



UNILASALLE



CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE

RITA DE CÁSSIA DA ROSA SAMPAIO BROCHIER

**AUTOGESTÃO E NÍVEIS DE CONSCIÊNCIA: UMA INTERVENÇÃO EM UMA
COOPERATIVA DE RESÍDUOS PÓS-CONSUMO**

CANOAS
2015

RITA DE CÁSSIA DA ROSA SAMPAIO BROCHIER

**AUTOGESTÃO E NÍVEIS DE CONSCIÊNCIA: UMA INTERVENÇÃO EM UMA
COOPERATIVA DE RESÍDUOS PÓS-CONSUMO**

Dissertação apresentada no Programa de Pós-Graduação
em Educação do Centro Universitário La Salle –
UNILASALLE – como requisito parcial para a obtenção
do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Professora Dra. Maria de Lourdes Borges

CANOAS
2015

RITA DE CASSIA DA ROSA SAMPAIO BROCHIER

**AUTOGESTÃO E NÍVEIS DE CONSCIÊNCIA: UMA INTERVENÇÃO EM UMA
COOPERATIVA DE RESÍDUOS PÓS-CONSUMO**

Dissertação apresentada no Programa de Pós-Graduação
em Educação do Centro Universitário La Salle –
UNILASALLE – como requisito parcial para a obtenção
do título de Mestre em Educação.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Dra. Maria de Lourdes Borges
UNILASALLE

Prof. Dr. Balduino Antônio Andreola
UNILASALLE

Prof.^a Dra. Maria Angela Mattar Yunes
UNILASALLE

Prof. Dr. Airton Cardoso Cançado
Universidade Federal do Tocantins - UFT

RESUMO

Esta dissertação objetivou estimular o desenvolvimento da autogestão, por meio de uma intervenção, em uma Cooperativa de Resíduos Pós-consumo de Canoas, com base em Paulo Freire. Como revisão de literatura, foi realizado um estudo sobre economia solidária, autogestão, níveis de consciência, diálogo e práxis. Esta pesquisa está inserida na linha de pesquisa Gestão, Educação e Políticas Públicas do Programa de Pós-Graduação do Mestrado em Educação do Centro Universitário La Salle (UNILASALLE). A metodologia utilizada foi a pesquisa participante. Como técnica de coleta de dados, foram utilizadas a observação participante (28 encontros registrados em diários de campo), a pesquisa documental e nove entrevistas semiestruturadas. Para a análise dos dados, utilizou-se a análise de conteúdo proposta por Bardin (2010). Os resultados indicam, no que se refere à constituição de um processo autogestionário na COOPCAMATE, que há um distanciamento no desenvolvimento da consciência crítica que leva à práxis, o que acaba não efetivando a autogestão. Tal resultado pode ser explicado pelo não empoderamento dos cooperados na gestão de seu próprio trabalho, pois não se evidencia no grupo, na maior parte do tempo, práticas que diferenciem o trabalho dentro dos princípios Capitalistas e o trabalho cooperativo. Portanto, compreende-se que os cooperados da COOPCAMATE, de maneira geral, transitaram, na maior parte do tempo da intervenção, entre os níveis de consciência semi-intransitivo e transitivo ingênuo, já que a consciência crítica só é formada em momentos específicos de efetivação da práxis.

Palavras-chave: Economia Solidária. Autogestão. Pesquisa Participante.

ABSTRACT

This thesis aims to encourage the development of self-management, through an intervention in a Cooperative of post-consumer waste, based on Paulo Freire, located in the city of Canoas. As a literature review, a study was conducted on solidarity economic, self-management, levels of awareness, dialogue and praxis. This research is inserted into the search line of Management, Education and Public Policies of the Masters Program in Education of the University Center La Salle (UNILASALLE). The methodology used was participatory research. The data collection technique was the participant observation (28 meetings recorded in field diaries), the documentary research and nine semi-structured interviews. For data analysis, were used the content analysis proposed by Bardin (2010). The results indicate, as regards the establishment of a self-managed process in the cooperative COOPCAMATE, that there is a gap in the development of critical consciousness that leads to praxis, which end up not making effective self-management. This result can be explained by not empowerment of the cooperative members in managing their own work because there is no evidence in the group, most of the time, of practices that distinguish the work within the capitalist principles and cooperative work. Therefore, it is understood that the cooperative members of COOPCAMATE, in general, carried over, most of the time during the intervention, between the semi-intransitive consciousness levels and naive transitive, since the critical consciousness is only formed at specific times of realization of praxis.

Keywords: Solidarity Economy. Self-management. Participatory Research

Dedico esta pesquisa à minha filha, Maria Antônia.

AGRADECIMENTOS

*“Sonho que se sonha só.
É só um sonho que se sonha só
Mas sonho que se sonha junto é realidade” .
(Prelúdio/ Raul Seixas).*

Escrever esta página, não menos importante que o restante da dissertação, significa que mais um sonho está se realizando. Porque aqui, neste texto, intitulado “Agradecimentos”, registrarei o meu reconhecimento àqueles que sonharam junto comigo.

Seria impossível priorizar alguém, mas existiu uma cronologia para essa realização.

O ambiente educacional do Centro Universitário La Salle, já na graduação promoveu, por meio das experiências na Incubadora de Empreendimentos Solidários e na Empresa Júnior, o estímulo à continuidade dos estudos. Em especial, aos dois grandes mestres Prof. Fábio Maia e Prof. Robinson Scholz, que acreditaram em mim, e, juntos, demos os primeiros passos.

Indispensáveis para a realização de qualquer sonho: a família e os amigos. Sozinha, jamais teria conseguido!

Rogério, marido, apoio incondicional a esse sonho.

Veridiana, amiga e comadre, apoio técnico e logístico.

Tânia, cunhada e a babá perfeita.

Cassandra e Cristiano, irmã e cunhado, essenciais.

Antônio e Marina, meus pais, apoio moral.

Marino e Norma, meus sogros, o carinho diário.

Aos amigos, espero que tenham compreendido minha ausência.

Malu, minha orientadora, pois “nada acontece por acaso”. Admiravelmente dedicada à pesquisa.

À COOPCAMATE, meu agradecimento pela oportunidade de mais uma experiência na economia solidária.

Aos cooperados, protagonistas desta pesquisa, meu reconhecimento pela luta diária.

Também meus sinceros agradecimentos ao Programa de Pós Graduação em Educação do Centro Universitário La Salle (PPGEdu) pelo acolhimento e à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul (FAPERGS) pela viabilização financeira desse sonho.

*O lixo também é belo
Se a coleta é um singelo
Gesto de puro amor
Como ao colher uma flor
De roseira ou de acácia
E é assim Rita de Cássia
Rosa Sampaio Brochier
Que eu vejo agora você
Ouvindo os trabalhadores
Da Economia Solidária,
Seus sonhos e dissabores
De uma luta diária.
Inspirada em Paulo Freire
Você cultiva um alqueire
Do que há de melhor em pesquisa,
E o que nisto só visa
É ajudar na construção
De formas de autogestão
Sonhando uma sociedade
Onde todos tenham vez,
Nesta terra que Deus fez,
Para toda a Humanidade,
Como casa e jardim,
Onde ele próprio sempre a quis,
Ver fraterna e feliz,
Desde agora e até o fim...
(**Balduino A. Andreola**)*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 MINHA INSERÇÃO NA ECONOMIA SOLIDÁRIA: UMA NARRATIVA PESSOAL	12
2 CONTEXTUALIZAÇÃO DA ECONOMIA SOLIDÁRIA.....	19
3 PROBLEMA DE PESQUISA	21
3.1 OBJETIVO GERAL	22
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DA PESQUISA.....	22
3.3 JUSTIFICATIVA	23
3.3.1 Estudos sobre Economia Solidária.....	23
4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	26
4.1 ECONOMIA SOLIDÁRIA.....	26
4.1.1 A origem.....	26
4.1.2 O que é economia solidária? Características e Princípios.....	27
4.1.3 Autogestão.....	29
4.2 NÍVEIS DE CONSCIÊNCIA: DIÁLOGO E PRÁXIS	32
4.2.1 Níveis de Consciência	33
4.2.2 Diálogo	34
4.2.3 Práxis.....	35
4.2.4 Conexões teóricas entre autogestão e níveis de consciência.....	36
4.3 SÍNTESE DO REFERENCIAL TEÓRICO	39
5 CONTEXTO DE PESQUISA.....	41
5.1 COLETA SELETIVA EM CANOAS	41
5.2 COOPCAMATE	41
6. PERCURSO METODOLÓGICO	43
6.1 TIPO DE PESQUISA	43
6.2 PESQUISA PARTICIPANTE	44
6.2.1 Aspectos teórico-metodológicos da Pesquisa Participante	44
6.2.2 Os participantes da pesquisa	47
6.3 FASE EXPLORATÓRIA	48
6.3.1 Técnicas de Coleta de dados para o diagnóstico interno.....	48
6.3.2 <i>Delineamento e análise de dados</i>	50
6.4 DESENHO DESTA PESQUISA	52
6.5 DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA	54
7. DIAGNÓSTICO DA COOPCAMATE	60
7.1 DADOS DO EMPREENDIMENTO.....	60
7.2 FINANÇAS, TRABALHO E RENDA	62

7.3 RELAÇÕES INTERPESSOAIS	66
7.4 O PROCESSO DE TOMADA DE DECISÃO	70
8 A INTERVENÇÃO: ETAPAS DESCRITIVA E ANALÍTICA	75
8.1 ETAPA DESCRITIVA DA INTERVENÇÃO NA COOPCAMATE	75
8.2 ETAPA ANALÍTICA DA INTERVENÇÃO NA COOPCAMATE	105
8.2.1 As relações	105
8.2.1.1 As relações institucionais com a COOPCAMATE	106
8.2.1.2 relações interpessoais da e na COOPCAMATE	108
8.2.1.3 Privilégios da Coordenação	112
8.2.2 A autogestão	114
8.2.2.1 O Tesoureiro e a autocracia	114
8.2.2.2 Credibilidade da gestão financeira	118
8.2.2.3 Omissão da presidenta	120
8.2.2.4 Tomada de decisão como ritual	121
8.2.2.5 A práxis	123
8.2.3 O trabalho na COOPCAMATE	126
8.2.3.1 A renda	126
8.2.3.2 Organização do trabalho	128
8.2.3.3 O valor do trabalho na cooperativa	130
8.2.4 O diálogo	132
8.2.4.1 Dialogar	132
8.2.4.2 A menina e o vestido dos sonhos	137
8.3 AVALIAÇÃO DA PESQUISA	141
CONSIDERAÇÕES FINAIS	150
REFERÊNCIAS	159
APÊNDICE 1	164
APÊNDICE 2	165
APÊNDICE 3	166
ANEXO A	167

1 INTRODUÇÃO

A economia solidária surgiu na França no século XIX, quando a solidariedade foi estabelecida como fundamento de amparo às consequências do abalo causado pelo desenvolvimento da economia de mercado (CHANIAL; LAVILLE, 2006). Mas, foi na Inglaterra que a primeira cooperativa se constituiu por organização popular. Foi em 1844, na cidade de Manchester, denominada Cooperativa dos Probos Pioneiros Equitativos de Rochdale com 28 operários de diferentes ofícios. Era uma cooperativa de consumo que além de comércio de seus produtos, tinha também como objetivos proporcionar educação e formação aos seus cooperados, consolidação de um grupo autossustentável e promover habitação e emprego a quem necessitasse. Além disso, não possuía funcionários, os próprios cooperados se dividiam entre as atividades da cooperativa (CANÇADO, 2004). A prática da divisão de atividades é uma prática comum em cooperativas, sendo esta uma prática indicativa da autogestão. Paul Singer, economista, sociólogo e Secretário Nacional da Economia Solidária no Brasil, desde a sua fundação em 2003, menciona que a economia solidária chegou neste país, como uma resposta defensiva de pessoas vitimadas da crise do trabalho, que adotaram estratégias de sobrevivência. A economia solidária caracteriza-se pelo agrupamento de trabalhadores por iniciativas de produção, autogeridas democraticamente, nas quais os ganhos são repartidos proporcionalmente ao trabalho realizado individualmente pelos integrantes do grupo (SINGER, 2013).

O Brasil possuía 19.708 Empreendimentos Econômicos Solidários - EES cadastrados no Sistema Nacional de Informações em Economia Solidária – SIES. Este número foi divulgado em 2013, após um levantamento realizado entre os anos de 2010 e 2012. Nesses EES estão 1.423.631 trabalhadores e trabalhadoras que buscam uma alternativa de trabalho e geração de renda.

Arelado ao desenvolvimento da Economia Solidária, a prática autogestionária ressurge como relação de trabalho em EES (ANDRADA; SATO, 2014). De forma simplificada, na autogestão não há separação entre a compreensão e a prática do trabalho, pois o trabalho é coletivo; trata-se de uma estrutura de trabalho que deve ser acompanhado de um processo educacional contínuo no EES (CANÇADO, 2008). Portanto, o processo de desenvolvimento da autogestão tem como base a educação, considerada agente indispensável

de tal processo. A educação, nesses casos, atua como condutora de um processo de formação e conscientização (MOTA, 1981).

Para melhor compreender a orientação geral desta dissertação, inicialmente será apresentada a trajetória pessoal de inserção no campo de pesquisa da economia solidária, para, em seguida, proceder à delimitação do tema e objetivos. Na sequência, se apresentará a fundamentação teórica que abordará a economia solidária discorrendo sobre a sua origem, características e princípios, e, também, sobre autogestão. Ainda, se realizará uma abordagem sobre os seguintes temas: níveis de consciência, diálogo e práxis. Encerrando esta seção, uma discussão sobre a relação da autogestão e os níveis de consciência será realizada, e, por fim, uma síntese do referencial teórico abordado. Na seção seguinte, denominada Contexto de Pesquisa, uma breve exposição da coleta seletiva de Canoas e, em seguida, da COOPCAMATE.

Na próxima seção, será apresentado o percurso metodológico, constituído das seguintes subseções: tipo de pesquisa, pesquisa participante, aspectos teórico-metodológicos da pesquisa participante, participantes da pesquisa. Na fase exploratória são apresentadas as seguintes subseções: técnicas de coleta de dados para o diagnóstico interno, delineamento e análise de dados, desenho da pesquisa e desenvolvimento da pesquisa. A próxima seção contempla o diagnóstico da pesquisa, apresentado em quatro subseções: dados do empreendimento, finanças, trabalho e renda, relações interpessoais e o processo de tomada de decisão.

A última seção dedica-se à apresentação da intervenção, primeiro a parte descritiva do processo e em seguida a parte analítica que se subdivide ainda em quatro categorias: as relações, a autogestão, o trabalho na COOPCAMATE e o diálogo. Finalizando, uma seção sobre a avaliação da pesquisadora pelos cooperados e outra seção sobre os desafios da pesquisa participante. As considerações finais encerram a presente dissertação.

1.1 Minha inserção¹ na Economia Solidária: uma narrativa pessoal

Durante o período da realização do Trabalho de Conclusão de Curso da Administração, a fim de dedicar-me ao trabalho de monografia, com as atividades de

¹ Nesta subseção utilizo a primeira pessoa do singular para contar como foi a minha entrada no campo de estudo desde o ano de 2012.

aplicação da pesquisa e posterior análise dos dados, reduzi a jornada laboral para meio turno na empresa onde trabalhava. Dessa forma, também obtive maior tempo disponível para conhecer outros projetos que até então, devido ao trabalho em turno integral e ao estudo na graduação no turno da noite, não me permitiam conhecer, tal como a Sinergia Consultoria Júnior, a Empresa Júnior do Unilasalle, na qual ingressei em abril de 2012.

Por meio da Empresa Júnior, conheci mais o trabalho das Cooperativas de Reciclagem de Resíduos Sólidos Urbanos de Canoas, e, conseqüentemente, o envolvente trabalho da Economia Solidária. Salienta-se que a Empresa Júnior possui um viés de assessoria nesta área em parceria com a Incubadora de Empreendimentos Solidários do Tecnosocial/Unilasalle, vinculada ao Tecnosocial Unilasalle (doravante denominada Incubadora/Tecnosocial). A Incubadora/Tecnosocial tem como objetivo contribuir para a consolidação de EES de Canoas e região na perspectiva de construir tecnologias sociais apropriadas para fortalecer a capacidade empreendedora e a dinâmica solidária desses empreendimentos, potencializando sua atuação sustentável e autogestionária nos territórios onde atuam. Em outubro de 2012, uma oportunidade de estágio (20 horas semanais) na Incubadora/Tecnosocial despertou-me o interesse em conhecer melhor o trabalho desenvolvido na economia solidária. Então, ingressei na equipe de trabalho da Incubadora. Mas não poderia antever que esse trabalho me faria mudar a direção da minha carreira profissional.

Ainda em 2012, decidi me desvincular da empresa onde trabalhava e me dedicar ao estágio e à Iniciação Científica. Assim, fui selecionada como bolsista de Iniciação Científica do Professor Robinson Henrique Scholz que desenvolvia uma pesquisa sobre o desenvolvimento da inovação social através das práticas de lideranças em EES na cidade de Canoas e Região. Observa-se que o Professor Robinson também era o Coordenador da Incubadora/Tecnosocial e da Agência P&D do Unilasalle. Desde julho de 2013, desvinculei-me do estágio e me dedico ao Projeto da Empresa Júnior, onde sou a presidenta da associação na gestão 2014/2015.

Posso afirmar que uma experiência vivida durante o estágio realizado na Incubadora/Tecnosocial do Unilasalle é a motivadora da minha pesquisa, conforme será explicitado a seguir. Um dos sete empreendimentos incubados, denominado Cooperativa de Catadores de Material Reciclável da Mathias Velho - COOPCAMATE, estava passando por uma crise financeira e, conseqüentemente, organizacional no período em que atuei na Incubadora (2011-2012). Esse grupo, que iniciou seu trabalho em 1986, está localizado no

Bairro Mathias na Cidade Canoas, atua na coleta e triagem de resíduos sólidos urbanos. No período referido, contava com 20 cooperados aproximadamente. Entre as minhas atividades a serem desenvolvidas, estava a de auxiliar os empreendimentos nos seus processos de gestão. A COOPCAMATE passou a ser acompanhada por mim e uma psicóloga (eu me dedicava aos trabalhos técnicos em gestão para o empreendimento e a psicóloga me dava suporte quanto à abordagem metodológica das atividades desenvolvidas com o grupo) tão logo iniciou meu trabalho na Incubadora.

Diante da crise, o grupo encontrava-se em número reduzido, apresentando-se desmotivado, uma vez que a renda mensal estava baixa e havia excesso de material armazenado no galpão e no pátio da Cooperativa. Segundo os próprios cooperados, o material foi sendo armazenado em função da falta de mão de obra (motivada pela crise financeira), estimavam que houvesse material acumulado há mais de dois anos. Com o passar do tempo, alguns materiais foram se deteriorando atraindo abelhas, moscas e outros insetos. O galpão teve quase 50% do espaço ocupado pelo material acumulado, dificultando até mesmo a luminosidade do local. A Fotografia 1 demonstra a situação de acúmulo de material na Cooperativa:

Fotografia 1- Material acumulado na cooperativa (e - parte interna / d – parte externa).



Fonte: Arquivos da Sinergia Consultoria Júnior.

Após reuniões internas na Incubadora, refletimos (a colega psicóloga, o nosso coordenador e Eu) que tão importante quanto reorganizar a situação financeira, tínhamos que trabalhar a motivação do grupo para tal processo. Assim, organizamos um cronograma com encontros semanais com o grupo, que foram realizados na própria Cooperativa. A seguir,

serão narradas algumas técnicas grupais realizadas nas atividades, por mim e pela colega mencionada, que se tornaram referências fundamentais no processo de reorganização do empreendimento. No primeiro encontro, propusemos uma reflexão sobre sonhos através do refrão da música “Prelúdio” do Raul Seixas. Houve a audição da música e tínhamos um cartaz com a sua letra: “Sonho que se sonha só. É só um sonho que se sonha só. Mas sonho que se sonha junto é realidade”. A partir da vivência provocamos o grupo a iniciar uma reflexão do que estas frases da música tinham a ver com a realidade da Cooperativa. Todos os cooperados tiveram uma boa compreensão das frases; destacamos algumas falas como: “Sim, eu entendi. Temos que sonhar juntos, porque sozinho a coisa não rende”. A partir do que disseram, fizemos uma associação com o resultado que tiveram na partilha de dezembro, que foi fruto do trabalho conjunto até então. E, como “tema de casa”, a tarefa de pensarem em um sonho que tivessem e o que precisariam para realizá-lo. “Um sonho... Para realizar é preciso...” Essa tarefa ficou colada em um cartaz na parede.

Para o segundo encontro, realizado uma semana depois do primeiro, levamos flores desenhadas e recortadas em papel branco, lápis de cor, giz de cera, canetinhas coloridas e pedimos que cada um do grupo escrevesse (no grupo havia analfabetos, para esses ajudamos na escrita) o seu sonho. Alguns dos sonhos relacionados foram: “Encaminhar meus filhos, ter um companheiro, trocar de casa, ter saúde; que a cooperativa vire uma micro empresa; paz, amor, ser feliz, saúde para os filhos, aposentadoria; que a minha nora se acalme; vida, cooperação do grupo, dignidade; ter uma casa, ter um filho, casar de novo; curar minha mãe da artrose; levar os quatro filhos, neto e nora para Fortaleza”. Depois, coletivamente, utilizando materiais recicláveis, o grupo confeccionou um jardim (utilizaram uma caixa de isopor, colocaram areia, folhas verdes naturais e alguns outros acessórios para decorar a caixa). E, chegou o momento de plantar as flores, ou seja, plantarem os seus sonhos. Cada cooperado falou do sonho descrito na sua flor papel e, em seguida, plantou-a no jardim, assim, este foi denominado “Jardim dos Sonhos”. Deixamos como tarefa para a semana seguinte que cada um pensasse qual seria o valor necessário receber por mês para a realização do seu sonho (e para os que não descreveram sonho material, solicitamos que pensassem num valor necessário mensal para viver).

No terceiro encontro, a proposta era “Regar os Sonhos”, levamos gotas de água recortadas em papel branco e novamente levamos lápis de cor, giz de cera, canetinhas coloridas. Torna-se importante destacar que os cooperados tiveram grande envolvimento na

atividade de pintura, permaneceram por um tempo significativo colorindo suas flores e gotas de água. Depois que coloriram as gotas de água, pedimos que cada um descrevesse o valor que tínhamos pedido para pensar no encontro anterior e cada um “regou” o jardim com a sua gota de água. Os valores sugeridos foram sistematizados por nós. Salienta-se que, ao final do nosso encontro, o grupo fez uma reunião para decidirem se trabalhariam no feriado de Nossa Senhora dos Navegantes e no Carnaval. Assim que iniciou o assunto, uma cooperada falou: “se ficar sem trabalhar em todos os feriados, não vamos realizar nossos sonhos”. Isto demonstra um exemplo de tomada de consciência do problema que o galpão estava enfrentando, o caso do acúmulo de material.

Para o quarto encontro, organizamos uma planilha que constava o valor médio mensal de renda desejada (R\$ 1.000,00) calculado a partir dos valores indicados na atividade do segundo encontro. Na planilha, também constava uma listagem dos produtos triados e vendidos no último mês de produção. Fizemos um cálculo proporcional para apresentá-los quanto de material precisariam triar e vender para atingir a renda média de R\$ 1.000,00 por cooperado mês. Torna-se importante destacar que utilizamos o mesmo formato de planilha que o grupo utilizava para o controle de vendas por produto, objetivando sua melhor compreensão. Tão logo, projetamos a planilha na parede do refeitório, onde todos estavam reunidos, uma cooperada que pouco se expressava nas atividades mencionou “*temos que produzir o dobro...*”. E ela estava certa, pois a renda do mês anterior que tomamos como base de cálculo se apresentava próxima dos R\$ 500,00. Isso fez com que o grupo percebesse a necessidade de aumentar a produção para que pudessem aumentar seus ganhos. Assim, tomaram como “meta de produção” os pesos dos materiais descritos na planilha apresentada, esta ficou fixada na parede do refeitório a partir do quarto encontro (este foi o local escolhido porque os cooperados circulavam bastante e poderiam visualizar diariamente as metas).

Os encontros seguintes foram agendados para uma periodicidade de 14 dias, pois o combinado foi acompanhar a produção e as vendas para que fizéssemos encontros de avaliação. No primeiro encontro de avaliação, após um mês, o grupo ainda não havia atingido a meta de produção, a renda continuava baixa e uma grande quantidade de material estava armazenada no galpão. Mesmo não atingindo a meta de produção, nesse primeiro encontro, o grupo mostrava-se otimista quanto ao trabalho, pois demonstravam acreditar em sua capacidade, apesar de ser um trabalho árduo. Também nos apresentaram algumas estratégias desenvolvidas pelo grupo para o aumento da produção, tais como: dividiram o grupo, alguns

trabalhavam no material acumulado da parte externa galpão e outros trabalhavam no material acumulado na parte interna galpão; também estenderam uma hora na jornada diária de trabalho e fizeram mutirões aos sábados.

Sentindo-me “sem respostas” para tal situação, pois ainda havia muito material acumulado e a renda mantinha-se baixa, levei a problemática ao o grupo da Sinergia Consultoria Júnior da Unilasalle. A questão era a baixa renda *versus* grande quantidade de material armazenado. A partir desse contato/pedido, o grupo da Sinergia realizou três visitas ao empreendimento e, após a confecção de um diagnóstico, propuseram a implementação de um “Programa 5S”. Segundo Rebello (2005), o Programa 5S consiste no conjunto de cinco conceitos simples de organização. Sua origem é japonesa, no Brasil foi traduzido da seguinte forma: *Seiri* - Senso de utilização e descarte; *Seiton* - Senso de Arrumação e Ordenação; *Seiso* - Senso de Limpeza; *Seiketsu* - Senso de Saúde e Higiene (asseio); *Shitsuke* - Senso de Autodisciplina. Quando aplicados, esses cinco conceitos tornam-se capazes de melhorar o ambiente de trabalho, a maneira de os trabalhadores conduzirem suas atividades rotineiras e as suas atitudes, agregando valor de forma efetiva aos colaboradores.

O grupo da Sinergia realizou um encontro com os cooperados para a apresentação do “Programa 5S”, e, ao final do encontro, os cooperados aceitaram o desafio. A principal ação era “limpar” o espaço, triar o material armazenado há mais de dois anos no galpão e no pátio. Assim, a parceria da Incubadora e da Sinergia colaborou na resolução de uma problemática antiga na cooperativa. Em paralelo à implantação do Programa 5S e o acompanhamento das Metas de Produção, começamos realizar reuniões de planejamento financeiro com a coordenação da Cooperativa, construímos (tesoureiro, secretária e Eu) um fluxo de caixa para organização do caixa da Cooperativa, também foram realizadas reuniões sobre processos, avaliação e controle. Após quatro meses de reuniões e formações, o empreendimento apresentava-se com 90% de suas dívidas quitadas e iniciando um processo de reorganização em sua estrutura física e organizacional.

Durante o ano de 2013 e também 2014, realizei e realizo visitas periódicas à COOPCAMATE juntamente com o grupo da Sinergia Consultoria Júnior, que, em 2014, reimplantou o Programa 5S a fim de reorganizar os processos operacionais da Cooperativa.

Estas vivências me fizeram refletir que organizações, independente do porte, ramo de atividade ou modelo, buscam continuamente o aumento de produtividade e redução de custos dentro de um ambiente adequado ao trabalho com o objetivo de otimizar seus ganhos. Para

isso, as organizações tradicionais contratam mão de obra especializada ou mesmo *softwares* que ajudam a otimizar o trabalho. Mas o que fazer em um EES? Tais empreendimentos enfrentam um grande desafio no que tange a prática da autogestão, justificado pela falta de vivência dos cooperados na prática de gestão.

A experiência citada gerou alguns trabalhos acadêmicos, tais como:

- a) A Ferramenta 5S Como Instrumento de Gestão na Reciclagem de Resíduos Sólidos Urbanos. In: XX Mostra UNISINOS de Iniciação Científica 2013, São Leopoldo/RS.
- b) A Ferramenta 5S como Instrumento de Gestão na Reciclagem de Resíduos Sólidos Urbanos O Caso COOPCAMATE. In: IX Semana Científica Unilasalle - SEFIC, 2013, Canoas/RS.
- c) A relação da produção e da partilha: planejamento de metas de produção e um Empreendimento de Economia Solidária de Canoas/RS. In: Feira de Iniciação Científica Feevale - 2013, Novo Hamburgo/RS.
- d) A Implantação do Programa 5S na Cooperativa dos Catadores de Material Reciclável de Canoas - COOPCAMATE. In: Robinson Henrique Scholz. (Org.). Economia Solidária e Incubação: uma construção coletiva de saberes, 2014.
- e) Projeto 5S: Inovando na Gestão de um empreendimento econômico solidário no Campo da Reciclagem. In: EmpreendeSUR, 2014, São Paulo/SP.

Dessa forma, esta pesquisa poderá contribuir para a disseminação do tema, fortalecendo os conceitos de Economia Solidária e Autogestão nos meios acadêmicos e para a sociedade. Também contribuirá para o desenvolvimento da cooperativa e para a formação da cultura autogestora. Cançado (2008) relata que há uma escassez de produções bibliográficas no que tange à construção da autogestão em EES. Muitas delas, como já foram exemplificadas acima, exploram o tema autogestão considerando apenas as necessidades de um empreendimento para ser autogestionário ou os identificam em estudos de casos. Não existe um foco em estudos que identifiquem ou se preocupem com a construção do processo de autogestão, ou seja, como acontece a formação para a autogestão. Isto reafirma a originalidade desta pesquisa com enfoque nos temas Economia Solidária e Autogestão.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DA ECONOMIA SOLIDÁRIA

O Brasil possui 19.708 EES cadastrados no SIES, este número foi divulgado em 2013, após um levantamento realizado entre os anos de 2010 e 2012. Nesses EES, estão 1.423.631 trabalhadores e trabalhadoras que buscam uma alternativa de trabalho e geração de renda.

A criação da Secretaria de Economia Solidária - SENAES no Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, em 2003, possibilitou mudanças nas políticas públicas de trabalho e emprego e a garantia de direitos de cidadania, quando o trabalho associado ganhou reconhecimento junto às demais políticas públicas de geração de trabalho.

A Economia Solidária é de grande importância para a sociedade brasileira atual, uma vez que o trabalho representa uma forma de crescimento e amadurecimento do indivíduo. Além disso, a Economia Solidária proporciona este tipo de oportunidade igualmente a todos que nela estão inseridos (SINGER, 2008).

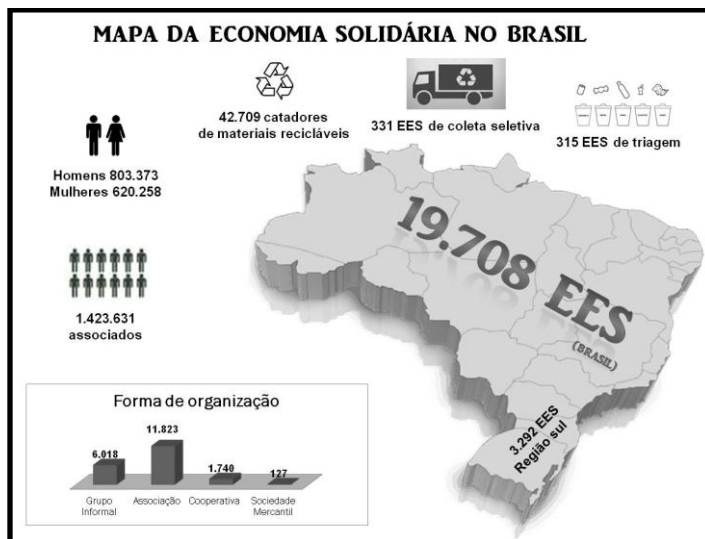
A SENAES possui um Sistema Nacional de Informações em Economia Solidária, o SIES, cujo principal objetivo é a constituição de uma base nacional de informações em Economia Solidária, e, desde a sua implantação, em 2004, consolida informações sobre EES em todo o Brasil. Um primeiro levantamento realizado em 2005 identificou 14.954 Empreendimentos, o segundo levantamento, que foi feito em 2007 encontrou mais 6.905, totalizando 21.859 EES. Já o terceiro levantamento ocorreu entre os anos de 2010 e 2012, e mapeou mais 11.663 novos Empreendimentos no Brasil. Portanto, entre 2005 e 2012, sendo 33.522 EES foram identificados no Brasil.

No terceiro mapeamento, além de identificar novos EES, o SIES revisitou os EES já cadastrados no sistema, sendo que dos 21.859 constantes no sistema, apenas 7.839 EES foram atualizados e incluídos na nova base de dados 2010-2012, pois os demais não foram localizados, deixaram de existir ou não atendem aos critérios do SIES uma vez que assumiram outras formas organizacionais. Assim, a nova base de dados do SIES, denominado Mapa da Economia Solidária no Brasil, possui 19.708 EES cadastrados.

O resultado do Mapa é a aplicação de um questionário de 171 questões que abordam a identificação e característica do ESS e dos sócios, tipo de atividade, investimento e gestão.

A seguir, apresentam-se alguns dados do Mapa da Economia Solidária no Brasil embasado no SIES.

Figura 1 - Mapa da economia solidária no Brasil



Fonte: Autora desta pesquisa.

Conforme apresenta Figura 1, a maior parte do EES são associações (60%), cooperativas (8,8%) e sociedades mercantis (0,6%). Observa-se que o número de grupos informais é relativamente alto (30,5%), mas isto também significa dizer que 70% dos EES do país são formalizados.

Entre os 19.708 EES estão 1.423.631 associados, o que apresenta uma média de 72 associados por Empreendimento, sendo que 56,4% (803.373) são homens e 43,6% (620.258) são mulheres.

Referente à categoria social dos sócios dos EES do Brasil, a maioria dos sócios são agricultores familiares (55%), seguido por artesãos, com (18%), entre outros. Cabe aqui destacar os catadores de material reciclável que representam (3%) na categoria social dos sócios no país.

Entre outras informações que o mapa apresenta, destaca-se que dos 19.708 EES do Brasil, 331 atuam na coleta de materiais recicláveis e 315 na triagem de matérias recicláveis. Ainda, 3.292 (16,7%) dos 19708 EES estão localizados na Região Sul.

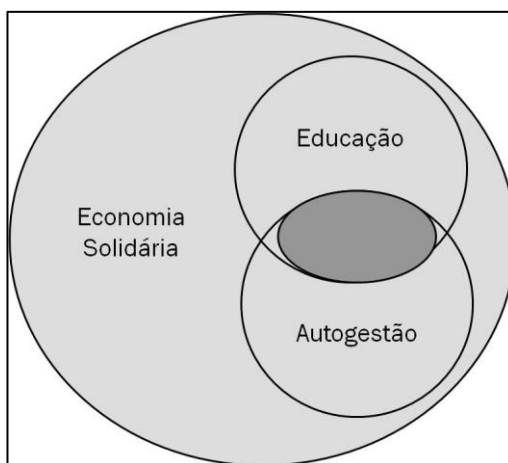
Tais dados não são frutos do acaso, pois Adams e Santos (2013) relatam que, quando as pessoas se envolvem no processo de economia solidária, experimentam a sua prática, acabam se percebendo como educadores da base popular, no sentido de replicar os valores construídos através do trabalho coletivo. Ainda os autores destacam que a economia solidária é um lugar de prerrogativa à Educação Popular.

3 PROBLEMA DE PESQUISA

Nesse contexto, o que me instigou foi a possibilidade de compreender o trabalho iniciado no aqui denominado “Jardim dos Sonhos” a fim de contribuir ainda mais no desenvolvimento da Cooperativa. Utilizou-se o termo “compreender” porque enxerguei no desenvolvimento desta dissertação a possibilidade de analisar a continuidade do trabalho iniciado durante o estágio na Incubadora. Ou seja, enxerguei a possibilidade futura de ampliação e fortalecimento do jardim, por meio do entendimento dos complexos processos sociais e técnicos que envolvem o dia-a-dia da cooperativa e seus resultados. O trabalho narrado na primeira seção foi uma atividade que, com base apenas no senso-comum, já propiciou um processo de transformação na Cooperativa. Busquei, então, nas bases teóricas da Economia Solidária e da Autogestão, compreender mais profundamente a realidade encontrada na COOPCAMATE em seus aspectos de autogestão e suas consequências.

Levando em consideração que a Economia Solidária é uma alternativa no modo de produção (SINGER, 2008, 2011) e que tem como uma de suas características a autogestão (MTE, 2014) e acredita-se que a educação atue como condutora do processo de formação de consciência para a autogestão em um EES (CANÇADO, 2008). A Figura 2 simboliza a relação entre Economia Solidária, Autogestão e Educação.

Figura 2 - Interseção entre os elementos teóricos da dissertação



Fonte: Autora desta pesquisa.

Enfim, o que me estimulou foi a possibilidade de compreender como uma construção coletiva se concretiza, o que contribuiu para o meu crescimento profissional e como pessoa integrante da sociedade.

O contexto desta pesquisa foi a COOPCAMATE, este é um EES que atua no campo da reciclagem de resíduos sólidos urbanos, está localizado no Bairro Mathias Velho na Cidade de Canoas. Constituiu-se em 1986 com cinco catadores e, atualmente, possui estrutura física adequada ao trabalho de coleta e triagem, contando com aproximadamente 30 cooperados.

Portanto, esta dissertação se propôs a responder ao seguinte problema de pesquisa:

Como estimular o desenvolvimento da autogestão, por meio de uma intervenção, em uma Cooperativa de Resíduos Sólidos Urbanos de Canoas, com base teórica em Paulo Freire?

Para responder a esta questão, adotou-se o método qualitativo e, como abordagem central, a pesquisa participante, definida nesta pesquisa como uma investigação, através de um processo educacional para gerar transformação em um grupo popular. Nesse sentido, quanto aos participantes desta pesquisa, torna-se importante mencionar a respeito do nosso posicionamento ontológico. O posicionamento ontológico significa a compreensão da constituição da realidade, o entendimento sobre o mundo e o ser humano (ACCORSSI, 2014). Para esta pesquisa, partiu-se de um posicionamento ontológico onde os cooperados não foram meramente informantes, mas foram os condutores do trabalho. Assim, foram os protagonistas de sua própria história dentro de um processo educacional pautado pela humanização. O fato de existir define o ser humano como um ser em construção contínua, dono de um processo sem fim (TROMBETTA; TROMBETTA, 2008) e é assim que os participantes desta pesquisa são percebidos, como seres humanos capazes de se (re) construir permanentemente, capazes de se transformarem e transformarem o seu mundo. Tal posicionamento é coerente com o entendimento de Freire (1999), o qual serve como base teórica para esta intervenção.

3.1 Objetivo Geral

Estimular o desenvolvimento da autogestão, por meio de uma intervenção, em uma Cooperativa de Resíduos Sólidos Urbanos de Canoas, com base teórica em Paulo Freire.

3.2 Objetivos específicos da pesquisa

- a) Descrever a maneira como ocorre o atual processo de autogestão da Cooperativa de Reciclagem de Resíduos Sólidos Urbanos de Canoas.

- b) Analisar o processo de autogestão da Cooperativa de Reciclagem de Resíduos Sólidos Urbanos de Canoas, discutindo as contribuições teóricas de Paulo Freire.
- c) Desenvolver e analisar uma intervenção, visando o desenvolvimento do processo de autogestão a partir das demandas dos participantes de uma Cooperativa de Resíduos Sólidos Urbanos de Canoas com base teórica em Paulo Freire.

3.3 Justificativa

3.3.1 Estudos sobre Economia Solidária

São relevantes e crescentes os estudos realizados sobre o tema Economia Solidária nos últimos anos. Por se tratar de uma nova realidade social *acabou por* despertar o interesse da pesquisa, principalmente em estudantes de mestrados e doutorados que, com diferentes focos de estudo, ajudaram a influenciar o estado da arte. Pesquisadores experientes também se interessaram por este foco de estudos, o que gerou uma crescente nas pesquisas de mestrado e doutorado (GAIGER, 2012). A Tabela 1 apresenta os números:

Tabela1 - Dissertações e teses no Brasil sobre Economia Solidária

Quinquênios	Dissertações	Teses	Totais	Médias Anuais (teses e dissertações)
1996-2000	30	6	36	7,2
2001-2005	160	35	195	39,0
2006-2010	307	97	404	80,8
Totais	497	138	635	–

Fonte: Gaiger (2012, p.20).

A Tabela 1 demonstra um relevante crescimento na realização de pesquisas sobre o tema Economia Solidária em teses e dissertações entre 1996 e 2010. No quinquênio (1996-2000) 36 pesquisas (teses e dissertações) foram defendidas. Entre (2001-2005) 195 defesas, foram 159 pesquisas a mais que no período anterior. E no período de (2006-2010) foram 404 trabalhos defendidos, mais que o dobro dos quinquênios anteriores. Verificando a média anual, passou de 7,2 trabalhos em (1996-200) para 80,8 em (2006-2010).

Também, numa pesquisa realizada na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações – BDTD, usando o filtro “Economia Solidária” como parte do título, no período de 12 anos (2003 – 2015), somente para dissertações, foram encontradas 62 pesquisas. Este é um dado representativo, pois há um grande número de pessoas envolvidas nesse contexto no Brasil, mais de um milhão e 400 mil pessoas.

Nas 62 dissertações encontradas na BDTD com o tema Economia Solidária como parte do título, um novo filtro foi feito para identificar quantas delas abordavam também o tema autogestão. O Quadro 1 apresenta os achados:

Quadro 1- Estudos sobre Economia Solidária e Autogestão

Nº	Autor / Instituição / Ano	Objetivo do estudo
1	Edir Antonia de Almeida Universidade de São Paulo 2006	Compreender e analisar a dimensão contábil nos processos de autogestão dos empreendimentos solidários, levantando desafios e demandas contábeis suscitadas nesse processo.
2	Lucas Rodrigues Azambuja Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS 2007	Compreender o sentido do trabalho autogerido como uma construção reflexiva do sujeito a partir de princípios e conhecimentos de natureza diversa, que se sedimentaram no seu estoque subjetivo de conhecimento ao longo de sua biografia de socialização.
3	Edemar Luiz Balbinot Universidade Federal de Santa Maria 2007	Avaliar a existência de particularidades específicas no modelo de gestão aplicado em um empreendimento econômico solidário.
4	Vanessa Moreira Sígolo Universidade de São Paulo – USP 2007	Analisar a formação de movimentos sociais de economia solidária nos países Brasil e Argentina, partindo do pensamento de Hannah Arendt, especialmente de sua concepção sobre política e sua centralidade, e de Edward Palmer Thompson, no que se refere à construção histórica das coletividades.
5	Anderson Rafael Barros do Nascimento Universidade Metodista de São Paulo 2008	Analisar o processo de escolhas e decisões em uma organização da Economia Solidária (empresa recuperada) em São Bernardo do Campo.
6	Geanderson Lúcio de Souza Silva Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ 2009	Levantar informações a respeito das práticas sociais autogestionárias à luz da teoria e obtendo como resultado um novo modelo característico para as organizações autogestionárias.
7	Kelci Anne Pereira Universidade Federal de São Carlos 2009	Identificar quais fatores são obstáculos e quais fatores são transformadores na construção de um empreendimento econômico solidário a partir da incubação, com foco na autogestão e na participação.
8	Aline Suelen Pires Universidade Federal de São Carlos – UFSCAR 2010	Verificar como o (as) Trabalhadores (as) cooperados (as) compreendem o significado da autogestão, em que medida interiorizam o ideário proposto pelo movimento da Economia Solidária e analisar as relações de gênero nas cooperativas formadas majoritariamente por mulheres.
9	Andressa Nunes Amorim Universidade Federal do Espírito Santo	Analisar se as relações sociais atípicas da economia solidária convergem para a estruturação de um novo modo de produção não capitalista.

	2010	
10	Thais da Silva Mascarenhas Universidade de São Paulo 2010	Examinar como os processos educativos presentes nas experiências de economia solidária, que se baseiam em princípios e práticas da educação popular, influenciam o desenvolvimento, entendido como a expansão das liberdades de uma cooperativa de 122 mulheres que trabalham com artesanato em sisal e outras fibras naturais do semiárido baiano, a Cooperafis.
11	Felipe Vella Pateo Universidade de São Paulo 2012	Indagar se a formação de empreendimentos econômicos solidários tem as características de um vir a ser que indica caminhos para fora do sistema capitalista.

Fonte: BDTD.

No universo de 62 pesquisas encontradas no BCTD contendo no título Economia Solidária, entre os anos de 2003 e 2015, 11 abordaram também, em seus estudos, o tema autogestão. Destaco o estudo sinalizado com o número cinco no quadro de autoria de Anderson Rafael Barros do Nascimento da Universidade Metodista de São Paulo, 2008. O trabalho teve como objetivo analisar os processos de escolhas e decisões em uma organização da Economia Solidária (uma empresa recuperada) em São Bernardo do Campo através de um estudo de caso por meio da metodologia pesquisa-ação, cuja concepção foi um processo de formação, com foco na autogestão, de funcionários para futuros cooperados.

4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

4.1 Economia Solidária

4.1.1 A origem

Na Inglaterra foi onde a primeira cooperativa se constituiu fundamentada na organização popular. Foi em 1844, na cidade de Manchester, denominada Cooperativa dos Probos Pioneiros Equitativos de Rochdale com 28 operários de diferentes ofícios. Era uma cooperativa de consumo que além de comércio de seus produtos, tinham também como objetivos: proporcionar educação e formação aos seus cooperados, consolidação de um grupo autossustentável e promover habitação e emprego a quem necessitasse. Além disso, não possuíam funcionários, os próprios cooperados dividiam entre as atividades da cooperativa (CANÇADO, 2004). Na França, a economia solidária surgiu no século XIX, quando a solidariedade foi estabelecida como fundamento de amparo às consequências do abalo causado pelo desenvolvimento da economia de mercado (CHANIAL; LAVILLE, 2006). Segundo o MTE, no Brasil a economia solidária chegou no XX, como solução aos trabalhadores vitimados pelas mudanças organizacionais, no âmbito financeiro e social, que enfraqueceram a relação capitalista do trabalho. Sua difusão aconteceu nos meios rurais e urbanos com experimentos de trabalho coletivo. Fortaleceu-se através de ações de desenvolvimento local, tais como: associações comunitárias, cooperativas populares, redes de produção e comercialização.

A economia solidária caracteriza-se pelo agrupamento de trabalhadores por iniciativas de produção, autogeridas democraticamente, nas quais os ganhos são repartidos proporcionalmente ao trabalho realizado individualmente pelos integrantes do grupo (SINGER, 2013). A autogestão, como princípio da economia solidária, pressupõe a participação de todos, porém, sabe-se do desafio da participação de todos no processo autogestionário.

Com o fortalecimento da economia solidária, como alternativa de combate à pobreza, promovendo o desenvolvimento econômico e social (SINGER, 2011), os governos federal, estadual e municipal passaram a reconhecer esta outra forma de organização do trabalho. Em 2003, foi criada a SENAES, vinculada ao MTE, cujo objetivo é “viabilizar e coordenar

atividades de apoio à economia solidária em todo o território nacional, visando à geração de trabalho e renda, à inclusão social e à promoção do desenvolvimento justo e solidário” (MTE, 2014). Também, há uma articulação da economia solidária através de fóruns estaduais e municipais, além do Fórum Brasileiro de Economia Solidária – FBES que nasceu da 3ª Plenária no Fórum Social Mundial em 2003 e, atualmente, envolve mais de 3000 empreendimentos de economia solidária em todo o país. Singer (2014) entende que a economia solidária no Brasil já é vista como uma escolha de seus participantes, uma alternativa ao modelo de emprego característico das empresas tradicionais.

4.1.2 O que é economia solidária? Características e Princípios

Na economia solidária, trabalhadores se organizam de maneira coletiva com o objetivo de garantirem seu próprio sustento. São homens e mulheres buscando no trabalho coletivo uma alternativa para a geração de trabalho e renda. Assim, a economia solidária promove o desenvolvimento econômico e social sem gerar exageradas dissociações (SINGER, 2011).

Para Arruda, a Economia Solidária:

É um sistema socioeconômico aberto, fundado nos valores da cooperação, da partilha, da reciprocidade e da solidariedade, e organizado de forma autogestionária a partir das necessidades, desejos e aspirações da pessoa, comunidade, sociedade e espécie. (2003, p. 237).

É uma maneira diferente de produzir, vender, comprar e trocar o que é necessário para viver, através do trabalho cooperativo e igualitário. Trata-se de uma opção de geração de renda e uma solução para a inclusão social. São diversas práticas econômicas e sociais que se estruturam de forma coletiva, formando uma rede, desde a produção até a comercialização, bem como o fomento financeiro (MTE, 2014). Além disso, Singer (2008) menciona que na economia solidária se faz uma produção com bases na igualdade, pois a posse do trabalho é coletiva. Ou seja, indivíduos organizados cooperam para o trabalho, sem que haja competição ou diferenciação.

O MTE (2014) define a economia solidária como o agrupamento de ações estruturadas pela autogestão voltadas para produção, distribuição, consumo, poupança e crédito. A partir desta compreensão, cita quatro características da economia solidária: cooperação, autogestão, dimensão econômica e solidariedade, as quais são apresentadas abaixo:

- a) Cooperação: haver empenho, aliança e competências para propósito comuns, bem como distribuir responsabilidades e resultados.
- b) Autogestão: exercício de papel participativo nas ações rotineiras e nas e ações estratégicas, promovendo o verdadeiro processo de gestão desempenhado por seus legítimos atores.
- c) Dimensão Econômica: princípio motivador para o empenho de recursos pessoais, produção e consumo.
- d) Solidariedade: envolve um conjunto de aspectos que fortalecem tal característica: partilha igualitária dos resultados; valorização e desenvolvimento para os participantes; retorno à comunidade, preservação do ambiente e, entre outros, o respeito ao trabalhador.

Nesse contexto, a economia solidária pode ser vista como uma nova forma de desenvolvimento sustentável, podendo, também, reverter os preceitos do capitalismo. E, talvez, minimizar a distinção de raça, gênero, idade, compartilhando os resultados econômicos, políticos e culturais com igualdade.

Já o desenvolvimento prático da economia solidária pressupõe ser regido por oito princípios: democracia, participação, igualitarismo, autossustentação, desenvolvimento humano, responsabilidade social, cooperação e autogestão (GAIGER, 2004). Através da democracia, os cooperados exercem a autoridade moral. Com a participação individual, tornam-se parte da coletividade. O igualitarismo permite as relações iguais. A autossustentação desenvolve a autonomia no trabalho coletivo. No que tange ao desenvolvimento humano, os processos e as interações no trabalho coletivo propiciam o crescimento como indivíduo. Também, como parte dos princípios, a responsabilidade social promove a compreensão das obrigações como parte de uma sociedade. E, por fim, a cooperação e a autogestão, que, segundo Gaiger (2004), são o foco de diferenciação da economia solidária. Na cooperação, desenvolvem-se as práticas colaborativas e a autogestão oportuniza que o próprio cooperado/trabalhador faça a gestão do empreendimento, promovendo maior significação da sua participação nesse contexto da economia solidária. Assim, estes princípios reforçam os objetivos pelos quais a economia solidária se desenvolve, ou seja, majoritariamente pela necessidade de geração de trabalho e renda.

Em suma, conforme a literatura apresentada, Arruda (2003) entende a economia solidária como um modo de vida, onde se constroem valores que podem ir além dos valores

da sociedade capitalista. Para Gaiger (2004), a economia solidária é um modo de sobrevivência ao neoliberalismo. Além do mais, Singer (2008, 2011) diz que a economia solidária é uma alternativa no modo de produção. Contudo, a alternativa pode ser uma necessidade, e, nesse caso, a necessidade pode ser um limitador para a compreensão real da economia solidária. Também, observa-se que, na vida cotidiana de uma cooperativa, nem sempre as coisas acontecem como os autores idealizam em seus conceitos, nem tudo acontece como se supõe na literatura.

O tema autogestão é um dos temas norteadores desta pesquisa, portanto, se faz necessário um maior aprofundamento sobre o assunto, como segue na próxima subseção.

4.1.3 Autogestão

A autogestão foi reconhecida como conceito em 1950, na Iugoslávia, pelo partido comunista que, na tentativa de modernizar o sistema econômico do país, atraiu a participação de cidadãos detentores de conhecimento técnico e profissional das empresas que o governo possuía o poder (MOTHÉ, 2009).

Porém, segundo Cançado (2008), existem relatos mais antigos sobre o nascimento da autogestão, conforme apresenta em seus estudos, demonstrado no Quadro 2.

Quadro 2 - Histórico da Autogestão

Autores citados por Cançado (2008)	Históricos
Mandell (1977)	Cita a primeira experiência autogestionária, em 1819, após 11 semanas de greve, trabalhadores ingleses do tabaco ordenaram seus próprios trabalhos. E, em 1833, depois de organizarem o trabalho como associativo, alfaiates franceses dispensaram a necessidade de patrões.
Motta (1981)	Cita Proudhon como pai da autogestão, este acreditava que a autogestão poderia atingir níveis macros, como uma nação, por exemplo, e que esta era a forma ideal para organizar uma sociedade.

Fonte: Cançado (2008)

Entende-se que a autogestão parte de iniciativas de organização com gestão do tipo tradicional, e que, por algum motivo, tiveram que se reorganizar para adequar-se a um novo contexto, tornando-se, desta forma, a autogestão um princípio de organização para a geração de trabalho e renda (MANDELL, 1977 apud CANÇADO, 2008). Alguns autores indicam Proudhon como o criador da autogestão e acreditava nesse processo como forma de organização de uma sociedade, para que o ser humano deixasse de ser controlado pelo próprio ser humano (MOTTA, 1981; CANÇADO, 2008). Assim, a ideologia de um novo formato de

sociedade permitiria que o ser humano não fosse mais controlado por ele mesmo. Nesse novo formato prevaleceria a igualdade, e ninguém mais seria controlado, o ser humano trabalharia de igual para igual fazendo sua própria gestão, ou seja, sua autogestão. Aproximando-se da visão da economia solidária, a autogestão é um componente singular do cooperativismo, e é considerada um sistema em movimento, dada a relação com seres humanos (CARNEIRO, 1983 apud CANÇADO, 2008). No âmbito da economia solidária, a autogestão deve ser um elemento essencial, de característica única e dinâmica, pois é uma relação entre seres humanos onde acontecem ações e interações.

No Brasil, atrelado ao desenvolvimento da Economia Solidária nos anos 90, a prática autogestionária ressurgiu como relação de trabalho em EES (ANDRADA; SATO, 2014).

Em uma entrevista concedida à Revista Estudos Avançados em 2008, Paul Singer relata como iniciou a experiência da autogestão no Brasil. Singer (2008) diz que um caso relevante foi tese de doutorado da professora Lorena da Silva, na USP em 1980. O caso aconteceu em São Paulo, quando uma fábrica de fogões chamada Wallig, a maior do Brasil na época, empregava cerca quatro mil pessoas e teve que fechar suas portas. Com tantas pessoas desempregadas, o município e o estado se mobilizaram para reabrir a empresa, porém sem sucesso. Assim, os ex-empregados se mobilizaram para arrendar a empresa falida, mas não tinham noção de como geri-la e nem como operacioná-la coletivamente. Ao buscarem bases legais para tal processo, encontram uma cooperativa de calçados no interior do Rio Grande do Sul e, depois de consultarem seu estatuto, descobriram que o formato de cooperativa era a melhor forma jurídica para seu contexto. “Eles praticamente reinventaram a economia solidária, por pura necessidade” (SINGER, 2008, p.294). Mas o caso não foi muito disseminado na época. Esta cooperativa ainda existe.

Em 1992, segundo Singer (2008), é que outro caso de empresa falida se tornou notório em todo país, a empresa de calçados Makerli, em São Paulo. Nesse caso, o sindicato da categoria mobilizou os ex-funcionários, técnicos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE e fundaram a Associação dos Trabalhadores em Autogestão e Participação Acionária - ANTEAG. A associação tomou como base um modelo americano e adaptaram a realidade brasileira. O caso tornou-se conhecido como a “fábrica sem patrões”. E, desde então, várias empresas falidas passaram a ser geridas por ex-funcionários, ou seja, passaram a ser autogeridas.

Porém, o processo de autogestão é mais complexo do que simplesmente uma empresa ser gerenciada pelos empregados. A autogestão é uma forma de gerir democraticamente, é um trabalho conjunto, e é isso o que difere a economia solidária do capitalismo, mas não é um trabalho fácil. Nesse modelo, pressupõe-se que todas as pessoas trabalham juntas, autoadministram e trabalham ao mesmo tempo. Por mais difícil que possa parecer, as próprias práticas de autogestão são formativas de cultura autogestionária, pois há aprendizado com a práxis. O processo de autogestão se torna automaticamente formativo para a construção da cultura autogestionária, pois acontece a formação durante a prática constante no dia a dia. Dessa forma, é possível dizer que há ligação da educação com o processo de formação de autogestão. A autogestão deve acontecer para as comunidades, sendo esta a fórmula de introduzir a democracia no mundo econômico (SINGER, 2011).

A prática autogestionária vai além da gestão e produção coletiva. Para tal, é necessário que haja amadurecimento e um resgate da singularidade do cooperado. Amadurecimento, pois os trabalhadores/cooperados carregam consigo a cultura do modelo capitalista de trabalho nas figuras do patrão e do empregado. E o resgate de singularidade, visto que é imprescindível que o cooperado manifeste sua subjetividade, como característica única de cada ser, fazendo parte integrante da coletividade (LIMA, 2013).

Como definição, optou-se pelo entendimento de autogestão para Cançado; Cançado (2009) que é:

Um modo de organização do trabalho, onde todos os envolvidos participam da concepção e execução, os meios de produção e/ou agregação de valor são coletivos, caracterizando-se ainda pela presença de um processo de educação em constante (re) construção na organização. (CANÇADO; CANÇADO, 2009, p.105).

Portanto, a autogestão em EES é uma maneira de composição do trabalho, em que o modo de produção seja coletivo, sem discernir o trabalho entre a sua concepção e execução. Pode-se questionar se na prática de uma cooperativa, por exemplo, serão todos os envolvidos que participarão do processo, ou se, uma maioria se engajando no processo, resultaria no que se pode chamar de autogestão. Ou seja, não deve haver separação entre a compreensão e a prática do trabalho, o trabalho deve ser coletivo; trata-se de uma estrutura de trabalho que deve ser acompanhado de um processo educacional contínuo no EES (CANÇADO, 2008).

Esse conceito é fundamental para a presente dissertação, pois entende a autogestão como uma das principais características da Economia Solidária e atribui um processo

educacional como condição para a sua formação, considerando as limitações inerentes à sua aplicabilidade prática.

O processo de desenvolvimento da autogestão, segundo Mota (1981), tem como base a educação, considerada agente indispensável de tal processo. A educação, nesses casos, atua como condutora de um processo de formação e conscientização. A implementação da autogestão não deve acontecer sem que exista uma formação de consciência do trabalhador, pois, esta falta formação aumenta o risco de desfazerem-se experiências, podendo regredir ao meio capitalista (CANÇADO, 2008). Na verdade, por mais que agentes externos desejassem que a autogestão fosse praticada em dada situação, ela não acontece sem a formação de consciência do trabalhador, que depende de um processo educativo.

Para Adams (2010) a educação é um sistema que abrange diversas conexões sociais. Assim sendo, existem diferentes ambientes, além do espaço escolar, passíveis de aprendizagem. Nesse contexto, é a cultura popular que dá origem à construção destes diferentes ambientes em que os saberes individuais ou coletivos se reproduzem (BRANDÃO; ASSUMPÇÃO, 2009).

Em vista disso é que a economia solidária pode ser entendida como um ambiente favorável à educação popular. Para Adams e Santos (2013) a organização prática de um grupo para o trabalho associado é propício à constituição do que pode ser chamado de “pedagogia da autogestão”. O desenvolvimento da autogestão a partir da reprodução dos saberes, por exemplo, pode significar a reinvenção de metodologias participativas (ADAMS; SANTOS, 2013).

Com base em Singer (2011), Cançado (2008) e Cançado e Cançado (2009), observa-se que a autogestão necessita de um processo formativo, educacional, para que possa existir de fato como organização do trabalho sob as premissas do trabalho colaborativo. Portanto, a partir desses autores e conceitos, esta pesquisa buscou o fortalecimento da autogestão através de um processo educacional.

4.2 Níveis de Consciência: diálogo e práxis

A definição do autor Paulo Freire como norteador deste capítulo se dá pela coerência de alguns temas abordados em sua obra e que farão parte também desta pesquisa, dentre eles: níveis de consciência, diálogo, reflexão-ação e práxis.

4.2.1 Níveis de Consciência

Os níveis de consciência são discutidos por Paulo Freire no livro “Ação cultural para a liberdade e outros escritos” (1977). Sua compreensão parte do entendimento que o ser humano possui da sua própria realidade e está dividida em três níveis: a consciência semi-intransitiva, a consciência transitiva ingênua e a consciência crítica.

A consciência semi-intransitiva é o nível em que o ser humano está mergulhado em sua realidade e isso o impossibilita de perceber oportunidades de mudanças ao seu redor. O ser humano que se encontra nesse nível tende a encontrar as justificativas fora do seu contexto, fora da sua realidade concreta, acreditando, por exemplo, apenas no destino. Esse nível também possui como característica a cultura do silêncio, onde raramente as classes populares são questionadas e o silêncio seja, talvez, uma medida de sobrevivência (FREIRE, 1977). Para Kronbauer (2008), este é o nível em que o ser humano não se compreende como um ser biográfico, apenas como um ser biológico. Ou seja, não se percebe como um ser humano capaz transformar e/ou transformar-se, compreende-se como um ser vivo, apenas mais um que existe no planeta. Não há previsão de transformação nesse nível, o ser humano se acha incapaz de mudar, ou melhor, mudar seu destino, que acredita ser só seu (CANÇADO, 2008; CANÇADO; CANÇADO, 2009).

O nível transitivo ingênuo considera uma transição. O ser humano é capaz de compreender a necessidade de uma mudança, mas pode ainda não se sentir capaz para tal, a conformidade o limita ao novo. A cultura do silêncio passa a ser substituída pela percepção da realidade. É o diálogo que impulsiona a transição para este nível, que motiva a mudança, pois o diálogo apresenta desafios ao ser humano. (FREIRE, 1977). Nesse nível, o ser humano não possui pensamento independente, a negação pela mudança o impede de buscar a origem dos problemas (KRONBAUER, 2008). Para Cançado (2008), é nesse nível que o ser humano começa fazer novas leituras de sua realidade, perceber que nem tudo está ao acaso do destino, se dá conta de que pode haver mudanças, mas ainda não sabe o que mudar. Freire (1977) destaca que, ainda nesse nível, dois caminhos podem ser tomados, a transição para o pensamento crítico, através de uma práxis, ou seja, a percepção da realidade e sua presença nela como agente de mudança; ou uma deturpação de maneira não racional ou desvairada da realidade, e nesse caso, não se percebe a possibilidade de mudança, tão pouco ser um agente de mudança.

O terceiro nível, chamado de consciência crítica, segundo Freire (1977) é composto pela práxis. É quando o ser humano, ainda no segundo nível, o transitivo ingênuo, consegue promover uma mudança e refletir sobre ela. É na capacidade de desenvolvimento de diálogo que o ser humano progride para a consciência crítica (KRONBAUER, 2008). Nesse nível, o ser humano é capaz de refletir sobre suas ações e seus resultados, assim, desenvolvendo-se e promovendo sua própria história. Compreende ser o responsável pelo seu passado, presente e futuro (CANÇADO, 2008; CANÇADO; CANÇADO, 2009). Importante destacar que: “não há fronteiras rígidas entre uma modalidade e outra de consciência” (FREIRE, 1977, p.75). Assim, um ser humano pode transitar entre os níveis de consciência, ou ainda, algumas características permanecerem presentes entre os níveis.

Em síntese, os níveis de consciência compõem um processo de formação de consciência crítica, impulsionado pelo diálogo e efetivado pela práxis.

4.2.2 Diálogo

Paulo Freire (1987) aborda o tema “diálogo” no livro *Pedagogia do Oprimido* enfatizando-o como a proposta de uma educação dialógica, diferenciando-a da educação bancária. A educação bancária refere-se àquela que o educador é o detentor do conhecimento e o “deposita” no educando. Assim, o educando apenas recebe o conteúdo, não há interação, trocas de saberes e conhecimentos entre o educador e o educando, não há diálogo. Já a educação dialógica é construída por uma conexão entre educador e educando, há uma troca de saberes e conhecimentos. Nesta, existe uma relação de partilha entre educador e educando, ambos igualmente podem aprender e educar através do diálogo. O diálogo é um requisito para existir e deve ser usado como método de reflexão para a transformação e a humanização. O diálogo potencializa as relações, promove a união entre seres humanos. É a conjunção dos homens comunicados pelo mundo, logo, a relação eu-tu não se esgota (FREIRE, 1987). Assim, o diálogo é entendido como condição de existência do ser humano, servindo para uni-los, transformá-los e humanizá-los.

O diálogo, desta maneira, participa na construção do mundo comum, pois nele há a descoberta do outro e a descoberta de si no outro. “A palavra viva é diálogo existencial”. (FIORI, 1987, p.11). Ainda Fiori (1987) diz que o diálogo é uma forma de declarar-se e declarar o mundo, é comunicação, é expressão do mundo para o mundo. Por meio do diálogo,

é possível observar o mundo e a sua existência nele, também o diálogo permite enxergar o processo em construção do ser humano na sociedade (ZITKOSKI, 2008). Dessa forma, entende-se o diálogo como uma forma de expressão, permitindo ao ser humano existir e construir-se no mundo.

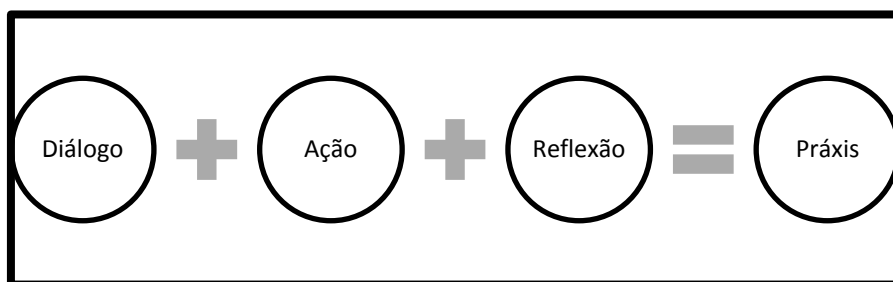
Cançado (2008) e Cançado; Cançado (2009) se referem à educação dialógica como uma forma de valorização dos saberes e conhecimento de um educando e do um educador, destaca, ainda, que o ser humano possui habilidades e competências, bem como acumula experiências ao longo de sua vida. Os saberes e os conhecimentos têm origem nas experiências e as vivências acumuladas ao longo de uma vida. O diálogo permite que o ser humano se reconheça capaz de debater, formar juízo e modificar, ou seja, capaz de formar suas opiniões, ser original, autêntico, e, acima de tudo, transformar e/ou transformar-se.

Em suma, o diálogo é uma ferramenta no processo existencial do ser humano, permitindo a reflexão para a construção de um mundo comum e a valorização dos saberes.

4.2.3 Práxis

A práxis é o resultado de um processo de conscientização formado pelo diálogo, a ação e a reflexão (FREIRE, 1987). A Figura 3 simboliza o processo que tem como resultado a práxis:

Figura 3 - Processo que resulta práxis



Fonte: Embasada em Freire (1987).

A Figura 5 representa a práxis como resultado de um processo contínuo formado pelo diálogo, maneira de conjunção dos seres humanos, a ação como intenção de transformação e a reflexão voltada ao pensamento crítico. Ou seja, através do diálogo se constrói uma ação que promove a reflexão para a formação da consciência crítica.

É a práxis que transforma a consciência, segundo Freire (1977), não há possibilidade de transformação da consciência sem práxis. A práxis é capaz de transformar o mundo, assim

como transforma o ser humano, e dessa forma, o trabalho recebe a marca de seu criador. (FREIRE, 1977). Sendo assim, a práxis é um pressuposto para a formação de consciência crítica, pois é através dela que acontece a transformação, seja do ser humano, seja do mundo.

Esclareça-se ainda que, tomada de consciência e conscientização se diferem. Para que se propague a conscientização é preciso mais do que perceber a realidade – tomada de consciência, é necessário que o ser humano realize uma análise profunda sobre a sua realidade refletindo sua natureza como conhecimento. Entende-se a conscientização como um processo contínuo, pois sempre que ela ocorre o ser humano se modifica incitando a uma nova tomada de consciência e posterior conscientização (FREIRE, 1980). Assim, apenas conhecer a realidade não significa refletir sobre ela, a reflexão sobre a ação é que permite o desenvolvimento da conscientização.

Práxis é um conceito que acompanha a obra de Paulo Freire, possui forte relação com os conceitos de diálogo, ação-reflexão, autonomia, educação libertadora, entre outros. Entende-se práxis pela íntima relação da maneira como se enxerga a realidade e a vida, e como a prática se estabelece enquanto ação transformadora a partir desta compreensão (ROSSATO, 2008). O que torna a práxis efetiva é a compreensão sobre ela mesma, a percepção da transformação no contexto real e para a vida.

Para Cançado (2008) e Cançado; Cançado (2009) a práxis acontece quando o ser humano compreende o efeito de suas próprias ações no mundo, aprendendo e progredindo com isto. Ou seja, quando o ser humano torna-se capaz de perceber que suas ações podem transformar o mundo, é de fato quando acontece a práxis, a transformação para a consciência crítica. Assim, através da práxis, ele se desenvolve enquanto ser humano dotado de saberes e experiências.

Condensando, a práxis é o resultado de um processo que envolve o diálogo e a ação-reflexão. A práxis permite que o ser humano compreenda suas próprias ações.

4.2.4 Conexões teóricas entre autogestão e níveis de consciência

Compreendida como alternativa de um modo de produção (SINGER, 2008, 2011), a economia solidária, tema geral desta pesquisa, entende a autogestão como um de seus princípios no desenvolvimento prático de um EES (GAIGER, 2004). Nesta seção, propõem-se uma reflexão teórica acerca do desenvolvimento da autogestão com base teórica em Paulo

mas deve ser avaliado e refletido. Dessa forma, os níveis de consciências estariam balizados sob o conhecimento e discutidos por todos.

- c) Dado o objetivo dos órgãos de apoio trabalhar, na maioria das vezes, no formato capacitação-acompanhamento, utilizam a educação dialógica como ferramenta? A não utilização da educação dialógica pode inibir a progressão nos níveis de consciência e a construção da autogestão.
- d) Os membros dos órgãos devem construir o processo com cooperados e não para os cooperados. O trabalho do técnico deve ser desenvolvido através da educação dialógica, jamais pela educação bancária.
- e) Sobre o desenvolvimento da práxis, sugere-se que sejam utilizados meios lúdicos juntamente com a educação dialógica, permitindo que os membros, tanto os técnicos, como os cooperados, compreendam as suas ações e o porquê das não ações.
- f) Educação dialógica e práxis se completam, porém, possuem estímulos diferentes. Para a educação dialógica, o estímulo é externo, o técnico, nesse caso, é que incita ao diálogo. Já a práxis é um sistema interno, autognose, individual, não há controle por parte do técnico e outros.
- g) Necessidade de aportes financeiros que proporcionem o fortalecimento do EES. Os órgãos de apoio devem ser parceiros na construção de projetos para captação de recursos financeiros, e estes devem ser discutidos no sentido de compreender a verdadeira necessidade do empreendimento.
- h) Um importante posicionamento dos técnicos deve haver quanto à construção coletiva, com e não para o EES, pois, um dia, precisarão caminhar sozinhos e saberão como fazer, já que participaram do processo de construção.
- i) Um enfoque à transparência nas relações construídas entre os técnicos e os cooperados pode ser mais importante que o próprio método de trabalho.
- j) E, por fim, a possibilidade de validação dos aportes teóricos através da prática, ou seja, a experimentação em um EES.

Portanto, para que o objetivo desta pesquisa fosse alcançado, tomou-se por base teórica Paulo Freire e a inspiração no trabalho de Cançado (2008) e Cançado; Cançado (2009).

4.3 Síntese do Referencial Teórico

Retoma-se, neste momento, os principais conceitos teóricos abordados anteriormente no referencial teórico e que serão os conceitos norteadores do trabalho, sintetizados no Quadro 3:

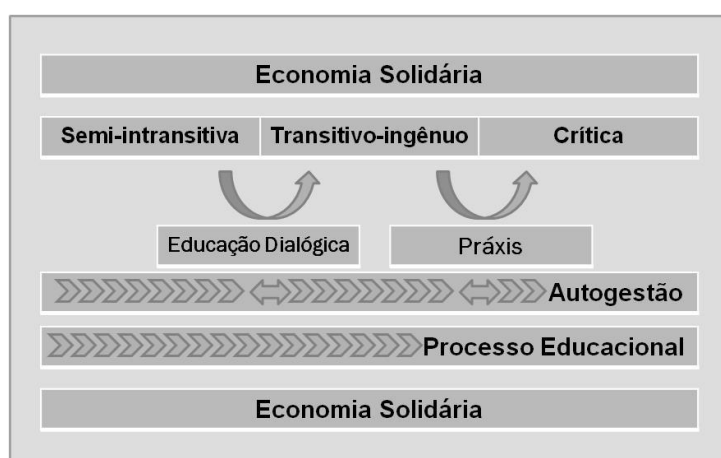
Quadro 3 - Síntese dos conceitos norteadores da pesquisa

Conceito	Autor/ano	Descrição
Economia Solidária	Singer (2008, 2011)	Alternativa de modo de produção
Autogestão	Cançado; Cançado (2009)	Não há separação entre a compreensão e a prática do trabalho, o trabalho é coletivo; trata-se de uma estrutura de trabalho que deve ser acompanhado de um processo educacional contínuo no EES.
Níveis de Consciência	Freire (1977)	Entendimento que o ser humano tem da sua realidade, estão divididos em três níveis: a consciência semi-intransitiva, a consciência transitiva ingênua e a consciência transitiva crítica.
Diálogo	Freire (1987)	É a conjunção do ser humano comunicados pelo mundo, logo, a relação eu-tu não se esgota.
Práxis	Freire (1987)	É o resultado de um processo de conscientização formado pelo diálogo, a ação e a reflexão.

Fonte: A autora desta pesquisa.

Sendo este estudo específico para o contexto econômico solidário, visando o desenvolvimento da autogestão para um EES, através de um processo educacional com base nos estudos de Paulo Freire sobre os níveis de consciência, o diálogo e a práxis, sugere-se a Figura 5 como uma representação que pretende condensar os principais elementos teóricos desta dissertação.

Figura 5- Processo educacional para o desenvolvimento da autogestão em EES



Fonte: Autora com base em Cançado, Cançado (2009).

Conforme a Figura 5, a dissertação desenvolvida a partir do referencial teórico apresentado nesta seção centrou-se em um processo educacional para o desenvolvimento da autogestão em uma EES. A base teórica em Paulo Freire corroborou com o desenvolvimento da pesquisa, uma vez que, o diálogo e práxis podem estimular a formação de consciência crítica. Assim, utilizou-se o diálogo e a práxis como ferramentas estimuladoras para a tomada da consciência crítica em prol do desenvolvimento da autogestão em um EES. Destaca-se ainda, conforme Freire (1977), que uma pessoa pode transitar entre os níveis de consciência, bem como, não conseguir avançar entre eles, estagnando-se, ou ainda, identificar-se em um determinado nível, mas possuir características de outro. A representação da seta apontando direção para direita e para a esquerda simboliza esta ideia. Entende-se que as singularidades das características humanas possam explicar este movimento entre os níveis de consciência.

5 CONTEXTO DE PESQUISA

5.1 Coleta Seletiva em Canoas

A cidade de Canoas possui 323.827 habitantes segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE de 2010. São gerados aproximadamente 0,86 kg de resíduos por hab/dia. Diariamente, são recolhidos em torno de 280 toneladas de resíduos na cidade, atendendo 98,9% da população (Programa Cidades Sustentáveis, 2014).

Desde 2010, através da Lei Municipal nº 5.485 de 25 de janeiro de 2010, instituí-se que "o serviço público de coleta seletiva de resíduos recicláveis será prestado por cooperativas ou associações populares de coleta seletiva" (Programa Cidades Sustentáveis, 2014). Assim, a coleta seletiva de resíduos sólidos é realizada por quatro cooperativas que recebem verba pública mensal para a realização do serviço público. Entre elas, a COOPCAMATE, contexto desta pesquisa.

5.2 COOPCAMATE

A COOPCAMATE é um EES, atua no campo da reciclagem de resíduos sólidos urbanos e está localizada no Bairro Mathias Velho na Cidade de Canoas. A cidade de Canoas possui 323.827 habitantes segundo dados do IBGE de 2010, sendo que no Bairro Mathias Velho estão 27% da população de Canoas, isto o faz o Bairro mais populoso da cidade.

A Cooperativa de Catadores de Material Reciclável da Mathias Velho – COOPCAMATE iniciou suas atividades de coleta e triagem no ano de 1986 com cinco moradores do bairro Mathias Velho na cidade de Canoas/RS. Em 1995, o grupo se formalizou como associação. Receberam então em comodato um terreno de 1449 m² com um pequeno prédio construído onde se encontra atualmente. O prédio recebido, que hoje é utilizado como refeitório, vestiários, escritórios e banheiro da associação de moradores do bairro Mathias Velho. Alguns anos mais tarde (a cooperativa não possui o registro da data), uma empresa Alemã doou e construiu o galpão para a realização do trabalho de triagem, totalizando uma área construída de 601,85m². No ano de 2003, o grupo se formalizou como cooperativa. Sete anos mais tarde, em 2010, a COOPCAMATE passou a integrar a coleta seletiva de Canoas, sendo o trabalho regido por um contrato de prestação de serviços com pagamento de verba

mensal à cooperativa pelo serviço prestado. Porém, a receita que tinha como objetivo, custear o serviço contratado, contribuir para a estruturação da cooperativa, despertou interesses ilícitos na coordenação que atuava na época. Como resultado em 2011, a cooperativa entra em crise financeira, ocasionando, inclusive, a perda do contrato com a prefeitura por três meses durante o ano de 2012. A cooperativa estava fadada à extinção, quando a secretaria do Meio Ambiente, que ainda responde pelo serviço de coleta na cidade, entrevistou junto ao grupo em favor de uma troca de coordenação. Em fevereiro de 2012, uma nova diretoria assumiu e, alguns meses depois, a cooperativa recuperava o contrato com a prefeitura. No final do mesmo ano, a situação financeira do grupo começou a se estabilizar, permitindo investimentos na cooperativa. Os investimentos incluíam, reforma do banheiro, reforma do refeitório, reforma do escritório, todos os cooperados fazem três refeições diárias na cooperativa (café da manhã, almoço e café da tarde). Em 2013, compraram um caminhão para auxiliá-los no trabalho da coleta junto com outro caminhão que já possuíam recebido em doação da Fundação Banco do Brasil em 2012. Em 2015, realizaram a ampliação da esteira de triagem de sete para 13,5 metros para aumentar a capacidade de produção. Apesar do alto índice de rotatividade, a Cooperativa conta com 30 cooperados aproximadamente.

6. PERCURSO METODOLÓGICO

6.1 Tipo de pesquisa

O método utilizado para o desenvolvimento desta pesquisa foi o método qualitativo. A pesquisa qualitativa permite que um fenômeno seja entendido a partir das perspectivas dos participantes (STRAUS; CORBIN, 2009). Por isso, entende-se que a utilização de um olhar qualitativo seja coerente com o tema da autogestão e com a abordagem da pesquisa participante nesta pesquisa.

Para Strauss e Corbin (2009), a escolha pelo método qualitativo se dá pela natureza do problema de pesquisa, uma vez que esse método é usado para pesquisar assuntos ainda pouco explorados, ou sobre assuntos dos quais muito se sabe. Triviños (2008) cita cinco características da pesquisa qualitativa apresentadas por Bogdan (1982), que a explica da seguinte maneira:

- a) O ambiente da pesquisa qualitativa é o ambiente natural e o pesquisador é o principal condutor dela;
- b) A pesquisa qualitativa permite descrever uma experiência, um contexto, etc;
- c) Quem faz pesquisa qualitativa está preocupado com o seu desenvolvimento, não só com seu o resultado;
- d) Os pesquisadores qualitativos usam a indução para analisar seus dados;
- e) E se preocupam com os significados da pesquisa (TRIVIÑOS, 2008).

Com base nas cinco características da pesquisa qualitativa apresentadas por Triviños (2008), segundo Bogdan (1982), o Quadro 4 relaciona estas características com a pesquisa realizada para esta dissertação:

Quadro 4 - Características da Pesquisa Qualitativa

Características	Características desta Pesquisa
Ambiente; Pesquisador como instrumento-chave	A pesquisa foi desenvolvida/aplicada no ambiente natural dos cooperados, a Cooperativa. E a pesquisadora atuou como participante da pesquisa, mas de forma norteadora dos processos.
Pesquisa descritiva	A pesquisa permitiu a descrição do ambiente, do processo de gestão e de autogestão e da intervenção realizada.
Preocupação com o desenvolvimento, não só com o resultado da pesquisa	Por se tratar de uma pesquisa participante, o desenvolvimento foi a parte mais importante da pesquisa, ou seja, como aconteceu o estímulo para intervenção.
Utilização da indução para análise de dados	Os dados foram analisados <i>a posteriori</i> , ou seja, a partir de uma leitura dos dados é que as categorias foram elencadas, em uma lógica indutiva.
Compreensão dos sentidos da	Ao final, compreenderam-se os verdadeiros achados e sentidos da

pesquisa	pesquisa, especialmente para os participantes.
----------	--

Fonte: Autora com base em Triviños, 2008.

Tais características evidenciaram uma sequência lógica quanto ao desenvolvimento da pesquisa qualitativa realizada: a preocupação com o ambiente e com o contexto e o pesquisador como facilitador do trabalho atendo-se ao diversos aspectos revelados durante a investigação. Tal recurso possibilitou descrever todos os passos da pesquisa, enfatizando que, tão ou mais importante que os resultados, foi a análise do seu processo de desenvolvimento.

Assim, a escolha do método qualitativo para o desenvolvimento desta pesquisa partiu do tipo de problema de pesquisa, destacando o ambiente de pesquisa e seu processo. A pesquisa se propôs a estimular uma intervenção em um empreendimento econômico solidário, assim, o método qualitativo permitiu interpretar e descrever os fenômenos estudados através da interatividade com os participantes da pesquisa, neste caso, os cooperados da COOPCAMATE.

6.2 Pesquisa Participante

6.2.1 Aspectos teórico-metodológicos da Pesquisa Participante

Para conceituar pesquisa participante (PP), método utilizado nesta pesquisa, apresenta-se as definições para o tema propostas pelos seguintes autores: Boterf (1987), Freire (1999), Haghette (2005) e Brandão (2006).

As pesquisas tradicionais se limitam na forma como são estruturadas, principalmente no que se refere ao aspecto de participação no campo empírico, pois o pesquisador participa apenas passivamente, uma vez que não participa do planejamento. Assim, a PP se diferencia da pesquisa tradicional, pois busca, no seu desenvolvimento, auxiliar seus participantes a reconhecerem seus problemas por si mesmos, também analisá-los criticamente e buscar as soluções. Dessa forma, os problemas nascem dos próprios participantes, sem que haja a interferência de um pesquisador (BOTERF, 1987).

Para Boterf (1987), não existe uma fórmula exata de como se desenvolve a PP, mas sugere uma estrutura que pode nortear um trabalho com esta metodologia. Conforme apresenta o quadro 5:

Quadro 5: Fases da Pesquisa Participante

Fases da PP	Descrição de cada fase da PP
1ª fase	Construção metodológica e institucional da pesquisa: este é o momento de planejar teoricamente a pesquisa, definir as teorias, os técnicos, a população.
2ª fase	Conhecimento do contexto e dos participantes da pesquisa: nesta fase buscam-se informações sobre a população da pesquisa.
3ª fase	Identificação e análise crítica (tarefa realizada pelos membros do grupo pesquisado) dos problemas prioritários a serem resolvidos: trabalho coletivo de identificação das prioridades a serem resolvidas pelo grupo.
4ª fase	Planejamento e implantação de um plano e ações para a resolução de problemas, através de atividades educacionais: talvez esta seja a fase principal, pois é o momento de colocar em prática as ações em prol da resolução dos problemas.

Fonte: Boterf (1987).

Ao final de cada fase é importante que um *feedback* seja realizado, pois, assim, o processo passa por constante avaliação, podendo ser reformulado conforme as necessidades. A PP é um processo permanente, visto que se propõe a três momentos, o diagnóstico, a análise crítica e ação, que são sistemas de permanente estudo, reflexão e transformação (BOTERF, 1987).

A partir do viés educacional, Freire (1999) menciona que desenvolver pesquisa com grupos populares, nos quais os participantes se inserem, promove ação para o conhecimento de si mesmo e da realidade. “Desse modo, fazendo pesquisa, educo e estou me educando com os grupos populares” (FREIRE, 1999, p. 36). Durante o processo da pesquisa, acontece uma troca de conhecimentos, assim, ambos se educam. O autor destaca ainda que, na possibilidade de retornar a campo para a aplicação prática da pesquisa, existe a hipótese de pesquisar outra vez, ou seja, (re) aprender (FREIRE, 1999).

A PP contempla um sistema de investigação, de educação e de ação. É uma investigação através de um processo educacional para a promoção da ação sendo que estimula a geração do conhecimento, bem como seu uso para academia e a realidade, ou seja, para ciência e para a vida. A PP é um método que aborda a realidade, visto que se propõe ao desenvolvimento de ação (HAGUETTE, 2005). Entende-se, a partir da autora, que a PP é composta por um sistema investigativo, educativo e de ações. E, de fato, é necessária a investigação para conhecer teorias e contextos. Também, a PP é uma fonte de possibilidades de construções coletivas com o objetivo de transpor a relação pesquisador/objeto para que se gere igualmente conhecimento e se promova transformações. As construções coletivas geram redes de pessoas engajadas para gerar conhecimento e construir saberes. Estas pessoas são

fontes geradoras inesgotáveis de conhecimentos e saberes, mas, às vezes, esquecidas como seres humanos (BRANDÃO, 2006).

Ainda Brandão (2006) diz que a PP é uma opção de ação participante. Refere-se aos participantes nesse tipo de pesquisa, pois esses não são apenas agentes passivos beneficiários da pesquisa, são eles que dão razão de existir à PP através da participação crítica e ativa.

Realizando uma síntese a partir dos autores citados, percebe-se uma evolução na compreensão de PP. Boterf (1987) apresenta um entendimento, de certa forma, técnico, visto que sugere uma estrutura para o desenvolvimento de PP, apesar de utilizar-se desta estrutura para a compreensão e resolução de problemas. Freire (1999) introduz o desenvolvimento da PP como um processo educacional em grupos populares através de troca de conhecimentos. Já Haghette (2005) também menciona a educação, mas insere os elementos de investigação e ação, consolidando sua ideia como um processo educacional através da investigação para a promoção da ação. E, por fim, Brandão (2006) menciona a PP como estimuladora de construções coletivas para a geração de conhecimento, sendo o participante da pesquisa o motivo pelo qual a PP existe enquanto método.

Para esta pesquisa, utilizou-se a seguinte concepção de PP: investigação, através de um processo educacional com o fim de gerar transformação em um grupo popular, neste caso, em um EES.

Salienta-se, porém, que a PP é frequentemente confundida com pesquisa-ação, em função disso, julgou-se apropriado alguns esclarecimentos sobre suas diferenças.

Thiollent (1987) faz uma distinção entre pesquisa-ação (PA) e PP, destacando alguns aspectos, conforme apresenta Quadro 6:

Quadro 6 - Pesquisa Participante x Pesquisa-ação

	Pesquisa Participante	Pesquisa-ação
Objetivo	A PP possui um enfoque na relação pesquisador/pesquisado, para estabelecer confiança na relação.	Na PA a preocupação é com a relação investigação/ação, focando na atuação da pesquisa.
Foco	Na PP o foco da participação está em como o pesquisador vai participar do contexto;	Na PA pressupõe ações voltadas para a transformação
Proposição	Ações emergem dos participantes da pesquisa.	Numa PA, as ações são planejadas e se propõem mudanças.
Posicionamento ontológico	Pessoas são responsáveis por si mesmas. Percebem por si só suas necessidades.	Pesquisador é o condutor da pesquisa.
Relação	PP nem sempre é uma PA.	PA é sempre uma PP.

Fonte: Thiollent (1987).

Destaca-se, em nosso entendimento, que a principal diferença está na ação/transformação. Numa PP, o pesquisador participa se inserindo no contexto, mas pode não haver ações transformadoras a partir desta inserção, uma vez que depende de como os participantes vão agir e interagir durante a intervenção. Por outro lado, na PA existe um plano específico de uma ação buscando a transformação, assim, os esforços estão focados na realização do plano e não na participação do pesquisador, como é no caso da PP.

Portanto, a PA tem foco em um problema ou busca um resultado específico circunscrito. De outro modo na PP, a necessidade emerge do contexto e pode ser sobre questões mais subjetivas, uma vez que busca que os participantes da pesquisa se deem conta de seus problemas e que eles tenham a pró-atividade para solucioná-los por meio de um processo educacional. Também, quanto ao posicionamento ontológico, na PP, as ações emergem dos participantes da pesquisa, como protagonistas de sua própria história, e, na PA, o pesquisador é que conduz o trabalho. Ainda, uma PP nem sempre é uma PA, mas uma PA é sempre uma PP. Entretanto, uma coisa é certa: ambas possuem uma característica em comum: precisam da participação coletiva para existir enquanto método.

Assim, a escolha do método justificou-se pela emergência de uma necessidade no contexto a ser pesquisado, onde a pesquisadora estimulou os cooperados para que buscassem, por si só, as soluções dos problemas, bem como refletissem sobre eles.

6.2.2 Os participantes da pesquisa

Para Freire (1977), o que faz o ser humano existir historicamente é o diálogo de um ser humano com o outro e o diálogo do ser humano com o mundo. Dessa maneira, os seres humanos são seres que interagem com o mundo e no mundo, são seres que criam sua própria história, pois, enquanto seres humanos, eles se relacionam, desenvolvem consciência, aceitam desafios, refletem e respondem. “Os seres humanos são feitos para transformar o mundo” (TROMBETTA; TROMBETTA, 2008, p.423).

É nesse sentido que parte-se de um posicionamento ontológico, adotado para esta pesquisa, onde destacam-se seus participantes como os protagonistas de sua própria história. Parte-se do princípio de que os participantes de uma pesquisa não devem ser apenas simples matéria de estudo. Diante de uma postura libertadora, a pesquisa é uma ação para o conhecimento, pois, de um lado está a realidade e, do outro, o pesquisador, e uma boa maneira

de conhecer esta realidade, de fato, é fazendo parte dela. (FREIRE, 1999). Ainda, Freire (1999) menciona que o ser humano existe dentro de um processo de constante construção, assim, sendo capaz de permanente transformação de si e do mundo. É dessa maneira que, através de um processo educacional para a humanização, o ser humano promove sua própria história.

A colaboração dos participantes de uma pesquisa empírica é essencial, pois partem deles os principais e necessários dados que compõem o progresso de um trabalho de campo (VERGARA, 2000). Assim, os participantes desta pesquisa foram os condutores deste trabalho, fornecendo-nos os dados necessários para o seu desenvolvimento.

6.3 Fase Exploratória

6.3.1 Técnicas de Coleta de dados para o diagnóstico interno

Para o desenvolvimento de uma pesquisa, faz-se necessário conhecer como os procedimentos de coleta, análise e interpretação dos dados que foram escolhidos, isto qualifica seus resultados gerando confiabilidade ao trabalho (GIL, 2010). Nesta pesquisa, foram utilizados três instrumentos de coleta de dados: entrevistas, observação participante e uma pesquisa documental.

A entrevista é essencial quando se pretende investigar práticas, crenças ou valores (DUARTE, 2004). Existem quatro tipos de entrevistas: a entrevista estruturada, a entrevista semiestruturada, a entrevista não estruturada e a entrevista de grupo. O Quadro 7 reúne os conceitos de cada uma delas, segundo May (2004):

Quadro 7 - Tipo de Entrevistas

Tipo de entrevista	Conceito
Estruturada	Utiliza questionário como instrumento de coleta. Possui estrutura uniforme. Suas respostas podem ser comparadas.
Semiestruturada	Utiliza perguntas e permite que o entrevistador vá além das respostas, fazendo novas perguntas não descritas ainda por ele.
Não estruturada	É um tipo de entrevista aberta, permite que o entrevistado responda perguntas dentro da sua estrutura de referência.
Grupo	Este tipo de entrevista permite explorar dinâmicas de grupo e outras questões que deseje investigar.

Fonte: May (2004)

Utilizou-se a entrevista semiestruturada nesta pesquisa; a entrevistadora seguiu uma relação de perguntas diretas deixando os entrevistados falarem livremente e fez alguma intervenção quando necessário (GIL, 2012). O objetivo das entrevistas foi compreender como acontecia o processo de gestão na cooperativa naquele momento.

Sobre a observação participante, May (2004) destaca sua utilização para a pesquisa social na observação de fenômenos sociais. Destaca, ainda, que é um processo que precisa ser vivenciado, percebido, para que se possa compreender as ações do contexto observado. É necessário que se estabeleça uma relação com o contexto, visto que o pesquisador precisa ser aceito. Um fator decisivo para a construção na relação é o esclarecimento dos objetivos científicos da pesquisa. Também, a observação participante exige tempo do pesquisador, deve ser um processo longo para se tenha as recompensas, para que se possa compreender e transpor as lacunas do entendimento das diversidades entre as pessoas. A observação participante pode, também, contribuir nas entrevistas, servindo como guia na construção das perguntas ou, ainda, colaborar para a interpretação delas. É necessário que se adote uma forma de registro das observações, podendo ser o chamado diário de campo, pois é importante que se tenha focos de interpretações organizados para que os registros contemplem de fato a necessidade do pesquisador (MAY, 2004).

A observação participante possui algumas características importantes a serem destacadas. Trata-se de uma pesquisa que exige tempo do pesquisador, esta coleta de dados é longa, e é impensável que assim seja, pois, em curto prazo, não é possível reunir informações suficientes para análise. Existe a questão do aceite no ambiente da pesquisa, o pesquisador é um desconhecido e precisa ser aceito no grupo. Deve ser realizada uma aproximação inicial e utilizar-se da transparência quanto aos objetivos da pesquisa, sua postura também definirá o nível de participação no ambiente. Diferente do que se pensa, tentar ser igual ao grupo, ser um deles, não favorece no desenvolvimento do trabalho. É necessário que o grupo enxergue o pesquisador como alguém diferente, favorecendo a realização de trocas de experiências e conhecimentos (WHITE, 2005). No contexto de uma observação participante, o pesquisador também é observado ao mesmo tempo em que observa. É necessário saber ouvir, ver e saber a hora de falar, nem sempre uma entrevista formal é necessária, as respostas podem surgir espontaneamente. O pesquisador precisa ser disciplinado, criar uma rotina de trabalho, isso transmite confiança aos participantes. Refletir sobre os erros no caminho da pesquisa permite

que não se erre novamente. E, por fim, é um trabalho difícil, complexo, onde os participantes esperam algum tipo de resultado (WHITE, 2005).

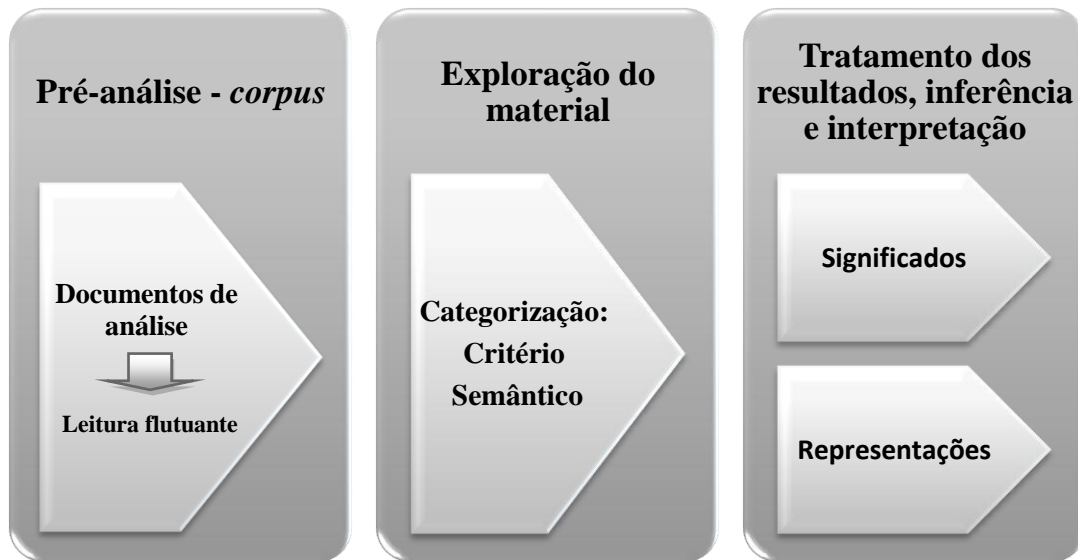
Na pesquisa documental, é feita uma análise de documentos que ainda não foram pesquisados, mas que podem ter valor científico de acordo com os objetivos. Segundo Gil (2010), documento é qualquer objeto que possa comprovar algum fato ou acontecimento, como, por exemplo, cartas, documentos jurídicos, fotografias, imagens, registros estatísticos e materiais de divulgação. Os documentos analisados como técnica de coleta de dados nesta pesquisa foram documentos da própria cooperativa, tais como: estatuto, regimento interno, fluxo de caixa, anotações de presenças e faltas, entre outros. Também, foram analisados documentos de registro das atividades da Incubadora/Tecnosocial com a COOPCAMATE. Como parte deste processo de incubação (COOPCAMATE é incubada na Incubadora / Tecnosocial Unilasalle), ações de assessoria pedagógica e técnica são desenvolvidas nos empreendimentos incubados através de formação, oficinas e encontros regulares, objetivando o fortalecimento da economia solidária.

6.3.2 Delineamento e análise de dados

Para a análise dos dados coletados nesta pesquisa, utilizou-se a análise de conteúdo. Esta técnica de análise de dados consiste em examinar informações com vistas a alcançar derivações organizadas de um conteúdo qualitativo ou quantitativo, para que se possam deduzir ideias categorizadas a partir dele (BARDIN, 2010). Dessa forma, a análise de conteúdo permitiu organizar dados para realizar análise com base em categorias emergentes do próprio conteúdo (entrevistas, diário de campo e documentos da COOPCAMATE e Incubadora/Tecnosocial).

Segundo Bardin (2010), para desenvolvimento de tal processo de análise, o trabalho deve ser norteado por três fases ordenadas denominadas: a) pré-análise, b) exploração do material e c) tratamento dos resultados, inferência e interpretação. A Figura 6 representa as três fases para o processo de análise de conteúdo:

Figura 6: Análise de Conteúdo - percurso



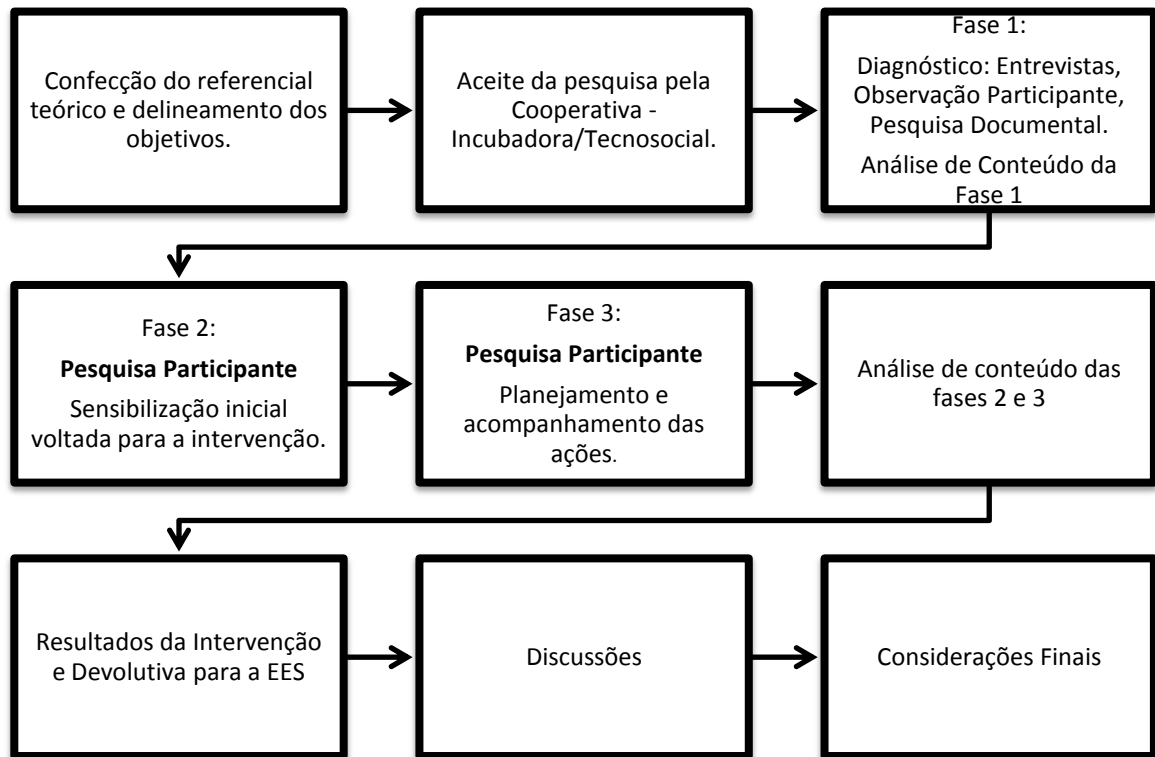
Fonte: Autora desta pesquisa.

- a) **Pré-análise:** Este foi o momento de estruturação do trabalho, direcionado pela definição dos documentos de análise. Para a definição dos documentos, uma primeira leitura, em caráter flutuante, foi feita. A partir desta primeira leitura, foram definidos os documentos para análise; depois de escolhidos, uma leitura aprofundada foi realizada. É na pré-análise que se constrói o *corpus* de dados, definido pelo agrupamento dos documentos que serão utilizados no processo de análise (BARDIN, 2010). O *corpus* é a compilação de textos que possuam o mesmo assunto, levando em conta a teoria e a conjuntura para a realização de uma análise compreensiva dele mesmo (BAUER; GASKELL, 2012).
- b) **Exploração do material:** Nesta fase de exploração, aconteceu a categorização do conteúdo analisado. Foi usado o critério de categorização chamado de semântico. O semântico é um tipo de agrupamento por significados (BARDIN, 2010). Bauer e Gaskell (2012) corroboram sobre o critério semântico, destacando que é a conexão entre os traços e o que é regular, ou seja, o que se pode considerar comum e incomum nos dados.
- c) **Tratamento dos resultados, inferência e interpretação:** Procurou-se interpretar a presença de mitos, símbolos e valores (BARDIN, 2010) evidenciados nos dados e, em seguida, procedeu-se a uma relação de tais evidências com o referencial teórico em busca do entendimento para o alcance dos objetivos da pesquisa.

6.4 Desenho desta Pesquisa

A Figura 7 apresenta o plano de desenvolvimento da pesquisa:

Figura 7 - Desenho de Pesquisa



Fonte: A autora desta pesquisa.

A construção desta pesquisa foi dividida em nove etapas, representadas pela Figura 7, tendo sua descrição detalhada a seguir:

- a) **Confecção do referencial teórico e delineamento dos objetivos:** considerada a etapa inicial, e não menos desafiante que as demais, foi necessária muita leitura para a construção do embasamento teórico da pesquisa, pois o objetivo foi deixá-lo claro e objetivo. O delineamento dos objetivos exigiu a definição do foco do estudo, para tal, algumas discussões foram indispensáveis, tais como: O que exatamente se objetiva pesquisar? Por quê? Com quem? Como? É possível? Os objetivos definidos para esta pesquisa estão descritos nas subseções 3.1 Objetivo Geral e 3.2 Questões Específicas da Pesquisa.
- b) **Aceite da pesquisa pela Cooperativa - Incubadora/Tecnosocial:** A oportunidade do estágio na Incubadora/Tecnosocial, durante a graduação, permitiu que a pesquisadora conhecesse e desenvolvesse um trabalho na

COOPCAMATE. O interesse para a sua continuidade na presente dissertação deu-se a partir daquele desafio inicial, conforme já mencionado na subseção 1.1. O contato já existente colaborou para o aceite da pesquisa, visto que esta proposta poderia constituir-se como a continuidade do trabalho que vinha sendo desenvolvido pela Incubadora na época do estágio. Agora, porém, o acesso na cooperativa não é mais como estagiária, mas como pesquisadora com a ciência da Incubadora.

c) **Fase 1 - Diagnóstico: Entrevistas. Observação Participante. Pesquisa Documental. Análise de Conteúdo da fase 1:** Na etapa 1, foi prevista a coleta dos dados, conforme descrição a seguir:

- a) **Entrevistas:** Foram feitas nove entrevistas (semiestruturadas), realizadas entre os meses de março e maio. Salienta-se que no projeto foram previstas cinco entrevistas.
- b) **Observação Participante:** As observações iniciaram no mês de março de 2015, conforme previsto. A periodicidade foi semanal, por aproximadamente três horas, em turnos e horários alternados com a possibilidade de observação integral de todos os processos do EES. Utilizou-se, para registro das observações, o diário de campo, sendo preenchido pela pesquisadora após cada observação.
- c) **Pesquisa documental:** Como parte do material de análise para o diagnóstico, também foi realizada uma pesquisa documental nos registros de atividades da Incubadora/Tecnosocial na COOPCAMATE e nos documentos da própria cooperativa, tais como: estatuto, regimento interno, registro de presenças, fichas cadastrais entre outros.
- d) **Análise de Conteúdo da fase 1 (diagnóstico):** ao final da coleta de dados, utilizou-se a análise de conteúdo, proposta de Bardin (2010), para a análise do material coletado. As categorias foram definidas *a posteriori*, assim, utilizou-se o critério semântico para a construção das categorias, ou seja, as categorias foram construídas por significações.

d) **Fase 2 - Pesquisa Participante: sensibilização inicial voltada para a intervenção** - Após conclusão do diagnóstico, previu-se que o mesmo fosse apresentado ao grupo, de forma objetiva, através de slides informativos. O

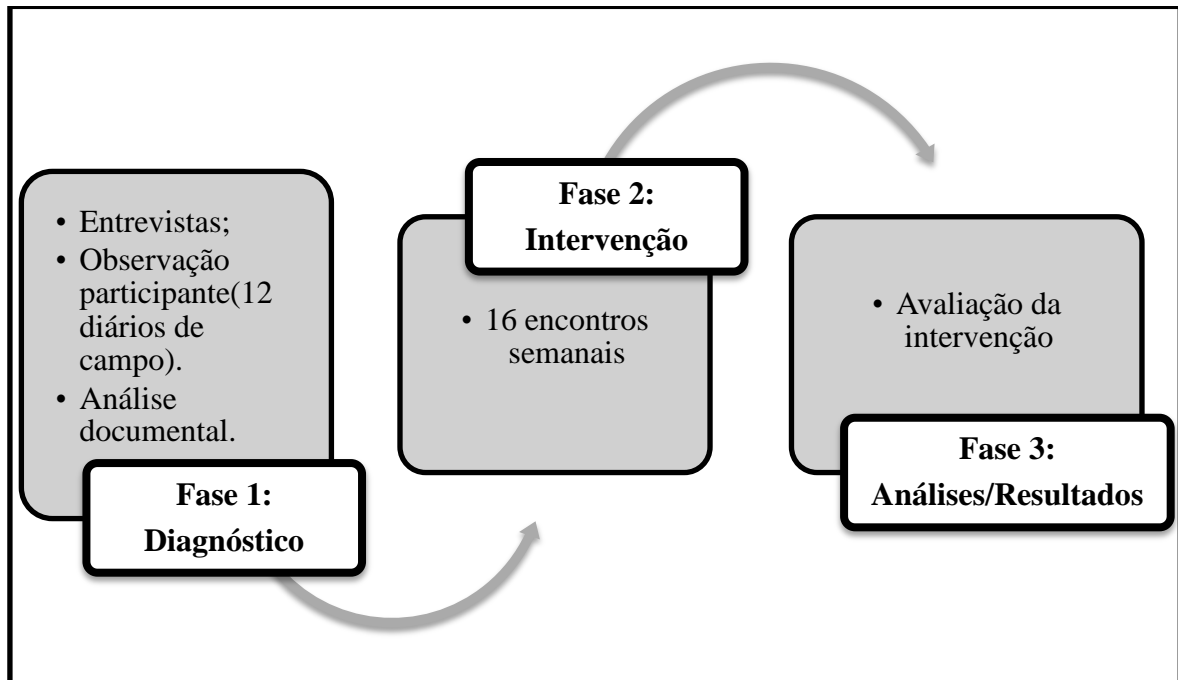
diagnóstico foi apresentado aos integrantes da COOPCAMATE em 09 de junho de 2015. Este encontro denominou-se “Encontro de reflexão”.

- e) **Fase 3 - Pesquisa Participante: planejamento e acompanhamento das ações** - Nesta etapa, previu-se o desenvolvimento da intervenção, planejada e desenvolvida conforme demandas do grupo, a qual ocorreu durante 26 encontros. Manteve-se o sistema de registro via diário de campo para posterior análise. Como forma de avaliação parcial da intervenção, mais 8 entrevistas foram realizadas.
- f) **Análise de conteúdo das fases 2 e 3:** Esta etapa oportunizou a reflexão sobre os resultados parciais da intervenção. Foi realizada a análise das fases dois e três, conforme o desenvolvimento da pesquisa, através da análise de conteúdo. Reitera-se a utilização do critério semântico para a construção das categorias de análise que foram construídas *a posteriori*.
- g) **Fase 4 - Resultados da Intervenção e devolutiva para EES:** Ao final da etapa cinco, previu-se, como forma de devolutiva aos cooperados, um novo “Encontro de Reflexão”. Esse encontro acabou não acontecendo, pois a pesquisa não se extinguiu ao final desta dissertação, uma vez que a pesquisadora pretende dar continuidade ao estudo por meio de doutorado.
- h) **Discussões:** Após a análise de conteúdo referente ao desenvolvimento da intervenção, chegou o momento das discussões entre a prática e a teoria. Nesta fase, a pesquisadora embasou-se em seu suporte teórico para compreender os resultados da pesquisa. Foi neste momento que se finalizou a pesquisa, evidenciando-se, por meio da prática, o entendimento analítico através do embasamento teórico e vice-versa.
- i) **Considerações Finais:** Nesta etapa, a autora fez suas considerações finais sobre a pesquisa realizada, destacando os principais achados e enfatizando as contribuições de sua pesquisa para o EES, para a academia e para a sociedade.

6.5 Desenvolvimento da Pesquisa

Nesta subseção será apresentado em detalhes o desenvolvimento da pesquisa. A Figura 8 representa como ocorreu o desenvolvimento desta pesquisa, dividida em fases para fins didáticos:

Figura 8 - Desenvolvimento de Pesquisa



Fonte: A autora desta pesquisa.

O desenvolvimento desta pesquisa foi organizado em três fases:

- a) Fase 1 – Diagnóstico: para sua constituição, foram realizadas entrevistas, observações participantes e análise documental como técnica de coleta de dados. E, em seguida, os dados foram analisados através da análise de conteúdo.
- b) Fase 2 – Intervenção: o desenvolvimento da pesquisa deu-se através de 16 encontros da pesquisadora com os cooperados na própria cooperativa.
- c) Fase 3 – Análises e Resultados: Novamente, utilizou-se a análise de conteúdo para analisar o conteúdo descrito nos diários de campo, no período definido como intervenção nesta pesquisa. Bem como o conteúdo das entrevistas, com as gravações devidamente autorizadas, de avaliação da intervenção, transcritos integralmente.

A seguir cada fase do desenvolvimento desta pesquisa é explicada em detalhes.

- a) Entrevistas:** As entrevistas utilizadas foram do tipo semiestruturada, realizadas no período de três meses, compreendido entre março e maio de 2015, com nove pessoas: seis cooperados e três técnicos da Incubadora/Tecnosocial, estas, totalizaram quatro horas e 40 minutos de gravações em áudio. As entrevistas com os cooperados foram realizadas nas dependências da cooperativa e as entrevistas com os técnicos da Incubadora foram realizadas nas dependências da Incubadora/Tecnosocial. Foram utilizados dois roteiros distintos para a realização das entrevistas, um para os cooperados (APÊNDICE 1) e outro para os técnicos da Incubadora/Tecnosocial (APÊNDICE 2). Para cada um dos entrevistados, apresentou-se e colheu-se assinatura no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE 3), autorizando a gravação das entrevistas. As entrevistas foram executadas e transcritas pela própria pesquisadora. O nome de cada entrevistado foi substituído por siglas, utilizou-se a letra “C” para identificar os cooperados entrevistados e a letra “I” para identificar os técnicos entrevistados da Incubadora/Tecnosocial. E, para ordenar as nove entrevistas, foram utilizadas as letras do alfabeto em ordem crescente. Portanto, as siglas definidas para os entrevistados, nesta pesquisa, foram: AI, BI e CI para os entrevistados da Incubadora/Tecnosocial e AC, BC, CC, DC, EC e FC para os entrevistados da cooperativa.

Quadro 8: Síntese das entrevistas

DATA	SIGLA DENOMINAÇÃO	FUNÇÃO	TEMPO	TRANSCRIÇÃO EM PÁGINAS
11/03/15	AI – entrevistado A Incubadora	Técnica	28m38s	27
11/03/15	BI – entrevistado B Incubadora	Técnica	21m15s	19
25/03/15	CI – entrevistado C Incubadora	Coordenador	55m37s	19
02/04/15	AC – entrevistado A Cooperativa	Coletora	19m33s	23
09/04/15	BC – entrevistado B Cooperativa	Presidenta	21m41s	34
09/04/15	CC – entrevistado C Cooperativa	Produção	22m	34
16/04/15	DC – entrevistado D Cooperativa	Produção	31m40s	40
16/04/15	EC – entrevistado E Cooperativa	Produção	42m14s	39
21/05/15	FC – entrevistado F Cooperativa	Tesoureiro	38m10s	31

Fonte: A autora desta pesquisa

- b) Observação Participante:** As observações ocorreram entre 16 de março de 2015 e 14 de setembro de 2015, ou seja, durante todo o período da pesquisa, com periodicidade semanal e aproximadamente três horas de duração cada encontro, em turnos e horários alternados, previamente agendados com a cooperativa. Para registro das observações, utilizou-se o diário de campo, preenchido após cada observação. Ao final, totalizaram

151 laudas de registros em documento *Word*. A tabela 2 apresenta o cronograma realizado de observações participantes:

Tabela 2: As observações participantes

Observação Participante					
	Dia do mês	Dia da semana	Turno	Tempo de duração	Registro diário de campo
01	16/03/2015	Segunda-feira	Tarde	1h	Mesmo dia
02	24/03/2015	Terça-feira	Manhã	2h	Mesmo dia
03	02/04/2015	Quinta-feira	Tarde	1h30min	Mesmo dia
04	09/04/2015	Quinta-feira	Tarde	2h30min	Mesmo dia
05	16/04/2015	Quinta-feira	Manhã	5h	Mesmo dia.
06	23/04/2015	Quinta-feira	Tarde	2h40min	Mesmo dia
07	30/04/2015	Quinta-feira	Tarde	3h	Mesmo dia
08	06/05/2015	Quarta-feira	Tarde	1h30min	Dia seguinte
09	13/05/2015	Quarta-feira	Tarde	2h	Mesmo dia
10	21/05/2015	Quinta-feira	Manhã	2h	Mesmo dia
11	25/05/2015	Segunda-feira	Tarde	1h	Mesmo dia
12	04/06/2015	Quinta-feira	Manhã	3h30min	7 dias depois (gravado)
13	09/06/2015	Terça-feira	Tarde	3h	6 dias depois (gravado)
14	11/06/2015	Quinta-feira	Tarde	40min	Mesmo dia
15	24/06/2015	Quarta-feira	Tarde	2h	Mesmo dia
16	30/06/2015	Terça-feira	Tarde	2h40min	Mesmo dia
17	07/07/2015	Terça-feira	Tarde	2h30min	Mesmo dia
18	14/07/2015	Terça-feira	Tarde	4h	Mesmo dia
19	24/07/2015	Sexta-feira	Tarde	3h30min	3s dias depois
20	30/07/2015	Quinta-feira	Manhã	4h	Mesmo dia
21	03/08/2015	Segunda-feira	Manhã	4h45min	Mesmo dia
22	10/08/2015	Segunda-feira	Manhã	4h20min	Dia seguinte
23	17/08/2015	Segunda-feira	Manhã	5h30min	Dia seguinte
24	27/08/2015	Quinta-feira	Manhã	6 h	Mesmo dia
25	31/08/2015	Segunda-feira	M e T	9h30min	Dia seguinte
26	01/09/2015	Terça-feira	Tarde	2h30min	Mesmo dia
27	10/09/2015	Quinta-feira	Tarde	3 h	Dia seguinte
28	14/09/2015	Segunda-feira	Tarde	2h30min	2 dias depois

Fonte: Autora desta pesquisa.

Conforme apresenta a tabela 2, durante a pesquisa, ocorreram 28 encontros com a COOPCAMATE. Ressalta-se que, para as análises, os diários de campo foram divididos em dois períodos, os encontros de um a 12, entre 16 de março 2015 e 04 de junho de 2015, foram analisados para a construção do diagnóstico da pesquisa, e os encontros de 13 a 28, entre 09 de junho de 2015 e 14 de setembro de 2015, referem-se ao período definido, nesta pesquisa, como intervenção. Procurou-se estabelecer encontros em dias e horários aleatórios, mas a maioria das datas e horários dos encontros foi agendada conforme a disponibilidade e interesse do grupo. Como, por exemplo, terças e quintas pela manhã, uma vez que os coletores e o motorista não possuem roteiro de coleta para fazerem e estão no galpão, podendo, assim, participar das reuniões do grupo. Outro momento importante do grupo no qual foram realizadas

as observações foi no turno da manhã, pois os cooperados possuíam o hábito de se reunirem, antes do início do trabalho, para a realização de uma oração. O grupo também aproveitava este momento (todos reunidos no refeitório) para conversar assuntos de interesse do coletivo.

Devido a problemas pessoais, o encontro de número 15 aconteceu duas semanas após encontro de número 14, os demais encontros foram impreterivelmente semanais. Ainda, o tempo de permanência na cooperativa variava conforme as demandas do grupo e, por vezes, da pesquisadora.

Destaca-se, ainda, a preocupação da pesquisadora na efetivação do registro da observação no diário de campo no menor espaço de tempo possível ao da realização do encontro, com a intenção de diminuir o risco de que alguma informação se perdesse. Em 19 dos 28 encontros, foi possível fazer o registro no mesmo dia, acredita-se que, dessa forma, foi possível preservar as informações mais importantes de cada encontro. Outros cinco diários foram feitos no dia seguinte, um, dois dias depois e outro três dias após a realização do encontro. Evidencia-se que os diários dos encontros realizados em quatro de junho e nove de junho levaram um maior tempo para serem registrados, pois estes dois encontros foram gravados, assim, o áudio garantiria que, ao realizar o registro no diário de campo, nenhuma informação se perdesse. Estes dois encontros foram gravados com o consentimento do grupo, no primeiro, no dia 04 de junho, a pesquisadora foi convidada a participar de um momento muito importante para a cooperativa, pois se tratava de uma assembleia para eleição de diretoria, e, antes de iniciar a votação, cada cooperado fez, oralmente, uma avaliação do trabalho da diretoria que entregaria o mandato. E o encontro do dia 09 de junho foi o momento de apresentação do diagnóstico desta pesquisa aos seus participantes, os cooperados.

- c) **Pesquisa documental:** Como parte dos materiais coletados e analisados para o diagnóstico, foi realizada uma pesquisa documental nos registros de atividades da Incubadora/Tecnosocial na COOPCAMATE no período de 2014 e 2015, fornecidos, por e-mail, pelo coordenador da Incubadora em abril. Ainda foram analisados os documentos da própria cooperativa, tais como: estatuto, regimento interno, registro de presenças e fluxo de caixa, controle de produção e contas a pagar do período de

janeiro a agosto de 2015, fornecidos pela secretária da cooperativa, via e-mail, em maio de 2015.

- d) Análise de conteúdo:** ao final da coleta de dados, guiados pela proposta de Bardin (2010), realizou-se a análise de conteúdo do material coletado, com a criação de categorias *a posteriori*, e a utilização do critério semântico na construção das categorias.

Assim, o resultado da sistematização das entrevistas transcritas literalmente, os registros das observações participantes feitos através dos diários de campo de 12 encontros compreendidos entre 16 de março e 04 de junho de 2015 e o agrupamento dos documentos da análise documental, compuseram o material analisado. As análises buscaram compreender como acontecia o processo de autogestão na cooperativa naquele momento e analisar tal processo acerca das contribuições teóricas de Paulo Freire no que tange os níveis de consciência: diálogo e práxis.

No próximo capítulo, o diagnóstico é apresentado.

7. DIAGNÓSTICO DA COOPCAMATE

O diagnóstico realizado na COOPCAMATE, etapa inicial para a intervenção aqui proposta, está dividido em quatro categorias: a) Dados do empreendimento; b) Finanças, trabalho e renda; c) Relações interpessoais e d) O processo de tomada de decisão, as quais são apresentação no próximo capítulo.

7.1 Dados do empreendimento

Em 09 de junho de 2015, dia da apresentação do diagnóstico o grupo da COOPCAMATE estava composto naquele momento por 29 cooperados. Apresentam-se informações detalhadas a seguir sobre a distribuição das atividades gênero.

Quadro 9: Distribuição de atividades

Coordenação/atividade	Qt	Coleta/atividade	Qt	Produção/atividade	Qt
Presidente	1F	Motorista de caminhão	1M	Encarregado de produção	1F
Tesoureiro	1M	Coletor	3F / 1 M	Triagem	15F/2M
Secrária	1F			Preseiro	2M
				Cozinheira	1F
Total: 29 cooperados (Masculino: 7 Feminino: 22)					

Fonte: COOPCAMATE - maio de 2015 [F=Feminino; M=Masculino]

Conforme apresenta o quadro 9, o grupo da COOPCAMATE estava composto por 22 pessoas do sexo feminino e sete pessoas do sexo masculino, ou seja, 76% do grupo composto pelo sexo feminino e 24%, pelo sexo masculino. A cooperativa possui três divisões por responsabilidades: a coordenação, a coleta e a produção. A coordenação é composta por um Conselho de Administração, formado por três membros, associados eleitos em assembleia, para um mandato de quatro anos, exercendo as seguintes atividades: presidente, tesoureiro e secretária. Conforme estatuto da Cooperativa, compete ao Conselho o planejamento, execução e controle das atividades relacionadas ao desenvolvimento da Cooperativa. Na coleta, onde se utiliza o caminhão como meio para tal, há um motorista de caminhão e quatro coletores, estes são responsáveis pela coleta seletiva nos bairros de Canoas. E, na produção, existe um encarregado responsável por organizar o trabalho de triagem no galpão da Cooperativa. Na triagem, estão 17 cooperados que fazem a separação (dentro do galpão da cooperativa) dos materiais coletados pelo caminhão; os dois preseiros que fazem a compactação dos materiais

(por tipo de material) para que sejam vendidos em fardos, e a cozinheira, responsável pelo preparo da alimentação dos cooperados que realizam três refeições no galpão: café da manhã, almoço e café da tarde.

O quadro 10 demonstra um resumo das características individuais dos 29 cooperados, por gênero, idade e número de filhos:

Quadro 10 - Características individuais dos cooperados: gênero, idade e número de filhos

Gênero		Idade		Número de filhos	
	Qt. Coop.	Faixa Etária	Qt. Coop.	Qt. de filhos	Qt. Coop.
Masculino	22	0 a 20 anos	1	0	5
Feminino	7	21 a 30 anos	7	1	6
		31 a 40 anos	11	2	5
		41 a 50 anos	6	3	4
		51 a 60 anos	2	4	4
		61 a 70 anos	2	5	0
				6	2
				7	2
				8	1

Fonte: COOPCAMATE - maio de 2015

Conforme demonstra o quadro 10, 76% dos cooperados são do sexo feminino e 24%, são do sexo masculino. Referente à idade, 3% possuem até 20 anos, 24% de 21 a 30 anos, 38% de 31 a 40 anos (maior número de cooperados nesta faixa etária), 21% de 41 a 50 anos, 7% de 51 a 60 anos e 7% entre 61 e 80 anos. Também, relativo a filhos, 17% não possuem filhos, 21% possuem um filho, 17% possuem dois filhos, 14% possuem três filhos, 14% possuem quatro filhos, 7% possuem seis filhos, 7% possuem sete filhos e 3%, oito filhos. Como pode ser observado, há predominância do sexo feminino, na faixa etária dos 21 aos 50. Oliveira (2008) menciona que as mudanças políticas, econômicas, sociais e culturais influenciaram o contexto contemporâneo do trabalho. Nesse novo contexto a mulher, muitas vezes, é que responde pelo sustento de sua família. No último mapeamento da economia solidária divulgado em 2013, as mulheres representavam 43,57% do total de trabalhadores da economia solidária no Brasil (SIES, 2014). O quadro 11 apresenta o estado civil e escolaridade dos cooperados:

Quadro 11 - Características individuais dos cooperados: estado civil e grau de escolaridade

Estado Civil		Escolaridade	
	Qt. Coop.	Grau de Escolaridade	
Casado(a)	7	Fundamental Incompleto	28
Solteiro(a)	22	Ensino Médio Cursando	1
Viúvo(a)	2	Não alfabetizado	2

Fonte: COOPCAMATE - maio de 2015.

Conforme pode ser visto pelos dados do quadro 11, a maior parte do grupo (70%), são solteiros (as), 24% casados (as) e 7% viúvos (as). E, quanto à escolaridade, 90% dos cooperados possuem o Ensino Fundamental incompleto, 3% estão cursando o Ensino Médio e 6% são analfabetos. Observa-se, portanto que, existe uma predominância no estado civil solteiro (a) e que a escolaridade da maioria dos cooperados é o ensino fundamental incompleto.

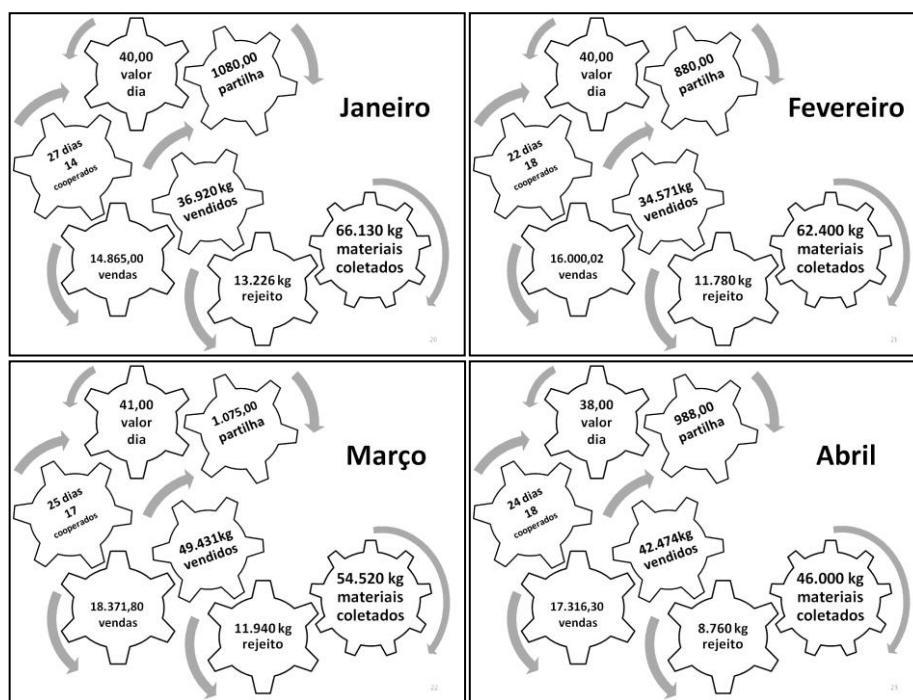
A cooperativa possui máquinas, equipamentos e veículos que auxiliam no desenvolvimento do trabalho na cooperativa, são eles: uma esteira elétrica com 13,5 metros; duas prensas de médio porte; uma balança eletrônica para 2000 kg; duas paleteiras; dois carrinhos de quatro rodas; dois carrinhos para papel; um elevador elétrico até 500 kg; um computador de mesa; uma impressora multifuncional; um caminhão Mercedes Bens 790 ano 1992; uma camionete Iveco Daily 70c17 cabine dupla ano 2012.

Além dos dados supracitados, também foi feito um resgate da história da cooperativa na reunião de devolutiva do diagnóstico ao grupo da COOPCAMATE. Durante a apresentação, alguns cooperados contribuíram com alguns detalhes sobre a história do grupo, como se percebe na fala de uma cooperada durante a apresentação do diagnóstico “no começo, eu ouvi falar que eles traziam o material pra cá, trabalhavam naquela pecinha, de carroça” (DIÁRIO DE CAMPO – 09/06/15). As contribuições dos cooperados enriqueceram a apresentação sobre a história da cooperativa, cujos dados tinham sido colhidos na Incubadora/Tecnosocial e também na COOPCAMATE. Alguns cooperados mencionaram não conhecer a história da cooperativa, naquele momento da apresentação do diagnóstico, 63% dos cooperados estavam no grupo há menos de seis meses.

7.2 Finanças, trabalho e renda

Depois de vencida a crise de 2011, apresentada anteriormente, desde 2012 a cooperativa manteve suas finanças de maneira estável. A COOPCAMATE recebe mensalmente 27 mil reais (valor aproximado) do município de Canoas referente ao contrato de prestação de serviço na coleta seletiva da cidade. Desse valor, conforme previsto no contrato, é custeado o serviço da coleta, que inclui o combustível e a manutenção dos caminhões, salário dos motoristas e coletores, estes custos representam aproximadamente 26% do valor recebido. O restante é gerido pela coordenação, que utiliza outros 31% do valor para pagamento de outros salários fixos da cooperativa, como presidente, coordenador financeiro, secretária, coordenador de produção e a cozinheira. O restante, 43%, destina-se para pagamento de outras despesas da cooperativa e custos da triagem. Os cooperados que atuam na produção partilham em partes iguais o valor da venda mensal dos materiais triados e vendidos. Essa receita das vendas é utilizada exclusivamente para partilha dos cooperados que atuam na triagem, pois todos os custos e despesas do trabalho de triagem são mantidos também com o dinheiro recebido do contrato de prestação de serviços com a prefeitura de Canoas. A Figura 9 apresenta uma representação da renda média mensal do grupo entre os meses de janeiro e abril de 2015, período utilizado como referência na apresentação do diagnóstico ao grupo.

Figura 9: Processo originário da partilha



Fonte: COOPCAMATE - maio de 2015.

O objetivo da Figura 9 é demonstrar, em números, como se deu processo de partilha entre janeiro e abril na COOPCAMATE. A figura demonstra, a cada mês, os dados que originaram a partilha: a quantidade de coletado, o rejeito produzido que é descartado no aterro sanitário, a quantidade de material triado, o valor das vendas, número de dias trabalhados no mês e número de cooperados por mês, o valor do dia trabalhado (total de vendas/número de dias trabalhados/número de cooperados). Assim, o valor dia é multiplicado pelo número de dias trabalhados de cada cooperado no mês, resultando o valor da partilha por cooperado.

Percebe-se uma oscilação na quantidade de material triado. Comparando a produção (em quilos) de fevereiro e a de março, observa-se que na produção, em março, triou-se 14.860 kg de material a mais do que em fevereiro. Destaca-se que, em março, houve três dias a mais de trabalho, com a produção média destes dois meses de 1.738 kg por dia e, ainda, tinha-se um cooperado a menos no grupo em março. Porque existe uma variação tão expressiva na produção de um mês para outro? Como o grupo compreende o vínculo da sua renda à produção?

É comum ouvir, no grupo, comentários sobre a renda baixa, segundo uma das cooperadas “há muito trabalho, mas a renda é baixa” (DIÁRIO DE CAMPO – 14/07/15). Essas falas se repetem principalmente nas reuniões de final de mês, e, por vezes, soa como uma espécie de reclamação. Num outro momento, a fala da “renda baixa” se repete, conforme excerto do diário de campo a seguir:

P.[secretária] também falou da produção, disse que o pessoal trabalha, produz, mas a renda é baixa. Perguntei [pesquisadora] sua opinião sobre isso, ela me disse que não sabe o que acontece, tem alguma coisa que ela não sabe o que é, disse que talvez o pessoal esteja desmotivado, não sabe (DIÁRIO DE CAMPO – 14/07/15)

A secretária da cooperativa expressa sua preocupação com a renda baixa do grupo, menciona que há produção, mas a renda é baixa, relatou, ainda, não entender por que isto acontece, opinou que talvez o grupo esteja desmotivado. Destaca-se que, mesmo com a diminuição do material coletado, existia estoque de material na cooperativa, portanto, o material para se trabalhar nunca deixou de existir, talvez os esforços não fossem sempre os mesmos.

Ao realizar uma análise mais técnica sobre as planilhas de controles da cooperativa, destacam-se algumas possibilidades que possam justificar a “baixa renda”, o que pode ser entendido por baixa produtividade: a) aproveitamento do tempo no trabalho; b) atrasos no início da jornada de trabalho; c) reuniões pra discutir assuntos repetitivos no grupo, pois não

conseguem chegar a um acordo; d) Número expressivo de faltas ao trabalho e atestados de afastamento. Para exemplificar, apenas um dos itens citados, foram somadas as faltas e os dias de atestados no período de janeiro a abril, quatro meses, e o resultado foi seis dias inteiros de trabalho de todo o grupo, Talvez este exemplo justifique pelo menos parte do que chamam de “renda baixa”.

Porém, os valores informados como renda pela COOPCAMATE e que estão descritos na Figura 00, valor da partilha de janeiro R\$ 1.080,00, fevereiro R\$ 880,00, março R\$ 1.075,00 e abril R\$ 988,00, parecem não ser tão baixos como mencionam nos relatos. Para esclarecer, ao final de cada mês, quando as vendas são contabilizadas e se detecta, repetitivamente mês a mês, que a produção foi baixa e que, conseqüentemente, a renda será baixa, o grupo decide pedir dinheiro emprestado para o caixa da cooperativa ou para o comprador e, assim, como eles mesmos dizem “entram o mês devendo e vira uma bola de neve”. Mas era uma decisão da maioria, e era dessa forma que achavam que resolviam momentaneamente seus problemas. Dessa maneira, o grupo sente que trabalha um mês para pagar o outro, mas o valor que pediam emprestado para complementar suas rendas era contabilizado no mês corrente, justificando, assim, a renda apresentada na Figura 9.

É ponto pacífico que na economia solidária os grupos se constituem a partir do trabalho coletivo para a geração de trabalho e renda como garantia de seu próprio sustento (SINGER, 2011). Porém, para que esse sustento seja possível precisam, também, de um mínimo de estruturas administrativas que possam lhes garantir a organização burocrática necessária para o desenvolvimento do EES. Além disso, é importante que as pessoas que estão à frente desse trabalho administrativo burocrático, estejam minimamente capacitadas para este trabalho. Na maioria dos EES existem os cargos (secretária, tesoureiro, presidente), o não significa ser capacitado para tal e nem fazer o trabalho de maneira competente.

Para piorar a situação, um descuido referente à documentação da cooperativa, especificamente expirou a data de vencimento da ata de eleição de diretoria. Conseqüentemente a cooperativa teve a receita de dois meses do contrato de prestação de serviço da coleta seletiva bloqueado no banco por falta de acesso à conta. Em 27 de junho de 2015, vencia-se a ata de eleição de diretoria da cooperativa, porém, a coordenação e a contabilidade não a perceberam com tempo hábil para a atualização antes da data de vencimento. Na verdade, foi o banco que sinalizou, no início do mês de junho, sobre a data de

vencimento da ata, mas, por questões burocráticas e prazos do cartório de registros, não se tinha mais tempo hábil para regularizar a situação sem que o acesso à conta fosse bloqueado.

O grupo reuniu-se no dia 04 de junho para conversar e tomar as providências necessárias, nesse caso, uma nova eleição de diretoria deveria ser realizada. Já era início de julho quando a ata foi definitivamente enviada ao cartório e o pagamento do contrato com a prefeitura referente ao mês de junho já estava depositado no banco, a conta ainda estava sem acesso pela cooperativa. Algumas tentativas foram feitas com o banco para o acesso à conta, mas sem sucesso. Também, solicitaram à prefeitura outra forma de pagamento, o que não foi atendido. Iniciou-se assim, uma nova crise financeira na cooperativa, pois estavam sem reservas de caixa e não havia dinheiro. A previsão de conclusão do processo de registro da ata de eleição era ainda metade de agosto. Para remediar a crise instalada, os cooperados dividiram os valores de venda da produção com os motoristas e coletores e custearam a alimentação do grupo no período de dois meses, junho e julho. A luz foi cortada duas vezes, títulos foram protestados, cheques devolvidos, contas atrasadas. A coordenação conseguiu dinheiro emprestado para pagar algumas contas essenciais como luz e água. E, a crise refletiu nas vidas e nas casas dos cooperados em geral. A crise financeira tinha data para terminar, mas foram longos dois meses.

Essa crise financeira teve outros reflexos no grupo, afetou diretamente a produção pela falta de motivação ao trabalho e, conseqüentemente, as relações interpessoais.

7.3 Relações interpessoais

A respeito dos motivos que levam os trabalhadores a trabalhar na cooperativa, a partir do levantamento inicial, eles seriam: o pagamento ao final de cada mês, uma escolha pelo trabalho cooperativo ou como única opção de trabalho.

Observa-se, na fala de uma cooperada, [registrada no diário de campo] durante a apresentação do diagnóstico desta pesquisa, na cooperativa, a sua motivação pelo trabalho: “Eu tô aqui porque eu preciso de dinheiro, senão eu nem tava trabalhando na cooperativa, eu tava em casa” (DIÁRIO DE CAMPO – 09/06/2015). A cooperada expressa que sua motivação pelo trabalho na cooperativa é o dinheiro que recebe ao final de cada mês. Porém, pode haver ambigüidade nesta fala, entendendo-se a necessidade de uma remuneração mensal por parte da cooperada, mas também, pode-se entender que esta seja sua única alternativa de

trabalho, pelo menos no momento. Destaca-se que esta cooperada é associada há mais de um ano e que já tinha trabalhado no empreendimento em 2012, saiu e retornou em 2014. Talvez esta informação reforce que trabalhar na cooperativa seja uma alternativa, talvez a única, pois trabalhou um período com o grupo, retirou-se e, um tempo depois, retornou. Outra cooperada, no mesmo encontro, também expressa sua motivação ao trabalho na cooperativa “Eu gosto de trabalhar aqui, eu gosto do que faço” (DIÁRIO DE CAMPO – 09/06/2015). Nesta fala, observa-se, com clareza, que o trabalho na cooperativa é uma escolha dessa trabalhadora, reforçada pela informação de que esta cooperada é associada na cooperativa há 14 anos.

Em um excerto de uma entrevista, outra cooperada também enfatiza o motivo pelo qual trabalha na cooperativa: “Éééé que, como eu não tinha, como é que eu vou dizer, outras oportunidades por causa do estudo, né, eles pede escolaridade completa, aquela coisarada toda, daí eu vim direto pra cá, daqui não saí mais [...] sete ano” (ENTREVISTADO AC). Observa-se, na fala do entrevistado AC, que trabalhar na cooperativa foi sua única opção e que isto é justificado, no seu entendimento, por sua baixa escolaridade, bem como esta ainda é a razão pela qual permanece no grupo.

Observa-se que o trabalho econômico solidário, no caso da COOPCAMATE, promove além da geração de renda, a inclusão social (MTE, 2014), reforçado ainda por Singer (2011) que, na economia solidária o trabalho é embasado pela igualdade, sem que haja qualquer tipo de distinção entre os associados.

Observa-se que o grupo se apresenta em diferentes formatos e características conforme as circunstâncias.

Uma das configurações observadas na COOPCAMATE é a formação de pequenos grupos dentro da cooperativa, muitas vezes por afinidade, por conveniência ou relações pessoais externas. Mas nem sempre estes grupos demonstram coerência com o grande grupo e com o objetivo da cooperativa. Visivelmente, a cooperativa possui três grupos: a coordenação, a produção e o grupo do caminhão. É assim, que se tratam no dia a dia, por vezes, parecendo que não é um grupo só. Um excerto do diário de campo demonstra a divisão entre cooperados coletores e cooperados que atuam na produção.

[...]M. estava ajudando [na descarga do caminhão da coleta] a amarrar os *bags* para empilhar, daí ele deixou uns *bags* no caminho [meio] do galpão e a M. [coletora] disse para ela puxar para a pilha, pois ali atrapalharia. A G. [também coletora], que estava dentro do caminhão, puxando a carga, disse para a M. [coletora] não se meter no trabalho do galpão. Então perguntei [pesquisadora] para G. [coletora] por que, e ela me disse que não podem se meter no trabalho do galpão, porque se fazem isso se

acham [pessoal do galpão] no direito de se meter no trabalho do caminhão e que elas [os coletores] viram alvo das fofocas (DIÁRIO DE CAMPO – 03/08/15).

Percebe-se que os próprios cooperados promovem um distanciamento entre as diferentes atribuições (ex. coletores e triagem), quando o principal objetivo é trabalharem juntos, já que compõem uma cooperativa de trabalho.

Outro local comum à formação de grupos é a esteira. Observou-se que em certos momentos foram criados dois grupos trabalho na esteira, ao ponto de abrirem *bags* de materiais no meio dela e não só no seu início como seria a lógica com a esteira funcionando. Como a esteira de 13,5 metros estava estragada nesse momento, por iniciativa dos próprios cooperados foi dividida ao meio, com duas equipes, sendo que cada equipe abria seus *bags* de material a ser triado, triava e retirava o seu rejeito. E, ainda, os grupos ficam, de certa forma, medindo como está trabalho do outro aumentando a competição. Essa separação pode ser compreendida como competição. Além disso, o que parece estar mais evidente nessa prática é a falta de diálogo para resolver uma situação cotidiana no que se refere a estrutura do trabalho.

O diálogo promove a troca de saberes e conhecimentos, pode ainda ser usado como método de reflexão, potencializando as relações entre os seres humanos (FREIRE, 1987). Nesse contexto, a falta de diálogo entre os cooperados da COOPCAMATE pode comprometer as relações no grupo e prejudicar o trabalho, como se pode perceber nos exemplos supracitados.

Também, as relações do grupo e no grupo estão em constante movimento. Existem desentendimentos, muitas vezes, por motivos fúteis, conforme a fala de uma cooperada isto prejudica a produção, por exemplo:

Até é meio raro amizade nessa parte, porque sempre tem aquela que qué manda mais na outra, sempre tem aquela que grita mais que a outra, tu não pode olhar pra uma que a outra já pergunta por que quê tá te encarando, o quê que tá acontecendo, entendeu (ENTREVISTADO EC).

No relato do entrevistado EC, observa-se que desentendimentos entre os cooperados são motivados por razões como: disputa de poder, intrigas e falta de comunicação. Em sua opinião, este tipo de comportamento prejudica a produção, uma vez que se canalizam energias em brigas e não no trabalho. Além disso, tais comportamentos podem ser reflexos do comportamento da coordenação, como se observa no excerto do diário de campo da pesquisadora.

D. V. [coordenadora de produção] me disse que há atritos, mas que sempre se resolvem, não chega a brigar. D. O. [presidente] me disse que o pessoal briga, mas que eles falam que se a coordenação pode brigar eles também podem (DIÁRIO DE CAMPO – 30/04/15).

Duas representantes da coordenação da cooperativa emitem opiniões contraditórias durante uma conversa com a pesquisadora sobre brigas, pois uma afirma existir brigas e a outra afirma que não. Além disso, uma delas reconhece que as brigas também acontecem na coordenação e que os demais cooperados do grupo tomam até como direito.

Em um dos momentos de diálogo presenciados pela pesquisadora, pode-se perceber certo controle do grupo referente à dinâmica de suas relações, uma vez que relataram ter trabalhado uma semana inteira sem fofocas, o que parece ter sido uma decisão. Destacaram, ainda, que as fofocas contaminam as pessoas e os desmotivam para o trabalho.

Questionei [pesquisadora] o que tinha acontecido de diferente naquela semana que todos estavam falando que o trabalho estava bom. Seu M. disse que ninguém ficou cuidando da vida do outro, daí trabalharam. Ele [M.] mesmo disse que “di certo se antenaram”. A. P. M. complementou dizendo que se nota a diferença no final do dia pelo material que foi triado e prensado, e isso motiva (DIÁRIO DE CAMPO – 04/06/15).

No diálogo descrito pela pesquisadora, observa-se o relato do grupo de uma experiência vivida e aprovada por eles, que foi a de ter trabalhado uma semana sem priorizar as fofocas no ambiente de trabalho. Reconhecem a experiência como positiva e ainda salientam que isto refletiu diretamente na produção, bem como na motivação do trabalho na cooperativa.

O que se pode perceber, a partir destas reflexões, é que existe uma dinâmica no grupo, pois existem momentos e movimentos que contribuem para o desenvolvimento do grupo e no grupo, mas em outros não. Ainda, em alguns momentos e movimentos parece haver consciência do que se faz ou do que não se faz.

Outra questão que pode ter ligação com as relações instáveis no grupo é a rotatividade de cooperados. Em um levantamento feito através das fichas cadastrais dos cooperados, observou-se que, de janeiro a abril de 2015, 15 pessoas ingressaram na cooperativa e permaneceram por um prazo médio de 31 dias no grupo. Em uma conversa com a pesquisadora, uma cooperada relata como foi sua recepção quando ingressou no grupo:

F. relatou que quando chegou à cooperativa foi direto trabalhar na esteira, segundo ela, não conhecia o trabalho e já foi direto triar. No começo, estava mais lenta porque estava aprendendo e as colegas ficavam reclamando da sua lentidão e, quando pedia ajuda, negavam. Somente a L. e a D. E. tiveram paciência de ensiná-la. Também mencionou as fofocas, pois foi vítima e ficou triste (DIÁRIO DE CAMPO – 04/06/15)

Observa-se que, uma cooperada recebeu críticas do grupo referente ao seu trabalho na esteira mesmo sem conhecer o material, pois não foi treinada para o trabalho de triagem, afinal, suas (seus) colegas não queriam ensiná-la. Além disso, foi vítima de fofocas no grupo. Outra cooperada menciona que “eu não gosto de ensinar, ninguém me ensinou quando eu entrei aqui” (DIÁRIO DE CAMPO – 09/06/15). Percebe-se, através deste relato, que a cooperada replica a recepção que teve quando começou trabalhar na cooperativa. E, talvez seja esta a dinâmica das relações: replicar.

O âmago de uma relação é a experiência emocional (FERNANDES, 2014), ou seja, o foco de uma relação está num conjunto de reações relevadas por emoções. Ainda Lima (2013) menciona que as relações são constituídas a partir do “reconhecimento dos Outros e pelos Outros” (LIMA, 2013, p. 49). Assim, o que se pode observar na COOPCAMTE é que as relações no grupo se manifestam em características particulares e que a dificuldade mesmo, possa ser o “reconhecimento dos Outros e pelos Outros”, apesar de vivenciarem a coletividade.

7.4 O processo de tomada de decisão

Percebem-se incongruências no que tange aos processos de tomadas de decisão, ou seja, nem sempre há uma relação adequada do que se fala com o que se faz. Contudo, é necessário destacar a evolução do grupo no que se refere aos processos de tomadas de decisões após a crise de 2011/2012. Os cooperados que permaneceram no grupo visualizaram as mudanças que aconteceram na cooperativa, como, por exemplo, exercer o direito de participação. O entrevistado AC relata, de forma breve, as mudanças ocorridas.

[...] aquele negócio de fiz (coordenação anterior a 2012) e deu e não tem que passar para o grupo. Agora não, agora passa (coordenação a partir de 2012) para o grupo pra vê se é realmente aquilo que o grupo qué, né. De resolver os problemas juntos, antes não era (ENTREVISTADO AC).

O entrevistado AC destaca, como uma das mudanças no grupo, após a mudança de gestão de 2011 para 2012 (atual), a transparência e a participação da resolução de problemas. Nesse contexto, observa-se que as tomadas de decisões na COOPCAMATE acontecem de forma peculiar. Existem afirmativas, por parte do grupo, de que o processo de tomada de decisões em grupo acontece sempre. Porém, alguns excertos dos diários de campo demonstram que a tomada de decisão no grupo nem sempre é coletiva e, o mais importante,

nem sempre é refletida. Além disso, há também relatos do corpo técnico da Incubadora/Tecnosocial que contrapõem a forma de como acontece o processo de tomada de decisão em/no grupo. O quadro 12 apresenta os excertos que evidenciam essas incongruências:

Quadro 12: Decisões autogestionárias e não autogestionárias

Decisões Autogestionárias	Decisões Não Autogestionárias
<p>“Todo mundo senta, todo mundo, chama parou lá, a gente chego [coletores], ou eles esperam a gente chegar, senta todo mundo aqui, daí eles colocam [coordenação], né. Aconteceu isso e isso, como é que a gente vai resolver todo mundo pensa junto, um dá uma ideia, outro dá outra ideia.” (ENTREVISTADO AC).</p> <p>“Então sempre foi o grupo junto que decidiu, nunca foi um ou dois assim, sempre o grupo junto, então decisões sempre tomada todo mundo junto, não só a coordenação.” (ENTREVISTADO EC).</p>	<p>“Perguntei [à coordenadora] se fariam feriadão, ela me disse que o F. deixou dito que sim. Também perguntei se conseguiram fazer a partilha hoje, ela me disse que sim, mas que novamente o F. [tesoureiro] pediu dinheiro adiantado ao T. [comprador], perguntei o valor da quinzena e ela disse que não sabia. (DIÁRIO DE CAMPO – 02/04/15).</p> <p>“Tinham uma atividade para ir à escola, uma atividade promovida pela prefeitura, e que o F. queria que todo mundo fosse, mas quase ninguém foi, e então ele [o F., tesoureiro] resolveu dar gancho para quem não foi.” (DIÁRIO DE CAMPO – 30/04/15).</p>

Fonte: Autora desta pesquisa.

As principais incongruências evidenciadas nas falas elencadas no Quadro 12 referem-se à prática autogestionária, como, por exemplo, a abertura para todos darem ideias para a resolução de problemas, decisões conjuntas, principalmente sobre questões financeiras do grupo. Por outro lado, há evidências de práticas não autogestionárias, quando uma pessoa decide pelo grupo, por exemplo, se farão ou não feriadão ou decide dar gancho (punição) para os cooperados que não participaram de uma atividade externa promovida pela prefeitura. Desta maneira, evidenciam-se algumas incongruências no contexto pesquisado, pois há relatos de que a tomada de decisão ocorre sempre como um processo conjunto; enquanto outras observações indicam que a tomada de decisões é efetivada apenas por uma pessoa, geralmente o tesoureiro.

Portanto, é possível observar que os dados que evidenciam ações favoráveis à autogestão deriva de transcrições de falas dos entrevistados, enquanto que aqueles que desfavorecem tais ações provém de observações de diário de campo. Nesse sentido, pode-se pensar que há certo distanciamento entre o que os cooperados dizem nas entrevistas e entre o que é observado e relatado no Diário de Campo. Este distanciamento entre as falas dos entrevistados e a realidade do grupo descrita no diário de campo da pesquisadora pode

justificar-se pela não visualização, na prática, de muitos aspectos relativos ao que os cooperados pensam e dizem. Ou seja, os envolvidos “sabem” que o trabalho de uma cooperativa é coletivo, que as decisões devem ser tomadas coletivamente, porém, na realidade, as suas ações não afirmam ou reafirmam o que pensam, tão pouco percebem que esta prática não acontece aos olhos de um observador.

Assim, não há evidências de autogestão em todas as decisões da cooperativa, sejam elas de cunho financeiro ou referente à produção. O que se percebe é o empoderamento de uma pessoa da coordenação fazendo frente às tomadas de decisões. Para esclarecer este “empoderamento” se faz necessário retomar parte da história da COOPCAMATE. Em 2012, após terem perdido o contrato com a prefeitura, o grupo quase foi extinto. Em função disso, houve uma intervenção política municipal que indicou um novo tesoureiro para a nova gestão que assumiu a cooperativa naquele ano. A indicação proveniente do secretário do Meio Ambiente tratava-se de um cooperado de outra cooperativa da cidade, que assumiu o cargo formal de tesoureiro com o objetivo de reerguer a cooperativa para que retomassem o contrato com a prefeitura. Destaca-se que, em três meses, o contrato foi retomado e em aproximadamente 10 meses a cooperativa tinha quitado suas dívidas que, na época, ultrapassavam oitenta mil Reais. Todavia, a forma como o tesoureiro assumiu o cargo, indicação política, e a rápida resposta que demonstrou através de seu trabalho, favoreceu seu empoderamento pelo e no grupo.

Outras evidências dessas incongruências aparecem nos três excertos de entrevistas que se referem à prática autogestionária, onde são comuns expressões como “todo mundo junto” em referência à tomada de decisão em grupo. Segundo a fala dos cooperados entrevistados, as decisões da cooperativa são tomadas em conjunto pelo grupo, inclusive o entrevistado EC relata que “nunca” uma pessoa toma uma decisão sozinha. Mas, em três excertos do diário de campo desta pesquisa, fica claro, por meio de observações, que algumas decisões são tomadas por uma única pessoa, sem que isto seja questionado pelos demais cooperados. Destaca-se, desta maneira, que há uma centralização de “poder” de um cooperado e que este toma decisões em nome do grupo e para o grupo. Desta maneira, questiona-se como os cooperados reconhecem o seu direito à participação, uma vez que as decisões analisadas são tomadas individualmente pelo coordenador financeiro, fato que conflita com evidências na crença dos cooperados de que há democracia no grupo.

Além disso, há também relatos dos técnicos da Incubadora/Tecnosocial que contrapõem a prática autogestionária na cooperativa, destacando a falta de reflexão dos cooperados sobre suas ações. Desta maneira, percebe-se que, à primeira vista, o processo parece ser autogestionário, mas, em uma análise mais aprofundada, há evidências de que não seja. Abaixo um excerto demonstrando tal situação:

Se reúnem, mas, a decisão já vem meio que formada, é levada para o grupo. Sim, dentro da lógica da autogestão, num processo participativo democrático, vamos fazer a votação, ok, isso acontece, o ritual acontece, mas a participação, o questionamento do porque se tem que tomar esta decisão [...] o que eles, isso é natural, a gente escuta direto, o pessoal da triagem falar, o que eles resolverem tá bom, mas quem é eles, somos nós. Ah, o que o pessoal da coordenação resolver o F. [tesoureiro], a Dona O. [presidenta], a P. [secretária] lá resolver tá bom, desde que tenha dinheiro pra gente, fica bom pra todo mundo, tá bom. (ENTREVISTADO BI).

O entrevistado BI relata que o ritual da reunião coletiva acontece, mas que não há reflexão sobre as decisões e que as coisas são levadas prontas [pela coordenação].

Ao refletir sobre os aspectos do diagnóstico, em relação às contribuições teóricas de Paulo Freire e outros autores, fica claro que da maneira como as decisões estão acontecendo não possibilitam a reflexão das ações e nem a efetivação da autogestão a partir da práxis (SINGER, 2011). Além disso, fica comprometido o que poderia ser denominado de processo educacional para a formação da autogestão (SINGER, 2011), uma vez que a práxis não é efetivada.

Também, nota-se que certa acomodação por parte dos cooperados com as decisões tomadas é que parece corroborar com o empoderamento de um cooperado (ou de um pequeno grupo de cooperados) na tomada de algumas decisões. Isso pode estar apontando para uma aceitação dos cooperados com a situação. A acomodação é justificada por eles desde que se tenha dinheiro “garantido” no final do mês. Para Singer (2003), um entrave para o desenvolvimento do trabalho coletivo é justamente a falta de preparo para a gestão e o costume de ter um patrão e não precisar se preocupar com resultados. Não se preocupar com os resultados equivale ao entendimento de que o salário está garantido, já que, independente de resultado, o trabalhador é pago pelo seu trabalho. Também Freire (1987) menciona o “medo da liberdade”, nesse caso, a maioria dos cooperados prefere que alguém decida por eles desde que lhes garanta o “salário” no final do mês. Por mais que os cooperados estejam inseridos num ambiente que se diferencia das empresas comuns pelo trabalho coletivo e solidário e por uma gestão participativa, talvez seja difícil compreender-se como empoderado, como parte integrante deste todo e responsável por sua própria renda. Deste modo, o “medo

da liberdade” pode estar pautando as ações na COOPCAMATE. Talvez seja esta uma das interpretações para a acomodação dos cooperados com a centralização de poder da coordenação, tudo em prol da garantia de salário no final do mês.

Em suma, entende-se que a COOPCAMATE possui o “JEITO COOPCAMATE” no que se refere ao processo de autogestão no grupo. Destaca-se que os cooperados afirmam haver um processo de tomada de decisão coletivo, porém há evidências de que isto nem sempre ocorra e que há concentração de poder em um cooperado que integra a coordenação. Deste, partem a maioria das “decisões” que mesmo sendo levadas para votação, ou seja, levadas ao conhecimento do grupo, não significa dizer que estas decisões foram discutidas e decididas pelo coletivo, talvez tenham feito apenas escolhas. Porém, por vezes, parece haver uma comodidade por parte dos cooperados sem que nada seja questionado, pelo fato de não quererem responsabilidades, apenas trabalhar e receber, a exemplo do sistema capitalista. Apontando, assim, para um processo que parece ser autogestionário, mas que talvez não seja.

Analisando o processo de autogestão da COOPCAMATE, a partir das contribuições teóricas de Paulo Freire no que se refere aos níveis de consciência, entende-se que os cooperados transitam entre o nível semi-intransitivo e o transitivo ingênuo, pois se observou que os processos de decisões, em alguns momentos, são autogestionários – afirmado pelos cooperados – e, em outros momentos, não são autogestionários – observados pela pesquisadora. Dessa forma, dois caminhos podem ser percorridos: avançar para a consciência crítica ou regredir ao nível transitivo-ingênuo. Segundo Freire (1977), há a possibilidade de transição entre os níveis de consciência, sendo parte do processo avançar, ficar no nível atual, ou, ainda, permanecer em um dos níveis, mas com algumas características de outro.

A seguir é descrita e analisada a intervenção realizada na COOPCAMATE.

8 A INTERVENÇÃO: ETAPAS DESCRITIVA E ANALÍTICA

8.1 Etapa descritiva da intervenção na COOPCAMATE

Considerou-se o dia da apresentação do diagnóstico como o início da intervenção. Como já descrito na seção anterior deste trabalho, o diagnóstico foi apresentado em *Power Point* (ANEXO A) ao grupo da COOPCAMATE, dia 09 de junho 2015, denominado para este estudo de “Encontro de Reflexão”. Além dos cooperados, estavam presentes dois integrantes da Incubadora/Tecnosocial, o coordenador e uma técnica, bem como a Professora orientadora desta pesquisa.

Porém, destaca-se que, desde o começo dos encontros, no mês de março, aspectos importantes foram sendo observados, ocorreram diálogos e reflexões, dinâmicas já esperadas em função do tipo de metodologia adotada, como, por exemplo, a interação pesquisador e participantes da pesquisa. Por este motivo, julgou-se necessário descrever os 28 encontros realizados com o grupo, assim, o Quadro 13, a seguir, apresenta uma síntese de como se desenvolveram os encontros a cada semana, salientando que os encontros foram previamente agendados.

Quadro 13: Síntese dos encontros realizados com a COOPCAMATE.

Encontros		Principais aspectos observados
N	Data	
1	16/03/15	<ul style="list-style-type: none"> Grupo tinha duas atividades marcadas com parceiros institucionais para este dia, no mesmo horário – Projeto Ponto Popular e Incubadora. Hesitação da presidenta com os assuntos da cooperativa – não sabia o número total de cooperados.
2	24/03/15	<ul style="list-style-type: none"> Desconforto do grupo com o excesso de atividades dos parceiros institucionais – dois projetos marcaram atividade no mesmo dia. Conflito entre cooperados – discussão de duas cooperadas na esteira. Esteira desligada. Conflito entre membros da coordenação – separação dos vidros. Hesitação da presidenta com os assuntos da cooperativa – não sabia por que tinha uma mulher triando no pátio da cooperativa. Empoderamento do tesoureiro – acordo paralelo com mulher que tria no pátio da cooperativa, mas não é cooperada no grupo. Não reconhecimento da profissão catador “[...] pois ajudaria no trabalho [estudar] e também na vida delas até para arrumar um trabalho” (DIÁRIO DE CAMPO – 24/03/15).
3	02/04/15	<ul style="list-style-type: none"> Problemas de comunicação entre tesoureiro e presidenta na tentativa de resolver o atraso do pagamento da prefeitura. Empoderamento do tesoureiro – decisão sobre trabalhar no feriado. Esteira desligada.
4	09/04/15	<ul style="list-style-type: none"> Confusão no entendimento referente a valores do trabalho na cooperativa – carteira assinada.

		<ul style="list-style-type: none"> • Esteira desligada.
5	16/04/15	<ul style="list-style-type: none"> • Primeiro dia de trabalho na esteira ampliada e ligada. • Descontentamento de alguns cooperados em trabalhar com a esteira ligada – preferem trabalhar no seu próprio ritmo com a esteira desligada. • Empoderamento do tesoureiro – decisão de ligar a esteira. • Importância da alimentação ofertada na cooperativa para os cooperados – para alguns são as únicas refeições do dia.
6	23/04/15	<ul style="list-style-type: none"> • Esteira ligada. • Conflitos entre cooperados – discussão entre duas cooperadas. • Empoderamento do tesoureiro – mandou cooperada embora. • Distinção entre coordenadores e cooperados: privilégios – uniforme diferenciado. • Indícios de reflexões sobre seus problemas – rotatividade e faltas refletidas no desempenho da produção.
7	30/04/15	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo e reflexão - cooperadas realizando um cálculo de vendas. • Hesitação da presidenta com os assuntos da cooperativa gera desconforto em cooperada - “Tomando um chimarrãozinho [referiu-se cooperada à presidenta], não vai trabalhar hoje?” (DIÁRIO DE CAMPO – 30/04/15). • Esteira desligada. • Empoderamento do tesoureiro – decisão de “dar o gancho”. • Conflito entre coordenadores refletido no comportamento dos cooperados – direito de brigar como a coordenação briga.
8	06/05/15	<ul style="list-style-type: none"> • Empoderamento do tesoureiro – decisão sobre retorno da secretária. • Problemas de comunicação na coordenação – cooperada que saiu sem assinar a saída.
9	13/05/15	<ul style="list-style-type: none"> • Empoderamento do tesoureiro “algumas peças precisam ser mudadas” • Esteira desligada. • Conflito entre coordenadores refletido no comportamento dos cooperados – desabafo de cooperada que desistiu do trabalho. • Diálogo coagido. “Aqui não dá pra achar nada” (DIÁRIO DE CAMPO – 13/05/15).
10	21/05/15	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo e reflexão – organização do trabalho / novos cooperados. • Regimento interno não respeitado – fones de ouvidos no trabalho. • Esteira desligada – dinheiro desperdiçado com a ampliação da esteira. • Resistência às mudanças - trabalhar com a esteira ligada.
11	25/05/15	<ul style="list-style-type: none"> • Pouco envolvimento do grupo na atividade proposta pela Incubadora. • Ações individualizadas dentro do grupo – descarga do caminhão. • Empoderamento do tesoureiro - distribuição de cesta básica. • Não valorização do diálogo – reuniões que deixaram de acontecer.
12	04/06/15	<ul style="list-style-type: none"> • Empoderamento do tesoureiro – levou sugestões prontas para a reunião, apenas para serem escolhidas. • Diálogo - reunião geral, ambiente propício. • Fofocas que atrapalham a produção e as relações. • Distinção entre coordenadores e cooperados: privilégios – coordenadores não cumprem horário de trabalho. • Tomada de decisão coletiva: “ritual” – não houve construção, apenas a escolha entre opções apresentadas pelo tesoureiro.
13	09/06/15	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação do Diagnóstico ao grupo: “Encontro de reflexão”.
14	11/06/15	<ul style="list-style-type: none"> • Clima sereno no grupo após discussões do último encontro.
15	24/06/15	<ul style="list-style-type: none"> • Não valorização do diálogo – cancelamento da reunião semanal. • Não reconhecimento da profissão catador – carteira assinada. • Conflito entre coordenadores – discussão entre tesoureiro e secretária. • Tomada de decisão coletiva – “ritual” – reunião semanal do grupo, pouca participação dos cooperados. • Empoderamento do tesoureiro – cooperado sair mais cedo.
16	30/06/15	<ul style="list-style-type: none"> • Empoderamento do tesoureiro – “[...] ele é que manda que ele sabe o que faz”

		<p>(DIÁRIO DE CAMPO – 30/06/15).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diálogo coagido. “[...] ele faz o que quer e ninguém fala nada [...]” (DIÁRIO DE CAMPO – 30/06/15). • Desconfiança sobre questões financeiras da cooperativa – “[...] sempre estamos devendo [...]” (DIÁRIO DE CAMPO – 30/06/15). • Reunião convocada pela coordenação – “ritual”. • Empoderamento do tesoureiro – “as gurias que trabalham lá (rejeito) todos os dias foram xingadas injustamente pelo tesoureiro ontem”.
17	07/07/15	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexos da crise financeira anunciada – grupo tenso. • Empoderamento do tesoureiro – “[...] convidou, quem quisesse, a se retirar se não estivesse satisfeito (com renda) [...]”. • Reunião convocada pela coordenação – “ritual”. “Pessoal, três e quinze todo mundo no refeitório, vamos ter reunião”.
18	14/07/15	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexos da crise financeira anunciada – três cooperados saíram da cooperativa por causa da crise financeira. • Hesitação da presidenta com os assuntos da cooperativa – “pra mim é só isso [...] a produção tá boa” (DIÁRIO DE CAMPO – 14/07/15). • Fofocas que atrapalham a produção e as relações. • Desconfiança do grupo sobre questões financeiras da cooperativa. • Empoderamento do tesoureiro - ameaças de mandar cooperados embora.
19	24/07/15	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexos da crise financeira anunciada – cooperados relatam estar faltando alimentos em suas casas. • Empoderamento do tesoureiro. • Hesitação da presidenta com os assuntos da cooperativa – não lembrava se o grupo fez a reunião semanal. • Fofocas que atrapalham a produção e as relações.
20	30/07/15	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo e reflexão – crítica ao trabalho de um parceiro institucional. • Empoderamento do tesoureiro - “Vocês não vão me desmentir agora, vão, tem que assumir o que vocês falam pelos cantos”. • Conflito entre coordenadores – discussão na frente do grupo. • A “fé” – visita de uma igreja.
21	03/08/15	<ul style="list-style-type: none"> • Resistência em dialogar sobre a sua realidade. - meta de produção. • Formação de grupos dentro da cooperativa – produção e caminhão. • Conflito entre cooperados – discussão entre três cooperados.
22	10/08/15	<ul style="list-style-type: none"> • Retrabalho – material devolvido pelo comprador. • Diálogo e reflexão – planejamento financeiro. • Confusão no entendimento referente a valores do trabalho na cooperativa – trabalho com carteira assinada.
23	17/08/15	<ul style="list-style-type: none"> • Não entendimento do grupo com a relação produção x renda. • Dificuldade de organização das atividades operacionais – galpão constantemente desorganizado. • Desmotivação para o trabalho na produção – renda baixa.
24	27/08/15	<ul style="list-style-type: none"> • Início da atividade “A menina e o vestido dos sonhos” adaptação do trabalho realizado em 2012 que se chamava “Jardim dos Sonhos”. Utilização da técnica: contação de história. • Conflito entre coordenadores – discussão entre secretária e tesoureiro. • Conflito entre os cooperados – discussão referente cobrança de faltas. • Realização de 8 entrevistas (de pergunta única) referente à avaliação da atuação da pesquisadora no grupo.
25	31/08/15	<ul style="list-style-type: none"> • Construção (secretária e pesquisadora) de um projeto para concorrer a um edital. • Hesitação da presidenta com os assuntos da cooperativa – presidenta dormiu dentro do caminhão da coleta enquanto faziam o roteiro.
26	01/09/15	<ul style="list-style-type: none"> • Segunda etapa da atividade “A menina e o vestido dos sonhos”: sonhos coletivos. • Reunião convocada pela coordenação – “ritual”. • Tomada de decisão coletiva – “ritual” – escolha de opções.

		<ul style="list-style-type: none"> • Desabafo: oração pela manhã não acontecerá mais. • Discussão entre tesoureiro e um cooperada – discussão violenta na frente de todos.
27	10/09/15	<ul style="list-style-type: none"> • “A Menina e o vestido dos sonhos” recebe novos sonhos. • Produção em ritmo acelerado. • Clima pesado no galpão. • “Jeito Coopcamate”. • Depois que cancelaram a oração no início da manhã, não houve mais atrasos dos cooperados no começo da jornada de trabalho, o que era comum anteriormente. • Maior participação de alguns coordenadores nos processos organizacionais da cooperativa. • Empoderamento do tesoureiro. • Indícios de autogestão.
28	14/09/15	<ul style="list-style-type: none"> • Terceira etapa da atividade “A menina e o vestido dos sonhos”, com ênfase na realidade necessária. • Resistência do grupo em dialogar sobre a sua realidade – produção. • Conflito entre coordenadores refletido no comportamento dos cooperados – discussão da coordenação na frente de cooperada. • Empoderamento do tesoureiro. – deixou seu recado

Fonte: Autora desta pesquisa.

O quadro 13 apresenta os principais aspectos observados durante os encontros com o grupo da COOPCAMATE, e, para elucidar os aspectos listados, cada encontro será descrito a seguir:

- a) **Encontro 1 em 16 de março de 2015:** Conversei² com a presidenta e a coordenadora de produção que me mostraram orgulhosas a reforma do escritório da cooperativa. Não tive contatos com todos os cooperados, pois estavam participando de uma atividade com outro parceiro institucional (Projeto Popular – Prefeitura de Canoas). Naturalmente, por ser a primeira visita do ano, perguntei algumas coisas como: número de cooperados, valor médio da partilha, sobre os projetos em andamento, mas elas não souberam me responder a maioria das perguntas.
- b) **Encontro 2 em 24 de março de 2015:** A escolha do dia desta visita foi com o intuito de participar de duas atividades que o grupo tinha agendado com outros parceiros institucionais (Projeto do Campi e o Seu Francisco, como denominam). Mas, ao chegar à cooperativa, fui informada de que os dois haviam desmarcado a visita. O grupo demonstrou descontentamento com o excesso de atividades dos parceiros institucionais, pois prejudica a produção. Presenciei uma discussão entre dois

² A descrição da intervenção é apresentada na primeira pessoa do singular. A decisão por realizar a descrição da intervenção nesse tempo verbal refere-se à tentativa de passar para o leitor o meu ponto de vista como pesquisadora dentro da COOPCAMATE.

cooperados; “até o final do dia elas vão se pegar”³, disse uma terceira observando a situação. Estavam triando com a esteira desligada. Após o café do grupo, fiz, então, a minha apresentação, falei da minha proposta de trabalho, lembrei o trabalho de 2012 e falamos sobre planejamento. O grupo retornou ao trabalho e fiquei conversando com os cooperados enquanto trabalhavam. Em conversa com a presidenta, perguntei quem era a mulher que estava triando no pátio da cooperativa. Ela me disse que não sabia direito, era “coisa” do tesoureiro. Em seguida, presenciei também uma discussão entre duas coordenadoras, por causa da seleção dos vidros que é feita pelo S. Z. (morador da cooperativa). Em duas falas ouvidas durante o encontro, os próprios cooperados e, até mesmo a presidenta, parecem não reconhecer a profissão de catador; uma cooperada mencionou que conversava com uma colega sobre estudar, que, na ocasião, dava-lhe conselho para que estudasse, pois isso a ajudaria a encontrar um trabalho. Em outro momento, perguntei à presidenta por um cooperado que não estava na cooperativa e ela me respondeu que ele tinha arrumado um trabalho e foi embora. Mesmo sendo o segundo encontro, percebeu-se claramente que os processos organizacionais construídos com o grupo em 2012 haviam se perdido, bem como o Projeto 5S (implantado e reimplantado) não teve sequência. Talvez isto se explique pela alta rotatividade, quase natural, no grupo.

- c) **Encontro 3 em 02 de abril de 2015:** Há uma concentração clara de poder do tesoureiro. Por exemplo, perguntei se fariam feriadão, a presidenta me respondeu que o tesoureiro deixou dito que sim. Os cooperados continuavam trabalhando com a esteira desligada. O pagamento da prefeitura estava atrasado e os cooperados que possuem renda fixa ainda não tinham recebido. O grupo da produção tinha sido pago naquele mesmo dia, perguntei para a presidenta qual tinha sido o valor da partilha e ela não soube me informar. Presenciei um “enredo de falta de comunicação” entre o tesoureiro e a presidente. O tesoureiro que não estava presente na cooperativa, ligou para a presidenta pedindo que ela ligasse para a secretária de resíduos para saber do pagamento, mas ela não tinha o telefone da secretária e pediu para um cooperado fazer a ligação de volta para ao tesoureiro para saber se ele tinha o telefone. O tesoureiro também não tinha o telefone da secretária de resíduos e pediu para o cooperado dizer

³ Frases que aparecem entre aspas referem-se ao diário de campo escrito logo depois de cada visita à COOPCAMATE.

para a presidenta que ligasse para a ex-secretária da cooperativa para saber se ela tinha. O telefone da ex-secretária estava desligado, a presidenta ligou novamente para dizer que não tinha conseguido falar com a ex-secretária. Logo em seguida, o tesoureiro ligou para a cooperativa e passou o número do telefone da secretária e disse para a presidenta ligar e perguntar do pagamento atrasado. A presidenta tentou, mas o telefone da secretária de resíduos estava desligado. Para finalizar, o quase incompreensível enredo, a presidenta ligou para o tesoureiro para informar que não conseguiu falar com a secretária de resíduos.

- d) **Encontro 4 em 09 de abril de 2015:** Em conversa com um dos cooperados, este mencionou que a única diferença de trabalhar numa cooperativa e numa empresa tradicional é a carteira assinada. Continuam trabalhando com a esteira desligada.
- e) **Encontro 5 em 16 de abril de 2015:** Nesse dia, os cooperados estavam trabalhando com a esteira ligada, foi uma “ordem” do tesoureiro; era a primeiro dia de trabalho na esteira ampliada de sete para 13,5 metros. O grupo não expôs claramente sua insatisfação com a decisão, mas foi o assunto “paralelo” do dia. Tiveram dificuldades para se organizar na nova esteira com relação a quem tria o quê. Para alguns cooperados, o trabalho na cooperativa representa mais que o sustento de sua família, pois é lá que fazem suas únicas refeições do dia (café da manhã, almoço e café da tarde).
- f) **Encontro 6 em 23 de abril de 2015:** Mais uma vez presenciei uma discussão entre duas cooperadas: “não gostei do jeito que ela falou comigo”, ouvi uma das cooperadas envolvidas na discussão falando para a coordenadora de produção que estava questionando o motivo da desavença. Mais tarde, uma das cooperadas envolvida na discussão foi mandada embora pelo tesoureiro. Os quatro coordenadores possuem um casaco (diferente do uniforme dos demais cooperados), que, segundo eles mesmos, custou R\$ 120,00 cada um. A esteira estava ligada, uma cooperada mencionou que o R. e a O. (parceiros do Projeto Ponto Popular) estiveram lá e “arrumaram” o trabalho na esteira, ou seja, organizaram a triagem na esteira. Além da rotatividade entre os cooperados da produção, outra questão é a quantidade de faltas, os cooperados faltam com frequência ao trabalho, nesse dia, por exemplo, quatro pessoas não foram trabalhar. O tesoureiro demonstrou-se preocupado com estas questões, reconhece que há forte impacto na produtividade do grupo. A presidenta mencionou, referente à

rotatividade, que, num trabalho de um dos parceiros institucionais (Grupo Ecosol), uma pessoa lhe disse que a cooperativa não acolhe bem os novos cooperados.

- g) **Encontro 7 em 30 de abril de 2015:** Logo que cheguei à cooperativa, o tesoureiro me chamou ao escritório, fiquei de pé, no vão da porta, assistindo a duas cooperadas dialogando para construírem um cálculo referente às vendas de materiais para um determinado comprador que tinha lhes emprestado um valor. O resultado final do cálculo (valor tomado (-) venda) lhes demonstraria o valor ainda devido. Ambas não conseguiam entender a lógica do cálculo (subtração do valor vendido do valor tomado) e me pediram ajuda. Através do diálogo, estimulei-as ao raciocínio correto, e, então, finalizaram o cálculo. Mas, havia outro desafio, transcrever o cálculo num quadro branco para que os demais cooperados também tivessem acesso a ele; tentaram algumas vezes e, depois, pediram-me ajuda; mais uma vez, através do diálogo, estimulei-as à construção. Elas estavam nervosas, mas, ao final, demonstraram orgulho de si mesmas com seus resultados. O resultado do cálculo demonstrava que ainda deviam ao comprador, o que gerou nova reflexão, pois no dia seguinte era feriado, e uma delas mencionou que, em sua opinião, não poderiam fazer feriado já que ainda estavam devendo ao comprador, deveriam, portanto, trabalhar para pagar a dívida. A outra cooperada desejava folgar no feriado e justificou sua opinião dizendo que estavam com pouco material no galpão, e que, no decorrer dos próximos dias, dariam conta de triá-lo.

O grupo da produção estava trabalhando com a esteira desligada. Enquanto estive na cooperativa, num determinado momento, estava no escritório, junto com a presidenta, tomando um chimarrão, quando uma cooperada passou pela porta e disse: “Tomando um chimarrãozinho [referiu-se à presidenta], não vai trabalhar hoje?”, a cooperada demonstrou seu desconforto à situação.

Ainda, durante uma conversa com a presidenta e a coordenadora de produção, a presidenta me contou que já falou para o tesoureiro que gancho (punição com afastamento para quem descumpra as regras de convívio no grupo, descritas no regimento interno) não adianta, que o pessoal não se importa em perder um dia de trabalho, elas até arrumam faxina para fazer quando recebem gancho e ainda dizem que ganham mais do que se estivesse trabalhando lá. Contaram-me que, há poucos dias, tinham uma atividade para ir na escola do bairro, uma ação promovida pela

prefeitura, e que o tesoureiro queria que todo mundo fosse, mas quase ninguém quis participar, e, então, ele resolveu dar gancho para quem não foi, o que não foi possível no dia seguinte porque tinha material para triar e não poderia parar a produção. Então, a presidenta disse que passou uns dias e tinha uma cooperada perguntado que dia ia ser o “tal” de gancho, porque ela queria aproveitar para resolver umas coisas pessoais. A coordenadora de produção, que também não foi à escola, contou-me que não pode tirar o gancho porque o presteiro estava de férias e não tinha outra pessoa para prensar, e riu muito me contando isso. A presidenta disse que o tesoureiro já falou que não vai desistir do gancho, mas que, em sua opinião, de nada adianta, pois não respeitam o regimento interno.

Durante a mesma conversa com a presidenta e a coordenadora de produção, falamos sobre os conflitos, a presidenta mencionou que o pessoal briga, e eles falam que, se a coordenação pode brigar, eles também podem.

- h) **Encontro 8 em 06 de maio de 2015:** Segundo a presidenta, a secretária que tinha saído da cooperativa para trabalhar na COOPERCAN voltou para a COOPCAMATE, pois não gostou do trabalho na outra rede. A decisão de seu retorno foi tomada pelo tesoureiro sem consultar o grupo. A presidenta também me contou que uma cooperada saiu do grupo sem dar satisfações, sem assinar a saída e sem receber os dias que tinha direito. E que, agora, chegou uma conversa à cooperativa de que ela disse que vai colocar a cooperativa na justiça. Perguntei qual seria o motivo, a presidenta me disse que parece que ela estava com uma ferida na perna, que pegou uma pomada que estava nos resíduos do hospital e passou na tal ferida, e que, no dia seguinte, as feridas tinham se espalhado por grande parte do seu corpo. Há comentários de que ela tenha ficado hospitalizada por três dias em função disso. A presidenta me disse que, quando a cooperada saiu, ela (presidenta) disse para o tesoureiro que tinham que ver como isso ia ficar, mas ele disse que ia atrás dela para que assinasse a saída, entretanto, ele acabou não indo: *“viu, eu avisei, agora tá aí”*. Contou-me, ainda, que mandou um recado para a cooperada que saiu para ir buscar seu dinheiro na cooperativa, que este dinheiro ficou com ela (presidenta) e, como ela nunca vinha, deixou com o seu Z. caso ela aparecesse por lá num horário que a cooperativa estivesse fechada, e de fato, ela foi buscar o dinheiro com o Z. Perguntei se a cooperada assinou a saída, e a presidenta

me disse que não, que deixou só o dinheiro para ela, e que ainda precisam colher a assinatura dela no documento da saída.

- i) **Encontro 9 em 13 de maio de 2015:** Nesse dia, quando cheguei à cooperativa, fui direto ao escritório onde estavam o tesoureiro e a secretária. Naturalmente, cumprimentei-os e perguntei como estavam e como estavam as coisas. Imediatamente, o tesoureiro disse que “algumas peças precisam ser mudadas”, perguntei por que e ele disse que tem gente no grupo e na coordenação que atrapalha o trabalho na cooperativa, que os precursores das fofocas são sempre os mesmos, que a coordenação não se preocupa com a cooperativa. A secretária mencionou que, ontem, uma cooperada pediu para sair e, antes de sair de sua sala, fez um desabafo sobre a falta de organização do trabalho e das pessoas, das fofocas, da presidenta que não se importa com nada, e finalizou dizendo que, se não houver uma mudança, a cooperativa não vai resistir. Durante o período que estive na cooperativa, circulei pelo galpão, conversei com um, com outro e os próprios cooperados falaram para mim (com ironia) sobre a esteira permanecer desligada “Tu viu como trabalhamos bem com a esteira ligada?”. Perguntei a outra cooperada que estava próxima à conversa a sua opinião sobre a esteira permanecer desligada e, rapidamente, respondeu-me que “Aqui não dá pra achar nada”. Perguntei o motivo e ela não me deu resposta, também não insisti.
- j) **Encontro 10 em 21 de maio de 2015:** Quando cheguei, a presidenta e a coordenadora da produção estavam a minha espera, queriam conversar sobre a organização do trabalho e a recepção de novos cooperados. Segundo a presidenta, a questão partiu de uma cooperada que pediu para voltar a triar na mesa individual (esta cooperada está no grupo há quatorze anos e sempre triou em uma mesa separa da esteira e, desde a sua ampliação, estava trabalhando nela. A saber, esta cooperada estava retornando de um período de férias, havia solicitado seu gozo depois que deixou de triar na mesa separada, segundo ela, estava muito insatisfeita com a mudança). A sugestão da cooperada era de que, quando um cooperado novo se associasse, ela o ensinaria na mesa, por cinco dias, para, depois, este triar na esteira. No início, a coordenadora de produção discordou e a presidenta argumentou que a cooperada só ficaria na mesa quando estivesse ensinando alguém, e, no restante do tempo, deveria triar na esteira com os demais. Ao final, a sugestão da cooperada foi aceita.

Observo que normalmente alguns cooperados utilizam fones de ouvidos para ouvir música durante o trabalho, entretanto, soube que isso não é permitido de acordo com o regimento. A esteira continua desligada, a coordenadora da produção mencionou que combinaram de deixá-la ligada, mas não está ficando. Ainda, outra cooperada mencionou que, em sua opinião, a cooperativa colocou dinheiro fora com a ampliação da esteira, poderiam ter comprado outra coisa.

- k) **Encontro 11 em 25 de maio de 2015:** Já era maio e a Incubadora realizava sua primeira atividade com o grupo, além de duas visitas antes deste momento. A técnica que acompanha o grupo teve um imprevisto e duas colegas (uma nunca tinha ido à cooperativa e a outra tinha ido poucas vezes) foram em seu lugar para realizar a atividade. O nome da atividade era “Acordos”. A técnica já havia me explicado (num contato realizado por telefone) que o objetivo da ação era reforçar os acordos internos do grupo, pois tinha conversado com o tesoureiro e ele havia lhe dito que o pessoal estava chegando atrasado, estavam acontecendo brigas, o grupo estava com dificuldades de trabalhar com a esteira ligada, entre outros. A partir destas informações, a técnica construiu a atividade. O grupo quase não participou da atividade, pouco falou, e, em razão disso, as técnicas tiveram dificuldades em conduzir a atividade que teve pouca reflexão.

Quando necessário, os cooperados da produção ajudam a descarregar o caminhão da coleta, mas eles mesmos relatam que alguns nunca ajudam e que normalmente são os mesmos, mencionam que os colegas não se importam em ajudar. Num acordo entre o grupo e a coordenação, cestas básicas seriam distribuídas ao final de cada mês para os cooperados que não faltassem. As cestas básicas foram compradas pelo tesoureiro, mas quase todos os cooperados faltaram durante o mês, então ele (tesoureiro) decidiu distribuir as cestas para todos. Durante a atividade da Incubadora, o grupo falou novamente sobre as reuniões semanais que deixaram de acontecer, reconhecem a importância de conversarem e, na verdade, nem sabem por que as reuniões deixaram de acontecer.

- l) **Encontro 12 em 04 de junho de 2015:** O encontro deste dia foi um convite, por e-mail, do tesoureiro para que eu participasse de uma reunião geral e do almoço com o grupo, mencionava que tratariam da eleição para nova diretoria. A reunião aconteceu antes do almoço, conduzida pelo tesoureiro, a dinâmica era que, inicialmente, cada

cooperado falasse, em sua opinião, os pontos positivos e negativos sobre a cooperativa e também avaliasse o trabalho da coordenação. Todos os cooperados “falaram”, mas a maioria, aqueles que normalmente não participam ativamente das reuniões, repetiram uma fala sobre as fofocas que existem no grupo e, sobre a coordenação, foram unânimes: “pra mim tá bom”. Alguns cooperados, aqueles que são um pouco comunicativos, levantaram outras questões referentes ao trabalho e apenas um cooperado questionou a coordenação sobre eles (coordenadores) não cumprirem horário de trabalho como os demais cooperados, bem como quando faltam, suas faltas não são descontadas. O ambiente era propício para o diálogo e para reflexão ou, como eles mesmos mencionaram, “momento de lavar a louça suja”.

Após a fala de todos os cooperados, o tesoureiro tomou a palavra e disse ao grupo que precisavam fazer uma nova eleição de diretoria, mas, antes de continuar a “votação”, falou do seu trabalho feito na cooperativa até aquele momento. Os demais componentes da atual diretoria também se manifestaram, a presidenta demonstrou interesse na reeleição e a secretária relatou que, na última eleição, quando se tornou secretária, ganhou o cargo no repentidamente, “toma que é teu”, e que, para ela, só consta seu nome, porque, na verdade, em sua opinião, não manda nada. Os demais cooperados ficaram agitados, conversando todos juntos. Alguns falaram que não havia outras pessoas na cooperativa com a capacidade dos atuais gestores para assumirem os cargos, duas cooperadas discordaram desta colocação, mas, ao mesmo tempo, não se interessaram em candidatar-se às eleições. Ao final, o “grupo decidiu” fazer reeleição da atual diretoria (por mais quatro anos) e pensar outros nomes para uma futura eleição planejada para fevereiro do próximo, após tesoureiro ter anunciado que se afastará da cooperativa em 2016.

Outra questão sinalizada na reunião pelos próprios cooperados foi que, com o prazo curto que tinham referente à data de vencimento da última ata de eleição (27/06/15), não haveria tempo hábil para que a nova ata fosse registrada e, com isto, o pagamento mensal da prefeitura ficaria bloqueado no banco (o banco já tinha avisado previamente que isto aconteceria). Ficou, portanto, anunciada uma crise financeira, prevista pelo tesoureiro, de dois meses.

- m) **Encontro 13 em 09 de junho de 2015:** O encontro de número 13 foi destinado à apresentação do diagnóstico desta pesquisa ao grupo, conforme descrição na seção

6.5.1 Fase 1 - Diagnóstico e também (ANEXO A). Construí uma apresentação bem visual, em alguns momentos eles se identificavam ou identificavam colegas com algumas figuras e achavam engraçado, para mim, significou uma forma de reflexão. Muitas das questões que sinalizei na apresentação já tinham sido conversadas na reunião geral do grupo, encontro de número 12.

Porém, entre o encontro de número 12 e o encontro 13, o grupo havia se reunido para conversar novamente sobre a eleição da nova diretoria, pois a contadora tinha lhes informado que não poderiam reeleger todos os integrantes da diretoria, pelo menos um deveria ser mudado, sendo alterada, então, a secretária. E quando, na apresentação do diagnóstico, falávamos sobre o trabalho da coordenação, uma cooperada mencionou que estava incomodada com o posicionamento da presidenta, pois, no momento em que os demais membros colocaram seus cargos a disposição para que uma nova eleição acontecesse, ela não abriu mão de seu cargo. Em seguida, outros cooperados também se demonstraram incomodados com a situação e uma discussão generalizada se formou. Inclusive, o tesoureiro aproveitou o momento para fazer uma crítica “ferrenha” às hesitações da presidenta com os assuntos e o seu trabalho na cooperativa, já mencionados em encontros anteriores. A situação piorou, a discussão entre o tesoureiro e a presidenta tomou grandes proporções com ofensas, xingamentos e ameaças. Foi difícil acalmá-los. Retomei a apresentação, mas o clima ficou pesado, finalizei-a logo em seguida.

- n) **Encontro 14 em 11 de junho de 2015:** Nesse dia, estive na cooperativa com a intenção de saber como estava o clima depois da discussão entre o tesoureiro e a presidenta. Conversei com os cooperados da produção que me informaram que está tudo bem “eles se odeiam, mas se amam, brigam e depois estão se beijando”, disse uma cooperada. A secretária mencionou que a presidenta não trabalhou no dia seguinte à discussão, mas que, depois, retornou ao trabalho normalmente. O grupo estava trabalhando com a esteira em alguns momentos ligada, em outros, desligada. Conversei um pouco com o pessoal que estava na esteira, uma cooperada me disse que estavam trabalhando bem naquela semana, pois tinha uma colega de férias que, segundo ela, é a fonte das fofocas. Inclusive, no encontro 12, “lavação de louça suja”, uma cooperada chegou a mencionar o nome da colega como fonte das fofocas no grupo.

- o) **Encontro 15 em 24 de junho de 2015:** Depois do encontro 12, o grupo decidiu retomar as reuniões semanais que faziam. Reuniões propícias para o desenvolvimento desta pesquisa, favorável à construção já que o objetivo é dialogar sobre questões do trabalho. Mas, na primeira, dia 16 de junho de 2015, não pude comparecer, por motivo de doença na família. Fiz contato com a cooperativa e a segunda reunião estava agenda para o dia 24 de junho de 2015, o encontro que será mencionado neste tópico. Porém, quando cheguei lá, à secretária me disse que a reunião daquele dia tinha sido cancelada, pois não queriam parar a produção já que estava próximo do final do mês e precisam produzir mais. Encontrei no refeitório uma cooperada, a partir daquele momento, ex-cooperada, que me contou, extremamente feliz, que estava saindo da cooperativa, pois tinha conseguido um trabalho com carteira assinada. Não muito tempo depois da minha chegada à cooperativa, fui até o escritório e encontrei a secretária chorando, ela e o tesoureiro tinham discutido. Mais tarde, comentei a situação com a coordenadora de produção que me disse que isso é normal entre eles: “não dá pra dá bola”.

Depois que a secretária tinha se acalmado, conversamos um pouco, e perguntei como tinha sido a reunião do grupo na semana anterior e ela me mostrou a pauta que tinha feito para a reunião. Entre outros assuntos, falaram sobre o grande volume de rejeito que estavam gerando, a coordenação já tinha recebido reclamações da Secretaria de Resíduos e isto sempre soa para o grupo como “ameaça” ao contrato da coleta seletiva entre cooperativa e prefeitura. Ainda estava no escritório com a secretária, quando a coordenadora de produção esteve lá e pediu para a secretária ligar para o tesoureiro para saber se duas cooperadas poderiam sair mais cedo para aproveitar a carona do caminhão que levaria rejeito e passaria perto da casa delas. O tesoureiro não atendeu a ligação e a coordenadora de produção não liberou as cooperadas porque não conseguiu falar com o tesoureiro.

- p) **Encontro 16 em 30 de junho de 2015:** Conversando com duas cooperadas, perguntei como tinha sido a partilha feita na semana anterior, elas se olharam e não me responderam, insisti e uma delas, inquieta, indignada, desconfiada com as vendas, perguntou-me se eu lembrava do material que tinha na semana passada, disse que sim, e lembrava mesmo, ela me disse que triaram todo o material, limparam o galpão e a venda só deu R\$ 1.000,00. Estava mais indignada ainda porque alguém do grupo

pediu para ver as notas fiscais de venda e o tesoureiro disse que não era para se meterem no serviço dele, que lá (escritório) ele é que manda e sabe o que faz. Disse ainda que, se quisessem, poderiam olhar no computador, e a própria cooperada emendou dizendo que no computador eles escrevem o que querem. A cooperada questionou também que sempre estão devendo, que não sabe de onde sai tanta conta para pagar. Comentou, indignada com mandos e desmandos: “ele faz o que quer e ninguém fala nada, que só eles (coordenação) é que decidem tudo”.

Fomos para o refeitório (café), sentei perto da presidenta e mencionei que haveria a reunião semanal, ela me disse que não sabia e nem lembrava que era terça. Um pouco mais tarde, comentei também com o tesoureiro que não haveria a reunião e ele disse que teria sim, que o grupo pararia às 16h30min para iniciar a reunião. E iniciou mesmo. Todos reunidos no refeitório e o tesoureiro pediu para a presidenta conduzir. Ela prontamente perguntou se alguém teria alguma coisa para falar. Como na maioria das vezes, ninguém falou. E o tesoureiro iniciou uma fala sobre o alto volume de rejeito, fazendo uma crítica à má qualidade do trabalho de triagem. Uma cooperada pediu a fala e disse que, naquele dia, tinha trabalhado na ponta de esteira (onde sai o rejeito) e disse que as colegas que trabalham lá todos os dias foram xingadas injustamente pelo tesoureiro no dia anterior, segundo ela, as colegas foram xingadas porque o volume de rejeito era muito alto, que não estavam triando direito. Para ela, o xingamento foi injusto, pois as demais colegas que estão trabalhando na esteira também não estão triando com qualidade o material e que, portanto, chega muito material no final da esteira e elas não dão conta. E uma discussão se formou, algumas se defendendo, outras acusando, como sempre.

Já era final do mês de junho e a crise financeira anunciada começava a revelar-se. Os cooperados que recebiam o salário fixo já estavam apreensivos, pois a ata da nova eleição nem tinha ido para o cartório ainda. Na reunião, também foi mencionado (pelo tesoureiro) que não sabia como pagaria as contas no mês de julho.

- q) **Encontro 17 em 7 de julho de 2015:** Quando cheguei à cooperativa, o grupo estava no café. Ainda no refeitório, a secretária me disse que fariam a reunião depois do intervalo. Então ela, ali mesmo no refeitório, convocou-os para a reunião dizendo “pessoal, três e quinze todo mundo no refeitório, vamos ter reunião”. O primeiro assunto da reunião foi a crise financeira, o tesoureiro fez uma crítica à falta de

compreensão de alguns cooperados e, inclusive, convidou quem quisesse a se retirar caso não estivesse satisfeito. Também mostrou a conta de luz que já estava com aviso de corte. Mencionou que os cooperados que recebiam salário fixo continuavam sem receber e que havia uma esperança de o banco liberar o pagamento na próxima semana. Iriam aguardar. Conforme já se previa, o grupo está tenso com a falta de dinheiro.

- r) **Encontro 18 em 14 de julho de 2015:** A reunião deste dia ficou agendada na semana anterior, porém, recebi um e-mail da secretária avisando que tinham cancelado a reunião porque muitos cooperados faltaram ao trabalho. Em conversa com a secretária e o tesoureiro, questionei se tinham conseguido a liberação do pagamento da prefeitura no banco, e eles me responderam que não, mencionaram que estava difícil a situação. Não conseguiram pagar as contas básicas de água, luz, cordão. E três cooperados já tinham saído do grupo.

Conforme sugestão de um cooperado e aceitação do grupo, nesse encontro iniciaram-se conversas individuais com os cooperados. Casualmente, a primeira conversa foi com a presidenta que mencionou que gostaria que eu continuasse os ajudando, que, para ela, era só isso, que não havia outros problemas, o resto estava tudo bem. O foco das demais conversas era a concentração de fofocas dentro do galpão e a crise financeira que abalou a todos. Pois a cooperativa está usando parte do dinheiro das vendas (única receita de quem trabalha na produção) para manter o básico na cooperativa, principalmente as refeições. Falaram também sobre a desconfiança da gestão financeira, alguns me relataram exemplos de coisas “estranhas” que estão acontecendo no grupo, alguns sugeriram algumas modificações no trabalho como forma de melhoria, mencionaram o abuso de poder do tesoureiro traduzido em ameaças de mandar cooperados embora, mas, segundo uma cooperada, muitos se submetem, pois não teriam outro lugar para trabalhar.

- s) **Encontro 19 em 24 de julho de 2015:** Conversei um pouco com o tesoureiro a respeito da situação financeira da cooperativa, ele me relatou que a situação estava cada vez mais difícil, usou dinheiro da produção para dar um vale aos coletores e motorista. Segundo ele, todo dia tentava resolver algum problema de alguém, como, por exemplo, alimentos que começaram a faltar na casa dos cooperados, gás, luz, água. Inclusive, a luz da cooperativa também já tinha sido cortada. Ainda, mais tarde,

circulando pelo galpão, perguntei para a presidenta se tinham feito reunião naquela semana, ela me disse que não lembrava e perguntou para uma cooperada que estava por perto.

Nesse encontro, conversei com quatro cooperados, um deles já tinha conversado comigo na semana anterior, mas me pediu para conversar novamente. Relataram as fofocas que atrapalham o trabalho e as relações, pois em função das fofocas existem brigas e, quando alguém fala alguma coisa, é sempre julgado por querer mandar. Também falaram da desorganização do trabalho e do galpão, que falta o trabalho de um coordenador mais eficaz. Um deles lembrou o 5S, e disse que a cooperativa estava precisando da edição três. Outra questão mencionada foi o descumprimento das regras do regimento interno, ou seja, regras de convivência como os atrasos, as faltas não justificadas, entre outros. E a cooperada que me pediu para conversar novamente queria me contar que havia decidido mudar, que, na última reunião, naquela manhã, resolveu falar, expor sua opinião, defender-se (esta cooperada foi uma das que o tesoureiro xingou por causa do exceto de rejeito), disse, ainda, que sempre escutava tudo e ficava quieta, mas agora não seria mais assim.

Ainda circulando pelo galpão, uma cooperada relatou-me que, dois dias depois que iniciei as conversas individuais, o tesoureiro convocou uma reunião e apresentou para o grupo uma prestação de contas e dizia “se tem alguém duvidando, está aqui”. A cooperada disse que parecia que ele tinha escutado tudo que conversamos, pois falou sobre tudo na reunião. Até na hora fiquei preocupada, pois poderia achar que fui eu, mas, logo, ela (cooperada) falou que já sabiam que foi que contou para ele. Como encaminhamento desta reunião, foi criado um grupo de quatro pessoas que acompanhará as vendas mais de perto, bem como pesagem e negociação. Inclusive, esta cooperada com quem conversava é uma das pessoas do grupo, mas me relatou que fizeram uma vez e já estão quase desistindo, pois o tesoureiro não tem paciência de explicar e quer que façam tudo bem rápido e ainda expliquem para os colegas. Mencionou ainda que é difícil para quem nunca fez pesagem e venda, mas é necessário que aprenda. Disse a ela que, no começo, é difícil, mas que, depois, farão com tranquilidade, destaquei que o mais difícil era decidirem por esta participação e que, agora, é só aprender e que eu poderia ajudar nesse processo, acompanhar o grupo, tirar as dúvidas.

Também, a partir dessa reunião, o grupo decidiu inserir meta de produção diária, iniciaram com a meta de cinquenta *bags*, porém, no meu entendimento e segundo dados que acessei nos controles da cooperativa, nesse contexto, esta meta é inatingível.

- t) **Encontro 20 em 30 de julho de 2015:** Quando cheguei, o grupo estava se concentrando no refeitório, pois, como sempre, faziam a oração antes de começarem a trabalhar. S. F. (Parceiro de uma Igreja Luterana que realiza um trabalho regularmente com os cooperados) estava lá também, fez as preces e a oração com o grupo. Terminada a oração, ficaram todos se olhando, esperando o que aconteceria, e o tesoureiro tomou a fala, disse que queria aproveitar a presença do S. F. e a minha. E começou o discurso: “Vocês acharam que eu não tinha coragem, mas eu vou falar!” O tesoureiro disse para o S. F. que o grupo não estava mais gostando do seu trabalho, que estavam cansados de suas atividades, queriam algo diferente e ainda desafiou o grupo “Vocês não vão me desmentir agora, vão, tem que assumir o que vocês falam pelos cantos”. E o silêncio tomou conta, o tesoureiro deu uma insistida para alguém falar e nada, insisti mais um pouco até que uma cooperada disse que o que achavam é que o valor pago para o S. F. era muito alto, R\$ 500,00, e que, mesmo diminuindo para R\$ 250,00, na situação financeira em que estavam, era muito dinheiro. Outra cooperada disse que, além do alto valor, o trabalho do S. F. não muda em nada a vida deles (cooperados), não ajuda em nada. E o silêncio tomou conta. Na sequência S.F., pediu a fala e disse que fazia pouco tempo (um ano) que tinha pedido uma ajuda de custo para a cooperativa, e que foram R\$ 200,00. A presidenta mencionou rapidamente, “Ué, não era R\$ 500,00”. S.F. deu uma gaguejada e disse que fazia dois meses que não recebia e nem por isso deixou de ir ao grupo, tão pouco os cobrou (depois, no escritório, a secretária me disse que ele já tinha cobrado duas vezes o valor). S.F. fez uma defesa, disse que ele não poderia resolver os problemas dos cooperados, e que, se eles não têm fé, o problema era de cada um, disse que não estavam falando nada para ele, que ele não estava preocupado. Todos em silêncio, dirigiram-se ao galpão para começar a trabalhar.

Mais tarde, conversando com o pessoal, fiquei sabendo que, na semana anterior, a secretária e o tesoureiro brigaram “feito” na frente dos cooperados. Mais uma cooperada me pediu para conversar, começou dizendo que o galpão é muito

desorganizado, não só das coisas espalhadas, mas também a coordenação, cada um faz o quer, como quer. Falou ainda sobre as relações no grupo, disse que tem gente no grupo que está lá por 15 anos e ainda não sabe como funciona uma cooperativa, que é um grupo, todo mundo junto. Disse não saber o que acontece, acha as pessoas estranhas. Relatou que as pessoas gostam muito de falar como fazer, mas não dão o exemplo.

Voltei ao galpão, conversei mais um pouco com um e com outro. Logo em seguida, chegaram três pessoas de uma igreja evangélica que uma cooperada tinha convidado para ir lá fazer uma oração. O pessoal se reuniu no meio do galpão, alguns disseram que não queriam, mas os colegas buscaram. O pastor leu uma passagem da Bíblia, era uma mensagem que falava de recomeço, esperança, fé. Depois da leitura, fez uma fala sobre o que acabara de ler, alguns cooperados já ficaram emocionados. Na sequência, uma das irmãs que acompanhava o pastor pediu para fazer uma oração, todos baixaram a cabeça e ela começou. E, em segundos, estavam todos, menos eu, chorando muito. Fiquei espiando e o pessoal chorava de escorrer lágrimas, teve uma que soluçava. Depois que terminou a oração, o pessoal pediu cinco minutos para se acalmar, tomar água e voltar ao trabalho. Fiquei pelo galpão e os comentários eram de que tinham gostado muito e que estavam até se sentindo aliviados. E, de fato, alguns sorrisos brotaram depois disso. Porém, a crise financeira continuava e um clima tenso na cooperativa.

- u) **Encontro 21 em 03 de agosto de 2015:** Após a oração, pedi a palavra e falei que tínhamos combinado, na semana anterior, que a partir de deste dia faria a devolução das conversas individuais. Sugeri que falássemos primeiro sobre a meta de produção e, aos poucos, fôssemos falando do restante. A partir do que já tinham objetivado há algumas semanas, sugeri que a meta passasse para 30 *bags* abertos por dia, perguntei o que achavam, não responderam, perguntei de novo, nada, e, aos poucos, alguns confirmaram. Combinamos de, na próxima segunda, fazer uma avaliação desta primeira semana de metas.

A situação financeira era a mesma, mas com previsão para movimentação da conta em 15 de agosto. Nesse dia, conversei com duas cooperadas, uma delas foi a primeira vez, relatou que gosta de trabalhar na cooperativa, sente-se feliz, sabe que existem as fofocas, mas procura não se envolver. Esta cooperada tem um sério

problema de visão. Para conseguir incluí-la, o grupo decidiu não mais colocar papel para ser triado na esteira, ficando esse trabalho a cargo dela em uma mesa separada. A segunda com quem conversei nessa data era a terceira vez que me pedia para conversar e, nessa conversa, já me disse desde o começo que pediu para falar comigo porque não tinha com quem conversar e estava precisando desabafar. Falou de seus problemas pessoais, dei-lhe atenção e, no final, ela me agradeceu por tê-la ouvido.

Era quase meio dia, voltei ao galpão e o pessoal do caminhão tinha chegado com a primeira carga do dia. Estavam descarregando quando me aproximei e duas coletoras estavam descarregando o material nos *bags*, um cooperado estava ajudando a amarrá-los para empilhar. Então, ele deixou uns *bags* no caminho do galpão e uma das cooperadas disse para ele puxar para a pilha, pois ali atrapalharia o caminho. A outra coletora, que estava dentro do caminhão puxando a carga, disse para a colega não se meter no trabalho do galpão. Neste momento, perguntei-lhe o porquê de tal afirmação, então, ela me disse que se elas interferem em outra tarefa que não seja a sua, as pessoas do galpão “se acham” no direito de se meter no trabalho do caminhão e que elas (os coletores) viram alvo das fofocas. Perguntei-lhe o que tinha acontecido, mas não obtive resposta.

- v) **Encontro 22 em 10 de agosto de 2015:** Após a oração, pedi a fala e perguntei se tinham conseguido anotar os *bags* abertos durante a semana. A coordenadora de produção me respondeu que não, pois trabalharam na separação das sacolinhas e nos fardos que estão refazendo que voltaram do comprador (por haver plásticos misturados); segundo o preheiro, foi “a mando” do tesoureiro que prensaram misturado. Então, pedi que, se fosse possível, anotassem esta semana (não insisti muito). Fui até o escritório, o tesoureiro e a secretária estavam listando no quadro branco as contas a pagar (atrasadas) da cooperativa, pois estavam com a previsão de acessar o pagamento da prefeitura em três dias. O tesoureiro me perguntou como fariam o cálculo referente ao que chama “o pessoal da produção entrou o mês de agosto devendo”. Perguntei para quem estavam devendo, ele me disse que não estavam devendo para comprador, estão devendo internamente. Perguntei como, e ele não conseguia me explicar e nem eu entender, até que entendi a confusão que fazem com esta história de ficar devendo. Para esclarecer: o que eles pensam e dizem entrar o mês devendo é que utilizam a contagem do mês de um a 30, e, nesse mês, por

exemplo, fizeram uma venda em 08 de agosto e usaram o valor para somar na partilha de julho. Eles acham que, como usaram o dinheiro da venda de agosto para ajudar na partilha de julho, eles estão devendo para agosto. Tentei explicar que, na verdade, era uma forma de interpretação e principalmente uma forma de expressão, que nem sempre faz bem aos ouvidos, pois “ficar devendo” é um termo forte e causa preocupação ao grupo. Minha explanação consistia em fazer-lhes entender a dinâmica de utilização do dinheiro da venda, independente de ser de julho ou agosto, nesse caso. Exemplifiquei o seguinte: se fizessem partilha a cada venda que feita, não teria data de corte no mês, partilhariam a produção sem vale. Pensaram um pouco sobre o que eu havia dito e, no final, compreenderam a lógica da questão, inclusive mencionaram que outra cooperativa da rede possui o sistema de partilhar e vender.

Estava circulando pelo galpão, quando me aproximei de duas cooperadas na esteira, escutei que falavam sobre trabalho com carteira assinada, então, perguntei o que significava, para elas, carteira assinada. Uma me respondeu que significa ter um dinheiro para receber quando sai da empresa. Deu o exemplo de uma cooperada, que está há muitos anos na cooperativa e, se fosse sair agora, não teria nada para receber. Então, perguntei se essa era a única vantagem, e me disseram que sim. Perguntei qual era a vantagem de trabalhar na cooperativa, a cooperada respondeu-me que na cooperativa ela tem mais liberdade, que pode sair pra levar os filhos no médico, na escola. Em seguida, questioneei-a da seguinte maneira: se ela trabalhasse em uma empresa e ficasse faltando para levar o filho no médico, à escola, o que aconteceria? Ela me respondeu que seria demitida. Perguntei-lhe se, nestas condições, ela conseguiria acumular FGTS. Disse-me “aí tu me pego, não tenho resposta”. Não espichei o assunto para deixá-la refletir.

- w) **Encontro 23 em 17 de agosto de 2015:** Após a oração, pedi a fala e perguntei se tinham conseguido anotar os *bags* abertos durante a semana. A coordenadora de produção me respondeu que não, pois trabalharam na separação das sacolinhas e nos fardos que estão refazendo que voltaram do comprador (por haver plásticos misturados); segundo o preneiro, foi “a mando” do tesoureiro que prensaram misturado. Então, pedi que, se fosse possível, anotassem esta semana (não insisti muito). Fui até o escritório, o tesoureiro e a secretária estavam listando no quadro branco as contas a pagar (atrasadas) da cooperativa, pois estavam com a previsão de

acessar o pagamento da prefeitura em três dias. O tesoureiro me perguntou como fariam o cálculo referente ao que chama “o pessoal da produção entrou o mês de agosto devendo”. Perguntei para quem estavam devendo, ele me disse que não estavam devendo para comprador, estão devendo internamente. Perguntei como, e ele não conseguia me explicar e nem eu entender, até que entendi a confusão que fazem com esta história de ficar devendo. Para esclarecer: o que eles pensam e dizem entrar o mês devendo é que utilizam a contagem do mês de um a 30, e, nesse mês, por exemplo, fizeram uma venda em 08 de agosto e usaram o valor para somar na partilha de julho. Eles acham que, como usaram o dinheiro da venda de agosto para ajudar na partilha de julho, eles estão devendo para agosto. Tentei explicar que, na verdade, era uma forma de interpretação e principalmente uma forma de expressão, que nem sempre faz bem aos ouvidos, pois “ficar devendo” é um termo forte e causa preocupação ao grupo. Minha explanação consistia em fazer-lhes entender a dinâmica de utilização do dinheiro da venda, independente de ser de julho ou agosto, nesse caso. Exemplifiquei o seguinte: se fizessem partilha a cada venda que feita, não teria data de corte no mês, partilhariam a produção sem vale. Pensaram um pouco sobre o que eu havia dito e, no final, compreenderam a lógica da questão, inclusive mencionaram que outra cooperativa da rede possui o sistema de partilhar e vender.

Estava circulando pelo galpão, quando me aproximei de duas cooperadas na esteira, escutei que falavam sobre trabalho com carteira assinada, então, perguntei o que significava, para elas, carteira assinada. Uma me respondeu que significa ter um dinheiro para receber quando sai da empresa. Deu o exemplo de uma cooperada, que está há muitos anos na cooperativa e, se fosse sair agora, não teria nada para receber. Então, perguntei se essa era a única vantagem, e me disseram que sim. Perguntei qual era a vantagem de trabalhar na cooperativa, a cooperada respondeu-me que na cooperativa ela tem mais liberdade, que pode sair pra levar os filhos no médico, na escola. Em seguida, questioneei-a da seguinte maneira: se ela trabalhasse em uma empresa e ficasse faltando para levar o filho no médico, à escola, o que aconteceria? Ela me respondeu que seria demitida. Perguntei-lhe se, nestas condições, ela conseguiria acumular FGTS. Disse-me “aí tu me pego, não tenho resposta”. Não espichei o assunto para deixá-la refletir.

- x) **Encontro 24 em 27 de agosto de 2015:** O pessoal se reuniu para a oração e, em seguida, pedi a palavra. Relembrei-os que tínhamos combinado de conversar sobre algum assunto que não fosse “produção, partilha, venda, etc.” Enquanto falava, distribuía para cada um uma folha com o desenho (preto e branco) de uma menina de vestido, pedi que cada um segurasse o seu.

Figura 14: desenho de uma menina de vestido



Fonte: http://www.colorirgratis.com/desenho-de-a-princesa-feliz-com-seu-lindo-vestido_4487.html

Disse a eles que gostaria de contar-lhes a história de uma menina que tinha um vestido...

A Menina e o Vestido de Sonhos

Tem coisa mais gostosa do que sonhar com coisas que você tem vontade de fazer, com lugares que você deseja conhecer e com pessoas que gostaria de encontrar? A verdade é que ter sonhos engraçados, divertidos, malucos - e até aqueles sonhos que as pessoas pensam que são meio impossíveis - é sempre muito bom. Mas o que será que acontece com as coisas que as pessoas sonham, depois de sonhadas? Esta é a história de uma menina que tinha um vestido feito de sonhos, era o vestido mais mágico, belo e vistoso que alguém ousasse imaginar. Colecionava sonhos abandonados pela cidade. "Tudo o que pudesse sonhar estava ali, costurado no vestido. A menina que tinha um peixe dourado que voava sem asas, um coelho branco com orelhas pequenas e que corria atrás da própria cauda, e mais uma porção de desejos, pensamentos e ideias em seu vestido cheio de sonhos".

Mas, um dia ela olhou para ele e achou que ainda faltava alguma coisa.

"- Botões! No meu lindo vestido de sonhos faltam botões", ela disse. Só que ela imaginou uns botões vermelhos de amora muito especiais, que não encontrou no lugar onde morava. Ninguém por ali jamais havia tido um sonho sequer com aquele tipo de coisa. Então, só lhe restava ultrapassar os limites da cidade numa viagem fantástica para conseguir os tais botões. Será que vai conseguir? A garotinha, determinada, partiu numa viagem em busca daquilo que ela havia desejado, os botões! Nessa aventura, ela usava os sonhos de sorvete para se alimentar e os sonhos de água para beber. Então, a menina acaba encontrando um velho senhor que tinha milhares de botões exatamente como àqueles que ela havia desejado. O que será que aconteceu? A nossa vida é cheia de sonhos e são eles que nos fazem seguir em frente. Quem não gostaria de ter um lindo vestido de coisas sonhadas?

Percebi o pessoal atento, fiz mais alguns comentários durante a interpretação da história, ao final pedi para que utilizassem lápis de cor que eu tinha levado para colorirem suas meninas (seu desenho), assim como imaginaram durante o momento em que contei a história. Fiz questionamentos, tais como: Como seria o vestido da menina dos sonhos de vocês? Quais seus sonhos? Que tipo de sonhos, como o exemplo da história, engraçados, divertidos, possíveis, impossíveis...?

E começaram as pinturas, fiquei circulando. Inicialmente, oito cooperados (as) não quiseram pintar suas “meninas” e ficaram sentados olhando os demais. No decorrer da atividade, um cooperado se rendeu e iniciou a pintura, conforme demonstra Fotografia 2:

Fotografia 2: Pintando o vestido da menina dos sonhos



Fonte: Arquivos da autora.

Ao final da pintura, perguntei se alguém gostaria de mostrar sua menina pintada e contar os critérios utilizados para a pintura. Um cooperado, motorista do caminhão, mostrou sua pintura e disse que pintou a saia da menina com cores diferentes porque cada cor significava cada um de seus sonhos. O outro motorista disse que utilizou a cor verde para pintar, porque, para ele, significa o ar que respira e o mantém vivo, também utilizou a cor amarela porque é a cor do ouro, significa o seu ganho. Uma cooperada falou que usou diversas cores pensando nos seus sonhos e que tem esperança de realizá-los. A presidenta mencionou ter usado poucas cores e não cores fortes na sua pintura porque não consegue realizar o seu sonho da casa própria. Ninguém mais se pronunciou, finalizei dizendo que este trabalho terá continuidade e

agradei a participação. Disse a eles que os desenhos eram pessoais, que poderiam levar para casa.

O tesoureiro tomou a fala e fez a leitura de um e-mail da contadora referente à lei sobre o aumento da alíquota do INSS de 11% para 20%; os cooperados estavam aguardando o contador e o advogado da cooperativa para uma reunião, o objetivo é que estes explicassem melhor ao grupo essas mudanças. Mas avisaram que iriam se atrasar e o pessoal foi tomar café.

Durante o café, uma cooperada cobrou de outro cooperado duas faltas que ele teve naquela semana sem justificar. Ele ficou zangado, xingou a colega e saiu dizendo que ia embora.

Fiquei junto deles, no refeitório, e, enquanto isso, no escritório, o tesoureiro e a secretária discutiram novamente. Fui para o galpão, circulei, conversei com um com outro, eles sempre têm alguma coisa para me contar de um filho, da casa, experiências.

Por volta de 10h30min, a contadora e o advogado chegaram, o pessoal se reuniu para a conversa e aguardaram o pessoal do caminhão chegar para começar. Então, a contadora explicou o decreto, como e por que a alíquota passou de 11 para 20%. O pessoal interagiu na conversa, fez perguntas, levantou hipóteses, foram bem participativos.

Depois, retornaram ao galpão e eu conversei com oito cooperados (individualmente) da produção, enquanto trabalhavam, não parei a atividade e pedi que fizessem uma avaliação da minha presença e do seu trabalho na cooperativa, o que achavam, se fazia alguma diferença, se contribuía, como. E pedi, também, que falassem da atividade da manhã “A menina e o vestido dos sonhos”. Foram gravações curtas, autorizadas. Os resultados serão apresentados na seção específica de avaliação da intervenção.

Referente ao cheque de R\$ 500,00 que tinha ficado acordado de trocaram no dia 28 de agosto de 2015, a secretária me relatou que, como não conseguiram atingir a meta, o valor da partilha foi de R\$ 250,00, então, o grupo decidiu “guardar” o cheque para quinzena seguinte. A secretária também me contou que o grupo tinha feito uma reunião durante a semana e decidiram que não irão mais calcular o valor do dia, nem pedir dinheiro emprestado, farão partilha apenas do que produzirem.

- y) **Encontro 25 em 31 de agosto de 2015:** Esse encontro tinha um motivo específico, previamente combinado: a secretária e eu tínhamos feito uma agenda para a construção uma carta proposta para um projeto do Instituto Cáritas Brasileiras.

Concluimos a estruturação do projeto no início da tarde e, na sequência, a secretária e o tesoureiro me pediram para ajudá-los na construção da pauta de uma reunião geral que estava agendada com o grupo no dia seguinte. O foco da reunião era a definição de alguns processos organizacionais do grupo que se perderam com o tempo, tais como: a) Excesso de faltas sem justificativas ou justificativas não aceitáveis, tipo dor de cabeça, o relógio não despertou; b) Bônus (cesta básica), não teve sucesso pela assiduidade, tentarão com meta de produção; c) Organização do trabalho na esteira (rodízio de funções, demanda dos cooperados); d) Venda e partilha quinzenal.

Durante todo o dia que estive na cooperativa, ouvi e até acompanhei diversas situações do dia a dia, sendo que uma delas me chamou a atenção. Não sei precisar a data, mas em um sábado, a presidenta foi trabalhar no caminhão da coleta, na verdade, ela foi junto com o caminhão para o roteiro. Ocorre que ela não ajudou no trabalho, uma vez que correr durante a coleta realmente para ela não dá mais devido à idade. Segundo o tesoureiro, o objetivo do coordenador sair junto no caminhão é acompanhar o trabalho, ajudar na organização, acompanhar o roteiro. Porém, nesse dia, o pessoal do caminhão chegou contando na cooperativa que, enquanto eles faziam a coleta, a presidenta dormiu dentro do caminhão. Ela admitiu tê-lo feito e disse que não tinha trabalho para ela fazer.

- z) **Encontro 26 em 1 de setembro de 2015:** O objetivo desse encontro foi o desenvolvimento da segunda etapa do trabalho dos sonhos. A proposta foi pensar os sonhos do grupo com o objetivo de estimular a reflexão sobre o trabalho em grupo, a coletividade e os objetivos da cooperativa. Levei uma boneca (formato de bebê) com um vestido branco longo. Pedi para um dos cooperados segurar. Iniciei a fala retomando a história contada na semana anterior, através de questionamentos foram lembrando e contando a história. Perguntei se tinham lembrado da história durante a semana, sonhado um pouco mais; não responderam verbalmente, mas sorriram. E fui questionando até chegar à possibilidade de sonharem juntos. A primeira resposta que tive foi a da presidenta que disse que não dá para sonhar junto, cada um sonha o seu

sonho. Mas, outro cooperado a rebateu, dando o exemplo de um casal que sonha junto e realiza junto. Aproveitei o gancho e perguntei o que sonhavam para a cooperativa, novamente sem respostas, apenas sorrisos. Perguntei se alguém queria falar, ninguém se manifestou. A coordenadora de produção também se demonstrou muito pessimista nesta atividade, pois, em diversas vezes, durante a atividade, deu respostas negativas do tipo “tá difícil sonhar aqui”, chegou a dizer também que cada um tem seu sonho e não é possível sonhar junto. Como não estavam participativos, não alonguei a atividade. Logo, apresentei-os a representação da menina do vestido dos sonhos (a menina da história) na boneca que tinha levado e os convidei a costurar os sonhos da cooperativa no vestido. Entendi que esse era o momento para tal atividade, especialmente embasada nos sorrisos que os cooperados esboçaram. Levei diversos retalhos de tecidos de formas, cores e tamanhos diferentes para a realização da atividade. Aos poucos, foram costurando (colando) os sonhos no vestido, alguns não participaram, mas outros colocaram mais de um sonho. Um cooperado disse que tinha um sonho “bem grande”, então pegou três pedaços de tecido e os emendou para que representasse seu grande sonho. A Foto 3 apresenta o desenvolvimento da atividade:

Fotografia 3: Costurando os sonhos coletivos



Fonte: Arquivos da autora.

Deixei a boneca no refeitório junto com os retalhos de tecidos e a cola, e disse que a boneca permaneceria lá e poderiam acrescentar mais sonhos a qualquer momento.

Conforme já estava previsto, depois da atividade, iniciou-se a reunião geral do grupo. A secretária tinha a pauta, construída no dia anterior, e conduziu a reunião. O

primeiro assunto tratado foi referente às faltas. Foi também conversado sobre a alteração do horário do café e extinção do intervalo de cinco minutos (duas vezes no dia) para fumar. Na sequência, os cooperados mencionaram que se perde muito tempo de manhã com a “história da oração”. Este assunto também estava na pauta, porque os próprios cooperados já tinham, em outro momento, falado sobre isso. Então, a secretária perguntou a eles qual era o verdadeiro sentido da oração. A maioria disse que, no momento, nenhum, então os cooperados decidiram que não haverá mais oração.

Ainda sobre o trabalho, a proposta é que todos triem na esteira e que seja colocado em prática o rodízio de funções, sugerido por eles mesmos (cooperados) em conversa comigo. Uma cooperada (aquela que gosta de triar na mesa) manifestou sua insatisfação com a triagem na esteira e o tesoureiro que, até então não tinha se manifestado em nenhum dos assuntos, disse que esta mudança era para acabar com as panelinhas, citou os nomes, disse que tinha gente carregando os outros nas costas. A cooperada se ofendeu, e os dois iniciaram uma discussão horrível, com xingamentos e ameaças. O último assunto da pauta era um desafio que foi lançado ao grupo. Se a produção que estava descrita no quadro, em quilos, for atingida, a cooperativa vai dar para cada cooperado (coletor, motorista, pessoal da produção e coordenação) uma cesta básica no valor de R\$ 100,00. A maior parte do grupo ficou entusiasmada com a possibilidade de receber a cesta, alguns chegaram a mencionar que não seria possível atingir a meta de produção.

- aa) **Encontro 27 em 10 de setembro de 2015:** Tive a primeira surpresa na chegada, a menina dos sonhos tinha recebido mais alguns sonhos, um era tão grande que precisou ser enrolado em seu pescoço para não arrastar no chão. Conforme aparece na fotografia 4.

Fotografia 4: A menina e o vestido dos sonhos



Fonte: Arquivos da autora.

Fui para o galpão e um clima pesado estava no ar, o que era percebido por meio dos olhares dos cooperados, porém estavam em um ritmo muito acelerado de produção. Conversei com um e com outro e eles disseram que concluíram que é melhor trabalhar assim, sem conversas e risadas, pois só atrapalha a produção “cada um tem que baixar a cabeça e triar”. “O jeito Coopcamate”.

No intervalo do café da tarde, antes de retornarem ao trabalho, a secretária reuniu o grupo para falar de uma ideia que havia tido, referia-se ao cobre e ao alumínio que são materiais que exigem tempo para preparo para a venda. Ocorre que, na correria, eles têm colocado tudo para vender na sucata, que paga muito pouco por kg. Então, a secretária sugeriu que, em um sábado, todos se dediquem na preparação e separação deste material para fazer a venda separada com um preço melhor. Uma cooperada sugeriu que utilizassem o sábado do PEVS (que é o único que trabalham no mês) para fazer isto também. Sua sugestão foi trabalharem até meio dia na esteira e, depois do meio dia, todos trabalhem no cobre e no alumínio. O grupo gostou da ideia, somente dois não concordaram, mas foram votos vencidos pela maioria.

Quero também registrar uma iniciativa da cooperada que faz as pesagens dos materiais. Ela fez cartazes de identificação dos tipos de materiais para sinalizar os materiais pesados e colocou junto, em cada cartaz, um pedaço do material para que aqueles que não sabem ler possam identificar o material que o cartaz indica.

bb) **Encontro 28 em 14 de setembro de 2015:** Este encontro estava agendado para a continuidade da atividade sobre os sonhos. Denominei o encontro “do sonho para a

realidade necessária”, porque levei números para serem analisados. Apresentei o seguinte quadro para o pessoal:

Quadro15: Do sonho para a realidade necessária

	JANEIRO	FEVEREIRO	MARÇO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO
MAT. COLETADO (KG)	66.130	62.400	52.520	46.000	38.000	41.670	49.050	42.900
REJEITO (KG)	13.226	11.780	11.940	8.760	3.920	6.860	11.140	8.820
PRODUÇÃO (KG)	36.920	34.571	49.431	42.474	43.915	33.591	47.076	28.919
VENDA (R\$)	14865,00	16000,02	18371,80	17316,30	13916,04	13369,99	15437,10	12719,72
DIAS TRABALHADOS	27	22	25	24	26	26	27	22
N. COOPERADOS	14	18	17	18	17	14	20	16
PARTILHA (R\$)	1080,00	880,00	1075,00	988,00	832,00	1020,00	870,00	700,00
FALTAS (DIA)	1,5	1	1	2,5	2	0,5	1	-
FALTAS (R\$/DIA)	825,83	727,27	734,87	1803,78	1070,46	257,11	571,74	-
FALTAS (R\$/COOP.)	58,98	40,4	43,22	100,21	62,97	18,37	28,59	-

Fonte: Autora desta pesquisa

Iniciei a atividade retomando a história da menina dos sonhos e lembrando que não tínhamos terminado a história, que não sabíamos se a menina conseguiu os botões de amora; questionei sobre o que será que aconteceria se ela não os conseguisse, como seria seu retorno para a cidade sem os botões; como imaginavam o final da história? Fiz, também, uma comparação com o grupo: sonharam os sonhos individuais, depois, coletivo e, agora, como será a realidade do grupo sem os botões de amora, por exemplo. Em seguida, apresentei a planilha. As análises centraram-se em questionar as oscilações numéricas do grupo no que tange à produção, tipo: capacidade de produção com um número X de cooperados num determinado mês e, no outro, com praticamente a mesma quantidade de pessoas, a produção ou despenca ou sobe muito. Questionei o que será que acontece nesses casos, por quê? Sobre a quantidade de rejeito produzido, o que significa o rejeito em grandes volumes? Referente às faltas salientei o quanto deixam de ganhar em função das faltas e atestados, e o quanto impacta também na partilha do final do mês.

Houve pouca participação, apenas a presidenta justificou que a produção oscila porque existem muitas reuniões que atrapalham a produção, puxou o exemplo para ela, que, como tem que sair muito, ela produz pouco. Na saída do refeitório, uma cooperada me disse para voltar outro dia com uma coisa diferente. Então, fiquei pensando o que seria o diferente, será a pintura da menina dos sonhos, costurar os sonhos coletivos da menina? Por que é tão difícil despertar o interesse do grupo nas questões práticas que envolvem a produção?

Estava ainda circulando pelo galpão, quando a secretária chamou uma cooperada e também me convidou para ir ao escritório. Chegando lá, estavam a presidenta, o tesoureiro, a secretária, a cooperada e eu. O assunto era que a cooperada tinha trocado de lugar na esteira. A secretária perguntou para ela porque ela tinha trocado e ela disse que era porque estavam dizendo que ela não estava pegando papel branco picado. Eu perguntei se mudaria o tipo de material a ser triado se mudasse de lugar, a secretária, a coordenadora de produção e a presidenta me responderam que não. Então, perguntei se era mesmo este o motivo de trocar de lugar, deram uma enrolada, mas acabaram falando que a cooperada queria trocar de lugar, porque a colega que fez fofoca dela, estava triando na sua frente na esteira.

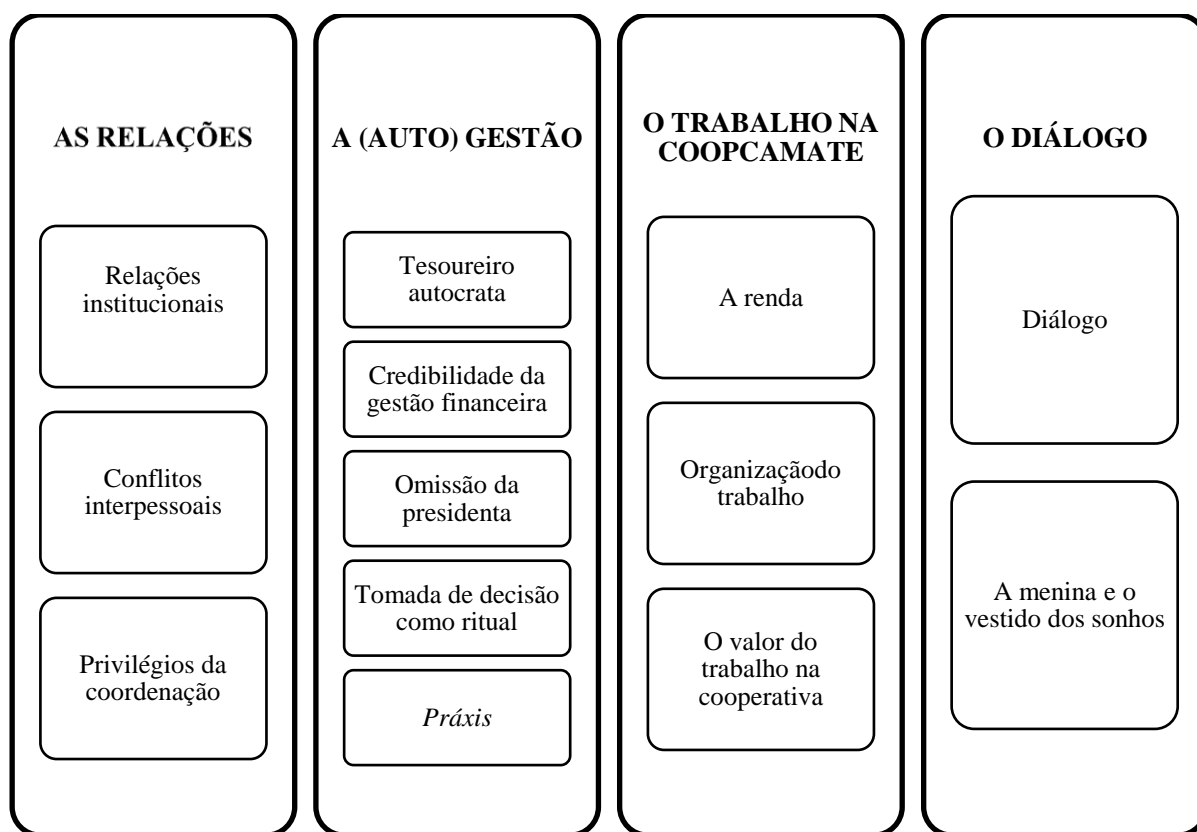
Então comentei que tinha entendido o motivo. E perguntei qual era o problema de mudar de lugar na esteira se, há bem pouco tempo, as próprias cooperadas tinham sugerido o rodízio. A secretária me respondeu que esta semana elas (cooperadas) pediram para trocar de lugar, porque tem pouca gente, que estava bom assim. Ela disse ainda que outras já tinham pedido para trocar de lugar e eles (coordenação) não deixaram, pois ficava ruim abrir exceção para esta cooperada. Daí, a presidenta pediu a fala e explicou que a cooperada tinha falado com ela de manhã e pedido para trocar de lugar e ela (presidenta) levou o assunto para a coordenação resolver e, como não tinham resolvido, no início da tarde, a cooperada pediu para a coordenadora de produção para trocar de lugar na esteira e ela deixou.

Em seguida, o tesoureiro pediu a fala e disse que a coordenação não se entende, que cada um tem uma opinião, criticou todo mundo e disse que já tinha avisado que não ia se meter nas mudanças, que não ia resolver nada, porque, se ele fosse resolver, a cooperada não trocava de lugar. Falando isso, ele saiu da sala e não voltou mais. A secretária chamou a coordenadora de produção e foi logo dizendo que ela estava errada em fazer a troca de lugar da cooperada. A coordenadora de produção se justificou dizendo que tinha mudado para evitar brigas. A secretária argumentou com a questão de dar o direito a todas de mudar de lugar. A coordenadora de produção perguntou por que chamaram ela lá se, como sempre, ela não manda nada, era só ter mandado a cooperada de volta para o lugar dela. Tudo isso se passando e a cooperada junto, escutando tudo. E instaurou-se uma grande discussão com muitos gritos.

8.2 Etapa analítica da intervenção na COOPCAMATE

Após 28 encontros entre a pesquisadora e os cooperados da COOPCAMATE, registrados em 151 laudas de diário de campo, emergem quatro grandes categorias na análise da intervenção, decompostas por outras menores. O objetivo desta seção é o de compreender como se desenvolveram as dinâmicas referentes às categorias: relações, autogestão, trabalho e diálogo na COOPCAMATE. A Figura 10 apresenta uma síntese das categorias e das subcategorias.

Figura 10: Categorias e subcategorias da etapa analítica da intervenção na COOPCAMATE



Fonte: A autora desta pesquisa.

8.2.1 As relações

Dada complexidade observada nas relações que ocorrem da e na COOPCAMATE, emerge a categoria “relações”. Assim como nas demais categorias, identificaram-se

subcategorias a fim melhor especificar as idiossincrasias de cada categoria, conforme apresenta o quadro 00.

Quadro 16: Relações: subcategorias, principais evidências e aspectos

Subcategorias	Principais evidências e elementos
Relações institucionais	E 2 - Excesso de atividades dos parceiros institucionais. E 11 e 15 – Atividades da Incubadora de Empreendimentos Solidários Unilasalle. E 28 – Sugestão de uma cooperativa ao trabalho da pesquisadora.
Relações interpessoais	E 6, 21, 26, 7, 15 e 19 – Conflitos. E 7 – Solidariedade. E 21 – Inclusão.
Privilégios da coordenação	E6 – Uniforme diferenciado para a coordenação. E8 – Presidenta tomando chimarrão no horário de trabalho.
E = Encontro / Numeral = número do encontro	

Fonte: Autora desta pesquisa

8.2.1.1 As relações institucionais com a COOPCAMATE

Gaiger (2012) observa que a economia solidária despertou o interesse de pesquisadores, aumentando consideravelmente o número de pesquisas em formato de teses e dissertações. Prova disso é que somente na COOPCAMATE, em 2015, havia seis projetos de diferentes parceiros institucionais em desenvolvimento. E mais, não somado a este número, estava ainda à participação do grupo numa rede de cooperação e o vínculo contratual com a prefeitura em função do serviço da coleta seletiva. No segundo encontro desta intervenção, previamente marcado com o grupo, havia ainda mais dois projetos agendados com atividades na cooperativa. Percebeu-se que o grupo demonstrou um desconforto com as duas atividades no mesmo dia, seus argumentos centravam-se no tempo perdido na produção. Diante de tal situação, foi tomada a decisão (pesquisadora) de parar o grupo durante o menor tempo possível para o desenvolvimento desta pesquisa.

Contudo, a partir das observações realizadas no decorrer do desenvolvimento desta pesquisa, indaga-se sobre a maneira como esses projetos se desenvolvem na COOPCAMATE. Como, por exemplo, no que se refere ao trabalho da Incubadora nos encontros 11 e 15. No encontro 11, a Incubadora tinha agendado uma atividade intitulada “Acordos”, a partir de uma visita e uma conversa que tinham realizado com grupo na semana anterior à atividade. Destaca-se que a atividade foi muito bem elaborada pela técnica que acompanha o grupo, porém, esta teve um compromisso de última hora e não pode ir até a cooperativa, sendo então substituída por uma estagiária que não conhecia o grupo e outra técnica que o conhecia, mas que não costuma realizar atividades regulares nele. Portanto, não

havia uma proximidade entre as técnicas e o grupo, resultando em pouca interação. Entende-se que a atividade foi pouco produtiva, sem que seu objetivo fosse alcançado.

Ainda, no encontro 15, a coordenadora de produção e a presidenta mencionaram uma visita da Incubadora à COOPCAMATE:

A coordenadora de produção e a presidenta me contaram que a Incubadora esteve lá ontem. Perguntei se fizeram alguma atividade e a coordenadora de produção disse que sim, perguntei sobre o que era a atividade, ela me disse “do básico”, não perguntei o que seria o básico. (DIÁRIO DE CAMPO – 24/06/15).

No mesmo encontro, em conversa com a secretária da cooperativa, buscou-se saber do que se tratava a atividade proposta pela Incubadora no dia anterior, descrita no diário de campo:

A técnica reuniu o grupo e deu um papel para cada um escrever de um lado suas metas e do outro como veem a cooperativa, depois leu alguns e ficou para um próximo encontro discutir. A secretária me disse que a técnica sistematizou os escritos e mandou para ela (DIÁRIO DE CAMPO – 24/06/15).

Esta atividade não teve continuação, assim como outras duas atividades no ano anterior. Entende-se que a não conclusão de atividades poderia ser uma das explicações para o que os próprios cooperados chamam de atividades “básicas”, talvez até repetitivas ou ainda que não os interessem e que não estejam adequadas ao momento do grupo, ou seja, atividades deslocadas.

Grande parte das ações desenvolvidas em EES, segundo Cançado e Cançado (2009), são estruturadas em capacitações e acompanhamentos, sendo que os mesmos autores questionam a maneira como de fato os técnicos atuam nesses processos, já que, em seu entendimento, as ações na economia solidária devem partir do diálogo e de uma construção conjunta. Para Cançado e Cançado (2009), os técnicos dos órgãos de apoio também precisam ser avaliados referentes aos níveis de consciência para a autogestão, pois nem sempre esses técnicos são formados para esse tipo de trabalho, tampouco vivenciaram a experiência da autogestão.

No encontro 28, uma cooperada menciona, após uma atividade desta intervenção, que, ao retornar à cooperativa, esperava algo “diferente”. “Na saída do refeitório, a cooperada J. disse-me para voltar outro dia com uma coisa diferente” (DIÁRIO DE CAMPO – 14/09/15). Ainda durante o encontro 28, procurou-se investigar o que seria algo “diferente” por meio de conversa com a cooperada J. que em sua fala revela que:

Eu acho que algumas coisas que tu faz não...sabe, não adianta [...] conversar pra ver o que vão resolver, a gente já conversou várias vezes e não resolveu nada [...] que nem tu fez o negócio dos sonhos, né. Isso foi muito bom, eu gostei muito, porque

que eu tive, eu pintando aquele desenho ali eu vi todos os meus sonhos e foi muito bom [...] mas assim, querer realizar isso é difícil entendeu, então tem que procurar uma forma pra poder realizar, e essa forma não tem, não tem, aqui não tem. (DIÁRIO DE CAMPO – 14/09/15).

Para a cooperada J., “o diferente”, como denominou, é exemplificado com a atividade “A menina e o vestido dos sonhos”, tema dos encontros 26 e 27, porém, no encontro 28, “Do sonho para a realidade necessária”, o tema foi produção, sendo apresentado por meio de dados numéricos reais da cooperativa. A apresentação dos dados objetivava estimular uma reflexão sobre o impacto das ações do grupo da produção na partilha e, também, o impacto das faltas na sua renda. Ao que parece, a cooperada demonstra um desejo maior em pensar sobre seus sonhos individuais, mas não apresentou interesse na atividade na qual foram estimulados a pensar sobre a sua realidade produtiva e financeira. Segundo Borges (2014), a força de vontade é que ordena os sentimentos e os valores, é ela que conduz os esforços para a realização do que é necessário e do que é movido pela razão, assim, o deleite/prazer imediato fica em segundo plano. Nesse contexto, a reflexão estimulada na COOPCAMATE sobre resultados e processos da produção estimula aos cooperados a mobilizar forças para o trabalho, ou seja, que pensem no quanto produzem, como produzem e quanto isso impacta na renda. Ocorre que essa lógica implica que o primeiro plano da fantasia ou do prazer imediato seja superado, mas não foi o que pode ser percebido. Pela fala da cooperada, que pode ser entendida como a porta voz do grupo, uma vez que esse aspecto apareceu em diferentes momentos, pensar nos “sonhos” coletivos não seria a prioridade.

Ir além desse entendimento é uma das possíveis análises que, nas relações institucionais a COOPCAMATE busca. Em geral, uma relação de utilitarismo e de hedonismo para com os parceiros institucionais, esperando até mesmo soluções externas, mágicas e prazerosas, podendo ser entendidas como milagres que venham ao seu encontro.

8.2.1.2 relações interpessoais da e na COOPCAMATE

As relações interpessoais da e na COOPCAMATE mostram-se contraditórias. Há, concomitantemente, um misto de conflitos, individualismo, coletividade, afinidades e até solidariedade.

A presença dos conflitos é constante. Emergem conflitos entre os cooperados da produção, entre eles e a coordenação, entre cooperados da produção e os coletores, e entre os coordenadores entre si. Alguns excertos do diário de campo os exemplificam:

E6 - Discussão entre duas cooperadas “não gostei do jeito que ela falou comigo”, ouvi uma delas falando para a coordenadora de produção (DIÁRIO DE CAMPO – 23/04/15).

E26 - A cooperada se ofendeu com o que tesoureiro falou para ela e os dois (tesoureiro e cooperada) iniciaram uma discussão horrível, com xingamentos e ameaças (DIÁRIO DE CAMPO – 01/09/15).

E15 - Encontrei a secretária chorando, ela e o tesoureiro tinham discutido, mais tarde comentei a situação com a coordenadora de produção que me disse que isso é normal entre eles e que “não dá pra dá bola” (DIÁRIO DE CAMPO – 24/06/15).

E7 - Falamos sobre os conflitos, a presidenta mencionou que o pessoal briga, e que eles mesmos falam que, se a coordenação pode brigar, eles também podem (DIÁRIO DE CAMPO – 30/04/15).

E21 – [...] A outra coletora, que estava dentro do caminhão, puxando a carga, disse para a colega não se meter no trabalho do galpão. Então perguntei por que e ela me disse que não podem se meter no trabalho do galpão, porque se fazem isso se acham (pessoal do galpão) no direito de se meter no trabalho do caminhão e que elas (os coletores) viram alvo das fofocas (DIÁRIO DE CAMPO – 03/08/15).

E 12 – A. P. M. mencionou que faz um ano que está na cooperativa e que este assunto de fofoca está sempre em pauta nas reuniões e nunca melhora, só aumenta, fez uma comparação com o dinheiro, este diminui e a fofoca aumenta (DIÁRIO DE CAMPO – 04/06/15).

E19 – Cooperada falou da esteira, disse haver dois grupos, um em cada ponta, e isto dividiu o trabalho também, relatou que tem a impressão que tem uma corda, e cada grupo puxa para um lado (DIÁRIO DE CAMPO – 24/07/15).

Nos seis excertos apresentados, existe a narrativa de diferentes conflitos no grupo da COOPCAMATE. No E6, duas cooperadas discutiram enquanto trabalhavam na esteira, uma delas menciona que não gostou do jeito que a colega falou com ela, motivo para uma discussão e até a saída de uma delas da cooperativa. Em outro momento, no E 26, durante uma reunião geral da cooperativa que tratava da organização de alguns processos, uma cooperada se sentiu ofendida com o tesoureiro que mencionou que as mudanças deveriam acontecer para “eliminar panelinhas” e os dois protagonizaram uma discussão com muitos xingamentos, ofensas e até ameaças. Também, no E15, houve uma discussão entre o tesoureiro e a secretária da cooperativa, segundo ela, o tesoureiro não valoriza seu trabalho, mas, conforme a coordenadora de produção, este tipo de discussão parece ser algo comum na cooperativa, relatando que os dois discutem com frequência. Nos três exemplos de conflitos apresentados, observa-se que o primeiro ocorre entre cooperadas, o segundo, entre cooperada

e coordenação, o terceiro, entre a coordenação em si. Em todos eles, percebe-se uma dificuldade na dimensão discursiva, bem como falta de condições de reflexão sobre os próprios sentimentos, finalmente, desembocando no que Carneiro e Rocha (2009, p. 128) denominam de “fricções causadas pelos impulsos egoísticos na relação que não são resolvidas ao nível do discurso”. Ainda conforme os autores, quando não há a possibilidade de resolução por meio do discurso, quando não se leva em consideração as necessidades do outro, é muito provável que a violência seja um dos desfechos.

A própria presidenta reconhece a existência dos conflitos também na coordenação, conforme menciona no E7, durante uma conversa. Além disso, menciona que os demais cooperados entendem possuir direito de brigar, já que, na coordenação, também brigam entre si. Pode-se entender que essa maneira que acaba desembocando em bate-bocas, brigas relativamente sérias apresenta as características de *habitus* de Bourdieu, abordado por Rocha e Torres (2009). *Habitus* é entendido como a maneira como se vive o modo de pensar, agir e sentir, e como isso reflete nas relações. Assim, dentro de um grupo cada um pensa, age e sente de forma diferente, podendo gerar conflitos entre si.

Outro aspecto evidenciado nas relações interpessoais é sobre certa separação que existe entre os coletores e os cooperados da produção. No E21, a fala de uma coletora demonstra uma separação que existe entre os coletores e os cooperados da produção, sugere a uma colega que não se envolva no trabalho dentro do galpão, para que não dê direitos aos cooperados da produção de se envolverem no trabalho da coleta, e que este tipo de comportamento, se envolver no trabalho o outro, acaba se transformando em fofocas. O tema fofocas é abordado constantemente no grupo como algo negativo, bem como é pauta de reuniões, conforme menciona cooperada no E12. Para ela, as fofocas prejudicam também o trabalho e, conseqüentemente, afetam as relações, o que é discutido com frequência em reuniões, mas que, na prática, nada se modifica. Observa-se que a fofoca ocupa um papel de controle social na COOPCAMATE. A fofoca acaba tendo a função de “construir e administrar as informações sobre o valor e o desvalor de cada um” (MATTOS, 2009, p. 173), dentro das dinâmicas dos acontecimentos diários. Assim sendo, mesmo que os cooperados “precisem” obedecer às ordens autoritárias do tesoureiro, acabam achando na fofoca uma maneira insalubre de manter algum poder. Essa situação denota o extremo oposto da autogestão.

Além disso, observa-se uma divisão entre os grupos dos coletores e dos cooperados da produção. Existe também uma divisão de grupos entre os cooperados da produção quando se trata do trabalho na esteira. Uma cooperada diz que existem dois grupos na esteira, em sua opinião, parece que cada grupo puxa para um lado, parecendo haver uma disputa. Pode-se entender que a competição entre pequenos grupos, os conflitos e fofocas sejam apenas alguns dos elementos grupais que ocupam o lugar de um diálogo mais franco e aberto entre os cooperados.

Uma das análises é que as relações ora discutidas estabelecem um tipo de acordo inconsciente, regido por convenções também inconscientes resultantes da junção de aspectos intra-subjetivos de cada um que compõe a relação (FERNANDES; SVARTMAN, 2010). Reunir inconscientemente aspectos intra-subjetivos de um grupo como a COOPCAMATE pode ser um desafio para os próprios cooperados. Principalmente porque, como em todo o tipo de contrato, mesmo inconsciente, como o contrato das relações, segundo Fernandes e Svartaman (2010), é necessário ainda admitir concessões em relação ao outro, como forma de aceitação e também compreensão sobre o desejo do outro, ou seja, reconhecer e aceitar o outro dentro da relação.

Talvez os acordos inconscientes, bem como o entendimento de concessões entre os cooperados da COOPCAMATE, não cedam espaço para contemplar o outro enquanto um ser com virtudes e defeitos, assim como considerar as expectativas e necessidades uns dos outros, e isso acaba resultando em laços afetivos precários e que levam mais em consideração os desejos egoísticos individuais do que as carências subjetivas do outro em um espaço intersubjetivo (CARNEIRO; ROCHA, 2009). O espaço intersubjetivo ora destacado resultaria de uma construção psicológica que depende de uma história infantil em que seria certa “naturalização da conquista do afeto” proveniente inicialmente dos pais e depois da escola e da sociedade (SILVA; TORRES; BERG, 2009, p. 161). Infelizmente não foram essas muitas das histórias infantis ouvidas dos cooperados, mas histórias de vidas sofridas, que não foi foco de análise deste trabalho. Dessa maneira, questiona-se: como levar em consideração o outro quando não se conhece nem a si mesmo? Quando a angústia e insegurança extravasam para todos os papéis da vida dos cooperados?

Sendo assim, fica claro que um aspecto que pode ser considerado como o gerador de conflitos é falta de diálogo, especificamente o grupal, na COOPCAMATE. O diálogo pode ser a ferramenta que abre as portas para o reconhecimento do outro. Para Fiori (1987), o

diálogo permite o reconhecimento de si, do outro e do mundo, fortalecendo os acordos inconscientes necessários para estabelecer relações. A importância do diálogo para a constituição de uma relação se dá pelo processo que numa relação existe cada um que considera o outro e procura entendê-lo (PICHON-RIVIÉRE, 1998). O tema diálogo será mais bem explorado em outra categoria.

Porém, na COOPCAMATE, no que tange às relações, não existem somente conflitos, apesar de se destacarem na dinâmica diária do grupo. Na COOPCAMATE, também foi possível observar demonstrações de solidariedade, como se destaca nos excertos a seguir:

E21 – G. tem um problema grave de visão e ela não consegue definir os tipos de materiais na esteira, para incluí-la na cooperativa o grupo decidiu não colocar mais o papel na esteira para ser triado e a G. o tria em uma mesa separada (DIÁRIO DE CAMPO – 03/08/15).

E7 - Outra situação me chamou a atenção na cooperativa hoje, em conversa com a coordenadora de produção e a presidenta, fiquei sabendo que estavam se organizando para ajudar colega que não tinha comida em casa, que passa os dias apenas com as refeições que faz na cooperativa (DIÁRIO DE CAMPO – 30/04/15).

No E21, o grupo se demonstrou solidário a uma cooperada com sérios problemas de visão, pois ela não conseguia acompanhar o trabalho de triagem na esteira visto que não conseguia enxergar os materiais menores, então o grupo decidiu retirar o papel que normalmente era triado na esteira, para que passasse a ser triado numa mesa separada, oportunizando a permanência da colega na cooperativa. Já no E7, o grupo se mostrou solidário a uma cooperada que estava sem alimentos em sua casa, havia uma mobilização do grupo para arrecadar alimentos para a colega. Para Assmann e Sung (2000), a solidariedade demonstra o respeito de um ser humano por outro, reconhecendo uma situação de sofrimento. Também Fernandes e Svartaman (2010) mencionam que reconhecer o outro significa estabelecer uma relação. Nesse contexto, os cooperados da COOPCAMATE, ao reconhecerem o sofrimento das colegas, por meio da solidariedade, estabelecem, assim, uma relação. Maciel e Grillo (2009) destacam que, numa situação em que “alguns estão em estado de miséria mais aguda que outros” (MACIEL; GRILLO, 2009, p. 208), pode despertar no outro o desejo de ajudar, mesmo que seus recursos sejam tão finitos quanto os demais.

8.2.1.3 Privilégios da Coordenação

As relações na e da COOPCAMATE parecem ser contraditórias. Outro exemplo é o de que os membros da coordenação possuem um casaco (que custou caro) diferente do uniforme

dos demais cooperados, conforme relato no E6, privilégio de quem pertence à coordenação. Outro privilégio da coordenação aparece no excerto a seguir, referente ao E8: “Logo que cheguei, encontrei a presidenta sentada no refeitório conversando e tomando chimarrão com a cozinheira” (DIÁRIO DE CAMPO – 05/05/15). Isso demonstra mais um tipo de privilégio para quem pertença à coordenação, pois qualquer outro cooperado não poderia estar naquele horário tomando chimarrão, já que era metade da tarde e estavam todos trabalhando ainda.

Este tipo de relação desigual, supracitada, vai de encontro ao princípio do igualitarismo, que pressupõe o desenvolvimento prático da economia solidária (GAIGER, 2004). O princípio do igualitarismo existe para promover as relações iguais, sem que haja distinções dentro dos EES. Nesse sentido, referente à questão dos privilégios da coordenação, na COOPCAMATE, este princípio deixou de ser aplicado.

Holzmann (2009) menciona que a autonomia da coordenação em relação à tomada de decisões ocasiona um distanciamento entre os coordenadores e outros associados da produção, por exemplo. Ressalta ainda que esta pode ser uma superação a “síndrome da participação”, quando todas as decisões passam pelo crivo de todos os associados, porém, assemelham-se às práticas de gestão das empresas capitalistas. A autora também destaca que, embora a coordenação seja eleita por todos os associados de um EES, esses não são vistos como iguais, uma linha chamada coordenação os separa.

Na categoria relações, no que tange aos níveis de consciência, entende-se que alguns cooperados transitam entre os níveis semi-intransitivo e o transitivo ingênuo, pois, nas relações interpessoais, por exemplo, muitos dos conflitos são gerados por fofocas e falta de diálogo. Diálogo que já foi reconhecido, pelo grupo, como necessário ao desenvolvimento do empreendimento, porém não o exercitam. No nível semi-intransitivo, não existe hipótese de transformação, o ser humano não se sente capaz de mudar ou de mudar seu destino, pois acredita que este é só seu (CANÇADO, 2008; CANÇADO; CANÇADO, 2009). Ou ainda, nas relações institucionais, quando os cooperados se sentem incomodados com o excesso de trabalho dos parceiros, mas não são capazes de expor sua insatisfação explicitamente quanto ao tipo de atividade, apenas questionam a quantidade de atividades. Referente aos privilégios da coordenação, os cooperados ainda não são capazes de questionar tais diferenças. Sobre o nível transitivo ingênuo, Freire (1977) destaca a possibilidade de uma transição em que o ser humano é capaz de entender a necessidade de uma mudança, mas é incapaz de sentir-se um agente de mudança.

8.2.2 A autogestão

A categoria autogestão apresenta seis subcategorias e seus principais aspectos que buscam contribuir com a compreensão de como se desenvolvem os processos de autogestão na COOPCAMATE.

Quadro 17: A autogestão: subcategorias e principais aspectos

Subcategorias	Principais evidências e elementos
O Tesoureiro e a autocracia	E2, E3, E6, E7, E9, E16, E17, EC e DC – Empoderamento. FC – Discurso.
Credibilidade da gestão financeira	E18, E19, E22 – Desconfiança.
Omissão da presidenta	E3, E8, E13, E16 e E25 – O cargo de presidenta.
Tomada de decisão como ritual	E12, E28, EC e BI – Participação.
Práxis	E19, E27 e E7 – momentos autogestionários
E = Encontro / Numeral = número do encontro	

Fonte: A autora desta pesquisa.

8.2.2.1 O Tesoureiro e a autocracia

Soberania. Essa parece ser a principal característica do tesoureiro da COOPCAMATE, o que evidentemente vai de encontro a alguns dos princípios do desenvolvimento prático da economia solidária, como, por exemplo, a democracia, a participação, igualitarismo, cooperação e autogestão (GAIGER, 2004). Os excertos a seguir evidenciam algumas situações em que as atitudes do tesoureiro são autocráticas.

E2- Perguntei quem era a mulher que estava triando no pátio da cooperativa. A presidenta me disse que não sabia direito, era “coisa” do tesoureiro (DIÁRIO DE CAMPO – 24/03/15).

E3- Perguntei se fariam feriadão, a presidenta me respondeu que o tesoureiro deixou dito que sim (DIÁRIO DE CAMPO – 02/04/15).

E6- [O tesoureiro] mandou embora umas das cooperadas que estava discutindo com a colega (DIÁRIO DE CAMPO – 23/04/15).

E7- Havia uma atividade promovida pela prefeitura numa escola do bairro, o tesoureiro queria que todo mundo fosse, mas poucos cooperados foram. Então ele [o tesoureiro] resolveu dar “gancho” para quem não foi (DIÁRIO DE CAMPO – 30/04/15).

E9- O tesoureiro disse que “algumas peças precisam ser mudadas”. Perguntei, como assim, peças? Ele me respondeu “pessoas”, pois, para ele, tem gente no grupo e na coordenação que atrapalha o trabalho na cooperativa (DIÁRIO DE CAMPO – 13/05/15).

E16- Uma cooperada [...] disse que as colegas que trabalham lá [na ponta final da esteira], foram xingadas injustamente pelo tesoureiro (DIÁRIO DE CAMPO – 30/06/15).

Os excertos demonstram evidências do poder que o tesoureiro assume sobre algumas decisões na cooperativa. Decisões que se esperaria que fossem, pelo menos, discutidas com o grupo, como, por exemplo, a realização de um feriadão; a permissão de uma pessoa estranha ao grupo (sem ser uma cooperada) triando no pátio da cooperativa; mandar uma cooperada embora; designar ganchos sob pretexto de uma atividade estranha às da cooperativa. Além disso, outras atitudes apontam para um sentimento de autoempoderamento do tesoureiro dentro da cooperativa, como, por exemplo, quando ele gritou com duas cooperadas e, como se ainda não bastasse, intitula os cooperados como peças, como se fosse um jogo ou uma máquina, possível de se fazer trocas. O autoritarismo do tesoureiro, que poderia ser interpretado com características de assédio moral, não condiz com o ambiente em que ele está inserido: o da economia solidária. No ambiente econômico solidário, pressupõe-se que a autogestão deva ser um elemento essencial, promotora de ações e interações na relação entre seres humanos (CARNEIRO, 1983 apud CANÇADO, 2008). Na autogestão, o trabalho deve ser realizado em conjunto, sendo essa a principal característica que difere a economia solidária e o capitalismo. Porém, colocar em prática a autogestão não é um trabalho fácil (SINGER, 2011). Na COOPCAMATE, percebeu-se, a partir dos excertos supracitados, que nem todo o trabalho é realizado em conjunto, já que o tesoureiro decide, manda e desmanda sozinho. Torna-se interessante salientar que, para Holzmman (2001), a prática da igualdade na economia solidária, muitas vezes, embate nas concepções, valores e costumes do trabalho capitalista levado como herança de trabalhos anteriores dos cooperados para dentro das cooperativas. Embora o tesoureiro tenha migrado de outra cooperativa para a COOPCAMATE, cabe salientar que anteriormente ele desempenhava atividade laboral em empresa privada com cargo de chefia.

Há, também, evidências de que as atitudes do tesoureiro geram medo nos cooperados, conforme se observa o excerto a seguir.

E17 - Perguntei [aos coletores] por que achavam que o pessoal [cooperados] não fala nas reuniões. No maior cuidado para não citar nomes, com medo de serem ouvidos [um deles fechou a porta da cozinha] me disseram que o pessoal tem medo de perder o emprego, preferem não contrariar. Perguntei [pesquisadora] contrariar quem, pois se é uma cooperativa e todos podem opinar, possuem poder para decidir as coisas. Indaguei [pesquisadora] ainda se não era o grupo que decidia a permanência dos cooperados na cooperativa, me responderam que nem sempre. Disseram-me que só os olhares já falam muitas coisas, do tipo se falar uma coisa e discordar dele [tesoureiro] ele pega no pé e judia daquela pessoa até que ela não aguenta e pede pra sair, daí nem precisa o grupo decidir se fica ou não. Disseram que por isso o pessoal não tem coragem de falar e nem fazer nada (DIÁRIO DE CAMPO - 07/07/15).

Segundo o relato de coletores, as atitudes do tesoureiro poderiam ser categorizadas como de assédio moral. Segundo Bobrof e Martins (2013, p. 252), “de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o fenômeno implica, literalmente, em formar “multiatitudes” ao redor de alguém para atacá-lo”. Observa-se ainda no excerto que o principal medo gerado nos cooperados, a partir de atitudes como essa do tesoureiro é o de “perder o emprego” na cooperativa, ou melhor, deixar de ser um associado. Nesse sentido, parece ser esse o motivo pelo qual os cooperados, coagidos, não se manifestam contrários às ordens do tesoureiro. Sob os princípios da economia solidária, uma decisão, como a da permanência ou não de um cooperado na cooperativa, deveria ser tomada pelo grupo, e não só por uma pessoa, independe do cargo que estiver ocupando. Ao que as evidências indicam, o tesoureiro parece ter uma “necessidade” de demonstrar e ter reconhecido seu poder dentro do grupo. Souza (2009) menciona que motivação pela busca do reconhecimento dentro do contexto em que atua, pode ter como causa a busca pela elevação da própria autoestima. Cabe, neste momento, lembrar que o tesoureiro recebeu a meta de reerguer a cooperativa quando nela ingressou proveniente de uma indicação política municipal (ver seção 7.4 desta dissertação). Assim, pode-se pensar que o tesoureiro necessite (conjectura-se que por motivos emocionais) manter seu prestígio perante o grupo para que possa alimentar sua autoestima. Cabe ressaltar que o principal motivo pelo qual o tesoureiro foi inserido na cooperativa, em 2011, através da prefeitura, já foi cumprido, podendo a dependência por parte dos cooperados estar servindo como uma maneira de mantê-lo na COOPCAMATE.

Tal dinâmica, autoritarismo do tesoureiro que coage os cooperados, parece formar um círculo vicioso, no qual, a partir de um primeiro olhar, poderia ser percebido como um oportunismo do tesoureiro sobre a fragilidade dos associados (vergonha de falar, de participar, de dar ideias). Ou seja, seria como se os cooperados coagidos não participassem, não opinassem e, dessa forma, o tesoureiro “necessitaria” tomar as decisões pelo grupo. Fazendo isso, ainda pode ser reconhecido positivamente pelo seu trabalho. Esse aspecto do reconhecimento pode ser observado na fala do entrevistado DC e CC a seguir:

[...] que o que ele decide, né no caso, não é assim o que ele decide tá bom, mas assim, o que ele decide, ele sempre decide pelo bem da gente, entendeu, pra fazer o melhor pra gente, [...], assim, sabe chegá e passá assim pro pessoal, porque elas não falam nada, elas não decidem nada, entendeu. [...], então é duas ou três que falam assim, agora o resto fica tudo: ‘o que tu fazer tá bom’, entendeu (ENTREVISTADO DC).

Ele chama, o tesoureiro é muito bom, ele chega, ele explica tudo pra gente, [...] ele é brincalhão também, mas quando ele tem que falar sério ele fala, doa o que doe, ele

fala, entendeu. E é bom, porque se ele levar tudo na brincadeira, quando vê tu sabe que, [...] virado num, numa coisa, né (ENTREVISTADO CC).

O entrevistado DC menciona que poucos cooperados exprimem sua opinião, participam durante os momentos de diálogos, e que a maioria, justamente os que não participam, aceitam o que os demais resolvem, sem se importar muito. Também afirma que o tesoureiro toma decisões sozinho, mas que, em sua opinião, é *sempre* pelo bem grupo. Na fala do entrevistado CC, também há um reconhecimento do trabalho do tesoureiro, entretanto, indiretamente, menciona sua autocracia, mas que para ele (cooperado) parece ser necessária para o desenvolvimento do grupo.

Esses aspectos podem parecer contraditórios com os outros colocados anteriormente sobre as atitudes do tesoureiro, porém, se levarmos em conta o entendimento de Maciel e Grillo (2009), podemos pensar que talvez o tesoureiro não consiga agir de maneira diferente, mais agregadora e mais amistosa. Segundo Maciel e Grillo (2009, p. 251), pessoas que foram criadas em um modelo de “disciplina rígida e de frágil comunicação da mão de ferro do pai” passam a demonstrar rigidez, uma vez que foi esse o aprendizado familiar e até comunitário, uma rigidez muda em detrimento da aquisição espontânea de habilidades, o que os autores denominam de corpos que jamais conheceram o autocontrole. Autocontrole necessário para o papel de um tão idealizado líder democrático, que assim poderia ter pleno reconhecimento de seu trabalho e da sua maneira de agir. Porém, a falta de autocontrole expõe seus impulsos violentos (SILVA; TORRES; BERG, 2009) (no contexto da cooperativa por meio de gritos e insultos) no momento das discussões, fazendo com que tais atitudes sejam debitadas da sua conta de dignidade no trabalho.

Mesmo que tenha diferentes causas, observa-se que a autocracia do tesoureiro é percebida de diferentes maneiras pelo grupo, mas que causa, ao mesmo tempo, indignação, medo, mas também reconhecimento. Azambuja (2009) menciona que é a variabilidade dos indivíduos que explica as diferentes maneiras de perceber um mesmo trabalho ou experiência. Em outras palavras, as pessoas são diferentes e por isso podem perceber de maneira diferente a mesma experiência.

Importante observar que o tesoureiro apresenta um discurso referente à economia solidária como um processo de inserção social, calcado na participação e nas mudanças pessoais. Essa fala difere daquela que ele pratica no seu dia a dia, segundo as evidências analisadas. Em um excerto de sua entrevista, observa-se tal discurso.

[...] esse trabalho todo (economia solidária) de inserção social, mudou todo meu egoísmo, era eu mais... eu, mais eu, mais eu... isso mudou na minha vida, isso eu me melhorei como pessoa [...] eu já partilho mais as decisões financeiras [...] hoje eu percebo assim que eles são mais participativos, mas eles ainda têm uma dependência dos coordenadores, se os coordenadores: - Ah! Vamos fazer isso, vamos. Eles têm uma confiança no tesoureiro, por exemplo [...] (ENTREVISTADO T).

O tesoureiro menciona a economia solidária como um processo de inserção social e que estar inserido nesse processo fê-lo mudar seu egoísmo, dando a entender que ficara menos egoísta. Destaca, ainda, uma mudança pessoal refletida do seu trabalho na cooperativa, entendendo que estimula a participação dos demais cooperados, mas relata que os cooperados apresentam certa dependência em relação a ele no que tange ao processo de tomada e decisão.

Dessa forma, a partir do que se pode observar nas atitudes e no discurso do tesoureiro, existe o que Maciel e Grillo (2009, p. 254) denominam de “choque entre o dito e o praticado”, onde geralmente a disposição corporal e emocional que vence é a daquilo que é praticado. O tesoureiro da COOPCAMATE conhece os princípios e valores da economia solidária, sabe o que é autogestão, e esta é a base de seu discurso. Porém, na prática suas atitudes são de um autocrata, dono do poder, com preocupação para com algumas situações dos cooperados, num contexto em que deveria prevalecer, o mínimo de participação.

8.2.2.2 Credibilidade da gestão financeira

A gestão financeira foi um dos aspectos que gerou dúvidas no grupo. Destaca-se que essa questão não foi, em momento algum, mencionada em reuniões do grupo. Apenas foram realizados relatos à pesquisadora durante as tantas conversas individuais realizadas com os cooperados no desenvolvimento desta pesquisa.

Os excertos a seguir demonstram como os cooperados abordaram a questão.

E18- [Cooperado] relatou exemplos de coisas “estranhas” que estão acontecendo no grupo, contas a serem pagas na madeireira, privilégios financeiros a alguns cooperados, secretária fez pintura na sua casa (DIÁRIO DE CAMPO – 14/07/15).

E18- Disse ainda que vendem, vendem, e sempre tem que pedir dinheiro emprestado, mas que nunca ninguém viu as notas de venda e se pedirem para ver, são xingados (DIÁRIO DE CAMPO – 14/07/15).

E19- O tesoureiro convocou uma reunião e apresentou para o grupo uma prestação de contas e dizia “se tem alguém duvidando, está aqui”. A cooperada disse que parecia que ele tinha escutado tudo que conversamos no encontro anterior sobre o financeiro, pois falou sobre tudo na reunião. Ao final dessa reunião, foi criado um grupo para acompanhar as pesagens e a vendas do grupo (DIÁRIO DE CAMPO – 24/07/15).

Percebe-se, a partir das evidências, que os cooperados demonstraram-se desconfiados com a gestão financeira da cooperativa, relatando que apareceu uma conta da madeireira para pagar, mas não sabem do que se trata. Também relataram uma situação com uma cooperada que recebe a partilha igual aos demais cooperados, mas que teve seu carro guinchado, sendo que o custo da despesa com o guincho lhe custou aproximadamente um mil Reais, despertando desconfiança no grupo. Outro fato deixou os cooperados intrigados: quando uma cooperada pediu para ver as notas de venda, o tesoureiro não a permitiu, e, segundo a cooperada, ainda foi xingada por ele.

Mas, quando o tesoureiro soube que o grupo havia manifestado dúvidas quanto à lisura da sua gestão financeira, logo convocou uma reunião geral. Nela, realizou uma prestação de contas ao grupo a fim de se justificar. Nessa reunião, foram plantadas sementes de participação, uma vez que, a partir da sugestão dos próprios cooperados, foi criado um grupo para acompanhar as pesagens e a vendas. Azambuja (2009) destaca que a participação dos cooperados em processos de gestão ou processos organizacionais do empreendimento, além da prática, também é uma maneira de controle, principalmente sobre aspectos financeiros. Tal atitude dos cooperados referente à criação de um grupo para acompanhar as vendas vai ao encontro do entendimento de Azambuja (2009), já que a ideia principal do grupo é uma tentativa de controlar a gestão financeira ou pelo menos parte do processo. Alguns dias após a criação do grupo, observa-se, em conversa com uma cooperada integrante do grupo das pesagens e vendas, o resultado da nova dinâmica:

E 22 – Perguntei [para uma cooperada] como estavam as pesagens, se estava mais tranquila agora. Me respondeu que sim, que vai aprendendo e fica mais fácil. Perguntei se nesse mês de julho, em que acompanhou as pesagens, tinha ficado alguma dúvida quanto às vendas, pessoas e preços. Ela me respondeu que não, que como acompanhou, ela sabe o que foi pesado e vendido. Reforcei minha fala de outras vezes sobre o direito à participação como associada (DIÁRIO DE CAMPO - 10/08/15).

As evidências mostram, por meio do entendimento da cooperada, que, desde o início do trabalho do grupo nas pesagens e vendas, a partir de suas anotações, conseguem acompanhar e conferir o trabalho. A cooperada destaca que, naquele mês, não ficaram com dúvidas sobre a parte financeira no que se refere às vendas. Nesse contexto, o ocorrido reafirma o entendimento de Azambuja (2009) sobre a importância do controle por parte dos cooperados, nesse caso, da gestão financeira a partir de suas participações.

8.2.2.3 Omissão da presidenta

Observa-se, nas atitudes da presidenta do EES, exemplos de hesitação na sua função para com a cooperativa. O estatuto da cooperativa confere ao conselho administrativo, composto por outros dois cargos, tesoureiro e secretário, além do cargo de presidente o planejamento, a execução e controle das atividades relacionadas ao desenvolvimento da Cooperativa. Porém, na COOPCAMATE, em alguns momentos, a presidenta parece ser apenas figurante no cargo. Os dados apresentam algumas evidências a respeito de tais colocações, o que levanta os respectivos questionamentos:

E3- Perguntei para a presidenta qual tinha sido o valor da partilha na última quinzena e ela não soube me informar (DIÁRIO DE CAMPO – 02/04/15).

Não saber o valor da partilha para cada cooperado de um grupo que preside pode significar não se preocupar com ele?

E8 - Mencionou que ela (presidenta) não depende exclusivamente do dinheiro da cooperativa, pois tem uma pensão, mas que os demais cooperados pagam aluguel, água, luz, comem, apenas com a renda da cooperativa (DIÁRIO DE CAMPO – 06/05/15).

Se a presidenta possui outro ganho fixo mensal, qual seu interesse em ajudar no volume da produção, ganho único de quem nela trabalha?

E16 - Fomos para o refeitório (café), sentei perto da presidenta e mencionei que haveria a reunião semanal, ela me disse que não sabia e nem lembrava que era terça (DIÁRIO DE CAMPO – 30/06/15).

Se a reunião é semanal, em dia fixo, com o objetivo de dialogarem sobre as questões do grupo devido à sua importância, por que a presidenta o esqueceria?

E13 - Uma cooperada mencionou que estava incomodada com o posicionamento da presidenta, pois, no momento em que os demais membros colocaram seus cargos à disposição para que uma nova eleição acontecesse, ela não abriu mão de seu cargo. Em seguida, outros cooperados também se demonstraram incomodados com a situação e uma discussão generalizada se formou. Inclusive, o tesoureiro aproveitou o momento para fazer uma crítica “ferrenha” às hesitações da presidenta com os assuntos e o seu trabalho na cooperativa, já mencionados em encontros anteriores (DIÁRIO DE CAMPO – 09/06/15).

Quais são os privilégios de estar no cargo de presidenta? Seria ter uma renda mensal fixa, não cumprir horário, não lidar com os demais cooperados? E quais os deveres? Quem controla? Essas perguntas se referem às evidências do caderno de campo descritas a seguir:

E25 - A presidenta foi “trabalhar” no caminhão da coleta, quer dizer, foi junto com os coletores no roteiro, mas não ajudou no trabalho, correr na coleta realmente para

ela não dá mais, mas, segundo o tesoureiro, o objetivo do coordenador sair no caminhão é acompanhar o trabalho, ajudar na organização, acompanhar o roteiro, porém, nesse dia, o pessoal do caminhão chegou contando, na cooperativa, que, enquanto eles faziam a coleta, ela dormiu dentro do caminhão. Ela admitiu e disse que não tinha o que fazer. (DIÁRIO DE CAMPO – 31/08/15).

E, por fim, o comportamento mais difícil de compreender por se tratar de uma pessoa que possui o cargo de presidenta de um empreendimento, surge a seguinte questão: com que prerrogativa uma presidenta dorme dentro do caminhão enquanto a coleta é realizada pelos coletores?

Salienta-se que o objetivo, aqui, não é julgar ou avaliar a postura da presidenta, mas, minimamente, refletir sobre a maneira como gere o grupo que a elegeu como representante. Importante ressaltar que, por mais que uma pessoa estimule outra para realização de qualquer atividade, este estímulo deveria ser acompanhado, pelo menos, por bons exemplos a partir daqueles que estão ocupando lugares de liderança (SOUZA, 2009).

8.2.2.4 Tomada de decisão como ritual

Observa-se que as reuniões na COOPCAMATE são uma prática comum, quase que diária. Elas aconteciam principalmente quando o grupo fazia a oração pela manhã, antes do início da jornada de trabalho. Porém, o que se observou em todas as reuniões acompanhadas, é que essas reuniões tornaram-se apenas rituais para a exposição das decisões, em sua maioria, tomadas pelo tesoureiro. Para alguns assuntos, como parte do ritual da tomada de decisão, alternativas eram apresentadas para que o grupo fizesse uma escolha, sem qualquer reflexão sobre o que o grupo estava decidindo. Alguns excertos a seguir destacam esse ritual, tal como na reunião em que precisavam decidir sobre a eleição de uma nova diretoria.

E12- Mas, antes de continuar a “votação”, o tesoureiro falou do seu trabalho feito na cooperativa até aquele momento. O demais componentes da atual diretoria também se manifestaram, a presidenta demonstrou interesse na reeleição e a secretária relatou que, na última eleição, quando se tornou secretária, ganhou o cargo no susto, do tipo “toma que é teu”, e que, para ela, só consta seu nome, porque, na verdade, em sua opinião, não manda nada. Os demais cooperados ficaram agitados, conversando todos juntos [...] Ao final, o “grupo decidiu” fazer reeleição da atual diretoria (por mais quatro anos) e pensar outros nomes para uma futura eleição pensada para fevereiro do próximo, após tesoureiro ter anunciado que se afastará da cooperativa em 2016 (DIÁRIO DE CAMPO – 04/06/15)

Tratava-se de uma decisão importante: a eleição de uma nova diretoria. O grupo julgou que não havia pessoas aptas o suficiente para a formação de duas chapas para eleição.

Sabia-se de antemão que alguém da antiga diretoria seria reeleito. A presidenta e o tesoureiro demonstraram interesse na reeleição, e a secretária que, na verdade, nunca foi a secretária, apenas tinha o cargo, mas atuava como coordenadora de produção, colocou seu cargo à disposição, relatando que era apenas para preencher o nome, que, como integrante da coordenação, nunca contribuiu em qualquer decisão. Então, praticamente sem alternativas, a antiga diretoria foi reeleita.

Em outra situação,

E 28 – Logo, o tesoureiro pediu a fala e disse que a coordenação não se entende, que cada um tem uma opinião, criticou todo mundo e disse que já tinha avisado que não ia se meter nas mudanças, que não ia resolver nada, por que se fosse resolver a S. não trocava de lugar e saiu da sala e não voltou mais. (Mas, deixou o recado de como faria), inclusive foi a decisão tomada pela secretária (DIÁRIO DE CAMPO – 14/09/15).

Estavam reunidas a presidenta, a coordenadora de produção e a secretária com uma cooperada na sala da coordenação para resolver sobre o pedido de uma cooperada para mudar de lugar na esteira. O tesoureiro estava na sala, mas, a princípio, não estava participando da reunião. Entretanto, de repente, ele toma a fala, critica todos que estavam presentes, diz que não se interferiria na reunião, mas deixou o recado: “se fosse eu, tomava [tal] decisão”. E, de fato, a decisão tomada foi aquela que o tesoureiro sugeriu. A coordenadora de produção, durante a discussão, questionou porque a haviam chamado para uma reunião para a qual já se tinha uma decisão pronta. O seguinte relato expõe um diálogo entre a presidenta e a pesquisadora.

EC: Daí eu mesma digo, quem qué levanta o dedo, não quer falar, levanta o dedo, daí elas levantam.

P. E vocês fazem pela maioria, decidem pela maioria?

EC: Sim, pela maioria, pela maioria, daí se a maioria levantar o dedo... (ENTREVISTADO BC).

A própria presidenta faz um relato sobre como o ritual da tomada de decisão acontece, pois os cooperados não manifestam sua opinião oralmente durante as reuniões. Para que o ritual se cumpra, a presidenta relata que ela mesma sugere que a escolha seja feita “levantando o dedo”. Porém, essa atitude pode levar ao entendimento de que, dessa forma, não há reflexão sobre as escolhas, apenas existindo a escolha em si.

Sobre o ritual da tomada de decisão, também há evidências no relato de um entrevistado da Incubadora.

Se reúnem, mas a decisão já vem meio que formada, é levada para o grupo. Sim, dentro da lógica da autogestão, num processo participativo democrático, vamos fazer a votação, ok! Isso acontece, o ritual acontece, mas a participação, o

questionamento do porquê se tem que tomar esta decisão [...] Mas ela não tem argumento pra poder discutir, né. Ou, ela tá voltada num espaço que é o seguinte: - não entendo nada disso, não tenho interesse em entender, é pra votar, eu assino, é bom pra todo mundo, se eu preciso estar junto, eu to. (ENTREVISTADO BI).

Segundo o entrevistado BI (coordenador da Incubadora), o ritual da tomada de decisão também é fomentado pela não participação do grupo na reflexão dos processos decisórios. Parece não haver interesse dos cooperados em participar, o que acaba por empoderar ainda mais a coordenação no ritual supracitado. Tem-se ciência que neste “simples” ritual há muitos elementos que podem ser analisados. Um deles pode estar relacionado à, como coloca Mattos (2009), uma incapacidade de articulação discursiva dos próprios sentimentos, bem como de vivenciar esses sentimentos na prática. Ora, se no momento adequado o grupo não consegue expor de maneira discursiva a sua decisão (pensamentos, sentimentos sobre o que se relaciona à decisão em questão), em função de medo da reação do tesoureiro ou raiva da passividade da presidenta, em hipótese, a ação que conseguem fazer é a de “levantar o dedo”, eximindo-se, assim, de enfrentar o próprio medo e a raiva. Nesse sentido, pode-se entender o importante papel que as fofocas acabam assumindo na COOPCAMATE, podendo estar servindo como uma válvula de escape prática para tantos sentimentos e reações que podem estar represadas.

Outra questão importante é que a maneira como o processo decisório acontece na COOPCAMATE se difere do que a literatura sobre autogestão apresenta. Nessa, pressupõe-se que o trabalho e as decisões sejam realizados em conjunto, porém a prática de decisões tomadas em conjunto não é um trabalho dos mais fáceis (SINGER, 2011). Ainda Singer (2011) menciona que a cultura autogestionária se forma a partir das práticas diárias dos EES. O que se percebe na COOPCAMATE é que essas práticas diárias de decisões conjuntas não acontecem, limitando ainda mais o desenvolvimento dos processos autogestionários. Para Azambuja (2009), a prática da autogestão vai além da organização e da gestão de um EES. Em seu entendimento, a prática autogestionária soma os saberes dos envolvidos no processo a partir dos princípios e valores que regem a economia solidária, tais como: igualdade, participação, democracia, cooperação. Infelizmente, no momento do levantamento de dados para esta dissertação, tal prática não estava acontecendo na COOPCAMATE.

8.2.2.5 A práxis

Na COOPCAMATE, observou-se que aconteciam momentos em que os cooperados, a partir do diálogo, conseguiam refletir sobre algumas de suas ações, podendo, então, entender tal processo como uma práxis. Um excerto do Diário de Campo relata um desses momentos entre duas cooperadas que buscavam entender o saldo devedor do grupo a um de seus compradores que havia lhes antecipado dinheiro.

E7 - Logo que cheguei à cooperativa, o tesoureiro me chamou ao escritório, fiquei de pé, no vão da porta, assistindo a duas cooperadas dialogando para construírem um cálculo referente às vendas de materiais para um determinado comprador que tinha lhes emprestado um valor. O resultado final do cálculo (valor tomado (-) venda) lhes demonstraria o valor ainda devido. Ambas não conseguiam entender a lógica do cálculo (subtração do valor vendido do valor tomado) e me pediram ajuda. Através do diálogo, estimulei-as ao raciocínio correto, e, então, finalizaram o cálculo. Mas, havia outro desafio, transcrever o cálculo num quadro branco para que os demais cooperados também tivessem acesso a ele; tentaram algumas vezes e, depois, pediram-me ajuda; mais uma vez, através do diálogo, estimulei-as à construção. Elas estavam nervosas, mas, ao final, demonstraram orgulho de si mesmas com seus resultados. O resultado do cálculo demonstrava que ainda deviam ao comprador, o que gerou nova reflexão, pois, no dia seguinte, era feriado, e uma delas mencionou que, em sua opinião, não poderiam fazer feriado já que ainda estavam devendo ao comprador, deveriam, portanto, trabalhar para pagar a dívida. A outra cooperada desejava folgar no feriado e justificou sua opinião dizendo que estavam com pouco material no galpão, e que, no decorrer dos próximos dias, dariam conta de triá-lo (DIÁRIO DE CAMPO – 30/04/15).

O excerto supracitado demonstra o diálogo e a ação que levaram duas cooperadas ao momento da práxis. Apesar de a questão matemática ter aumentado a dificuldade do cálculo de vendas, o objetivo final foi alcançado. O propósito da diáde era encontrar o saldo devedor ao comprador que tinha lhes antecipado dinheiro, o que foi feito por meio do diálogo. A partir disso ainda refletiram sobre a possibilidade de gozar um feriadão.

Observa-se, nesse momento, a formação da consciência crítica das cooperadas em que há indícios de que o processo educacional as conduziu à autogestão (CANÇADO; CANÇADO, 2009). De maneira ideal, o desenvolvimento da autogestão e suas práticas deveriam estar presentes no cotidiano do trabalho dos EES, servindo como formadora da cultura autogestionária (SINGER, 2011). Porém, na COOPCAMATE, percebeu-se que ainda são poucos estes momentos em que os cooperados refletem efetivamente sobre suas ações. Destaca-se ainda que, conforme o relato, as cooperadas tiveram muita dificuldade para a construção do processo (diálogo+ação+reflexão) (FREIRE, 1987), o que reafirma não ser uma prática comum no dia a dia do trabalho na cooperativa. Mesmo sendo poucos esses momentos de práxis, é possível perceber que existe espaço para que os cooperados também se empoderem dos processos organizacionais e de gestão do empreendimento. Porém, não se

sabe se há realmente interesse dos cooperados nessa participação, ou seja, efetiva da prática, como se observa: “Apenas a cooperada E. se manifestou, dizendo que tinha interesse em se preparar para concorrer à eleição” (DIÁRIO DE CAMPO – 07/07/15).

Os excertos a seguir demonstram outros momentos em que se pode perceber que a práxis foi efetivada na COOPCAMATE.

E19-Como encaminhamento desta reunião, foi criado um grupo de quatro pessoas que irá acompanhar as vendas mais de perto, pesagem e negociação. Inclusive esta cooperada com quem conversava é uma das pessoas do grupo, mas me relatou que fizeram uma vez e já está quase desistindo, pois o tesoureiro não tem paciência de explicar e quer que faça tudo bem rápido e ainda explique para os colegas (DIÁRIO DE CAMPO – 24/07/15).

E27 - Quero também registrar uma iniciativa da cooperada que faz as pesagens dos materiais. Ela fez cartazes de identificação dos tipos de materiais para sinalizar os materiais pesados e colocou junto, em cada cartaz, um pedaço do material para que, aqueles que não sabem ler, identifiquem o material que o cartaz indica (DIÁRIO DE CAMPO – 10/09/15).

Nas evidências do E19, a criado para acompanhar as pesagens teve origem em um referente a dúvidas sobre as vendas dos materiais triados. A iniciativa teve por objetivo a aproximação com o processo de vendas, já que o grupo estava insatisfeito com a maneira como a coordenação conduzia tal processo. Já o excerto do E27 demonstra a atitude proativa de uma cooperada em organizar os materiais pesados, pronto para vendas, de maneira que todos os cooperados possam identificá-los. Para Rossato (2008), a práxis se efetiva quando acontece a compreensão sobre ela mesma, como, por exemplo, na COOPCAMATE, onde os cooperados perceberam a necessidade da ação e refletiram sobre ela. Dessa forma, é possível acontecer uma percepção da transformação do seu contexto real (ROSSATO, 2008). Ou seja, os cooperados da COOPCAMATE perceberam a necessidade de uma ação para transformar sua realidade, qual seja a de acompanhar as pesagens e as vendas.

Portanto, os níveis de consciência nesta categoria se mostram da seguinte maneira: o nível de consciência crítica se efetiva nos exemplos de práxis apresentados quando se refletiu sobre o cálculo das vendas e a confecção dos cartazes indicativos dos materiais. Ainda no segundo nível, o transitivo ingênuo, conseguiu-se promover uma mudança e refletir sobre ela (KRONBAUER, 2008). Porém, nas demais subcategorias, entende-se haver uma transição entre os níveis semi-intransitivo e transitivo ingênuo, já que, para nenhuma delas, atingiu-se o nível reflexivo que a consciência crítica pressupõe. Exemplos disso são a falta de participação do grupo nas decisões a omissão da presidenta no trabalho da cooperativa e nas atitudes autocráticas do tesoureiro.

8.2.3 O trabalho na COOPCAMATE

O trabalho, principal motivo pelo qual a COOPCAMATE existe, torna-se o principal desafio do grupo, porque é composto por pessoas e características únicas em um trabalho coletivo, assim como ocorre em todas as EES. O quadro 18 apresenta a síntese das três subcategorias que integram a grande categoria “o trabalho”, análise a ser desenvolvida a seguir.

Quadro 18: O trabalho: subcategorias, principais evidências e elementos

Subcategorias	Principais evidências e elementos
A renda	E23, E25, E9, E2, E21 e E8 – o resultado do trabalho.
Organização do trabalho	E19, E20, E26 e E27 - Manutenção E10 – Esteira
O valor do trabalho na cooperativa	E2, E4 e E5 – O trabalho desqualificado.

Fonte: A autora desta pesquisa.

8.2.3.1 A renda

O resultado do trabalho na sociedade capitalista é a geração de renda. Observa-se que, na COOPCAMATE, esta relação parece ser contraditória. Algumas evidências, por meio dos excertos do Diário de Campo, revelam que há constante lamento, por parte dos cooperados da produção, de que sua renda é baixa. Relembrando que motorista, coletores, presidenta, tesoureiro, secretária e cozinheira possuem renda fixa custeada pela receita do contrato do serviço de coleta municipal.

E23 – A secretária também falou da produção, disse que o pessoal trabalha, produz, mas a renda é baixa [...] disse ainda que se preocupa com a renda do pessoal da produção, mas parece que eles não se preocupam (DIÁRIO DE CAMPO – 17/08/15).

O questionamento que se faz a partir do relato da secretária centra-se nos motivos pelos quais, apesar de os cooperados da produção produzirem a renda ainda é baixa (R\$ 518,00 para cada cooperado em setembro/15).

E25 – A coordenadora de produção disse que não adianta se preocupar com a produção somente na última semana do mês, pois, apesar de trabalharem o mês todo, preocupam-se somente nos últimos dias “não fez, não vai fazer” (DIÁRIO DE CAMPO – 17/08/15).

Observa-se que parece, em um primeiro momento, não haver uma preocupação dos cooperados da produção com a sua própria renda. Segundo a coordenadora de produção, essa

preocupação surge apenas no final do mês, não havendo mais tempo hábil (referente ao fechamento do mês contábil) para otimizar o processo produtivo. Observa-se, portanto, que o grupo encontrou duas alternativas para remediar a situação, “Utilizaram dinheiro do caixa para complementar a partilha que estava muito baixa” (DIÁRIO DE CAMPO – 13/05/15). Ou ainda, “adiantar dinheiro com o comprador para que o valor partilhado na quinzena não fique muito baixo, assim como já fizeram na quinzena anterior” (DIÁRIO DE CAMPO – 24/03/15).

Porém, nenhuma das alternativas esclarece ou resolve a origem do problema. Nesse contexto, as alternativas de pedir dinheiro emprestado ou usar dinheiro do caixa da cooperativa para complementar a renda pode gerar uma acomodação por parte dos cooperados. Na opinião do motorista, “é muito fácil trabalhar sem se preocupar com o resultado, já que, no final de cada mês, a renda será, de alguma forma, complementada.” (DIÁRIO DE CAMPO – 03/08/15). Também a presidenta menciona que pedir dinheiro emprestado “vira uma bola de neve” (DIÁRIO DE CAMPO – 06/05/15). Nesse sentido, pode-se pensar que há uma cultura de classe (daquilo que Souza (2009) denomina como *ralé* brasileira) pautada pela imediatividade, cujo princípio é: “não se faz nada hoje com base em planos para amanhã, no máximo, se fazem planos para o amanhã com base no hoje.” (ROCHA; TORRES, 2009, p. 215). A bola de neve de pedir dinheiro emprestado ao comprador poderia ser assim explicada: a questão era resolver o problema da renda baixa daquele mês sem se preocuparem com a renda do mês seguinte, pois teriam que produzir para pagar o adiantamento ao comprador, dessa forma, como dariam conta de produzir para o mês corrente.

Sendo assim, percebe-se que quem se preocupa com a renda do grupo da produção são pessoas que não dependem da partilha mensal: a secretária e o motorista, pois o posicionamento da presidenta é apenas de não pedir dinheiro emprestado. Questiona-se, ainda, o porquê de a renda ser baixa, bem como o motivo pelo qual os próprios cooperados não se preocupam com a sua renda. Pode-se pensar que a resposta seja a de que “a miséria que o dinheiro por si só não vence se leva no corpo e se transmite” (CARNEIRO; ROCHA, 2009, p.126). Reflete-se sobre uma miséria embrenhada em si e que não há dinheiro que termine. Ou ainda, não expressam a sua preocupação com a renda em momentos adequados de diálogo, como as reuniões do grupo, por exemplo, e sim, em momentos de diálogos informais, potencial gerador de “fofocas”.

8.2.3.2 Organização do trabalho

Dada a característica do trabalho coletivo, a organização do trabalho na cooperativa deveria depender do próprio grupo. Observa-se que, na COOPCAMATE, o grupo possui dificuldades como a de organizar o galpão, distribuir tarefas, organizar o trabalho na esteira na prática no seu dia a dia. Os próprios cooperados já se deram conta de que estas limitações estão se tornando um tema cotidiano e constante em reuniões do grupo. Como se percebe nos excertos a seguir.

E19- Falaram da desorganização do trabalho e do galpão, que falta o trabalho de um coordenador mais eficaz. Um deles lembrou o 5S e disse que a cooperativa estava precisando da edição três (DIÁRIO DE CAMPO – 24/07/15)

E20- Disse [cooperada] que o galpão é muito desorganizado, não só das coisas espalhadas, mas também a coordenação, que cada um faz o quer, como quer (DIÁRIO DE CAMPO – 30/07/15)

Os cooperados parecem cobrar da coordenação de produção a falta de organização e de uma liderança no trabalho dentro do galpão. Um cooperado lembrou as duas vezes em que o Programa 5S foi aplicado na cooperativa (pelos técnicos do Unilasalle) , mas que rapidamente todos os processos se perderam, sendo que indicaram ainda a necessidade de uma terceira edição. Entretanto, no excerto do E20 supracitado, a cooperada menciona que cada cooperado faz o que quer e como quer. É possível se questionar se a responsabilidade pela organização do trabalho é apenas da coordenadora de produção, já que o trabalho é coletivo e pressupõe que todos trabalhem juntos, segundo os princípios da autogestão (SINGER, 2011). Holzmann (2001) entende que a autonomia das cooperativas, em determinar as suas normas de funcionamento, podem ser ponderadas como positiva e ou como negativa. Positiva no que tange à flexibilidade, mas negativa, quando, por exemplo, os cooperados podem não se sentir suficientemente empoderados para coordenarem seu próprio trabalho. No excerto a seguir, percebe-se a falta deste empoderamento dos cooperados em organizar seu próprio trabalho.

E26 - A secretária levou à reunião o assunto da organização do galpão, pois é comum estar bagunçado e, por isso, estão sempre parando a produção para organizá-lo e limpá-lo. Sua sugestão foi que utilizassem vinte minutos do dia para limpar e organizar o galpão, dez minutos antes de encerrar o turno da manhã (11h50min) e no final do dia (17h20min) (DIÁRIO DE CAMPO – 01/09/15)

Uma alternativa para a resolução da questão da desorganização do galpão foi sugerida pela secretária da cooperativa, não houve oposição do grupo à iniciativa dela. Porém, uma

cooperada demonstra a necessidade de ter alguém “comandando” o trabalho ao perguntar se teria uma pessoa para motivar o grupo na realização da atividade de organizar o galpão diariamente: “Uma cooperada pediu a fala e perguntou se teria alguém lá dentro do galpão para motivar o grupo” (DIÁRIO DE CAMPO – 01/09/15).

Passados dez dias, em outro encontro, questionou-se sobre a aplicação do novo sistema de organização do galpão e a falta de empoderamento dos cooperados se confirma.

E27 - Sobre os 10 minutos de parada antes do almoço e antes do término da jornada para a limpeza e organização, a secretária me relatou que funcionou durante dois dias em que ela estava trabalhando junto com os cooperados no galpão, mas, nos dias em que ela não estava lá, não o fizeram. (DIÁRIO DE CAMPO – 10/09/15).

O questionamento da cooperada sobre o acompanhamento do trabalho no galpão foi assertivo, de fato era necessário que alguém coordenasse o trabalho. Azambuja (2009) menciona que os associados de um EES possuem o direito de definir os meios pelos quais exercitam a sua atividade econômica, dessa forma, respondendo igualmente pela gestão do empreendimento. A participação na gestão do empreendimento proporciona ao cooperado reconhecer-se como parte integrante do trabalho coletivo (AZAMBUJA, 2009). Porém, na COOPCAMATE, observa-se que, além de os cooperados não se sentirem empoderados para organizar seu próprio trabalho, também não compreendem sua responsabilidade pela gestão. Será que realmente os cooperados da COOPCAMATE sentem-se parte dela?

Destaca-se, ainda sobre a organização do trabalho no galpão, que uma questão importante é o trabalho na esteira. Recentemente, a esteira foi ampliada, gerando mais entraves ao desenvolvimento do trabalho do que o facilitando. Isso ocorreu inicialmente pela resistência dos cooperados em trabalhar com o equipamento ligado, necessário pela extensão de 13,5 metros e, depois, pela forma como precisavam se organizar para o processo de triagem.

E10 - A esteira continuava desligada, a coordenadora da produção mencionou que combinaram de deixar ligada, mas não está ficando. Ainda, outra cooperada mencionou que, em sua opinião, a cooperativa colocou dinheiro fora com a ampliação da esteira, poderiam ter comprado outra coisa (DIÁRIO DE CAMPO – 13/05/15).

A rejeição em trabalhar com a esteira ligada não é recente. Há uma forte resistência principalmente pelos mais antigos membros do grupo. Mas, após a ampliação da esteira, triar com ela ligada tornou-se quase obrigatório dada devido a sua extensão, o que dificulta a distribuição do material se não estiver em rotação. Pode-se pensar que, com a esteira ligada,

os cooperados não conseguem manter a autonomia do seu próprio ritmo de trabalho, uma vez que a esteira possui uma velocidade regular para quem estiver trabalhando nela. Para Filizola; Milioni e Pavarini (2008), a autonomia no trabalho presume liberdade. Nesse sentido, trabalhar na esteira (ligada) pode significar a perda da liberdade sobre o seu próprio trabalho. Ainda, Maciel e Grillo (2009) mencionam que a ausência de autonomia exige o controle do próprio corpo em um espaço físico e também moral. Assim, pode-se pensar que, para os cooperados trabalharem com a esteira ligada, pode significar sentirem-se presos, tanto físico como moralmente, ou seja, sem liberdade. Por meio dessa análise, torna-se possível o entendimento do motivo que leva os cooperados a apresentarem tantas resistências à esteira ligada.

Também, os cooperados tiveram dificuldades em organizar o processo de triagem na esteira, após a ampliação, ou seja, quem triaria o que seria triado. Um de seus parceiros institucionais (Projeto Ponto Popular) os ajudou neste processo, mas foram necessárias algumas mudanças que geraram desconfortos, tanto que uma cooperada mencionou: “tiraram os meu pet” (DIÁRIO DE CAMPO – 21/05/15). A cooperada reclamou que não estava mais triando o PET (garrafa plástica) após a adequação do trabalho na esteira. Tais aspectos podem estar significando a origem dos entraves existentes do desenvolvimento do trabalho coletivo na COOPCAMATE, como, por exemplo, a não compreensão da coletividade.

8.2.3.3 O valor do trabalho na cooperativa

Como já foi apresentado na seção 7.3 desta dissertação, os motivos que levam os cooperados a associarem-se à cooperativa são: o pagamento ao final de cada mês e uma escolha pelo trabalho cooperativo ou como única opção de trabalho. Contudo, questiona-se qual o significado do trabalho na cooperativa para eles? E o que se pode observar, no desenvolvimento deste trabalho, é que parece não haver, por alguns cooperados, o reconhecimento da atividade de catador como uma atividade de valor. Como o excerto a seguir exemplifica.

E2 - Um cooperado mencionou que conversava com uma colega sobre estudar, na ocasião dava-lhe conselho para que estudasse, pois a ajudaria a encontrar “um trabalho”. Em outro momento, perguntei à presidenta por um cooperado que não estava na cooperativa naquele dia e ela me respondeu que ele tinha arrumado “um trabalho” e foi embora (DIÁRIO DE CAMPO – 24/03/15).

Em dois momentos no E2, percebe-se que os cooperados referem-se à oportunidade de trabalhar fora da cooperativa como “um trabalho”. Nesse sentido, parece haver uma desqualificação referente ao trabalho que cada um faz na cooperativa. Assim, poder-se-ia pensar que o não reconhecimento do trabalho na cooperativa vai ao encontro do que Maciel e Grillo (2009) mencionam sobre a invisibilidade social do trabalho desqualificado, ou seja, a desvalorização do trabalho precário executado por milhões de trabalhadores brasileiros. Sendo assim, diante das evidências, trabalhar na cooperativa equivaleria a um trabalho desqualificado?

Ainda, em outro momento, um cooperado relata que, para ele, a única diferença entre trabalhar na cooperativa e numa empresa tradicional, é o fato de que, na cooperativa, não possui carteira assinada. “E4 - Um dos cooperados, este mencionou que a única diferença de trabalhar numa cooperativa e numa empresa tradicional é a carteira assinada” (DIÁRIO DE CAMPO – 24/03/15).

Para Gaiger (2004), a economia solidária é um modo de sobrevivência ao neoliberalismo. Singer (2008, 2011) entende que a economia solidária é uma alternativa ao modo de produção capitalista. Porém, a “alternativa” pode estar se mostrando mais como uma necessidade do que uma escolha. Nesse caso, a necessidade pode ser um limitador para a compreensão das diferenças entre a economia solidária e o sistema capitalista. Para Maciel e Grillo (2009), há uma vergonha em ser catador, mesmo quando eles próprios classificam como sendo um trabalho honesto. Os autores mencionam ainda que eles, os catadores, não compreendem a importância de seu trabalho na esfera ambiental no que tange à preservação do meio ambiente, que, por si só, era mais do que suficiente para que este trabalho fosse reconhecido e respeitado. Borges, Scholz e Rosa (2014) também destacam em seus estudos que alguns catadores se reconhecem zeladores do planeta, uma vez que, em seu entendimento, desempenham um papel social enquanto catadores.

Contudo, o trabalho na cooperativa, para alguns cooperados, significa, além do seu sustento, o alimento diário fornecido.

E5 - Para alguns cooperados, o trabalho na cooperativa representa mais que o sustento de sua família, pois é lá que fazem suas únicas refeições do dia (café da manhã, almoço e café da tarde) (DIÁRIO DE CAMPO – 24/03/15).

O trabalho desqualificado, mas honesto (MACIEL; GRILLO, 2009), garante o sustento e também o alimento, como é caso citado por cooperados da COOPCAMATE. Maciel e Grillo (2009) esclarecem que a diferença entre trabalho qualificado e trabalho

desqualificado é uma questão hierárquica, procedente de um entendimento moral que classifica os tipos de trabalho, destacando os tipos de trabalho que provém de formação educacional e diminuindo o trabalho realizado por meio de recurso físico, como por exemplo, o trabalho braçal. E é esta classificação (braçal x intelectual) que define quem é quem na sociedade meritocrática.

Portanto, pode-se entender que, no que se refere aos níveis de consciência, na categoria “O trabalho na COOPCAMATE”, existe uma transição entre os níveis semi-intransitivo e o transitivo ingênuo, mas com as características do primeiro mais acentuadas, pois mesmo percebendo a necessidade de uma ação para organizar seu ambiente de trabalho, por exemplo, não se sentem capazes para tal. Nesse nível, quase não há percepção de mudanças, são buscadas justificativas fora do contexto (FREIRE, 1977), como, por exemplo, a necessidade de que alguém, que não seja parte do grupo da produção, “motive” o trabalho dos cooperados no galpão de triagem. Sendo assim, não há expectativas de mudanças, acredita, apenas, ser seu destino (CANÇADO, 2008; CANÇADO; CANÇADO, 2009).

8.2.4 O diálogo

A categoria diálogo apresenta certa complexidade quando analisada. Em um primeiro momento, fica claro que o diálogo na COOPCAMATE se constitui em diferentes formatos. Percebe-se o diálogo em momentos formais, o diálogo informal e o diálogo como maneira de expressão e participação. Duas subcategorias compõem essa análise.

Quadro 19: O diálogo: subcategorias e principais evidências e elementos

Subcategorias	Principais evidências e elementos
Dialogar	E2, E16, E17, E18 e AC – A comunicação.
A menina e o vestido dos sonhos	1E, 2E – Sonhos.

Fonte: Autora desta pesquisa.

8.2.4.1 Dialogar

Observa-se que na COOPCAMATE há, por parte dos cooperados, um entendimento da importância do diálogo no e para o grupo. Mesmo havendo esse entendimento cognitivo, o diálogo parece não ser valorizado na prática. As evidências mostram que ele não é preservado como modo de comunicação, principalmente em momentos oportunos, como as reuniões

formais do grupo. Os diálogos ocorrem, muitas vezes, em momentos informais, como depois das reuniões, durante o trabalho ou até em formato de fofocas, por exemplo. Entre as principais barreiras para que o diálogo ocorra destacam-se a vergonha, o medo e a censura dos próprios colegas nos momentos propícios ao diálogo. Os excertos a seguir exemplificam tais questões:

E2 - A A. comentou que as colegas são muito envergonhadas e que não falam as coisas, nem nas reuniões e que depois ficam falando para ela, ou pedindo para ela falar para o tesoureiro (DIÁRIO DE CAMPO – 24/03/15).

E16 - A cooperada mencionou que as pessoas [seus colegas] não têm coragem de falar e de agir, aceitam tudo que eles [coordenação] dizem e pronto. (DIÁRIO DE CAMPO – 30/06/15).

E17 - A cooperada disse que havia decidido que não falaria mais nada em reuniões, porque depois ficam [colegas] falando que ela está se metendo, mandando (DIÁRIO DE CAMPO – 07/07/15).

Percebe-se, nos excertos supracitados, a vergonha da maioria dos cooperados em falar nas reuniões, pois até elegeram uma colega para representar suas falas. Também, observa-se o medo dos cooperados em expressar-se, aparentemente coagidos pela coordenação. Em outra fala, uma cooperada menciona que, ao opinarem durante as reuniões, são, de certa forma, censurados pelos colegas que entendem a participação como imposição.

Se, para Fiori (1987), o diálogo é uma forma de pronunciar-se e pronunciar o mundo, é manifestar-se ao mundo e para o mundo, então se percebe que há certa falta de pronunciamento, no sentido de que os cooperados “não falam as coisas” por sentirem “vergonha”, “medo” ou “censura”. Holzmann (2001) entende que se fazer presente nas reuniões de uma cooperativa não significa apenas participar dela presencialmente. Para a autora, estar efetivamente presente subentende a participação nas discussões e explicitação das opiniões. Porém, muitas vezes, na observação de Holzmann (2001), a timidez e o medo da exposição dominam e impedem que os trabalhadores se expressem e se posicionem perante os debates. Portanto, percebe-se, nas ações na COOPCAMATE, que o medo, a timidez e a censura, por vezes, impedem que os cooperados se expressem e manifestem suas opiniões em momentos que são destinados ao debate, à reflexão em grupo.

Freitas (2009) também destaca que uma relação pautada pelo medo impede que o diálogo aconteça. Pode-se entender que há uma cultura do silêncio na COOPCAMATE. “Paulo Freire reconhece a necessidade de vencer o que denomina de cultura do silêncio, constituída historicamente, através do processo colonizador” (HOLFELDT, 1999, p. 98). Essa

cultura do silêncio é própria daqueles a quem Souza (2009) denomina provocativamente de ‘ralé brasileira’. Uma classe social constituída a partir do processo de modernização do Brasil que, além de ser desprovida de capital econômico, é também privada de pré-requisitos sociais, morais e culturais que autorizam essa atribuição (SOUZA, 2009). Essa denominação vem a denunciar o senso comum da meritocracia (de que todos têm chances iguais no Brasil e que o sucesso depende do esforço individual) calcado no ideal neoliberal que acaba reforçando um domínio social sobre as pessoas da ‘ralé’.

Souza (2009) vai além e entende que essas pessoas foram criadas em uma cultura de classe em que a sociabilidade familiar acabou “não permitindo a aquisição de habilidades emocionais e cognitivas necessárias ao sucesso na escola e no trabalho” (MACIEL; GRILLO, 2009, p. 246). Essa sociabilidade básica reforça não somente uma cultura do silêncio, mas uma fuga do diálogo. Essa fuga pode estar sendo caracterizada por uma fuga do enfrentamento dos conflitos por meio do uso da palavra. Segundo Mattos (2009), a experiência familiar e comunitária das pessoas da ‘ralé’, muitas vezes, mostra que a maneira costumeira de resolução dos conflitos não passa por uma resolução dialógica, mas que comumente desemboca em violência (verbal na cooperativa) e até física (em casa), como relatado em inúmeras conversas particulares com a pesquisadora.

Após um encontro (E17) em que surgiu a demanda de diagnosticar os principais interesses dos cooperados referente à gestão do empreendimento, um cooperado sugeriu à pesquisadora, em reunião, a realização de conversas individuais com eles, como demonstra o excerto: “Então o D. me sugeriu que, na semana seguinte, eu fizesse conversas individuais, pois nas reuniões o pessoal não fala” (DIÁRIO DE CAMPO – 07/07/15). A sugestão do cooperado foi aceita pelos demais colegas e, na semana seguinte, iniciaram-se as conversas individuais, as quais se estenderam por três semanas. O foco oficial das conversas eram as questões do trabalho na cooperativa, porém, alguns cooperados preferiram falar também a respeito de questões pessoais. Foram realizadas 12 conversas, sendo que os cooperados participavam por livre e espontânea vontade, sendo respeitados aqueles que não quiseram. Outros mudaram de ideia no decorrer das semanas e pediram para conversar e com alguns foram até três conversas individuais. O que se percebeu a partir dessa experiência, foi a necessidade de os cooperados serem ouvidos. Houve muitos relatos de violência em diferentes formatos: sexual, financeira, física, moral etc., bem como relatos de superação. Sobre os

aspectos do trabalho, surgiram diferentes questões. No excerto a seguir, uma cooperada menciona não confiar nas pessoas da COOPCAMATE, em especial a coordenação.

E18 - Disse-me que não dá mais para confiar nas pessoas da COOPCAMATE, principalmente na coordenação, e que confia em mim para ajudá-los. Contou-me que disseram para ela cuidar o que fosse me falar, pois falaria para o tesoureiro, mas ela disse que confiava em mim, que não revelaria as conversas individuais (DIÁRIO DE CAMPO – 14/07/15).

Observa-se que, assim como no relato da cooperada, nas demais conversas individuais, os cooperados demonstraram certa liberdade de expressão. Segundo Zitkoski (2008), é através do diálogo que o ser humano percebe sua existência no mundo e o seu desenvolvimento na sociedade. Sendo assim, fica claro que o diálogo aberto e franco é permitido em conversas particulares e não no grupo quando precisam tomar decisões que impactam em seu trabalho e em suas vidas. Diante disso, é possível questionar: como os cooperados se autocompreendem como integrantes do grupo e de que forma constroem suas relações?

Holzmann (2001) refere que o autoritarismo imposto pelo universo do trabalho oprime o direito de expressão do trabalhador. Para ela, dessa maneira, os trabalhadores interiorizam (introjetam) o sistema hierárquico mantendo-se apenas como ouvintes, bem como se acostumam a serem representados por outras falas, mesmo que não concordem ou que aquela não seja a sua opinião. Ou seja, além da vergonha, do medo e da censura já evidenciados na COOPCAMATE, os quais podem servir como inibidores do diálogo, também, o processo cultural apreendido no sistema capitalista, está fortemente presente. Soma-se a isso a cultura do silêncio já relatada, o medo do uso do diálogo para solucionar conflitos, a presença de um tesoureiro (o dono da tesoura) autocrata, com baixo autocontrole e que usa da violência verbal para a resolução dos conflitos, na maioria das vezes e uma presidenta omissa, portanto, resta apenas que as decisões sejam por meio do ato de “levantar o dedo”.

Entretanto, sentimentos como os do medo e da vergonha não podem ser generalizados no contexto desta pesquisa, já que o diálogo foi citado como liberdade de expressão quando um cooperado compara sua experiência de trabalho numa empresa tradicional e a sua experiência de trabalho na cooperativa. Percebe-se, na comparação realizada pelo cooperado, que, no seu entendimento, na cooperativa há liberdade de expressão, existe um espaço para se expressar, opinar, participar, o que, em sua opinião, não acontece em uma empresa tradicional, onde há um patrão que decide sozinho sem participação coletiva. Tal constatação se observa no trecho do diário de campo a seguir:

Ah, acho que é pela, na empresa tu não pode nem falar um ai, né. Tu não tem aquela coisa de tu poder se expressar, de tu dá as tua opinião, né. E aqui a gente já pode, dá opinião, se ajudá um ao outro, tipo, pensar junto com chefe [coordenador financeiro], por exemplo, né. (ENTREVISTADO AC).

Evidencia-se, por meio da fala do entrevistado AC, que, na cooperativa, existe um espaço para o diálogo, uma vez que aparecem, na entrevista de AC, três importantes questões: espaço para dar opiniões, espaço para ajuda mútua e espaço para pensar junto com o chefe. Salienta-se que, mesmo ainda havendo a figura do “chefe”, a exemplo do que ocorre em uma empresa tradicional, o entrevistado percebe diferenças, e diferenças em prol do diálogo. Percebe-se ainda, que há um entendimento e valorização, por parte do cooperado, sobre a importância do diálogo sob a ótica da participação e da construção coletiva. Assim, pode-se entender que o diálogo tem um espaço na COOPCAMATE em prol da participação no processo de gestão democrática, o qual pressupõe que os cooperados participem democraticamente e se reconheçam como parte integrante e ativa do todo. Nesse sentido, atenta-se para Freire (1987) que reconhece o diálogo como uma maneira de fortificar as relações e desenvolver a união entre seres humanos. Ou seja, é através do contato, da convivência, das trocas, dos vínculos que o ser humano constrói as relações que os constituem como grupo. Torna-se interessante perceber que a categoria *diálogo* está recheada de contradições, pois, de um lado, há estruturas (de liderança e de grupo) que limitam o diálogo em prol dos objetivos dos cooperados e, por outro, há espaço para (pelo menos um pouco) de diálogo. Uma metáfora interessante que pode ser utilizada nesse contexto é a seguinte: é como se o diálogo fosse tal qual uma flor em um solo árido, mesmo contra todas as probabilidades ela está lá, crescendo e futuramente liberando mais sementes.

Ambientes institucionais voltados para a preservação do diálogo foram construídos no passado. O espaço se constituía de encontros semanais (em todas as terças-feiras), nos quais todos os cooperados paravam o trabalho operacional para participar. No entanto, tais encontros não aconteceram mais desde janeiro de 2015. Conforme se relata no diário de campo, como segue: “[uma cooperada] disse que há um tempo elas faziam uma reunião todas as terças para conversarem e que já faz mais de dois meses que não fazem, ela acha que estes encontros fazem falta para que possam conversar” (DIÁRIO DE CAMPO – 24/03/15). Percebe-se que, independente da existência de um local próprio ao diálogo, conforme relato supracitado, os cooperados parecem necessitar de um momento para que o diálogo ocorra. É como se eles precisassem de momentos para colocar em palavras seus sentimentos e

pensamentos – de articulação discursiva em busca de maior sentido para o que fazem coletivamente. Esse importante espaço está sendo desrespeitado.

Diante dessas evidências, percebe-se que um locus importante de diálogo, como as reuniões semanais das terças, deixou de existir. Questiona-se: quais as consequências para o trabalho na cooperativa e para as relações dos que nele estão inseridos? Pode-se pensar que relações conturbadas por brigas e desentendimentos sejam resultantes da falta de diálogo, uma vez que é o diálogo fortalece as relações (FREIRE, 1987). Essa falta de diálogo ainda impede a resolução de conflitos por meio do discurso, quando não se leva em consideração as necessidades do outro, é provável que a violência seja um dos desfechos (CARNEIRO; ROCHA, 2009). Ou seja, já houve um espaço exclusivo para o diálogo na cooperativa, portanto os cooperados já o experimentaram. Além disso, eles reconhecem esse espaço que deixou de existir, por isso sentem falta de um momento em que possam se expressar e participar em e no grupo.

Ao mesmo tempo em que reconhecem a importância do diálogo e mencionam a falta de um espaço que deixou de existir, os próprios cooperados não se sentem capazes de articular novamente o espaço para o diálogo. O que pode estar indicando uma transição do nível transitivo ingênuo para o nível semi-intransitivo, pois, neste nível, o ser humano pode perceber a necessidade de uma mudança, mesmo que não se sinta capaz de fazê-la (FREIRE, 1977).

8.2.4.2 A menina e o vestido dos sonhos

A partir do vigésimo quarto encontro, após algumas semanas as quais o grupo estava desmotivado em função da crise financeira (e o desinteresse por qualquer assunto que não fosse a crise era inevitável), é que foi possível, então, dar início a uma atividade. Esta teve por objetivo inicial estimular, por meio do diálogo, a reflexão do grupo sobre seus processos produtivos, especificamente, a relação entre produção e renda. A atividade denominou-se “A menina e o vestido dos sonhos” (descrita na seção 8.1 desta dissertação). Ressalta-se que essa foi uma adaptação da atividade realizada em 2012 com o grupo, na época, denominada “Jardim dos Sonhos”. Utilizou a técnica de contação de histórias, tendo como base o livro “A menina e o vestido dos sonhos”, de Alexandre Rampazo.

Durante a realização da atividade, alguns aspectos importantes referentes às relações do grupo foram observados, conforme demonstram os excertos a seguir:

A presidenta me perguntou de que cor ela pintaria sua menina [primeira etapa] se seus sonhos não se tornam realidade, queria sua casa e nunca conseguiu. Outro cooperado falou: “Não pinta, deixa em branco!” (DIÁRIO DE CAMPO – 27/08/15).

O cooperado (preseiro) disse, no início, que não ia pintar, mas iniciou a pintura depois dos demais. Logo em seguida, percebi que pegou um lápis de cor marrom e fez um chão para a menina do desenho, quando passei por ele me mostrou, perguntei o que significava e ele me disse a menina estava voando e ele a colocou no chão. Depois ele pegou um lápis azul e pintou o vestido (DIÁRIO DE CAMPO – 27/08/15).

D. V. também se demonstrou muito pessimista na segunda etapa, diversas vezes, durante a atividade, deu respostas negativas do tipo “tá difícil sonhar aqui...” (DIÁRIO DE CAMPO – 31/08/15).

Ninguém colocou os botões, ou seja, o algo a mais, aquilo que a menina da história disse que faltava no seu vestido (DIÁRIO DE CAMPO – 27/08/15).

O que se pode observar nos excertos apresentados, é que, de alguma forma, os cooperados fizeram uma relação entre o sonho e a realidade. A presidenta relata que seu sonho da casa própria não se tornou realidade, mas não menciona os seus sonhos para e com a cooperativa. Qual a relação do sonho da casa própria com os sonhos da cooperativa? Se, parte de sua renda provém da cooperativa, pelo menos, parte desse sonho seria realizado a partir de seu trabalho na COOPCAMATE. Então, o que justificaria não sonhar com e para a cooperativa, significa também não acreditar em si, uma vez que é parte integrante do grupo, inclusive, com um cargo de representação. Tal representação significa, para a maioria dos cooperados, uma referência dentro do grupo. Sendo essa referência emocional negativo da presidenta para o grupo, de que maneira eles percebem esse posicionamento, uma vez que, sua referência, talvez, esteja lhes ofuscando, o que resta para alguns, sonhar.

O preseiro, ao pintar o chão para a sua boneca, parece querer situá-la na realidade, pois, para ele, a boneca estava voando. Também, sobre tal questão, pode-se pensar que a sua realidade concreta e embrutecida não lhe permite sonhar, não lhe permite suportar delírios e devaneios, uma vez que suas necessidades são imediatas, sem que haja tempo para sonhar. A segunda parte da atividade buscava provocar uma reflexão sobre os sonhos do grupo para a cooperativa, ou seja, qual era o sonho coletivo. A coordenadora de produção menciona que, no seu entendimento, na COOPCAMATE, está difícil sonhar, o que a leva a esta reflexão? Estaria também endurecida pela realidade em que vivem? Portanto, por meio da análise dessas poucas evidências, percebe-se que há uma grande distância entre o desejo dos

cooperados (de ganhar mais, de comprar a casa própria etc.) e a sua realização, e isso pode estar demonstrando uma situação ainda mais dura: a de não se permitir sonhar, de não ver o futuro com esperança. Na verdade, esse era o momento do grupo, compreensível depois de dois meses de crise financeira. Uma autoavaliação precisa ser feita: o quanto era o momento adequado para a aplicação desta técnica. O quanto não havia outras demandas a serem trabalhadas, antes de serem provocados à imersão em um aspecto tão subjetivo, quanto colocar para fora os próprios desejos e necessidades. Diante dessa reflexão, torna-se compreensível o fato de nenhum cooperado ter registrado, na pintura do vestido da menina, os sonhos (botões de amora), durante a primeira parte da atividade. Os “botões de amora”, ou seja, o sonho que levou a menina e se aventurar fora de sua cidade, não havia se tornado realidade ainda. Na verdade, estava distante. Os botões de amora podem estar significando algo que a ‘ralé’ acostumou-se a não ter: um lugar para conversar, para colocar seus desejos, para serem ouvidos, uma vez que a maioria se caracteriza pela precarização da própria subjetividade “com baixa autoconfiança e autoestima, que irão cumprir o seu destino inexorável de viver uma vida ‘sem saída’” (MATTOS, 2009, P. 175).

O diálogo presume o reconhecimento do outro. Para Fiori (1987), no diálogo há a descoberta do outro e a descoberta de si no outro. Porém, descobrir-se ou descobrir o outro requer também o desenvolvimento de autoestima e autoconfiança. Assim, no contexto dos cooperados, seria possível sonhar, além dos próprios sonhos, os sonhos da cooperativa, por exemplo.

A ralé estrutural, como define Souza (2009), não possui “defesa possível, material ou simbólica contra uma realidade” (p. 426). Ou seja, é a realidade que predomina na vida desse ser humano, sem que haja nele, espaço para sonhar. Ou ainda, que não acredite em sonhos, não acredita que sua realidade possa mudar. Como pensar em intervenções em um contexto de cooperativa sem a possibilidade de sonhar? Como trabalhar com essa dura e inflexível realidade, tal como ela é vivida pela maioria dos cooperados naquele momento?

Porém, uma cooperada em destaque, parece ter interiorizado a possibilidade de sonhar. Apesar de não ter colorido sua boneca na cooperativa, fez a pintura em casa, o que poderia aumentar o risco de perda de informação referente à história. Mas não foi o que aconteceu, como se percebe no excerto a seguir:

(2E) A E. que na semana anterior levou a boneca para casa e disse que me faria uma surpresa, levou a boneca ontem, pintada, cheia de detalhes. Mostrou-me e apontou

para o desenho “olha os botões de amora”. Foi a única cooperada que colocou os botões de amora na pintura (DIÁRIO DE CAMPO – 31/08/15).

Percebe-se que a cooperada E. foi a única pessoa que acrescentou os botões de amora na pintura do vestido. Conforme a história, os botões de amora significavam o desejo de algo diferente nos sonhos da menina, mas eles estavam fora de sua cidade, então, ela teve que fazer uma viagem a fim de buscá-los. Há um fio de esperança! Há sonhos se desenrolando. Sonhos como aqueles em que se deseja ser tratado com dignidade e respeito em todos os âmbitos da vida? Ou seriam sonhos irrealistas e que trariam soluções mágicas às mazelas da vida? De qualquer maneira, o fato de uma cooperada conseguir encontrar seus sonhos (mesmo na representação dos botões) é significativo.

No que tange aos níveis de consciência, nesta categoria, configura-se em alguns momentos, a consciência semi-intransitiva, uma vez que uma de suas características é a cultura do silêncio, em que raramente as classes populares são questionadas e o silêncio seja, talvez, uma medida de sobrevivência (FREIRE, 1977). Observa-se a vergonha e o medo de falar nas reuniões, assim, o diálogo ainda não está sendo promotor de mudanças, afinal, não é valorizado pelos cooperados como ferramenta de transformação. Ou seja, não há, por parte dos cooperados, um reconhecimento de que o diálogo seja promotor de mudanças, exemplificado na censura dos próprios colegas quando alguém (cooperado) exprime opinião ou faz sugestões durante as reuniões. Para Kronbauer (2008), é no nível semi-intransitivo que o ser humano não se compreende como um ser biográfico, apenas como um ser biológico, ou seja, apenas existe sem compreender-se um possível agente de mudança.

Porém, outra cooperada menciona que o diálogo, em seu entendimento, é uma forma de expressão, diferentemente do que ocorre em uma empresa capitalista, em que não há espaço para participação, principalmente nos processos de tomada decisão. Assim, referente à comunicação, pode-se considerar que os cooperados ainda se situem no nível transitivo ingênuo ou semi-intransitivo, pois, parece haver, em determinadas situações, um reconhecimento do diálogo como maneira de expressão, porém, em outros momentos, como nas reuniões, por exemplo, os cooperados são tomados pela vergonha e o medo, de maneira que o diálogo não acontece. Ou seja, no nível semi-intransitivo, o ser humano se acha incapaz de mudar (CANÇADO, 2008; CANÇADO; CANÇADO, 2009), o que seria o medo e a vergonha de falar, já no nível intransitivo ingênuo, o ser humano começa fazer novas leituras

de sua realidade (CANÇADO, 2008), o que condiz com o reconhecimento do diálogo como forma de expressão na cooperativa.

8.3 Avaliação da pesquisa

Para começar esta seção cita-se, Paulo Freire (2000, p.39): "Onde quer que haja mulheres e homens, há sempre o que fazer, há sempre o que ensinar, há sempre o que aprender". Foi assim que, por sete meses (de março a setembro de 2015), esta pesquisa se desenvolveu, aprendendo e ensinando. Portanto, ao final das análises, uma reflexão dos momentos únicos vivenciados se faz necessária, em busca de um reconhecimento das ações e relações construídas ao longo do processo. Por essa razão, esta seção apresenta, a partir das falas dos protagonistas, a avaliação da pesquisa.

Para a construção da presente pesquisa, as conversas com os cooperados, enquanto trabalhavam na triagem, constituíam-se de um importante momento, os quais normalmente se repetiam durante todos os encontros. Foram nessas ocasiões que algumas coisas importantes foram ditas e também observadas em relação à avaliação do desenvolvimento e resultados da intervenção.

Entende-se que essas conversas, realizadas durante o desenvolvimento desta pesquisa, formavam um espaço propício ao diálogo, sendo, por isso, visto como uma oportunidade para levantar uma avaliação da intervenção para e com o grupo. No E24, após o desenvolvimento da primeira parte da atividade "A menina e o vestido dos sonhos", o grupo retornou ao trabalho e sem prévias combinações, uma conversação se desenvolveu com os cooperados, cujo principal tema foi a avaliação da intervenção na cooperativa.

Os excertos a seguir são repletos de importantes significados, tal como se pode perceber a seguir:

Muito boa, muda bastante, não é que nem a outras pessoas que vêm aqui e não muda coisa nenhuma, o trabalho vai modificando, isso é bom. O pessoal não gosta de repeteco, o pessoal gosta de alguém que vem aqui e mostre algo diferente e é o que a senhora mostra. Sobre o trabalho de hoje de manhã, foi muito bom, algumas pessoas não participaram, não sei por que, acho que não tem sonhos, mas no meu ver foi bom porque eu tenho muitos sonhos e eu sonho alto (ENTREVISTADO AC).

O cooperado destaca sua percepção em relação às mudanças no trabalho, a partir das atividades e conversas construídas na cooperativa, dentro do escopo desta pesquisa, reconhecidas por ele como fruto da intervenção realizada na cooperativa. Faz ainda uma

comparação com outros parceiros institucionais que, no seu entendimento, não contribuem para o desenvolvimento do grupo. O reconhecimento da mudança no trabalho, conforme menciona o cooperado, remete ao entendimento de que ele percebe as necessidades de melhorias do grupo. Também, o uso da expressão “vai modificando” pode ser entendida como parte de um processo educacional de aprendizado, pois pode remeter a um (penso que pode usar “ao significado”, ele é pontual, não vago) significado de um trabalho de construção coletiva efetivado pela práxis na qual a pesquisadora tentou ser mera estimuladora das reflexões acerca das necessidades de mudanças.

Acredita-se ainda que o termo “repeteco”, utilizado pelo entrevistado, remeta à sua compreensão sobre as capacitações oferecidas por diferentes parceiros institucionais sobre a economia solidária, a autogestão, aos tipos de materiais, por exemplo. Esses temas são constantemente abordados nas atividades propostas por outros parceiros da cooperativa que, em algumas vezes, até se sobrepõem porque não há comunicação entre os projetos, pois são instituições distintas e não se comunicam entre si. Por outro lado, não há um “filtro” por parte da cooperativa, no sentido de selecionar as atividades, evitando as repetições. Dessa maneira, a repetição esgota as possibilidades de reflexões, tornando as atividades desinteressantes, isto é, “repetecos” mesmo. Destaca-se a preocupação que se teve com as técnicas utilizadas no desenvolvimento das atividades desta pesquisa, visando não cometer os “repetecos”. Para tal, desde o início das atividades, houve um cuidado em conhecer a dinâmica do grupo, a fim de que as atividades se centrassem nas questões reais cotidianas.

O cooperado menciona também não compreender por que alguns colegas não participam das atividades, citando, especificamente, a atividade “A menina e o vestido dos sonhos”, pois, no seu entendimento, seus colegas parecem não ter sonhos, ao passo que ele acredita tê-los. O que se pode perceber é que o cooperado parece compreender como se estabelece o processo de construção coletiva, pautado pela participação em um EES, ao criticar o não envolvimento dos colegas nas atividades. Contudo, a dura realidade que os acompanha pode ser um impeditivo para sonhar, ou seja, uma realidade endurecida que não lhes permite sonhos, também não lhes permite entusiasmos ou fantasias, uma vez que suas necessidades são imediatas e não há tempo para sonhar (SOUZA, 2009). Justificando, portanto, a não participação de seus colegas, especialmente, na atividade dos sonhos.

Outro cooperado percebe a pesquisadora como uma figura “incentivadora”.

Que que tu faz? Tu incentiva, tu vem dá um incentivo pra gente, que eu sou muito desanimada, que daí quando tu vem eu me animo mais, um pouco mais, que eu

ainda acredito que isso daqui ainda vai mudar muito né, por enquanto ainda não sei né.... (ENTREVISTADO AD).

O cooperado relata que a pesquisadora tem um papel motivador para o grupo e, em particular, para ele, apesar de sentir-se apenas “um pouco mais animado” para o trabalho na cooperativa com a presença da pesquisadora. Observa-se que o incentivo que o cooperado menciona é da ordem da motivação pessoal, porém ele próprio percebe a sua desmotivação. Contudo, demonstra sua esperança em relação às mudanças positivas no futuro, mas é possível perceber, em sua fala, que a realidade atual da cooperativa não favorece mudanças. “Por enquanto ainda não sei” pode estar se referindo ao ambiente atual com uma crise financeira interna há pouco superada, ou conflitos interpessoais, (des)organização do trabalho, uma gestão ambígua constituída de um tesoureiro autocrata e uma presidenta omissa. Tais questões podem desmotivar e interferir no desenvolvimento do grupo.

Outro excerto demonstra as contribuições da pesquisa aos cooperados e à cooperativa que podem ser refletidas no trabalho.

Eu acho interessante tu vim aqui, assim... até porque eu tinha dúvida de algumas coisas e tu acabou me esclarecendo, até sobre as pessoas aqui dentro. Também sobre, da forma de pagamento, essas coisas, como a gente tava recebendo, e a gente colocou isso que tu orientou a gente né, e isso já foi mudado, eu acho bem interessante. Sabe, tu acaba tendo uma visão de algumas coisas, de repente tu passa pra eles [demais cooperados] e eles acabam fazendo isso né, porque eles vê que é bom [...] Ah... não sei, o jeito que tu coloca as coisas, sabe... o jeito que tu fala assim, tu coloca, tipo assim, falando que pode melhorar isso, pode melhorar aquilo... tu entende? Acho que até a coordenação acaba nos vendo de outra maneira, mesmo que de repente eles acham que não, no fundo eles acabam vendo que isso é pra melhor e eles acabam fazendo, tu entende? Eu acho bem interessante, hoje, hoje, o trabalho que tu fez ali, apesar de eu não ter pintado a boneca, eu achei bem interessante assim, já saiu um pouco daquela rotina que a gente só tava falando de estresse de dinheiro, dinheiro, sabe a gente acaba pensando em outras coisas assim, sabe, acho bem legal, acho bem interessante tua vinda aqui (ENTREVISTADO AB).

Segundo o relato do cooperado, a pesquisadora os ajudou a esclarecer dúvidas sobre questões operacionais e de gestão da cooperativa. Dúvidas que talvez a falta de diálogo não permita que se esclareça dentro do próprio grupo, ou ainda, que a vergonha e o medo de falarem nas reuniões (como já foi evidenciado na seção 8.2.4) lhes impeçam até questionar coisas simples referentes ao cotidiano do trabalho.

O cooperado também menciona a mudança da forma de pagamento que ocorreu na cooperativa (descrito no E24 da seção 8.2), segundo ele, houve uma orientação da pesquisadora que os motivou à mudança da maneira como a partilha era realizada. Uma mudança efetiva, como foi relatada pelo cooperado, o que afirma o diálogo como uma importante ferramenta de estímulos às mudanças. Afinal, foi por meio do diálogo que a

referida “orientação” aconteceu. Contudo, uma reflexão acerca disso demonstra a necessidade de que o estímulo à mudança seja externo, porque, mesmo que os cooperados percebam a necessidade de uma mudança, por si só existe uma limitação quanto à reflexão e, principalmente, à ação, ou seja, a transformação.

Ainda, o cooperado destaca que a pesquisadora tem uma visão diferente das questões do grupo e que, quando explicadas a eles, facilita a compreensão e, conseqüentemente, a ação. Para o cooperado, é a maneira como a pesquisadora se expressa que facilita a compreensão do grupo sobre as questões do trabalho. O que se reflete a partir da colocação do cooperado, quando menciona a maneira como a pesquisadora “fala”, é a questão do estímulo realizado por meio do diálogo, pode-se entender que foram as “sementes de reflexão” plantadas nos momentos em que se faziam as discussões em grupo.

O cooperado também destaca que a coordenação, a partir dos estímulos da pesquisadora, promove, de certa maneira, algumas ações que entendem ser melhor para o grupo. Porém, o que se analisa a partir do que o cooperado menciona, é que talvez a pesquisadora tenha exercido um papel de porta voz dos cooperados. Possivelmente, mais uma vez, acredita-se que seja a falta do diálogo o principal fator pelo qual os cooperados não se pronunciem, não participem, buscando, por meio da pesquisadora, uma maneira de opinarem. Imagina-se que, sem voz e sem vez, o que a pesquisadora diz seja aquilo que gostariam de dizer. Ou seja, os cooperados não falam por medo ou por vergonha, porém a pesquisadora traduz o que gostariam de dizer e, assim, acaba por convencer a própria coordenação. É claro que não se tem a pretensão de achar que todos os cooperados sempre concordaram com tudo o que a pesquisadora disse e fez na cooperativa durante esta intervenção. Porém, a evidência trazida pelo entrevistado AB leva à análise aqui apresentada.

Ainda segundo o cooperado, referente à atividade de pintar a boneca no papel, mesmo que não tenha participado, ele a considerou interessante, pois, por um momento, deixaram de falar sobre o dinheiro e o *stress* que a falta dele causa. Supõe-se que o cooperado tenha feito referência à crise financeira que o grupo enfrentou. O cooperado destaca, ainda, que a atividade os permitiu pensar em coisas diferentes. O que se entende, a partir do relato do cooperado, é que eles possuem a necessidade de, ao menos, pensar coisas diferentes, que não lhes remeta à dura e constante realidade de suas vidas e da cooperativa. Seria um momento de fugir da realidade e pensar em algo que lhes ofereça prazer.

O quadro 20 apresenta algumas mudanças efetivas que aconteceram a partir da intervenção

Quadro 20: Mudanças efetivas por meio da intervenção

Elementos	Mudanças efetivas por meio da intervenção
Dúvidas sanadas	<ul style="list-style-type: none"> • “[...] tu esclarece coisas que as pessoas não sabem [...]” (ENTREVISTADO AG). • “[...] eu tinha dúvida de algumas coisas e tu acabou me esclarecendo [...]” (ENTREVISTADO AB). • “[...] tu acaba ajudando a gente a clarear alguma coisa que, às vezes, a gente tá com dúvida [...]” (ENTREVISTADO AH).
Motivação e Estímulo	<ul style="list-style-type: none"> • “[...] tu dá tipo assim um incentivo sabe, é assim que eu vejo [...]” (ENTREVISTADO AB). • “[...] tu vem dá um incentivo pra gente [...]” (DIÁRIO DE CAMPO). • “[...] isso incentiva mais a pessoa [...]” (ENTREVISTADO AG). • “[...] tu traz umas palavras, uma coisa que a pessoa pode repensar assim [...]” (ENTREVISTADO AC). • “[...] eu acho que tu ajuda bastante a gente [...] como é que a gente tem que falar, tratar assim [...]” (ENTREVISTADO AH). • “[...] tu ajuda bastante nisso, assim a motivar as gurias [...]” (ENTREVISTADO AH). • “[...] às vezes, a gente tá lá no fundo do poço [...] tendo uma forcinha é bom [...]” (ENTREVISTADO AF).
Transformação	<ul style="list-style-type: none"> • “[...] o trabalho vai modificando, isso é bom [...]” (ENTREVISTADO AC). • “[...] eu acho que tu ajuda bastante a gente [...] eu acho que em relação ali à produção com as gurias [...] a parte financeira que também [...]” (ENTREVISTADO AH). • “[...] da forma de pagamento, essas coisas, como a gente tava recebendo, e a gente colocou isso que tu orientou a gente né, e isso já foi mudado [...]” (ENTREVISTADO AB).
Método	<ul style="list-style-type: none"> • “[...] o pessoal gosta de alguém que vem aqui e mostre algo diferente [...]” (ENTREVISTADO AC). • “[...] aquela dinâmica lá do cheque também, eu acho que a partir daquele dia ali as gurias deram, começaram a se empolgar um pouco mais assim né, conseguiram ver que elas também tem capacidade assim de ganhar um dinheiro a mais [...]” (ENTREVISTADO AH). • “[...] o jeito que tu coloca as coisas, sabe, o jeito que tu fala assim, tu coloca [...]” (ENTREVISTADO AB).
Confiança	<ul style="list-style-type: none"> • “[...] a Rita tá sempre com a gente, mesmo nos momento bom, nos momento ruim [...]” (ENTREVISTADO AH). • “[...] tu é sempre bem-vinda minha filha [...]” (ENTREVISTADO AF)
Reflexão	<ul style="list-style-type: none"> • “[...] eu acho que o trabalho que tu faz acho que tem algum tipo de valor, assim pra quem que [...]” (ENTREVISTADO AE).

Fonte: A autora desta pesquisa.

O quadro 20 apresenta elementos evidenciados como mudanças efetivas por meio da intervenção realizada nesta pesquisa, categorizadas em seis elementos: dúvidas sanadas, motivação e estímulo, transformação, método, confiança e reflexão.

Referente às dúvidas sanadas, os cooperados mencionam que, por meio das atividades desenvolvidas, algumas dúvidas que possuíam referente ao trabalho e à gestão da cooperativa foram supridas. Sobre a motivação e o estímulo, há indícios de que, durante a intervenção, a pesquisadora assumiu um papel motivacional referente às questões do trabalho. Há também evidências de que houve transformação, que algo se modificou a partir da intervenção. Destacam-se, ainda, relatos dos cooperados referindo o método diferenciado (dos demais

parceiros institucionais) no desenvolvimento das atividades. Evidenciou-se também o elemento confiança, ao reconhecer à participação da pesquisadora em momentos relevantes do grupo. E, por fim, a reflexão a partir de um relato sobre o interesse dos cooperados na participação das atividades.

Todavia, as mudanças que os cooperados relataram ter acontecido a partir do apoio da pesquisadora, só foram plausíveis de realização porque eles, os próprios cooperados, protagonizaram integralmente o desenvolvimento de cada ação coerentemente com o que entende Brandão (2006), de que o participante de uma PP é o motivo pelo qual ela existe. Além das mudanças efetivas descritas no quadro 20, no decorrer das 28 semanas nas quais se desenvolveu a pesquisa, também se perceberam algumas transformações efetivas a partir da intervenção que não chegaram a ser relatadas pelos cooperados nas conversas de avaliação. Elas são destacadas a seguir: A definição de uma mesa de triagem (separada da esteira) para ensinar os novos cooperados que só triarão na esteira após cinco dias de experiências na mesa aprendendo os tipos de materiais. Foi ideia de uma cooperada, relatada nas conversas individuais. O estímulo deu-se no sentido de encorajá-la a expor sua ideia para o grupo. Após alguns dias, a surpresa. A coordenadora de produção e a presidenta solicitaram ajuda para planejar o novo método de acolhimento aos novos cooperados, a partir da ideia da cooperada, que se encorajou e expôs sua ideia à coordenação. Em outro momento, nas conversas junto à triagem, o relato da cooperada, feliz com a sua contribuição:

Ela [cooperada] me disse que nunca vai esquecer disso, perguntei o que. E ela me disse que sempre pensava que tinham que fazer isso, acolher, ensinar os novos cooperados, mas nunca quis falar e agora eu ajudei a fazer a ideia dela e deu certo (DIÁRIO DE CAMPO – 07/07/15)

O que de fato significou para esta cooperada ter participado dessa mudança efetiva? Por que não se encorajou anteriormente para expor a sua ideia? O grupo não aceitaria sua ideia? Talvez as respostas estejam, mais uma vez, relacionadas ao diálogo, ou seja, à falta dele. Percebe-se que a falta do diálogo pode prejudicar o desenvolvimento do grupo, a exemplo da cooperada que, com vergonha, medo ou o temor pela censura dos colegas, não expôs sua ideia anteriormente. É possível imaginar, dessa forma, quantas outras maravilhosas ideias possam estar guardadas com os cooperados, cujo medo não os deixa se expressarem. Nesse sentido, fica claro o entendimento de Boterf (1987) sobre o papel do pesquisador na PP, que é o de auxiliar os participantes a reconhecerem os problemas por si mesmos e, nesse caso, encontrar soluções para eles.

Em outro encontro, outra mudança e mais uma surpresa. A presidenta solicitou ajuda à cooperada J. para fazer a soma das pesagens. Depois de pesados os materiais, no escritório, por meio de questionamentos da pesquisadora, a cooperada entendeu a lógica do cálculo (E7). A J. parecia nervosa, disse que nunca tinha feito, chegou a pedir para a pesquisadora fazer o cálculo por ela. No final, ela perguntou por que a pesquisadora não quis fazer o cálculo, se era por que também não sabia fazer. Foi esclarecido a ela que deveria fazer o cálculo como treino, afinal, em outro dia que ela precisasse novamente, saberia fazer sozinha. Por fim, ela não teve muitas dificuldades, logo pegou o “fio da meada”, e fez as somas, somou duas vezes para conferir e depois ainda passou a limpo, pois queria que ficasse “bonito”. Quando terminou, recebeu uma salva palmas da pesquisadora e da presidenta, como forma de reconhecimento por seu esforço e desempenho. Ela disse que gostou de fazer a atividade, e que, quando precisar, ela a fará novamente. Ao retornar ao galpão, foi mencionado para o restante do grupo que a J. tinha feito a soma das pesagens, ela (J.) ficou envergonhada, mas seu sorriso demonstrava felicidade. O que se pode perceber é que a própria cooperada surpreendeu-se com sua capacidade, já que foi a primeira vez que ela participou do processo de pesagem e soma dos pesos. Ou talvez não estivesse acostumada a ser reconhecida ou elogiada por seu trabalho.

Entre outros exemplos, destaca-se mais uma de mudança efetiva. Todas as manhãs, antes de iniciar a jornada de trabalho, o grupo costumava reunir-se no refeitório para fazer uma oração. Porém, observou-se que alguns cooperados não demonstravam interesse na atividade, mas participavam. Notou-se, ainda, que a oração atrasava seguidamente o início da jornada de trabalho, sendo isso observado pelos próprios cooperados. Além disso, alguns cooperados chegavam atrasados e o grupo os esperava para orar, atrasando ainda mais o início das atividades. Houve dias em que alguns cooperados não quiseram participar da oração. No E26, durante uma reunião geral do grupo, houve uma reflexão referente ao espaço destinado para a oração. Ao serem questionados sobre o verdadeiro sentido daquela oração, por que faziam e desde quando, quase unanimemente disseram que, para eles, a oração não significava nada e não também não se lembravam desde quanto existia essa atividade ou quem a impôs. Ficou decidido, naquela reunião, que não haveria mais a oração e que todos os cooperados deveriam dirigir-se diretamente aos postos de trabalho no início de cada manhã. O resultado dessa mudança foi que, já no dia seguinte, nenhum dos cooperados chegou atrasado à cooperativa, assim, como seguiram os demais dias. Ou seja, o motivo pelo qual os cooperados

chegavam atrasados, justificou-se pelo não interesse em participar da oração, prejudicando a operacionalização do trabalho no galpão.

O diálogo foi a principal ferramenta para o estímulo de cada ação desta pesquisa, como, por exemplo, a reflexão sobre o grupo da produção “entrar o mês devendo”. O entendimento prevalecente era que, além de pedirem dinheiro emprestado, possuíam uma maneira confusa de compreender a dinâmica de vendas e partilha do grupo. Por meio desse exemplo, fica claro o que Freire (1987) queria dizer sobre o diálogo, como potencializador das relações, fazendo com que a relação eu-tu não se esgote. Salienta-se que a relação pesquisadora e participantes foi se desenvolvendo aos poucos, conforme se conheciam. Algumas demonstrações de confiança com a pesquisadora se apresentaram nas conversas individuais, em que algumas cooperadas fizeram relatos emocionantes de suas histórias de vida e quando uma cooperada que, normalmente não participava das atividades, pediu para conversar com ela. Também, aqueles cooperados que inicialmente resistiram ao convite das conversas, ao longo da pesquisa, acabaram pedindo para conversar com a pesquisadora, inclusive, por mais de uma vez, em sua maioria, com a intenção de serem ouvidos sobre questões particulares.

Nesse contexto, pode-se entender que houve a construção de uma conexão entre educador e educando, permitindo a troca de saberes e conhecimentos, o que é entendido por Freire (1987) como educação dialógica. Talvez, a troca de saberes realmente seja o ponto máximo de uma PP em um grupo popular como experiência para o educador. Seu aprendizado é constante. Como, por exemplo, a troca de experiências com as cooperadas mães, sobre os filhos e até receitas de bolos. Mas, o principal aprendizado foi compreender, no âmbito da sociologia, o efeito da desigualdade replicado na COOPCAMATE.

Souza (2009) menciona que é o senso comum que norteia o convívio social na prática, portanto o convívio social pertence a um debate público, embora se necessite conhecer as regras básicas que orientam a vida e o comportamento cotidiano. Porém, está fora do debate público a questão da replicação (educação, comportamento, valores) entre indivíduos de uma mesma classe. Segundo o autor, ao contrário do que se pode pensar, não é a família, na figura dos pais ou responsáveis, a culpada pela permanência de seus descendentes nas classes sociais em que estão inseridas. A realidade é que a maioria das famílias não possui um próprio molde valorativo a fim de ensinar singularidades aos seus descendentes, assim, apenas replicam o que limitadamente aprenderam referente à sua classe social. O autor nomeia essa situação de

“endogenia de classe”, ou seja, um ciclo reprodutivo dentro da mesma classe. Portanto, para Jessé de Souza, a replicação não é a causa da desigualdade em determinadas classes, trata-se apenas do efeito.

Apesar desses progressos, pode-se entender que, nesse momento, os cooperados da COOPCAMATE não se reconhecem como agentes de suas próprias mudanças, pois ainda não conseguiram refletir sobre as suas ações, apenas em casos isolados, como foi a reflexão para o cálculo de vendas realizado por duas cooperadas, por exemplo. Isso pode ser relacionado com os níveis de consciência. Pois, na consciência semi-intransitiva, o ser humano não se percebe como um ser capaz de transformar e/ou transformar-se, compreende-se como um ser vivo, apenas mais um que existe no planeta (KRONBAUER, 2008). A partir da fala do entrevistado AB, “o jeito que tu coloca as coisas, sabe... o jeito que tu fala assim, tu coloca, tipo assim, falando que pode melhorar isso, pode melhorar aquilo... tu entende?”, observa-se que o cooperado destaca a maneira como a pesquisadora se expressa. É possível entender que o cooperado refere-se ao tipo método que a pesquisadora usa, a maneira como faz a intervenção com os cooperados, o que acaba facilitando o seu entendimento, que, por consequência, possibilita a mudança.

No nível transitivo ingênuo pode se considerar uma transição (FREIRE, 1977). Exemplificada, aqui, na motivação e desmotivação do grupo para o trabalho. Em alguns dias, o grupo encontrava-se animado, produtivo, e, em outros, pareciam se arrastar para que acontecesse o mínimo de produção. Descontinuidade essa que se reflete negativamente no final de cada mês na partilha. O ser humano é capaz de compreender a necessidade de uma mudança, mas pode ainda não se sentir capaz para fazê-la, pois a conformidade o limita ao novo, também não se sente um agente de mudança (FREIRE, 1977). O que se questiona aqui, assim como se refletiu constantemente no decorrer da pesquisa, são as dificuldades inerentes ao contexto de vida e de trabalho de cada cooperado, e como isso acaba refletido no trabalho coletivo, pressuposto pela economia solidária na qual a COOPCAMATE se insere.

O reflexo das adversidades do contexto de vida dos cooperadas é observado diariamente nas relações conflituosas, nas limitações das ações, no comportamento, por vezes, até violento. Porém, na forma de enfrentamento de tantas adversidades, percebe-se que há esperança. Quem sabe, encontrem, na aventura diária pela sobrevivência, os botões de amora.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo a que se propôs esta pesquisa centrou-se no estímulo ao desenvolvimento da autogestão, por meio de uma intervenção em um EES. Para que tal objetivo fosse atingido, desde a constituição do projeto, houve cuidado com o planejamento da intervenção, que foi amparada pela teoria de Paulo Freire no que tange aos níveis de consciência: diálogo e práxis, e desenvolvimento do processo autogestionário no âmbito da economia solidária (CANÇADO, 2009).

A PP em um EES revelou momentos únicos de experiências e reflexões. A COOPCAMATE é composta de um grupo heterogêneo. Pode-se entender que foram as pessoas que dela fazem parte que protagonizaram a intervenção, demonstrando um forte potencial de enfrentamento às adversidades procedentes de seu contexto de trabalho e de vida, campo empírico desta pesquisa.

Salienta-se que o método foi minuciosamente planejado e executado, respeitando os princípios da economia solidária e da PP. Conhecer o campo foi o primeiro passo, talvez o mais importante, dada a importância de se conhecer o contexto a ser estudado. A cada semana de inserção no campo empírico (28 encontros), o diário de campo foi sendo cuidadosamente escrito (151 páginas) e revisado pela orientadora, (492 comentários) o que ajudava a refletir sobre os limites e as ações da pesquisadora durante o desenvolvimento da intervenção.

Para que o objetivo geral fosse atingido, procurou-se descrever a maneira como ocorria o processo de autogestão da Cooperativa de Reciclagem de Resíduos Sólidos Urbanos de Canoas antes da intervenção (primeiro objetivo específico), sendo que os seus principais resultados são apresentados a seguir.

O caminho percorrido para a constituição da pesquisa iniciou em março de 2015 com a coleta de dados. O objetivo era conhecer o processo de gestão, naquele momento, na COOPCAMATE. O grupo encontrado em 2015, em função da alta rotatividade, comum na cooperativa, já não era o mesmo. Os poucos que estavam lá, em 2012, e ainda permaneciam, foram vencidos pelo tempo, e praticamente todo o trabalho realizado caiu no esquecimento, bem como os dois 5S desenvolvidos com o grupo. O desafio inicial era conhecer a dinâmica do novo grupo, conquistar a confiança dos novos cooperados. Assim, as 12 semanas destinadas à composição do diagnóstico foram fundamentais para conhecer o “novo” grupo e suas dinâmicas.

O diagnóstico apresentou um grupo constituído por 29 cooperados, predominantemente mulheres (76%) e com a faixa etária, em sua maioria, entre 21 e 40 anos. O valor da partilha, entre os meses de janeiro e abril de 2015, período utilizado como parâmetro para a construção do diagnóstico, mantinha-se aproximadamente e um mil reais mensais para cada cooperado da produção. As finanças da cooperativa mantinham-se estáveis após a superação da crise financeira de 2011/2012. Porém, ao final do mês de maio, uma crise financeira foi prevista, em tempo e parâmetros menores que a crise financeira anterior, como de fato se concretizou em junho e julho. Isso aconteceu por um descuido da coordenação e também da assessoria contábil que não perceberam a proximidade do vencimento (27/05/15) da ata de eleição e que uma nova eleição deveria ser realizada. Foi o banco, no qual a cooperativa recebe o pagamento do contrato de coleta com a prefeitura, que percebeu e os comunicou que, se em 28 de maio de 2015, a ata de eleição não fosse substituída pela nova ata, a conta bancária da cooperativa ficaria sem acesso pela cooperativa. E foi o que de fato ocorreu, pois, somente na metade de agosto, a cooperativa acessou novamente sua conta bancária.

Naquele período (janeiro-abril) de 2015, as relações do grupo se demonstravam conflituosas. A falta de diálogo já era o principal motivo pelo qual as relações não se estabeleciam como pressupõe o trabalho coletivo, com participação, cooperativismo, igualdade. Quanto à autogestão, foi possível observar contradições entre o que os cooperados mencionavam ser feito e o que realmente se efetivava na cooperativa. Relatavam que o grupo “sempre” se reunia para tomar as decisões, porém, não foi o que se observou “sempre” na prática. Entretanto, observou-se, também, que parecia haver uma comodidade por parte dos cooperados no sentido de envolvimento com as decisões, pelo fato de não quererem responsabilidades, apenas trabalhar e receber, a exemplo do sistema capitalista. Apontando, assim, para um processo que os cooperados dizem ser autogestionário, mas que talvez, na prática, não seja.

Em seguida, foi realizada uma análise do processo de autogestão anterior à intervenção da Cooperativa de Reciclagem de Resíduos Sólidos Urbanos de Canoas, discutindo as contribuições teóricas de Paulo Freire (segundo objetivo específico), e esta é apresentada a seguir.

Ao analisar o processo de autogestão da COOPCAMATE, a partir das contribuições teóricas de Paulo Freire no que se refere aos níveis de consciência, no período (janeiro-abril)

referência para a construção do diagnóstico, entende-se que os cooperados transitam entre o nível semi-intransitivo e o transitivo ingênuo. Observou-se que os processos de decisões, segundo os cooperados, existem “sempre” de maneira participativa. Talvez, na compreensão dos cooperados, fazer escolhas ao “levantar o dedo” seja uma maneira de participar. Porém, as evidências indicam que, na prática, grande parte das decisões, praticamente, é induzida pela coordenação a uma escolha, assim, o processo de tomada de decisão consiste apenas num ritual, sem que haja a participação efetiva e reflexiva dos cooperados. Dessa forma, dois caminhos podem ser percorridos: avançar para a consciência crítica, a partir da participação efetiva nos processos de tomada de decisão ou permanecer no nível transitivo-ingênuo, com a prática do ritual da tomada de decisões. Segundo Freire (1977), existe a possibilidade de transição entre os níveis de consciência, sendo parte de o processo avançar, ficar no nível atual, ou, ainda, permanecer em um dos níveis, mas com algumas características de outro.

Destaca-se que, mesmo sendo apresentado um diagnóstico aos cooperados após 12 semanas de observações participantes e nove entrevistas realizadas, os primeiros sinais positivos apareceram após 18 encontros. “[...] depois 18 semanas começo, de fato, perceber as sementinhas germinando e o pouco se tornando muito. Para mim, a palavra que resume tudo isso é “transformação””. (DIÁRIO DE CAMPO – 07/07/15).

Cada passo na aplicação da pesquisa foi pautado pelo diálogo, a fim de estimular os cooperados a refletirem sobre suas próprias ações, e este método ficou denominado, nesta pesquisa, de sementes de reflexão. Torna-se importante salientar que o desenvolvimento da autogestão sempre foi o foco central da pesquisa, e que muitos dos processos de intervenção, desencadeados conforme as demandas do grupo, estavam indiretamente ligados ao foco principal. Foram necessárias adaptações à dinâmica que o grupo apresentava, por exemplo, quando não queria parar a produção para participar das atividades desta pesquisa. Diante disso, a pesquisadora se inseriu nas atividades diárias do grupo, tais como: durante reuniões já programadas pela coordenação (utilizava 10 minutos dos encontros coletivos), confraternizações, o período das refeições, o início da jornada de trabalho, quando ainda possuíam o espaço da oração ou, ainda, as conversas “pelo galpão”. Entende-se que esse formato de participação privilegiou a pesquisa, pois a maior parte das observações aconteceu “*in loco*”.

Finalmente, o desdobramento da intervenção, visando o desenvolvimento do processo de autogestão a partir das demandas dos participantes de uma Cooperativa de Resíduos

Sólidos Urbanos de Canoas com base teórica em Paulo Freire (terceiro objetivo específico), chegou-se às conclusões explicitadas nos próximos parágrafos. Salienta-se que todos os objetivos específicos estão imbricados no entendimento do objetivo geral que era o de estimular o desenvolvimento da autogestão, por meio de uma intervenção, em uma Cooperativa de Resíduos Sólidos Urbanos de Canoas, com base teórica em Paulo Freire.

Como já salientado, foi coletado um *corpus* de dados quantitativa e qualitativamente significativos. A partir de uma árdua sistematização, quatro grandes categorias emergiram para que as análises das ações que surgiram durante o período de intervenção pudessem aprofundá-las: As relações, A autogestão, O trabalho na COOPCAMATE e O diálogo, as quais são apresentadas a seguir.

Na categoria relações, no que tange aos níveis de consciência, percebe-se que alguns cooperados transitam entre os níveis semi-intransitivo e o transitivo ingênuo. O nível semi-intransitivo pode ser evidenciado por meio da maneira como as relações interpessoais da COOPCAMATE se estabelecem, pois os conflitos não são vistos como uma oportunidade de melhoria, mas são gerados por fofocas e falta de diálogo. Nesse sentido, não se observa, para o grupo, qualquer perspectiva de mudança quanto à resolução dos conflitos, bem como os cooperados não se sentem capazes de mudar o seu destino (CANÇADO, 2008; CANÇADO; CANÇADO, 2009).

Outro aspecto que pode estar demonstrando características do nível semi-intransitivo refere-se à identificação e certo incômodo que os cooperados sentem sobre os privilégios da coordenação, mas eles ainda não são capazes de questionar tais diferenças, apenas aceitam. Ao mesmo tempo, e com alguma contradição, o diálogo já foi reconhecido pelo grupo como necessário ao desenvolvimento do empreendimento, porém não o exercitam. É possível perceber, neste ponto, momentos em que o nível transitivo ingênuo aparece, uma vez que se mostram capazes de entender a necessidade de uma mudança, mas são incapazes de se sentir agentes dessa mudança (FREIRE, 1977). Esse nível também pode ser percebido nas relações institucionais, quando os cooperados se sentem incomodados com o excesso de trabalho dos parceiros, mas não são capazes de expor sua insatisfação explicitamente quanto ao tipo de atividade aos responsáveis, apenas questionam a quantidade de atividades. E, referente aos privilégios da coordenação, os cooperados ainda não são capazes de questionar tais diferenças e acabam apenas por aceitá-las.

Referente aos níveis de consciência sob o aspecto autogestão entende-se que os cooperados da COOPCAMATE encontram-se, em alguns momentos, no nível de consciência crítica, quando a práxis se efetiva. Isso aparece no episódio do cálculo das vendas e na confecção dos cartazes indicativos dos materiais desenvolvidos pelos cooperados. No terceiro nível da consciência crítica, consegue-se promover uma mudança e refletir sobre ela (KRONBAUER, 2008). Pode-se identificar, na COOPCAMATE, que, após a compreensão de que o resultado do cálculo significava o valor devido ao comprador, as cooperadas refletiram sobre a possibilidade ou não de gozarem o feriado do dia seguinte preocupadas com o valor que ainda deviam. Nesse momento, entende-se que as cooperadas compreenderam-se parte integrante de um processo de tomada de decisão. E mais, quando outra cooperada fixava cartazes com os nomes dos materiais pesados nas paredes, para que os colegas analfabetos também identificassem os tipos de materiais, ela colocou, junto deles, um pedaço de cada material correspondente. Dessa forma, a cooperada reconhece “o outro”, reconhece os seus colegas e contribui para seu desenvolvimento por meio da promoção da mudança e de uma reflexão sobre ela.

Contudo, em outros momentos, percebe-se, na COOPCAMATE, uma transição entre os níveis semi-intransitivo e transitivo ingênuo. Exemplo disso pode ser a falta de participação do grupo nas decisões, quando se pode observar que há apenas um “ritual”. Nota-se que os cooperados possuem o que denominam de vergonha e medo de falar nos espaços formais propícios à construção coletiva, como as reuniões do grupo, por exemplo. Além disso, não se sentem capazes de contestar a omissão da presidenta em relação ao trabalho do e no empreendimento, e também as atitudes autocráticas do tesoureiro que acaba por coagir o diálogo, o que acaba gerando raiva e transformando-se em fofocas. Diálogo que pressupõe o caminho para o desenvolvimento da consciência crítica em que progride à práxis efetivando a autogestão. A cultura do silêncio é característica do nível semi-intransitivo, em que raramente as classes populares são questionadas e o silêncio seja, talvez, uma medida de sobrevivência (FREIRE, 1977). Nesse sentido, observa-se que a vergonha, as fofocas e o medo de falar, comum na COOPCAMATE, possa ser a maneira de se manter no grupo, já que o silêncio, nesse caso, significa também consentir. Portanto, não havendo “participação”, também não há, no imaginário, compromisso com a gestão, situação confortável discutida nas análises. Indica-se, dessa forma que, na maioria das vezes, o diálogo não está sendo promotor de

mudanças, uma vez que ele não é valorizado pelos cooperados como possibilidade de transformação e como ferramenta propulsora para o desenvolvimento da autogestão.

Pode ser evidenciado, que, em muitos casos, há a compreensão cognitiva do que significa a autogestão por parte dos cooperados, como uma maneira de organização do trabalho coletivo. Porém, não colocam essa definição em prática, por isso ver a autogestão como um processo educacional em constante (re) construção (CANÇADO; CANÇADO, 2009) não faz parte da sua realidade atual. Talvez, os cooperados compreendam a necessidade de uma mudança, mas ainda podem não estar se sentindo capazes para mudar, a conformidade acaba limitando o novo (FREIRE, 1977).

Percebe-se, no que se refere aos níveis de consciência, na categoria “O trabalho na COOPCAMATE”, que também existe uma transição entre os níveis semi-intransitivo e o transitivo ingênuo, mas com as características do primeiro mais acentuadas. Nesse nível, quase não há a percepção da necessidade de mudanças, são buscadas justificativas fora do contexto (FREIRE, 1977), como por exemplo, a falta de empoderamento dos cooperados para organizarem o trabalho no galpão, citando a necessidade de que alguém, que não seja parte do grupo da produção, “motive” o trabalho dos cooperados no galpão de triagem. Quando os cooperados mencionam a necessidade de alguém que não pertença ao grupo para coordenar/motivar o trabalho no galpão, de certa forma, estão renunciando a possibilidade da prática autogestionária, princípio da economia solidária.

Outro aspecto importante é que os cooperados costumam pedir dinheiro adiantado ao comprador de materiais para complementar o valor da partilha que tenha sido baixo ao final do mês. Tal situação se repetiu por diversos meses durante da intervenção. Pode-se entender que há evidências de um comodismo dos cooperados com tal situação, pois, se a renda for baixa, pedem dinheiro emprestado e o problema é remediado, afinal, a negação pela mudança os impede de buscar a origem dos problemas (KRONBAUER, 2008) que está relacionada com a dependência da partilha com a produção.

Percebe-se, também, que os cooperados reconhecem, por vezes, a importância do diálogo no e para o grupo, o que pode estar indicando uma transição do nível transitivo ingênuo para o nível semi-intransitivo (FREIRE, 1977), visto que lamentam a falta de um espaço ao diálogo que deixou de existir. Contudo, os próprios cooperados não se sentem capazes de articular novamente esse espaço propício ao diálogo e às reflexões, mesmo percebendo a necessidade de uma mudança (FREIRE, 1977).

Evidências do nível de consciência semi-intransitivo podem ser observadas na dificuldade de sonhar dos cooperados durante o desenvolvimento da atividade “A menina e o vestido dos sonhos”, talvez porque estejam tão mergulhados em sua realidade (FREIRE, 1977), tão dura e concreta que não há permissão para sonhar ou ter esperança. Porém, a questão da dificuldade de sonhar não pode ser generalizada na COOPCAMATE, já que uma cooperada realizou uma nova leitura de sua realidade, percebendo que nem tudo está ao acaso do destino (CANÇADO, 2008), pois levou a “menina” para pintar em casa e, uma semana depois, apresentou seu desenho, destacando que a sua menina tinha os “botões de amora”.

São dois os termos que identificam uma base reflexiva para as conclusões desta pesquisa: identificar e compreender.

Entende-se aqui, por “identificar”, o mesmo que apontar, citar, indicar. Indiretamente, foi isso que foi feito durante os sete meses de desenvolvimento da pesquisa, porque era necessário, primeiramente, identificar o processo de gestão da COOPCAMATE. Para tal, as observações, aos poucos, foram constituindo o diário de campo, que, somado com as entrevistas transcritas, formou-se o *corpus* de dados, a joia desta pesquisa. Nesse material, uma leitura atenta identificava questões como: quem era quem na organização do grupo (cargos), horários, a falta de diálogo, a dinâmica organizacional do trabalho, a representatividade da coordenação, conflitos, dificuldades financeiras, entre outros. Dadas as evidências, naturalmente a tendência é que as questões supracitadas sejam interpretadas como afirmações de como exatamente cada processo se dá na COOPCAMATE. Como por exemplo: o tesoureiro é..., não existe diálogo..., a presidenta é..., existem brigas..., etc. Talvez, esses apontamentos até sejam necessários em alguns momentos como forma de contribuição na constituição do diagnóstico.

Porém, faz-se necessário “compreender” como, por que, quando, de que maneira cada processo, cada relação, cada conflito, cada momento se estabelecia, na medida do possível, sendo essa uma constante preocupação no desenvolvimento desta pesquisa. Cada evidência, inicialmente identificada, era conduzida a diversas reflexões que perpassavam o cotidiano de trabalho do grupo. Mesmo não sendo o foco deste estudo, inúmeras vezes, foi necessário buscar a compreensão da história de vida dos cooperados, para que algumas relações em grupo tivessem alguma explicação. Tratava-se de um desafio para a pesquisadora, ainda aspirante. O que se pretende destacar aqui é a necessidade de se procurar conhecer o contexto social do ambiente empírico de cada pesquisa. Nenhuma evidência será verdadeiramente

compreendida enquanto for somente identificada no *corpus*, é necessário que se faça, a partir dela, um trabalho de interpretação e compreensão.

Dessa forma, no que se refere à constituição de um processo autogestionário na COOPCAMATE, compreende-se que há um distanciamento no desenvolvimento da consciência crítica que leva à práxis, o que acaba não efetivando a autogestão. Talvez explicado pelo não empoderamento dos cooperados na gestão de seu próprio trabalho, pois não se evidencia, no grupo, o entendimento dos princípios que diferenciam o trabalho capitalista do trabalho cooperativo. Portanto, estabelecendo-se uma relação com os níveis de consciência, compreende-se que os cooperados da COOPCAMATE, de maneira geral, transitaram, na maior parte do tempo da intervenção, entre os níveis de consciência semi-intransitivo e transitivo ingênuo, já que a consciência crítica só é tomada em momentos específicos de efetivação da práxis.

Torna-se preciso salientar alguns aspectos sobre os desafios de uma pesquisa participante. Os objetivos propostos na pesquisa, durante o período do diagnóstico, foram facilmente atingidos. Tratava-se de descrever e analisar o processo de gestão da cooperativa naquele momento. Contudo, a cada semana, novos sentimentos, surpresas, frustrações, angústias, medo, momentos felizes, um turbilhão de tudo. Os momentos das refeições eram únicos: risadas, brincadeiras, conversas sobre tudo. Normalmente, tinham alguma coisa para contar de suas vidas, de suas famílias. Ouvi-los era um prazer, mesmo que seus relatos de vidas fossem fortes ou até trágicos, e que muitas vezes abalaram psicologicamente a pesquisadora, ouvi-los era, apenas uma pequena contribuição de conforto.

A atuação como participante desta pesquisa através das entrevistas, das observações, das reuniões do grupo e tantos “bate-papos” que aconteceram durante a permanência no grupo, revelaram uma dura realidade que acompanha cada um dos cooperados. São questões psíquicas, sociais e materiais, às quais uma pesquisadora aspirante não daria conta, podendo unicamente oferecer-lhes um pouco de atenção por meio de conversas e, muitas vezes, escutar seus desabafos. Essas questões individuais, objetivas e subjetivas, tornaram-se mais evidentes ainda com a crise financeira interna pela qual o grupo passou entre os meses de junho e julho. Foi um momento delicado, as pessoas ficaram ainda mais fragilizadas do que já eram em seu contexto diário de limitações materiais e sociais.

Foi muito difícil ouvir alguns relatos que envolviam violência doméstica, abuso sexual, abandono familiar e miséria/fome. A partir disso, inúmeras vezes, os objetivos desta

pesquisa foram questionados. Como pensar a autogestão diante de tantas adversidades, necessidades e carências? O acompanhamento da orientadora foi fundamental nos momentos em que foi necessário “um resgate” das crises de impotência ou até deslocamento em relação à realidade do grupo. Mas, as semanas foram passando e as emoções se estabilizaram, permitindo encarar o campo com mais maturidade.

O que fica é que uma pesquisa participante pode surpreender o pesquisador, pois nem sempre se consegue seguir um roteiro, muitas vezes ela requer mudança de estratégia. A principal estratégia para que a intervenção se desenvolvesse à partir das demandas reais do grupo, foi ouvi-los. O foco era compreender suas necessidades e acima de tudo respeitá-las, para que não houvesse “repetecos” ou atividades deslocadas ao momento do grupo. Em um EES, a eficácia das atividades depende da maneira como elas são desenvolvidas, não se tratando apenas de método, mas da compreensão de aquele momento é um momento de trocas de saberes e experiências, e não “depósito bancário”.

Enfim, construir esta pesquisa participante foi instigante e desafiador. Alguns momentos foram marcantes, muitas vezes, o coração e os olhos choraram de tristeza, mas também de alegria.

REFERÊNCIAS

ACCORSSI, Aline et al. **La dialogicidad como supuesto ontológico y epistemológico en Psicología Social: reflexiones a partir de la Teoría de las Representaciones sociales y la Pedagogía de la Liberación**. Revista de Estudios Sociales, Bogotá, p. 3, septiembre - diciembre p. 31-42, 2014.

ADAMS, Telmo. **Educação e economia popular solidária**. São Paulo: Ideias & Letras, 2010.

_____. SANTOS, Aline Mendonça dos. Economia Solidária: um espaço peculiar de educação popular. In: STRECK, Danilo R.; ESTEBAN, Maria Teresa (Orgs.). **Educação Popular: lugar de construção social coletiva**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2013.

ANDRADA, Cris Fernández; SATO, Leni. **Trabalho e política no cotidiano da autogestão: a rede Justatrama**. Revista Psicologia e Sociedade, Santa Catarina, v.26, n. esp., p. 3-13, 2014.

ARRUDA, Marcos. Socioeconomia solidária. In: CATTANI, Antônio David (Org.). **A outra economia**. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003.

ASSMANN, Hugo; SUNG, Jung Mo. Competência e sensibilidade solidária: educar para a esperança. Petrópolis: Vozes, 2000.

AZAMBUJA, Lucas Rodrigues. **Os valores da economia solidária**. Revista Sociologias, Porto Alegre, a.11, n. 21, p. 282-317, 2009.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2010.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George . **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**. 10ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2012.

BORGES, Maria de Lourdes; SCHOLZ, Robinson Henrique; ROSA, Graciema de Fátima. **Identidade, aprendizagem e protagonismo social: sentido do trabalho para sujeitos recicladores1**. Revista Outra Econímia, São Leopoldo, a.08, n.14, p. 83-98, 2014.

BORGES, Thelma Pontes. *Os atores da economia solidária: estudos sobre a personalidade ética*. 2014. 183 f. Tese (Psicologia), Instituto de Psicologia de São Paulo, São Paulo.

BOTERF, Guy Le. Pesquisa Participante: Propostas e reflexões metodológicas. In: BRANDÃO, Carlos Rodrigues (Org.). **Repensando a Pesquisa Participante**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1987, p.51.

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. A pesquisa participante e a participação da pesquisa: Um olhar entre tempos e espaços a partir da América Latina. In: BRANDÃO, Carlos Rodrigues; STRECK, Danilo Romeu (Orgs.). **Pesquisa Participante: o saber da partilha**. São Paulo: Editora Ideias e Letras, 2006, p.21.

_____. ASSUMPÇÃO, Raiane. **Cultura rebelde:** escritos sobre a educação popular ontem e agora. São Paulo: Editora e Livraria Instituto Paulo Freire, 2009.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Acontece SENAES:** Sistema Nacional de Informações de Economia Solidária – SIES – disponibiliza nova base de dados. 34ª edição Disponível em: < <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A416FABB6014173C4E66C7839/Acontece%20SENAES%202013%20-%20n34%20ed%20especial.pdf> >. Acesso em: out.2014.

_____. **As Origens Recentes da Economia Solidária no Brasil.** Disponível em: < <http://portal.mte.gov.br/ecosolidaria/as-origens-recentes-da-economia-solidaria-no-brasil.htm> >. Acesso em: out.2014.

_____. **O que é Economia Solidária?** Disponível em: < <http://portal.mte.gov.br/ecosolidaria/o-que-e-economia-solidaria.htm> >. Acesso em: out.2014.

_____. **Secretaria Nacional de Economia Solidária.** Disponível em: < <http://portal.mte.gov.br/ecosolidaria/apresentacao-1.htm> >. Acesso em: out.2014.

CANÇADO, Airton Cardoso. A construção da autogestão em empreendimentos da economia solidária: uma proposta metodológica baseada em Paulo Freire. In: SILVA JR., Jeová Torres. et al, (Orgs.). **Gestão Social: práticas em debate, teorias em construção.** Fortaleza: Imprensa Universitária, 2008, p.97.

CANÇADO, Airton Cardoso; CANÇADO, Anne Caroline Moura Guimarães. **A Construção da Autogestão em Empreendimentos da Economia Solidária: uma abordagem baseada em Paulo Freire.** Revista Eletrônica de Gestão – REGES.v.2 n. 2 p.52-76 Picos Mai/ago 2009.

CHANIAL, Philippe; LAVILLE, Jean Louis. (2006), "A economia social e solidária na França", in França Filho *et al.*, **Ação pública e economia solidária: uma perspectiva internacional**, Porto Alegre, Editora da UFRGS, 2006.

CARNEIRO, Maria Teresa. ROCHA, Emerson. Do fundo do buraco: O drama na ascensão social de empregadas domésticas. In: SOUZA, Jessé. **Ralé brasileira: quem é e como vive.** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

DUARTE, Rosália. **Entrevistas em pesquisas qualitativas.** Disponível em < <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/T2-5SF/Sandra/Entrevistas%20em%20pesquisas%20qualitativas.pdf> > Acesso em jun.2014.

FERNANDES, Waldemar José. O processo comunicativo vincular e a psicanálise dos vínculos. In: FERNANDES, Waldemar José; SVARTMAN, Betty; FERNANDES Beatriz Silvério (Orgs). **Grupos e configurações vinculares.** Porto Alegre, RS: AMGH, 2014. Disponível em: <http://www.leituraspdf.com.br/livros/grupos-e-configuracoes-vinculares>. Acesso em: 06 out. 2015.

FERNANDES, Waldemar José; SVARTMAN, Betty. Contribuições de autores argentinos à psicanálise Vincular In: FERNANDES, Waldemar José;; FERNANDES Beatriz Silvério (Orgs). **Grupos e configurações vinculares**. Porto Alegre, RS: AMGH, 2014. Disponível em: <http://www.leituraspdf.com.br/livros/grupos-e-configuracoes-vinculares>. Acesso em: 06 out. 2015.

FIORI, Ernani Maria. Aprender a dizer a sua palavra. In: FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**, 17ª. ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987.

FILIZOLA, Carmen Lúcia Alvez; MILIONI, Débora Brachesi; PAVARINI, Sofia Cristina Iost. **A vivência dos trabalhadores de um CAPS diante da nova organização do trabalho em equipe**. Revista Eletrônica de Enfermagem, Goiás, v.10, n. 2., p. 491-503, 2008.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da indignação**: cartas pedagógicas e outros escritos. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 2000.

_____, Paulo. **Ação cultural para a liberdade e outros escritos**. São Paulo: Paz e Terra, 1977.

_____. **Conscientização**. Teoria e prática da libertação: uma introdução ao pensamento de Paulo Freire. São Paulo: Editora Moraes, 1980.

_____. **Pedagogia do oprimido**, 17ª. ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987.

_____. Criando Métodos de Pesquisa Alternativa: aprendendo a fazê-la melhor através da ação. In: BRANDÃO, Carlos Rodrigues (Org.). **Pesquisa Participante**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1999, p.34.

FREITAS, Lorena. A instituição do fracasso: A educação a ralé. In: SOUZA, Jessé. **Ralé brasileira**: quem é e como vive. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

GAIGER, Luiz Inácio. **Sentidos e experiências da economia solidária no Brasil**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.

_____. **Práticas sociais e conhecimento acadêmico no campo da Economia Solidária**. Disponível em < http://base.socioeco.org/docs/gaigerbib_1_.pdf > Acesso em out.2014.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

HAGUETTE, Teresa Maria Frota. **Metodologias qualitativas na sociologia**. 10 ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2005.

HOHLFELDT, A. C. . A comunicação enquanto diálogo em Paulo Freire e Luiz Beltrão. Revista Latinoamericana de Ciencias de la Comunicación, v. 11, p. 94-102, 2009.

HOLZMANN, Lorena. **Operário sem patrão: gestão cooperativa e dilemas da democracia**. São Carlos: Editora EDUFSCAR, 2001.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades@**. Disponível <
<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=430460&search=||info%20gr%20ficos:-informa%20F5es-completas>> Acesso em out.2014.

KRONBAUER, Luiz Gilberto. Ação-reflexão. In: STRECK, Danilo R. et al, (Orgs.). **Dicionário Paulo Freire**. Belo Horizonte: Editora Autêntica, 2008, p.27.

LIMA, Maria Isabel Rodrigues. **Economia Solidária e Vínculos**. São Paulo: Ideias e Letras, 2103.

MACIEL, Fabrício; GRILLO, André. O trabalho que (in) dignifica o homem. In: SOUZA, Jessé. **Ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

MAY, Tim. **Pesquisa social: questões, métodos e processos**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MATOS, Patrícia. A dor e o estigma da puta pobre. In: SOUZA, Jessé. **Ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

MOTTA, Fernando C. Prestes. Burocracia e autogestão: a proposta Proughon. 1981. 220 f. Tese (Doutorado em Administração) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo. 1981.

MOTHÉ, Daniel. Autogestão. In: CATTANI, Antônia David; et al (Orgs.). **Dicionário Internacional da Outra Economia**. São Paulo: Editora Almedina, 2009, p.26.

OLIVEIRA, Jaqueline Pereira. **Mulheres na economia solidária: possibilidade de reconhecimento e emancipação social**. Revista de Pesquisas e Debates em Sociologia, Goiás, v.11, n. 2, p. 325-332, 2008.

PICHON-RIVIÉRE, Enrique. **O processo grupal**. 6ª Ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

PROGRAMA CIDADES SUSTENTÁVEIS. **Coleta Seletiva Compartilhada de Canoas**. Disponível em <http://indicadores.cidadessustentaveis.org.br/br/RS/canoas/boa-pratica/39/coleta-seletiva-compartilhada-de-canoas> > Acesso em out.2014.

REBELLO, M. A. F. R. (2005). Implantação do programa 5S para a conquista de um ambiente de qualidade na biblioteca do Hospital Universitário da Universidade de São Paulo. Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação, Campinas, v. 3, n. 1, p. 165-182.

ROCHA, Emerson; TORRES, Roberto. O crente e o delinquente. In: SOUZA, Jessé. **Ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

ROSSATO, Ricardo. Práxis. In: STRECK, Danilo R. et al, (Orgs.). **Dicionário Paulo Freire**. Belo Horizonte: Editora Autêntica, 2008, p.331.

SILVA, Emanuelle; TORRES, Roberto; BERG, Tábata. A miséria do amor dos pobres. In: SOUZA, Jessé. **Ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

SINGER, Paul. Economia solidária: possibilidades e desafios. **Revista Proposta: trabalho e desenvolvimento humano**. ano 30, n. 88-89, p.15-23, mar./ago., 2003.

_____. **Entrevista**: Economia Solidária. Revista Estudos Avançados, São Paulo, v.22, n. 62, p. 288-314, 2008.

_____. Políticas Públicas para a Economia Solidária no Brasil. In: SIDNEY, Lianza e ADDOR, Felipe (Orgs.). **Tecnologia e desenvolvimento social e solidário**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011, p.143.

_____. **Prefácio**. In: LIMA, Maria Isabel Rodrigues. **Economia Solidária e Vínculos**. São Paulo: Ideias e Letras, 2013.

_____. Comunicação Oral. In: **21ª Feira Internacional do Cooperativismo (Feicoop) e 10ª Feira Latino Americana de Economia Solidária**. Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, 18 de julho de 2014.

SOUZA, Jessé (org). **Ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet. **Pesquisa Qualitativa: Técnicas e procedimentos para o desenvolvimento da teoria fundamentada**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

THIOLLENT, Michel. Notas para o debate sobre pesquisa-ação. In: BRANDÃO, Carlos Rodrigues. **Repensando a pesquisa participante**. 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1987.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: A pesquisa qualitativa em educação**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

TROMBETTA, Sérgio; TROMBETTA, Luis Carlos. Vocação Ontológica. In: STRECK, Danilo R. et al, (Orgs.). **Dicionário Paulo Freire**. Belo Horizonte: Editora Autêntica, 2008, p.423.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**, 3. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

WHITE, William Foote. **Sociedade de Esquina: a estrutura social de uma área urbana pobre e degradada**. Trad. Maria Lúcia de Oliveira. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.

ZITKOSKI, Jaime José. Diálogo/Dialogicidade. In: STRECK, Danilo R. et al, (Orgs.). **Dicionário Paulo Freire**. Belo Horizonte: Editora Autêntica, 2008, p.130.

APÊNDICE 1 – Roteiro de entrevista semiestruturada com cooperados da COOPCAMATE.

Coleta de Dados – Entrevista semiestruturada com cooperados da COOPCAMATE

Objetivo: Descrever a maneira como ocorre o atual processo de autogestão da Coopcamate.

- a) Nome: _____ b) Idade: _____ c) Número de filhos: _____
d) Formação, escolaridade, cursos? _____ e) Tempo de trabalho na cooperativa: _____

N	Perguntas
1	Conte-me o que você fazia antes de começar a trabalhar aqui na Coopcamate?
2	Você percebe se existem diferenças no trabalho em uma empresa e na cooperativa? Quais? Como?
3	Como funcionam as atividades aqui, como fazem, quem faz?
4	Como funciona o trabalho na cooperativa hoje? (produção, gestão, coleta)
5	Como acontece o relacionamento entre as pessoas aqui na cooperativa?
6	Como acontece o relacionamento entre as pessoas na produção?
7	Como acontece o relacionamento entre as pessoas com a liderança? Como funciona?
8	Como acontece o relacionamento entre as pessoas nas decisões?
9	E sempre foi assim, ou mudou alguma coisa desde que você entrou aqui?
10	Como acontecem as decisões na cooperativa? Quem decide? Você lembra qual foi a última decisão tomada? Como foi?
11	Quando vocês possuem um problema no grupo, como vocês costumam resolver? Lembra-se de um exemplo?
12	Vocês costumam refletir/pensar sobre essas dificuldades?
13	Você aprende alguma coisa aqui na cooperativa? Como? (para a vida pessoal, profissional, etc)?
14	O que você acha que deveria mudar na cooperativa? Tu achas possível essa mudança?
15	Como tu achas que tu podes contribuir nestas mudanças? Como?
16	Você sabe o que é autogestão? Qual o seu entendimento sobre? Na tua opinião existe autogestão na Coopcamate?

APÊNDICE 3- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Termo De Consentimento Livre e Esclarecido

1- **Título da pesquisa:** *"TEMOS QUE SONHAR JUNTOS, PORQUE SOZINHO A COISA NÃO RENDE"*: EM BUSCA DE UMA CONSCIÊNCIA CRÍTICA PARA A AUTOGESTÃO EM UMA COOPERATIVA DE CATADORES.

2- Esta pesquisa tem por **objetivo**: Estimular o desenvolvimento da autogestão, por meio de uma intervenção, em uma Cooperativa de Resíduos Sólidos Urbanos de Canoas, com base teórica em Paulo Freire.

3- Os **procedimentos** que serão realizados são os seguintes:

Entrevistas com o objetivo de Descrever a maneira como ocorre o atual processo de autogestão da Coopcamate.

4- Para a realização dos procedimentos especificados acima, solicitamos um pouco do seu **tempo** para as entrevistas e/ou gravação da interação com outros profissionais.

5- Ao participar deste estudo você estará **contribuindo** para que você e outros trabalhadores possam melhorar o processo de comunicação e assim agilizar as decisões, fazendo com que momentos emergenciais tenham a possibilidade de ser encurtados.

6- Em qualquer etapa do estudo, você terá **acesso** à profissional responsável pela pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas. A principal investigadora é a mestrande Rita de Cássia da Rosa Sampaio Brochier que pode ser encontrada no endereço Av. Victor Barreto, 2288, Bairro Centro 92010-000 - Canoas, RS.

7- É garantida a **liberdade da retirada** de consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem qualquer prejuízo à continuidade de seu tratamento na Instituição;

Direito de confidencialidade – As informações obtidas serão analisadas em conjunto com outros informantes, não sendo divulgado a identificação de nenhum paciente.

8 - Você tem o direito de ser mantido atualizado sobre os resultados parciais das pesquisas, quando em estudos abertos, ou de resultados que sejam do conhecimento dos pesquisadores;

9- **Não há despesas** pessoais para o participante em qualquer fase do estudo. Também não há compensação financeira relacionada à sua participação. Se existir qualquer despesa adicional, ela será absorvida pelo orçamento da pesquisa.

11 -O pesquisador assume o compromisso de utilizar os dados e o material coletado somente para esta pesquisa.

Acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim, descrevendo o estudo Processos decisórios em eventos inesperados: Proposta para agilização de decisões em contextos emergenciais de utilidade pública.

Eu discuti com a pesquisadora Rita de Cássia da Rosa Sampaio Brochier sobre a minha decisão em participar nesse estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas e que tenho garantia do acesso a tratamento hospitalar quando necessário. Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízo ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido, ou no meu atendimento neste Serviço.

Nome do entrevistado

Data

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste paciente ou representante legal para a participação neste estudo.

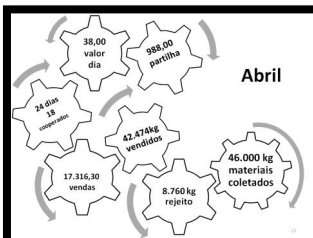
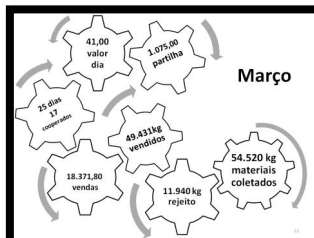
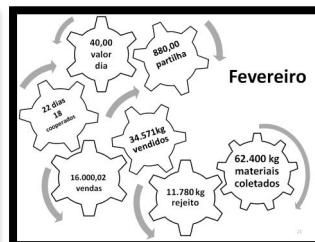
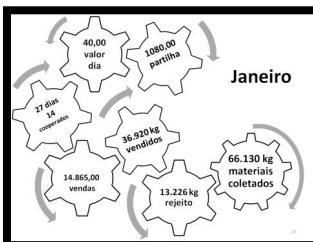
Nome do pesquisador

Data

ANEXO A – Slides utilizados na apresentação do diagnóstico em *power point* para a COOPCAMATE em 9 de junho de 2015.



Trabalho e Renda



	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril
Material coletado kg	66.130	62.400	54.520	46.000
Rejeito kg	13.226	11.780	11.940	8.760
Material vendido kg	36.920	34.571	49.431	42.474
Dias trabalhados	27	22	25	24
Número de cooperados	14	18	17	18
Faltas/ atestados acumulados	1,5 dia	1 dia	1 dia	2,5 dias
Vendas R\$	14.865,00	16.000,02	18.371,80	17.316,30

Reflexões

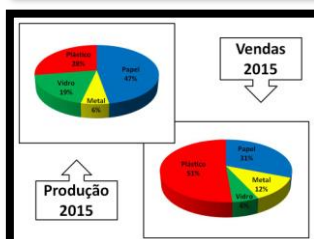
	Kg?	15.984 kg	32.033 kg	25.582 kg
Material coletado kg	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril
Rejeito kg	66.130	62.400	54.520	46.000
Material vendido kg	13.226	11.780	11.940	8.760
	36.920	34.571	49.431	42.474
Dias trabalhados	27	22	25	24
Número de cooperados	14	18	17	18
Faltas/ atestados acumulados	1,5 dia	1 dia	1 dia	2,5 dias
Vendas R\$	14.865,00	16.000,02	18.371,80	17.316,30

Reflexões

	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril
Material coletado kg	66.130	62.400	54.520	46.000
Rejeito kg	13.226	11.780	11.940	8.760
Material vendido kg	36.920	34.571	49.431	42.474
Dias trabalhados	27	22	25	24
Número de cooperados	14	18	17	18
Faltas/ atestados acumulados	1,5 dia	1 dia	1 dia	2,5 dias
Vendas R\$	14.865,00	16.000,02	18.371,80	17.316,30

Reflexões

	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril
Material coletado kg	66.130	62.400	54.520	46.000
Rejeito kg	13.226	11.780	11.940	8.760
Material vendido kg	36.920	34.571	49.431	42.474
Dias trabalhados	27	22	25	24
Número de cooperados	14	18	17	18
Faltas/ atestados acumulados	1,5 dia	1 dia	1 dia	2,5 dias
Vendas R\$	14.865,00	16.000,02	18.371,80	17.316,30



Reflexões

	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril
Material coletado kg	66.130	62.400	54.520	46.000
Rejeito kg	13.226	11.780	11.940	8.760
Material vendido kg	36.920	34.571	49.431	42.474
Dias trabalhados	27	22	25	24
Número de cooperados	14	18	17	18
Faltas/ atestados acumulados	1,5 dia	1 dia	1 dia	2,5 dias
Vendas R\$	14.865,00	16.000,02	18.371,80	17.316,30

CONTAS PAGAS

	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril
Material coletado kg	66.130	62.400	54.520	46.000
Rejeito kg	13.226	11.780	11.940	8.760
Material vendido kg	36.920	34.571	49.431	42.474
Dias trabalhados	27	22	25	24
Número de cooperados	14	18	17	18
Faltas/ atestados acumulados	1,5 dia	1 dia	1 dia	2,5 dias
Vendas R\$	14.865,00	16.000,02	18.371,80	17.316,30

As relações



Como é o grupo COOPCAMATE?



