

Mulheres trabalhadoras em uma fábrica recuperada: mudanças e permanências na organização e gestão do trabalho¹

Working women in a recovered factory: Changes and permanence in the organization and management of work

Roseli de Fátima Corteletti²
roselicortel@yahoo.com.br

Jacob Carlos Lima³
calimajb@gmail.com

Resumo

A reestruturação produtiva nos anos 1990, no Brasil, obrigou muitos(as) trabalhadores(as) a buscar "novas" estratégias de trabalho para enfrentar o desemprego. Entre essas estratégias, o cooperativismo constituiu-se uma possibilidade para evitar a informalidade e garantir renda. Nesse contexto, várias fábricas foram recuperadas pelos(as) trabalhadores(as) e se transformaram em cooperativas. Neste artigo, buscamos analisar o trabalho e a vida cotidiana das mulheres trabalhadoras de uma cooperativa têxtil situada na região sul do Brasil. Teve como objetivo verificar as mudanças na gestão e organização do trabalho frente à situação anterior, como empresa regular, e como as mulheres se inseriram nesse processo. Foram realizadas entrevistas com 27 cooperadas, com idades entre 35 e 75 anos e levantados dados acerca do histórico da fábrica e do processo de transição. Verificamos que a mudança na forma de gestão pouco alterou as condições de trabalho e a vida pessoal e social das trabalhadoras. O fato de serem "proprietárias coletivas" dos meios de produção não lhes garantiu maior autonomia e liberdade no trabalho, ou qualquer alteração na divisão sexual do trabalho.

Palavras-chave: *cooperativismo, condições de trabalho, mulheres trabalhadoras, divisão sexual do trabalho.*

Abstract

The industrial restructuring of the 1990s in Brazil forced many workers to seek "new" work strategies to face unemployment. Among these strategies, the self-management constituted a possibility to avoid informality and guarantee income. In this context, several factories were recovered by the workers and transformed into cooperatives. In this article, we seek to analyze the work and daily life of the working women of a textile cooperative located in the southern region of Brazil. The objective was to verify the changes in the management and organization of labor, in view of the previous situation as a regular company and how women were involved in this process. Interviews were conducted with 27 cooperatives, aged between 35 and 75 years, and collected data on the history of the factory and the transition process. We found that the change in management did little in terms of the working conditions and the personal and social. life of women workers. The fact that they were "collective owners" of the means of production did not guarantee them greater autonomy and freedom at work, or any change in the sexual division of labor.

Keywords: *self-management, labor conditions, sexual division of labor.*

¹ Apoio: CNPq.
² Universidade Federal de Campina Grande. Unidade Acadêmica de Ciências Sociais. Rua Aprígio Veloso, 882, Universitário, 58429-900, Campina Grande, PB, Brasil.

³ Universidade Federal de São Carlos. Departamento de Sociologia. Rod. Washington Luís, km 235, SP-310, 13565-905, São Carlos, SP, Brasil.

Introdução

No Brasil da década de 1990, o quadro da reestruturação econômica e de implementação das políticas neoliberais afetou profundamente a indústria nacional com o fechamento de setores da produção, a desnacionalização de outros e o fim da proteção estatal ao mercado interno, acirrando a concorrência com produtos importados. Essas medidas somadas à implantação de novas tecnologias e modelos organizacionais, tiveram como consequência o crescimento do desemprego e da informalidade e pressões empresariais para flexibilização das relações de trabalho, o que resulta em maior precarização das condições de vida dos trabalhadores.

Frente a esse contexto, trabalhadores de empresas em situação falimentar, em várias regiões do país, se organizaram para proteger seus empregos buscando assumir a gestão dessas empresas, por meio de associações, formas de cogestão, e organização de cooperativas de trabalho e produção. As empresas recuperadas⁴ pelos trabalhadores assumiram diversas formas, algumas vinculadas mais diretamente a proposta de economia solidária, etc., e retornaram ao mercado, sendo que algumas se tornaram parte do movimento de economia solidária e, outras, empresas de gestão coletiva voltadas ao mercado, sem nenhum diferencial especial das empresas regulares a não ser a forma de gestão (Pires, 2016).

Neste artigo, analisamos uma situação ilustrativa dessas mudanças: uma fábrica têxtil em situação falimentar em 1999, situada na região da serra gaúcha, onde os(as) trabalhadores(as) juntamente com o sindicato da categoria se organizaram para formar uma cooperativa de produção. Mais que o processo em si, nossa preocupação foi analisar essa experiência a partir da forma como ela foi vivenciada pelas mulheres trabalhadoras (mais da metade do contingente operário), todas assalariadas do período anterior, e a percepção delas sobre o que mudou com a gestão coletiva. Buscamos verificar até que ponto as mudanças provocadas pelo trabalho gerido coletivamente⁵ resultaram em maior autonomia no trabalho ou se continuaram reproduzindo as relações de subordinação próprias do trabalho assalariado e, em que medida, a desigualdade de gênero se alterou com a mudança. Observamos que as propostas de autonomia e gestão democrática do trabalho associado e cooperativo são pouco efetivas, se perdendo num cotidiano no qual a sobrevivência do empreendimento se impõe às considerações dos princípios, fazendo com que, em muitas situações, a percepção de diferenças organizacionais e participativas entre um modelo e outro sejam muito tênues.

Em linhas gerais, estudos sobre fábricas recuperadas no Brasil apontam para a manutenção de uma cultura heteroges-

tionária, na qual as mudanças são pouco observadas pelos trabalhadores, ou mesmo entendidas. Assiste-se à formação de novas hierarquias e à manutenção da forma de organizar o trabalho. A dependência do mercado, por sua vez, estabelece formas de subordinação que dificultam maiores mudanças. O mesmo se dá nas relações de gênero que se mantêm intocadas dentro e fora do trabalho, em contradição com os princípios cooperativistas que propagam a igualdade entre os trabalhadores. Para as mulheres trabalhadoras, as mudanças acarretaram pouco impacto na vida pessoal e social (Leite e Rodrigues, 2015).

Foram realizadas entrevistas com 27 trabalhadoras ex-funcionárias da fábrica falida e que permaneceram na cooperativa, e com os presidentes do sindicato e da cooperativa. O campo foi realizado no ano de 2008, momento em que a cooperativa se encontrava formada por 64 membros associados(as), sendo 33 mulheres e 31 homens. Além dos(as) trabalhadores(as) associados(as), no momento da pesquisa a cooperativa contava ainda com 48 empregados(as) assalariados, contratados formalmente, totalizando 112 trabalhadores(as). Num retorno ao campo em 2014, a cooperativa comemorava seus 15 anos de existência, se mantendo no mercado, segundo seus dirigentes, com inovações na produção de fios e tecidos de lã, produzindo também tecidos para a decoração, com fibras naturais, com maior valor agregado.

Trabalho e gestão coletiva

Segundo Lima (2004, p. 45),

[...] a proposta do cooperativismo de trabalho, juntamente com outras formas associativas, tem sido recuperada com o objetivo de dar continuidade à luta por uma sociedade mais justa e igualitária, no novo contexto do desenvolvimento da sociedade capitalista.

Lembra ainda que o debate em torno do cooperativismo é antigo, sendo que no final do século XIX "dividia aqueles que consideravam suas possibilidades revolucionárias daqueles que acreditavam em seu caráter reformista", ou seja, discutia-se até que ponto a proposta cooperativa era revolucionária ou reformista, se era um caminho para a superação do capitalismo ou sua linha auxiliar. No final do século XX e início do século XXI, o debate retornou em outros termos. As experiências socialistas do modelo soviético não deram certo. Na Europa Ocidental, as cooperativas se integraram funcionalmente nas economias capitalistas, através da chamada economia social, em atividades complementares às empresas regulares, sem diferenças substantivas,

⁴ O termo empresa recuperada assumiu visibilidade a partir da crise argentina no ano 2000 e do movimento social que se seguiu voltado à manutenção de empregos e à gestão coletiva de empresas falimentares.

⁵ Evitamos utilizar o termo "autogestão" por considerar que carrega historicamente uma luta contra o trabalho heterogestionário, assim como de radicalidade política, que não se encontra no caso estudado e mesmo em outros no Brasil, com exceção talvez da Fluskô, no interior de São Paulo, com uma proposta política explícita, e que recusa o termo cooperativa (Araújo, 2015).

embora com maior democratização das relações de trabalho. Também passaram a integrar redes de terceirização empresarial, como forma de redução de custos e de aumentar a competitividade das empresas. Por fim, como modelo de empresas flexíveis, permitindo o capital se desonerar da gestão da força de trabalho, que passa a ser uma função dos próprios trabalhadores. Assim, o debate atual sobre o cooperativismo reascende a polêmica do século XIX sobre a existência de falsas cooperativas como funcionais ao capital, e de cooperativas verdadeiras que assumiriam caráter autogestionário e solidário na perspectiva de emancipação dos trabalhadores.

As cooperativas, por um lado, podem atender os interesses da classe trabalhadora, no sentido da autonomia e geração de emprego e renda, mas, por outro lado, podem ser utilizadas pelas empresas como estratégia de diminuição dos custos e aumento dos lucros. São as *cooperativas defensivas*, que se constituíram a partir de movimentos dos trabalhadores para a manutenção de emprego em fábricas falidas, ou de programas de geração de emprego e renda dos governos voltados para pessoas de baixo poder aquisitivo; e as *pragmáticas*, que se inserem em redes empresariais de forma complementar com pouco compromisso com os ideais cooperativistas (Lima, 2004). Em comum, essas experiências enfrentam problemas na gestão de empreendimentos, geralmente voltados à pequena produção e com baixo capital de giro. Além disso, a ausência de uma cultura de cooperação entre os membros associados coloca-se como empecilho ao desenvolvimento da proposta política da gestão coletiva, conforme Cornforth (2007, p. 50):

a baixa capitalização, falta de habilidade para o gerenciamento e para os negócios por parte de seus membros, dificuldades em introduzir democracia no local de trabalho e dificuldades de impor os ideais cooperativos.

Para Singer (2003a, p. 14), numa perspectiva distinta as cooperativas integrariam a economia solidária com o objetivo de criar alternativas econômicas destinadas a incluir no mercado de trabalho aqueles(as) trabalhadores(as) que se encontram excluídos(as) do processo produtivo. Segundo esse autor, pode ser criada uma solução não capitalista através da implantação de um "novo setor econômico formado de pequenas empresas e trabalhadores por conta própria" (Singer, 2003b, p. 122). No entanto, enfatiza que, para obter sucesso, esse "novo mercado deve ser protegido da competição externa" que move o modo de produção capitalista, e essa proteção precisa ser criada pelos próprios participantes desse novo setor econômico. Assim, os próprios trabalhadores poderiam criar essa barreira para prote-

ger sua produção da competição externa. A solução, de acordo com Singer (2003b, p. 132), estaria na solidariedade, pois

[...] a solidariedade é a solução racional: um conjunto de produtores autônomos se organiza para trocar seus produtos entre si, o que dá a todos e a cada um maneira de escoar a produção sem ser de imediato aniquilado pela superioridade dos que já estão estabelecidos.

A solidariedade funcionaria como uma rede de proteção contra o grande mercado capitalista, assim, quanto maior e mais diversificado for esse novo setor de atividade, maior seria a proteção de cada empresa. Além disso, o autor salienta que nesse novo setor as empresas deveriam competir para que houvesse diminuição dos custos, no entanto essa competição se daria com empresas criadas com os mesmos objetivos e com empresas do mesmo porte. Sendo assim, podemos pensar que a proposta de economia solidária concebida por Singer aproveitaria ingredientes estimulados pelo modo de produção capitalista para desenvolver um modo de produção alternativo, porém com objetivos totalmente diferentes: o objetivo final seria a produção de mercadorias simples e socializadas entre os participantes⁶. Entretanto, alcançar essa solidariedade exigida é um processo lento e difícil, e em permanente construção, ou seja, os princípios do cooperativismo precisam ser incorporados na construção da identidade dos trabalhadores envolvidos nesse setor de atividades⁷.

A criação da cooperativa

O processo de criação e formação da Cooperativa de Produção Têxtil da Serra Gaúcha (COOTESG)⁸ começou através de uma assembleia geral com os empregados da empresa LS⁹, realizada no início de 1999, como resposta à crise enfrentada pela empresa no ano anterior¹⁰. Com a crise, o salário dos trabalhadores começou a ser pago com atraso e, nessa mesma assembleia, foi aprovada a proposta de paralisação das atividades de trabalho. A maioria dos funcionários encontrava-se insatisfeita tanto pelo atraso no recebimento dos salários, quanto pelo não cumprimento de um acordo que havia sido firmado com o proprietário da empresa. Segundo o presidente do sindicato:

A gente já vinha negociando há uns dois, três anos com proposta de redução de carga horária. Nosso objetivo era fazer com que a empresa sobrevivesse, mas não adiantou. Como a gente trabalhava e não tinha retorno do dinheiro que entrava, numa assembleia, aprovamos a proposta de iniciar uma paralisação. Esta se deu principalmente em função da quebra

⁶ Vale destacar que nem toda cooperativa de trabalho se insere ou se define como de economia solidária.

⁷ Existe uma vasta produção de pesquisa em empreendimentos de economia solidária. Entre outros, destacamos Gaiger (2013a, 2013b) e Leite *et al.* (2015).

⁸ COOTESG é nome fictício.

⁹ LS é nome fictício.

¹⁰ Sobre a industrialização do Rio Grande do Sul, veja-se Herédia (1997). Sobre a criação da cooperativa veja-se Moschen (2002) e Corteletti (2009).

de um acordo que o proprietário tinha feito com a gente, que era de produzir quatro milhões de reais de tecido para que ele colocasse em dia nosso salário, só que nós cumprimos a nossa parte no acordo, e ele não colocou nossos salários em dia. Com isso, os trabalhadores se revoltaram e iniciamos a paralisação.

A ideia de formar a cooperativa surgiu do contato com uma experiência em andamento, uma cooperativa têxtil na cidade de Santana do Livramento. Essa ideia foi apresentada durante a assembleia geral com os trabalhadores. Num primeiro momento, conta o sindicalista, "eles acharam uma loucura e diziam, imagina se nós, empregados, seríamos capazes de administrar uma empresa deste porte?". Mesmo assim, o sindicalista foi à procura de ajuda, pois, até aquele momento, não tinha muitas informações sobre cooperativismo. Ele organizou uma palestra com os associados da cooperativa têxtil (COOTESG) e, além disso, conseguiu apoio da Associação Nacional de Trabalhadores e Empresas de Autogestão (ANTEAG), que ministrou palestra sobre como organizar uma cooperativa.

Após a discussão com os trabalhadores, a proposta foi colocada para o proprietário da empresa. No entanto, ele tinha interesse em montar uma cooperativa de prestação de serviços, o que, segundo o sindicalista, não era uma boa ideia, já que os trabalhadores teriam de entregar toda a produção nas mãos do empresário para a comercialização. Como ele já não estava pagando os salários dos trabalhadores, havia muita desconfiança sobre suas intenções:

Como eles não estavam pagando nosso salário, a gente imaginou que eles também não iriam pagar a nossa produção. Então comecei a insistir que teria que ser uma cooperativa de produção e o proprietário poderia locar o parque fabril para nós trabalhadores. Com isso, o proprietário conseguiu montar um grupo de pessoas de confiança dele, para formar a cooperativa de prestação de serviços. Do outro lado, o sindicato dos empregados estava com o grupo de grevistas para fazer a cooperativa de produção (presidente do sindicato).

Durante esse período de confronto foram formadas duas comissões: uma, por trabalhadores que defendiam a empresa, e outra, por trabalhadores que apoiavam o sindicato. Para resolver o impasse, foi sugerida a união das duas comissões para que trabalhassem de forma conjunta. Assim, os trabalhadores não tiveram outra alternativa a não ser aceitar a participação da comissão do proprietário nas negociações.

Dessa forma, foi formada a cooperativa de produção com os dois grupos de trabalhadores(as): o grupo de confiança do proprietário e o grupo que estava na greve lutando junto com o sindicato. Além disso, outra exigência do proprietário foi atendida: a formação da cooperativa de produção com o presidente sendo uma pessoa da mais alta confiança dele. O indicado pelo empresário continuava no cargo em 2014, quando voltamos ao campo.

Houve resistência por parte dos trabalhadores que não queriam formar a cooperativa em razão dessa exigência imposta pelos antigos proprietários da fábrica, porém, segundo o sindicalista, essa foi a única alternativa encontrada pelo sindicato para recuperar o trabalho e a renda dos trabalhadores. Os(as) trabalhadores(as) aceitaram e tiveram a palavra do presidente de que todos(as) os(as) funcionários(as) que trabalhavam na empresa fariam parte da cooperativa. Entretanto, para surpresa de muitos, quando o diretor presidente assumiu a cooperativa, admitiu somente os trabalhadores e trabalhadoras que ele quis, excluindo muitos dos grevistas que haviam lutado ao lado do sindicato para construir a cooperativa. Ou seja, os(as) trabalhadores(as) que de alguma forma tentaram resistir à forma de gestão da cooperativa imposta pela direção junto com o ex-proprietário não foram convidados para fazer parte da cooperativa.

Assim a cooperativa foi organizada com o apoio da empresa e com os(as) trabalhadores(as) que possuíam o conhecimento necessário do processo de trabalho, necessários ao novo empreendimento e que tinham um bom relacionamento com a diretoria.

Para os(as) trabalhadores(as) que ficaram na cooperativa¹¹, o motivo que os levaram a lutar pela sua organização e a aceitação da forma final como foi organizada foi o medo do desemprego; e aqueles(as) trabalhadores que estavam aposentados(as), queriam continuar na ativa, porque o valor da aposentadoria era insuficiente para sobrevivência de suas famílias. Essa situação indica uma faixa geracional de trabalhadores de mais de 40 anos, para os quais o mercado de trabalho oferece poucas opções.

A formação da cooperativa foi um processo que, como toda mudança, gerou conflitos entre os(as) trabalhadores(as). Segundo o presidente do sindicato, uma vez que o presidente da cooperativa havia sido eleito em assembleia, não havia como contrapor a decisão de ter deixado muitos trabalhadores de fora da cooperativa, já que desde o início a direção mostrou-se autoritária nas decisões. Mais adiante, a administração da cooperativa, contrariando os princípios estatutários, começou a contratar funcionários formalmente. Descontente com os encaminhamentos por parte da administração da cooperativa, o sindicalista resolveu dedicar-se apenas à defesa dos interesses dos trabalhadores, optando assim por deixar de ser membro da cooperativa.

Cabe salientar que o sindicato teve um papel fundamental na formação da cooperativa, a qual iniciou suas atividades no próprio endereço do sindicato, já que, se fosse criada no endereço da empresa, a cooperativa corria o risco de assumir todas as dívidas da antiga empresa com o INSS. Além disso, todos os custos com a documentação para formar a cooperativa foram bancados pelo sindicato, que comprou até a fechadura para a porta de entrada da fábrica.

Quando a empresa faliu e foi a leilão, o sindicato entrou novamente em ação incentivando os cooperativados a compra-

¹¹ Uma parte dos(as) trabalhadores(as) não permaneceu na cooperativa, principalmente aqueles que haviam participado das mobilizações.

rem o parque fabril. E eles conseguiram comprar em parcelas, trabalhando intensamente por cinco anos.

A cooperativa: algumas características

O carro chefe da empresa e, posteriormente da cooperativa, sempre foi a produção de tecidos de lã pesada, como tecidos para cobertores, mantas, jaquetas, calças, cachecóis. Na época da pesquisa, eram produzidos também tecidos para estofados, alternativa encontrada para enfrentar a sazonalidade da produção. A comercialização da produção era feita por representantes comerciais e atingia toda a região sul, mas também São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais.

Mensalmente, os(as) associados(as) recebiam uma parcela das "sobras" (divisão dos lucros) e a "retirada" mensal (remuneração na linguagem cooperativista), a qual equivalia ao número de horas trabalhadas pelos associados, sendo que o valor pago a cada hora trabalhada era igual para todos os(as) associados(as) da cooperativa, independente do sexo e da função que o associado(a) exercia. Uma parte das "sobras" era dividida em até 12 vezes, sendo que o restante era transformado em "cotas" que eram somadas às cotas acumuladas nos anos anteriores, as quais os(as) associados(as) deveriam receber quando saíssem da cooperativa, em parcelas, por seis anos.

Entre os aspectos positivos da cooperativa, destacavam-se os rendimentos dos(as) membros associados(as), os quais eram maiores do que se eles estivessem trabalhando em uma empresa tradicional da região. Além disso, o pagamento do INSS e de outras taxas era recolhido a partir do valor das sobras, diretamente pela cooperativa.

Segundo a direção da cooperativa, um dos principais problemas enfrentados era a falta de uma visão mais ampla sobre gestão coletiva por parte dos(as) associados(as), o que dificultava o processo de investimentos na modernização das máquinas utilizadas no processo de produção. Muitos associados não consideravam importante a aquisição de novas máquinas, então criava-se um impasse entre os que queriam modernizar e os que queriam conservar tudo como estava.

Outro problema eram os conflitos entre os associados, maiores do que entre os funcionários da cooperativa. Com isso, nas assembleias, as normas e o regimento interno funcionavam para disciplinar os(as) trabalhadores(as) cooperativados(as). Em casos extremos, advertências verbais, depois uma escrita e, em seguida, a suspensão. Por último, se nada disso resolvesse os conflitos, a solução terminava sendo o encaminhamento para expulsão do(a) cooperativado(a).

Segundo o presidente do sindicato, as relações entre os(as) cooperativados(as) não eram boas porque não havia atividades de conscientização como, por exemplo, palestras sobre cooperativismo, que possibilitassem ao trabalhador entender a proposta da gestão coletiva. Além disso, ele considera uma situação difícil para um cooperativado aceitar que, sendo proprietário e tendo

os mesmos direitos dos demais associados, ele é obrigado a cumprir ordens de outro colega, por haver uma hierarquia interna e esse colega ter um cargo mais alto e com retiradas maiores. A relação torna-se mais difícil ainda por não existir transparência por parte da direção da cooperativa: as regras não eram claras e as informações de receitas e despesas da cooperativa não eram acessíveis para todos(as) os(as) cooperativados(as), gerando um clima de desconfiança e insegurança no ambiente de trabalho.

Constata-se uma diferença significativa entre o discurso do presidente da cooperativa e o do sindicato, pois, segundo este último, a direção apenas comunicava aos associados as decisões já encaminhadas por ela, como por exemplo: contratação de novos funcionários, compra de máquinas, compra de camionete, entre outros procedimentos. Assim sendo, segundo também as trabalhadoras entrevistadas, as assembleias apenas referendavam o decidido pela diretoria.

No depoimento a seguir, a trabalhadora relata a situação em que os operários(as) encontravam-se na época da formação da cooperativa, bem como os motivos que os(as) levaram à paralisação das atividades de trabalho.

A gente trabalhava na fábrica e aí a gente aderiu a uma greve para conseguir aquilo que a gente tinha direito de salário. Como nós não conseguimos e eles não pagaram a gente, nós nos reunimos em um grupo, junto com o presidente do sindicato e resolvemos montar uma cooperativa. Lutamos em cima disso e conseguimos e está dando certo. A gente não tinha emprego, o grau de instrução era baixo, filhos pequenos. A gente não tinha pessoa que cuidasse dos nossos filhos, creche não tinha, e deixar os filhos em casa sozinhos também não dava, então a gente pensou em montar uma coisa para nós aqui e conseguimos. Foi sofrido, mas deu certo (Odete, 54 anos).

As causas da falência da fábrica vinculavam-se à má administração por parte dos herdeiros da empresa que não souberam conduzir o negócio, além de desconsiderar os trabalhadores,

[...] foi na época [...] quando a gente estava sem salário. Porque, além de não pagar os salários, eles faziam pouco da gente. A gente procurava eles para conversar, fazer reuniões, e eles nem recebiam a gente. Parecia que a gente era lixo perto deles. A gente trabalhou, produziu e eles ganharam muito dinheiro em cima disso e não pagaram a gente. A gente ia tentar falar, e eles não davam um pingão de valor, não queriam nem receber a gente. Eles tinham, eu acho, que a metade dos terrenos, as casas aqui da minha rua era tudo deles. Essa casa nós compramos deles. Eles perderam tudo. Até que o pai estava vivo as coisas funcionavam e depois os herdeiros não souberam administrar e, além disso, confiaram em terceiros e aí desandou (Ivete, 58 anos).

O proprietário não aceitava que o sindicato fizesse parte das negociações, então os sindicalistas permaneceram somente na comissão de encaminhamentos. No entanto, mais tarde, acabou entrando para completar o número de pessoas para formar a quantidade necessária de associados para formar uma cooperativa. Isso, caracteriza, segundo Cornforth (2007, p.49),

como *endowed cooperatives* – cooperativas formadas a partir de sugestões e consentimento dos proprietários da empresa em transformação.

O depoimento abaixo é de uma trabalhadora cooperada e ilustra essa situação:

Entreí na cooperativa para sair do desemprego, mas nem todos os funcionários da fábrica foram chamados para participar. Muitos queriam ter entrado na cooperativa e não foram chamados. Inclusive pessoas que batalharam dia e noite na época da greve para trabalhar e ver a experiência na prática. Teve pessoas que ficaram super magoadas e ainda estão, até hoje (Catarina, 47 anos).

Com isso, constata-se que a cooperativa foi organizada com os trabalhadores(as), mas com a supervisão e a autorização dos proprietários. Os(as) trabalhadores(as) foram selecionados, não por terem participado da luta, mas por serem considerado(as) necessários ao trabalho do novo empreendimento e excluindo os demais. Para os(as) que ficaram na cooperativa, as justificativas da permanência foi a falta de opções: a necessidade de manter o emprego e para aqueles(as) que já estavam aposentados(as) foi uma forma de continuar na ativa, porque o valor da aposentadoria era insuficiente para manter suas famílias.

As mulheres cooperadas¹² e as condições de trabalho

A idade das cooperadas variava de 35 a 75 anos, porém a maior concentração dava-se na faixa etária de 46 a 55 anos. A idade elevada é uma das características dos(as) trabalhadores(as) em cooperativas, o que pode ser atribuído às dificuldades de enfrentar um mercado para o qual são considerados(as) velhos(as) o que torna a cooperativa uma, quase única, opção (ou falta de).

Eram, majoritariamente, oriundas de Caxias do Sul e arredores, casadas, com entre um e três filhos(as). Quando tiveram seus filhos saíram da empresa para dedicar-se à vida doméstica, retornando mais tarde ao trabalho na fábrica.

A escolaridade das entrevistadas limitava-se ao ensino fundamental completo e oito delas não chegaram a completar essa fase. Apenas três cooperadas conseguiram ingressar na faculdade – duas acabaram desistindo do curso e uma encontrava-se cursando administração de empresas. A maioria alegou que gostaria de ter estudado mais na juventude, mas que na época foi impossível devido ao custo elevado, já que na cidade não existia nenhuma universidade pública. Outros fatores, como dificuldades para conciliar os estudos com o trabalho na fábrica, cuidados com os filhos e atividades domésticas, também impediram o acesso das trabalhadoras ao ensino superior.

A trajetória ocupacional das cooperadas começou bem cedo. Entraram no mercado de trabalho ainda na adolescência, sendo que antes disso já auxiliavam suas famílias nas atividades domésticas e na agricultura de subsistência. A experiência de trabalho foi adquirida na prática cotidiana, já que nunca tiveram nenhum tipo de qualificação para o trabalho industrial. Em muitos casos, a experiência foi sendo repassada, de pais para filhos(as), noras, genros e netos(as). Podemos falar de uma cultura operária que se mantinha geracionalmente numa região tradicionalmente fabril. O número de anos trabalhados na mesma função ou no mesmo setor de atividade profissional é um indicativo desse processo, variando de 11 a 55 anos. Sete das trabalhadoras cooperadas possuíam de 26 a 30 anos de trabalho como operárias têxteis.

De forma resumida, algumas entrevistadas descreveram suas trajetórias ocupacionais. As experiências individuais nos revelam a disposição e o orgulho do domínio e do controle que possuem sobre o processo de trabalho que realizam:

Entreí no mercado de trabalho com 17 anos. Entreí no antigo LSP. Depois eles venderam para o S, sempre fiquei ali até agora na cooperativa. Eu fiz um pouco de tudo... eu fui cerzideira, fui secadeira na máquina do aço, na escova, na calandra, no decatir, na pinçadeira. Eu cortava cobertor... tive várias funções. Atualmente eu trabalho no decatir que é a última máquina que dá o acabamento final no tecido, mas se tiver alguma outra coisa para fazer, eu vou. Tenho o domínio de todas as máquinas do acabamento. No carrapicho eu não trabalho, porque é uma máquina grande, mas eu já fiz um pouco de tudo lá dentro. Ali dentro qualquer barulho diferente eu percebo e se tem alguma coisa errada, eu já sei que não está normal (Odete¹³, 54 anos).

A maioria das cooperadas construiu sua história ocupacional dentro da indústria têxtil e possuía uma íntima relação com os instrumentos de trabalho utilizados no processo produtivo; gostavam do que faziam e consideram que tiveram algumas recompensas:

Eu comecei com 12 anos no mercado de trabalho. Meus pais também trabalhavam no antigo lanifício e meus avós também haviam trabalhado. Inclusive a gente mora numa casa que era da fábrica e depois a gente conseguiu comprar. Primeiro, eu comecei de auxiliar de limpeza, depois trabalhei no mostruário, depois fui fazer curso de enfermagem e, em seguida, me chamaram, porque a moça que trabalhava tinha saído. Dai eu fiquei até hoje. Já faz 40 anos que eu trabalho no mesmo lugar (Orilde, 52 anos).

Uma vida inteira de trabalho no mesmo local, no mesmo ramo de atividade. A fábrica foi mudando de proprietário, mas os(as) trabalhadores(as) foram permanecendo. As mudanças fo-

¹² Utilizaremos de forma simultânea cooperadas e/ou trabalhadoras.

¹³ Os nomes das entrevistadas são fictícios.

ram lentas até a década de 1990, quando a reestruturação colocou tudo de "pernas para o ar". A cooperativa constituiu-se numa tentativa de permanência.

Cleide, além de relatar sua trajetória ocupacional, explica também detalhes de como era realizado inicialmente o processo de produção do tecido de lã e como é na atualidade:

Comecei a trabalhar com 19 anos. Comecei na fábrica que depois veio a falir. Comecei como limpadora de máquina. Eu limpava as máquinas que hoje eu opero e amarrava as teias, que são os fios. A gente vai amarrando um rolo após o outro, quando termina um, coloca outro. Naquela época, era tudo manual, a gente chegava a fazer bolhas nos dedos, agora a gente tem máquina, mas a gente ficou anos só na base do dedo. A gente primeiro limpava a máquina, passava um álcool, aí depois tinha um homem com mais força que colocava os rolos, porque os rolos são bem pesados. A nossa empresa é muito artesanal ainda, diferente do que existe hoje no mercado. A gente tem uma máquina que amarra teia, mas a gente faz um monte de coisa manual ainda. Quando a gente vai carregar a máquina para mudar o artigo e fazer o desenho, é tudo manual, é tudo passado fio por fio, à mão (Cleide, 62 anos).

As máquinas da cooperativa possuíam em média 30 anos de uso e foram adquiridas juntamente com o parque fabril, sendo que poucas foram compradas nos últimos anos e quando compradas há menos tempo, no momento da aquisição, já eram máquinas usadas.

Existia uma divisão bem definida no trabalho realizado na cooperativa. No processo de produção, a matéria-prima passava de mão em mão, de função em função até a revisão final do tecido já pronto para comercialização. Cada trabalhadora individual participava do processo de trabalho agregando ao produto seu conhecimento, sua experiência e habilidade manual necessária. O processo de produção do tecido era, em grande parte, manual¹⁴, desde o tratamento inicial da matéria-prima até a peça pronta para comercialização, o que exigia muita atenção, habilidade e paciência por parte das trabalhadoras.

Algumas trabalhadoras salientaram que na cooperativa houve uma intensificação do trabalho, já que na empresa anterior eram responsáveis por duas máquinas e na cooperativa cada operadora se responsabilizava por três. O fato de terem se tornado proprietárias do parque fabril significou mais responsabilidade, pois, nessa condição, o aumento do trabalho é como um "dever" a ser cumprido todos os dias. Ou seja, elas acreditavam que, como cooperadas da fábrica, deveriam trabalhar mais do que na época em que eram apenas funcionárias. Elas intensificaram o trabalho e se autoexploraram, tal qual a previsão de Marx (1977) no século XIX, ao se referir aos dilemas do trabalho nas cooperativas.

Muitas trabalhadoras reclamaram também das altas temperaturas enfrentadas no verão, no ambiente de trabalho, e do intenso frio no inverno. Outro aspecto evidenciado, que dificultava o andamento do trabalho, eram as máquinas que, por serem antigas, costumavam apresentar problemas interrompendo o curso normal do processo de trabalho. Foram destacados ainda outros aspectos negativos enfrentados no ambiente de trabalho: excesso de poeira, óleo e o barulho intenso das máquinas. Elas salientaram que usam protetor de ouvido, mas que mesmo assim já houve casos de perda parcial de audição:

As máquinas são velhas, dão até demais pelas condições delas. Tem janela, tem iluminação, mas é muito calor, muito calor por causa das máquinas secadeiras, de passar, escova com vapor. Tudo isso ajuda deixar o ambiente muito quente. Na verdade, é um trabalho praticamente artesanal, desde a lã bruta, o fio. Antigamente, eles faziam desde a lã suja, eles lavavam a lã. Hoje eles já compram a lã lavada, mais pronta para fazer o tecido (Cleide, 62 anos).

Na fiação cardada, o serviço é pesado e muito sujo. As trabalhadoras que trabalham lá quando saem têm que se lavar e mudar de roupa, porque lá dentro é muito sujo. Tem muito pó, elas trabalham dentro de um porão, para poder enganchar os fios nas máquinas. Para mim não daria trabalhar naquilo lá. Tem cooperadas também fazendo este tipo de serviço (Santina, 55 anos).

Além das condições de trabalho, o estresse maior na cooperativa decorre da forma como são tratadas pelo chefe imediato, bem como pela baixa "retirada" mensal e a falta de valorização do trabalho realizado:

Eu gosto de trabalhar e daquilo que eu faço. Acho que o maior problema é o "estresse". Tem gente que dá muita patada em cima dos outros, e eu não gosto disso. Meu chefe está sempre de mau humor e alguns colegas também. A gente trabalha muito e ganha pouco. Eles estão valorizando mais os contratados do que nós que somos sócios e não poderia ser assim, mas quem é que vai falar alguma coisa? Então, o que mais aborrece a gente é a desvalorização. A gente é sócia e não pode falar nada. Então, fica aquela angústia e tristeza (Orilde, 52 anos).

As trabalhadoras reclamaram das condições de trabalho, das máquinas velhas, do ambiente de trabalho de modo geral, das intrigas e conflitos entre associados(as), da falta de paciência de monitores, do autoritarismo por parte das chefias masculinas¹⁵, do excesso de trabalho que exige muita atenção e habilidade e, principalmente, da discrepância entre as condições de trabalho dos sócios e dos assalariados. Elas achavam que os trabalhadores contratados, com carteira assinada, estavam numa posição me-

¹⁴ Como as máquinas eram antigas, exigiam trabalho manual complementar. O processo de preparação da lã, lavagem e separação da lã para tecidos finos e grossos era todo manual inicialmente. Depois passaram a comprar a lã já lavada, mas tinham que abrir os fardos e separar, pois, a parte de fora do maço de lã, era usada para fios mais grossos e a parte de dentro, para fios mais finos.

¹⁵ Apenas os homens tinham cargos de chefias e de contramestres.

lhor que elas, como "proprietárias, o que seria uma contradição, uma vez que os(as) sócios(as), apesar de serem proprietários(as), são desvalorizados(as) e desconsiderados(as). Além disso, elas tinham receio de se manifestarem e de serem punidas, ou seja, a participação na cooperativa é restrita.

Dos conflitos que ocorriam no ambiente de trabalho, os mais graves normalmente são levados para resolução em assembleias ou reuniões com a direção; aqueles não considerados muito graves são resolvidos no próprio local de trabalho por meio de conversa entre os envolvidos e o chefe do setor. De acordo com uma das trabalhadoras, algumas cooperadas não possuem muita disposição para transmitir seus conhecimentos para as novas trabalhadoras, ou seja, falta solidariedade por parte de algumas trabalhadoras antigas, que se sentem descontentes diante das trabalhadoras contratadas que receberiam mais por causa dos direitos trabalhistas e teriam menos responsabilidades e obrigações. Era comum as(os) trabalhadoras(es) entrarem com ações na justiça contra a cooperativa após o desligamento da mesma. Isso reforça a manutenção do caráter empresarial e pouco cooperativo ou solidário da cooperativa, bem como a falta de entendimento sobre o que é uma cooperativa e dos princípios que a regem.

Segundo uma cooperada, as(os) trabalhadoras(es) não são tratadas(os) como proprietárias(os) da cooperativa e não podem questionar nenhum tipo de procedimento tomado pela direção, caso contrário, passam a ser perseguidas(os). Os princípios democráticos e de transparência com relação à gestão cooperativa são ignorados:

No tempo do lanifício, a gente não tinha direito de falar nada. O que era decidido era decidido e deu, a gente não tinha nem como dar opinião. Agora aqui na cooperativa está quase igual. A direção decide e está dito e está feito. Se tu tentar discutir, às vezes eles te retalham e às vezes até te perseguem, que isso eu já vi. Às vezes, tu queres somente colocar uma opinião, porque eu acho que a gente tem sempre que ouvir várias opiniões para decidir qual que é a melhor, mas lá não acontece isso. Eles se fecharam e não ouvem as opiniões de ninguém (Graça, 56 anos).

Vários depoimentos apontam também para a intensificação do trabalho, principalmente no período de alta temporada, no período que antecede o inverno, chegando em média a 12, 13 ou 14 horas diárias de trabalho. Outra questão polêmica analisada foi a remuneração, a qual aprofunda a crise nas relações entre as(os) trabalhadores(as) na cooperativa. O fato de ser uma cooperativa com remuneração diferenciada entre as diversas funções desempenhadas pelos seus(as) cooperados(as) é motivo de descontentamento. Isso ocorre porque muitas das trabalhadoras não aceitam nem acham justo receber uma remuneração inferior a de colegas de trabalho que também são cooperativados e que pagaram o mesmo valor para ingressar na cooperativa, no momento da sua formação. Além disso, alegam que a compra do patrimônio da cooperativa foi graças ao trabalho de todas(os) as(os) cooperadas(os).

Dessa maneira, as trabalhadoras, por um lado, movidas pela necessidade de contribuir e aumentar a renda familiar e, por outro, pela responsabilidade que sentem no atendimento das necessidades da cooperativa em manter a entrega das encomendas no prazo, acabam acrescentando em suas jornadas normais de trabalho, duas, três e em alguns casos até seis horas extras diárias, além do trabalho no sábado pela manhã. Quando solicitadas a fazerem horas extras, muitas cooperadas têm receio e medo de recusar a solicitação, já que por serem cooperadas são levadas a pensar que estariam prejudicando o coletivo e não apenas a si próprias. Em termos de remuneração, as trabalhadoras com salários mais elevados ocupam cargos na parte administrativa da cooperativa. Apesar das críticas, a diferença entre as remunerações não é muito grande, pois, a maior remuneração equivale a três vezes mais que a menor. A direção afirmava que os(as) associados(as) recebiam em torno de cinco vezes o salário da região, o que não era real, uma vez que ultrapassava pouco o valor do salário mínimo. Mesmo assim, ao serem levadas a comparar a remuneração com o salário recebido na época da antiga fábrica, algumas trabalhadoras consideram que tinha havido melhoras. Contudo, essa opinião está muito mais relacionada com o fato de receberem o pagamento mensal sem atrasos, o que é um fator muito significativo para o planejamento do orçamento doméstico, do que efetivamente um aumento da renda. Algumas cooperadas sentiam-se traídas por causa da promessa feita inicialmente de que, depois do pagamento do parque fabril, elas iriam melhorar seus rendimentos, o que aconteceu de forma parcial, somente para as pessoas que ocupavam cargos diferenciados e de confiança.

As cooperadas possuem consciência do valor do trabalho que realizam na produção da riqueza e quantos rolos de tecidos são produzidos por elas. Sabem que, sem o trabalho delas, não haveria tecidos prontos para serem comercializados e, portanto, não haveria "sobras" para serem divididas. Apesar da decepção por parte de algumas com a maneira pela qual a distribuição das "sobras" vem sendo realizada pela administração da cooperativa, encontramos outras que defenderam os métodos utilizados pela atual administração da cooperativa. Essas diferentes percepções, muitas vezes, têm sua raiz na incompreensão do cooperativismo e da gestão coletiva. Acostumadas com a experiência de longa data com a heterogestão, a gestão coletiva, no imaginário dessas trabalhadoras, resolveria todos os problemas. Como isso não acontece, há decepção e a sensação de traição aparece.

A percepção das diferenças do trabalho na cooperativa frente ao trabalho na fábrica, refletiu o caráter híbrido da cooperativa. Para algumas, a cooperativa era sinônimo de mais responsabilidade e mais trabalho. Possuíam clareza de que a cooperativa se diferenciava de uma empresa regular e de que eram as proprietárias. Possuíam conhecimento do que é produzido, da natureza das encomendas e do que é necessário fazer, o que evidencia, de uma forma mesmo que parcial, que as informações circulavam. Um dos aspectos mais citados sobre as diferenças na forma de gestão é a ausência dos direitos sociais acoplados às retiradas, principalmente com relação às férias, ao décimo ter-

ceiro e ao direito de justificar a ausência no trabalho em caso de doença. Contudo, atribuem isso à ausência de uma decisão coletiva que poderia reverter essa situação. Em 2012, a Lei n. 12.690 regulamentou as relações entre as cooperativas de trabalho e tomadores de serviços, incluindo garantia de alguns benefícios e direitos sociais. O objetivo era dificultar a utilização de cooperativas como forma de precarização das condições de trabalho.

Algumas cooperadas se declaram satisfeitas com o trabalho na cooperativa, salientando o aspecto da propriedade coletiva. Por outro lado, há quem considere que, se a fábrica não tivesse falido, estariam com salário mais elevado. O trabalho aparece como uma espécie de retorno a uma situação ideal, a permanência na fábrica, com menos pessoas no ambiente de trabalho e algumas desvantagens como ausência de direitos e cansaço devido à dupla jornada de trabalho e seu prolongamento. Contudo, essa situação já é vista com certa naturalidade pelas cooperadas, ou seja, existe uma legitimação do prolongamento da jornada de trabalho, pois, se a cooperativa contratasse novos(as) funcionários(as) nesse período, para depois dispensá-los, já que durante a época da primavera existe uma diminuição da demanda pelos tecidos de lã, as despesas da cooperativa seriam elevadas e divididas entre todos(as). Assim, pelo bem coletivo, elas intensificam suas jornadas e sacrificam-se o quanto for necessário.

Na cooperativa, não existe de forma imperiosa a ameaça da demissão, característica da instabilidade do emprego na empresa regular, mas sim a instabilidade do mercado, a competitividade necessária para a permanência das atividades da cooperativa. O futuro na fábrica, cooperativa ou não, muda pouco. A possibilidade de desenvolvimento de carreira é limitada e as trabalhadoras têm consciência disso. Mudam a propriedade e a natureza das relações, mas essa mudança não é radical, uma vez que restrita a unidades produtivas isoladas e a produção continua organizada como em uma empresa heterogestionária.

Assim, entre conflitos, dificuldades e incertezas, as trabalhadoras seguem transformando com suas mãos e mentes a lã de ovelha em fios e tecidos de vários tipos e para todos os gostos. Contudo, vale ressaltar que o fato de serem "proprietárias" dos meios de produção da cooperativa não vem se convertendo em garantia de poder, autonomia e liberdade de expressão no ambiente de trabalho. Torna-se muito semelhante a qualquer outro emprego, com vantagens e desvantagens, mas no qual as opções são restritas para trabalhadoras que, mesmo experientes, estão numa faixa etária com poucas chances no mercado.

Considerações finais

De modo geral, vimos que o fato de ser proprietária do parque fabril (prédio e maquinários) não melhorou aspectos relacionados à participação, solidariedade, e autonomia dessas mulheres no ambiente de trabalho. As cooperadas nem sempre se identificavam como proprietárias, e sim como operárias, e tampouco eram tratadas como proprietárias pela atual diretoria. A intensificação do trabalho, a hierarquia, a disciplina exigida e

a diferença estatutária entre cooperativados(as) e assalariados(a) borram as diferenças entre gestão coletiva e heterogestão.

Apesar das contradições e dos limites desse tipo de empreendimento, e conforme a opinião da maioria das cooperadas, mesmo o trabalho sendo intenso e precário, com remuneração baixa, e mesmo havendo centralização do poder e falta de transparência por parte da direção, existe uma maior satisfação com o trabalho na cooperativa do que no trabalho realizado na empresa anterior. Isso se relaciona, principalmente, com o fato de receberem seus rendimentos sem atraso, ou seja, sempre no quinto dia útil de cada mês. Isso lhes garante maior tranquilidade na programação das despesas domésticas, e mais estabilidade financeira. Há uma maior regularidade de ganhos, considerando o contexto anterior, e mais segurança, mesmo que relativa.

O tempo de existência da cooperativa e sua adaptação ao mercado também são indicadores de certa eficiência na gestão, embora distante do modelo participativo presente da proposta cooperativa. Por outro lado, a situação mostra a dificuldade das trabalhadoras entenderem o significado efetivo do cooperativismo, o que se evidencia nas tensões disciplinares, no descontentamento das diferenças e em uma situação ambígua com relação aos trabalhadores assalariados. Entretanto, vale lembrar que se o número de trabalhadores(as) assalariados(as) se tornar maior que o número de trabalhadores(as) cooperativados(as), pode ocorrer um processo heterogestionário, com a redução progressiva dos membros associados e a transformação da cooperativa em uma empresa regular.

Constatamos ainda que a cooperativa estudada não provocou grandes mudanças na vida pessoal e social das trabalhadoras, as quais acabam reproduzindo todos os dias a mesma rotina de trabalho, tanto no chão da cooperativa quanto no espaço doméstico. As relações de gênero e a divisão sexual do trabalho permanecem intocadas.

As trabalhadoras não percebem as relações desiguais no trabalho como produto de formas de dominação, não apenas de classe, mas também de gênero. Mesmo declarando-se independentes financeiramente de seus maridos, elas consideram "natural" que a mulher seja responsável pelas tarefas domésticas e pelos cuidados com os(as) filhos(as) e trabalhem entre 12 e 18 horas diárias, somando o tempo dedicado às atividades domésticas e na cooperativa.

O fato de serem "proprietárias coletivas" dos meios de produção não lhes garante maior autonomia e liberdade no trabalho. O trabalho associado na cooperativa é percebido mais em um contexto específico, de crise da empresa anterior, na qual a luta foi menos para uma gestão coletiva e mais para a manutenção do emprego. Tanto é que, entre as mudanças mais significativas percebidas na rotina de trabalho que foram citadas pelas cooperadas, estão a ausência de direitos sociais, o aumento da responsabilidade na produção e o aumento do estresse provocado pelo trabalho que ficou mais intenso. A ausência do espírito democrático deu continuidade à situação anterior. Assim, a condição operária se sobrepõe à questão de gênero, além de anular a proposta de autogestão presente no ideário coletivista.

Uma gestão coletiva, em tese, mas que na realidade pouco se diferencia da anterior.

Dessa forma, temos um hibridismo na gestão que de coletiva tem muito pouco. Uma força de trabalho envelhecida e nenhuma renovação dos associados, a não ser pelo assalariamento, fatores que somados colocam a questão da continuidade do modelo neste formato. O ideário cooperativista passa longe dessa experiência, refletindo mais contingências históricas decorrentes da reestruturação econômica dos anos 1990.

Referências

- ARAÚJO, A.M.C. 2015. O caso da Fluskô: uma proposta de estatização e controle operário. In: M.P. LEITE; A.M.C. ARAÚJO, *O trabalho na economia solidária: entre precariedade e emancipação*. São Paulo, Annablume, p. 279-299.
- CORNFORTH, C. 2007. Alguns fatores que afetam o sucesso e o fracasso de cooperativas de trabalho: uma revisão das pesquisas empíricas. In: J.C. LIMA (org.), *Ligações perigosas: trabalho flexível e trabalho associado*. São Paulo, Annablume, p. 21-54.
- CORTELETTI, R. de F. 2009. *Trabalhadoras e Autogestão: trabalho e vida cotidiana entre operárias de uma fábrica cooperativa em Caxias do Sul/RS*. João Pessoa, PB. Tese de doutorado. Universidade Federal da Paraíba, 187 p.
- GAIGER, L.I.G. 2013a. Práticas sociais e conhecimento acadêmico no campo da economia solidária. *BIB Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais*, 73:5-20.
- GAIGER, L.I.G. 2013b. O Mapeamento Nacional e o Conhecimento da Economia Solidária. *Revista da ABET*, 12:7-24. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/18512>. Acesso em: 24/02/2015.
- HERÉDIA, V. B. 1997. *Processo de Industrialização da Zona Italiana: estudo de caso da primeira indústria têxtil do Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul*. Caxias do Sul, EDUCS, 240 p.
- LEITE, M.P.; ARAÚJO, A.M.C.; LIMA, J.C. (org.) 2015. *O trabalho na economia solidária: entre precariedade e emancipação*. São Paulo, Annablume, 401 p.
- LEITE, M.P.; RODRIGUES, C.C.P. 2015. Trabalhadores e trabalhadoras em empreendimentos solidários: perfil e representações. In: M.P. LEITE; A.M.C. ARAÚJO; J.C. LIMA (orgs.), *O trabalho na economia solidária: entre precariedade e emancipação*. São Paulo, Annablume, p. 163-201.
- LIMA, J.C. 2004. O trabalho autogestionário em cooperativas de produção: o paradigma revisitado. *RBCS*, 19(56):45-62.
- LIMA, J.C. (org.). 2007. *Ligações perigosas: trabalho flexível e trabalho associado*. São Paulo, Annablume, 314 p.
- MARX, K. 1977. Manifesto de lançamento da Associação Internacional dos trabalhadores, 1864. In: K. MARX; F. ENGELS, *Textos 3*. São Paulo, Edições Sociais, p. 313-321.
- MOSCHEN, R.C. 2002. *Dinâmica da subordinação: a história do sindicato dos trabalhadores nas indústrias de fiação e tecelagem de Galópolis*. Caxias do Sul, RS. Monografia de Conclusão de Curso. Universidade de Caxias do Sul, 92 p.
- PIRES, A.S. 2016. *As fábricas recuperadas no Brasil: o desafio da autogestão*. São Carlos, EdUFSCar, 241 p.
- SINGER, P. 2003a. Economia solidária: um modo de produção e distribuição. In: P. SINGER; A. SOUZA (orgs.), *A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego*. 2ª ed., São Paulo, Contexto, p. 11-28.
- SINGER, P. 2003b. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*. 6ª ed., São Paulo, Contexto, 139 p.

Submetido: 03/07/2018

Aceito: 16/11/2018