

VIRTUALIDADES POLÍTICO-SOCIAIS DAS ORGANIZAÇÕES ECONÔMICAS DOS TRABALHADORES

Candido Giraldez VIEITEZ¹

Neusa Maria DAL RI²

Introdução

Na ordem social capitalista, a burocracia é a forma de organização dominante. Embora a empresa seja a organização típica desse modelo, a burocracia, sob diversas variantes, encontra-se presente em praticamente todas as instâncias sociais, como, por exemplo, na maneira como se organizam o Estado, as escolas, as igrejas ou as sociedades de benemerência (Weber, 1963).

A força social desse paradigma é tão grande que o mesmo aparece para os diversos atores sociais como a única forma possível de organização. Deste modo, ele freqüentemente determina a prática social mesmo daqueles atores que teriam razões para não o utilizar.

A forma burocrática de organização, embora dominante, não é a única existente ou possível. Desde os primórdios da sociedade moderna, os trabalhadores, em sua luta de resistência ao capital, foram criando entidades próprias cujos parâmetros constitutivos divergem fundamentalmente dos que se encontram na burocracia.

Desta forma, neste trabalho procurar-se-á mostrar que: 1) as diferentes organizações criadas pelos trabalhadores apresentam determinações constitutivas comuns, isto é, elementos de natureza democrática que transcendem as categorias da burocracia; 2) essas características aparecem também em entidades que têm um objetivo econômico tais como cooperativas e empresas autogestionárias; 3) os

¹ Professor Assistente Doutor da Faculdade de Filosofia e Ciências - Unesp - Campus de Marília e Coordenador do Grupo de Pesquisa *Organizações & Democracia*.

² Professora Assistente Doutora da Faculdade de Filosofia e Ciências - Unesp - Campus de Marília e Coordenadora do Grupo de Pesquisa *Organizações & Democracia*.

elementos ordenadores básicos dessas organizações econômicas encontram-se preconizados na carta de princípios da Aliança Cooperativa Internacional - ACI;³ 4) nos últimos vinte anos, empreendimentos que se apresentam como autogestionários vêm incorporando os princípios clássicos da ACI e, ao mesmo tempo, acrescentando novos elementos democrático-sociais em sua prática; 5) cooperativas de trabalhadores ou empresas sob outras formas jurídicas, além de preservarem esses mesmos princípios, apresentam um potencial social que transcende os critérios ordenadores da economia capitalista e da democracia liberal.

As Organizações dos Trabalhadores (OTs)

As organizações engendradas pelos trabalhadores durante o desenvolvimento do capitalismo podem ser divididas em dois grupos: organizações de ajuda mútua, de luta política, ideológica, econômica e social; e organizações econômicas.

No primeiro grupo encontram-se as sociedades literárias e de correspondência, as associações de ajuda mútua, os sindicatos, os diversos tipos de conselhos e os partidos políticos. No outro grupo temos as várias modalidades de cooperativas e, mais recentemente, as empresas autogestionárias, organizadas ou não sob a forma jurídica de cooperativas.

A determinações básicas de todas essas entidades, com variações significativas referentes às particularidades de época histórica, finalidade e lugar, são as seguintes: 1) os dirigentes são os próprios trabalhadores; 2) os valores das subscrições e cotizações financeiras para a afiliação às mesmas são compatíveis com os rendimentos dos trabalhadores; 3) os estatutos e regimentos são elaborados e aprovados pelo conjunto de associados, segundo princípios de igualdade e equidade e por meio de práticas de discussão e deliberação coletivas; 4) em princípio, estão abertas a todos os sujeitos sociais interessados, sem discriminação de raça, religião, *status* social e gênero, resguardadas as normas e finalidades; 5) a educação é vista como um fator de elevação

³ Trata-se da Associação internacional que congrega e orienta as ações de cooperativas de diferentes matizes.

do nível cultural e profissional dos associados, assim como um meio de desenvolvimento da própria organização; 6) autonomia e independência são valores primordiais; 7) postulam o desenvolvimento da solidariedade entre os trabalhadores; 8) as entidades geram impositões e práticas que transcendem seus objetivos específicos e colocam-se no âmbito do desenvolvimento democrático geral da sociedade.

Características das organizações econômicas e das organizações de luta

A subordinação do trabalho ao capital dá-se sob diversas formas abrangendo os vários momentos do circuito econômico-social, vale dizer, da produção, distribuição, circulação e consumo de mercadorias. Ainda no período de formação do modo de produção capitalista, os trabalhadores livres, destituídos de qualquer propriedade mobiliária ou imobiliária, e os trabalhadores proprietários dos próprios instrumentos de trabalho em escala artesanal, procuraram resistir a essa subordinação criando para essa finalidade organizações próprias (Thompson, 1977, p. 17-28).

As primeiras organizações de trabalhadores estiveram voltadas para a ajuda mútua e a luta contra as condições subumanas de trabalho e de vida impostas pelo capital. Subseqüentemente, o movimento de oposição expandiu-se a outras esferas da atividade social.

Em 1844, os trabalhadores industriais da cidade de Rochdale, na Inglaterra, fundaram uma organização comercial com o objetivo de oferecer aos associados produtos de melhor qualidade a preços mais baixos. Essa sociedade assim constituída era uma cooperativa de consumidores que se tornou um marco na história do cooperativismo. A notoriedade de Rochdale deve-se precipuamente ao fato de que inovou em relação à tradição oweniana, enunciando os princípios que viabilizariam o cooperativismo como atividade econômica e empresarial. Os princípios de Rochdale (Cole, 1945, p. 74) são: 1) controle democrático - uma pessoa, um voto; 2) porta aberta - livre adesão, entrada e saída voluntárias; 3) juros limitados como remuneração do capital; 4) sobras

proporcionais ao montante de compras do associado; 5) vendas à vista; 6) vendas de mercadorias de boa qualidade; 7) educação dos sócios; 8) neutralidade política e religiosa.

Esses princípios foram adotados pela Aliança Cooperativa Internacional que promoveu, através dos tempos, algumas modificações. A versão mais recente da Carta de Princípios da ACI⁴ foi aprovada no Congresso de 1995, realizado em Manchester, Inglaterra, consistindo no seguinte: 1) adesão voluntária e aberta; 2) controle democrático por parte dos membros; 3) participação econômica dos associados; 4) autonomia e independência; 5) educação, capacitação e informação; 6) cooperação entre as cooperativas; 7) interesse pela comunidade.

Observa-se que o núcleo essencial da formulação de Rochdale, incorporado nos princípios de números 1, 2 e 7, foi mantido. O princípio de número 4 foi substituído pela proposição mais genérica de “participação econômica dos associados”. Os princípios de números 3, 5 e 6, que não apresentavam implicações importantes sobre os parâmetros organizativos, foram suprimidos. O sétimo princípio da ACI, “interesse pela comunidade”, não estava presente em Rochdale. Por fim, o princípio de “neutralidade política e religiosa” parece ter assumido a forma de “autonomia e independência”. Embora os termos dessas formulações possam dar a impressão de conter significados díspares, na verdade, são próximos. A expressão “neutralidade política e religiosa” visava garantir a “autonomia e independência” da cooperativa diante de agentes externos. O princípio não preconizava o apoliticismo, mas sim uma posição de independência referente à ação política do Estado.⁵

⁴ DECLARACIÓN de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la Identidad Cooperativa aprobada en Manchester en el XXXI Congreso de la ACI. In: *Revista de Debate sobre Economía Pública Social y Cooperativa*, p.37-9.

⁵ Comentando o princípio de número oito de Rochdale, que aparentemente é tão estranho à tradição operária e popular, Monzón Campos afirma que: “Dada a desconfiança mostrada por Owen em relação às instituições do Estado burguês (já se comentou, por exemplo, sua desconfiança do sufrágio universal), se compreenderá facilmente o sentido que em Owen tem o princípio da ‘neutralidade política’ que na formulação rochdaliana remete claramente de novo a valores do socialismo associacionista, ao menos ao liderado por Robert Owen”. J.L.M. Campos, *Las Cooperativas de Trabajo Asociado en la Literatura Económica y en los Hechos*, p. 74.

Os princípios da ACI atendem às especificidades empresariais e econômicas próprias das cooperativas. Constituem-se em uma tecnologia social que orienta a formação e o funcionamento das cooperativas e que na prática mostrou-se funcional.

Aparentemente, esses princípios não guardam nenhuma semelhança com aqueles que regem outras entidades, como, por exemplo, conselhos ou sindicatos. Porém, realizando-se um exame mais apurado, observa-se que esses princípios são, *no essencial*, os mesmos que norteiam as demais organizações dos trabalhadores.

O quadro abaixo apresenta, de forma comparativa, os princípios da ACI para o cooperativismo e as determinações básicas das OTs.

QUADRO 1 - Comparação entre os princípios da ACI e as características das OTs

Princípios da ACI	Características Gerais das OTs
Voluntárias e abertas	Abertas a todos, em princípio
Controle democrático, um homem um voto	São dirigidas pelos próprios trabalhadores
Participação econômica dos membros com equidade e igualdade	Cotizações e subscrições com baixos valores
Autonomia e independência	Autonomia e independência
Educação, treinamento e informação	Educação geral, política e para o trabalho
Cooperação entre cooperativas	Solidariedade
Interesse pela comunidade	Visão inclusiva da sociedade e interesse por ela

Cotejando-se, sumariamente, as características das organizações de ajuda mútua e de luta dos trabalhadores com os princípios das organizações econômicas explicitados pela ACI, verifica-se o que segue.

O *controle democrático por parte dos membros* garante que os trabalhadores possam dirigir suas próprias entidades.

O preceito de *adesão voluntária e aberta* nega o caráter discriminatório e de exclusão social sobre o qual erigem-se as organizações burguesas e, em princípio, possibilita a inclusão de qualquer pessoa.

A formulação *educação, capacitação e informação* revela que a educação ilimitada dos trabalhadores constitui um quesito essencial para o desenvolvimento e reprodução de suas organizações, ao contrário do que ocorre nas da burguesia que têm como pressuposto constitutivo e funcional a educação estratificada.

O sexto princípio, *cooperação entre cooperativas*, explicita o valor de cooperação e solidariedade historicamente preconizado pelas organizações populares⁶ e oposto aos valores de competição e exclusão promovidos pela burguesia.

O preceito *interesse pela comunidade* encontra-se no seio das tradições operárias que tendem a desenvolver as suas atividades procurando ligar-se com a sociedade no seu todo e tendo em vista o seu desenvolvimento social e democrático.

O terceiro princípio, *participação econômica dos associados*, reforça o caráter democrático da cooperativa, determinando uma distribuição eqüitativa dos proventos e lançando as bases para a definição da propriedade dos meios de produção como propriedade social de um coletivo de trabalhadores. Além disso, o preceito de contribuição eqüitativa dos membros ao patrimônio da cooperativa, estabelece que ela seja compatível com os rendimentos da classe trabalhadora, o que se encontra em consonância com o princípio geral de baixos valores para a afiliação requeridos pelas demais organizações.

Conservação e mudança nas organizações econômicas dos trabalhadores (OETs)

A burocracia é comumente entendida como um sistema de poder e uma técnica operativa imprescindível ao funcionamento das organizações.⁷ No entanto, neste trabalho, burocracia é compreendida

⁶ Entende-se por organizações populares aquelas que têm por sua base social as classes subalternas, sobretudo os trabalhadores assalariados.

⁷ Nessa concepção, sobressaem características tais como a hierarquia, a especialização de funções, a minuciosa divisão de tarefas, a competência, entre outras. Por uma questão de comodidade de exposição, abstraem-se as várias configurações que a burocracia tem assumido historicamente, como, por exemplo, o taylorismo.

primordialmente como um instrumento de dominação da classe burguesa, ou seja, como um conjunto de variáveis organizativas que propicia o controle social e, portanto, a manutenção do poder de classe.

Considerada esta acepção, as OTs não podem ser caracterizadas como organizações de tipo burocrático, pois, primeiro, são engendradas e mantidas pelas classes trabalhadoras com o propósito de promover a sua própria organização, identidade e autonomia e, segundo, os seus elementos constitutivos apontam para a superação das determinações de classe.

Não obstante esse fato primordial, é necessário considerar, também, que as OTs formam-se a partir dos materiais históricos presentes na sociedade capitalista. Assim, o fenômeno resultante dessa situação traz em si mesmo uma contradição fundamental. De um lado, as organizações erigem-se sobre princípios básicos que se encontram em oposição aos valores dominantes. De outro, encontram-se tangidas pelas determinações das relações capitalistas de produção das quais derivam. Dessa forma, o modelo burocrático, ou seja, as relações sociais capitalistas rondam permanentemente essas entidades que variavelmente dão origem a fenômenos semelhantes àqueles produzidos pela burocracia.

Para este trabalho, no entanto, interessa estabelecer e discutir as variáveis que incidem mais diretamente e de forma contraditória sobre as organizações *econômicas* dos trabalhadores e que são as seguintes: 1) organização do processo de trabalho; 2) tecnologias; 3) clivagens educacionais e profissionais; 4) utilização de trabalho assalariado; 5) democracia representativa; 6) direção por meio dos quadros ou lideranças; 7) ausência de integração entre as entidades.

A forma jurídica de cooperativa ou associação⁸ altera fundamentalmente o *regime de trabalho* suprimindo o assalariamento e instituindo a figura da propriedade coletiva. No entanto, este fato por si

⁸ Há casos em que uma Associação é proprietária de um empreendimento no qual os trabalhadores são os próprios membros da Associação contratados sob o regime de Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (legislação que normatiza o trabalho assalariado). Neste caso, porém, as determinações dadas pelo regime de trabalho assalariado podem tornar-se puramente formais.

só não modifica a organização do *processo de trabalho*, a qual diz respeito ao modo como se realizam as tarefas numa empresa. Em geral, as OETs utilizam-se dos mesmos métodos de organização do processo de trabalho empregados pela empresa capitalista. São várias as razões que contribuem para que isso ocorra e uma delas é que a concepção burocrática encontra-se também amplamente arraigada entre os trabalhadores.

O processo de trabalho determina em grande parte as relações sociais vigentes na empresa. Contudo, geralmente as OETs não avaliam as implicações dessa determinação, abstraindo-as e colocando em primeiro plano o assunto da participação por meio da representação.⁹

Entretanto, essa problemática encontra-se muito além da capacidade indutora do paradigma burocrático e da competência de análise das OETs. Na ordem social hodierna, os fatores de produção, força de trabalho, ciência e tecnologia, máquinas e equipamentos, bem como os circuitos de distribuição, circulação e consumo de mercadorias encontram-se estruturados em função da empresa capitalista, vale dizer, da organização burocrática. Dadas essas condições, compreende-se que seja altamente oneroso, problemático e incerto para as OETs lançarem-se em projetos alternativos de organização do processo de trabalho. Em contrapartida, o funcionamento das OETs, sob o processo burocrático, não apenas entrava, como, também, pode fazer retroceder o desenvolvimento político-democrático dessas organizações. Isso ocorre porque preserva-se parte considerável dos elementos que são característicos à operação da empresa capitalista, tais como a impossibilidade dos trabalhadores tomarem decisões sobre o objeto imediato de trabalho; o seu enquadramento em minuciosa e rígida divisão de tarefas; a reprodução de profissões que decorrem da existência de um mercado de trabalho e da sua organização capitalista e vários outros aspectos que restringem o desenvolvimento intelectual, cultural, político e técnico dos trabalhadores.

⁹ De maneira geral, as OETs entendem que a mudança no regime de propriedade, a eleição de dirigentes e a decisão de questões estratégicas em assembleias gerais são suficientes para garantir a democratização das entidades.

As tecnologias, em suas várias modalidades, como por exemplo máquinas e equipamentos, constituem-se em uma outra razão inibidora do desenvolvimento alternativo de processos de trabalho. Isto deve-se, primeiro, ao fato de que a maior parte das tecnologias em uso ainda necessitam do trabalho vivo enquanto força física ativa. Dessa forma, os trabalhadores encontram-se sujeitos à realização de tarefas manuais, fragmentadas e repetitivas, as quais consomem a maior parte de suas energias físicas e mentais. E, segundo, porque as tecnologias vêm sendo produzidas em função dos métodos de trabalho utilizados pelas empresas capitalistas.

Quanto ao sistema educacional, observa-se que ele forma as pessoas para competirem por empregos no mercado de trabalho. Por sua vez, esse mercado encontra-se, em parte, determinado pela divisão capitalista do trabalho que engendra segmentações e estratificações profissionais de várias ordens (Vieitez & Dal Ri, 2000). Essas características do contingente da força de trabalho fazem-se presentes nas OETs no momento mesmo em que os trabalhadores nelas ingressam. Porém, continuam a manifestar-se por força da influência desse mercado, mesmo depois que os trabalhadores passam para o estatuto de associados.

O perfil ocupacional e educacional dos membros das OETs é, assim, muito semelhante àquele da classe trabalhadora em geral. O nível cultural é baixo e mesmo os setores com qualificação acadêmica média e superior encontram-se despreparados para atuarem em empreendimentos nos quais a participação na tomada de decisões é vital.

Essa contradição é observada pelas OETs que buscam superá-la por meio da criação de programas educacionais complementares ou alternativos. Esta é uma das tarefas que as OETs vêm realizando com relativo sucesso.

Contudo, é de observar-se que esses programas educacionais, no que se refere ao aspecto profissional estrito senso, são freqüentemente convencionais, não incorporando nenhuma reflexão sobre as possíveis mudanças no processo de trabalho.

Quanto à utilização de trabalho assalariado pelas OETs, verifica-se que uma parte significativa dessas organizações, notadamente no setor comercial e de serviços, emprega trabalho assalariado e não de forma meramente supletiva. Essa prática introduz, nas organizações, um fator capitalista que se encontra em oposição aos princípios básicos das OETs. Esse fator apresenta um potencial degenerativo que, somado a outras incongruências, pode levar à reconversão da organização em empresa convencional.

A democracia representativa é a forma de participação predominante nas OETs. Embora esta constitua-se em uma ruptura em relação à estrutura de poder vigente nas empresas capitalistas, sendo, portanto, um dos pilares das OETs, esse procedimento não tem sido suficiente para garantir uma participação mais ampla de todos os membros na vida das empresas e nem tampouco para erradicar a cultura do assalariamento que sobrevive entre os associados, o que se reconhece como um dos óbices mais importantes ao desenvolvimento desses empreendimentos.

As OETs possibilitam que a “massa” trabalhadora passe a ter nas mesmas uma participação política recorrente. Contudo, esse fato que em si mesmo constitui “um desses gonzos sobre os quais gira a história” (Thompson, 1967, p. 23); não chega a resolver totalmente o problema do controle dos trabalhadores sobre o sistema de produção de riquezas.

A dificuldade dos trabalhadores para apropriarem-se cabalmente do controle dos sistemas de trabalho encontra-se relacionada também aos tipos de dirigentes e de dinâmicas de gestão que os próprios trabalhadores engendram e que serão denominados aqui, à falta de melhor designação, de direção por meio das lideranças, ativistas ou quadros.

Esse tema, no passado, adquiriu notoriedade no movimento internacional dos trabalhadores por intermédio de acirrados debates a respeito de quais deveriam ser os princípios a presidir as relações entre vanguardas e massas (Lenin, 1966, Luxemburgo, 1968).

As OETs também dão origem a uma camada de lideranças as quais acabam sendo indicadas ou eleitas para os diversos cargos diretivos e de representação. A gestão desenvolvida pelos quadros não é de tipo burocrático. Porém, ela apresenta um problema fundamental, qual seja, esse tipo de gestão preserva em parte a dicotomia entre direção e corpo de associados. Além disso, essa dicotomia estrutural pode propiciar práticas que aumentam ainda mais a distância social e política entre os dirigentes e os membros das organizações. Essas práticas comumente materializam-se em centralismo, mandonismo, personalismo, perpetuação no poder e ausência de transparência, sem que se mencionem corrupções e outros problemas conexos.

Por fim, subsistem as limitações advindas da escassa integração e cooperação entre as várias empresas. A ausência dessa integração mantém os empreendimentos atuando individualmente no mercado e, portanto, em condições iguais às de qualquer outra empresa. Na falta desse relacionamento, as OETs deixam de trocar experiências, de realizar negócios contratados entre si e de atuar como força coletiva organizada perante o setor público e privado, bem como de desenvolver projetos comuns e de acordo com os princípios cooperativistas. No entanto, o problema principal é que, atuando individualmente no mercado capitalista, as OETs encontram-se plenamente sujeitas às determinações da lei do valor nas instâncias da circulação e consumo de mercadorias, enquanto que o princípio de cooperação entre cooperativas sugere relações sociais alternativas a essas.

Aporte das Empresas Autogestionárias¹⁰

Nos últimos vinte anos, empreendimentos econômicos que se reivindicam como autogestionários, vêm não apenas observando os princípios da ACI em sua prática, como também acrescentando elementos que aprofundam as relações democráticas no interior dessas entidades. Esses novos elementos podem ser sumariados nos seguintes procedimentos: 1) não utilização de trabalho assalariado; 2) modificações

¹⁰ A idéia de autogestão, utilizada nesse artigo, refere-se tão somente àquela que se encontra nas organizações aqui consideradas.

no processo de trabalho visando à superação da herança burocrática; 3) supressão de hierarquias e diminuição do papel atribuindo a elas; 4) diminuição dos diferenciais existentes nas retiradas dos sócios; 5) instauração de formas de democracia direta.

O uso que os empreendimentos autogestionários fazem do trabalho assalariado, quando este é utilizado, é de caráter supletivo, isto é, o número de empregados representa uma pequena fração em relação ao número total de sócios. Essa utilização é, na maioria das vezes, objeto de regulamentação por meio dos estatutos os quais, em geral, fixam o teto para a contratação de assalariados em 10 % do número total dos sócios.

Observa-se nessas sociedades uma preocupação com as novas formas de estruturação do processo de trabalho. Embora os problemas inerentes a essa reestruturação dificultem sobremaneira o avanço desse processo, verifica-se a implementação de medidas nesse sentido e, também, que muitas delas são análogas ou até mesmo idênticas àquelas observadas nas empresas tradicionais as quais a literatura denomina de *novas formas de organização do trabalho* (NFOT). Dentre as NFOT mais relevantes, cite-se a formação de equipes de trabalho que passam a contar com graus variáveis de autonomia e a desempenhar funções diretivas. Contudo, as NFOT implementadas nas empresas de autogestão distinguem-se substantivamente de suas similares aplicadas nos empreendimentos tradicionais. Isto dá-se fundamentalmente pelo fato de que, nas organizações autogestionárias, a aplicação das NFOT tenta romper com os limites impostos pela separação entre as esferas da *execução* ou *produção* e as da *administração* ou *planejamento*.

A redução dos escalões hierárquicos, bem como sua a redefinição segundo parâmetros que não os tipicamente burocráticos, ocorrem de modo mais significativo quando o processo de trabalho também está passando por modificações importantes. Contudo, é comum que a redução e relativa redefinição do sistema hierárquico ocorram mesmo quando a reestruturação do processo de trabalho é ainda embrionária. Porém, em qualquer das situações, o que se objetiva é o desenvolvimento de relações de trabalho baseadas não mais na

subordinação, mas sim na igualdade, auto-responsabilidade e solidariedade.

No que diz respeito à distribuição dos proventos dos sócios, as empresas de autogestão não são igualitaristas. Isto porque entendem que não é possível ignorar totalmente as determinações educacionais e profissionais, advindas da ordem burocrática, ainda presentes na empresa e francamente dominantes no mercado de trabalho e na sociedade. Não obstante, é usual encontrar-se nessas empresas a implementação de políticas de distribuição de proventos caracterizada por diferenciais pequenos, geralmente definindo-se o valor do mais alto salário como o equivalente a três vezes ou, no máximo, quatro vezes o valor do menor. Ademais, essa postura fica reforçada pelo fato de que, quando há sobras, a tendência é distribuí-las igualitariamente entre os sócios.

Porém, esses procedimentos não eliminam a distribuição desigualitária e a manutenção de certas práticas de exploração econômica efetuadas por uns trabalhadores sobre outros. Contudo, parecem criar, sob uma orientação democrática e autogestionária, um patamar adequado para o desenvolvimento econômico dos empreendimentos.

Para finalizar, tendo os princípios até aqui expostos como pressupostos, cabe mencionar o esforço das cooperativas autogestionárias para construir instâncias decisórias baseadas na democracia direta. A implantação dessa forma de poder parece ser exequível especialmente quando o número de sócios é pequeno e o coletivo de trabalhadores está disposto a realizar essa tarefa. Nesses casos, a democracia direta aparece como a forma de participação dominante ou mesmo como a única. Outra é a situação encontrada em empresas médias ou grandes, nas quais não parece viável que todos participem de tudo. Nestas, as instâncias de representação aparecem como ineludíveis. Além disso, como fazer para que as formas democráticas diretas não se limitem às poucas, complicadas e, não raro, esvaziadas assembleias gerais?

Tanto quanto a reorganização dos processos de trabalho, a implementação de formas de democracia direta encontra-se em fase exploratória, mesmo porque não são tantos assim os exemplos existentes

de empreendimentos autogestionários médios e grandes a partir dos quais se possa delinear uma tendência.¹¹

Em suma, a autogestão, ou o aprofundamento das práticas democráticas que historicamente constituem-se em uma tradição nas OETs, é um processo ainda de natureza experimental que se encontra basicamente em aberto. Trata-se de um fenômeno social complexo que envolve facetas de naturezas cultural, política, educacional, administrativa e econômica. Em uma palavra, um projeto que busca realizar a passagem da *administração por meio dos quadros*, ainda típica das OETs, para a *administração coletiva*.

Conclusão

A sociedade burguesa floresceu com o desenvolvimento de um mercado de trabalho livre e com a negação do monopólio político da nobreza que estava fundado na linhagem hereditária. A formação do mercado mundial e a generalização progressiva do trabalho assalariado revolucionaram a ordem do mundo.

A burguesia suprimiu os privilégios estamentais. Mas só para substituí-los pelos *privilégios* de classe. Em sua origem, a política burguesa, tipicamente consubstanciada na democracia liberal, foi exclusividade de grupos proprietários e, em seguida, de modo crescentemente dominante, de grupos proprietários que se assentaram sobre a exploração do trabalho assalariado.

A abertura desse regime político censitário à participação dos trabalhadores foi obra, basicamente, da ação política dos próprios trabalhadores, os quais, em virtude de sua situação de classe, defenderam a participação política como um *direito universal*.

¹¹ Entretanto, o igualitarismo também faz-se presente. Esta política é característica, por exemplo, de cooperativas integrantes da Confederação das Cooperativas da Reforma Agrária do Brasil ligada ao Movimento dos Sem Terra. Nos EUA, e em outros países também, há indicadores de que o igualitarismo retributivo, sobretudo nos empreendimentos de pequeno porte, tem um lugar que deve ser considerado. Ver Joyce Rothschild e J. Allen Whitt, *El Lugar del Trabajo cooperativo, 1991*.

Durante todo o transcurso da ordem social capitalista, desenvolveram-se as lutas populares que apresentaram caráter revolucionário, de resistência ou de reforma dos mais variados matizes. Essas lutas incluíram a liberdade para que os trabalhadores criassem com autonomia suas próprias organizações, uma vez que estas, terminantemente proibidas nos albores da sociedade burguesa, sofreram restrições ainda por séculos. Com a evolução do movimento democrático e popular, consubstanciaram-se e generalizaram-se por todo o sistema social, ainda que de modo notavelmente heterogêneo, os direitos civis, políticos e sociais (Marshall, 1967).

O caráter democrático universal do movimento dos trabalhadores tem uma base nas formas que assumiram as suas organizações as quais, como foi indicado, estruturaram-se segundo normas democráticas e coletivas.¹²

Na esfera das relações imediatas de trabalho, os direitos trabalhistas, igualmente heterogêneos por toda a parte, foram também conquistas do movimento democrático e popular. Os sindicatos e os conselhos lutaram por melhores condições de trabalho e de vida, bem como pela ampliação dos espaços de participação nas empresas capitalistas. Entretanto, em geral, não negaram a propriedade privada dos meios de produção, o trabalho assalariado e, em última instância, não reivindicaram o poder na empresa. Nesse sentido, observa-se uma defasagem substantiva entre os espaços de participação conquistados no sistema político parlamentar e aqueles existentes nas empresas, que continuam basicamente sob domínio absoluto dos capitalistas.

Entretanto, numa outra vertente de resistência ao capital, foram criadas as OETs que se diferenciam dos empreendimentos capitalistas pelo fato de que os trabalhadores são, ao mesmo tempo, os

¹² O caráter democrático socialista ou democrático radical expressa-se no fato de que o movimento dos trabalhadores ou nega a ordem social como um todo, ou tende a criar dentro dela setores que escapam à natureza imanente da economia capitalista e da democracia liberal estrito senso consideradas. São exemplos desta tendência as próprias organizações dos trabalhadores, os direitos políticos das massas, a saúde pública, o ensino gratuito universal e outros que compõem os chamados direitos políticos e sociais, os quais a ordem liberal negou no passado e regateia no presente.

proprietários e os detentores do poder. Este fenômeno tornou-se especialmente significativo nos últimos 30 anos em decorrência da multiplicação de diversas variantes de cooperativas de trabalho, bem como de outras formas jurídicas.

As vertentes autogestionárias desses empreendimentos buscam avançar na democratização das relações de trabalho ao implementarem especialmente a democracia direta e novas formas de organização do processo de trabalho, bem como ao recusarem a utilização do trabalho assalariado.

A partir dessa inflexão, parece possível visualizar uma nova qualidade para os processos internos de democratização e eficácia dessas organizações. Contudo, não se observa um movimento renovador, de vetor análogo, no que se refere à inserção desses empreendimentos no mercado.

O preceito de cooperação entre cooperativas, presente na carta de princípios da ACI, não foi devidamente explorado nos planos prático ou reflexivo. As OETs mantêm-se na situação de unidades econômicas privadas, que se relacionam com os demais atores sociais por meio do intercâmbio de mercadorias como quaisquer outras empresas. Ainda que seja um problema de estatura histórica superar esta condição, é de supor-se, lógica e historicamente, que a condição de produtores singulares de mercadorias competindo no mercado não seja a situação adequada para o desenvolvimento de uma economia solidária ou social, o que faz com que esta característica se constitua muito provavelmente no elo mais frágil da teoria e prática cooperativista. Dessa forma, a construção de redes cooperativistas que não estejam simplesmente apoiadas sobre os procedimentos mercantis clássicos afigura-se como um dos maiores desafios ao desenvolvimento das cooperativas e, conseqüentemente, à formação de uma economia baseada em relações democráticas.¹³

¹³ Este problema é afluado em texto escrito pelo presidente da Fetralho – Federação das Cooperativas de Trabalho do Estado de São Paulo (Tesch, 1999, p. 43-53).

Referências Bibliográficas

- CAMPOS, J. L. M. *Las cooperativas de trabajo asociado en la literatura económica y en los hechos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.
- COLE, G. D. H. *A century of co-operation*. Manchester, 1945.
- DAL RI, Neusa Maria. (Org). *Economia solidária :o desafio da democratização das relações de trabalho*. São Paulo: Arte & Ciência, 1999.
- DECLARACIÓN de la Alianza. Cooperativa Internacional. *Revista de Debate sobre Economía Pública Social y Cooperativa*. Número extraordinario: V Conferencia Europea de la Economía Social. Madrid, CIRIEC, n. 19, p. 37-9, oct., 1995.
- JACOBY, H. *La burocratización del mundo*. Madrid: Siglo Veintiuno, 1972.
- LUXEMBURGO, R. *Socialismo e liberdade*. Rio de Janeiro: Forum, 1968.
- MARSHALL, T. H. *Cidadania, classe social e status*. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.
- ROTHSCHILD, J., WHITT, J. A. *El lugar del trabajo cooperativo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991.
- TESCH, W. Identidade e desenvolvimento da economia social. In: DAL RI, N. M. (Org.) *Economia solidária: o desafio da democratização das relações de trabalho*. São Paulo: Arte & Ciência, 1999.
- THERBORN, G. *¿Cómo domina la clase dominante?* Madrid: Siglo Veintiuno, 1979.
- THOMPSON, E. P. *La formación histórica de la clase obrera*. Barcelona: Laia, 1967.
- VIEITEZ, C. G., DAL RI, N. M. A educação nas organizações democráticas. In: DAL RI, N. M., MARRACH, S. A. A. (Org). *Desafios da educação do fim do século*. Marília: Unesp-Marília-Publicações, 2000. p. 11-24.
- WEBER, M. *Ensaio de sociologia*. Rio de Janeiro: Zahar, 1963.