

Cooperativas populares: debate sobre categorias de gestão e princípios solidários.

Caio L. Chiariello^{1*}, Farid Eid²

^{1*}*Universidade Federal de São Carlos – UFSCar, Campus São Carlos, São Carlos-SP – mudomundo@hotmail.com*

² *Universidade Federal de São Carlos – UFSCar, Campus São Carlos, São Carlos-SP*

Resumo

A partir da década de 1990, observou-se, no Brasil, a formação de grupos de trabalhadores organizados democraticamente em empreendimentos econômicos solidários, como resposta ao desemprego crescente, mas vislumbrando a manutenção de suas atividades coletivas. Entre estes empreendimentos estão as cooperativas populares, originadas de movimentos sociais, preocupadas em oferecer melhores condições de vida aos associados e ao mesmo tempo desenvolverem-se economicamente. Um dos principais desafios das cooperativas populares diz respeito à utilização de instrumentos de gestão que possibilitem maior eficácia na produção e permanência no mercado, mas que não comprometam seus princípios solidários e seu caráter social. O presente artigo apresenta o estudo de caso na Cooperativa de Produção Agropecuária Vitória - COPAVI, analisando como são constituídas em seu interior a propriedade de seus ativos e meios de produção, a democracia interna e a gestão do trabalho, sendo a arquitetura destas categorias um elemento fundamental para que a cooperativa consiga harmonizar produção e solidariedade.

Palavras-chave: Cooperativas populares; Forma de propriedade; Democracia interna; Gestão do trabalho.

1 Introdução

No Brasil, o surgimento de empreendimentos populares baseados na livre associação e no trabalho coletivo, a partir de princípios da década de 1990, suscitou intensa investigação da natureza de sua gestão. Esses empreendimentos indicaram a junção de duas noções historicamente dissociadas - economia e solidariedade - sugerindo a inserção do elemento solidário no centro de suas atividades e relações econômicas (FRANÇA FILHO, 2002). Representaram, também, a resistência dos trabalhadores ao processo de precarização das condições de trabalho resultante da aplicação do receituário neoliberal em diversos países.

A retomada de um receituário já tão amargamente experimentado (HOBSBAWN, 1995), bem como a aderência de suas premissas em diversas economias nacionais, desencadeou na verdade um retrocesso social. Nos países chamados subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, observou-se uma acentuada crise do emprego formal e marginalização de parcelas consideráveis de trabalhadores (ANTUNES, 2001). Diante desse quadro, constatou-se que um expressivo número de trabalhadores passou a se organizar democrática e igualitariamente em empreendimentos econômicos solidários - EES, nos meios urbano e rural. Esses empreendimentos, observados inicialmente como locais de assistencialismo, mostraram potencial para “[...] revigorar as energias de setores populares excluídos, de emancipação e apropriação de tecnologias produtivas e organizacionais” (EID *et al*, 2001, p.16).

Uma das modalidades de EES são as cooperativas populares, formadas por trabalhadores economicamente marginalizados, desempregados ou subempregados, em busca da aquisição

de renda e trabalho (SINGER, 2002). Para tanto, se associam voluntariamente, constituindo um estoque de capital coletivo para formação da sociedade cooperativa, em que a força de trabalho é o principal recurso de que dispõem. Nesses empreendimentos, o trabalho cooperado adquire um caráter transformador, pois permite aos trabalhadores produzirem de forma solidária e auferirem renda, usufruída e reinvestida em benefício do grupo. As relações construídas entre as pessoas adquirem maior relevância e os valores igualitários e democráticos são privilegiados em detrimento dos critérios de racionalidade econômica. Nas cooperativas populares, a forma da propriedade dos meios de produção pode ser coletiva por decisão dos próprios trabalhadores. A propriedade coletiva se reflete na maior democratização do poder decisório sobre quais produtos e em que quantidade serão produzidos, e consequentemente na autogestão do trabalho na produção.

2 Referenciais teóricos sobre a forma de propriedade, democracia interna e gestão do trabalho em cooperativas populares

O arcabouço teórico acerca das cooperativas populares faz menção à sua forma organizativa autogestionária. A autogestão é fundamentada na propriedade coletiva dos meios de produção e sua utilização conjunta pelos trabalhadores associados (SINGER, 2002). A adesão voluntária à cooperativa se dá mediante subscrição de quotas-partes iguais para cada associado, sem a possibilidade de transação das quotas, evitando os desequilíbrios no poder decisório resultantes da discrepância entre capitais investidos individualmente pelos cooperados. Outra ferramenta que evita a assimetria entre os associados é a indivisibilidade dos fundos de reserva, que se mostra vital para a manutenção das cooperativas, independente da decisão individual do associado em se retirar do empreendimento. Com a imobilização de ativos nos fundos indivisíveis, as expectativas rentistas são frustradas, tornando a cooperativa pouco atraente para especuladores (SINGER, 2002).

Pode-se, então, inferir que a forma de propriedade é o primeiro traço distintivo entre a empresa solidária e a empresa típica capitalista. Para Tauile e Debaco (2007), uma importante função da propriedade coletiva dos meios de produção nas cooperativas é justamente a de propiciar uma ótica diferenciada dos trabalhadores em relação ao empreendimento. Quando ‘trabalham no que é seu’, os cooperados buscam conhecer melhor as nuances do negócio, interagindo com setores internos, aprimorando suas habilidades individuais e demonstrando maior empenho no alcance da autogestão. Cruz (2006) define a autogestão como um conjunto de iniciativas econômicas associativas nas quais o trabalho, a propriedade, os resultados econômicos, os conhecimentos acerca da gestão e o poder de decisão são compartilhados por todos aqueles que participam diretamente do empreendimento, buscando-se relações de igualdade e de solidariedade entre seus partícipes.

Em Singer (2002), observamos que a principal diferença entre as empresas heterogeridas e as autogeridas reside no fato de que, nas primeiras, a administração é hierárquica, formada por níveis sucessivos de autoridade onde as informações e decisões fluem de cima para baixo; já nas segundas, as hierarquias são determinadas pela base de trabalhadores e as ordens e informações devem fluir de baixo para cima. A autoridade maior é a Assembléia Geral dos sócios, que delinea as diretrizes a serem cumpridas pelos níveis intermediários e altos da administração. A participação efetiva dos associados na Assembléia Geral faz com que o poder de mando real emane das decisões dos próprios trabalhadores. Há dois sentidos na hierarquia do empreendimento: a Assembléia Geral é permeada pelo caráter cooperativo dos sócios e a execução das atividades é permeada pelo caráter técnico dos conselhos e setores. A representatividade desde a base permite um amplo debate sobre a definição das atividades e das metas.

Outro aspecto fundamental à efetivação da autogestão reside na disposição dos associados em tomarem para si as funções de trabalhador e de administrador, levando o cooperado a estender seu interesse por todas as atividades da cooperativa e não somente para o setor em que atua. Para tanto, se faz necessário maior conhecimento técnico sobre o empreendimento, mediante investimento na formação técnico-científica dos trabalhadores, com a finalidade de elevar sua capacidade administrativa. A tarefa de ser um trabalhador e ao mesmo tempo gestor do negócio representa um desafio, pois os trabalhadores geralmente estão capacitados para produzir, mas não para gerir uma empresa. Esse desafio demanda uma transformação cultural, com a emergência de novos modelos de conduta (TAUILE; RODRIGUES, 2006; GAIGER, 2006).

As cooperativas populares podem transportar a coletivização da propriedade dos ativos para as questões relativas à administração e à produção material, com a equidade do poder deliberativo na Assembléia Geral dos associados. Essa democratização do poder deliberativo permeia a estrutura produtiva e a organização do trabalho, afrouxando as hierarquias e o ordenamento ‘de cima para baixo’ verificado na empresas heterogeridas. Nesse ponto, os empreendimentos devem reforçar o conceito de politecnia. A politecnia, para Saviani (1989), se baseia no rearranjo dos saberes sobre o trabalho, possibilitando a universalização dos conhecimentos gerais, sem limitá-los a uma única atividade, profissão, ou classe social, sendo os trabalhadores dotados do conhecimento indissolúvel acerca dos aspectos manual e intelectual do trabalho. Segundo o autor, na autogestão a coletivização dos meios de produção é essencial para que o conhecimento relativo tanto ao planejamento quanto à execução das atividades seja de domínio de todo o corpo de trabalhadores politécnicos. Estes passariam a combinar múltiplas técnicas, que tenham sua utilização definida por eles próprios, de maneira a reafirmar sua autodeterminação.

Para Tauile e Rodrigues (2006) é indispensável que, no interior do empreendimento, a organização do trabalho leve o cooperado a se sentir efetivamente um integrante do coletivo, como proprietário dos meios de produção, co-gestor da administração e do planejamento e trabalhador na produção. A ampliação do espectro de participação do trabalhador acarreta uma mudança em sua função econômica, pois como proprietário participa das sobras dos resultados e como gestor e trabalhador na produção interessa-se por todo o processo produtivo. Com o maior interesse dos trabalhadores pelo empreendimento, haveria maior empenho no aprimoramento do processo produtivo e redução de desperdícios, gerando uma racionalidade solidária de compromisso com o coletivo. Nesse sentido, pretende-se que as cooperativas populares aprimorem a formação de trabalhadores-gestores, politécnicos, suplantando o trabalho assalariado e a divisão típica entre as esferas de propriedade (remuneração do capital), decisão (melhor remunerada) e execução (baixa remuneração).

3 Estudo de Caso na Cooperativa de Produção Agropecuária Vitória (COPAVI)

3.1 Histórico COPAVI

A COPAVI está localizada no Assentamento Santa Maria, município de Paranacity-PR, distante 403 Km da capital Curitiba e 80 Km da cidade de Maringá-PR, região noroeste do estado do Paraná. Foi fundada 10 de julho de 1993, por 20 famílias ligadas ao MST. A COPAVI é vinculada à Confederação Nacional das Cooperativas de Reforma Agrária do Brasil - CONCRAB, por meio da Cooperativa Central de Reforma Agrária do Paraná - CCA-PR. A seguir, serão analisadas categorias de sua gestão:

3.2 Forma de propriedade dos ativos e dos meios de produção.

A propriedade da terra, das instalações para a produção e dos meios de trabalho, bem como sua utilização, são constituídas de forma coletiva na COPAVI desde sua fundação. Todos os interessados em ingressar na cooperativa tinham o conhecimento prévio de que a propriedade da terra e dos ativos seria coletiva, concordando com esse instituto no ato de sua adesão. Os cooperados construíram suas residências formando uma agrovila, aumentando a utilização dos lotes de terra para a produção coletiva. Em maio de 1994, após quase um ano de ocupação, o INCRA emitiu o título de propriedade da terra ocupada em nome da cooperativa, incorrendo na impossibilidade do seu fracionamento individual para alienação. A centralização da terra e dos ativos sob propriedade da COPAVI, somada à constituição dos fundos de reservas, funcionam como dispositivos que evitam sua descapitalização e redução territorial diante de resoluções individuais de cooperados em se retirar da cooperativa, vendendo seu lote ou sua quota do patrimônio coletivo. Segundo o Estatuto Social da COPAVI, no caso do desligamento do sócio a Assembléia Geral delibera sobre o prazo de devolução apenas da quota-parte, que não pode exceder o valor de um salário mínimo, sendo que o sócio, ao se retirar da cooperativa, não tem direito à fração da terra ou ao patrimônio coletivo.

Como a cooperativa detém o título de posse dos lotes, o interessado em ingressar no quadro associativo, se aprovado, passa a integrar seu corpo de trabalhadores. Vale frisar que o último caso de saída de cooperados da COPAVI ocorreu no ano de 2000, e que, em 2006, o valor total dos ativos da cooperativa, sem levar em conta a terra, atingiu o montante de R\$ 1.020.431,00.

Entre os cooperados da COPAVI, a opção pela coletivização das terras ainda à época da ocupação, mesmo diante de situações precárias de existência, quando os trabalhadores abdicaram da propriedade individual do seu lote em prol de uma perspectiva, abstrata, de construção da cooperativa, teria sido decisiva para o progresso da COPAVI ao longo dos anos. A utilização conjunta da terra e dos meios produção na COPAVI, segundo seus sócios se faz sentir em todas as atividades da cooperativa. A coletivização dos recursos naturais e do instrumental faz com que as atividades de trabalho e a sociabilidade dentro do empreendimento sejam permeadas pela lógica da cooperação, reforçando os laços de solidariedade.

3.3 Democracia interna

A questão da democracia interna, na COPAVI, é compreendida pelos cooperados como um processo de aprendizado contínuo. As demandas individuais são submetidas à vontade do coletivo, estimulando a contribuição de cada sócio no planejamento das atividades e na definição das prioridades estratégicas.

O quadro social da COPAVI, em 2007, era formado por 43 sócios cooperados; 86 moradores na agrovila (entre cooperados e familiares não cooperados); 06 cooperados liberados para realização de curso superior em convênio com o MST e 02 cooperados liberados para atuar junto aos quadros do MST. A entrada de um novo sócio na cooperativa se faz mediante as seguintes exigências: a) idade acima de 18 anos; b) subscrição da quota-parte (nunca superior a 01 salário mínimo vigente); c) aceitação por parte da Assembléia Geral. Para os membros da COPAVI, um bom sócio é aquele que participa do dia a dia da cooperativa como um bom trabalhador e um bom companheiro. Deve identificar-se com a luta pela terra, demonstrando que participa do empreendimento como trabalhador e como parte de um coletivo, preocupado com o crescimento da cooperativa.

A organização interna da cooperativa contempla ao mesmo tempo os aspectos político e produtivo. O primeiro remete à organização entre os sócios, realização das discussões e deliberações que definem as linhas de atuação a serem adotadas, enquanto o segundo contempla a execução das decisões tomadas no âmbito da organização política. As atividades

da cooperativa se guiam pelo seu Estatuto Social e tem como instância principal de deliberação a Assembléia Geral dos sócios. A estrutura organizacional da COPAVI, no ano de 2007, pode ser visualizada abaixo:

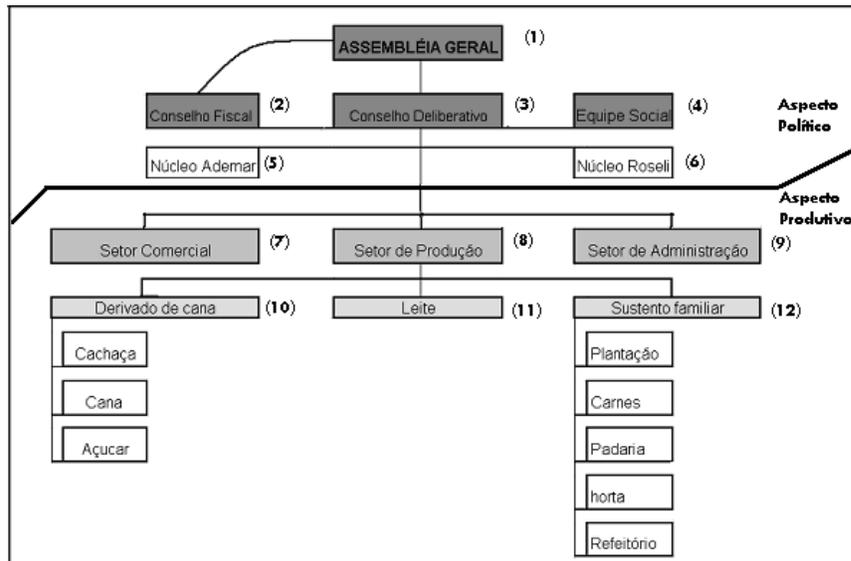


Figura 1 - Organograma da COPAVI

Em todos os sub-setores há um trabalhador responsável pelas atividades e que se remete ao coordenador do setor. Todos os setores e também os núcleos de famílias são representados por coordenadores, que compõem a comissão de coordenadores da cooperativa. A comissão tem por função promover discussões a respeito do andamento das atividades nos setores e buscar, conjuntamente, a melhoria no desempenho global. Na COPAVI, os sócios alocados em setores ligados à administração e conselhos integram os demais setores como trabalhadores na produção. A COPAVI estimula o rodízio de trabalhadores em funções no interior dos setores, na coordenação dos setores e na administração da cooperativa, buscando garantir a formação de todos os sócios para desempenhar diversas atividades internas. A alternância dos trabalhadores nas diversas funções tem se mostrado um desafio. A cooperativa apresenta problemas em realizar o rodízio de funções principalmente nas atividades administrativas. O que ocorre com frequência é a alternância apenas no interior de um setor, e com menor frequência o intercâmbio entre setores, incorrendo em certa especialização dos trabalhadores em determinada atividade. Uma alternativa que a cooperativa estudou, ao longo de 2007, diz respeito à variação na remuneração da hora trabalhada em razão da natureza da atividade como estímulo ao rodízio.

3.4 Organização do trabalho

A organização do trabalho na COPAVI tem por objetivo contemplar necessidades técnicas e sociais de forma objetiva para cada atividade. Na cooperativa, a alocação dos trabalhadores nos setores se faz de acordo com as necessidades dos setores em determinado momento. Cada setor possui um coordenador, que monitora as horas trabalhadas pelos cooperados e responde pelos resultados perante a Assembléia Geral, que define a participação de cada membro numa dada atividade a partir dos seguintes critérios: capacitação técnica; aptidão física; afinidade e disponibilidade. Todos os cooperados devem estar alocados em um setor e trabalhar, no mínimo, 176 horas mensais. Para os cooperados, a organização coletiva do trabalho é fundamental para a realização das atividades mais complexas e que propiciam maior agregação de valor. Portanto, além de ampliar a união entre os trabalhadores, a organização

coletiva do trabalho eleva a sua produtividade, resultando em maior faturamento e maiores sobras nos exercícios.

Os trabalhadores com idade inferior a 18 anos, mesmo impossibilitados de integrar o quadro de cooperados, são estimulados ao trabalho coletivo, mas trabalham apenas meio período, para dedicarem mais tempo aos estudos. Outro aspecto diferenciado na COPAVI é a participação da mulher no trabalho coletivo. As mulheres integram o quadro de sócios e participam das decisões internas, tendo, como os homens, direito a um voto por cooperada. A distribuição das sobras referentes ao faturamento da cooperativa se faz pela modalidade de horas trabalhadas. O valor da hora é calculado pelo quociente entre o montante das sobras e o total de horas trabalhadas pelos sócios. Em seguida, o valor da hora é multiplicado pelo número de horas trabalhadas individualmente por cada cooperado. A evolução das receitas, das sobras e do valor da hora trabalhada na COPAVI pode ser observada na tabela abaixo:

Tabela 1 - Receita total, sobras distribuídas e valor da hora de trabalho na COPAVI

Ano	Receita Total	Sobras distribuídas	Valor da hora trabalhada
1998	R\$ 213.761,00	R\$ 32.286,00	R\$ 0,46
2002	R\$ 299.300,00	R\$ 59.250,00	R\$ 0,67
2006	R\$ 494.500,00	R\$ 127.200,00	R\$ 1,36

O montante distribuído como remuneração mensal das horas trabalhadas, em 2007, correspondeu a aproximadamente R\$ 250,00 por cooperado. A cooperativa antecipa R\$ 100,00 por mês para cada família como adiantamento de sobras anuais. Assim, cada cooperado recebe, em média, um renda monetária mensal de R\$ 350,00, proporcionando uma renda familiar (casal) de R\$ 700,00. No entanto, a renda dos cooperados não é apenas monetária. A cooperativa arca com as despesas referentes ao consumo de água e energia elétrica nas residências da agrovila, além de prover as famílias de gêneros alimentícios. Estima-se que essas despesas correspondem a 50% da renda monetária, ou seja, R\$ 350,00 por família. Somando o valor da renda monetária ao autoconsumo familiar, a renda total de uma família na COPAVI gira em torno de R\$ 1.050,00, o equivalente a 2,76 salários mínimos em 2007 (R\$ 380,00).

Ao longo do segundo semestre de 2007, a COPAVI realizou estudos para elaboração de um novo modelo de controle e medição do trabalho para sua remuneração. O novo modelo considera, além das horas trabalhadas, um diferencial em função de determinadas condições a que os trabalhadores são expostos. A cada cooperado caberia uma renda monetária fixa de R\$ 180,00 e o restante seria distribuído conforme uma faixa de coeficientes cumulativos. Por exemplo, um trabalhador pode realizar uma atividade em que seja exposto ao calor, mas sua postura corporal não seja desconfortável, sendo contemplado com uma soma de coeficientes, maior para o primeiro caso e menor para o segundo, na aferição de sua remuneração. A proposta para que se discutisse outra forma de remuneração do trabalho partiu de membros do coletivo, que manifestaram em algumas reuniões a necessidade de se equacionar as atividades, recompensando diferentemente àquelas que requerem maior dispêndio de energia física.

Um outro debate que ocorre no interior da cooperativa diz respeito à contratação de mão de obra assalariada. A presença de trabalhadores assalariados se dá em função do aumento na demanda por produtos derivados da cana, sendo essencial o incremento de trabalhadores no

setor em momentos de pico da colheita e do processamento da cana. A COPAVI vislumbra que todo o trabalho em seu interior seja executado por cooperados e para tanto se compromete com a constante qualificação de seus sócios, liberando quadros para realização de cursos superiores e técnicos, possibilitando o acompanhamento da evolução do instrumental tecnológico, mas utilizando-o na perspectiva de geração de renda e melhoria da qualidade de vida dos cooperados.

4 Considerações finais

O objetivo principal deste artigo contempla a análise da dinâmica de gestão de uma cooperativa popular e sua identificação, ou não, enquanto um empreendimento econômico de resistência e preservação da solidariedade em suas relações econômicas e sociais. O histórico da COPAVI revela sua gênese como uma associação de trabalhadores rurais sem-terra, ligados ao MST. A coletivização dos ativos na COPAVI desde a sua fundação é apontada pelos cooperados como um traço fundamental e distintivo da cooperativa. A democracia interna na cooperativa possui uma forte determinação pela base e também se verifica uma maior aproximação da base com o núcleo diretivo, por se tratar de um empreendimento com número pequeno de associados. A gestão do trabalho é orientada pela politecnia, incentivando o conhecimento amplo dos cooperados sobre as diversas atividades da cooperativa, em especial de administração e execução. No entanto, observa-se certa dificuldade em estimular a participação integral dos sócios na gestão. Ressalte-se que a compatibilização entre as racionalidades técnica e social na cooperativa popular demanda um trabalho ininterrupto de formação, coesão e retomada dos valores e princípios solidários.

5 Referências Bibliográficas

- ANTUNES, R. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. (orgs.) *A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho*. São Paulo: Cortez Editora, 2001. pp.35-48.
- CRUZ, A. C. M.. A diferença da igualdade: a dinâmica da economia solidária em quatro cidades do mercosul. Campinas: UNICAMP – Instituto de Economia, Tese de Doutorado, 2006.
- EID, F; GALLO, Ana Rita; PIMENTEL, Andréa Eloisa B.. Desemprego, exclusão e desafios para o desenvolvimento da economia solidária no Brasil. In: Encontro Regional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 7., 2001, Porto Alegre. Anais... Porto Alegre: ABET, 2001. pp.1-20.
- FRANÇA FILHO, G. C.. Terceiro setor, economia social, economia solidária e economia popular: traçando fronteiras conceituais. Bahia *Análise & Dados*. Salvador: pp.9-19, 2002.
- GAIGER, L. I. A economia solidária diante do modo de produção capitalista. Disponível em: <<http://www.ecosol.org.br>>. Acesso em 20 de abril de 2006.
- HOBSBAWN, E. *A era dos extremos: o breve século XX*. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.
- LAKATOS, E. M; MARCONI, M. de A. *Técnicas de Pesquisa*. São Paulo: Editora Atlas, 1991.
- SAVIANI, D. *Sobre a concepção de politecnia*. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 1989.
- SINGER, P. I. *Introdução à economia solidária*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2002.
- TAUILE, J. R; RODRIGUES, H.. Economia solidária e autogestão: a criação e re-criação de trabalho e renda. Disponível em <<http://www.unitrabalho.org.br>>. Acesso em 12 de abril de 2006.
- TAUILE, J. R; DEBACO, E. S.. Autogestão no Brasil: a viabilidade econômica de empresas geridas por trabalhadores. Disponível em <<http://www.pekea.org>>. Acesso em 06 de fevereiro de 2007.