1290001955
FE
TCC/UNICAMP G729c

Cooperado pode ser patrão?

Trabalhadoras em regime de autogestão e suas concepções de patronato

Bib id 343860
UNIDADE F.E.
Nº CHAMADA: TCC/UNICAMP
G729c
V. EX.
TOMBO: 1955
PROC.: 86/2005
C: D: X
PREÇO: R$ 11,00
DATA: 30/03/05
Nº CPD:

Ficha catalográfica elaborada pela biblioteca da Faculdade de Educação/UNICAMP

G729c

Goulart, Juliana Maria Rabelo.
Cooperado pode ser patrão? : trabalhadores em regime de autogestão e suas concepções de patronato / Juliana Maria Rabelo Goulart. -- Campinas, SP: [s.n.], 2004.

Orientador : Newton Antônio Paciulli Bryan
Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação.

1. Cooperativismo. 2. Autogestão. 3. Patrão e empregados. 4. Empresas. 5. Cooperativas. 6. Capitalismo. I. Bryan, Newton Antônio Paciulli. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação. III. Título.

04-270

20150733

À todos aqueles que almejam a vivência de uma prática coletiva e cooperativa e aos cooperados e companheiros de trabalho e reflexões, que ajudaram-me a lapidar essa minha busca.

"Só poderá haver saída, se os homens e as mulheres se acordarem e decidirem tomar os seus destinos em suas mãos. E é isso mesmo que é o projeto da autonomia. Nada o garante que eles o farão, mas nada garante tampouco, que não o farão. E não podemos fazer outra coisa se não trabalhar para que se acordem da apatia e do embrutecimento do supermercado e da televisão. E se eles se acordarem, acredito que podemos estar certos de que irão decidir destronar a economia e a produção do lugar soberano no qual foram colocadas pelo capitalismo e pelo marxismo, e faze-las voltar para o seu justo lugar, no qual a economia e a produção sejam simples meios e não fins da vida humana. Pois, desde que a humanidade existe, de todas as finalidades que as sociedades se propuseram, a expansão sem fim da produção e do consumo é, sem dúvida, a mais derrisória e ignóbil."

(CASTORIADIS, 1992: 125)

Sumário

1. Apresentação _____ 5
2. Quem é a Cooperbarão _____ 7
3. Iniciativas Cooperativistas na História dos Trabalhadores _____ 9
   3.1O Cooperativismo no Brasil _____ 15
4. Hierarquia _____ 17
   4.1Hierarquia Como Solução ao Caos _____ 17
   4.2Hierarquia dos saberes e da Competência _____ 21
   4.3O Fluxo Horizontal de Informações _____ 22
   A Autogestão no Cooperativismo _____ 25
   5.1Gestão Coletiva X Gestão Hierárquica _____ 27
5. O Que Significa Ser Patrão em Uma Cooperativa em Autogestão e O Que as Cooperadas pensam disso _____ 28
7. Conclusão _____ 33
8. Bibliografia _____ 37
9. Anexo _____ 38

Apresentação

Este é uma pesquisa que traz a concepção de patrão que possuem seis trabalhadoras cooperadas em regime de autogestão. Por meio de uma análise, este trabalho coloca essas concepções frente a teorias da autogestão e do cooperativismo procurando também trazer os conflitos e aproximações dessas concepções diante de uma prática autogestionária cooperativista.

Essa análise busca o processo de transformação por que passam esses antigos empregados que hoje são patrões sem deixarem de ser produtores, donos de uma empresa autogestionária. Uma mudança que requer por parte deles, a transferência de um referencial competitivo-capitalista para um referencial cooperativo-solidário.

Essa experiência de trabalho não propõe uma mudança da sociedade capitalista como um todo, mas a formação de uma nova mentalidade e uma nova vivência comunitária, no interior de um pequeno grupo de trabalhadores.

Como monitora da ITCP-Unicamp (Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares da Unicamp) realizei esta pesquisa em paralelo a atuações e interferências diretas sobre a realidade analisada, portanto, não me coloco nessa pesquisa somente como observadora e analista dos dados coletados no real, mas também como membro que, junto ao grupo, procura soluções para os problemas e entraves do cotidiano. Por isso esse trabalho se trata de uma pesquisa-ação.

Um fator importante a ser ressaltado, mas não analisado no presente trabalho, é o fato de apenas mulheres terem se habilitado a participar da pesquisa. A cooperativa é formada por vinte trabalhadores, sendo oito homens e doze mulheres. Juntos, todos foram convidados a contribuir com a pesquisa e seis mulheres se propuseram.

Seus nomes aqui usados são fictícios.

O fato de nem todos os cooperados terem participado da pesquisa, não significa que não estarão aqui presentes, pois como já foi dito, minha interferência no grupo era direta e com todos, por isso suas trajetórias também aqui acabam por aparecer, mesmo que indiretamente.

Pensar essa nova proposta de trabalho, o cooperativismo, para esse grupo de trabalhadores necessita que tenhamos noções do que as investigadas faziam antes de chegarem até a cooperativa, num ato de comparação, pois essa pesquisa nada mais é do que comparar o referencial de vida e trabalho a que as entrevistadas estavam acostumadas para embasarmos nossa reflexão sobre o então novo tipo de trabalho, o cooperativo e autogestionário, exigindo-nos essencialmente que pensemos de onde eles vieram, ou seja, com qual sistema de vida estão acostumados a trabalhar, sistema esse que formou suas mentes, que também foram vividos por seus pais e avós, e que por isso está arraigado em seus imaginários e portanto em suas maneiras de vivenciar as relações.

Por considerar que as entrevistas analisadas são de grande riquesa e podem servir a outras análises, até mesmo que questionem esta aqui presente, resolvi coloca-la integralmente como apêndice no final deste trabalho.

Quem é a Cooperbarão

A Cooperbarão, Cooperativa de Triagem de Resíduos Sólidos de Barão Geraldo, nasceu da necessidade por aumento de emprego em todo município de Campinas. Ela faz parte de um programa da Secretaria do Trabalho dessa prefeitura – gestão 2000-2004.

Tal programa tinha como meta formar 15 cooperativas no município, abarcando parte dos desempregados da cidade. Seriam principalmente grupos para separação de resíduos sólidos, mas também artesanato, construção civil, costura e alimentação. Tais grupos teriam respaldo da secretaria do trabalho para a construção de sua estrutura física e para o acompanhamento de sua formação, acompanhamento feito por entidades parceiras como a Cáritas, e a ITCP-Unicamp.

A Cooperbarão funciona no distrito de Barão Geraldo no bairro Real Parque desde agosto de 2002 sendo formada por 20 cooperados, todos vindos de situação de desemprego e marginalização social, inclusive ex-detentos, pessoas em idade avançada, negros e mulheres.

Ao contrário de praticamente todas as outras cooperativas do projeto, a Cooperbarão não teve uma postura passiva de somente esperar que a prefeitura cumprisse com sua parte no acordo. Quando todos os entraves burocráticos do poder público dificultavam a viabilização dos fatores fundamentais para o início do trabalho como: terreno, galpão, maquinário e equipamentos, o grupo, que possuía um forte líder, se articulou para buscar outras alternativas, mas sem deixar de também fazer uso dos espaços democráticos de reivindicação do governo, os orçamentos participativos.

O grupo alugou um terreno por conta própria e em mutirão construiu uma cobertura improvisada, suficiente para proteger parte dos trabalhadores da chuva e do sol. Quanto aos equipamentos, conseguiram uma série deles por meio de parcerias e doações de empresas.

Os primeiros meses foram de muita dificuldade financeira e estrutural, pois além de estarem trabalhando mais de oito horas diárias em condições físicas bastante precárias e improvisadas, as retiradas[1] chegavam a pouco mais de cem reais mensais devido principalmente ao pagamento do aluguel e a prejuízos de produção.

[1] Quantia mensal retirada pelos trabalhadores dos empreendimentos cooperativistas equivalente ao salário capitalista.

Mas o que me chamou a atenção de maneira especial nesse grupo foi a força de decisão que tiveram de, logo no inicio de sua história, destituir o poder autoritário de um único cooperado, alguém que decidia inteiramente sozinho o que, como e quando tudo iria acontecer. Quando cheguei para iniciar meu trabalho junto ao grupo todos eram subservientes a ele, mas com grande descontentamento. Neste momento esses trabalhadores não sabiam exatamente ao certo o que queriam em termos organizacionais para sua empresa cooperativa, mas sabiam o que não queriam. Não queriam a reprodução exata de tudo que viveram em suas vidas até então: a resignação a um sistema hierárquico que divide os que mandam dos que obedecem, os que sabem dos que não sabem, os que têm dos que não têm, enfim, a divisão capitalista entre patrão e empregados.

É nesse momento, sem diretrizes exatas de como fazer as coisas, que o grupo por meio de muitos confrontos diários e enfim por eleições diretas, destituem a antiga diretoria autoritária por uma real administração aos moldes autogestionários: se formam de fato os primeiros conselhos administrativo e fiscal da Cooperbarão. Um início mais concreto para uma prática de fato autogestionária.

Portanto, se este é por um lado mais um grupo de trabalhadores que enfrentam como podem os obstáculos diários de terem, quase que pura e reduzidamente, pensarem "se terão o que comer na janta", ele é também um grupo de trabalhadores que se apresentam frente a um novo jeito de organizarem suas vidas tanto no trabalho como fora dele. Uma maneira que não se sabe a receita exata, mas que certamente pode levá-los a repensar suas condições de seres plurais que possuem uma série de outras dimensões a serem vividas e não só as imediatas para a sobrevivência. E talvez como afirma Castoriadis, destronarão a economia e a produção do lugar soberano no qual foram colocadas pelo capitalismo e pelo marxismo.

Iniciativas cooperativistas na história dos trabalhadores

Para discutirmos as idéias de patrão que apresentam os trabalhadores em autogestão hoje é importante retomarmos um pouco o caminho histórico traçado pelo descontentamento da situação trabalhista em todos os tempos, e o que fez com que os trabalhadores abolissem a idéia de serem sempre empregados subordinados e passassem a se organizar em regimes de autogestão cooperativista

Falar sobre a almejada autonomia de trabalho por parte dos trabalhadores de todo o mundo, implica retomarmos um pouco à suas lutas contra a dominação por parte do capital e seus representantes donos das empresas: os patrões.

"O antagonismo de interesses entre o capital e o trabalho obriga os trabalhadores a viverem um processo permanente de luta pela realização de suas aspirações econômicas, sociais e políticas. Em contraposição, para garantir o processo de realização do capital e a permanência do próprio modo de produção capitalista, as classes dominantes fazem com que todo o processo de desenvolvimento científico tecnológico na organização do processo de trabalho se oriente no sentido de aprofundar a dominação do capital sobre o trabalho, visando dificultar sempre mais o avanço das lutas dos trabalhadores pela sua autonomia."
(PINHO: 1973, p 17)

Na Europa industrial do século XIX, não existia nenhum sistema mínimo de assistência ao trabalhador tais como a previdência ou alguma segurança de emprego. Associar-se profissionalmente era proibido, pois poderia se comprometer a "liberdade do trabalho", tão defendida pelo liberalismo.

Devido a tal precariedade, as primeiras associações de trabalhadores que surgiram, ainda que proibidas por lei, eram simplesmente grupos de ajuda mútua, que procuravam gerar, por meio da colaboração de seus membros, um auxílio para que seus companheiros de trabalho ou visinhos, não viessem a cair doentes ou ficar na indigência. Por serem proibidas por lei, as primeiras associações operárias se encontravam em condição secreta e clandestina.

Posterior a isso, os trabalhadores começam a se organizar em sindicatos, fundamentalmente para que os níveis salariais não se rebaixassem a ponto de não serem mais o mínimo necessário para a manutenção e sobrevivência de si e de sua família.

"Os operários unidos em seu sindicato colocam-se de alguma maneira em pé de igualdade com o patronato no momento da venda de sua força de trabalho evitando que o capitalista trate *isoladamente* com cada operário. Essa é a função primeira dos sindicatos: impedir que o operário se veja obrigado a aceitar um salário inferior ao mínimo indispensável para o seu sustento e o da sua família." (ANTUNES: 1985, p120)

Mas a articulação organizada desses grupos provou sua força, quando em 1824 o Parlamento Inglês regulamenta as *Trade-Unions*, assim chamadas pelos ingleses as organizações sindicais, que se espalharam de forma bastante poderosa por toda a Inglaterra. (ANTUNES: 1985,p 17)

Além da luta por melhores salários, nesse primeiro momento, os sindicatos também lutam por uma jornada de trabalho menos extenuante, jornada esta que na segunda metade do século XVIII atingia até dezesseis horas por dia, uma vez que nesse aspecto eram também fortemente explorados por seus empregadores, pois o lucro capitalista não só aumenta em função dos baixos salários e introdução de máquinas na produção, mas também devido a excessiva jornada que o trabalhador acaba por cumprir.

Crianças trabalhavam das seis da manhã às seis da tarde e os adultos trabalhavam quatorze horas por dia.

Nessa relação, em que o patrão é uma das representações personificadas da opressão do capital sobre o trabalhador, numa busca pela emancipação econômica, social e política, uma outra bandeira dos trabalhadores e teóricos socialistas era a equalização dos ganhos, pois também ansiavam para que os lucros adquiridos por meio do de seu trabalho fossem socializados entre todos, e não mais apenas entre os patrões.

Assim, ao invés da harmonia entre os interesses do indivíduo e da sociedade, os fatos colocaram em relevo, de forma chocante, sua oposição: enquanto uma minoria de empresários se enriquecia, graças sobretudo a alta produtividade das máquinas e aos baixos salários pagos à mão de obra, os trabalhadores passavam fome." (PINHO: 1973 p19)

Como via para reversão desse quadro, em meados do século XVIII, além do confronto entre as classes, alguns teóricos e trabalhadores germinaram com propostas

práticas em respostas ativas às condições de exploração às quais estavam submetidos, procurando assim eliminar tal relação dicotômica, fundamentalmente existente nas fábricas. Patrões e empregados deixariam de existir, uma vez que os lucros seriam de fato socializados e não haveria hierarquia de poderes. Era o nascimento das primeiras experiências autogestionárias, hoje consideradas organizações pré-cooperativas.

"Owen, Fourier e Cabet, fabulosos idealizadores dos paralelogramos, dos Falansterios e da Icarie, os quais por via de sua ficção podem ser a muito justo título considerados pioneiros remotos da mais evoluída das estruturas das entidades de trabalho, na aproximação do findar deste nosso século XX: a autogestão!" (NOGUEIRA: 1969, p 34)

Já para os socialistas científicos, esses pensadores e concretizadores não apresentavam suficiente consistência transformadora em suas propostas. Apenas a luta de classes possibilitaria o fim da situação subjugada dos trabalhadores por seus patrões.

"As Doutrinas Socialistas, porém, tomaram posições diversas: o Socialismo Marxista desprestigiou-as ao encara-las como meio insuficiente de emancipação do trabalhador, que mais atrapalha os ideais revolucionários, por transformar os proletários em burgueses; o Socialismo Pós-Marxista tem tolerado as cooperativas com base principalmente em Lênin, que as considerou o único organismo bom do regime capitalista que deve ser mantido a qualquer preço." (PINHO: 1973, p21)

Contudo, em sua obra *Do socialismo utópico ao socialismo científico*, Engels se refere aos socialistas utópicos, em especial a Owen, com grande respeito e reconhecimento ao seu trabalho político, mas confirma que suas experiências eram tidas pelos socialistas científicos como parciais e transitórias.

"... e foi também ele quem criou, como medidas de transição, para que a sociedade pudesse se organizar de maneira integralmente comunista, [...] as cooperativas de consumo e produção..." (ENGELS: s.d. Apud PINHO:1973, p42) Robert Owen (1771-1858) era filho de uma família da pequena burguesia inglesa e chegou a ser um grande industrial. Ao entrar em contato com a miséria com que eram tratados os trabalhadores, Owen, ao dirigir suas empresas, procurava humanizar a relação entre industrial e empregado. Dessa forma, em artigos e folhetos ou pelo uso da palavra, defende idéias progressistas e se faz socialista, acreditando que a solução estava na associação entre os trabalhadores. Em tais organizações não haveria entre os associados nem concorrência nem lucro, todos

trabalhariam cooperando entre si. Além disso, Owen criou e tentou ir a frente com pequenas comunidades auto-suficientes: as colônias cooperativas integrais, agrícolas e industriais, as paralelogramas.

Suas iniciativas fracassaram como prática efetiva, mas desde então servem de poderosa referência aos movimentos cooperativistas de todo o mundo.

Contemporâneo a Owen, trabalhava o francês Charles Fourier em seus Falanstérios, edifícios monumentais em que os harmônios (assim chamado seus trabalhadores) trabalhavam e viviam em integral cooperação.

Cabet vislumbrou a Icaria, uma colônia que teria como base inicial o nivelamento total de todos os bens de seus membros, uma vez que para ele, solucionar o disparate social existente, a igualdade deveria preceder a liberdade.

Dentre os socialistas associativistas destacam-se: Saint-Simon, que propagou a exploração dos instrumentos de trabalho, terras e capitais através de uma organização comunitária, de maneira a se assegurar a igualdade entre todos os associados; Fourrier com as associações de produção agrícola, onde os membros teriam garantido seu direito à existência digna e ao bem estar; Owen, que fundou sua experiência comunitária em 1828 nos Estados Unidos e Lous Blanc, que reúne trabalhadores da mesma categoria profissional em um misto de associação de classe e cooperativa.

"Esses socialistas associativistas, fortemente imbuidos do ideal de justiça e fraternidade, viam na livre concorrência a principal responsável pelas injustiças sociais, especialmente pela desigual repartição das riquezas. Para corrigir o meio econômico social, preconizavam diversas formas de associação, que diferiam entre si quanto à estrutura, aos modos de repartição dos ganhos, etc." (PINHO: 1966, p24)

Dentre todas essas teorias e experiências está presente um importante fator em comum: a ausência do patrão tirânico. Os empreendimentos são geridos pelos trabalhadores, o que dentre muitas coisas, também leva à equidade na divisão do que é produzido.

"Mas as bases da Doutrina Cooperativa delinearam-se na primeira metade do século XIX, como parte de um conjunto de reações que procuravam atenuar ou suprimir os desequilíbrios econômicos e sociais resultantes do liberalismo econômico." (PINHO:1973, p18)

O aparecimento do primeiro modelo de cooperativa como instituição de fins econômicos e sociais verificou-se na Inglaterra, com a obra dos pioneiros de Rochdale, em 1844, data considerada a do nascimento oficial do cooperativismo.

A história desses pioneiros começa no ano de 1843, quando trabalhadores das promissoras tecelagens de Flanela em Rochdale, distrito de Lancashire, na Inglaterra, pedem por aumento de salário. Ao verem que os patrões não aceitavam seus pedidos, alguns operários incitaram um movimento de greve, recebendo em represaria o fechamento de algumas fábricas, em que os patrões preferiram fechar suas portas a ceder às exigências.

Um pequeno grupo de tecelões, não tendo podido receber o aumento que considerava justo, resolveu se reunir para encontrar outra maneira de melhorar sua precária condição econômica. Em novembro de 1843 o grupo de 28 trabalhadores decidiu, depois de muita discussão, que abririam um armazém cooperativo de consumo. O grupo elaborou um projeto desse armazém cooperativo e as bases da Sociedade, que recebeu o nome de "Rochdale Society of Equitable Pioneers".

Finalmente, a 21 de dezembro de1844 inauguram o armazém cooperativo e divulgam seu estatuto social:

> *"A sociedade tem por fim realizar uma vantagem pecuniária e melhorar as condições domésticas e sociais de seus membros, mediante a economia de um capital formado por ações de uma libra esterlina, para por em prática os seguintes projetos:*
>
> ** Abrir um armazém par a venda de gêneros alimentícios, vestuários, etc.*
>
> ** Comprar ou construir casas para os membros que desejam ajudar-se mutuamente a fim de melhorar as condições de sua vida doméstica e social.*
>
> ** Empreender a fabricação de artigos que a Sociedade julgar conveniente para proporcionar trabalho aos membros que não tiverem ocupação ou cujos salários sejam insuficientes.*
>
> ** Logo que seja possível, a Sociedade procederá à organização da produção, da distribuição e da educação no seu próprio meio e com seus próprios recursos ou, em outros termos, organizará uma colônia autônoma em que todos os interesses*

serão unidos e comuns. A sociedade auxiliará as demais sociedades cooperativas que desejarem fundar colônia semelhante.

** Com o fim de propagar a abstinência, a Sociedade abrirá, em um de seus locais, um estabelecimento de temperança.*

(In PINHO: 1966, p21)

O sucesso transformou a experiência dos Pioneiros de Rochdale em símbolo, e os princípios elaborados pelos 28 tecelões são, na sua grande maioria, até hoje seguidos pelas cooperativas do mundo inteiro, seja de consumo, de pró-agropecuária ou industrial, de crédito ou mista.

Com a publicação desse estatuto e o sucesso da iniciativa de Rochdale, várias cooperativas de consumo começaram a se expandir pela Europa Ocidental, a partir de 1844. Concomitantes a isso surgiam também as cooperativas de produção e as de crédito.

As cooperativas de produção surgiram da combinação entre os sistemas defendidos e já postos em prática até então pelos socialistas associativistas (Falanstérios, Paralelogramas...) e o estatuto divulgado pelos Pioneiros de Rochdale, ao passo que as cooperativas de crédito foram o resultado da fusão deste estatuto com as experiências de créditos realizadas na Alemanha e Itália em meados do século XIX.

"As cooperativas creditícias adotam o princípio do auxílio-mútuo, recusando auxílio do Estado ou de caráter filantrópico, de modo que são os próprios associados que reúnem o capital social por meio de quotas-partes. O ganho é distribuído entre os associados sob a forma de dividendos e a responsabilidade dos membros pelo negócio da cooperativa é solidária e ilimitada." (PINHO: 1966, p27)

O embrião desse tipo de cooperativa se deu na Alemanha, a partir de 1847, organizada por Raiffeisen, destinando-se a atender às necessidades de agricultores. São conhecidas como Caixas Rurais Raiffeisen.

Contudo, apesar dos Pioneiros de Rochdale e das primeiras cooperativas creditícias e de produção da Europa servirem como base norteadora a novas iniciativas autogestionárias, o estudo das experiências em autogestão que existiram em todo mundo mostra que não existem receitas fechadas. A peculiaridade da realidade de cada

comunidade, instituição, grupo, é que deve ser levado em consideração no desenvolvimento dessas iniciativas.

"(...) as micro experiências cumpriram um papel fundamental na formação do indivíduo e grupos com capacidade de ação, adquirida não por meio de assimilação dos modelos propugnados pela teoria social, mas através da experiência reorganizativa da vida cotidiana, e por extensão, das esferas da vida social." (GADOTTI, 1993: 32)

Com isso, essas iniciativas clássicas, como muitas outras, foram difundindo o cooperativismo por vários cantos do mundo, sendo hoje a maior corporação cooperativa do mundo o complexo de Mondragón, no país basco, que combina cooperativas de produção industrial e de serviços comerciais com um banco cooperativo, uma cooperativa de seguro social, uma universidade e diversas cooperativas dedicadas à realização de investigações tecnológicas.

O cooperativismo no Brasil

Já no Brasil, o cooperativismo teve suas idéias difundidas em fins do século XIX, mas começou a ter uma atuação expressiva com apoio governamental com a criação da Secção de Crédito Agrícola, criada junto ao Ministério da Agricultura em 1926. O processo de formação de cooperativas no país se deu significativamente no campo, sendo que cooperativas urbanas passaram a surgir de maneira expressiva em fins dos anos oitenta.

A regulamentação legal é muito genérica e o controle sobre as cooperativas é quase inexistente. Com isso, prevalece um quadro de profunda descaracterização do que poderia se chamar "cooperativismo". Não são apenas os denominados "coopergatos"[2], são também as legalizadas que tanto fazem por prevalecer o processo de descaracterização do que se entende por cooperativismo em seus princípios, métodos e objetivos humanos e sociais. (dados de um caderno da ANTEAG – Economia Solidária e Democracia, s. d.)

Paul Singer costuma dizer que a economia solidária no Brasil foi impulsionada pela enorme crise da economia brasileira nos anos 80, sobretudo nos anos 90, quando "o

[2] Grupos que se estruturam juridicamente como uma cooperativa, mas que funcionam com o sistema hierárquico de poderes e salário de uma empresa comum.

mercado brasileiro é aberto de forma rápida às importações e a indústria brasileira sofre uma tremenda perda de mercado". Grande número de empresas fecha, as que não fecham reduzem o seu emprego e, com isso, milhões de trabalhadores vão para a rua, configurando uma imensa crise no mundo do trabalho.

A resposta dos trabalhadores de início não foi organizada, mas houve luta para evitar a perda do trabalho, para recupera-lo e finalmente se organizar para gerar trabalho e renda. Trabalhadores ocuparam minas, fábricas que iriam fechar e conseguiram resultados com apoio dos sindicatos. Em paralelo, trabalhadores rurais se organizavam em busca da reforma agrária e, nas cidades, nos bairros, surgem de forma anônima as cooperativas de trabalho que vão se constituindo progressivamente como um "novo setor da economia nacional". Quando os trabalhadores passam a conquistar a direção das minas, fazendas, fábricas, têm a potencialidade de construir empresas através de organizações democráticas e solidárias. (dados do caderno da ANTEAG – Economia Solidária e Democracia, sem data)

Atualmente, as cooperativas populares autogestionárias no Brasil crescem a cada dia, sendo para o país uma das soluções mais eficientes encontradas para resolver o problema do desemprego, mas que tem um alcance de transformação cultural que pode levar os recém cooperados a uma superação maior que a do desemprego.

Hierarquia

Pensar a relação patrão-empregado, tão presente em nosso cotidiano, requer que pensemos na base organizativa de nossa sociedade: o sistema hierárquico.

Segundo Castoriadis, a hierarquia não é uma invenção da sociedade moderna. Apesar de ela não ter existido sempre, pelo fato de ter havido sociedades não hierárquicas que funcionaram muito bem, suas origens se deram há bastante tempo na história do homem.

Esse sistema, também considerado burocrático por Castoriadis, alcançou tal hegemonia ao longo dos tempos, e faz com que a grande maioria dos homens o sinta como algo natural e intrínseco à sociedade Moderna, a tal ponto que não só acreditam que ele seja legítimo por natureza como fazem dele o motor impulsionador de suas vidas. Conseguir uma posição superior na empresa significa um melhor salário e por conseqüência um outro status social, com maiores chances de "sucesso" na vida.

"Desde que haja uma atividade coletiva qualquer, ela se organiza segundo o princípio hierárquico e a hierarquia do comando e do poder coincide cada vez mais com a hierarquia dos salários e dos rendimentos. De modo que as pessoas quase não conseguem imaginar que poderia ser diferente, e que elas mesmas poderiam ser alguma coisa definida de outra maneira que não fosse pela posição que ocupam na pirâmide hierárquica." (CASTORIADIS:1983, p211)

Hierarquia como solução ao caos

Devido a complexidade das sociedades modernas, muitos defendem a hierarquia como a única organizadora das comunidades ou grupos, como única maneira possível para que a sociedade funcione de maneira organizada , "eficiente" e "produtiva". Muitos a defendem e se colocam devotos a ela por concluírem que se não existisse uma hierarquia para normatizar a relação entre as pessoas, o caos se instalaria.

Bem como nos coloca algumas cooperadas entrevistadas quando são questionadas sobre a necessidade de existir um único patrão na cooperativa:

Adelina - *"Ah, por mim acharia que tinha que ter um patrão. Porque é mais organizado. Com um patrão é mais organizado e aí você respeita mais."*

Beatriz - *"Ah, eu acho que deve ter um único patrão, porque ser mandado por todas as pessoas acho que não é legal não."*

Entrevistadora - *"Porque não é legal?"*

"Ah, porque uma pessoa fala uma coisa, a outra pessoa fala outra. Então eu acho que deve ter uma pessoa só para comandar e dar ordem, porque todas as pessoas não dá certo."

Ester – *(diretora presidente)"Eu acho que para que a cooperativa flua legal, teria que ter. Teria que ter porque eles acham assim se você vai falar alguma coisa: Há mais eu também tenho direito porque eu sou dono.*

Existem essas leis que a gente acaba fazendo mas nenhuma é cumprida, porque na hora eles falam: não. Sou dono.

Não tem como você chegar e falar e impor lá. Você chama eles, você conversa com eles ali, mas eles fazem realmente o que eles querem, porque eles...

Do jeito que ta não dá pra continuar, eu acho que a cooperativa não vai pra frente se for assim como ta hoje. Muito aberto!

Então eu acho que teria que ter uma coisa mais rigorosa. Tudo bem é, mas é xx e ponto. Por exemplo, tem a diretoria mas não tem. Ela não pode mandar, ela não pode fazer nada."

Fátima - *"Eu acho que deveria sim haver um patrão, mas não assim um patrão só na hora de mandar. Porque aí as pessoas elas acreditam, elas sabem que tem que obedecer alguém e como é uma cooperativa que não tem patrão, as pessoas fazem o que quer. Por mesmo assim, só para dizer: eu sou patrão, não para ser assim aquele patrão em tudo, só para pegar no pé mesmo, como se fosse uma empresa. Porque se fosse uma empresa a gente tava bem melhor, porque tinha alguém pra pegar no pé, pra prestar atenção."*

Com esses trechos de entrevistas, percebemos o quanto, apesar dessas pessoas estarem num ambiente que se propõe autogestionário, buscando uma saída juntas, elas possuem fortemente arraigada a crença de que sem um superior na hierarquia de poderes, elas são incapazes de se organizarem para manterem o bom funcionamento da empresa.

UNICAMP - FE - BIBLIOTECA

"De forma mais geral, apresenta-se a hierarquia como se ela estivesse ali para resolver conflitos, mascarando-se o fato de que a própria existência da hierarquia é causa de um conflito perpétuo. Pois, enquanto houver um sistema hierárquico, haverá, por esta mesma razão, renascimento contínuo de um conflito radical entre uma categoria dirigente e privilegiada e as outras categorias, reduzidas a papéis de execução." (CASTORIADIS: 1983, p215)

A fala das cooperadas Adelina, Ester e Fátima além de trazerem a necessidade que sentem de ter um único patrão para os organizarem melhor, traz também a necessidade de o tê-lo para atuar como pressão coercitiva, uma vez que as pessoas por sempre terem trabalhado em projetos que não lhe pertenciam, elas o faziam sob vigia do gerente e se não fizessem como mandado, perderiam o emprego. Esse era o poder de barganha que o empregador tinha sob esse, agora cooperado, quando trabalhava na empresa comum, por isso algumas acharem que o trabalho funcionaria bem melhor se tivesse alguém para vigiar constantemente, "*ficar pegando no pé*", como disse a cooperada Fátima.

"Uma das funções mais importantes da hierarquia é a de organizar a coerção. No trabalho por exemplo, quer se trate das oficinas ou dos escritórios, uma parte essencial da "atividade" do aparelho hierárquico, desde os chefes de equipe até a direção, consiste em vigiar, controlar, sancionar, impor direta ou indiretamente a "disciplina" e a execução correta das ordens recebidas por aqueles que devem executá-las. E por que é preciso organizar a coerção, por que é preciso que haja coerção? Porque os trabalhos em geral não manifestam espontaneamente um entusiasmo excessivo para fazer o que a direção quer que eles façam. E por que isso? Porque nem o seu trabalho nem o seu produto lhes pertencem, porque se sentem alienados e explorados, porque eles próprios não decidiram o que devem fazer e como fazê-lo, nem o que será feito daquilo que eles produziram; numa palavra, porque existe um conflito perpétuo entre aqueles que trabalham e aqueles que dirigem o trabalho dos outros e se aproveitam disso. Em suma, portanto: é preciso que haja hierarquia para organizar a coerção – e é preciso que haja coerção porque existe a divisão e o conflito, isto é, também, porque existe hierarquia." (CASTORIADIS: 1983, p215)

Em contrapartida, apesar dessas mesmas cooperadas exprimirem a necessidade que sentem de alguém que as vigie, elas protestam contra a maneira que isso era feito pelos seus antigos patrões:

Diana – *"Ah! Eu acho assim né, ele tinha que ser mais compreensivo com a gente. Porque tem patrão que conversa com você gritando né!"*

Ester – *"Primeiro eu acho que ele não poderia chegar gritando com a gente. Porque tem muito disso. Se ele tem que resolver um problema com você ele teria que chamar no escritório e falar, não teria que falar no meio de todo mundo. Isso acontecia quando eu trabalhei na...* (uma empresa capitalista). *Ao em vez dele chegar e falar: Ó, eu preciso conversar com você, e levar pro escritório, passar o problema e tentar passar o problema ali no escritório. Não. Falava no meio dos outros. Acho que patrão não deveria fazer isso. E faz muito. Quer dizer, acaba te humilhando na frente dos outros. Então patrão jamais deveria fazer isso. Tem escritório pra isso. Levar no escritório, ver qual é o problema e depois... Acho que o patrão ideal seria isso, mas não acontece isso não."*

Fátima – *"Ele tem que ser bravo mas tem que ser tolerante né. Tem que ver os dois lados, não é só pegar no pé. Péra aí então, vou dar uma chance para ela mostrar o que ela pode fazer, não é só chegar e ficar exigindo, porque se eu sou um patrão eu vou chegar num funcionário meu que entrou hoje e ficar exigindo dele sendo que ele acabou de entrar, tem que dar uma chance para ele provar o que ele pode fazer. Se não der essa chance, como é que ele vai mostrar o serviço dele?*

Adélia – *"Pode ser calmo, assim, não ficar assim chamando a atenção né. Porque eu não faço por onde me chamar né. Então é assim que tem que ser.*

Catarina – *"Ah! Se eu fosse escolher, eu queria um patrão que quando ele fosse chamar a atenção dos funcionários, não chamasse no meio do pessoal, chamasse no escritório e falasse só para aquela pessoa mesmo, não no meio dos outros. Se eu fosse patrão um dia eu não faria isso, porque eu acho que é rebaixar muito o funcionário. É isso que eu queria de um patrão. Porque antes de eu trabalhar aqui, no meu último serviço o meu patrão era legal, mas tinha esse mal costume: chamava a atenção da gente no meio de todo mundo e eu me sentia muito magoada com aquilo. Eu acho que patrão mesmo, de verdade, é aquele que na hora que vai chamar seu funcionário, se não tiver escritório, chama num lugarzinho onde não tenha outro pessoal. Que seja só para ele e o funcionário."*

Essas ultimas falas endossam o que Castoriadis defende ser o motivo pelo qual é usada a força da coerção:

"Diz-se que se não houver coerção não haverá nenhuma disciplina, cada um fará o que bem entender e será o caos. Mas este é mais um sofisma. A questão não é saber se é necessária a disciplina ou às vezes mesmo a coerção, mas qual disciplina, decidida por quem, sob que forma e para quais fins. Quanto mais os fins que serve uma disciplina forem estranhos às necessidades e aos desejos daqueles que devem realizá-los, mais as decisões que dizem respeito a esses fins e às formas da disciplina lhe serão exteriores e mais haverá a necessidade de coerção para fazê-los respeitar." (CASTORIADIS: 1983, p216)

Junto a isso, em suas falas com relação ao tratamento que recebiam de seus patrões, as cooperadas também trazem a falta de ética desse tratamento, fator que se apresenta totalmente de acordo com a necessidade que os gerentes têm em reafirmar o tempo todo e perante todos sua posição de superioridade, para que ninguém tenha espaço para questionamentos e discordâncias. Uma autoafirmação constante por meio da grosseria e do autoritarismo.

Hierarquia dos saberes e da competência

Além da crença de que sem a hierarquia se instalaria o caos, outros defensores do sistema apoiam-se na convicção da supremacia do "saber" e da "competência", defendendo o fato de que aqueles que sabem ou que são competentes decidam. Os saberes e competências são hierarquizados, sendo de grande importância em nossa sociedade quando estes são formais e acadêmicos. Essa situação desde início coloca com extrema distância o potencial dos dirigentes - geralmente pessoas da elite ou com conhecimento formal acumulado - e dos operários, que possuem outros tantos saberes, mas que não valorizados pelo sistema hierárquico.

"Em contrapartida, saber e competência podem ser racionalmente utilizados se aqueles que o possuirem mergulharem na coletividade dos produtores, se se transformarem num dos componentes das decisões que esta coletividade tiver de tomar. A autogestão exige a cooperação entre aqueles que possuem um saber ou uma competência particular e aqueles que assumem o trabalho produtivo no sentido estrito. Ela é totalmente incompatível com a separação dessas duas categorias. Somente se uma tal cooperação se instaurar este saber e esta competência poderão ser plenamente utilizados; enquanto que, hoje, eles só são

utilizados numa pequena parte, já que aqueles que o possuem são confinados a tarefas limitadas, estreitamente circunscritas pela divisão do trabalho no interior do aparelho de direção. Sobretudo, só esta cooperação pode garantir que saber e competência serão efetivamente colocados a serviço da coletividade, e não de fins particulares. (CASTORIADIS: 1983, p218)

Por último uma cooperada nos traz o peso dessa superioridade dos saberes e competências, mostrando o quanto as oportunidades são demarcadas pelo sistema hierárquico vigente e que num sistema de autogestão essa relação pode ser transformada:

Ester - *"ela (a pessoa) tem oportunidade de mostrar e na empresa as vezes você não tem. Eles falam que tem mas... aqui, mesmo que você não tenha estudo você tem a oportunidade porque tem outras pessoas que podem estar te ajudando que numa empresa você não tem, não sei hoje, mas quando eu trabalhei não tinha oportunidade nenhuma. Se você entra em casa de família você não tem oportunidade nenhuma, você passa lá 4 anos você sai 4 anos sem aprender nada, você entra numa empresa é a mesma coisa, se você não tem um estudinho você não tem. Até quem tem estudo hoje não tem. Você vai pra aquele setor e fica ali, todo dia a mesma coisa. E aqui não, se pode estar... Se você quiser, você consegue estar correndo atrás de alguma coisa. Depois que eu entrei aqui quantas coisas eu já aprendi. Se eu for falar, durante a minha vida inteira eu não aprendi metade do que eu já aprendi aqui. Tem um ano que eu estou aqui dentro da cooperativa e dentro desse ano eu já fiz muita coisa."*

O Fluxo horizontal de informações

Uma outra característica forte que sinaliza a existência da hierarquia num empreendimento está no que tange a circulação de informações.

Saber significa poder num sistema hierárquico, por isso os que ocupam o topo da pirâmide precisam absorver o máximo de informações da base e socializarem o mínimo possível. É necessário que repassem apenas o suficiente para que elas executem o que for mandado, sem qualquer tipo de contestação. Existem momentos em que os empregados acreditam estar mais próximos dos dirigentes quando estes ouvem suas sugestões para melhorar a produção. Ora, a cúpula está simplesmente dando continuidade ao sentido do fluxo de informações da hierarquia: da base para o topo, de maneira a se aproveitarem da

melhor maneira possível dessas informações para estarem sempre maximizando os lucros da empresa, sem qualquer retorno digno ao trabalhador.

"Ora, uma hierarquia do comando implica que aqueles que decidem possuam – ou antes, pretendam possuir - o monopólio das informações e da formação e, em todo caso, que eles possuam um acesso privilegiado a elas. A hierarquia baseia-se nesse fato, e tende constantemente a reproduzi-lo. Pois, numa organização hierárquica, todas as informações sobem da base à cúpula e não retornam, nem circulam (na realidade, elas circulam, mas contra as regras da organização hierárquica). Do mesmo modo as decisões descem da cúpula à base, que não faz outra coisa se não executa-las. Isso é quase o mesmo que dizer que existe hierarquia do comando, e que essas duas se fazem cada uma num único sentido: a cúpula coleta e absorve todas as informações que sobem para ela, e aos executantes só transmite o mínimo necessário à execução das ordens que lhes dá e que procedem somente dela. Numa tal situação, é absurdo pensar que poderia haver autogestão, ou mesmo gestão-democrática" (CASTORIADIS: 1983, p214)

Numa cooperativa autogestionária as informações devem circular entre aqueles que buscam soluções para um problema – isso acontece muitas vezes entre os membros da diretoria, com ou sem a participação de outros cooperados – e depois não somente retornar como solução encontrada e imposta, mas apresentada ao coletivo de cooperados de maneira aberta a aceitar sugestões, críticas, questionamentos ou discordâncias. O mesmo deve acontecer com os saberes acumulados pelo conselho administrativo: todos os cooperados que quiserem podem ter acesso ao aprendizado de questões como balancete da empresa, fazer contato com fornecedores e compradores, redigir cartas e ofícios, etc.

Já numa empresa capitalista, segundo Castoriadis, "(...) os dirigentes na realidade decidem arbitrariamente em função de seu "julgamento". Ora, este "julgamento" de um só não possui nenhuma razão de ser mais valido do que o julgamento que se formaria numa coletividade autogerida a partir de uma experiência real infinitamente maior que a de um só indivíduo." (CASTORIADIS: 1983, p218)

Uma das cooperadas nos traz o descontentamento e sua não aceitação em relação a postura dos seus anteriores chefes em não lhe explicarem o porque de suas ordens, um dos aspectos da não circulação de informações: o trabalhador precisa apenas saber a maneira e o que precisa executar, e não o porque do que precisa executar.

Beatriz – *"Eu acho que a pessoa deve conversar, explicar bem pra pessoa, né, as coisas, pra ser um patrão bom. É isso que eu acho.*

Tem que chegar na pessoa e explicar qual é o motivo, né. Se tá tudo errado, chegar e explicar para a pessoa o que está sendo errado. Não chegar assim, todo bruto né. Explicar pra pessoa, porque acho que todas pessoas tem que saber qual é o motivo porque ta errado.

Teve um patrão meu que era assim. Daí eu ia e tirava explicação porque ele chegava assim né, falando sem dar explicação. E aí ele chegou e falou que ele tava lá pra mandar e as pessoas fazer as coisas, porque ele não tinha ordem de ficar dando satisfação pras pessoas."

Sua fala também retoma um ponto discutido a cima: a necessidade da chefia se autoafirmar por uso da força da palavra, do autoritarismo, para que não sejam abertas brechas ao questionamento.

"A existência da hierarquia baseia-se na luta implacável de cada um contra todos os outros – e ela exacerba essa luta. Eis porque, alias, a selva se torna cada vez mais implacável à medida que subimos os degraus da hierarquia – e que só encontramos a cooperação na base, onde as possibilidades de "promoção" são reduzidas ou inexistentes." (CASTORIADIS: 1983, p224)

Estes são portanto alguns dos fatores do sistema hierárquico que compõem a relação patrão empregado. Fatores tão reafirmados no cotidiano tanto dos chefes como dos empregados, que é praticamente impossível que seja superado pelos trabalhadores nas empresas comuns, sendo as cooperativas autogestionárias uma proposta de superação a essa opressão, pois como nos coloca Castoriadis: "a existência de uma hierarquia é radicalmente incompatível com a autogestão." (CASTORIADIS: 1983, p212)

A Autogestão no Cooperativismo

Partindo da idéia final do capítulo anterior, ser a hierarquia incompatível com a autogestão, veremos aqui o que esse outro sistema, o autogestionário, de acordo com o cooperativismo, oferece de alternativas ao sistema hierárquico.

Para Corrêa, autogerir não é uma tentativa de democratizar a economia capitalista ou a forma de gestão dos empreendimentos capitalistas, mas mudar seus fundamentos. A autogestão pressupõe a participação de todos os envolvidos nos empreendimentos, a discutirem e realizarem todos os processos que envolvem a organização e produção do trabalho, conduzindo as pessoas a um outro patamar, não serem mais apenas empregados ou trabalhadores assalariados, mas gestores dos próprios empreendimentos.

A diferença norteadora entre uma empresa em regime de autogestão e uma empresa comum está em sua finalidade.

Enquanto a empresa capitalista tem como fim a maximização dos lucros em benefício do patrão, na empresa em autogestão o lucro deve servir à sobrevivência e ao desenvolvimento da cooperativa, que por sua vez tem como função servir aos membros que nela trabalham, ou seja, a finalidade última da empresa coletiva é o progresso e melhor estar de seus cooperados.

"É a primazia das pessoas e do trabalho sobre o capital na distribuição dos lucros." (VIEITEZ: 1997, p9)

A partir do momento que se assume essa postura, muda-se toda a relação entre o indivíduo e o produto de seu trabalho, bem como a finalidade de seu dia a dia na empresa como trabalhador.

O indivíduo passa a saber o que e o quanto está produzindo, pois em sua retirada ao fim de cada mês é comprovado a produção da cooperativa e o quanto ela lucrou, sendo esse lucro dividido entre os fundos e a retirada dos cooperados.

Quando há diferenciação quanto ao valor das retiradas, ela formalmente não pode passar de 6 para 1, ou seja, o cooperado que ganha mais não pode receber mais de 6 vezes do que aquele que ganha menos. Contudo, os fatos concretos mostram que a diferença não chega a ser esta. No grande complexo cooperativista de Mondragon, no Pais Basco, a

diferença entre as retiradas se dá no máximo em 4,5 para 1 [3]. No caso das cooperativas populares de Campinas, as retiradas costumam ser iguais, sem nenhuma diferenciação.

A diferente finalidade de uma cooperativa autogestionária é um expressivo fator que nos leva a crer que nessas iniciativas, parte da alienação do trabalho está sendo superada, uma vez que, por meio da participação nas tomadas de decisões o indivíduo sabe o que está produzindo, como se produz, para onde vai o que produz e quanto custa o que produz e por tudo isso pode saber quanto vale seu trabalho.

Como nos expõe duas cooperadas:

Fátima *- "É legal que daí você futuramente, se o serviço for crescendo você tem como falar: eu sou dona do meu emprego, eu me pago. Dá para você falar quando alguém chegar na sua casa e dizer: você sempre foi empregado, sempre esteve debaixo do capacho dos outros, aí você fala: eu não, eu faço meu pagamento, eu trabalho pro meu pagamento, eu trabalho pro meu dinheiro. Eu, como não tenho nenhum patrão para chegar no meu pé e falar: vai trabalhar, se você não trabalhar você não tem pagamento. Eu me sinto assim, acho que qualquer um aqui se sente assim. Você se sente assim!*

Que tem aqueles que não perceberam ainda que eles tem que lutar pela cooperativa."

Ester *- "É a primeira vez que eu lido diretamente com pessoas, sempre trabalhei de doméstica e produção, esses foram meus trabalhos a vida inteira: chegar, entrar, picar o cartão, ir pro meu setor, hora de almoço almoçar, depois voltar, picar cartão e sair embora, então nunca tive essa..."*

São trechos que refletem uma grande transformação no que se refere à maneira de compreender o dia dia de trabalho, bem como sua relação com a empresa, mostrando que passar de uma finalidade de lucro e exploração para uma finalidade de coletivização, em que o homem, e não mais o capital, passa a ser o centro, é a grande mola propulsora para a transformação cultural pela qual estão passando esses trabalhadores.

[3] Fonte retirada da revista Autogestão nº 8 de 2001

Gestão Coletiva X Gestão Hierarquica

Numa cooperativa de autogestão a figura tradicional do patrão ou encarregado desaparece para dar lugar a participação de todos. Todos têm a oportunidade de questionar e elaborar decisões.

Os conselhos de administração e fiscal servem para comandar o serviço e a maneira de fazê-lo, maneiras estas saidas de normas decididas pelo coletivo quando elaborado o regimento interno de funcionamento da cooperativa ou de assembléias extraordinárias. Assim sendo, os conselhos não têm o poder de contrariar decisões do coletivo, eles não são órgãos maiores, apenas órgãos organizativos.

"A representação tal como ela existe hoje, é, primeiro, uma alienação do poder dos representados em relação aos representantes, e, ao mesmo tempo, uma divisão do trabalho político, estrutural e instituida, entre dirigentes e dirigidos. Esta divisão do trabalho deve ser abolida. É isso que significa abolir a dominação de um grupo sobre os demais. Divisão do trabalho não é a mesma coisa que divisão de tarefas. As tarefas podem ser divididas, pois todos não podem fazer a mesma coisa ao mesmo tempo. O que deve ser suprimido é a existência de uma categoria social cujo papel é dirigir as outras.

Isso não significa que não possam existir alguns indivíduos que, durante um periodo e um longo período, desempenhem um papel mais importante que os demais. A questão é que esses indivíduos não cristalizem institucionalmente sua posição para sempre" (CASTORIADIS:1992, p116)

Catoriadis nos traz exatamente a transformação por que é passado o poder dentro da cooperativa, retratando seu caráter horizontal e com a organização necessária para que o trabalho em grupo funcione bem, num esquema rotativo, onde todos tenham a chance de participar da direção do grupo, não fixando-a em apenas uma ou algumas pessoas. Todos, sem exeção, têm a chance de participar e aprender, se colocar a par da administração da cooperativa. Basta querer e ser eleito pelos trabalhadores cooperados.

O que significa ser patrão segundo teorias cooperativistas em autogestão e o que as cooperadas pensam disso.

Quando tratamos da imagem "patrão" com aqueles trabalhadores que sempre foram empregados, sem o mínimo de participação nas tomadas de decisão, logo o que lhes vem à mente é aquela figura subjugadora e dona de todo o poder existente entre os trabalhadores ali presentes.

Para formação de trabalhadores em cooperativas de autogestão, está presente no modelo dos cursos da ANTEAG (associação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Auto Gestão) que a partir dali todos serão donos do seu próprio negócio, todos serão patrões.

Diante dessa afirmação, uma cooperada sempre alertava a nós monitores e aos outros cooperados: *"cuidado que essa história de ser patrão sobe a cabeça!"* (Tereza, cooperada de um outro grupo)

Ela não concordava que dali para frente todos passariam a ser patrões, pois para ela isso significaria que todos assumiriam a postura dos patrões que ela tinha tido até então: da arrogância e do autoritarismo.

De fato, por ser essa a idéia que trazem em suas mentes, de que o patrão é aquele sujeito mais capaz e mais poderoso, é natural que em vários momentos os cooperados acabem por reproduzir tais posturas.

Para essa cooperada a contraposição à figura do patrão era a união entre todos: *"Nós não temos que ser patrão não! Temos que ser tudo unido!"* (Tereza) Uma fala não proposital, mas que exprime um pouco da idéia de patrão presente na teoria cooperativista, ainda que aparentemente contraditória, uma idéia que enfatiza o poder de liderança mas não exclui a união entre os trabalhadores.

Mas o que exatamente significa ser patrão numa cooperativa em autogestão?

Ao usar a expressão "todos são patrões", a ANTEAG traz como proposta uma tentativa de dizer a esses trabalhadores que não serão mais empregados subservientes, que apenas executam seus trabalhos e seguem ordens.

A partir do momento que se tornam cooperados passam a ter o dever de pensar o que querem e o que fazem do seu cotidiano de trabalho e a se responsabilizar por tudo o que acontece na empresa.

Explorando tal possibilidade, busca-se a autonomia desse trabalhador como cidadão, por instigar a consciência para a tomada de decisões e proporcionar o espaço de fala e participação efetiva tão negado a essas pessoas no decorrer de suas vidas.

Além disso, ao terem nas mãos o poder de decisão, vão aos poucos desmistificando o fetiche do conhecimento, que reflete este como algo que é reservado a poucos escolhidos, por ser elaborado e difícil, não acessível a qualquer um que queira obtê-lo. Ao perceberem que podem ter acesso ao conhecimento de como gerir um empreendimento, os trabalhadores podem decidir por si mesmos, os rumos que desejam que a empresa tome.

"Decidir é decidir por si mesmo. Não é deixar a decisão para as "pessoas competentes", submetidas a um vago controle. Também não é designar pessoas para decidir. Não é porque a população francesa designa a cada cinco anos aqueles que farão as leis que ela faz as leis. Não é porque ela designa a cada sete anos aquele que decidirá sobre a politica do país que ela própria decide sobre essa política. Ela não decide, ela aliena seu poder de decisão a "representantes" que por essa razão não são e não podem ser seus representantes. Certamente, a designação de representantes, ou de delegados, pelas diversas coletividades, como também a existência de organismos – comitês ou conselhos – formados por tais delegados será, numa quantidade enorme de casos, indispensável. Mas ela só será compatível com a autogestão se esses delegados realmente representarem a coletividade de onde procedem, e isso implica que permaneçam submetidos ao seu poder. O que significa, por sua vez, que a coletividade não somente os elege, mas também que pode destituí-los sempre que julgar necessário." (CASTORIADIS: 1983, p213)

Contudo, a nova postura de serem reais representantes de uma coletividade ou de atuarem conjuntamente com os representantes eleitos, gera confusão e medo em suas mentes e comportamentos, tal como nos traz seus relatos quando perguntadas sobre o que achavam da oportunidade que todos na cooperativa têm de ser patrões. As duas primeiras entrevistadas consideram uma grande complicação o fato de não se concentrar o domínio das ordens numa só pessoa, pois declaram que seus companheiros, uma vez intitulados "patrão" não aceitam cumprirem as decisões tomadas pelo coletivo. A terceira entrevistada

também percebe a dificuldade que seus companheiros têm em ouvir as observações alheias, mas reconhece o benefício desse espaço democrático a partir do momento em que as pessoas o utilizarem com respeito ao outro, fizerem uso da auto-crítica e se abrirem às críticas alheias:

Adelina – *"Eu acho legal, mas só que a gente sendo patroa da gente mesmo... se a gente vê a realidade a gente quer mais é falar, não é isso? Mas aqui não tem patrão! Porque vai reclamando? (fala do outro) Cada qual é patrão de si. (fala do outro) Então é isso. Vai ver se ta enrolando, essas coisas, vão falar: Aqui não tem patrão, nós mesmos somos nosso patrão. Então é isso que eu acho que não... Por isso que eu acho que tem que ter um patrão. Se eu ve que ta enrolando a gente fala: ó vai mais rápido porque tem muito material (para triar), essas coisas. Eles fala: Há, mas você quer ser patroa. Cada qual é patrão de si. Então né, isso quer dizer que eles podem fazer o que bem querem. (...) Não tem um patrão que possa chegar e cobrar de verdade. Então como ele acha que ele é patrão ele acha que pode fazer o que bem quer."*

Beatriz – *" Ah, num ponto é legal no outro não é, porque as pessoas querem fazer o que quer e as vezes a gente vai falar alguma coisa e a pessoa acha ruim. Que nem aqui mesmo eu jamais pensaria que algum dia eu ia ser maltratada e teve um dia que eu fui muito maltratada dentro da cooperativa. Eu fui até embora, pra não dar mais motivo pra ir conturbando a cooperativa. E eu jamais esperava isso dessa pessoa, que a pessoa ia me ofender. Então achei melhor ir embora para não ter mais confusão."*

Catarina – *"Eu acho que todo mundo deve falar o que sente. Eu acho que é certo falar o que sente, mas também tem que ouvir. Não falar e depois não querer ouvir a resposta. Falar a pessoa fala, mas na hora da resposta não quer mais escutar a resposta. É o erro que tem aqui. Se eu for falar uma coisa pra você e você escuta, eu tenho que esperar a sua resposta. Tenho ou não tenho? Eu fiz a pergunta pra você, eu falei e reclamei pra você, agora eu tenho que escutar. Não é? Mas não. Aqui as pessoas reclamam e não querem ouvir."*

Em suas falas as cooperadas sinalizam para o fato de que muitos cooperados consideram que não possuir um único patrão significa estar isento de qualquer crítica alheia, o que abre espaço a um paradigma em suas práticas, uma vez que antes, quando eram empregadas e viam o que se passava de errado, não podiam se expressar diante do

patrão e agora que o deveriam encontram um outro tipo de barreira, a da falta de abertura por parte dos companheiros de trabalho às críticas e sugestões. Diante disso as duas primeiras acabam por concluir que: uma vez que o trabalho não consegue progredir em suas falhas pelo fato de não haver ninguém que possa apontar seus erros no intuito de aprimorá-lo, é melhor que se delegue a totalidade da autoridade a uma única pessoa para que esta tenha legitimidade para fazer as criticas e modificações necessárias, o que significa retornar ao estado de possuir um único patrão.

Já as três seguinte entrevistadas consideram como boa a oportunidade de todos serem patrões pelo fato de ter sido graças a isso que conseguiram este emprego, além de não estarem fadadas à hierarquia de comando e passarem a ter a chance de se desenvolverem profissionalmente, como evidencia suas falas:

Diana – *"Eu acho uma boa né. Porque, se vê aqui a gente tem o serviço né. Porque o serviço lá fora, principalmente pra mim que não tenho estudo e já vou indo pra idade já né (57 anos). Então lá fora o serviço tá difícil. Então aqui é um serviço que a gente trabalha. Chega no fim do mês você tem seu dinheirinho. Pouco ou muito mas você tem. E lá fora pra você pegar um serviço você tem que ter estudo. Pra mim lá fora não dá, não tem estudo. Eu tenho vários registros na minha carteira, mas se eu for procurar hoje eu não consigo. Porque tudo tem que ter primeiro grau, segundo grau. Eu não estudei porque o meu pai não fez força de me dar estudo né.*

Então é bom porque aqui quem decide é a cooperativa, não é o estudo, não é a idade.

É bom ter estudo né, mas se não tem fazer o que?"

Ester – *"É legal porque por exemplo, eles podem ser patrão, aí eles podem descobrir se realmente é isso que eles querem, se eles levam jeito pra isso, eles podem correr atras de tentar melhorar alguma coisa pra eles serem, se não for aqui for lá fora depois. Eu acho isso legal. Que apesar de eu achar que não me dou pra isso, eu tô levando o barco."*

Fátima – *"É legal que daí você pode futuramente, se o serviço for crescendo você tem como falar: eu sou dono do meu emprego, eu me pago.*

Dá pra você falar quando alguém chegar na sua casa e dizer: ah você sempre foi empregado, sempre teve debaixo do capacho dos outros, aí você fala: eu não, eu faço meu

pagamento, eu trabalho pro meu pagamento, eu trabalho pro meu dinheiro, Eu como e não tem nenhum patrão para chegar no meu pé e falar: vai trabalhar, se você não trabalhar você não tem pagamento. Eu me sinto assim, acho que qualquer um se sente assim. Você sente assim, que tem aqueles que não perceberam ainda que eles têm que lutar pela cooperativa."

Temos aqui evidenciada a quebra de duas hierarquias. A cooperada Diana ressalta a quebra da hierarquia dos saberes e conhecimento, pois agora possui possibilidade de trabalhar porque na cooperativa não enfrenta a concorrência do mercado e tem a chance de aprender a realizar seu trabalho trabalhando. Já a cooperada Fátima expõe a quebra da hierarquia do poder ao se sentir orgulhosa em dizer que é ela própria quem faz o seu salário.

Quando perguntadas sobre o fato de se portarem como patrão na cooperativa, houve dois tipos de respostas. Para quatro entrevistadas ser patrão é ter o papel de alertar os colegas de trabalho quanto ao que não está sendo feito corretamente. Por se sentirem com dificuldade ou incapazes de conversar da maneira que consideram conveniente, sem gerar briga, desconfiança, disputa ou conseguir fazer valer o sentido da advertência, elas declaram que acabam por não se portarem como patrão. Além disso, ao final de sua fala, Adelina apresenta esse sentido de alertar muito mais como apropriação do autoritarismo advindo da figura do patrão

Entrevistadora: *" Você se coloca como patroa na cooperativa?"*

Adelina *"Ah, eu não. Eu não tenho paciência sabe. Eu não me ponho nem como patroa nem como patrão. (...) A minha irmã (diretora administrativa - Ester) tem muita paciência sabe, eu já não tenho pra falar a verdade. (...) As vezes eu vou falar e a pessoa não quer me obedecer, eu já fico nervosa sabe."*

Beatriz *– "Ah, eu não, eu não me acho patrão não. E as vezes a gente fala alguma coisa e as pessoas não gostam né. Só que se for para mim falar alguma coisa eu falo e explico qual é o motivo porque eu to falando né. Porque tem muitas coisas de errado na cooperativa que a gente tem que falar. Não pode ficar quieta. Então por isso eu falo com a pessoa e depois explico qual é o motivo que tá levando eu falar aquilo".*

Catarina - *"Não porque ninguém vai querer me ouvir. Eu quero um dia assim, sem briga, sem discussão como estou aqui falando com você. Isso aqui só vai endireitar quando as pessoas mudarem*

Ester - *Não necessariamente como patrão, dono que é o único que manda.*

Eu acho que o defeito meu tá mais aí, eu não me porto como patrão. Eu acabo me portando mais como uma amiga e vendo o problema de todo mundo. Na minha opinião, eu não sirvo prá isso, porque eu acho que tem pessoas que se davam no papel, mas por exemplo, eu vejo os problemas de todos, não dá pra você ser patrão desse jeito. Sei lá, eu acho que não dá. Eu não tenho conseguido fazer meu papel de diretoria, de administrativo, porque pra você administrar se tem que ter um pouco mais de rédias curtas e eu não consigo fazer isso, a verdade é essa. Resolvo lá os problemas burocráticos, mas na hora de resolver aqui, pegar firme com eles, eu chamo, converso, coloco os pontos, mas acho que pra ... A minha administração não tá legal por causa disso. Tem que ser uma pessoa mais firme, mais... Teria que ter mesmo assim um pouquinho de patrão.

Para as outras duas cooperadas se portar como patrão significa algo distante, sem correspondência com seu cotidiano de trabalho. Para a entrevistada Fátima existe o receio de lidar com tamanha responsabilidade e para Diana o sentimento de não pertencimento à situação de poder corrigir o outro, se colocando sempre como aquela que deve ser corrigida.

Fátima – *"Não, eu não me sinto um patrão.*

Eu só sei que agora nós vamos pagar imposto, mas eu não me sinto um patrão. É muito difícil.

Muita responsabilidade, eu não me sinto um patrão, eu me sinto uma cooperada.

Diana – *" Não. Eu não ajo assim sabe, eu faço o meu serviço. O que eu vi que eu sei fazer eu faço. As vezes eu pergunto se tem alguma coisa errada né.*

Podemos perceber por esses trechos que além das dificuldades que possuem em assumir uma nova postura frente ao trabalho, as cooperadas sinalizam sobretudo para a confusão que se forma em suas mentes quando pensam que devem se tornar patrão mas não aquele que conheceram e legitimaram toda suas vidas, mas um patrão que assim o seja por possuir à frente o poder de executar um trabalho não alienado e coletivo.

Espero portanto ter evidenciado neste capítulo o quanto as cooperadas estão frente ao conflito entre ser somente uma trabalhadora em regime de cooperativa e ser uma cooperada em regime de autogestão, responsável pelos rumos de seu empreendimento bem como qualquer outro cooperado, o que alguns teóricos do cooperativismo chamam de ser patrão de sua cooperativa, tendo o mesmo acesso ao poder de decisão, eliminando a postura hierarquizada de uma pessoa ou um pequeno grupo que subjuga um grande número de trabalhadores.

Em momentos demonstram aproximações concretas e desejos de vivenciarem essa nova prática e em outros se colocam frente a algo nunca experimentado e por isso muito complicado, talvez inacessível segundo elas. É um misto entre não mais aceitarem serem subjugadas por um outro, mas ainda não saberem atuar dentro de um coletivo não hierarquizado, mas plural e em construção.

Conclusão

Neste trabalho pretendi confrontar a bagagem de vida e as concepções que seis cooperadas em regime de autogestão possuem da figura patrão com alguns teóricos do cooperativismo e da autogestão.

Possibilitar que se tornassem patroas de si mesmas, de início parecia ser para mim o norte para a formação de uma nova postura dessas trabalhadoras. Com o passar da pesquisa e de minhas análises feitas sobre as entrevistas percebi o quanto fazer uso da imagem desse personagem capitalista causa mais confusões do que contribuições para a constituição de uma prática de fato autogestionária, além de que ela pode continuar contribuindo para a continuidade de tal ideologia nas práticas dessas trabalhadoras.

Possuir uma postura patronal significa inevitavelmente estar ligado de alguma maneira ou em algum grau a seus elementos intrinsecos como o poder maior de decisão, a existência de uma certa hierarquia, a concentração de poderes, enfim, uma postura que concentra todas as praticas ideologisantes do sistema de competição. A imagem de patrão delimita um personagem chave no sistema capitalista, uma engrenagem essencial à sua sobrevivência, e por isso inevitavelmente imbuída de todas os aspectos mais fundamentais da organização capitalista do trabalho.

As cooperadas foram as grandes responsáveis por me fazer perceber tudo isso, pois aquelas que estão em maior consonância com a proposta autogestionária sinalizam em vários momentos a incompatibilidade da existência de uma figura competitiva como a do patrão, mesmo que adaptada, dentro de uma prática que busca justamente uma atitude de contraposição ao sistema vigente. Por outro lado, aquelas que ainda não vislumbram algo completamente diferente, enfatizam a necessidade de existir um patrão para que tudo funcione, reforçando a mesma tese.

Seus depoimentos nos apontam para uma outra solução, que tenha uma base moral e prática realmente diferenciada das bases do sistema capitalista. Elas mostram que não precisam continuar fazendo uso dessa figura. Tereza se expressa com certa braveza ao dizer que ao invéz de serem patrões eles devem ser unidos, enfatizando dessa forma o sentido básico e teoricamente simples de uma vivência cooperativa e de autogestão.

Na economia capitalista, tudo é feito para que o operário interiorize a figura do patrão e atue em consonância com a lógica do sistema. No cooperativismo é necessário

pensar segundo uma outra lógica que elimine a própria figura do patrão. Para que um empreendimento deste funcione tanto do ponto de vista dos princípios cooperativistas como dos objetivos econômicos visados, é necessário que se desenvolvam dispositivos, métodos e ferramentas próprios da gestão democráticas, e não funções adaptadas do sistema capitalista para esse novo sistema, como carregar uma figura reformada de patrão por exemplo.

"O que propomos é que os trabalhadores devam decidir os objetivos de suas lutas e sua organização deve estar sobre o seu controle.

Socializar uma empresa não significa somente propriedades comum e controle dos meios de produção e distribuição, significa, também, igualdade, liberdade efetiva, reconhecimento recíproco e uma radical transformação das relações entre os homens. É a autêntica "autoconsciência" do homem.

Essa autoconsciência manifesta-se através da compreensão que ele adquire do ambiente e de si próprio, na sua capacidade de dominar seu próprio trabalho e as instituições que julgue necessário criar. Esses aspectos são fundamentais e não aparecem como simples conseqüências automáticas da expropriação da velha classe dominante.

Ao contrário, se trata de fases essenciais do próprio processo de mudança social, isso não ocorrendo, não se chega a uma real transformação." (TRAGTEMBERG: 1989, pg 22)

Por isso percorro neste ultimo trecho talvez a contramão de minha idéia original, a de que essas cooperadas possam ser patroas de si . Concluo pensando que elas podem encontrar uma outra maneira completamente diferente de vivenciarem essa prática para que ela seja de fato realmente coletiva e autogestionária, procurando deixar completamente de lado a necessidade do patrão como ser potente de atitudes e poderes.

Bibliografia

_ ANTUNES, Ricardo. *O Que é Sindicalismo*. São Paulo:Brasiliense, 1985

_ CASTORIADIS, Cornélius. *Socialismo ou Barbárie*. São Paulo: Brasiliense, 1983

_ *A Criação Histórica*. Porto Alegre: Artes e ofícios, 1992

_ GADOTTI, Moacir. *Cooperativismo: Educação Comunitária e Economia Popular*. São Paulo: Cortez, 1993.

_ NOGUEIRA, Paulo. *Autogestão Participação dos Trabalhadores na Empresa*. Rio de Janeiro: José Olímpio, 1969.

_ PINHO, Diva B. *A Problemática Cooperativista no Desenvolvimento Econômico*. São Paulo:Fundação Friedrich Naumann, 1973.

_ *O Que é Cooperativismo*. São Paulo:Ed. São Paulo, 1966.

_ TRAGTEMBERG, Maurício *Administração,Poder e Ideologia*. São Paulo: Cortez, 1989.

_ VIEITEZ, Cândido (org). *A Empresa Sem Patrão*. Marília: Unesp, 1997.

Entrevista integral

Adelina

Adelina, você já foi patroa?

Não.

Como eram os seus patrões até hoje?

Há! Eu achava eles legal né, sempre gostei deles.

Más porque eles eram legais?

Há Porque eles tratavam bem sabe. Só teve um que não me tratava bem.

E o que ele fazia para não te tratar bem?

Não era assim que por causa de muita fofoca da outra que tinha né, então ele pegava e quando chegava "A Adelina não tá com um serviço legal, ela tá passando e tá ficando com muito cabelo nas roupas né. Porque eu passava roupa né. Daí ele já chamava eu prá lá e já flava, "olha se você não melhorar eu vou te mandar embora. Mas é porque não dava mesmo direito né. Era dobrado, tinha que passar dobrado. Então a gente passava e as vezes ficava... Aí ele me maltratava, Falava muitas... vou te dar advertência. Então é isso daí, mas os outros que eu trabalhei tudo foi legal.

E como você acha que deve ser um patrão? Como seria o patrão bom pra você?

Ah Tratar a gente bem né e ... a sei lá.(risos)

Se você fosse escolher o seu patrão você queria que ele fosse como?

Ah, pode ser legal né, pode ser calmo assim, não ficar assim chamando a atenção né. Porque eu não faço por onde me chamar né. Então é assim que tem que ser. (risos)

E você acha que na cooperativa tem que ter um único patrão?

Ah. Por mim eu acharia que tinha.

E porque você acha que deve ter um patrão na cooperativa?

Porque é mais organizado. Com um patrão é mais organizado e ai você respeita mais.

Então o patrão é a pessoa que organiza e põe respeito no lugar?

Que organiza e põe respeito.

E você se coloca como patrão na cooperativa?

Ah eu não (risos) Eu naõ tenho paciência sabe!? Eu não me ponho nem como patroa nem como patrão.

Porque eu não tenho muita paciência sabe assim. A minha irmã (diretora administrativa) tem muita paciência sabe e eu já não tenho pra falar a verdade.

Paciência com o que?

As vezes assim eu vou falar e a pessoa não quer me obedecer eu já fico nervosa sabe? Então é isso.

E você acha que patrão tem que ter essa paciência?

Tem que Ter paciência, tem que saber lidar com os empregados

O que que você acha dessa oportunidade que todos tem na cooperativa de ser patrão? De você ser patroa de todo mundo ser patrão?

Eu acho legal mas só que a gente sendo patroa da gente mesmo... se a gente vê a realidade a gente que mais é falar não é isso, mas aqui não tem patrão porque que vai reclamando? Cada qual é patrão de si. Então é isso. Vai ver se tá enrolando essas coisas, vão falar: Aqui não tem patrão, nós mesmos somos nosso patrão. Então é isso que eu acho que não... Por isso que eu acho que tem que Ter um patrão.

Não adianta ser só patrão de si?

É verdade tem que ser patrão de todos. Uma pessoa ser patroa não pode. Na minha opinião né.

Se eu ve que tá enrolando a gente fala: ó vai mais rápido porque tem muito material, essas coisas. Eles fala há, mas se quer ser patroa, cada qual é patrão de si Então né isso quer dizer que eles podem fazer o que eles bem entendem o que eles bem querem.

Então aqui ser patrão de si é isso, é fazer o que bem entende, não é tomar conta do serviço do outro.

Que nem assim problema assim: a gente vende e fala assim: tem muito produto(material para triar) e precisa vir no Sábado aí eles falam assim: Há mais pra que, pra que vir no Sábado? E era porque tava precisando, e se a gente fica no Sábado tem gente que acha ruim porque não vem, não quer vir. Então é isso. Não tem um patrão que possa chegar e cobrar de verdade. Então como ele acha que ele é patrão ele acha que ele pode fazer o que bem quer. Então é isso a minha fala(risos)

Beatriz

Beatriz, você já foi patroa?

Não

Como foram os seus patrões até hoje?

Ah, era legal

Porque legal? Todos eram legais?

Eram

E porque que você acha que eles eram legais?

É porque eles entendiam né, as coisas que a gente ia falar eles entendiam. Quando eu tava no meu direito eles entendiam o que eu falava

Explica melhor isso

Por exemplo: alguma coisa que eles falassem pra mim que eles achava que não tava certo eu ia e explicava qual era o motivo né, porque eu tava assim né, se tinha alguma coisa errada eu ia e explicava porque tinha explicação também do porque que eles tavam entendendo errado. Dai, era só pegar e dar duro.

E como você acha que deve ser um patrão? Como é um patrão bom pra você?

Eu acho que a pessoa deve conversar, explicar bem pra pessoa né as coisas, pra ser um patrão bom. É isso que eu acho.

Em vez de dar ordem e ficar só bravo... explicar.

É, tem que chegar na pessoa e explicar qual é o motivo, né. Se ta tudo errado chegar e explicar para a pessoa o que está sendo errado. Não chegar assim, todo bruto ,né. Explicar pra pessoa. Porque acho que todas pessoas tem que saber qual é o motivo porque tá errado.

Dos patrões que você já teve, eles faziam isso de não explicar?

É, teve um patrão meu que era assim. Daí eu ia e tirava explicação porque que ele chegava assim né, falando sem dar explicação. E ai ele chegou e falou que ele tava lá pra mandar e as pessoas fazer as coisas, porque ele não tinha ordem pra ficar dando satisfação pras pessoas..

Então quando alguém chegava te dando ordem você não aceitava, você ia lá e perguntava?

Não. Eu naõ aceitava.

E você acha que deve haver um patrão na cooperativa? Um único patrão? Ah, eu acho que deve Ter um único patrão, porque, ser mandado por todas as pessoas acho que não é legal não.

Porque que não é legal?

Ah, porque uma pessoa fala uma coisa, a outra pessoa fala outra. Então eu acho que deve Ter uma pessoa só para comandar e dar ordem porque todas as pessoas não dá certo.

E se essa pessoa só der adens e ninguém puder falar nada?

Há daí eu acho que ele deve dar satisfação pra quem ele tá dando ordem né. Porque tem um tipo de ordem também né, não é só querer mandar nas pessoas. Primeiro a pessoa tem que chegar pra explicar as coisas para assim dar ordem. É assim que eu acho que tem que ser.

E você se põe como patroa na cooperativa?

Ah, eu não, eu não me acho patrão não. E as vezes a gente fala alguma coisa e as pessoas não gostam né. Só que se for para mim falar alguma coisa eu falo e explico qual é o motivo porque eu to falando né. Porque tem muitas coisas de errado na cooperativa que a gente tem que falar. Não pode ficar quita. Então por isso eu falo com a pessoa e depois explico qual é o motivo que tá levando eu falar aquilo.

E o que você acha dessa oportunidade que se tem na cooperativa de poder ser patrão?

A , num ponto é legal no outro não é, porque as pessoas querem fazer o que quer e as vezes a gente vai falar alguma coisa e a pessoa acha ruim. Que nem aqui mesmo eu jamais pensaria que algum dia eu ia ser maltratada e teve um dia que eu fui muito maltratada dentro da cooperativa. Eu fui até embora, pra não dar mais motivo pra ir conturbando a cooperativa. E eu jamais esperava isso dessa pessoa, que a pessoa ia me ofender. Então achei melhor ir embora par não Ter mais confusão.

E você acha que essa pessoa nessa hora se portou como um patrão?

Ah acho que sim, porque tinha pessoas de fora, gritou comigo, eu acho que não deve ser assim que deve fazer, ficar gritando com as pessoas não. Se quer falar alguma coisa, tem que chamar a pessoa de um lado e conversar. Não é assim gritando com a pessoa que vai arrumar, concertar as coisas não. Não ficar gritando pra todo mundo ver, isso é feio. É uma coisa que a pessoa não deve fazer. Só porque é mais de idade vai querer ficar pisando por

cima das pessoas. Não deve fazer isso, porque nós que tem mais idade, a gente deve respeitar os mais novo para os mais novo respeitar a gente, porque a educação não é a idade que manda não.

Catarina

Dona Catarina, a senhora já foi patroa?

Não.

E como foram seus patrões, patroas até hoje?

Ah, meus patrões foram muito bons, os primeiros patrões que eu tive.

Porque eles eram bons?

Eles nunca foram estúpidos comigo, me pagavam direitinho, me tratava tudo bem. Na hora que eu saía acertava tudo direitinho comigo. Por isso eles foram bons.

Seus direitos..?

Meus direitos.

Também quando eu trabalhei na X (nome de uma empresa capitalista) também eu quis sai porque ia passar pra mais longe, aí eu fui lá e conversei com eles, eles me mandaram embora, me pagaram tudo direitinho. Então pensei que eles foram bons. Só, quando eu trabalhava em casa de família a patroa não era boa não. Na hora do almoço, ela mandava eu comer lá na casa dos cachorros. Eles almoçava na mesa, eu colocava lá e eles almoçavam, aí ela me dava no prato e mandava eu comer lá encostadinha num murinho e eu sentava e lá que eu comia. Então eu não gosto de casa de família não, se for pra mim trabalhar eu fico sem trabalhar.

Essa foi a sua única casa de família?

Foi a única e eu não vou mais trabalhar, eu falei, vou varrer rua, vou fazer ficha na prefeitura em qualquer lugar, mas casa de família eu não vou porque eu fui maltratada. Mas em firma nunca fui maltratada

Então pensando nisso como a senhora acha que deveriam ser os patrões?

Que tipo você faia?

O patrão ideal para a senhora, se a senhora fosse escolher um patrão, como a senhora acha que ele deveria ser?

A se eu fosse escolher eu queria um patrão que quando ele fosse chamar a atenção dos funcionários não chamasse no meio do pessoal, chamasse no escritório e falasse só pra aquela pessoa mesmo, não no meio dos outros. Se eu fosse patrão um dia eu não faria isso, porque eu acho que é rebaixar muito o funcionário. É isso que eu queria de um patrão. Porque antes de eu trabalhar aqui, no meu último serviço, o meu patrão era legal, mas tinha esse mal costume, chamava a atenção da gente no meio de todo mundo e eu me sentia muito magoada com aquilo. Eu acho que patrão mesmo, de verdade é aquele que na hora que vai chamar seu funcionário, se não tiver escritório, chama num lugarzinho onde não tenha outro pessoal. Que seja só pra ele e o funcionário.

E você acha que deve Ter patrão na cooperativa? Um único patrão?

Não.

Porque a senhora acha que não?

Porque se tem um patrão vira confusão. Pode Ter assim uma pessoa pra tomar conta, explicar o que tá errado, o que não tá, mas se tiver um patrão vira confusão, porque aqui já tá virando confusão. Se uma pessoa diz uma coisa o outro já diz assim: ué, você é patrão, você quer mandar? Então eu acho que não deveria Ter não, agora Ter uma pessoa responsável, mas que não fosse de dentro da cooperativa acho que deveria Ter.

Alguém de fora da cooperativa?

É, que nem vocês vem, conversam. Porque aqui só é escutado os que nem vocês, os outros igual a nós aqui dentro não é escutado. Vai falar vira briga e quando vocês vem eles escutam, todo mundo escuta o que vocês falam. Você e os outros que vem aqui fazer reunião, mas quando é alguém de nós vira briga. Eu tô com a cabeça cheia. Ontem, onteontem só deu confusão aqui. Uma coisinha assim eles fazem um coisão. Que pode não ser preciso nem falar nada. Se sentiu um coisa que o outro fez, na hora do almoço, qualquer coisa: "vem aqui, aquilo que você fez não tá certo, vamo entrar em acordo, não vamos fazer mais isso. Não precisa nem todo mundo." Não dava pra nos concordar, se eu sentir mal de você vem e fala pra mim, se for eu eu falo pra você e n's ficamos alí mesmo, mas não, já estoura todo mundo, aí precisa reunião pra poder acalmar todo mundo. E isso é errado. Se por um patrão aqui dentro vai virar a maior confusão, ninguém vai obedecer ele. Eu vejo aqui, que tem muita coisa que deveria não Ter. Por falta de união.

E a senhora se coloca como patrão alguma vez?

Não

E o que a senhora acha da oportunidade que todo mundo tem aqui de ser patrão?

De todo mundo falar?

De todo mundo falar.

Eu acho que todo mundo deve falar o que sente. Eu acho que é certo falar o que sente, mas também tem que ouvir. Não falar e depois não querer ouvir a resposta. Falar a pessoa fala, mas na hora da resposta não quer mais escutar a resposta. É o erro que tem aqui. Se ei for falar uma coisa pra você e você escuta, eu tenho que esperar a sua resposta, tenho ou não tenho? Eu fia a pergunta pra você, eu falei e reclamei pra você, agora eu tenho que escutar. Não é? Mas não. Aqui as pessoas reclamam e não querem ouvir. Se você reclama uma coisa ele vai falar: ó fulano, não é assim, se nós fizer assim vai dar tudo certo. A não porque tem que a fazer assim, porque fulano não faz assim, só eu que faço. E não é assim. Se todo mundo tivesse essa minha opinião não existiria briga aqui. Chamaria um por um, na

horinha do almoço ou do café chamava e falava: o fulano, aquilo que você fez tá errado. Você me desculpe mas vamos fazer assim porque quem sabe dá mais certo. Não ia Ter briga não. Sabe porque? Eu trabalhei 14 anos de serviço e no último que eu fiquei, todas as pessoas que eram igual aqui, não venceu nem o tempo de experiência. E eu quando foi passar meu posto eles disseram: "não aquele lá pode deixar, não precisa nem falar nada, eles mesmo sabem o que tem que fazer, chega lá tá tudo em ordem, nem briga tem nem discussão. E nós éramos em 5 funcionárias. Quando uma se sentia mal : "Ei fulano o que é que você tem? A fulano me ofendeu assim, ai chegava a outra: "ai daquela hora se me desculpa, eu tava meio nervosa, qualquer coisinha eu estouro, então vamo entrar em acordo. Ficava tudo bem e ali acabava tudo. E é assim que eu queria aqui.
Eu chego na minha casa entro no meu quarto e fico: "ai meu deus, o que que eu podia fazer pra endireitar aquela cooperativa?

A senhora acha que a senhora poderia ser patroa aqui?
Não porque ninguém vai querer me ouvir. Eu quero um dia assim, sem briga, sem discussão como estou aqui falando com você. Isso aqui só vai endireitar quando as pessoas mudarem

Diana

A senhora já foi patroa?
Não

E como eram seus patrões até hoje?
A meus patrões, minhas patroas todos foram bons para mim

Porque a senhora fala que eles eram bons?
Ah bom assim, porque eles sabia me tratar, me ajudava nas horas difíceis. Mas onde que serviu mais pra mim foi na cooperativa da Unicamp

Porque que lá serviu mais?

Porque eu tava igual eu tô agora né, tava apertada, pagava aluguel e aí quando eu entrei e conversei com a chefe lá né, aí ela falou assim: aqui se você trabalhar direitinho você vai Ter todo mês seu salarinho. A gente vai tentar ajudar você. Foi na época mais difícil pra mim. Igual na época que eu entrei aqui. Então se eu tenho minha casinha eu agradeço ao serviço de lá e a muita gente que me deu apoio.

E seus patrões te apoiavam lá?

Ah eles me apoiavam lá. Minha chefe era muito boa pra mim.

Como a senhora acha que deveria ser um patrão? Se a senhora fosse escolher um patrão como ele deveria ser?

Ah eu acho assim né, ele tinha que ser mais compreensivo com a gente. Porque tem patrão que conversa com você gritando né. Eu até hoje nunca achei patrão assim. Minha primeira patroa eu fiquei 5 anos com ela. Ela andava de cadeira de rodas e eu cuidei dela até o dia que... Ela só tinha um filho só e ele me deu muito apoio também. E foi a primeira patroa minha que eu trabalhei em casa de família. Fiquei cinco anos com ela. Era lá na vila Teixeira. Então, depois que eu saí de lá eu entrei e vim pra Unicamp.

Se a senhora fosse escolher um patrão de novo seria essa patroa então, é isso.

Não porque ela não é mais viva né.

Não que nem ela porque tem patroa boa né. Porque depois que eu sai de lá eu nunca mais trabalhei em casa de família. Sempre eu trabalhei assim de limpadora, restaurante, que é minha profissão né. Tem patroa boa e tem patroa... o povo fala que tem patroa ruim, mas eu acho que quem faz o patrão é a gente.

Porque?

Porque depende da gente também. Eu acho que quem faz o patrão é a gente.

Ela tinha paciência comigo, as vezes eu ficava atrapalhada e ela falava, calma, não fica nervosa, é assim, esse é aqui, esse produto é ali esse papel é aqui... Então ela me deu muito apoio também.

Eu gosto de trabalhar aqui, só que tem hora que tem umas pessoas que tira você fora do sério, mas a gente releva.

E o que a senhora acha dessa oportunidade de todos poderem ser patrões aqui na cooperativa?

Eu acho uma boa né.

Porque?

Porque, se vê aqui a gente tem o serviço né. Porque o serviço lá fora, principalmente pra mim que não tenho estudo e já vou indo pra idade já né. Então lá fora o serviço tá difícil. Então aqui é um serviço que a gente trabalha. Chega no fim do mês você tem seu dinheirinho. Pouco ou muito mas você tem. Ela lá fora pra você pegar um serviço você tem que ter estudo. Pra mim lá fora não dá, não tem estudo. No começo que eu comecei a trabalhar aqui, nossa, era fácil. Eu tenho vários registros na minha carteira, mas se eu for procurar hoje eu não consigo. Porque tudo tem que ter primeiro grau, segundo grau. Eu não estudei porque o meu pai não fez força de me dar estudo né.

Então é bom porque aqui quem decide é a cooperativa, não é o estudo, não é a idade.

Não. É bom Ter estudo né, mas se não tem fazer o que?

A senhora tem mais alguma coisa a dizer?

Há eu só quero que a cooperativa continue, porque eu preciso desse serviço, que as pessoas sejam mais unidas um pouquinho, um confiar mais no outro.

Ester

Você já foi patroa?

Não.

E como eram seus patrões até hoje? O que você tem a dizer deles.

Bem, quando eles vinham falar comigo eu já ia embora de vez. Eu não tive nunca discussão com nenhum patrão. Se eles viessem dar uma dura no outro dia eu não vinha trabalhar. Já era.

Você não aceitava?

Não, não é que eu não aceitava. Eu não cheguei a ser chamada assim nenhuma vez pra dar bronca ,"Ó se for acontecer de novo você vai sair" .Porque isso acontece muito em... Mas assim as vezes quando vinha dar uma dura quando eu não tinha nada a ver com a história eu saltava fora do emprego.

Você nem questionava, perguntava?

Não. Ia dar dura porque patrão eles já vem ... não quer saber o seu lado, já vem falando, dando bronca. As vezes você não tem nada com isso e você tem que ficar escutando e ponto. A minha filha eu não engolia sapo não, eles vinham falar se eu não tinha nada com a história eu saltava fora.

Todos os patrões que você teve foram assim?

Não. Eu trabalhei em casa de família, sempre que eu peguei eu peguei pessoas legais. A última vez que eu trabalhei antes de entrar aqui foi casa de família, super gente fina. Não fiquei mais tempo com ela porque ela mudou. Também trabalhei na X (nome de uma empresa capitalista) também meu patrão... não tive problema com ele, Trabalhei X (nome de outra empresa), saí porque não tava me dando bem com o barulho e também porque eu ia mudar daqui (ela mora perto dessa fábrica) . Então nunca tive muito problema com patrão não. Mas é aquela história, ele tinha as ordens, por exemplo, você chegava no emprego e você não podia conversar com ninguém a hora que você tava trabalhando, você tinha o tempo certo pra você ir no banheiro, era tudo marcado, então por exemplo, você

chega lá você sabe o que você tem que fazer. Se tem que obedecer, patrão é isso, você obedeceu você não vai ter problema com ele, mas é obedecer, são regras.

E como você acha que deve ser um patrão? Como é um patrão ideal?

(Pensou bastante).

Eu não ser responder não.

Quais as qualidades dele?

Primeiro eu acho que ele não poderia chegar gritando com a gente. Porque tem muito disso. Ele te chamar no escritório. Ele tem que resolver um problema com você ele teria que chamar no escritório e falar, não teria que falar no meio de todo mundo. Isso acontecia quando eu trabalhei na X (nome da primeira empresa antes citada por ela). Ao em vês dele chegar e falar: Ó eu preciso conversar com você e levar pro escritório, passar o problema e tentar resolver o problema ali no escritório, não, falava no meio dos outros. Acho que patrão não deveria fazer isso, e faz muito. Quer dizer, acaba te humilhando na frente dos outros. Então patrão jamais deveria fazer isso . Tem escritório pra isso. Levar no escritório, ver qual é o problema e depois... Acho que o patrão ideal seria isso, mas não acontece isso não

Tem mais alguma qualidade que você acha que ele deveria Ter?

Não

Você acha que deve ter um único patrão na cooperativa?

Eu acho que pra cooperativa flua legal teria que Ter, teria que Ter, porque, eles acham assim, nós, se você vai falar: "Há mais eu também tenho direito porque eu sou dono. Existe essas leis que a gente acaba fazendo mais nenhuma é cumprida, porque na hora eles falam não sou dono. Não tem como você chegar e falar e impor lá. Você chama eles, você conversa com eles ali, mas eles fazem realmente o que eles querem, porque eles... Do jeito que tá não dá pra continuar, eu acho que a cooperativa não vai pra frente se for assim como tá hoje muito aberto. Por exemplo, vamos dizer assim, coloca a lei horário pra entrar. Passou do horário a pessoa chega e vai embora, aí a outra no outro dia não aceita, porque,

pocha, mas se eu sou dono, se eu atrasei 5 minutos eu tenho que ir embora? Mas eu sou dono disso aqui também. Porque que ela mandou eu embora se ela tem o mesmo direito que eu? Mas tá lá que a gente decidiu isso, que seria feito isso, mas no dia seguinte a pessoa vem mas ela não trabalha legal. Ela vai embora, mas no dia seguinte ela volta e não trabalha legal. Então eu acho que teria que Ter uma coisa mais rigorosa. Tudo bem, é mas é XX e ponto. Por exemplo, tem a diretoria mas não tem, ela não pode mandar, ela não pode fazer nada.

Ela não é o patrão?

Não é o patrão. Mas assim, não dizer que é o patrão, mas acho que ela teria que Ter um pouquinho mais, poder ser um pouquinho mais... Tudo, tudo, tudo tem que passar para eles, se não passa há cobrança. Todo dia? Fica difícil. Eu acho que nesse ponto isso aí tá errado. Essa história de tá dando informação todo dia. E já foi discutido que não que não precisa, mas continua a mesma coisa. A história dos fiscais por exemplo é diretoria também, entra na parte, mas não adianta, é só de nome. Tudo vem pra uma pessoa só. E se essa pessoa vai tentar resolver, falam, há mas não é com você, e continua do mesmo jeito.

Você se porta como um patrão na cooperativa?

Não necessariamente como patrão, dono que é o único que manda.

Eu acho que o defeito meu tá mais aí, eu não me porto como patrão. Eu acabo me portando mais como uma amiga e vendo o problema de todo mundo. Na minha opinião, eu tô aqui desde março, eu não sirvo prá isso, porque eu acho que tem pessoas que se davam no papel, mas por exemplo, eu vejo os problemas de todos, não dá pra você ser patrão desse jeito. Sei lá, eu acho que não dá. Eu não tenho conseguido fazer meu papel de diretoria, de administrativo, porque pra você administrar se tem que Ter um pouco mais de rédias curtas e eu não consigo fazer isso, a verdade é essa. Resolvo lá os problemas burocráticos, mas na hora de resolver aqui, pegar firme com eles, eu chamo, converso, coloco os pontos, mas acho que pra ... A minha administração não tá legal por causa disso. Tem que ser uma pessoa mais firme, mais... Teria que Ter mesmo assim um pouquinho de patrão. Que eles olhassem pra você e falasse: não, ela ééé... tipo a Teca (ex- presidente). Falou na Teca o pessoal já... pra eles a Teca é patroa. Ali eles obedecem um pouco mais. Não obedecer

porque ela impunha, só deles olharem... não sei se pelo fato deu Ter trabalhado na mesa, brincar com eles e tudo...

Eles não conseguem te ver como diretora?

É, apesar de todos os problemas eles trazerem pra mim. Mas acho que eles não vêem eu como patroa. Porque eu não sou mesmo, nem quero ser, ma seu acho que pra melhorar eles teriam que ver como... talvez melhoraria.

Fale um pouco do que que você acha da oportunidade que todos tem na cooperativa de serem patrões?

É legal porque por exemplo, eles podem ser patrão, aí eles podem descobrir se realmente é isso que eles querem, se eles levam jeito pra isso, eles podem correr atras de tentar melhorar alguma coisa pra eles serem, se não for aqui for lá fora depois. Eu acho isso legal. Que apesar de eu achar que não me dou pra isso, eu tô levando o barco. E é a primeira vez que eu lido diretamente com pessoas, sempre trabalhei de doméstica e produção, esses foram meus trabalhos a vida inteira, chegar, entrar, picar o cartão, ir pro meu setor, hora de almoço almoçar, depois voltar, picar cartão e sair embora, então nunca tive essa

Então vê se é isso que eu entendi, você acha bom essa oportunidade de todo mundo ser patrão aqui porque a pessoa explora melhor as qualidades dela, tem que correr atrás das coisas, tem que Ter uma autonomia, não adianta só fazer o que é mandado.

Exatamente, ela tem oportunidade de mostrar e na empresa as vezes você não tem. Eles falam que tem mas... aqui, mesmo que você não tenha estudo você tem a oportunidade porque tem outras pessoas que podem estar te ajudando que numa empresa você não tem, não sei hoje, mas quando eu trabalhei não tinha oportunidade nenhuma. Se você entra em casa de família você não tem oportunidade nenhuma, você passa lá 4 anos você sai 4 anos sem aprender nada, você entra numa empresa é a mesma coisa, se você não tem um estudinho você não tem. Até quem tem estudo hoje não tem. Você vai pra aquele setor e fica ali, todo dia a mesma coisa. E aqui não, se pode estar... Se você quiser, você consegue estar correndo atrás de alguma coisa. Depois que eu entrei aqui quantas coisas eu já aprendi. Se eu for falar, durante a minha vida inteira eu não aprendi metade do que eu já

aprendi aqui. Tem um ano que eu estou aqui dentro da cooperativa e dentro desse ano eu já fiz muita coisa.

E é interessante isso que você tá falando, porque na empresa oportunidade significa mudar de cargo e ganhar mais, aqui na cooperativa você desenvolve as suas qualidades, o seu potencial, mas você ganha igual a todo mundo. É uma vontade de se melhorar mesmo.

É exatamente isso, porque amanhã ou depois se você não tiver aqui você levou alguma coisa daqui.

É uma escola né.

Exatamente isso, é assim que eu vejo a cooperativa, pra mim foi.

Fátima

Você já foi patroa?

Nunca. Não, eu já trabalhei no trailer de vender salgado, mas era eu mesmo e só eu, mais ninguém.

Como eram seus patrões?

A maioria das pessoas que eu trabalhei eram legais, só tiveram dois, no máximo dois chatos.

E o que eles tinham de chato?

Ah! Pra firma era normal, é a gente que acha chato.

E o que que você acha chato num patrão?

Ficar pegando muito no pé. Se tá ali fazendo a pessoa tá ali olhando, prestando atenção no que você está fazendo, não tem confiança, acho isso muito chato. E nos que eram legais, o que você considera que eles tinham de legal?

Eles me tratavam como se fosse alguém da família e isso é muito bom. Porque a partir do momento que a pessoa trata você como alguém da família, ela confia em você, ela trata você bem, não tem diferença pra nada. E a maioria das casas que eu já trabalhei me tratava bem, como se eu fosse um membro da família. Eu trabalhei muito em casa de família. Já trabalhei em firma, mas casa de família eu trabalhei mais.

E os patrões que você não gostava eram de firma?

É, a maioria.

Então o único problema que você teve com seus patrões era esse motivo de pegar no pé?

É. O duro era eles pegar no pé, não Ter confiança, achar que o serviço tá mal feito ou então sei lá, a pessoa fica assim muito pegando no pé não confia que você vai deixar o serviço bem, eles acham que você não tem capacidade para fazer aquele serviço, mas colocam você para fazer, mas acham que não tem.

E como você acha que deveria ser um patrão?

Ele tem que ser bravo, mas tem que ser tolerante né! Tem que ver os dois lados, não é só pegar no pé. Péra aí então, vou dar uma chance pra ela pra ela mostrar o que ela pode fazer, não é só chegar e ficar exigindo, porque se eu sou um patrão eu vou chegar num funcionário meu que entrou hoje e ficar exigindo dele sendo que ele acabou de entrar, tem que dar uma chance para ele provar o que ele pode fazer. Se não der essa chance como é que ele vai mostrar o serviço dele?

E na cooperativa você acha que deve Ter um único patrão?

Eu acho que deveria sim haver um patrão, mas não assim um patrão só na hora de mandar. Porque aí as pessoas elas acreditam, elas sabem que tem que obedecer alguém e como é numa cooperativa não tem patrão, as pessoas fazem o que quer, elas acham que não tem que obedecer ninguém e então fazem o que quer. Por mesmo assim, só para dizer : eu sou patrão, não para ser assim aquele patrão em tudo, só pra pegar no pé mesmo como se fosse uma empresa. Porque se fosse uma empresa a gente tava bem melhor, porque tinha alguém

pra pegar no pé, pra prestar atenção, e agora como o Aldo que é fiscal aqui na cooperativa, ele tá pegando mais no pé, e as pessoas estão com mais medo. Ele não é um patrão, mas ele tá assim. Por nos termos tirado uma retirada bem baixa, ele tá pegando muito no pé, até daquelas pessoas mais complicadas ele tá pegando no pé como se ele fosse assim um patrão e tá sendo super legal. Eu estou achando legal essa história de pegar no pé, tanto faz que ele pegue no meu, mas eu tô achando legal.

E você se coloca como um patrão também na cooperativa?

Não, eu não me sinto um patrão.

Eu só sei que agora nós vamos pagar imposto, mas eu não me sinto um patrão. É muito difícil.

Porque que é difícil?

Muita responsabilidade, eu não me sinto um patrão, eu me sinto uma cooperada.

O que que você acha dessa oportunidade que as pessoas tem de na cooperativa todos serem patrões?

É legal que daí você pode futuramente, se o serviço for crescendo você tem como falar: eu sou dono do meu emprego, eu me pago.

Dá pra você falar quando alguém chegar na sua casa e dizer: ah você sempre foi empregado, sempre teve debaixo do capacho dos outros, aí você fala: eu não, eu faço meu pagamento, eu trabalho pro meu pagamento, eu trabalho pro meu dinheiro, Eu como e não tem nenhum patrão para chegar no meu pé e falar: vai trabalhar, se você não trabalhar você não tem pagamento. Eu me sinto assim, acho que qualquer um se sente assim. Você sente assim, que tem aqueles que não perceberam ainda que eles tem que lutar pela cooperativa.