

Uma mutação cultural: de “celetista” e/ou ‘sindicalista’ para “autogestionário”

Cláudio Nascimento*

No primeiro ano do Governo Lula, três acontecimentos foram marcantes no campo da autogestão e da EcoSol:

- 1) A fundação da Secretaria Nacional de Economia Solidária-SENAES, como política de Governo ,refletindo um avanço qualitativo do movimento social da EcoSol;
- 2) A construção do Plano Nacional de Qualificação-PNQ , que em suas diretrizes e objetivos incorporou os elementos constitutivos da autogestão e da EcoSol. Assim, a Qualificação em EcoSol permitiu a realização de um PROESQ , em que as atividades desenvolvidas pela –Associação Nacional das Empresas de Autogestão-ANTEAG nos apresentaram uma serie de questões , problemas e dificuldades, possibilitando avançar a reflexão sobre a “formação para autogestão “.
- 3) O Seminário Nacional de Autogestão, promovido pela SENAES com apoio do MST, da ADS-CUT e da ANTEAG, realizado em Joinville-SC, no mês de dezembro.

A partir destes três eventos, podemos abordar a questão da Qualificação Profissional nas novas formas de trabalho e renda, na periferia do capitalismo contemporâneo, que significa, sobretudo, falar das novas experiências emancipatórias da Economia Solidária , que surgiram na ultima década do século XIX, em alternativa à precarização do trabalho e ao desemprego estrutural, conseqüências da crise estrutural do capitalismo.

As possibilidades abertas na nova conjuntura brasileira, após as eleições presidenciais de 2002, permitiram no campo do trabalho e da educação, a construção de uma nova proposta de Qualificação Profissional.

O PNQ, em suas bases e diretrizes, recupera no campo do trabalho e da qualificação profissional, a perspectiva da emancipação do trabalho, no sentido do trabalho associativo, autogerido e solidário.

2. A globalização do capital e a precarização do trabalho.

A 3ª revolução Industrial em curso tem um caráter amplo: não é apenas, o que já seria muito, uma revolução tecnológica, uma revolução dos meios de produção e da organização do trabalho, é sobretudo , uma revolução cultural e civilizatória. Sob esse angulo de análise, as mutações atuais no mundo do trabalho, as novas possibilidades abertas com essa revolução tecnologico-cultural, a crise social em todo o mundo capitalista e a derrota político e material do “socialismo estatal”, abrem novas perspectivas para reflexão e experimentação de alternativas de caráter autogestionario, possibilidades de construção de uma hegemonia do trabalho sobre o capital.

Entretanto, as novas possibilidades abertas pela revolução tecnológica, até o momento, têm sido hegemônicas pelo capital contra o trabalho, configurando um mundo dilacerado no campo social e prefigurando um quadro de barbárie. O núcleo da questão do trabalho está situado no sistema dominado pelo capital, que reduz o trabalho humano

a uma simples mercadoria, e num sistema mundial em que os trabalhadores, privados da propriedade e do controle da empresa, não têm o direito de participar da propriedade dos meios de produção.

Todavia, contra o cenário de barbárie, marcado pela precarização e pelo desemprego a nível global, novas forças e atores foram traçando outras possibilidades, marcadas por experiências emancipatorias no mundo do trabalho, na educação e em projetos de desenvolvimento.

Especificamente no mundo do trabalho, surgiram as experiências emancipatorias da Economia Solidária e da Autogestão na produção e no território. Este fenômeno da Economia Solidária, as ocupações de fabrica na recente crise argentina, levando a fundação do “Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas” (4), as experiências emancipatorias analisadas pelo grupo coordenado por Boaventura Santos(1), assinalam a atualidade das questões da autogestão da produção e da autogestão social. Os Fóruns Sociais Mundiais, desde 2001 têm sido um grande campo de oficinas e debates destas experiências emancipatorias.

A Economia Solidária cada vez mais se afirma como um movimento social e, em alguns países, como política pública governamental, que busca a construção de alternativas ao desemprego e a crise estrutural do capital.

Novas formas de renda e de trabalho estão sendo construídas. Nesta perspectiva, a qualificação profissional assume novas tarefas, pois, uma política de qualificação socio-profissional relativa às empresas que funcionam segundo os princípios do cooperativismo e da autogestão, incorpora novos elementos de universo temático e novas metodologias que respondam aos objetivos das experiências emancipatorias no mundo do trabalho.

O PNQ incorporou estes objetivos e a diversidade de atores da economia solidária através dos Planos Territoriais e dos Planos Especiais,

3. A ECONOMIA SOLIDARIA E O PNQ

No “Termo de Referencia de Qualificação Profissional em Economia Solidária”, afirmamos que “A Economia Solidária corresponde ao conjunto de atividades econômicas – de produção, distribuição, consumo, poupança e crédito - organizadas sob a forma de autogestão (pela propriedade coletiva dos meios de produção de bens ou prestação de serviços) e pela participação democrática (uma cabeça um voto) nas decisões dos membros da organização ou empreendimento.”

Portanto, a Economia Solidária compreende uma diversidade de praticas econômicas, sociais e culturais, organizadas sob forma de cooperativas, federações e centrais cooperativas, associações, empresas autogestionarias, movimentos, organizações comunitárias, redes de cooperação e complexos cooperativos. Envolve produção de bens, prestação de serviços, finanças, trocas, comercio e consumo.

Marcos Arruda tenta definir a amplitude da EcoSol: “ Em termos econômicos alcança: o consumo ético; a produção autogestionaria (propriedade social), a gestão coletiva (empresa comunidade); comercio justo, o credito cooperativo, a educação cooperativa e a comunicação dialógica.

A Economia Solidária se constituiu nos últimos 10 anos em um processo de organização social e econômica dos trabalhadores na geração de trabalho, renda e inclusão social, bem como de desenvolvimento local-territorial, através da formação de empreendimentos econômicos solidários e da articulação de redes de comercialização e cooperação.

A EcoSol é uma estratégia de resistência à exclusão e a precarização do trabalho apoiada em formas coletivas de geração de trabalho e renda, articulada aos processos de desenvolvimento local e participativos e sustentáveis.

Todavia, o desenvolvimento da EcoSol pressupõe uma ação efetiva de promoção. Entre as ações mais importantes esta a relativa à educação e qualificação social e profissional.

Neste sentido, o PNQ afirma-se como uma política pública para enfrentamento das demandas da EcoSol em formação e educação. O PNQ, traçou as bases de uma nova Política Pública de Qualificação, que resgata e se inspira em suas diretrizes, os princípios emancipatórios do campo do trabalho e da educação, que tornam possíveis outras alternativas de desenvolvimento humano, centrado na democracia participativa, na inclusão social e na soberania nacional.

Ao integrar as políticas de educação, trabalho e desenvolvimento, o PNQ é um salto qualitativo em relação ao PLANFOR. Mesmo que este, entre as três habilidades, propusesse as de gestão, “tendo como objetivo o incremento de alternativas de trabalho autogestionado, associativo ou de micro e pequenos empreendimentos”. Entretanto, esta definição não vinha associada ao movimento social da EcoSol.

O PNQ incorpora as novas formas de trabalho e renda e suas interações no campo da educação e no projeto de desenvolvimento sustentável e solidário. As experiências dos Planos Territoriais e dos Planos Especiais do PNQ-2003, nos permitirão apontar alguns exemplos.

Lia Tiriba assinala um ponto crucial: “Não basta idealizar uma nova cultura do trabalho ou uma economia popular fundada no trabalho participativo e solidário. Mas que nunca, É PRECISO APRENDER A FAZÊ-LA, A MATERIALIZÁ-LA NO COTIDIANO DA PRODUÇÃO” (grifo nosso). A este ponto, Tiriba agrega outro extraído da obra de Luiz Razeto: “Nenhuma economia se torna solidária porque as pessoas são boas ou generosas, mas quando o Trabalho e a Comunidade se tornam fatores que determinam os demais fatores de produção”.

Este será nosso horizonte para análise do PROESQ em qualificação profissional, projeto em que os trabalhadores exerceram o direito à experimentação (D. Mothé, retoma a expressão de ROSA LUXEMBURGO, “é agindo coletivamente que os trabalhadores aprendem a se autogerir; não há outro meio crítico de apropriação da ciência”), através de um processo educativo que busca materializar uma nova cultura do trabalho. Assim, relacionam a própria prática produtiva à construção metodologia da formação na autogestão.

4) A EXPERIENCIA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM ECOSOL

O PROESQ (2) convencionado entre a SPPE do M.T.E., e a ANTEAG (3) nos trouxe uma série de elementos no que diz respeito à formação para autogestão e economia

solidária, ressaltando a importância da qualificação profissional para a superação de vários problemas atualmente enfrentados pelas experiências da ES.

As atividades do PROESQ permitiram a identificação de problemas e propostas de superação.

O Projeto traçou como objetivo a sistematização de três eixos temáticos:

Promoção de uma metodologia de trabalho com a EcoSol e a autogestão; a construção de estrutura da organização autogestionárias; relacionamento das empresas de economia solidária entre si e com o mercado.

Redes de comercialização, marco jurídico e organização das empresas de autogestão. Vários tipos de atividades foram desenvolvidos : metodologia de capacitação em gestão para os empreendimentos coletivos ;assessoria e gestão de qualidade;seminários de planejamento estratégico para rede;desenvolvimento de metodologia de assessoria jurídica;assessoria de relações de trabalho sobre saúde, meio ambiente, gênero e etnia;desenvolvimento de tecnologia na área tecnológica.

O PROESQ tem com especificidade a construção de conhecimento, e metodologias. Portanto, sua realização passa por praticas educativas, das quais podemos extrair elementos fundamentais para reflexão sobre a formação.

a) A atividade intitulada “ Metodologia de Capacitação”, foi desenvolvida através de cursos e oficinas de dois dias em varias empresas. Tinha como objetivos: reunir,sistematizar e validar a metodologia de capacitação para Empreendimentos autogestionarios; atender a demandas por capacitação das empresas;diagnosticar as necessidades principais das empresas elaborando propostas de capacitação que fomentem o desenvolvimento dos Empreendimentos.

Por exemplo, com a USINA CATENDE / HARMONIA,o objetivo foi de avaliar as atividades da usina e do conjunto dos trabalhadores. Em dezembro houve um Seminário temático,em Recife,com a presença de 76 pessoas,para avaliar as alternativas construídas pelos grupos temáticos. A pauta foi a seguinte: Uma reflexão sobre o histórico da gestão dos trabalhadores da usina;exposição da metodologia de análise utilizada e relatório dos cinco grupos; trabalho em grupo para revisão e validação dos trabalhos realizados previamente;exposição da experiência em psicultura já sendo desenvolvida nos espelhos d’água na área da Usina Catende; exposição da experiência da plantação e produção de sucos de tangerina orgânica em cooperativa do RS;plenária para socialização das discussões em grupo e validação dos resultados.

No conjunto, foram atividades realizadas em 9 Estados, em 5 regiões atingindo um total de 200 trabalhadores.

b) A atividade intitulada “Assessoria e Gestão de Qualidade”, foram realizadas em conjunto com a Incubadoras Tecnológica de Cooperativas Populares-USP, e um consultor,com a metodologia de pesquisa participativa. Constaram de visitas (trabalho de campo) a empresas de autogestão do RS (5),SC (10),SP (9) e PE (3).

Destas duas formas de atividade podemos extrair uma serie de questões para formação em autogestão na industria.

No ponto sobre “FORMAÇÃO”, a sistematização nos aponta uma serie de questões características da capacitação nas novas formas de experiências de trabalho associado:

Inicialmente, uma “questão cultural”: a mutação de “celetista” para “autogestionário” .

Esta questão central está relacionada ao fato de que muitas empresas de autogestão surgiram de processos de falência, sendo assumidas pelos próprios trabalhadores; uma grande parte deste pessoal teve ou ainda tem uma militância sindical de base .Coloca-se ,assim, a mutação da passagem de um ator que era um assalariado numa empresa caracterizada pela heterogestão, e de um militante sindical, para tornar-se sujeito em uma experiência autogestionária e também um militante da autogestão.Neste aspecto, estas experiências portam uma “herança cultural patronal”,mas,também, uma cultura de militância sindical.

“Sem duvida, para os trabalhadores, combinar objetivamente e subjetivamente, a posse individual com a posse coletiva da empresa/empreendimento é algo complexo, o duplo papel do sócio/trabalhador é de difícil compreensão”. Daniel Mothé que, em várias de suas obras, reflete sobre “ a dificuldade de ser sindicalista e autogestionário”, já havia assinalado estas contradições entre os dois tipos de militância:

“o militante de base”, que interioriza os valores de seu sindicato ou de seu partido e que se conduz como um executante disciplinado frente a sua organização e a sua hierarquia de dirigentes. E que, resistem às mudanças. E, o um novo tipo de militante da autogestão, que frente às novas experiências buscam novas respostas e novas posturas mais abertas a experimentações necessárias no campo da autogestão, que implica novas relações entre os trabalhadores nas empresas e com o conjunto da sociedade.

Esta contradição se aguça no sindicalismo brasileiro, em que não existe de forma ampla o direito de representação nos locais de trabalho, tais como, seção sindical, comissão de fábrica, e mesmo o delegado sindical. Um sindicalismo que tem grande dificuldade na relação com a sociedade, de disputar a hegemonia e construir o que se chamou de “sindicalismo cidadão”

No funcionamento coletivo, o comportamento humano desempenha o papel principal e, a invenção de estruturas de autogestão deve incorporar este comportamento. “Quando falamos em capacitação para a autogestão, falamos na promoção de formas autogestionárias de organização, o que é,antes de tudo,um empenho na elaboração de alternativas...A construção de um novo paradigma requer a afluência de diferentes áreas, envolvendo conhecimentos, valores, comportamentos, desejos e idéias”.

“A prática coletiva é um desafio que faz parte do sujeito autogestionário ,e implica numa nova relação de trabalho,que abarque a complexidade das relações humanas – diferenças entre as pessoas,limitações,sentimentos,dificuldades.“ A construção deste “sujeito autogestionário” passa pela discussão sobre as questões humanas,o relacionamento interpessoal, questões de gênero,etnia,diversidade cultural”, conclue a sistematização do Projeto Especial.

2) A gestão da produção é vista como um problema apenas para os que trabalham na área administrativa,a separação que persiste entre pensar e executar; os trabalhadores da produção cobram o “salário” no fim do mês do pessoal da administração.São mantidas expectativas de tratamento empregatício comum. Há dificuldades em perceberem as mudanças ocorridas nas relações de trabalho do modelo da autogestão da produção, que redefinem os direitos trabalhistas. Todavia, há um sentimento de ser “dono do negocio”

(“agora eu sou o patrão”), assumindo os direitos do antigo patrão mas não os novos deveres.

Do lado da administração, existe uma tendência à centralização, manifesta na dificuldade de abrir espaços públicos, além da assembléia geral, para participação concreta dos trabalhadores da produção.

Esta tensão entre administração e produção, é quase permanente, os primeiros acusando os segundos de baixa produtividade, pouca participação e pouca compreensão das dificuldades, e, os segundos acusando os primeiros de centralização e autoritarismo.

Há um desnível entre o conhecimento de gestão do pessoal da administração e do pessoal da produção. Aqueles conhecem o mercado de compra e venda, aprendem a manusear recursos financeiros, conhecem materiais, equipamentos, tecnologias, uma maior visão do todo da empresa. A dinâmica das empresas impede que estes conhecimentos sejam socializados com o pessoal da produção.

3) A comunicação é por vezes negligenciada, tida como secundária. A comunicação não se limita à socialização das informações, passa também pelo exercício de compreensão mútua, preparação do que deve ser comunicado, o resultado da comunicação e o seu retorno.

4) Uma visão sistêmica da empresa autogestionária não existe e, o planejamento é encarado

apenas por algumas pessoas. Isto leva a uma visão de curto prazo, o que prejudica a sustentabilidade da empresa. Falta visão de mercado, pouca atenção ao cenário político, pouco conhecimento dos clientes e concorrentes, pensamento idealista e resistência em realizar investimentos em longo prazo, e pouca visão de parceria, o que resulta numa “cultura de isolamento” e, um “descuido pela busca de aperfeiçoamento”.

Neste ponto, o Documento da sistematização do PROESQ adianta algumas sugestões:

“Para modificar este cenário, é necessário criar um envolvimento generalizado dos cooperados com o todo da produção e da gestão. É necessário que tenham uma visão integrada da empresa e conhecimento de seus processos, compreendendo como se dá o faturamento, sobras e retiradas, o conhecimento sobre os clientes e fornecedores e as características do mercado no qual a empresa está inserida. a apropriação desta visão ampla sobre o empreendimento capacita os trabalhadores para pensar em longo prazo”

5) Uma tecnologia voltada para as práticas da autogestão não existe, é difícil repensar a organização da produção. A tecnologia é tida como algo dado, o que dificulta as práticas democrática e participativa na empresa de autogestão. No que se refere à organização da produção, observa-se problemas que vão desde a organização básica do espaço físico e layout e a tecnologia defasada, até a qualificação técnica refletida na pouca habilidade para a realização de tarefas específicas com maior qualidade e agilidade. Nas atividades de ‘qualidade’ e ‘tecnologia’ foi constatada a reprodução pelas empresas do modo convencional de organização da produção, e que esta não favorece as práticas coletivas e envolvimento de todos os trabalhadores”.

6) O conhecimento técnico, que discute as necessidades de formação profissional para as cooperativas, nota-se “A necessidade de maior formação técnica específica é um entrave que apresenta particularidades importantes nas empresas de autogestão.”

7) A introdução de novas tecnologias, substitutas de trabalho humano. O Documento assinala que “a capacitação técnica específica em empresas autogeridas busca preencher as lacunas a respeito da independência em relação aos profissionais de mercado, a capacidade de adaptação dos associados a diferentes atividades e ao desenvolvimento de novas tecnologias voltadas para a área”. Na atividade “Assessoria para gestão de qualidade”, nas Estratégias de Ação, 3 pontos foram elaborados:

1. desenvolvimento de uma metodologia de formação para gestão que leve em consideração as questões culturais específicas de cada cooperativa, para uma melhoria de seus processos de decisão e produção. O desafio para a formação para autogestão é o desenvolvimento de uma metodologia de formação permanente e integrada.
2. Busca de qualificação técnica específica, de forma integrada ao processo todo de formação para a autogestão. Visa responder as questões relacionadas à qualificação profissional, conhecimentos de mercado e negócios e educação formal.
3. Constituição de espaços de articulação política conjunta, para responder a questões como: criação e consolidação de uma “Marca”, a mudança da imagem negativa em torno das empresas autogestionárias, a elaboração de alternativas as regras de mercado e busca de formas de financiamento, crédito e qualificação técnica específica; para isto, as empresas devem estar articuladas entre e de acordo em suas diretrizes. A consolidação de espaços de articulação política, também, permitirá o surgimento de novas discussões e visualização de novas demandas, além da troca de experiências necessária para lidar com fatores para os quais não se tem uma resposta concreta em vista, como é o caso da certificação”.

Na atividade “Metodologia de Capacitação”, surgiram elementos para uma “Proposta de Capacitação”.

“As demandas por capacitação apresentadas pelas empresas apontaram que esta seja baseada nas necessidades das empresas, atingindo os pontos críticos para o crescimento do negócio. Devem possibilitar, também, que os cooperados aprendam a acompanhar o trabalho dos profissionais que os assessorarão, por exemplo: devem conhecer sobre contabilidade para acompanhar o trabalho do contador, de legislação para acompanhar o trabalho dos advogados, etc. Ou seja, pedem que a capacitação contribua para a autonomia. Diferente do trabalho oferecido por capacitação e assessoria convencionais – que criam dependência – onde os detentores do saber prestam seus serviços de modo a que as empresas necessitem destes serviços posteriormente”.

Das sugestões e propostas apresentadas pelas empresas, destaca-se em resumo:

- a necessidade das empresas terem acesso a serviços diversos e continuados, um acompanhamento multidisciplinar.
- Esse acompanhamento deve ter finalidade educativa, de forma a possibilitar o aprendizado da técnica do profissional. Sendo assim, o processo educativo não se limita a cursos em sala de aula, sendo necessário pensar novas formas de educação, como assessoria, acompanhamento, uma formação integrada.
- Destacou-se a importância de um trabalho cujos conteúdos contemplem a realidade considerando-se os diferentes estágios dos diferentes empreendimentos e empresas, permitindo o estabelecimento de prioridades – por exemplo, algumas empresas já formadas, que já passaram pelo estágio de formação básica, tem como maior desafio o crescimento, outras por formar, possuem as dificuldades da constituição inicial.
- Consideramos, dessa forma, inadequado pensar em uma capacitação com conteúdos e carga horária pré-definidos num projeto, sendo necessário planejamento envolvendo diagnóstico da realidade e meios de verificação dos resultados.
- Entendemos que os modelos oriundos do modo convencional de produção não servem à autogestão, à medida que a intervenção convencional é da assessoria que cria a dependência. Na autogestão esse trabalho deve ser a favor da autonomia.
- É preciso pensar o “novo trabalhador”: requalificação dentro do modelo autogestionário, um trabalho de mudança cultural.
- É preciso pensar a metodologia de capacitação que propicie a empresa/empreendimento uma dinâmica tal que facilite o envolvimento de todos os sócio/trabalhadores nas questões políticas, econômicas e sociais.
- Para isto é necessário haver formação de dirigentes tanto para um maior conhecimento do mercado como para o aspecto comportamental, liderança participativa.

É necessário que a formação promova o envolvimento de todos os trabalhadores dos empreendimentos e empresas de autogestão.

3) Seminário Nacional de Autogestão

Deste Seminário, agregaremos propostas e questões que surgirão dos debates e trabalho em grupos sobre “Formação”.

- hegemonia cultural: na disputa de idéias, a questão cultural tem um papel fundamental.
- Questões de forma e conteúdo: nos empreendimentos: a partir de suas próprias particularidades; formação orgânica: cursos, oficinas, etc; assessoria continuada in loco; pesquisas voltadas às demandas do empreendimento: produto, mercado, etc.

.para setores estratégicos-redes: questões de conteúdo sobre o viés de auto-sustentabilidade.
econômica: autogestão enquanto propriedade coletiva dos meios de produção e dos resultados; gestão democrática sociocultural: relações de gênero; gerações; etnia e meio ambiente

- .Formação política: conteúdos de economia política, Estado e ideologia, a lógica da acumulação de riquezas, classes sociais e a história das lutas dos trabalhadores.
- .Metodologia que incorpore o conhecimento de forma integral repensar a questão da educação, do lúdico, do estético, e que vá além e para fora da sala de aula;

- .Realizar intercambia de experiências com outros países, com destaque para o MERCOSUR.
- .Instituir uma cultura autogestionaria: iniciar pela ruptura com a dependência em relação aos padrões; negar a hierarquia tradicional e afirmar outros valores com base na transparência e na construção coletiva das personalidades da produção.
- .Trabalhar metodologia de ‘tecnologia social’, voltada para a promoção da autogestão.
- .Quilombolas: trabalhar a formação com base na cultura e propostas de interesse local, traçando alvos especiais, como indígenas, pescadores, que têm uma base rural.
- .Criar um centro de Memória Social da Autogestão.
- .Propor Lei em que a autogestão possa participar do ‘currículo da escola formal’
- .Seminários específicos sobre formação e credito.
- .Capacitar para o ‘mercado solidário’
- .Construir novos instrumentos de gestão, específicos para os empreendimentos autogestionarios.
- .Formar os agentes financeiros, levando-os a conocer a autogestão, os bancos e os responsáveis;

5. 5) Formação para Autogestão nas empresas autogestionarias.

A experiência do Projeto especial nos mostrou que, para o desenvolvimento da autogestão é necessário muito mais que a vontade e a idealização de uma nova cultura do trabalho associativo e solidário. O difícil é materializá-la no cotidiano, no local de trabalho. A autogestão, mas que a heterogestão, enquanto atividade econômica, transforma as coisas e transforma os homens e mulheres. A autogestão busca desenvolver, ao mesmo tempo, a produção de coisas e o desenvolvimento dos seres humanos.

O primeiro aspecto, exige dos sujeitos autogestionarios, uma gestão econômica da empresa; o segundo aspecto, exige um desenvolvimento sociocultural que, devido à rigidez da organização do trabalho da empresa heterogerida, deve se estender a todos os trabalhadores e tornar-se uma promoção coletiva: é o objetivo próprio à autogestão, ou seja, o exercício de suas possibilidades criadoras, a solidariedade com outros homens, a participação ativa no conjunto da sociedade. A propriedade coletiva dos meios de produção pertence ao conjunto da sociedade, a Nação, e não aos trabalhadores que a gerem diretamente.

A promoção desta formação, o seu exercício concreto no cotidiano, implica uma concepção de Homem, de Vida, do Trabalho e da Sociedade.

Nesta perspectiva, não podemos deixar de abordar um tema intrínseco à autogestão: a do tempo livre. A redução da jornada de trabalho e o aumento da jornada de vida; isto significa que, o crescimento do tempo livre para favorecer o desenvolvimento da ação solidária e cooperativa. Daniel Mothé mostra que na sociedade capitalista atual, o mundo do lazer é caracterizado por fenômenos de segregação mais fortes que aqueles existentes no mundo do trabalho. Para Mothé, “O crescimento do tempo livre é acompanhado de um paradoxo: com a massificação e a evolução das técnicas, deve-se controlar e regular cada vez mas a utilização deste tempo livre”.

A emancipação possível devido a automatização das tarefas produtivas só se tornará realidade quando acompanhadas de uma grande mudança cultural, que permita o acesso dos bens comuns a todos os seres humanos.

Pierre Naville afirma que “a autogestão não poderá verdadeiramente se desenvolver e prosperar se não houver uma diminuição substancial da duração do trabalho. Quando se trabalha 40 horas ou mais por semana, torna-se difícil e mesmo impossível, se consagrar realmente ,com eficácia, as atividades de gestão na sociedade”. A consolidação da autogestão depende de que se atribua cada vez mais importância as atividades não produtivas no sentido tradicional do termo. Não devemos confundir a riqueza das trocas humanas com a acumulação sem fim de mercadorias ou de produtos, afirma Naville.

Lia Tiriba caminha na mesma perspectiva” “O novo sentido do trabalho terá como horizonte a constituição de uma sociedade,onde o trabalhador supere sua condição de mercadoria, resgate o direito de ser proprietário coletivo dos meios de vida, consiga controlar o ritmo e o tempo de seu trabalho.Uma nova cultura do trabalho também pressupõe a liberação do tempo livre, a transformação do tempo escravizado em tempo para o desenvolvimento de sua plenitude como homem”.

Definir e/ou assinalar elementos de “formação para a autogestão”, não é um exercício difícil, pois temos do nosso lado a experiência acumulada ,que nos serve como ponto de partida,como alavanca .

Todavia, concretizar e materializar esta formação é coisa bem distinta e complexa. Paul Singer lançou o desafio aos trabalhadores presentes no Seminário de Autogestão, em Joinville: “A autogestão está em processo.A opção pela autogestão tem que ser reafirmada a cada dia. Devemos nos dar a liberdade de criar e recriar a autogestão”.

Neste mesmo sentido, temos a definição feita por Pierre Naville*: “O termo autogestão significa um ‘princípio’ e não uma regra,uma instituição ou uma solução.Significa que o objeto social deve se auto-determinar”. Yvon Bourdet, que tentou formular uma “ teoria política da autogestão”, definiu os dois princípios fundamentais da autogestão:

1. trata-se da “revogabilidade a todo momento , dos deputados, delegados ou dirigentes. Esta regra, simples e radical, tem por objetivo impedir a divisão entre os que comandam e os que obedecem”;
2. não pode haver autogestão sem democracia , se os homens não exercem a auto-determinação.

Podemos completar estas afirmações , com a fala de Singer em Joinville: “ A pratica é o filtro dos princípios”.

Das experiências históricas da autogestão,podemos extrair alguns pontos fundamentais , quando refletimos sobre o exercício coletivo de organização da gestão.

Os trabalhadores combateram não apenas no plano sindical , mas também no plano político, e,ao mesmo tempo,no plano cultural e, no desenvolvimento da personalidade e da inteligência.

Daniel Mothé, assinalou “cinco níveis possíveis da autogestão”: A relação do trabalhador com seus instrumentos e com a matéria

1. O trabalho de equipe, da cooperação entre os operários,em pequenas unidades de base;
2. A gestão coletiva, em nível de departamento;
3. A gestão coletiva, em nível da empresa;
4. A gestão total da sociedade pelo conjunto do corpo social.

Se fosse feita uma pesquisa abrangendo estes 5 campos, entre o conjunto de trabalhadores das atuais empresas de autogestão,possivelmente, iria nos mostrar que uma grande parte

não se sente qualificada suficientemente para desenvolver a autogestão. Por exemplo, poderíamos fazer as seguintes constatações:

- os trabalhadores conhecem pouco o conjunto da empresa, cada um conhece bem apenas sua parte no trabalho;
- o trabalhador da produção não conhece as questões econômicas da empresa;
- os trabalhadores não têm a qualificação necessária e não têm tempo para tal;
- É necessário um mínimo de formação em contabilidade, do contrário o contador monopolizará as contas;
- Devido a falta de formação, os trabalhadores muitas vezes não entendem a linguagem usada nas assembleias.
- A “cultura do isolamento” é muito forte;

É correto que o exercício coletivo da experimentação da autogestão nos locais de produção, educa os trabalhadores. Mas, é também certo que, a autogestão requer uma formação, gerida pelos próprios trabalhadores, mesmo que não exclua a presença de monitores / educadores externos à empresa.

Mas, qual orientação deve ter esta formação para a autogestão ?

Vimos que a experiência desenvolvida pela ANTEAG , teve como principais atores os próprios trabalhadores em dezenas de empresas de autogestão , em todo o país, durante o período curto de Outubro 2003-Janeiro 2004, e que nos permitiu assinalar algumas questões para reflexão.

Em primeiro lugar, não é suficiente a propriedade coletiva dos meios de produção e uma prática democrática (assembleias, comissões, etc.) para consolidar a autogestão. A experiência mostra que a separação e divisão entre “Dirigentes” e “Dirigidos” é uma herança muito forte nas experiências.

Neste sentido, a rotatividade de funções é importante. Paul Singer afirma que “para as cooperativas, é fundamental a existência de um rodízio na direção, porque quanto mais sócios aprenderem a gerir, mais democrática será. A separação entre o trabalho manual e o intelectual tem que ser combatida. Não precisa que isso se torne lei, mas tem que ser uma regra básica. Porque a prática é o filtro dos princípios”.

Pierre Naville, em seu estudo sobre técnica, tempo e autogestão, afirma também que ,” É muito difícil, quase impossível, se formar de modo permanente, de modo a poder ocupar as funções múltiplas na produção e na vida social. Mas, não pode haver consolidação da autogestão se os homens e as mulheres no local de trabalho não se tornam polivalentes, se não podem circular nos sistemas de produção, se eles não podem mudar de emprego várias vezes no curso de suas vidas.” Para Naville, a rotação das tarefas no quadro da autogestão, deve ser um objetivo para impedir que a divisão das tarefas e das funções, não se reconstrua como uma nova divisão do trabalho”.

Tentemos formular alguns pontos para uma política de formação para a autogestão:

1. –“Formação econômica”

A “formação para autogestão nas empresas “implica uma “formação econômica” dos trabalhadores, realizada no próprio local de trabalho e nas horas de trabalho. É necessário desmistificar os números, as cifras, a contabilidade. Todos devem conhecer a engrenagem econômica da empresa, sua situação financeira e sua forma de organização.

2. -“Formação social”

Uma proposta de “formação social” é necessária, para entender as relações de produção na empresa e na sociedade, em outras empresas, em redes de comercialização e cadeias produtivas.

3. -“Formação para comunicação”

Esta “formação social” deve ser completada por uma formação que permita a cada trabalhador estar ao corrente dos problemas da empresa, de suas dificuldades, suas perspectivas e de poder participar na elaboração das decisões. É vital a organização de “comissão” ou “equipe” para “Informação” e “Comunicação”, formada pelos próprios trabalhadores, para recolher sugestões e provocar debates, criando um diálogo permanente.

4. -“Formação de formadores”

A proposta formativa se completa por um “formação de formadores”, de “multiplicadores, animadores da autogestão, para que a empresa torne-se um meio cultural de formação permanente, uma escola prática para autogestão. Sobretudo, em empresas maiores, onde o número de trabalhadores a ser formado é muito grande; só um trabalho de multiplicação de animadores orgânicos à empresa pode cumprir esta exigência. Mesmo que, no início, na formação haja a participação de educadores externos. Autogestão significa auto-educação e autonomia; os trabalhadores devem ser capazes de se formar com seus próprios instrumentos e métodos.

Em resumo, podemos concluir com a afirmação de Lia Tiriba, em sua reflexão sobre uma “pedagogia dos empreendimentos populares”: Mas, é preciso reconhecer que, na prática, ainda nos faltam os instrumentos para contribuir não apenas para a ‘viabilidade econômica’ dos empreendimentos populares, mas também para sua viabilidade educativa, política e cultural (...). Pensamos que a busca permanente de uma práxis educativa que contemple ‘formação geral’ e ‘formação específica’ (de maneira a articular objetivos econômicos / objetivos educativos e sociais) é um dos elementos – chave da educação dos trabalhadores que, frente à crise do emprego, vêm tentando organizar seus empreendimentos econômicos via o associativismo”.

Notas:

1) Ver obra citada na bibliografia .

2) A avaliação do Projeto conclui que: “a interação promovida pelo PNQ nas diversas atividades contribuiu em muito para a formação dos trabalhadores, no sentido de :

- um maior conhecimento da realidade do país; quebrar a cultura do isolamento; uma maior conscientização política e compreensão da importância do movimento da EcoSol no país, e do papel de cada um neste processo; que é necessário que a formação promova o envolvimento de todos os trabalhadores dos empreendimentos e empresas de autogestão”.

3) Entidades componentes do projeto com a ANTEAG: IBASE, FASE, CARITAS, PACS, ADS-

CUT, ITCPS.

Bibliografia

- -Singer, Paul. Palestra no Seminário Nacional de Autogestão. Joinville, 2003.
- -Singer, Paul. Introdução à economia solidária. editora da fundação Perseu Abramo. 2002.
- -Mothé, Daniel. L’ autogestion goutte à goutte. Paris. éditions du Centurion, 1980
- -Mothé, Daniel. “Militant chez Renault”. Éditions du Seuil. Paris, 1965
- -Mothé, Daniel. “Lê métier de militant”. Éditions du Seuil, Paris, 1973
- -Mothé, Daniel. “ L’ utopie du temps libre”. Éditions Esprit. Paris, 1997
- -Naville, Pierre. “Lê temps, la technique, l’ autogestion”. Éditions Syros, Paris, 1980

- Naville, Pierre. “La Formation Professionnelle et L’Ecole”. PUF.Paris.1948
- Bourdet, Yvon. “ La Délivrance de Prométhée. pour une theorie politique de l’autogestion”.éditions anthropos, Paris.1970.
- Bourdet, Yvon. “Les conditions de possibilité de l’autogestion”.Em,“Autogestion “, cahier n. 9-10. sept.-dec.1969.
- “Autogère par ‘en-haut’ ou par ‘an-bas’ ¿. Em, “Autogestion et Socialisme”. Études,débats,documents. N.30-31. Paris. mars-juin 1975
- Termo de Referencia de Qualificação Profissional em EcoSol. M.T.E.Brasilia.2004.
- Plano Nacional de Qualificação.2003-2007.Brasilia,julio de 2003.M.T.E.
- Tiriba, Lia. “Formação de trabalhadores face à crise do emprego: pontos para uma “pedagogia dos empreendimentos populares”.digit.Email= tiriba@msm.com.br
- Arruda, Marcos.”Situando a Economia Solidaria”.Em: “Economia Solidaria”. Salvador, 2003.
- Boaventura de Souza Santos (org.). “Produzir para viver; os caminhos da produção não capitalista”.Rio de Janeiro,Civilização Brasileira,2002.
- Nascimento, Claudio. “Socialismo Autogestionario”. verbete,em: Cattani, David Antonio (org.). “A Outra Economia”. VERAZ editores. Porto Alegre,2003.
- “Las Transformaciones en el mundo del trabajo”. 2001.www.alliance21.org. (de, Claudio Nascimento e Armando Lisboa)

- Coordenador-Geral de Formação, da SENAES.

Autogère “par en –haut’ ou ‘par em –bas’ ?