

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E DE TECNOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ORGANIZANDO-SE EM
COOPERATIVAS: UMA ALTERNATIVA DE TRABALHO?**

Regina Yoneko Dakuzaku Carretta

TESE DE DOUTORADO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E DE TECNOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ORGANIZANDO-SE EM
COOPERATIVAS: UMA ALTERNATIVA DE TRABALHO?**

Regina Yoneko Dakuzaku Carretta

*Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em
Engenharia de Produção da Universidade Federal de
São Carlos como parte dos requisitos para obtenção do
título de doutora em Engenharia de Produção, na área
de Gestão da Produção.*

Orientador: Prof. Dr. Oswaldo Mário Serra Truzzi

SÃO CARLOS

2004

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da
Biblioteca Comunitária/UFSCar**

C315pd

Carretta, Regina Yoneko Dakuzaku.

Pessoas com deficiência organizando-se em cooperativas: uma alternativa de trabalho? / Regina Yoneko Dakuzaku Carretta. -- São Carlos : UFSCar, 2005.
173 p.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal de São Carlos, 2004.

1. Cooperativas - organizações. 2. Deficientes - trabalho.
3. Economia solidária. 4. Inclusão de deficientes. I. Título.

CDD: 658.047 (20^a)

*Ao meu esposo Cássio,
companheiro carinhoso e compreensivo
que muito me apoiou nessa jornada,
ajudando a me centrar e
me proporcionando bons momentos de humor e amor.*

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Prof. Oswaldo Mário Serra Truzzi, pela confiança, atenção, apoio e carinho. Mais que pesquisador, pessoa. Obrigada por todos os ensinamentos, fundamentais na construção e conclusão de mais uma etapa.

Ao Departamento de Terapia Ocupacional que me proporcionou o apoio necessário; aos colegas e amigos que fizeram desse trabalho algo menos solitário e mais compartilhado; aos alunos, bolsistas, integrantes dos vários grupos, pelo incentivo e desafios colocados.

Aos amigos da Incubadora Regional de Cooperativas Populares – INCOOOP – , espaço de sonhos, projetos, intervenções, reflexões, questionamentos e, principalmente, de muita esperança.

Aos novos amigos da caminhada no descobrir e na construção da Economia Solidária. Amigos de São Carlos, de São Paulo, do Brasil, do mundo... da grande Rede Solidária.

Aos colegas e amigos do Departamento de Engenharia de Produção, sempre abertos aos colegas de outras áreas...

Aos que colaboraram nas várias fases desta tese: no projeto, nas reflexões, nas dificuldades, alegrias, “Seminários II”, Qualificação, finalização, resumo, tradução...

Aos meus amigos que, conversando, questionando ou ouvindo, mostraram-se presentes desde a fase inicial desse trabalho, quando ainda era um esboço....Aos amigos de sempre, de todas as jornadas, compartilhando a pesquisa, o lazer, o trabalho, os sonhos, e todos os outros projetos de vida.

Aos empreendimentos pesquisados e às pessoas que os representaram, sempre colaboradores, contribuindo com as suas histórias, reflexões, empolgação e esperança.

Ao Prof. Paul Singer, a Profa. Tércia Dias, a Profa. Lucy Akashi, a Profa. Alessandra Rachid, a Profa. Sylvia Leser, a Profa. Rosemeire Scopinho e Profa. Ana Rita Gallo, apoios fundamentais na defesa.

A querida Profa. Ligia de Assumpção Amaral, pessoa sempre presente....Saudades...

Aos meus pais, Luzia e Chokichi, com os quais aprendi as minhas primeiras lições de vida e a quem devo o aprendizado constante e o apoio incondicional.

Aos irmãos, afilhados, sobrinhos e familiares. Sempre presentes, me acolhendo com carinho, alegria e amor.

Ao Cássio, apoio constante, amor presente.

A Deus, início e razão de tudo.

LISTA DE QUADROS

Quadro 3.1 - Número de cooperativas criadas no Brasil, de acordo com o década ..	21
Quadro 3.2 – Diferenças entre sociedade cooperativa e empresa tradicional.....	23
Quadro 6.1 – Quadro comparativo entre os empreendimentos cooperativos.....	125

LISTA DE FIGURAS

Figura 3.1 – Evolução do número de cooperativas, dos principais ramos, registradas na OCB, desde 1990.....	22
Figura 7.1 – Representação da estrutura da Tramart.....	153
Figura 7.2 – Representação da estrutura da Casa Profa. Lydia.....	154
Figura 7.3 – Representação da estrutura da COPAVI-SP.....	155

LISTA DE SIGLAS

ACI – Aliança Cooperativa Internacional

ADESC – Associação dos Deficientes Físicos de São Carlos

APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

CEBRACOOP – Central Brasileira de Cooperativas

CECCO – Centro de Convivência e Cooperativa

CEDIPOD – Centro de Documentação e Informação do Portador de Deficiência

CENP – Coordenadoria de Normas Pedagógicas

CIEE – Centro de Integração Escola Empresa

CEAPPD – Conselho Estadual para Assuntos da Pessoa Portadora de Deficiência

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CMPD – Conselho Municipal do Portador de Deficiência

COEP – Comitê de Entidades Públicas no Combate à Fome e pela Vida

COOPDEF – Cooperativas de Portadores de Deficiência Ltda

COOPERTRAC – Cooperativa de Trabalhadores Cegos

COPAVI-SP – Cooperativa Padre Vicente de Paulo Penido Burnier

CRP – Centro de Reabilitação Profissional

CUT - Central Única dos Trabalhadores

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador

INCOOP/UFSCar – Incubadora Regional de Cooperativas Populares da Universidade Federal de São Carlos

INPS – Instituto Nacional de Previdência Social

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

ITCP's – Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares

MPT – Ministério Público do Trabalho

MST – Movimento dos Trabalhadores sem Terras

NAPES – Núcleo de Ação e Pesquisa em Economia Solidária

OCB – Organização das Cooperativas Brasileiras

OAB – Órgão dos Advogados do Brasil

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONG's – Organizações Não Governamentais

PADEF/SERT – Programa de Apoio ao Portador de Deficiência, da Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho

PAT – Posto de Atendimento ao Trabalhador

PAS – Plano de Atendimento à Saúde

REDE SACI – Solidariedade, Apoio, Comunicação e Informação, USP/SP

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresa

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SERT – Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho

SESC – Serviço Social do Comércio

SESCOOP – Sistema Cooperativo Brasileiro

SESI – Serviço Social da Indústria

SUTACO – Superintendência do Trabalho Artesanal e da Comunidade

TRAMART - Cooperativa de Trabalho a Trama da Arte

UNESP – Universidade Estadual de São Paulo

UNITRABALHO – Rede Interuniversitária de Estudos e Pesquisa sobre o Trabalho

URP – Unidade de Reabilitação Psicossocial

USP – Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	01
2 MÉTODO: IDENTIFICANDO OS SUJEITOS DA PESQUISA.....	07
2.1 Proposta Inicial.....	07
2.2 Escolha do método.....	08
2.3. Localizando as experiências atuais.....	10
2.4 Entrevistas.....	13
2.5 Análise dos dados	16
3 COOPERATIVISMO, ECONOMIA SOLIDÁRIA E AUTOGESTÃO.....	17
3.1 Cooperativas: sua origem, princípios e diferenciais.....	17
3.2 Economia Solidária.....	26
3.3 Autogestão.....	30
4 PESSOA COM DEFICIÊNCIA E TRABALHO.....	35
4.1 Terminologia.....	35
4.2 Do trabalho negado ao trabalho abrigado: a institucionalização.....	38
4.3 Os programas de reabilitação profissional: o Paradigma de serviços e a normalização.....	39
4.3.1 Propostas das oficinas: ocupação, terapia, educação ou capacitação para o trabalho?	41
4.3.2 Oficinas de trabalho: suas atividades de treinamento e organização interna.....	43
4.4 Mudanças: rumo à inclusão?	46
4.5 Institucionalização, normalização ou inclusão. Onde estamos nós?	48
4.6 Cooperativas de trabalho: uma possibilidade de inclusão para pessoas com deficiência?	52

5. ESTUDO DE CASOS: CONHECENDO AS EXPERIÊNCIAS COOPERATIVISTAS.....	59
5.1 Tramart: uma experiência de inclusão.....	66
5.1.1 Breve histórico.....	66
5.1.2 Público alvo.....	69
5.1.3 Participantes.....	69
5.1.4 Atividades desenvolvidas pela cooperativa.....	70
5.1.5 Funcionamento e organização interna.....	73
5.1.6 Desafios e avaliação do processo.....	79
5.2 Casa Profa. Lydia: uma associação de pessoas com deficiência.....	85
5.2.1 Breve histórico.....	85
5.2.2 Público alvo.....	89
5.2.3 Participantes.....	91
5.2.4 Atividades desenvolvidas pela cooperativa.....	92
5.2.5 Funcionamento e organização interna	98
5.2.6 Desafios e perspectivas.....	102
5.3 COPAVI-SP - Cooperativa Padre Vicente de Paulo Penido Burnier: uma cooperativa para pessoas com deficiência auditiva.....	104
5.3.1 Breve histórico.....	104
5.3.2 Público alvo.....	105
5.3.3 Participantes.....	106
5.3.4 Atividades desenvolvidas pela cooperativa.....	107
5.3.5 Funcionamento e organização interna.....	117
5.3.6 Desafios e avaliação do processo.....	121
6. MEANDROS DAS EXPERIÊNCIAS COOPERATIVISTAS: UMA COMPARAÇÃO ENTRE OS CASOS ESTUDADOS.....	125
6.1 Objetivos iniciais.....	126
6.2. Público alvo, segmento de atuação da cooperativa e prática da inclusão.....	131
6.3 Início, legalização, sede.....	133

6.4 Recursos e atividades econômicas.....	134
6.5 Formação cooperativista.....	135
6.6 Capacitação técnica e administrativa.....	139
6.7 Organização interna.....	142
6.8 Relação com a comunidade.....	146
6.9 Assessoria.....	146
6.10 Diferenciais dos presidentes.....	147
6.11 Inserção social e econômica.....	149
6.12 Situação em 2003.....	151
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	153
7.1 Análise à luz da Economia Solidária.....	153
7.2 Análise à luz da inserção da pessoa com deficiência no trabalho.....	158
7.3 Concluindo.....	161
REFERÊNCIAS.....	164

RESUMO

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ORGANIZANDO-SE EM COOPERATIVAS: UMA ALTERNATIVA DE TRABALHO?

As cooperativas têm sido apresentadas como uma alternativa de inserção no mercado de trabalho para pessoas com deficiência, diferentemente das propostas mais tradicionais de encaminhamento a empregos regidos por CLT, em funções individuais, em atividades industriais, como as propostas iniciais dos modelos de Reabilitação Profissional. Por sua vez, as cooperativas de trabalho, além da possibilidade de geração de trabalho e renda, apresentam-se como um modelo de gestão participativa e autogestionária, nas quais coexistem objetivos sociais e econômicos. Atualmente as cooperativas de trabalho, principalmente as cooperativas denominadas “populares” têm sido discutidas e desenvolvidas no âmbito da Economia Solidária, movimento que busca a partir dos empreendimentos solidários, a participação mais efetiva dos trabalhadores, em caráter autogestionário e emancipatório, como uma alternativa ao modelo capitalista de produção. As cooperativas populares envolvem a população excluída, destituída de recursos econômicos, e muitas vezes também do conhecimento técnico/profissional para o desenvolvimento de uma atividade econômica, como é o caso também, da população com deficiência. Com o objetivo de melhor conhecer e avaliar a possibilidade de as cooperativas de trabalho constituírem-se como alternativas para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e como alternativa de inclusão social e econômica dessa população, bem como conhecer os desafios e perspectivas colocados, esta pesquisa propôs-se a desenvolver estudos de caso envolvendo três empreendimentos. As experiências analisadas mostraram formas variadas de proposta e gestão, necessidade de formação cooperativista, desafios colocados quanto a recursos financeiros e capacitação técnica, desafios na própria gestão participativa (hierarquia, envolvimento dos cooperados no projeto coletivo) e desafios colocados pela administração própria e pela atividade econômica escolhida (legalização, recursos, divulgação, distribuição e comercialização). Por fim, temos que o modelo de gestão cooperativa pode possibilitar alternativa de geração de trabalho e renda às pessoas com deficiência como também a participação e inclusão social. No entanto, a sua construção não é um caminho fácil e de fórmulas prontas. Há vários desafios colocados pela gestão coletiva e democrática e pelo desenvolvimento de um empreendimento próprio, cujo enfrentamento envolve uma capacitação não apenas técnica, mas também administrativa e cultural.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; Trabalho; Cooperativas; Economia Solidária; Inclusão.

ABSTRACT

DISABLED PEOPLE ORGANIZING IN CO-OPERATIVES: ALTERNATIVE FOR WORK?

Co-operatives are been presented as an insertion alternative in trade work for disabled people, with different meaning from the most traditional proposals of leadings for formal jobs under Brazilian CLT (Consolidate Work Laws), in individual functions, in industrial activities, as the earlier proposal of professional rehabilitation models. On the other hand, the work co-operatives besides possibilities of work generation and profits are showed as a participative management and self-management in which there are social and economics goals. Nowadays, the work co-operative, specially the co-operative so named "popular" are been discussed and developed inside Solidary Economy, movement that search from solidary enterprises for an alternative to capital model of production. The popular co-operative involve socially excluded people, without economic sources and sometimes without both technical and professional knowledge which they might be able to develop economic activities like disabled people. With the main objective to know and evaluate the possibility of work co-operatives being able to include disabled people in work as well as to know the challenges and the outlooks, the present research proposed to develop case studies involving three kinds of enterprises. A lot of proposals and management were showed by analysed experiences, by showing the necessity of co-operative formation, challenges presented as a financial resources and technical capacitation, challenges in own participative management (hierarchy, involvement of co-operative workers in aggregative projects and challenges of owner management of choose economic activity (legalization, sources, diffusion, distribution of goods and trading). At last, the conclusion that co-operative management model could possible an alternative work/job generation and amounts to disabled people as well as, their participation and social inclusion. However, their building up there is no easy way and there are no handy formulas. There are a lot of challenges in collective and democratic management and by developing of own enterprise which confrontation involve not only technical meaning but both management and cultural capacitation.

Key words: Disabled People; Work; Co-operatives; Solidary Economy; Social Inclusion.

1 – INTRODUÇÃO

Ao abordarmos o tema pessoa com deficiência e trabalho, podemos considerá-lo no contexto das propostas da capacitação profissional dessa população (reabilitação profissional); no contexto da legislação que prevê, entre outras coisas, cotas para a sua inclusão no mercado de trabalho; no contexto da inclusão social e no contexto das alternativas de inserção no mercado para esta população, não necessariamente em empregos convencionais (industriais, com vínculos empregatícios em regime de CLT, por exemplo), porém em situação de trabalho autônomo, empresas familiares e trabalhos coletivos como são os casos das cooperativas de trabalho.

Os programas de reabilitação profissional visam a preparação da pessoa com deficiência para a inserção no mercado de trabalho. Tal capacitação deve considerar a educação escolar (recebida ou a receber), a expectativa de promoção social, possibilidades de emprego existentes em cada caso, motivações, atitudes e preferências profissionais e necessidades do mercado de trabalho (BRASIL, 1999a). Tais programas, portanto, centram-se na mudança da pessoa com deficiência, considerando o seu aprendizado, a sua capacitação, até que esteja apta para a sua inserção no mercado formal.

A despeito da importância desses programas para a pessoa com deficiência, críticas às mesmas têm sido feitas apontando questões que vão das relações hierárquicas estabelecidas pela equipe de reabilitação profissional até as atividades utilizadas no processo de capacitação para o trabalho, ou mais comumente denominado de treinamento.

A equipe técnica de reabilitação, muitas vezes detendo o conhecimento do processo e utilizando seu poder de decisão, estabelece uma relação hierárquica com os usuários dos programas. A escolha da função de treinamento, a avaliação de desempenho obtido a cada período (normalmente mensal) e a definição do momento para o encaminhamento a uma vaga de emprego, cabem a esta equipe.

As atividades utilizadas nas oficinas de trabalho – denominação dos espaços utilizados para o treinamento –, muitas vezes reproduzem o modelo taylorista-fordista de produção, sendo parcelares e repetitivas, com distinção entre as funções de concepção e de execução.

Outra crítica refere-se ao ambiente muitas vezes segregado em que se realizam as atividades de oficina, o que não favorece o contato com a comunidade, dificultando o aprendizado quanto às relações com o seu meio externo, meio ao qual posteriormente a pessoa será encaminhada.

O longo período de permanência no programa também pode ser alvo de críticas. Muitas vezes o encaminhamento demora a ocorrer, ou por vezes, efetivamente não acontece, sendo a oficina um fim em si mesma, o que poderíamos considerar como uma forma de institucionalização.

Alguns programas apresentam propostas repensando esse modelo, abrindo maior espaço para a participação da clientela e buscando o encaminhamento efetivo ao mercado de trabalho. Assim, observa-se em alguns programas, a ampliação na participação dessa clientela nas questões pertinentes ao seu próprio processo de capacitação profissional e o estabelecimento de metas para um encaminhamento mais breve a uma vaga de trabalho a exemplo do caso estudado por DAKUZAKU (1999). A relação com a equipe técnica torna-se mais próxima. As atividades no ambiente real de trabalho passam a ser utilizadas tanto para avaliação de habilidades e interesses como para a capacitação, incluindo-se os estágios realizados nas próprias empresas. As atividades/funções também não se restringem às industriais, incorporando-se as do setor de serviços. O distanciamento entre a equipe técnica e o meio externo diminui. Outras alternativas de trabalho começam a ser consideradas, como as micro-empresas familiares, o trabalho autônomo e as cooperativas de trabalho¹ (SILVA, 1993). Esta última alternativa também é apontada por RONDAN (1984) que a considera como importante alternativa de reabilitação profissional e de inserção no mercado de trabalho.

Enquanto legislação federal, o Decreto Lei n. 3.298/99, que visa fixar uma política nacional para integração da pessoa com deficiência, também prevê em seu artigo 35 a inserção dessa população em várias modalidades, inclusive sob a forma de cooperativas (BRASIL, 1999a).

Segundo a Aliança Cooperativa Internacional (ACI) (2003), “cooperativa é uma associação de pessoas que se unem, voluntariamente, para satisfazer aspirações e necessidades econômicas, sociais e culturais comuns, através de uma empresa de

¹ Neste trabalho, enfocaremos as cooperativas de trabalho, envolvendo as de produção ou de serviços. No capítulo 3 encontra-se uma breve apresentação dos variados tipos de cooperativas.

propriedade comum e democraticamente gerida”. Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) (s/d), as cooperativas apresentam entre seus objetivos: valorizar a força produtiva dos trabalhadores, emancipar as pessoas de segmentos mais excluídos, gerar trabalho, proporcionar melhoria de renda, melhoria de condições de trabalho e a promoção de seus associados.

Com a cooperativa de consumo de Rochdale, fundada em 1844 na Inglaterra, foram compilados os primeiros princípios cooperativos, posteriormente reafirmados, modificados e ampliados nos Congressos da ACI. São esses: 1) Livre acesso e adesão voluntária; 2) Controle, organização e gestão democrática; 3) Juros limitados ao capital; 4) Distribuição dos excedentes ou sobras para o desenvolvimento da cooperativa para os serviços comuns e entre os sócios na proporção de suas operações; 5) Constituição de um fundo para a educação entre os seus membros; 6) Cooperação entre as cooperativas em âmbito local, nacional e internacional; 7) Aspiração de conquista ou expansão constante; 8) Autonomia (RECH, 2000).

No âmbito da Economia Solidária² tem-se discutido a cooperativa de trabalho como alternativa de geração de trabalho e renda, enquanto modelo de autogestão, possibilitando aos trabalhadores gerir seu próprio empreendimento de forma coletiva, participativa e democrática (SINGER & SOUZA, 2000; PONTE JUNIOR., 2000b; GUIMARÃES, 1998).

No Brasil, percebe-se um movimento de redescobrimto do cooperativismo ou “reinvenção”, como o chama SINGER (2000), no qual destacam-se as cooperativas populares que privilegiam os trabalhadores excluídos do mercado de trabalho. Enfatiza-se a autogestão e a solidariedade como pauta fundamental, explicitando que nem sempre um empreendimento que se intitula “cooperativa” adota os princípios cooperativistas em sua prática cotidiana, o que o exclui do que atualmente chamamos no Brasil de Economia Solidária: algumas cooperativas nominais mantêm a prática democrática restrita à diretoria, não possibilitando a participação coletiva dos demais trabalhadores; outras contratam um número expressivo de assalariados, permanecendo a “filosofia cooperativista” somente entre os dirigentes; outras ainda, cooperativas fraudulentas, utilizam a estrutura jurídica de cooperativa apenas para se esquivar do cumprimento dos direitos trabalhistas, sendo chamadas de “coopergatas”.

² O tema Economia Solidária será apresentado e discutido no capítulo 3 desse trabalho.

Neste sentido, a organização cooperativa não deve ser vista apenas como uma alternativa de inserção no mercado de trabalho da pessoa com deficiência, mas também como uma possibilidade de maior participação e autonomia desses trabalhadores. Corroborando, RONDAN (1984) destaca que a filosofia que deve reger a criação de cooperativas é a de que as próprias pessoas com deficiência devem ser os principais atores de sua reabilitação, de seu processo de capacitação profissional, do tratamento médico e da sua adaptação social. Sua participação, portanto, deve ser direta e pessoal.

Destacamos a importância dessas iniciativas considerarem a possibilidade de participação não exclusiva de pessoas com deficiência, criando assim, um ambiente no qual as pessoas com deficiência e sem deficiência possam interagir, “constituindo-se num movimento bi-direcional”, o que denominamos inclusão (MORAES & DAKUZAKU, 2000). A esta idéia complementa-se a cultura cooperativista, destacando o que PONTE JUNIOR (2000a) coloca como harmonização dos interesses do grupo com o interesse do indivíduo, que deve ser presente em uma cooperativa: “negando toda e qualquer forma de dualização entre o interesse do grupo e o interesse do indivíduo”, e criando uma cultura própria de convivência e de confiança entre as pessoas. (p. 118)

Considerando, portanto, o modelo de gestão cooperativa como alternativa de trabalho para pessoas com deficiência e a concepção de cooperativas populares que privilegiam os trabalhadores excluídos do mercado, abordaremos, no presente trabalho, as experiências cooperativistas envolvendo a população com deficiência (física, auditiva, visual ou mental), sendo esta também um segmento excluído, uma vez que encontra dificuldades para a sua inserção no mercado de trabalho, tanto pelas limitações decorrentes da deficiência, quanto pela falta de estrutura social que responda satisfatoriamente às suas necessidades de reabilitação, educação e profissionalização, como também devido à realidade de mercado.

Assim, as seguintes questões originaram esta pesquisa: como as experiências cooperativistas envolvendo pessoas com deficiência respondem ao objetivo de inserção da mesma no mercado de trabalho? Que características apresentam? Podem ser consideradas como empreendimentos de economia solidária?

Tem-se como proposta dessa pesquisa discutir essas questões no bojo de dois grandes temas, sendo o primeiro, o cooperativismo, a economia solidária e a autogestão, e o segundo, o tema pessoa com deficiência e o trabalho. A partir desses referenciais, trabalharemos com o estudo de três experiências cooperativistas, analisando-as à luz dos dois temas pautados.

Assim, teremos a seguir, no capítulo 2, a apresentação do método utilizado, bem como os caminhos para consolidação desta pesquisa. Os estudos de caso exploratórios apoiados principalmente em entrevistas com três dirigentes de experiências cooperativas mostraram-se mais adequados à busca por apreender a realidade atual desses empreendimentos e avaliá-los à luz da Economia Solidária e da alternativa de inserção sócio-econômica da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

No capítulo 3 abordaremos o tema Cooperativismo, Economia Solidária e Autogestão, na tentativa de maior compreensão do modelo de gestão cooperativa, do movimento de economia solidária e por fim do tema da autogestão, aspecto fundamental para os empreendimentos de economia solidária. A compreensão desses temas dará suporte para analisarmos o contexto em que estão inseridos os empreendimentos estudados.

No quarto capítulo discutiremos o tema Pessoa com Deficiência e Trabalho. Percorreremos os conceitos existentes em cada época sobre a pessoa com deficiência, a terminologia utilizada para designá-la e as possibilidades de trabalho para a mesma. A cada época teremos concepções, atitudes e comportamentos constituindo-se em paradigmas, ora da Institucionalização, ora de Serviços (normalização), ora de Suporte (inclusão). Com estes parâmetros discutiremos as cooperativas de trabalho compostas por pessoas com deficiência e em que medida representam avanços quanto à participação, à inclusão social e à inserção no mercado de trabalho para esta população.

O capítulo 5 apresentará os estudos de caso, contemplando os dados coletados sobre os empreendimentos Tramart, Casa Profa. Lydia e COPAVI-SP. Cada experiência apontou similaridades e diferenças significativas demonstrando a variedade de formas que as iniciativas cooperativistas podem assumir.

O capítulo 6 trará a comparação entre os três empreendimentos estudados, apontando questões importantes para a compreensão e reflexão da prática desenvolvida na gestão desses empreendimentos.

Por fim, nas Considerações Finais traçaremos paralelos entre os casos estudados e os empreendimentos de economia solidária e discutiremos as possibilidades dos primeiros contemplarem, ou não, a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

2 – MÉTODO: IDENTIFICANDO OS SUJEITOS DA PESQUISA

2.1 – Proposta inicial

Considerando que as cooperativas podem representar alternativas de trabalho para pessoas com deficiência e que estas experiências frequentemente apresentam-se como iniciativas embrionárias, busca-se apreender o processo desenvolvido pelos empreendimentos cooperativos formados por pessoas com deficiência, analisando-os, por um lado, enquanto possibilidades de inserção sócio-econômica, e, por outro lado, enquanto constituírem-se como empreendimentos de economia solidária.

Inicialmente, a proposta desse trabalho previa o acompanhamento de uma cooperativa por um período de um a dois anos, com o objetivo de conhecer de modo mais profundo as várias etapas de constituição da organização em pauta, considerando fases como concepção, implantação, desenvolvimento, organização interna, e inserção no mercado. Para a viabilidade dessa proposta, o empreendimento deveria situar-se em local viável para realização de contatos, visitas e reuniões freqüentes. Implica-se, então, considerar fatores como localização geográfica, meios de transporte utilizados para deslocamento, tempo e recursos financeiros necessários e disponíveis, entre outros.

A implantação da Incubadora Regional de Cooperativas Populares da Universidade Federal de São Carlos (INCOOP/UFSCar), cujas atividades iniciaram-se ao final de 1998 e da qual a pesquisadora é integrante, possibilitou a apresentação da proposta cooperativista e dos objetivos da INCOOP à Associação dos Deficientes Físicos de São Carlos (ADESC), com o objetivo de iniciar a incubação de uma cooperativa com a participação de pessoas com deficiência. O contato foi feito em 1999. A proposta, apesar de bem recebida pelo grupo, não vinha ao encontro dos objetivos por ele traçados, que na ocasião, priorizavam a realização de identificação e cadastramento das pessoas com deficiência do município de São Carlos, obtendo-se, assim, a caracterização dessa população, o que permitiria delinear projetos conforme demandas identificadas. Vale ressaltar que a ADESC desenvolve também atividades de

caráter reivindicatório quanto às questões dos direitos das pessoas com deficiência, tendo como exemplo a luta por transporte coletivo adaptado.

Ainda em 1999, em Araraquara, município a 40 km de São Carlos, verificou-se o interesse na formação de cooperativa através de contatos com profissionais vinculados ao trabalho educacional de pessoas com deficiência mental. Para tanto, essa idéia precisaria ser discutida em um grupo ampliado, envolvendo-se pessoas com deficiência, seus familiares, escolas, associações e profissionais interessados na questão do trabalho.

Inicialmente foram realizadas reuniões com a equipe da Escola Toque – Centro Educacional e Cultural, para discussão do tema e planejamento de ações para envolvimento de outras pessoas e organizações. Em 2000, por iniciativa da Escola Toque, realizou-se o I Seminário “Pessoas Portadoras de Deficiência: Mercado de Trabalho e Cidadania”, onde apresentamos a palestra “Situação atual e perspectiva das cooperativas para pessoas com deficiência”. Um dos objetivos era promover a sensibilização e reflexão sobre o modelo cooperativista entre os participantes do evento, composto por pessoas com deficiência, familiares, organizações, políticos e empresários locais.

O processo de discussão, sensibilização e mobilização de pessoas com deficiência, familiares, profissionais e ONG's para a questão do cooperativismo demanda tempo e dedicação por envolver, primeiramente, o interesse de cada pessoa em um empreendimento coletivo, incorporação de uma cultura própria e viabilidade econômica do negócio. A criação ou não de uma cooperativa depende, portanto, do interesse e possibilidades do próprio grupo. Naquele momento a proposta de formação de um empreendimento cooperativo não se concretizou, o que inviabilizou o desenvolvimento da proposta inicial dessa pesquisa. Nesse contexto optou-se, então, pela identificação e análise de experiências já em andamento, visto o prazo disponível para a realização da pesquisa em pauta.

2.2 – Escolha do método

O caráter exploratório mostrou-se adequado à pesquisa considerando a lacuna existente na abordagem do tema em estudo, tendo como proposta apreender o

processo desenvolvido pelos empreendimentos cooperativos formados por pessoas com deficiência, sendo estes freqüentemente embrionários. Dessa forma, nenhuma proposição é apresentada nesta tese, concordando com YIN (2001), segundo o qual “alguns estudos podem ter razão absolutamente legítima para não possuir nenhuma proposição” (p. 42). No entanto, a determinação da finalidade dessa exploração é necessária. Assim, como finalidade desta pesquisa exploratória temos a análise de tais empreendimentos à luz da inserção sócio-econômica, avaliando as possibilidades de inserção no mercado de trabalho e da inclusão social presentes nessas iniciativas, e à luz da Economia Solidária, avaliando a concepção, a gestão, a prática, os desafios e as perspectivas de tais empreendimentos.

Para tanto, as questões que nortearam o processo de coleta de dados e análise desses empreendimentos cooperativos formados por pessoas com deficiência foram: razões e objetivos da constituição dessas experiências; procedimentos para a sua concretização; papel desses empreendimentos no favorecimento da inclusão social e econômica dessa população; os desafios e oportunidades presentes nesse modelo de gestão; relação entre os princípios do cooperativismo e o cotidiano desses empreendimentos.

Com essa proposta, optou-se por utilizar o método de estudo de caso, pois, conforme YIN (2001), esse método busca responder perguntas de pesquisa envolvendo o “como” ou “por que”, a respeito de fatos contemporâneos sobre os quais temos pouco ou nenhum controle. Para HARTLEY (apud ROESCH,1999), o estudo de caso permite “uma análise processual, contextual e longitudinal das várias ações e significados que se manifestam e são construídos dentro das organizações.” (p.198), o que se adequa aos objetivos dessa pesquisa.

O método de estudo de caso possibilita uma pesquisa preservando “as características holísticas e significativas dos eventos da vida real”, a exemplo dos processos organizacionais e administrativos. (YIN, 2001, p. 21). Complementando, LÜDKE & ANDRÉ (1986) colocam que o estudo de caso tem como objetivo e característica a descoberta. Essa descoberta explícita, de fato, o caráter dessa pesquisa, visto que apreender os processos desenvolvidos pelos empreendimentos em questão desde a sua origem, do seu estabelecimento até os desafios e perspectivas colocados, constitui-se um caráter exploratório dos casos estudados.

Com o objetivo de apreender de forma mais ampla como os empreendimentos cooperativos com pessoas com deficiência se desenvolvem, optou-se por contatar e analisar quantos empreendimentos fossem viáveis, considerando os limites geográfico, financeiro e de tempo, limites também relatados por YIN (2001), ao mencionar que “a condução de um estudo de casos múltiplos pode exigir tempo e amplos recursos além daqueles que um estudante ou um pesquisador independente possuem.” (p. 68) Utilizou-se, por fim, do estudo de casos múltiplos, uma vez que foram localizadas três experiências possíveis de serem analisadas, conforme detalhamento presente no próximo item.

2.3 – Localizando as experiências existentes

Em 1999 e 2000 realizou-se contato com vários profissionais, programas e organizações envolvidos com cooperativismo e/ou com trabalho de pessoas com deficiência, a saber:

- 1) Núcleo de Ação e Pesquisa em Economia Solidária (NAPES), São Paulo, SP: associação civil sem fins lucrativos que pesquisa, assessora e articula empreendimentos de economia solidária;
- 2) Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares (ITCP's);
- 3) Rede Interuniversitária de Estudos e Pesquisa sobre o Trabalho (UNITRABALHO): articula as universidades a ela agregadas, desenvolvendo estudos e pesquisas sobre o trabalho;
- 4) Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB): órgão de representação, controle, registro e cadastramento do Sistema Cooperativo Brasileiro (SESCOOP);
- 5) Profissionais, principalmente da área de Terapia Ocupacional;
- 6) Centro de Documentação e Informação do Portador de Deficiência (CEDIPOD), São Paulo, SP: objetiva a coleta, organização e divulgação de informações sobre pessoas portadoras de deficiência;

- 7) Rede de Informações sobre Deficiência – Entre Amigos: coordenado pela Sorri-Brasil³, objetiva contribuir para a construção de uma sociedade para todos, oferecendo serviços de orientação, encaminhamento e divulgação de informações aos portadores de deficiência, às suas famílias, aos estudantes e profissionais;
- 8) Rede Saci – Solidariedade, Apoio, Comunicação e Informação, USP/SP: atua como facilitadora da comunicação e da difusão de informações sobre deficiência, visando estimular a inclusão social, a melhoria da qualidade de vida e o exercício da cidadania das pessoas portadoras de deficiência;
- 9) Programa de Apoio ao Portador de Deficiência, da Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho (PADEF/SERT): oferece oportunidades aos portadores de deficiência para ingressarem no mercado de trabalho, intermediando candidatos e empresas. Para tanto recruta, avalia, seleciona e encaminha para a entrevista com o empregador. Também orienta sobre a contratação desses profissionais, assessora tecnicamente e acompanha na adaptação ao emprego.

A partir desses contatos obteve-se uma relação de dez empreendimentos cooperativos:

- 1) Arca do Brasil: abriga e reúne jovens com deficiência mental, realizando atividades de produção de almofadas, sacos de lixo e descanso de panelas. São Paulo, SP. Empreendimento identificado pelo NAPES, por ocasião da pesquisa sobre empreendimentos comunitários de economia solidária situados na cidade de São Paulo, financiado pelo Programa de Miniprojetos da Unitrabalho com o apoio da Central Única dos Trabalhadores (CUT);
- 2) COOPDEF: formada por pessoas com deficiência, realiza a prestação de serviços a exemplo de apoio administrativo, atendimento ao público, postagem e distribuição de correspondência. Juiz de Fora, MG, assessorado pela ITCP da Universidade Federal de Juiz de Fora;
- 3) Associação Central de Assistência, Serviços e Apoio dos Deficientes de Botucatu, Professora Lydia Salvatore Schincariol, Botucatu, SP;

³ A SORRI-BRASIL é o órgão de coordenação do Sistema Sorri, que é um sistema brasileiro de entidades não governamentais que objetivam promover a reabilitação e educação profissional e inclusão social de pessoas com deficiência física, sensorial, mental e social.

- 4) COOPERTRAC: Cooperativa de Trabalhadores Cegos. Salvador, Bahia, assessorado pela ITCP da Universidade do Estado da Bahia;
- 5) TRAMART - Cooperativa de Trabalho a Trama da Arte. São Paulo, SP;
- 6) COPAVI-SP - Cooperativa Padre Vicente de Paulo Penido Burnier: alternativa de trabalho para pessoas com deficiência auditiva. São Paulo, SP;
- 7) Cooperativa Nacional de Apoio a Deficientes. Portugal;
- 8) Cooperativas de cegos. São Paulo, SP;
- 9) Cooperativa com pessoas deficientes. Porto Alegre, RS;
- 10) Cooperativa do Produtor Portador de Deficiência de Pernambuco (CODEFIL). Pernambuco.

Os empreendimentos de Portugal, Pernambuco, Bahia e Rio Grande do Sul foram descartados para serem estudados durante essa pesquisa devido à distância, e não se conseguiu contato com a cooperativa de deficientes visuais. A Arca do Brasil foi visitada, e verificou-se que as atividades desenvolvidas na ocasião assemelhavam-se mais a uma atividade de oficina abrigada do que a uma experiência cooperativa.

No caso da COOPDEF, apesar da distância geográfica, havia a possibilidade de contato com cooperados da mesma por ocasião do IV Seminário Internacional da Rede Universitária das Américas em Estudos Cooperativos e Associativismo, ocorrido em Curitiba, PR em setembro de 2001, onde ocorreria paralelamente o Encontro das Cooperativas Populares. Por intermédio da coordenadora da ITCP da Universidade Federal de Juiz de Fora, estabeleceu-se um contato com representante da cooperativa, quando pudemos apresentar os objetivos dessa pesquisa. Em função da extensa programação dos eventos e outras atividades paralelas, não foi possível realizar um contato maior.

No caso da Tramart, obteve-se os dados para contato a partir do PADEF, da Rede Saci e da terapeuta ocupacional vinculada à cooperativa como assessora da mesma. Dados gerais sobre a pesquisa foram apresentados à presidente da cooperativa por intermédio de uma terapeuta ocupacional.

No caso da Associação Central de Assistência, Serviços e Apoio dos Deficientes de Botucatu, Professora Lydia Salvatore Schincariol, chamada simplesmente de Casa Profa. Lydia pelos usuários, os dados iniciais foram obtidos por

intermédio do CEDIPOD e complementados por uma terapeuta ocupacional daquele município.

Já no caso da cooperativa formada por pessoas com deficiência auditiva, COPAVI, obteve-se dados por intermédio do PADEF e de mensagem eletrônica da própria presidente da cooperativa, em resposta à divulgação feita na Rede Saci, dispondo-se a contribuir com dados da experiência cooperativa da qual fazia parte.

2.4 – Entrevistas

Os três últimos empreendimentos apresentados na lista anterior foram os que possibilitaram a coleta de dados. Foi estabelecido o contato inicial telefônico ou eletrônico, ocasião em que foram apresentados brevemente os objetivos da pesquisa. Marcou-se contato pessoal e entrevista.

A opção pela utilização da entrevista remete ao que LÜDKE & ANDRÉ (1986) mencionam sobre o caráter de interação entre o entrevistador e o entrevistado, permitindo que as informações fluam de “maneira notável e autêntica”, a partir de um “clima de estímulo e de aceitação mútua”. (p. 34) Concordamos com os autores ao dizer que “enquanto outros instrumentos têm seu destino selado no momento em que saem das mãos do pesquisador que os elaborou, a entrevista ganha vida ao se iniciar o diálogo entre o entrevistador e o entrevistado.” (p. 34)

Assim, utilizamos a entrevista semi-estruturada, em que as questões abertas deram espaço para que os entrevistados relatassem, o mais amplamente possível, o desenvolvimento da cooperativa. Durante a entrevista, foram inseridas perguntas específicas decorrentes da situação narrada, havendo uma “influência recíproca” entre entrevistador e entrevistado:

“Mais que outros instrumentos de pesquisa, que em geral estabelecem uma relação hierárquica entre o pesquisador e o pesquisado, como na observação unidirecional, por exemplo, ou na aplicação de questionários ou de técnicas projetivas, na entrevista a relação que se cria é de interação, havendo uma atmosfera de influência recíproca entre quem pergunta e quem responde” (LÜDKE & ANDRÉ, 1986, p. 33)

Os temas abordados na pesquisa, constituindo-se nas questões da entrevista semi-estruturada, referem-se aos seguintes aspectos do empreendimento cooperativo:

- 1) surgimento da proposta cooperativa:
 - proposta inicial
 - pessoas idealizadoras
 - atividade econômica prevista
 - recursos necessários e apoios recebidos
- 2) início da proposta
 - formação em cooperativismo
 - organização do grupo
 - constituição legal
 - membros (critérios, número, público alvo)
- 3) desenvolvimento
 - atividade econômica
 - organização interna
 - divisão de tarefas
 - retiradas⁴
- 4) situação atual
- 5) perspectivas
- 6) pontos positivos e negativos do empreendimento cooperativista

As entrevistas foram gravadas em fitas cassetes, sendo posteriormente transcritas e analisadas.

Como a entrevista possibilita a “atmosfera de influência recíproca”, são necessários cuidados para que essa influência seja adequada. A possibilidade de o entrevistador incluir “questionamento que nada tem a ver com seu [do entrevistado] universo de valores e preocupações” (LÜDKE & ANDRÉ, p. 35), pode levar o entrevistador a apresentar respostas que confirmem as suas expectativas. Desta forma, a

⁴ Na organização cooperativa utilizam-se termos diferenciados do que encontramos na CLT. Retirada refere-se à remuneração de cada cooperado. Utiliza-se trabalho ao invés de emprego, renda ou retirada ao invés de salário, descanso remunerado ao invés de férias, etc.

utilização desse instrumento de pesquisa exigiu um cuidado tanto na elaboração das questões, evitando tendências, quanto no ouvir atentamente as respostas conforme os conhecimentos e valores dos entrevistados e não conforme valores do entrevistador. Cuidado redobrado, pois, além das questões de pesquisa se fundamentarem em conhecimento prévio sobre o tema, o entrevistador é também militante e participante de programa de incubação de cooperativas populares. Essa situação exigiu clareza de seu papel no momento da entrevista, evitando complementar informações, responder questões ou fazer comentários envolvendo tendências, expectativas, conhecimento do processo de incubação de cooperativas que pudessem interferir em respostas dos entrevistados.

Três entrevistados foram inicialmente escolhidos, por serem os idealizadores do projeto e sócios fundadores dos empreendimentos, tendo acompanhado o desenvolvimento desde a sua fase inicial. Todos ocupavam o cargo de presidência de cooperativa da cooperativa na ocasião da primeira entrevista.

As primeiras entrevistas ocorreram durante o ano de 2001 e em 2003 foi realizada uma segunda etapa de coleta de dados a partir de entrevistas com os mesmos sujeitos, avaliando-se a trajetória desses empreendimentos, mesmo cientes de que um recorte longitudinal envolveria um prazo maior de realização, sendo, por esta razão, menos usual. Foram incluídas também entrevistas com outros cooperados, como no caso de três sócios da Casa Profª. Lydia. Incluiu-se também a entrevista com a assessora da Tramart. O retorno a campo trouxe surpresas, pois todas as cooperativas consideradas nesse estudo de caso haviam passado por grandes transformações, enfrentando muitas dificuldades.

A Tramart estava em fase de reestruturação, com seu quadro de sócios bastante renovado, sendo que a presidente anterior também havia saído. Além disso, estavam sem sede e sem desenvolvimento da atividade econômica. A Associação Profª. Lydia estava em nova sede, cedida pela Prefeitura, pois a anterior havia sido incendiada, e alguns dos sócios, ainda assustados, temiam frequentar novamente a cooperativa. Além disso, em consequência do incêndio, tiveram seus materiais, ferramentas e equipamentos danificados, impossibilitando o seu uso; por último a COPAVI-SP foi encontrada em processo de encerramento legal do empreendimento.

Se por um lado o intento da coleta de dados complementar não encontrou situação favorável, por outro possibilitou uma análise dos fatores relativos à reestruturação e paralisação temporária da atividade da primeira, e as dificuldades de continuidade da última. Após alguma hesitação sobre as condições de continuidade da pesquisa – compreensível frente às dificuldades enfrentadas pelos empreendimentos –, entendemos que essa situação encontrada, mesmo que adversa, pôde contribuir com dados relevantes para uma análise mais profunda da dinâmica de funcionamento de uma cooperativa envolvendo pessoas com deficiência, seus desafios, suas necessidades e possibilidades. Afinal de contas, julgamos que poderíamos aprender muito com situações de crise e fracassos, constituindo-se estes momentos privilegiados de análise.

2.5 – Análise dos dados

As informações trazidas pelos três entrevistados não se apresentam de forma uniforme apesar da estrutura de temas abordados ser a mesma para todos. Os dados coletados foram analisados, a partir dos quais estabeleceu-se um elenco de temas, com destaques distintos e ênfases específicas fundamentados na singularidade de cada experiência e na vivência de cada entrevistado no cotidiano de seu empreendimento.

Como os três empreendimentos tiveram o seu início em 1999, tinham praticamente dois anos no momento da primeira entrevista e quatro anos no momento da segunda entrevista. O tempo comum de existência do empreendimento facilitou as comparações quanto ao seu desenvolvimento.

Analisou-se cada caso distintamente e posteriormente fez-se uma comparação entre os três empreendimentos, à luz das referências sobre Economia Solidária e à luz das referências sobre a inserção da pessoa com deficiência no trabalho, presente detalhadamente no capítulo 6 e 7.

3 – COOPERATIVISMO, ECONOMIA SOLIDÁRIA E AUTOGESTÃO

3.1 – Cooperativas: sua origem, princípios e diferenciais

Para analisarmos com maior propriedade as cooperativas de trabalho como uma das alternativas para inserção sócio-econômica das pessoas com deficiência, torna-se fundamental compreendermos as características desse modelo de gestão.

Pela recomendação 127 de 1966, parágrafo 12, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a cooperativa é uma

“associação de pessoas que se unem voluntariamente para realizar objetivo comum, através da formação de uma empresa controlada democraticamente, realizando contribuições eqüitativas para o capital necessário e aceitando assumir os riscos e benefícios, e em cujo funcionamento os sócios participam ativamente.”
(ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1966)

Tal empreendimento fundamenta-se na ajuda mútua, solidariedade, democracia e participação. O rateio da sobra líquida destina-se aos trabalhadores proporcionalmente aos serviços ou entrega de produção. O objetivo maior da organização cooperativa é a melhoria da qualidade de vida de seus sócios, a partir da valorização da força produtiva dos trabalhadores, da emancipação das pessoas de segmentos mais excluídos, da geração de trabalho e melhoria de renda, da eliminação dos intermediários em vendas, consumo, produção, crédito, trabalho.

As primeiras experiências de empreendimentos cooperativistas remontam a 1830. Não há dados precisos sobre a primeira cooperativa de produção, no entanto, destacam-se as cooperativas francesas, em torno de 1833, surgidas após uma série de greves. (BIRCHALL, 1997; SINGER, 2002). O surgimento dessas cooperativas deveu-se fortemente à influência de Charles Fourier e Pierre Proudhon, com suas teorias associativistas. (SANTOS & RODRIGUEZ, 2002)

Um marco importante para o cooperativismo contemporâneo é a cooperativa de consumo de Rochdale, fundada em 1844 na Inglaterra. A “Sociedade dos Pioneiros Eqüitativos”, também chamados de “Os Pioneiros de Rochdale”, foi

constituída por 28 trabalhadores, a maioria tecelões que, após uma greve fracassada consolidaram-se em uma cooperativa de consumo, como forma de defesa econômica dos trabalhadores, opondo-se a baixos salários e condições desumanas, a partir da procura coletiva de bens de consumo com menores preços e de melhor qualidade (SANTOS & RODRÍGUEZ, 2002).

Os Pioneiros receberam forte influência de Robert Owen (1771/1858), industrial inglês do ramo têxtil contemporâneo a Fourier, tido como “socialista utópico”, que proclamava que o capital investido deveria ter um dividendo limitado e que todo o lucro excedente deveria ser aplicado a favor dos trabalhadores. Concebia, como sociedade, uma federação de comunidades cooperativas governadas pelos próprios produtores (SINGER, 1998). Com esse pensamento e como sócio e administrador de manufatura de algodão em New Lanark, Escócia, melhorou salários e condições de trabalho, não contratava crianças abaixo de 10 anos (numa época em que o trabalho infantil era altamente utilizado) e oferecia roupas, alimentos e moradia aos trabalhadores. Essa experiência é uma das inspiradoras dos fundamentos do Owenismo:

“o trabalho é a fonte de toda riqueza e portanto é a classe trabalhadora que cria toda a riqueza; embora os trabalhadores sejam os produtores da riqueza, ao invés de serem os mais ricos, são os mais pobres, e assim sendo, não podem receber apenas recompensas pelo seu trabalho; viver em comunidade sob os princípios da cooperação mútua, da posse comum e da igualdade de direitos.” (RIQUE, 1999)

A Cooperativa de Rochdale pretendia construir armazém e casas para os sócios, como também desenvolver atividade em manufatura envolvendo os desempregados e criar uma comunidade auto-sustentada. (SINGER, 1998). Obteve bom desempenho nos seus negócios nas primeiras décadas de sua atividade e destaca-se pelo conjunto de princípios adotados que procuravam garantir a

“autenticidade socialista da cooperativa (autogoverno democrático, abertura de novos sócios, educação cooperativa e neutralidade política e religiosa) e a sua viabilidade enquanto empreendimento econômico (taxa de juros, dividendos proporcionais às compras,

vendas exclusivamente a dinheiro e venda de produtos puros)”.
(SINGER, 1998, p.102)

São estes os princípios:

1º. cada membro um voto, independente de quanto investiu na cooperativa, o que assegurava o mesmo poder de decisão para todos os sócios;

2º. número de membros aberto, conhecido como princípio de “porta aberta”, permitindo assim livre acesso a novos sócios. A ampliação do quadro de sócios permitia ganhos de escala, principalmente na cooperativa de consumo;

3º. taxa de juros fixa sobre o capital emprestado a cooperativa (10%), restringindo que o total dos rendimentos do capital fosse apropriado pelos sócios, evitando a descapitalização da cooperativa;

4º. divisão das sobras entre os membros em proporção às compras de cada um na cooperativa, possibilitando um estímulo à demanda de produtos comercializados pela Sociedade, e assim, o seu desenvolvimento;

5º. vendas à vista, o que denotava a preocupação com a descapitalização da Sociedade e conseqüente falência, buscando portanto, a saúde financeira do empreendimento e educando os membros a poupar e a não contrair dívidas;

6º. venda de produtos puros e de boa qualidade, diferenciando-se da venda de produtos adulterados ou deteriorados, prática comum na época. No entanto, esta regra como a anterior, limitou a participação dos trabalhadores mais pobres;

7º. desenvolvimento de educação cooperativista, difundindo os princípios do cooperativismo entre os membros;

8º. neutralidade religiosa e política, garantindo que novos sócios pudessem tomar parte, e com isto possibilitar seu próprio crescimento, tanto pela maior capitalização quanto pelo aumento de demanda de seus negócios. (BIRCHALL, 1997; SINGER, 2002)

Posteriormente esses princípios foram reafirmados, modificados e ampliados nos Congressos da Aliança Cooperativa Internacional - ACI, órgão de representação mundial das cooperativas. Com as considerações feitas no Congresso de Manchester (1995) temos as seguintes proposições, consideradas mundialmente como os princípios do cooperativismo:

1º. adesão voluntária e livre;

2º. gestão democrática pelos membros com participação ativa na formulação de políticas e na tomada de decisão, sendo que cada membro tem direito a um voto;

3º. participação econômica dos membros, ou seja, participação equitativa para o capital, sendo parte desse capital propriedade comum da cooperativa; remuneração limitada ao capital subscrito na adesão; utilização dos excedentes para eventual criação de reservas; benefício dos membros na proporção das suas transações com a cooperativa; apoio a outras atividades julgadas importantes pelos membros.”;

4º. autonomia e independência, assegurando controle democrático pelos seus membros, ainda que em situações de acordos com outras organizações;

5º. educação, formação e informação, promovendo tanto a formação de seus membros, capacitando-os para o desenvolvimento de suas cooperativas, como proporcionando informações sobre cultura cooperativista à comunidade;

6º. intercooperação , ou seja, cooperação entre cooperativas;

7º. interesse pela comunidade, buscando o desenvolvimento sustentável da mesma. (ALIANÇA COOPERATIVA INTERNACIONAL, 1995)

No Brasil, a primeira cooperativa de que se tem notícia é a Sociedade Cooperativa Econômica dos Funcionários Públicos de Ouro Preto, datada de 1889, que criou “uma espécie de banco sob a forma de sociedade anônima⁵, mas prevendo sua expansão em caixa de auxílio e socorro, na construção de casas para alugar ou vender aos sócios” (PINHO, 2004, p. 13)

Outras cooperativas surgem no início do século XX, principalmente a partir de ideais e experiências trazidos por imigrantes, que buscavam resolver seus problemas de crédito, produção e consumo. Destacam-se as cooperativas agrícolas e de crédito agrícolas inicialmente entre colonos italianos e alemães na região sul e posteriormente por agricultores japoneses no estado de São Paulo.

A primeira lei básica sobre cooperativismo, o decreto n. 22.239, de 1932, dispôs sobre as características principais das cooperativas. Segundo PINHO (2004), fundamentou-se na doutrina dos Pioneiros de Rochdale garantindo às cooperativas, “margem razoável de liberdade de constituição e de funcionamento.” (p. 27). Na ocasião, ainda tinha como principal foco, as cooperativas de produtores agrícolas.

⁵ Sem legislação cooperativista na época, utilizou-se da forma de sociedade anônima. (PINHO, 2004)

Já a Lei n. 5764, promulgada em 1971, definiu a Política Nacional de Cooperativismo, instituindo o Regime Jurídico das Sociedades Cooperativas e os organismos de coordenação do Sistema Cooperativo Brasileiro. Segundo essa lei, as cooperativas deveriam ser compostas por pelo menos vinte pessoas. Pelo Código Civil Brasileiro, Lei n. 10.406 (10/01/2002)⁶, não mais se estabelece o número mínimo de sócios, referindo-se apenas ao número mínimo necessário para compor a administração da sociedade.

Como aponta SINGER (2000; 2002), nos períodos de graves crises econômicas e sociais ocorrem a difusão e o crescimento do cooperativismo, mostrando-se este uma resposta dos trabalhadores à geração de trabalho e renda. No Brasil, na última década do século XX ocorre o ressurgimento do cooperativismo, considerando principalmente o aumento do número de cooperativas de trabalho, incluindo as de produção e de serviços⁷, o que pode ser observado pelos dados apresentados pela OCB, a seguir:

QUADRO 3.1 – Número de cooperativas criadas no Brasil, de acordo com a década.

Período	Nº de Cooperativas criadas
1900 – 1949	167
1950 – 1959	181
1960 – 1969	414
1970 – 1979	473
1980 – 1989	751
1990 – 1999	3.170

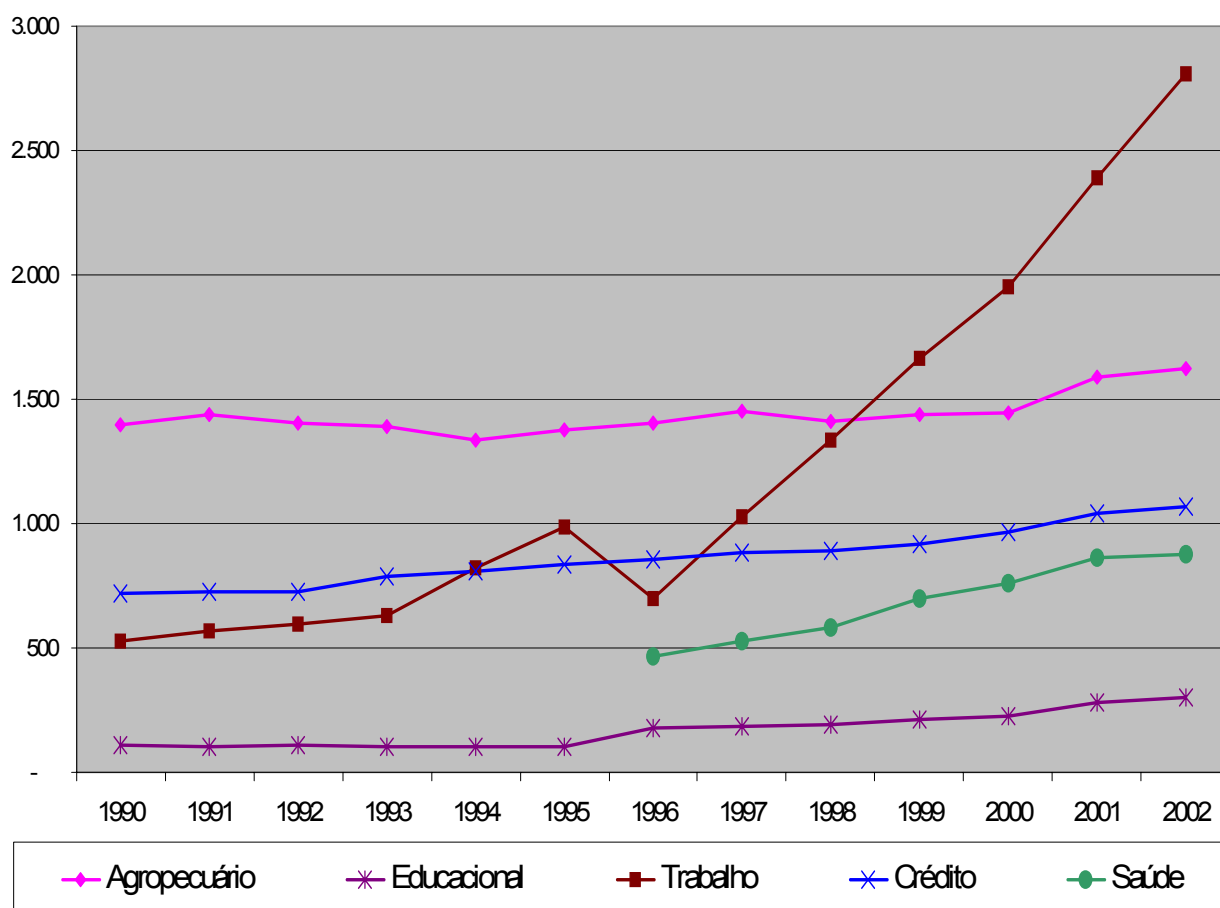
Fonte: Banco de Dados da Organização das Cooperativas Brasileiras (2002).

O início da década de 90 é marcado por mudanças na política industrial e de comércio exterior, com a abertura promovida pelo governo Collor, que abrindo o mercado nacional à concorrência de produtos importados provocou, nos setores menos dinâmicos da economia, uma situação de crise econômica e financeira, com conseqüente fechamento de diversas empresas. As empresas dos setores mais dinâmicos, ou com maior poder de investimento, passaram por um processo de

⁶ ainda não regulamentada.

⁷ vide adiante, nesse capítulo, sobre tipologia de cooperativas.

reestruturação na forma de organização da produção e do trabalho, na sua gestão interna ou nas relações com outras empresas. Um dos resultados foi (e ainda é) o alto índice de desemprego que, associado às questões de ordem conjuntural, como altas taxas de juros, inibiu a geração de novos postos de trabalho formais. Neste contexto ocorre o surgimento de novas cooperativas e empreendimentos solidários, como uma alternativa para a geração de trabalho e renda (ODA, DAKUZAKU & RUFINO, 2002), o que pode ser constatado no gráfico abaixo.



Obs.: 1.) de 1990 a 1995 as cooperativas médicas faziam parte do ramo de trabalho. A partir de 1996, elas foram excluídas daquele ramo.
 2.) Ano 2002 - As cooperativas de transporte estão incluídas no Ramo Trabalho, apesar de ter sido criado o Ramo Transporte em julho/2001.
 Fonte: Núcleo Banco de Dados - elaboração: GETEC/OCB

Fonte: Organização das Cooperativas Brasileiras (2002).

Figura 3.1 – Evolução do número de cooperativas, dos principais ramos, registradas na OCB, desde 1990.

As principais diferenças entre sociedades cooperativas e empresas tradicionais podem ser apresentadas como no quadro a seguir.

Quadro 3.2 – Diferenças entre sociedade cooperativa e empresa tradicional.

Sociedade Cooperativa	Empresa Tradicional
O principal é o trabalhador.	O principal é o capital.
O cooperado é sempre dono e usuário da sociedade.	Os sócios vendem seus produtos e serviços a uma massa de consumidores.
Cada pessoa conta com um voto na assembléia.	Cada ação ou cota conta um voto na assembléia.
O controle é democrático.	O controle é financeiro.
É uma sociedade de pessoas que funciona democraticamente.	É uma sociedade de capital que funciona hierarquicamente.
As cotas não podem ser transferidas a terceiros.	As cotas podem ser transferidas a terceiros.
Afasta o intermediário.	São, muitas vezes, os próprios intermediários.
Os resultados retornam aos sócios de forma proporcional às operações.	Dividendos retornam aos sócios proporcionalmente ao número de ações.
Valoriza o trabalhador e suas condições de trabalho e vida.	Contrata o trabalhador como força de trabalho.
Defende preços justos.	Defende o maior preço possível.
Promove a integração entre as cooperativas.	Promove a concorrência entre as sociedades.
O compromisso é educativo, social e econômico.	O compromisso é econômico.

Fonte: Adaptação do quadro apresentado por VEIGA & FONSECA (2001).

Essas características apresentadas anteriormente fundamentam as cooperativas, independente do tipo a qual elas pertençam. Há várias classificações, desde as mais simplificadas, às mais detalhadas. SHULZE-DELITZSCH, citado por PINHO (2004), distingue apenas entre cooperativas de consumo e cooperativas de produção. WYGODZINNSKY (apud PINHO, 2004) acrescenta as cooperativas de crédito. LIEFMANN, também citado por PINHO (2004), acrescenta ainda as de aquisição de materiais, de venda de produtos e de locação de meios de produção.

CRÚZIO (2000) apresenta maior detalhamento, relacionando os seguintes tipos: cooperativa de serviços comunitários (trabalhadores ligados a uma empresa, prestando serviços de limpeza, transporte, etc), cooperativa de consumo, cooperativa de trabalho, cooperativa agropecuária e agroindustrial, cooperativa de mineração, cooperativa habitacional, cooperativa de produção, cooperativa educacional, cooperativa de crédito, cooperativa especial (pessoas que precisam ser tuteladas).

Já a OCB (2002) estabelece os seguintes ramos: cooperativa agropecuária, cooperativa de consumo, cooperativa de crédito, cooperativa educacional, cooperativa especial, cooperativa de infra-estrutura, cooperativa habitacional, cooperativa mineral, cooperativa de produção, cooperativa de saúde, cooperativa de consumo, cooperativa de turismo e lazer, cooperativa de transporte de cargas e passageiros.

Para RECH (2000), temos a seguinte classificação: quanto a natureza: a) cooperativas de distribuição ou serviços (consumo, crédito, habitacional, escolar e de eletrificação); b) cooperativas de colocação de produto (agropecuárias, soja, café); c) cooperativas de trabalho (produção, comunitárias de trabalho, e de trabalho propriamente dito. Ex.: médicos, taxistas, metalúrgicos); quanto a variedade de funções: unifuncionais, multifuncionais (cooperativas mistas, como de colocação de produtos no mercado e de crédito), integrais (buscam atender a todas as necessidades dos sócios, como por exemplo os *Kibutz*)

SINGER (2002), ao referir-se aos modelos que compõem a Economia Solidária, próximo item desse capítulo, apresenta as seguintes modalidades de cooperativas: consumo, crédito, compras e vendas (agrícola, catadores de lixo), produção (produção de bens ou serviços).

Para efeito desse trabalho, enfocaremos as cooperativas de trabalho, englobando aqui as de produção e as de serviços. Para RECH (2000), essas cooperativas agrupariam trabalhadores tanto em atividades manuais quanto nas intelectuais, para desenvolver em comum, as atividades produtivas. Geralmente é a única fonte de renda, envolvendo boa parte do tempo diário do sócio, exigindo também ampla participação e tornando-se “praticamente a referência principal da vida dos associados, como se realmente fosse um programa pessoal de sobrevivência.” (p.47)

Quanto ao nível de organização, as cooperativas podem ser singulares (prestam serviços diretamente aos seus associados); centrais ou federações (constituídas por no mínimo 3 cooperativas singulares); e confederações (constituídas por no mínimo 3 centrais ou federações). (PINHO, 2004; RECH, 2000)

As cooperativas que se orientam pelos objetivos, características e diferenciais em relação às empresas mercantis, são as que denominamos “cooperativas autênticas”, “verdadeiras” ou “legítimas”. Essa consideração se faz necessária devido à existência das chamadas “cooperativas fraudulentas” ou “coopergatas”, cuja prática não objetiva os princípios cooperativistas, mascarando-se sob a forma jurídica de empresa cooperativa, principalmente pela possibilidade destas eximirem-se do pagamento dos direitos e obrigações trabalhistas. Foi a alteração na legislação trabalhista que abriu a brecha para esse tipo de cooperativa vicejar, a partir de 1996. A alteração no parágrafo único do Artigo 442, proposta pelo Deputado Adão Preto, do Partido dos Trabalhadores, que alterou a co-responsabilidade imposta pelo artigo n. 331 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), visava possibilitar que os trabalhadores em cooperativas do Movimento dos Trabalhadores sem Terras (MST) pudessem realizar atividades, sem onerar os contratantes. Entretanto, a generalidade desta alteração possibilitou o desvio dos propósitos iniciais, resultando em diversos casos de fraudes e da precarização da relação de trabalho, visto que os sócios de cooperativas são trabalhadores autônomos, e a terceirização de atividades de serviços ou de mão-de-obra não mais implicaria, para a empresa tomadora destes serviços e para a intermediadora (cooperativa de mão-de-obra), em co-responsabilidade e conseqüente custo com os direitos trabalhistas. Essa possibilidade, além da criação de cooperativas autênticas que buscavam alternativas de trabalho e renda face ao desemprego crescente, geraram um aumento significativo na criação desses empreendimentos na década de 90, como já apontado no quadro 1.1.

Por conta dessa possibilidade de fraude, o Ministério do Trabalho tem se preocupado com as cooperativas de trabalho. É mais comum encontrar tais cooperativas desempenhando atividades como a limpeza, construção civil e serviços rurais (como cortadores de cana ou colhedores de laranja), provavelmente pelo fato de serem atividades sem qualificação, com maior facilidade para recrutar trabalhadores e com maior possibilidade de terceirização de serviços. Justificando-se pelo combate às cooperativas fraudulentas e em defesa dos direitos sociais dos trabalhadores, foi

homologado o polêmico acordo em julho de 2002, entre a Advocacia Geral da União (AGU) e o Ministério Público do Trabalho (MPT) impedindo a contratação e participação de cooperativas de trabalho em licitações dos órgãos federais de serviço público. No Seminário de Cooperativas de Trabalho realizado em outubro de 2003 no Tribunal Superior do Trabalho, CASAGRANDE (2003), procurador do Ministério Público do Trabalho, defende que há espaço para cooperativas desde que o trabalho seja autônomo, “o que não se pode admitir é o trabalho subordinado, nos moldes do artigo 3º. da CLT, se prestado por cooperativas de trabalho.” Um dos impasses é discernir entre cooperativas verdadeiras e falsas. Para KRUEGER (2003), advogado da OCB, há necessidade de tratar desse impasse, regularizando a relação de trabalho das cooperativas: “Não há como tratar o justo pelo injusto”.

3.2 – Economia Solidária

As cooperativas de trabalho, especialmente as cooperativas populares, são importantes empreendimentos no contexto da Economia Solidária, movimento em construção, tanto quanto à sua prática, quanto na constituição de referencial teórico próprio, agregando militantes e/ou pesquisadores em fóruns e associações, como é o caso da recém criada Associação de Pesquisadores em Economia Solidária, no primeiro semestre de 2004, em São Paulo, SP.

Como a Economia Solidária tem a proposta de discutir e desenvolver uma prática mais participativa e autogestionária em seus empreendimentos, incluindo-se aí as alternativas para segmentos de trabalhadores excluídos, optou-se por ampliar a compreensão desse movimento entendendo-o como um contexto favorável para o desenvolvimento de experiências cooperativistas envolvendo pessoas com deficiência.

As raízes da Economia Solidária, conforme salienta SINGER (2000; 2002), remete-nos à resposta dos próprios operários à pobreza e ao desemprego, no início do capitalismo industrial. A organização dos trabalhadores em cooperativas buscava recuperar o trabalho e a autonomia. No período pós-guerra, em um período de pleno emprego e à medida que as lutas operárias conquistaram melhores condições para os trabalhadores assalariados (melhores remunerações, diminuição da jornada de trabalho, seguridade social), o interesse por esta forma de empreendimento diminuiu.

Em um cenário envolvendo sucessivas crises e recessões econômicas, houve um aumento do desemprego a partir da segunda metade da década de 70.

“Nas décadas seguintes, grande parte da produção industrial mundial foi transferida para países em que as conquistas do movimento operário nunca se realizaram. O que provocou a desindustrialização dos países centrais e mesmo de países semidesenvolvidos como o Brasil, eliminando muitos milhões de postos de trabalho formal.” (SINGER, 2002, p. 110)

Nesse contexto, ressurge o movimento cooperativista e também o que atualmente denominamos de Economia Solidária, movimento mais amplo que envolve outras iniciativas além dos empreendimentos cooperativos. As iniciativas que podem ser consideradas como constituintes da Economia Solidária fundamentam-se na prática democrática e autogestionária, na cooperação e na solidariedade, “em contraste com o individualismo competitivo que caracteriza o comportamento econômico padrão nas sociedades capitalistas” (SINGER, 2003, p.116). Várias iniciativas podem aí se incluir, como é o caso das empresas autogestionárias, cooperativas ou associações, clubes de trocas, bancos populares, entre outros. Esse movimento vem crescendo a cada dia, em face de nossa atual configuração econômica e política mundial, sendo observada em quase todos os países industrializados sob denominações diversas, tornando-se uma das principais formas de reorganização da população. Para SINGER (2000), configura-se como um modo de produção e distribuição alternativo ao capitalismo. “A economia solidária casa o princípio da unidade entre posse e uso dos meios de produção e distribuição com o princípio da socialização desses meios” (p. 13). Trata-se de uma organização econômica, em que predomina a solidariedade entre os trabalhadores na busca de formas democráticas de viabilizar a sobrevivência.

Internacionalmente, temos vários exemplos de iniciativas de Economia Solidária. Podemos citar experiências de grandes dimensões como o Complexo de Mondragón no País Basco (cf. SINGER 2002; WHYTE & WHYTE, 1988; KASMIR, 1996), as cooperativas da “terceira Itália” na Região da Emilia Romagna. (Cf. BIRCHALL, 1997); as cooperativas do Québec, no Canadá (AUGER, 2001); os clubes de troca na Grande Buenos Aires; o Grameen Bank (Banco da Aldeia) em Bangladesh (SINGER, 2002). Iniciativas menos conhecidas, porém não menos importantes, e mais

recentes são apresentadas em SANTOS (2002): cooperativas de recicladores de lixo na Colômbia, organizados em rede; União Geral de cooperativas agropecuárias de Maputo, Moçambique; e projeto de desenvolvimento local na zona rural ao Sul de Portugal, entre outros.

No Brasil, a Economia Solidária surge de forma dispersa na década de 80, com impulso crescente na década de 90. Inúmeros empreendimentos foram criados, dos quais destacam-se órgãos vinculados à Igreja como a Cáritas e a Fase; movimentos que lutam pela reforma agrária a exemplo do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST) e da Confederação dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG); Associação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão e Participação Acionária (ANTEAG); Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS), da CUT; e as Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares (ITCP's) vinculadas às universidades brasileiras, que privilegiam os trabalhadores excluídos do mercado de trabalho. Espaços importantes de discussão e articulação têm sido efetivados a exemplos dos Fóruns de Economia Solidária, sejam de caráter municipal, regional, estadual ou nacional.

SANTOS (2002) considera que a Economia Solidária está inserida no movimento de luta por uma globalização contra-hegemônica. Considera a luta contrária ao capitalismo, sublinhando características deste como o domínio do capital sobre o trabalho, desigualdades econômicas e sociais, relações de concorrência em detrimento da solidariedade, e exploração crescente dos recursos naturais. As iniciativas que fazem parte da Economia Solidária podem ser desde as iniciativas como pequenas unidades de produção local, até propostas de coordenação macroeconômica como o *fair trade*⁸. O autor considera iniciativas que se compatibilizam com o mercado (cooperativas, por exemplo) até iniciativas que propõem um abandono da produção capitalista. Pondera, porém, sobre posturas mais radicais pois estas “podem fechar as portas a propostas que, ainda que surjam dentro do capitalismo, abrem as portas a transformações graduais em direções não capitalistas e criam enclaves de solidariedade no seio do capitalismo” (p.30).

⁸ Segundo FRETTELL & ROCA (2003), *fair trade* ou comércio justo, ou ainda comércio equitativo consiste nas relações comerciais baseadas na cooperação e colaboração, igualdade e respeito mútuo, buscando preço justo das mercadorias.

Para autores mais céticos como VAINER (2000), Economia Solidária é “um oxímoro, tentativa de juntar coisas que se repelem e se opõem – economia e solidariedade” (p.10). “Economia” já teria implícitos a competição e a concorrência. E para ser solidária, deveria ser uma crítica à própria economia. “Não é possível construir um projeto de solidariedade social (...) à margem de uma crítica teórica e prática da economia. Não é possível construir uma alternativa à economia, às leis da economia, nos marcos da economia” (1999, p.47). Considera os termos cooperativas e o cooperativismo, preferidos ao termo Economia Solidária por serem menos ambiciosos e abrangentes, “como forma específica de organização da produção e/ou da propriedade que, em algumas circunstâncias, e por períodos determinados, pode ser, e tem sido, experimentada com ganhos materiais e simbólicos, por grupos de produtores diretos – mesmo sob o capitalismo” (2000, p. 10). A Economia Solidária seria ingênua ao pretender gerar alternativas locais ao capitalismo global. O cooperativismo não seria uma alternativa. Poderia ser, inclusive, uma estratégia de controle, compensando a miséria conseqüente do desenvolvimento do capitalismo. O autor chama a atenção para o risco de as cooperativas se transformarem apenas em gestoras do trabalho terceirizado, “intermediárias entre o capital e o trabalho, instrumento antes da gestão do trabalho que da organização dos trabalhadores” (1999, p.59). Por outro lado, apesar de não ser um alternativa ao projeto capitalista liberal, poderia proporcionar, quando verdadeiramente autônoma, uma vivência do que o autor chama de “utopia experimental”: “isto é, momentos de afirmação, no presente, de que o futuro é possível” (1999, p.61), e exemplifica: “A sensação de que os trabalhadores podem ser dignos, se encontrar coletivamente, gerir e autogerir o seu próprio trabalho, o sentir que o trabalho pode não ser apenas um momento de subordinação e de entrega, mas pode ser um momento de encontro e de construção individual, esses são momentos de utopia experimental.” (2000, p.60)

SINGER (2002) coloca as possíveis “teses” sobre a Economia Solidária, segundo as quais poderíamos considerá-la apenas como resposta a contradições do capitalismo, ou, uma outra alternativa até “superior” ao capitalismo, por propor uma vida melhor às pessoas. Os empreendimentos solidários poderiam sobreviver isoladamente, constituindo-se formas autosuficientes, ou integrando-se ao mercado junto a empresas capitalistas. Atualmente os mesmos têm sido intersticiais, e vale

considerar que para que a Economia Solidária alcance o estágio de competir com o capitalismo, e não apenas ser um paliativo ‘dos males do capitalismo’ , “ela terá de alcançar níveis de eficiência na produção e distribuição de mercadorias comparáveis aos da economia capitalista e de outros modos de produção, mediante o apoio de serviços financeiro e científico-tecnológico solidários” (SINGER, 2002, p.121).

A nosso ver, a Economia Solidária, ainda que ocupe espaços intersticiais na economia capitalista, por estar pautada na autogestão, na democracia e na solidariedade, busca conciliar vantagens de mercado e produção solidária, cujo fundamento básico é admitir que “a forma viável e adequada de perseguir os fins socialistas de solidariedade e igualdade é uma combinação entre mecanismos de mercado e planejamento econômico, na qual o mercado tenha papel preponderante” (LE GRAND & ESTRIN, 1989 apud SANTOS & RODRÍGUEZ, 2002, p.43). Vale destacar também que, para o seu avanço, muito se contou e se conta com os apoios governamentais (políticas públicas, legislação, linhas de crédito) e com o apoio e participação de segmentos da sociedade como um todo, sejam sindicatos, igrejas, universidades, demais organizações não-governamentais, além da própria organização da comunidade como organização de consumidores para o consumo solidário, por exemplo.

Acreditamos também que a Economia Solidária, com discussão bastante recente nessa fase de “reinvenção”, não permite uma projeção de sua tendência. “Agora ele [o movimento] precisa ser analisado criticamente para que teorias bem fundamentadas permitam delinear sua possível trajetória futura e a transformação social e econômica que poderá induzir” (SINGER, 2003, p.125). Assim, vale buscar mais elementos para continuar a reflexão sobre o tema, apoiados também nas experiências em andamento.

3.3 – Autogestão

Para posterior análise dos empreendimentos estudados nessa pesquisa, um aspecto importante a ser considerado é a autogestão, pois, provavelmente, é o principal diferencial entre os empreendimentos solidários e os empreendimentos de economia capitalista (SINGER, 2002). Sendo assim, para melhor compreensão do

modelo de gestão cooperativa em um empreendimento gerido pelos próprios trabalhadores, o conceito e a discussão sobre autogestão podem esclarecer alguns pontos.

Segundo GUILLERM & BOURDET (1976), o termo autogestão é tradução da palavra francesa *autogestion* utilizada na França a partir da década de 60, referindo-se à experiência iugoslava, desenvolvida sob o governo de Tito. Para esses autores, a autogestão se distingue de participação, pois este último refere-se a “simplesmente participar de uma atividade que já existe, que tem sua própria estrutura e finalidade” (p.19).

Proudhon, considerado o pai da autogestão, vai além dos limites do empreendimento, propondo uma sociedade autônoma, constituída de auto-administradores, e considera a existência e necessidade de coordenação, mas não de hierarquização (MOTTA, 1981).

GADOTTI (1997) destaca que a autogestão teria como objetivo a transformação. A cooperativa, segundo o autor, estaria mais próxima desse modelo, “pois os diretores são remunerados pelo próprios trabalhadores, sobrepujando parcialmente o antagonismo entre capital e trabalho” (p. 15). Para a OCB (2002), a autogestão, no caso de cooperativas, é “o processo pelo qual os próprios cooperados, líderes e dirigentes assumem a total responsabilidade pela gestão da cooperativa, sem a necessidade da interferência externa em seu funcionamento”. A Lei 5.764/71 também aponta o caráter autogestionário da cooperativa, à medida que estabelece a assembléia geral como “órgão supremo da sociedade, dentro dos limites legais e estatutários, tendo poderes para decidir os negócios relativos ao objetivo da sociedade e tomar as resoluções convenientes ao desenvolvimento e defesa desta (...)” (BRASIL, 1971).

Na área empresarial, pode ser definida como um método que “consiste no exercício coletivo do poder, através da autonomia dos grupos de membros da empresa para decidir acerca dos destinos, processos e resultados do trabalho” (FERREIRA, REIS & PEREIRA, 1997, p. 133). As idéias principais desse modelo são o fim do assalariamento, a organização do trabalho fundamentado na gestão democrática e a eliminação da hierarquia.

Nesse sentido, portanto, os diretores de um empreendimento autogestionário, mesmo que recebendo pelas suas funções administrativas, não seriam

assalariados, mas sócios da empresa. Os valores a serem destinados a essas funções estariam sujeitos a decisões coletivas.

Considerando os critérios do fim do assalariamento e a gestão democrática, ficariam à margem desse modelo as cooperativas que mantêm a prática democrática restrita à diretoria, não possibilitando a participação coletiva dos demais trabalhadores; as que contratam um número expressivo de assalariados, que também não participam da gestão; e as cooperativas fraudulentas ou cooperatas, as quais já nos referimos, que se utilizam da estrutura jurídica de cooperativa visando esquivar-se do cumprimento dos direitos trabalhistas, na “contratação” de mão-de-obra para prestação de serviços. Estas cooperativas estariam distantes do princípio central da autogestão, ou seja, “todos os que trabalham na empresa participam de sua gestão e todos os que participam na gestão trabalham na empresa”. (SINGER, 2003, p. 120)

Em relação à eliminação da hierarquia, vale discutir esta em contraposição à coordenação, sendo um aspecto a ser cuidado e aprendido na cultura cooperativista. Muitas vezes, na prática, a coordenação pode ser equivocadamente compreendida como chefia, mando, poder, reproduzindo o modelo hierárquico. Para SCHIMIDT & PERIUS (2003) a democracia cooperativa combina “a horizontalidade na origem do poder e a verticalidade no exercício do poder”, podendo aí se utilizar coordenadores de área. (p. 70). Nesse aspecto é importante compreender os papéis e funções existentes na cooperativa. Para SORBILLE (2000), esses papéis se distribuem de duas formas: “uma é o aspecto da democracia do planejamento, da discussão do orçamento da cooperativa, é a opção da democracia como mecanismo estratégico nas decisões da empresa. E outra é uma questão de papéis e funções que cada um tem no local de trabalho, a responsabilidade que cada um possui dentro do processo produtivo” (p.135).

Outra questão que pode se originar da eliminação da hierarquia, é a compreensão de que a coordenação é desnecessária já que o empreendimento é de todos e gerido por todos, o que no extremo poderá significar responsabilidade de ninguém.

Outros desafios da autogestão também estão postos, sendo oportuno mencioná-los. Para SINGER (2002), a autogestão exige maior esforço dos trabalhadores. Se por um lado isso pode ter um caráter motivador, pode tornar-se

desgastante, principalmente na existência de questões conflituosas. Conciliar as diferenças individuais na gestão coletiva, manter o respeito ao colega mesmo em caso de opiniões divergentes, exigem uma disposição de cada sócio. Além do desgaste emocional proveniente da existência de conflitos, é freqüente a sobrecarga física e mental existente pela dedicação ao pensar e gerir o próprio empreendimento (SORBILLE, 2000). Esse desgaste pode envolver maior carga horária de trabalho, dedicação na capacitação para a gerência empresarial, dedicação na capacitação de técnicas para a execução da atividade econômica visando melhor qualidade de produtos ou de serviços, entre outros.

Outro desafio é conciliar o ritmo exigido pelo próprio mercado, sem deixar de lado a discussão compartilhada para tomada de decisão. Algumas estratégias podem ser utilizadas para conciliar a agilidade nas decisões e a participação dos trabalhadores, como por exemplo: utilizar-se de representantes dos cooperados; fundamentar as decisões de acordo com o previsto no estatuto social, pois esta seria “uma espécie de assembléia permanente consolidada, que regula a vida cooperativista, consolida decisões, delega poderes e funções” (SCHIMIDT & PERIUS, 2003, p. 70). Tanto a centralização de poder, quanto o “democratismo burocratizante” ou o “assembleísmo” que tornam as decisões lentas mesmo nas questões secundárias, são aspectos importantes a serem evitados, como aponta SORBILLE (2000).

A falta de uma cultura empreendedora, o imediatismo (ou necessidade) para se obter resultados financeiros, a inexperiência gerencial, a cultura paternalista ou de dependência que limitam a iniciativa e a participação, são outros desafios presentes no desenvolvimento dos empreendimentos autogestionários.

Consideramos que a autogestão é um princípio, um objetivo ou até mesmo uma utopia. Não é consequência automática da adoção formal de um modelo organizacional. Envolve procedimentos, práticas, atitudes e também disponibilidade individual e coletiva. É algo a ser construído. A nosso ver, a autogestão precisa ser buscada e aprendida.

“A experiência e construção do trabalho co-labor-ativo e da autonomia os trabalhadores não se constitui em um processo linear, sem conflitos e contradições. Exige o rompimento com práticas heterônomas ou, numa outra linguagem, práticas paternalistas e

autoritárias, em que o outro decide por mim, em que normas e valores devem ser interiorizados, sem possibilidade de reflexão e crítica.”(TRAJANO & CARVALHO, 2003, p. 175)

Concordamos com GADOTTI (1997), quando afirma que a autogestão “representa, sem dúvida uma ‘mudança radical’, mas para pô-la em marcha, deve ser entendida, antes de mais nada, como ‘democracia radical’ e como utopia concreta, sempre inacabada. A ‘autogestão pura’ ignora a existência de homens concretos (...)” (p. 25). É importante que o cotidiano do trabalho autogestionário desenvolva uma nova ética para o “trabalho colaborativo”, sem ignorar, no entanto, a existência de contradições. (TRAJANO & CARVALHO, 2003)

Podemos considerar, a partir dos dados apresentados, que a Economia Solidária é o contexto maior no qual os empreendimentos cooperativos se inserem, e onde contextualizam-se os empreendimentos analisados nessa pesquisa. Um diferencial importante para que essas cooperativas sejam consideradas no âmbito da Economia Solidária é a autogestão do empreendimento, também destacada neste capítulo.

4 – PESSOA COM DEFICIÊNCIA E TRABALHO

4.1 – Terminologia

Quem são as pessoas com deficiência?

Primeiramente é importante discutirmos um pouco sobre essa nomenclatura, mesmo porque os termos utilizados refletem conceitos, valores, percepções. Vários termos têm sido utilizados em cada época para designar essa população. Primeiramente, concordamos com SASSAKI (2003) ao dizer que nenhum termo será o único correto, pois em cada contexto o termo utilizado relaciona-se com os valores da época e do lugar, o que está em constante mudança. No entanto, é válido fazermos uma retrospectiva dos termos adotados, uns caídos em desuso por serem de caráter discriminatório (exemplo: inválidos), outros questionáveis ou ambíguos (ex.: pessoas especiais), e outros ainda utilizados em alguns espaços mais restritos, permanecendo mais específicos a determinadas situações ou populações (ex.: pessoas com necessidades educacionais especiais).

Ao se adotar um novo termo, este representa uma necessidade de especificar, detalhar, acrescentar algo, ou contrapor-se a um outro anteriormente utilizado. Nomear implica valorar, classificar, hierarquizar, preferir, etc. Em muitos casos, há um esforço de promover alguma mudança, um novo valor para o que se quer representar, ou uma busca de transformação nos conceitos e atitudes existentes sobre a questão.

Termos como “inválido” e “incapacitado” revelam uma valoração (ou melhor, desvaloração) da sociedade em relação a uma pessoa ou população. O termo “inválido” referindo-se à pessoa com deficiência foi utilizado desde a antiguidade, durante séculos. O termo “incapacitado”, mais recente, foi usado no século XX até os anos 60, aproximadamente (SASSAKI, 2003).

O termo “excepcional”, em princípio, não denomina necessariamente a pessoa com deficiência. É mais utilizado referindo-se à deficiência mental, termo fortemente difundido pela Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE). Atualmente abrange também pessoas com altas habilidades (superdotados e gênios), cada um estando em um extremo da curva da inteligência humana.

Por sua vez, o termo “deficiente” enfatiza a deficiência em detrimento da pessoa. A deficiência passa a ser sinônimo da pessoa, “ao tornar substantivo aquilo que é qualificativo” (AMARAL, 1995, p. 61). A pessoa na sua totalidade é considerada como deficiente, ao invés de a deficiência referir-se apenas a uma dada condição em que estão presentes limitações, mas também habilidades e potenciais. Com o intento de modificar essa ênfase, adicionou-se a palavra pessoa a esse termo, ficando então “pessoa deficiente”. Pretendendo amenizar o foco na deficiência, passou-se a utilizar ainda o termo “pessoa portadora de deficiência”, o que posteriormente tornou-se abreviadamente PPD. Tal termo “portador”, questionável ou ao menos dúbio, abre a discussão de que a deficiência não é portátil, não se carrega, não se transporta como algo necessário ou desejado em alguns momentos e em outros não. A deficiência se tem e não se porta (SASSAKI, 2002; 2003).

Além dessas, outras tentativas também foram empregues, como o termo “pessoas com necessidades especiais”, considerada politicamente correta por alguns. No entanto, discute-se que não expressa realmente a população a qual estamos nos referindo. Que são necessidades especiais? Quem as tem? Ao utilizar-se da generalização, considera-se que tal termo mascara a deficiência. “Negar as limitações impostas por uma deficiência pode ser tão discriminatório quanto exacerbar seu papel na vida da pessoa, já que ao negá-las, a sociedade se desobriga de promover os ajustes e adaptações que permitiriam a participação dessas pessoas na vida da comunidade” (ARANHA, 2003, p. 14).

Já o termo “necessidades especiais” foi adotado pelo Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Básica em sua resolução nº 2 de 11/09/2001, surgindo inicialmente em substituição ao termo “deficiência”. Atualmente, após a vigência da Resolução nº 2, a utilização do termo ampliou-se, não se aplicando somente à pessoa com deficiência (SASSAKI, 2002). Também se utiliza o termo “portador de necessidades educacionais especiais”. Na prática o termo relaciona-se a situações de alunos com deficiência mental, deficiência física, deficiência sensorial, múltiplas deficiências e dificuldades de aprendizagem que necessitam de condições especiais na situação escolar. MINTO (2002) discute a preocupação com o termo, pois o portador traz a idéia de carregar algo que, “por ser ‘especial’, não cabe no ‘lugar-comum’” (p.20). Discute também que o termo “necessidades educacionais especiais” pode

pressupor que há necessidade de “cuidados especiais ‘de educação’, o que pode não corresponder à realidade” (p.21), pois a necessidade poderia ser apenas eliminar-se barreiras físicas possibilitando o acesso de uma pessoa que use cadeira de rodas (atendimento diferenciado), e não de recursos pedagógicos diferenciados (atendimento educacional diferenciado), por exemplo.

Tentativa como a de BETTO (2002) ao propor o termo “portadores de direitos especiais”, justifica-se, segundo o propositor, pelo fato do termo “deficiente” conter o significado de falha ou imperfeição. Já a sigla “PODE” expressaria capacidade. A nosso ver, concordando com SASSAKI (2003), tal termo além de ser generalizável, por ser possível incluir outras populações nessa terminologia, suscita a discussão se a questão é ter direitos especiais (ou seriam privilégios?), ou ter os direitos garantidos na prática, uma vez que estes já se encontram previstos na Declaração dos Direitos Humanos ou na Constituição Brasileira, por exemplo. Outra dificuldade é quanto a sua adoção. Como utilizaríamos o termo “PODE”, referindo-se a uma pessoa ou população específica?

Ao final, discutindo-se todas essas mudanças e propostas, adota-se atualmente o termo “pessoa com deficiência”, mantendo o foco na pessoa, como alguém a ser olhado independente de sua deficiência, e assumindo a deficiência como condição, deixando de lado tentativas de mascará-la. Concordamos com o termo adotado atualmente, corroborado pelas vantagens apresentadas por AMARAL (1995), ao afirmar que dessa forma, desloca-se “o eixo de atributo do indivíduo para sua condição e, simultaneamente, recupera a pessoa como ‘sujeito da frase’ ”, colocando a deficiência não como sinônimo da pessoa, e dando um caráter mais descritivo que valorativo (p. 61). Esta opção também vai ao encontro da posição assumida por essa população, apresentada no texto da Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), de 2003. Tal posição fundamenta-se basicamente nas seguintes justificativas: não esconder ou mascarar a deficiência; valorizar as diferenças e necessidades específicas provenientes da deficiência; combater neologismos e idéias que diluem as diferenças, como por exemplo o termo “pessoas com eficiências diferentes” ou justificativas como “todos nós somos deficientes” (SASSAKI, 2003), o que significa se esquivar de considerar ou discutir as reais diferenças existentes.

Conforme apontado no texto da Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência da ONU (SASSAKI, 2003), defende-se a igualdade, enquanto direito e dignidade, para todas as pessoas, seja com deficiência ou não, concordando com os dizeres constitucionais de que todos somos iguais perante a lei. E, como refere AKASHI & DAKUZAKU (2001) também temos o direito de ser diferentes, ou como coloca ARANHA (2003), é ilusória a expectativa da semelhança entre a pessoa com deficiência e a sem deficiência, “já que a diversidade é uma das principais características da humanidade, e que assim, não é possível, aos homens, o ‘ser igual’. Além disso, o ‘ser diferente’ não pode ser razão para que se decreta a menor valia de uma pessoa, enquanto ser humano e ser social.” (p.14). No entanto, sabemos que os direitos humanos básicos ainda são rotineiramente negados às crianças, adolescentes, adultos ou idosos com deficiência. Assim, faz-se necessário termos a igualdade de oportunidades para que “o acesso à saúde, educação, trabalho, lazer, transporte, cultura tornem-se uma consequência natural de políticas e atitudes que apoiem o acesso e a plena inclusão e participação social em todos os segmentos da sociedade, garantindo a cidadania.” (AKASHI & DAKUZAKU, 2001, p.29). Com a desigualdade existente, são necessárias políticas governamentais no sentido de promover os direitos humanos. (BRASIL, 1998).

4.2 – Do trabalho negado ao trabalho segregado: a institucionalização

Em relação ao trabalho, como se colocam os direitos das pessoas com deficiência?

Anteriormente, o trabalho não era visto como plausível para a pessoa com deficiência. Lembremos que a mesma era considerada inválida, incapacitada. Era então “protegida”, “resguardada” em instituições asilares. Protegida de quê? Ou protegiam a sociedade desse enfrentamento? Como nos colocam AKASHI & DAKUZAKU (2001), nos séculos XVI e XVII, as instituições asilares foram criadas como local onde “eram internados todos aqueles que não podiam fazer parte da sociedade, isto é, todos aqueles que não tinham condições de participar do processo de produção, circulação e acúmulo de riquezas: velhos, pobres e pessoas com deficiência.” (p. 32). A sociedade era, como nos coloca ARANHA (2000; 2003), regida pelo

Paradigma da Institucionalização. No início do século XIX, a pessoa com deficiência “ganhou” status de ser humano, mas era ainda considerada coitada e infeliz, e permanecia institucionalizada, podendo receber alguma assistência e ser objeto de estudo sobre a deficiência. O trabalho ainda poderia ser visto como crueldade à pessoa com deficiência e a contratação da mesma tida como exploração (MORAGAS apud SASSAKI, 1986). Em 1822 é criada a primeira instituição a desenvolver atendimento médico e treinamento profissional a essa população, o Instituto Técnico Industrial de Munique, na Alemanha (SILVA, 1987; AKASHI, 1992), apontando mudança na concepção sobre o trabalho e a pessoa com deficiência, sendo esta agora considerada capaz de realizar uma atividade produtiva.

Um marco internacional importante é a fundação da instituição Goodwill Industries, em 1907, em Boston, promovendo trabalho remunerado às pessoas com deficiência. Como nos descreve SILVA (1987), o objetivo da Goodwill Industries era oferecer oportunidade de sustento financeiro às pessoas com deficiência sem emprego ou sem qualquer fonte de rendimento, a partir de atividades como “recondicionamento de roupas, sapatos, móveis descartados como velhos e outros artigos, cuidando a Goodwill Industries de vender todos esses artigos por preços muito módicos à população mais pobre.” (p. 304). Tal trabalho era desenvolvido em ambiente protegido, ou também denominado de “oficina protegida” ou “oficina abrigada” caracterizando-se por ser um ambiente isolado, havendo uma situação de convívio quase que exclusivamente entre pessoas com deficiência, exceto pessoal técnico-assistencial e trabalhadores de serviços gerais e de manutenção, e sendo amparado por atenção especializada ou específica a essa população. A Goodwill Industries seria o próprio local de trabalho para esta população, uma vez que não objetivavam o encaminhamento da mesma ao mercado formal.

4.3 – Os programas de reabilitação profissional: o Paradigma de Serviços e a normalização

Com o aumento da população de pessoas com deficiência proveniente das grandes guerras e com o aumento do número de acidentes de trabalho proveniente

do advento da industrialização, desenvolveram-se programas de reabilitação tanto física (médica) quanto profissional (Cf. SILVA, 1986; SOARES, 1991).

“A Primeira Guerra Mundial impôs mais pressão à necessidade da Reabilitação. Os soldados feridos na guerra necessitavam treinamento e assistência para assumir, com sucesso, uma ocupação rentável.” (ARANHA, 1994, p.8)

No Brasil, sem o problema da integração dos mutilados de guerra, a reabilitação profissional “centrou-se na readaptação e reeducação para o trabalho daqueles previdenciários acidentados e aposentados por invalidez.” (AKASHI & DAKUZAKU, 2001, p. 41).

Em 1921, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou relatório colocando a questão do emprego compulsório aos veteranos de guerra. Em 1955, coloca a questão do trabalho às pessoas com deficiência. Tais recomendações incentivaram a criação de programas de atenção a essa população, tanto pelo Estado quanto por organizações não governamentais (DAKUZAKU, 1999).

Nesse contexto, a pessoa com deficiência torna-se potencial de trabalho, trabalho agora possível e desejável, ao menos em princípio, pois na prática isso não significa conseqüente garantia de ingresso do mercado de trabalho. Instituições não governamentais atuam na criação de oficinas protegidas de trabalho, a exemplo das APAEs e da Fundação para o Livro do Cego no Brasil, atualmente Fundação Dorina Nowill para cegos. Nos anos 70 o Estado, através do Convênio da Coordenadoria de Normas Pedagógicas (CENP) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), criam programas para profissionalizar adolescentes com deficiência. Nessa década também são criados os Centros de Reabilitação Profissional (CRPs) do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) nas grandes capitais brasileiras (DAKUZAKU, 1999). Esse serviço, objetivando atender ao trabalhador que, por problemas de doenças ou de acidentes de trabalho, necessitava de reabilitação e promovendo a readaptação profissional com vistas a sua reintegração na força de trabalho, conseguia reintegrar somente cerca de 50% de seus atendidos (SOARES, 1991), confirmando o que dissemos anteriormente: trabalho agora possível, porém nem sempre real.

Conforme esclarece ARANHA (2000; 2003), vigia a idéia de que a pessoa com deficiência teria direito à convivência social, porém deveria primeiramente “ser ajudada a se modificar, a se ajustar, no sentido de vir a parecer e a funcionar do modo mais semelhante possível aos dos demais membros da sociedade” (2000, p.3). Assim, a partir da habilitação ou reabilitação, era possível à pessoa com deficiência integrar-se socialmente. No caso da capacitação profissional, freqüentemente realizada em situação segregada, a pessoa adquiriria uma série de habilidades aproximando-se o máximo possível das exigências externas, e assim poderia se inserir ou retornar ao mercado de trabalho. A concepção aí presente é do Paradigma de Serviços, fortemente constituído na idéia de “normalização”, ou seja, para a pessoa com deficiência se integrar precisaria ser normalizada, preparada a partir de serviços oferecidos pela sociedade. A mudança deveria ocorrer por parte da pessoa com deficiência. A sociedade não precisaria mudar para promover essa integração, a não ser pela oferta dos serviços de atendimento.

4.3.1 – Propostas das oficinas: ocupação, terapia, educação ou capacitação para o trabalho?

Os serviços oferecidos para a “normalização” da pessoa com deficiência visando a sua inserção profissional envolviam (e ainda envolvem) as oficinas de trabalho. Vale diferenciar as várias modalidades de oficinas existentes. Estas propostas, por se desenvolver muitas vezes como iniciativas isoladas – não integrando uma política nacional, por exemplo –, por atender populações específicas e por possuir critérios distintos, apresentam enfoques também diferenciados. Podemos encontrar programas com propósitos mais ocupacionais, outros que utilizam a atividade de trabalho como recurso pedagógico ou mesmo terapêutico, e por fim, programas que desenvolvem a capacitação para futura inserção no mercado. Assim, também podemos encontrar várias denominações como oficinas ocupacionais, oficinas pedagógicas ou terapêuticas, oficinas abrigadas ou protegidas, oficinas de trabalho, oficinas profissionalizantes. No entanto é importante ressaltar que nem sempre há clareza na delimitação desses propósitos, podendo os mesmos estar diluídos ou mesclados no cotidiano desses programas. Portanto, vários desses programas, a despeito de desenvolverem a atividade

de trabalho, não almejam necessariamente a colocação dessa população no mercado de trabalho.

Os programas de caráter mais ocupacional podem justificar o não encaminhamento ao mercado de trabalho devido à severidade da deficiência presente na população atendida. Essa situação foi prevista pela OIT em 1981, ao mencionar que as oficinas protegidas poderiam também oferecer trabalho de longo prazo para pessoas que, por conta dessa severidade, não teriam condição de obter um emprego competitivo (SASSAKI, 1986). Por outro lado outros programas podem simplesmente revelar o conceito que se tem do potencial de trabalho da pessoa com deficiência, ou seja, o pouco crédito que se dá a esse potencial. Algumas dessas oficinas utilizam a atividade de trabalho apenas em substituição a atividade pedagógica anteriormente desenvolvida. As instituições que desenvolvem essas oficinas teriam a concepção que essa população é adulta demais para permanecer em classes especiais, e imatura demais para ser encaminhada ao mercado de trabalho. Vale ressaltar que, apesar da severidade da deficiência, é possível considerar condições especiais de colocação profissional, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, entre outros. conforme preconizado na legislação brasileira (BRASIL, 1999a). Isso também está de acordo com o que VASH (1988) menciona sobre diferentes formas de colocação no emprego, citando casos em que a realização do trabalho competitivo não necessita de nenhum ajuste ou adaptação; casos onde se pressupõe fornecimento de alguns meios pelo empregador, a fim de que os empregados executem o trabalho atingindo o padrão exigido pela empresa; ou ainda a situação de abrigo, na qual, além das adaptações feitas, é tolerado algum grau de redução na quantidade ou qualidade de produção. Nessa última situação também se considera a possibilidade de um “emprego apoiado”, ou “emprego mediado”, como nos coloca AMARAL (1996), ou seja, situação de emprego onde existe a figura de um preparador, que orienta e acompanha a pessoa com deficiência. Portanto, muitas vezes, o programa no qual se desenvolvem oficinas ocupacionais pode realmente não estar relevando as possibilidades existentes. SILVA (1993) vai além do entendimento de que a criação dessas oficinas seriam apenas para “ocupar o tempo” dos usuários. Poderiam ter o propósito de ser “vitrine”, apresentando o trabalho realizado pela instituição à comunidade externa, ou ainda, servir para prover fundos à entidade mantenedora.

Alguns programas associam questões pedagógicas ou terapêuticas às atividades das oficinas de trabalho. O trabalho aí teria um ritmo entrecortado com atendimentos terapêuticos individuais ou grupais, podendo ser realizados na própria instituição ou externamente à mesma. A atividade de trabalho como forma de descoberta, de criação, de aquisição de habilidades ou conhecimentos são priorizados a despeito da quantidade da produção. Podem ser programas anteriores aos de oficinas profissionalizantes ou de trabalho.

Outras instituições, no entanto, buscam mais especificamente a consolidação da colocação profissional, como apresentado no estudo de caso realizado por DAKUZAKU (1999) e na instituição cuja clientela é estudada por DIAS, SILVA & GALVÃO (1996), entre outros, que têm por objetivo a inserção e integração social de pessoas com deficiência a partir de “programas específicos de capacitação e colocação profissional, implementados através de oficinas especializadas, treinamento no local de trabalho, terceirização e acompanhamento no emprego” (p. 168). Essas oficinas de trabalho serão apresentadas mais detalhadamente no item a seguir.

4.3.2 – Oficinas de trabalho: suas atividades de treinamento e organização interna

As oficinas de trabalho que objetivam a colocação no mercado de trabalho, devem considerar, além das condições da população atendida (experiência, habilidades físicas e mentais, interesses, etc), as possibilidades do mercado de trabalho. Assim, as atividades desenvolvidas para capacitação profissional espelham-se freqüentemente nas tarefas, funções e profissões existentes. Inicialmente, muitas das oficinas de trabalho, portanto, inspiraram-se no modelo industrial. Além disso, as atividades industriais subdivididas em tarefas simples podiam ser vistas como facilitadoras para essa população, como demonstrado por HENRY FORD (apud FLEURY & VARGAS, 1983). Em seus estudos aplicando os princípios da linha de montagem nos Estados Unidos em 1913, conclui, a partir do parcelamento das tarefas, que algumas atividades poderiam ser realizadas por pessoas sem a plena capacidade física. Das atividades avaliadas, segundo ele, “670 trabalhos podiam ser confiados a homens sem ambas as pernas; 237 requeriam o uso de uma só perna; em dois casos podia-se prescindir dos dois braços; em 715 casos de um braço; e em 10 casos a

operação podia ser feita por um cego.” (p. 25). Também dizia que “um cego ou um mutilado é capaz (...) de efetuar o mesmo trabalho e ganhar o mesmo salário que um homem completamente são” (apud INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA, 2002, p.6).

Tal parcelamento das tarefas pode realmente ser facilitador em alguns casos, ou mesmo o fator que possibilita o desenvolvimento da atividade de trabalho por algumas pessoas com deficiência. Nesse ponto, o trabalho parcial, dividido em pequenas tarefas, nos moldes tayloristas, pode atender às restrições decorrentes da deficiência. No entanto, é fundamental destacar que não se deve restringir a capacidade das mesmas a mera repetição de tarefas parcelares como se a divisão do trabalho exacerbada, a rotina e a separação rígida entre concepção e execução também não mutilassem intelectualmente o trabalhador com deficiência.

Inspiradas, portanto, nas atividades industriais, as oficinas de trabalho utilizavam normalmente a chamada subcontratação, prestando serviços a indústrias⁹, por exemplo, em atividades como acabamento em peças, classificação de peças e/ou materiais, pequenas montagens ou confecções de produtos simples (ex.: prendedores de roupa, caixas de papelão), seleção e embalagem de peças, materiais ou produtos, entre outros. É possível observar a reprodução do modelo taylorista-fordista no parcelamento das tarefas e repetitividade das mesmas, na distinção entre planejamento e execução, bem como nas avaliações de produção (quantidade e qualidade) feita por supervisores, monitores e/ou pela equipe técnica.

Além da avaliação da produção, considera-se também os aspectos relacionados a hábitos e comportamentos de trabalho, como assiduidade, comunicação, responsabilidade, capacidade de seguir normas, necessidade e reação à supervisão, relacionamento com colegas, resistência física à jornada de trabalho, entre outros. O papel do monitor das oficinas, em princípio, deveria ser o que ensina, instrui as pessoas na execução da atividade de trabalho. Nesse modelo descrito acima, por conta da avaliação, esse papel é facilmente confundido com o de supervisor de produção, associado à função de controle (e às vezes de punição), aspecto já apontado por

⁹ Os trabalhos poderiam ser realizados como contratos, quando a instituição se responsabilizava pela aquisição de matéria-prima, beneficiando-a e vendendo-a, ou como subcontratos, quando beneficiava os produtos ou materiais de uma dada empresa e a ela devolvia, recebendo pelo trabalho feito, normalmente com valores abaixo do custo de mercado. (FERRIGNO, 1985; Cf. SILVA, 1993)

DAKUZAKU (1999). Todos esses aspectos da avaliação eram utilizados para a avaliação mensal influenciando no valor recebido como “remuneração”, também denominada por “bolsa-trabalho”, ou “prêmio”, entre outras. Conforme FERRIGNO (1985), as razões dessa remuneração também variavam, podendo ser vista como retorno da produção obtida, ou como reforço pelo comportamento desempenhado, ou ainda como simulação a uma situação real de mercado.

A equipe técnica, constituída mais freqüentemente por profissionais como assistentes sociais, psicólogos, terapeutas ocupacionais, algumas vezes denominados genericamente de conselheiros de reabilitação¹⁰, inspirada também no modelo taylorista-fordista, reproduz freqüentemente o modelo hierarquizado na atenção a essa população. Fundamentados em seus conhecimentos técnicos, avaliam os usuários definindo a função na qual ele será treinado. A partir da avaliação de seu desempenho, muitas vezes intermediada pelo monitor da oficina de trabalho, calculam a remuneração devida e o momento em que o usuário pode ser considerado apto para o encaminhamento a uma vaga no mercado formal. Dessa forma, o “destino” da pessoa com deficiência fica à mercê das decisões da equipe técnica, bem como de quanto a pessoa consiga se adequar às exigências do programa de reabilitação, que busca ser similar às exigências do mercado formal. Depende do quanto ela consiga se “normalizar”, em concordância com o que DIAS (2004) aponta ao discutir o Paradigma de Serviços: “as pessoas, em suas diferenças, só tinham escolha se, submetidas a serviços especiais, demonstrassem, segundo critérios definidos por profissionais ou familiares, condições de convivência nas instituições freqüentadas pelos cidadãos comuns” (p.38).

A rigidez na aplicação desse modelo depende de cada instituição e de cada equipe, podendo ser menos rígida em algumas situações, ou, em outras, apresentando maior abertura para a participação da população atendida, tanto na decisão da função de trabalho a exercer, quanto na participação na busca de vagas no mercado formal.

¹⁰ Conselheiro de reabilitação profissional é um termo genérico utilizado para os profissionais da equipe técnica, independente da sua formação, que poderiam atuar nas fases de avaliação profissional, no treinamento propriamente dito, e na colocação no mercado de trabalho. Muito utilizado na década de 70 e 80, atualmente está em desuso.

Apesar de objetivar a inserção no mercado formal, o contato da equipe com a comunidade empresarial muitas vezes ocorre de forma incipiente. Algumas equipes utilizam do discurso paternalista, apresentando a importância do empresário “ajudar”, favorecendo com a abertura de vagas. Outras equipes, por sua vez, apresentam mais enfaticamente o potencial de trabalho da pessoa com deficiência, apontando suas habilidades e capacitação recebida. SASSAKI (1986) faz uma análise dessa situação:

“Tudo o que tínhamos a oferecer ao empregador era um candidato com bons hábitos de trabalho e alguma habilidade profissional. O nosso trabalho era forte em idealismo, em crença e em filosofia de reabilitação, porém incipiente em termos científicos, e ainda não falávamos a linguagem do mundo empresarial.” (p. 3)

Seja na interação com a população atendida ou com a comunidade empresarial, prevalece a idéia de que cabe a instituição, ao programa e a equipe técnica prover os serviços necessários à Reabilitação Profissional da pessoa com deficiência, para, a partir da mudança da mesma (normalização), ela consiga ser inserida no mercado de trabalho. Apesar de ter havido algumas mudanças nesse modelo apresentado, como veremos mais adiante, é ainda possível encontrar tais oficinas regidas fortemente pelo modelo taylorista/fordista. A exemplo do que ocorre nas empresas onde tais práticas persistem e onde transformações mais recentes na organização do trabalho pouco se difundiram, as instituições assistenciais também incorporam diferencialmente, e provavelmente de modo mais lento, tais mudanças.

4.4 – Mudanças: rumo à inclusão?

As atividades realizadas para capacitação profissional da pessoa com deficiência, no modelo mais taylorista-fordista, ocorrem basicamente em atividades industriais e internamente à instituição. Algumas instituições e/ou programas, avaliando a existência de outras habilidades e interesses da população atendida, e a existência de outras possibilidades no mercado de trabalho, passam a incorporar situações diferenciadas de capacitação. Além das atividades de caráter industrial, desenvolvem-se atividades no setor de serviços. Assim, amplia-se o número de funções, utilizando agora

as de infra-estrutura da instituição (ex.: limpeza, recepção, escritório). Estas, não sendo atividades de produção, mas de serviços, exigem uma prática diferenciada de capacitação à pessoa com deficiência e sua avaliação exige outros indicadores de desempenho. Como as atividades de serviços apresentam uma gama maior de variações, e as instituições não possuem estrutura para oferecer treinamento em todas elas, buscase, então, na comunidade, situações de avaliação de habilidades e de treinamento em ambiente real de trabalho. Assim surgem as possibilidades de estágio ou treinamento externo, distanciando-se do modelo de oficina protegida como fim em si mesma, e mesmo da situação segregada de capacitação para o trabalho. Passam a ser mais freqüente os intercâmbios com cursos profissionalizantes da comunidade para encaminhamento e capacitação da sua clientela. Com essas possibilidades, ganham os programas de capacitação para o trabalho, pois ganham os usuários, uma vez que aumentam as possibilidades de contemplar interesses e habilidades dos mesmos, que nem sempre estão voltados para atividades industriais.

Ações da equipe técnica, mais atenta às necessidades, aos interesses e à opinião da população atendida, abrem à participação desta última. Grupos de discussão, possibilitando inclusive avaliação do seu próprio processo de reabilitação bem como da avaliação do programa em si, tornam-se mais viáveis. A aproximação dos usuários com a equipe técnica é menos burocrática e não se dá apenas em momentos de avaliação mensal de desempenho.

A relação com a comunidade empresarial inclui as modificações que estes podem e devem efetivar para proporcionar adequação do ambiente ao trabalhador com deficiência. Outra ação implementada visa não apenas contatar um empresário quando da possibilidade da abertura de vagas, porém também apresentar a capacidade de trabalho dessa população e desenvolver uma educação sobre o tema. Além das indústrias, são contatadas as empresas da área de serviços.

SASSAKI (1986) também aponta a mudança na linguagem que a equipe passou a adotar nos contatos com as empresas. Essa modificação teria ocorrido a partir do movimento que a equipe técnica realizou no sentido de não se restringir à linguagem e visão utilizadas no campo de reabilitação, mas, a partir de contatos com outros segmentos da sociedade (cursos profissionalizantes, empresas, capacitação de recursos humanos, entre outros). Assim, ampliou o discurso, a linguagem e a visão sobre a

questão do trabalho para pessoas com deficiência. PASTORE (2000) destaca a importância da tal linguagem empresarial, adequando-se os objetivos da instituição aos da empresa. A instituição objetiva a colocação da mão-de-obra capacitada da pessoa com deficiência e o empresário quer um trabalhador para suprir o seu quadro funcional visando produtividade e lucro. Para PASTORE (2000), não é interessante apelar para a força da lei (lei de cotas para pessoas com deficiência), das exigências e punições.

Ações educativas voltadas para a comunidade também passam a ser previstas pelos programas de capacitação para o trabalho, apontando para a necessidade de a sociedade também se adequar às necessidades das pessoas com deficiência, favorecendo a sua inserção e convivência. Esse conceito vai em direção ao Paradigma de Suporte, cujo conceito principal é o da inclusão, que “prevê intervenções decisivas e incisivas, em ambos os lados da equação: no processo do desenvolvimento do sujeito e no processo de reajuste da realidade social” (ARANHA, 2003, p. 15). Esse ajuste na comunidade pode ser de aspectos físicos, materiais, humanos, sociais, legais, entre outros. Fundamenta-se na importância da convivência na diversidade e no princípio da igualdade. A inclusão, como nos coloca ARANHA (2000) pode ser entendida como “processo de garantia do acesso imediato e contínuo da pessoa com necessidades especiais ao espaço comum da vida em sociedade, independentemente do tipo de deficiência e do grau de comprometimento apresentado” (p. 4).

Como já mencionado anteriormente, essas mudanças não ocorrem em todas as instituições. Encontramos, ainda hoje, por exemplo, programas que desenvolvem apenas as habilidades físico-motoras das pessoas com deficiência, considerando-a apta e reabilitada para o trabalho, quando em muitos casos é importante considerar aspectos como as oportunidades existentes (ou inexistentes) e as mudanças necessárias na sociedade com um todo, e não apenas “mudanças” na pessoa com deficiência.

4.5 – Institucionalização, normalização ou inclusão. Onde estamos nós?

Referimo-nos acima acerca dos três paradigmas existentes quanto à pessoa com deficiência, e mais amplamente, a todos os segmentos marginalizados. Primeiramente, o Paradigma da Institucionalização, depois, o de Serviços

(normalização) e atualmente o Paradigma de Suporte (inclusão). A passagem de um paradigma ao outro não ocorre de forma total, plena ou linear. Por outro lado, nem sempre o debate, o discurso, sobre um determinado modelo significa que a prática o acompanhe. No Brasil, conforme colocação de ARANHA (2003), o discurso estaria entre o Paradigma de Serviços, apontando para o Paradigma de Suporte. Na prática, ainda estaríamos entre o Paradigma da Institucionalização e o Paradigma de Serviços. Tais mudanças não ocorrem apenas enquanto desenvolvimento de pesquisas ou debates no âmbito acadêmico, com criação de teorias ou propostas de programas. A sociedade como um todo é influenciada por discussões políticas, desenvolvimento econômico, movimento social, movimento sindical, mudanças na organização de trabalho, entre outros.

Destacamos aqui o importante papel da luta das pessoas com deficiência por seus direitos. Algumas instituições formadas por pessoas com deficiência são criadas nas décadas de 50 e 60, porém apresentando caráter assistencialista. Somente na década de 70 é que as pessoas com deficiência começam a ser organizar em movimentos sociais, criando o que chamamos de associação “de” e não “para” pessoas com deficiência¹¹. Grande impulso a esse movimento ocorre a partir do ano de 1981, proclamado pela ONU como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes. (AKASHI, 1992; DAKUZAKU, 1999)

“A partir da década de 80, foram surgindo outros caminhos para a inserção das pessoas com deficiência na força de trabalho. As associações de pessoas deficientes, não só as que já existiam mas também as que surgiram desde então, vêm desempenhando um destacado papel na abertura do mercado de trabalho, sob a égide de seus direitos de cidadania.” (SASSAKI, s/d.)

A legislação, que também é fruto de lutas e pressões sociais, pode alterar o contexto do trabalho para pessoas com deficiência, o que, por sua vez, influencia na inserção social e econômica das mesmas. Um exemplo é a mudança ocorrida a partir da aplicação da Lei no. 8.213/91, que define o percentual para o preenchimento de vagas

¹¹ As entidades “para” são formadas essencialmente por pessoas sem deficiência, prestando serviços assistenciais à clientela com deficiência. Entidades “de” são formadas essencialmente por pessoas com deficiência, lutando pelos seus direitos. (AKASHI & DAKUZAKU, 2001)

destinadas a pessoas com deficiência em empresas privadas, na seguinte proporção: 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; e acima de 1.001 funcionários, 5%. Apesar de ser datado de julho de 1991, atualmente é que o Ministério Público do Trabalho tem feito valer a proposição da lei, buscando primeiramente discutir junto aos empresários as possibilidades de efetivação dessa obrigatoriedade, para após essa etapa, realizar autuações, se necessárias.

Principalmente por conta dessa lei, fala-se com mais frequência sobre as possibilidades das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para PASTORE (2000), mais que leis criando a exigência dessa colocação, importa que os empregadores tenham conhecimento real dessa possibilidade, como por exemplo, a partir de experiência advinda de empresas próximas, de empresas de renome, ou da própria matriz.

Um desafio colocado para as instituições de capacitação de trabalho passa a ser agora, a de “suprir” essa demanda, pois muitas das vagas disponibilizadas exigem requisitos nem sempre plausíveis para os “capacitandos”, requisitos quanto a habilidades físicas, mentais ou sensoriais, ou mesmo quanto à formação técnica para a função.

Vale ressaltar que apesar de focalizarmos o papel das organizações ou dos programas, é possível que a colocação no trabalho se dê a partir da própria pessoa com deficiência. Inclusive, entendemos que essa atitude é desejável, pois a pessoa com deficiência deveria ter condições de pleiteá-la sem a intermediação de uma instituição, assim como também são desejáveis que naturalmente houvesse abertura no próprio mercado e uma atitude positiva do empregador.

A questão do trabalho passa a ser pautada em vários eventos tanto organizados por instituições de atenção à pessoa com deficiência, por ONGs formadas pela mesma, como por órgãos do poder público. São exemplos o Ministério Público do Trabalho (MPT), Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Procuradoria Regional do Trabalho, entre outros.

Passa a ser cada vez mais frequente a abordagem dessa questão na literatura, apresentando essa possibilidade para as empresas a partir de experiências existentes. São exemplos a publicação de PASTORE (2000), INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

(2002), CLEMENTE (2003). *Sites* também começam a veicular vagas abertas em empresas, a exemplo da Rede Saci, que é um espaço de circulação de informação e debates sobre questões da deficiência do Programa Reintegra da USP/SP¹². Espaços na mídia também passam a ser ocupados cada vez mais na apresentação de situações positivas de atividades profissionais desempenhadas por pessoas com deficiência.

Contudo, vale discutir que a Lei n. 8.213/91 ao definir cotas para contratação de pessoas com deficiência coloca uma exigência discutível. Seria pela força da lei que se conseguiria a inclusão dessa população? Os empregadores, na situação de obrigatoriedade veriam uma contratação somente como cumprimento da lei, tendo até mesmo uma atitude contrária à verdadeira inclusão?

Claro é que caso não houvesse diferenças de oportunidades, não necessitaríamos de estratégias para garantir ou exigir vagas no mercado de trabalho. No contexto atual, com a situação de exclusão ainda muito presente, acreditamos ser necessárias estratégias legais para a garantia dos mínimos direitos das pessoas com deficiência, na perspectiva de que experiências positivas possam ser referências para que a exigência da lei não se faça tão necessária. Além disso, não se pode negar que a situação de desemprego na sociedade como um todo afeta a possibilidade de inserção das pessoas com deficiência, estas compondo, como outras tantas, a população excluída do processo produtivo.

Discutimos aqui o papel dos programas de reabilitação profissional ou também denominados de programas de capacitação para o trabalho, o papel dos movimentos sociais, da legislação, dos estudos teóricos ou práticos, e mesmo da mídia. Todos interrelacionam-se possibilitando ações e mudanças sociais importantes, rumo à inclusão, mesmo que ainda de forma incipiente. Mesmo que ainda estejamos, na prática, inseridos entre o Paradigma da Institucionalização e o Paradigma de Serviços, acreditamos que algumas ações rumam ao Paradigma de Suporte, tendo como princípio, a inclusão.

¹² Este *site* pode ser acessado no seguinte endereço: <http://www.saci.org.br>

4.6 – Cooperativas de trabalho: uma possibilidade de inclusão para pessoas com deficiência?

Na perspectiva da inclusão, que outras mudanças deveriam ocorrer nos programas de reabilitação profissional? Que possibilidades de capacitação profissional ou de trabalho podem ser pensadas para as pessoas com deficiência? Quais alternativas permitem a participação dessa população no processo de sua inserção no mercado? Participação esta fundamental considerando o princípio da inclusão, envolvendo a possibilidade de escolha democrática, como nos coloca DIAS (2004) ao discutir a inclusão referente à educação de surdos. Projetos cooperativos ou cooperativas de trabalho podem ser considerados como possibilidades de inclusão? Assim, vale discutir como têm sido tratadas essas possibilidades.

SILVA (1993) aponta para a importância de as instituições buscarem alternativas de trabalho, principalmente voltadas para pessoas com maior dificuldade de locomoção externamente às suas residências, oferecendo como exemplo as micro-empresas familiares, as cooperativas de trabalho e o trabalho domiciliar. A equipe da instituição estudada por DAKUZAKU (1999) também considera importante uma reflexão sobre alternativas, como cooperativas e trabalho domiciliar, de acordo com as características da clientela atendida e as exigências do mercado de trabalho. Por sua vez, RONDAN (1984) enfatiza que as cooperativas são alternativas importantes para inserção no mercado e para a reabilitação profissional. Enquanto legislação federal, o Decreto Lei n. 3.298/99, que visa fixar uma política nacional para integração da pessoa com deficiência, prevê em seu artigo 35 a inserção dessa população em várias modalidades, inclusive sob a forma de cooperativas. (PASTORE, 2000)

Na Economia Solidária, discute-se empreendimentos solidários como as cooperativas populares, que representam mais que alternativa de inclusão no mercado de trabalho de segmentos excluídos. Representam possibilidade de organização e participação social.

Destacamos o importante papel desenvolvido pelas Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares (ITCP's), que são projetos acadêmicos cujo objetivo é a transferência de conhecimento na discussão e prática da Economia Solidária. Fomentam a criação de empreendimentos solidários e os assessoram

(GUIMARÃES, 2000; PONTE JUNIOR (2000b); SINGER, 2000; VALÊNCIO, 2000). Algumas dessas ITCP's têm recebido demanda e assessoram grupos de pessoas com deficiência, como é o caso da ITCP da Universidade de Juiz de Fora, ITCP da Universidade Estadual da Bahia e ITCP da Universidade de Campinas. Além destas experiências, outros grupos de pessoas com deficiência física, auditiva ou visual têm se organizado na discussão e formação de iniciativas cooperativas, independente de apoios institucionais mais contínuos.

Vale ressaltar que a atenção a esse público específico não pode se restringir a grupos exclusivos entre os seus pares, mas prever uma dinâmica de inclusão, entendendo a mesma como a relação bilateral entre a comunidade de pessoas com deficiência e a de pessoas sem deficiência, sendo possível e desejável a formação de grupos mistos.

Merece destaque o trabalho de assessoria realizado pela ITCP da Universidade Federal do Rio de Janeiro junto à Cooperativa Praia Vermelha, formada por usuários de serviços de saúde mental. Apesar de a população dessa iniciativa não possuir deficiência, mas transtornos mentais, tal experiência demonstra a possibilidade de atuação com um público igualmente excluído, trazendo paralelos importantes com o público com deficiência.

Experiências junto a pessoas com deficiência também têm ocorrido internacionalmente, sendo a cooperativa social, uma das alternativas. Tal modalidade de cooperativa existe em países como Portugal e Canadá, e pode receber outras denominações, como por exemplo cooperativa de solidariedade (PASTORE, 2003). No entanto, a experiência italiana é a mais divulgada, e inspiradora para países como o Brasil, influenciando inclusive na redação da legislação. Como podemos verificar, a lei italiana n. 381/91 e a brasileira de n. 9.867/99 preconizam semelhantemente sobre as cooperativas sociais.

Na Itália teremos que a cooperativa social é uma empresa associativa que objetiva o “interessi generali della comunità, alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini.”, a partir de “la gestione dei servizi socio-sanitari ed educativi (tipoA) o lo svolgimento di attività produttive finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.” (KOINOS, 2003)

No Brasil, a Lei Federal n. 9867/99 estabelece em seu artigo 1º:

“As Cooperativas Sociais, constituídas com a finalidade de inserir as pessoas em desvantagem no mercado econômico, por meio do trabalho, fundamentam-se no interesse geral da comunidade em promover a pessoa humana e a integração social dos cidadãos, e incluem entre suas atividades:

I – a organização e gestão de serviços socio-sanitários e educativos; e

II – o desenvolvimento de atividades agrícolas, industriais, comerciais e de serviços.” (BRASIL, 1999b)

As cooperativas sociais objetivam, portanto a inserção de “pessoas em desvantagem no mercado econômico, por meio de trabalho”. No artigo terceiro, explicita quem seriam as pessoas em desvantagem: “os deficientes físicos e sensoriais; os deficientes psíquicos e mentais, as pessoas dependentes de acompanhamento psiquiátrico permanente, e os egressos de hospitais psiquiátricos; os dependentes químicos; os egressos de prisões; os condenados a penas alternativas à detenção; os adolescentes em idade adequada ao trabalho e situação familiar difícil do ponto de vista econômico, social ou afetivo” (BRASIL, 1999b, art.3º).

Tais cooperativas deverão organizar seu trabalho considerando e minimizando as dificuldades dessa população e deverão desenvolver “programas especiais de treinamento com o objetivo de aumentar-lhes a produtividade e a independência econômica e social” (BRASIL, 1999b, art.3º). O estatuto das mesmas poderá prever existência de sócios voluntários, sendo pessoas que não estejam em desvantagem, e que possam prestar serviços na cooperativa gratuitamente.

PINHO (2004) detalha como seriam os dois tipos de cooperativas sociais italianas: a) as de tipo A seriam “cooperativas de serviços sociais de saúde, cuidados com idosos, educação, treinamento”, ou seja, desenvolvendo a gestão de serviços sócio-sanitários e educativos com profissionais da área; b) as de tipo B seriam cooperativas destinadas à inserção no mercado de trabalho de pessoas com algum tipo de deficiência (física, social ou psíquica), a partir de cooperativas de trabalho. (p.134)

É possível que estas cooperativas sociais sejam as mesmas denominadas de especiais mencionadas pela OCB (2002) e por CRÚZIO (2000), e que, segundo este último, seriam destinadas a pessoas que necessitam de tutela, permanecendo a dúvida se

poderíamos enquadrá-las como correspondentes, na prática, às cooperativas sociais de tipo A ou de tipo B italianas.

PASTORE (2003) acredita que a constituição de cooperativas sociais é viável e recomendável, considerando a quantidade de pessoas que estão à margem do mercado de trabalho e que seriam contemplados por essa legislação. Já para SIQUEIRA (2003), cooperativas sociais confundem empreendimento econômico (geração de trabalho e renda) com iniciativa assistencial (atendimento à pessoa com deficiência), o que não seria adequado.

Para TAVARES (2003), tal iniciativa “merece aplauso”, pois os benefícios se dariam ao suprir “a lacuna de empregos, já que os cooperados serão os responsáveis e ao mesmo tempo aqueles que usufruem de seu trabalho” e também ao possibilitar a convivência com pessoas sem deficiência. E conclui: “trata-se de um belo exemplo de demonstração pedagógica de inclusão social”. Percebe-se aí a expectativa presente para o autor de que a “lacuna” de emprego, por parte de pessoas com algum tipo de deficiência, seria suprida pelo “autoemprego”.

A discussão sobre essas cooperativas ainda é recente no Brasil, sendo ainda motivo de dúvidas e preocupações quanto à aplicabilidade dessa lei, à diferenciação entre atividades assistenciais e econômicas e à garantia de participação de cada membro no processo de autogestão desses empreendimentos. Por fim, muitos debates ainda faltam para a compreensão do alcance das cooperativas sociais.

As diferentes compreensões sobre o papel a ser desempenhado pelas cooperativas sociais, ou talvez, o papel realmente múltiplo dessas iniciativas são evidentes nas duas situações apresentadas a seguir.

Na experiência italiana da cooperativa social ORSO – Organizzazione per la Ricreazione Sociale (ORGANIZZAZIONE PER LA RICREAZIONE SOCIALE, 2003), existente desde 1987 em Torino, esta desenvolve suas atividades buscando fazer a “transição para o trabalho”, caracterizando como uma proposta intermediária entre a ênfase no aspecto pedagógico ou mesmo terapêutico, para a ênfase no aspecto profissional e econômico.

O Decreto n. 3298/99 de 20 de dezembro de 1999, em seu parágrafo único do artigo 34 (BRASIL, 1999a) aponta que nos casos de deficiência grave ou

severa, o acesso ao trabalho poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais.

Na primeira situação, a cooperativa seria local de preparação para o trabalho, já na segunda situação, a própria cooperativa seria a forma legal de inserção no mercado a partir de contratos de prestação de serviços, para pessoas com deficiência severa.

Assim, compreendemos que a criação e o funcionamento de cooperativas sociais merecem amplo debate na perspectiva de garantir formas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado a partir de uma visão inclusiva, e também na perspectiva de garantir bases democráticas, participativas e autogestionárias, avançando nas propostas de modelos de capacitação profissional (reabilitação profissional) para essa população, como também avançando além de propostas de criação de postos de trabalho.

Dentre as iniciativas formadas por pessoas com deficiência acompanhadas pelas ITCP's citadas anteriormente, nenhuma delas foi legalizada como cooperativa social. As que já estão constituídas, como é o caso da COOPDEF de Juiz de Fora, MG (COOPERATIVA DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA LTDA, 2002), formalizaram-se como cooperativa de trabalho, seguindo a legislação pertinente à mesma, sem diferencial por ser constituída por pessoas com deficiência.

De qualquer forma, a cooperativa de trabalho ou a cooperativa social, mesmo que de modo diferenciado, apresenta-se como possibilidades de trabalho para pessoas com deficiência. E pensar nessa alternativa pressupõe habilidades e um aprendizado muito maior que simples treinamento na atividade e hábitos de trabalhos, como apresentados anteriormente. Aspectos vinculados ao empreendimento devem então ser levados em conta (gestão, relação de mercado, planejamento, finanças), bem como a cultura cooperativista, importante para a garantir de um processo coletivo e autogestionário.

Vale então refletir sobre a participação e a autonomia propiciadas a partir dessa modalidade de trabalho, ao mesmo tempo autônoma e coletiva, contrapondo-se a modelos autoritários de reabilitação em que a equipe técnica, apoiando-se no “saber técnico”, determina o modo de trabalho e o tempo do encaminhamento ao mercado competitivo, muitas vezes sobrepujando os interesses e possibilidades do usuário do

programa. Como coloca SOARES (1991), vale também questionar a implicação do modelo adotado nas oficinas de trabalho:

“o trabalho profissionalizante a ser realizado deve evitar a dicotomia planejamento/ação, trabalho intelectual/trabalho manual, buscando formas de execução nas quais ainda que o trabalho seja parcelar, seu executor terá conhecimento da totalidade e dimensão de sua inserção no projeto global, evitando-se o isolamento e as relações autoritárias presentes no trabalho, que comumente são reproduzidas na oficina.” (p. 201-2)

Como os programas podem realizar as atividades de trabalho permitindo o desenvolvimento de uma atitude mais participativa, cooperativa e autogestionária? Como superar o modelo presentes no Paradigma da Institucionalização e no Paradigma de Serviços? Como superar a utilização do modelo taylorista/fordista muitas vezes presente nas atividades de capacitação?

Ao final, afirmamos nossa expectativa na organização cooperativa como uma possibilidade de inserção no mercado de trabalho, e além disso como experiência de democracia e autogestão na busca da emancipação do trabalhador, considerando principalmente os de segmentos mais excluídos da sociedade, incluindo-se aí as pessoas com deficiência, seja a deficiência física, sensorial ou mental.

Para a cooperativa Tramart de São Paulo, por exemplo, “pensar em um espaço onde o coletivo não ultrapassasse o limite da individualidade, de maneira que singularidades fossem respeitadas e valorizadas face à exigência do mercado formal”, é o que motivou a escolha de cooperativa de trabalho como forma de organização. (ALVARINHO, KOVELIS & FORMAGIO, 2001). Para RONDAN (1984), a filosofia que deve reger a criação de cooperativas é possibilitar que as próprias pessoas com deficiência sejam os principais atores de sua reabilitação.

Assim, merece buscarmos dados, refletirmos sobre como essas experiências têm se concretizado, e avaliarmos qual o papel que cumprem. Como essas experiências se aproximam ou não dos empreendimentos de economia solidária? Elas apresentam-se como alternativas de inserção sócio-econômica para pessoas com deficiência? Apresentam avanços aos modelos propostos de inserção no mercado de trabalho diferentemente dos programas de reabilitação profissional tradicional? Quais

os desafios e oportunidades colocados por esse modelo organizacional? Vão em direção à inclusão?

Com esse propósito, realizamos o estudo de três casos, apresentados adiante.

5 – ESTUDOS DE CASO: CONHECENDO AS EXPERIÊNCIAS COOPERATIVISTAS

Com intuito de melhor conhecer e refletir sobre a possibilidade de cooperativas apresentarem-se como uma alternativa para o trabalho de pessoas com deficiência, trazemos aqui algumas experiências¹³, ainda que representem formas embrionárias ou isoladas.

RONDAN (1984) cita as experiências argentinas como a “Cooperativa Independencia” e a “Cooperativa Argentina de Reabilitados”. A primeira tinha como proposta a fabricação de aparelhos ortopédicos e adaptações para automóveis para portadores de deficiência, enquanto a segunda atuava no setor metalúrgico, tendo se constituído em 1960, com vinte portadores de deficiência. Utilizavam o seguinte lema: “Esmola não, justiça e trabalho”.

RONDAN (1984) considera possível a utilização de atividades produtivas subdivididas em tarefas parciais e complementares, sendo necessária a integração da equipe de produção, contemplando as diferentes habilidades e capacidades das pessoas com deficiência. Saliencia a importância da assistência legal, contábil e financeira, técnica e psicológica para o bom desenvolvimento da cooperativa. Ressalta a necessidade da participação de organizações privadas e públicas para a sustentabilidade dessas iniciativas.

Como experiência brasileira vale citar o Centro de Convivência e Cooperativa (CECCO). Este surge como parte das ações de assistência aos usuários dos serviços de saúde mental e às pessoas com deficiência, implantada pela Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo a partir de 1989. Quanto à saúde mental, a proposta vinha ao encontro das diretrizes da luta antimanicomial. No caso da atenção à pessoa com deficiência, deveu-se mais à pressão do movimento social de luta dessa população e à iniciativa de alguns profissionais, do que a uma proposta institucional.

O CECCO apresentava a proposta de ser um espaço cultural e educativo objetivando "lidar com a necessidade de integração dos grupos populacionais marginalizados, apoiados por técnicos de saúde, educação e agentes sociais diversos,

¹³ As experiências discutidas a seguir encontram-se detalhadas em DAKUZAKU (2003).

onde se procuraria lidar com questões cotidianas colocadas pela mitificação da loucura e da deficiência.” (OLIVER, 1998, p. 24)

As oficinas de atividades seriam parte da programação desenvolvida pelo CECCO, constituindo-se primeiramente como espaço facilitador à convivência, aglutinando pessoas com diferentes perfis em relação à idade, à deficiência (pessoas com deficiência, não deficientes, doente mental ou não), etc. Além disso, previa-se o direcionamento de algumas oficinas como elemento facilitador do surgimento de “embriões de cooperativa”. Exemplos de atividades que poderiam ser utilizados para essa finalidade seriam marcenaria, horta, jardinagem, papel reciclado, cozinha, tear e artesanato. Assim, a equipe do CECCO, através dos núcleos de trabalho cooperativo, objetivariam a possibilidade do indivíduo retomar a sua participação no mundo do trabalho.

“Entendemos por princípios de convivência e cooperação, fundamentalmente uma nova qualidade de relações marcando contratos afetivos e de trabalho, ou seja, a decodificação do que são considerados limitações e deficiências – em diferenças, e esta heterogeneidade gerando produções conjuntas, concebendo assim as pessoas num novo patamar de concepção de homem e de mundo. (SÃO PAULO, 1992)

Os núcleos de trabalho desenvolveram-se a partir do maior envolvimento de alguns usuários com o serviço e conforme estes apresentavam demanda para a atividade produtiva. Exemplos disso foram os núcleos de trabalho para a horta, estampanaria e encadernação. Os produtos resultantes dessas atividades foram colocados no mercado através do próprio CECCO ou de algumas casas comerciais da redondeza.

Segundo dados apresentados por OLIVER (1998) em relação a dois Distritos de Saúde com esse serviço implantado, os usuários dos CECCOs eram em sua maioria pessoas com algum transtorno mental, sendo que as pessoas com deficiência estavam em menor número.¹⁴

¹⁴ Distinguimos a população com transtornos mentais (atendidos nos Serviços de Saúde Mental) da população com deficiência (física, auditiva, visual, mental), porém identificamos algumas semelhanças como o fato de ambas poderem ser consideradas populações excluídas, tendo um histórico de institucionalização e de normalização. Como exemplo de inclusão, localizamos alguns programas que discutem e viabilizam trabalhos coletivos, buscando a participação e a autonomia, sendo alguns programas abertos a ambas populações, como é o caso do CECCO.

Considerando os serviços implantados como um todo, os profissionais da reabilitação e atenção às pessoas com deficiência não se envolveram tanto quanto os profissionais da saúde mental. Os programas de saúde da pessoa com deficiência deveram-se primordialmente à pressão do movimento social. Parece-nos que o discurso quanto ao direito e à cidadania está mais fortalecido em relação aos doentes mentais que em relação às pessoas com deficiência. Segundo OLIVER (1998), estes últimos não estão na agenda para a saúde, pública e integral, mas estão na agenda da beneficência. As suas famílias, por sua vez, geralmente não os vêem como tendo direitos e não se envolvem na luta por serviços específicos.

Experiências como a dos CECCOs, apesar de dificultadas em função de políticas posteriormente adotadas pelo Programa de Assistência à Saúde (PAS), apontam possibilidades, dentro da realidade brasileira, para a questão das cooperativas de trabalho envolvendo pessoas com deficiência, mesmo que em projetos embrionários e atendendo a população com transtornos mentais além da população com deficiência física, sensorial ou mental.

Outra experiência brasileira é o Programa de Saúde Mental de Santos, quando do processo de intervenção na “Casa de Saúde Mental Anchieta”, iniciado em 1989. Apesar de tratar-se mais especificamente da população com transtornos mentais, vale o paralelo para as pessoas com deficiência, sendo válido, portanto, o detalhamento dessa experiência.

A partir da concepção de que o trabalho significa a valorização e expressão da subjetividade de cada um, criaram-se vários projetos, como o “Projeto Horto Florestal”, mais tarde “Projeto Terra”, com a produção e manutenção de canteiros e plantas; o “Projeto Lixo Limpo”, desenvolvendo coleta diferenciada e reciclagem de resíduos inorgânicos; o “Projeto Vendas” para comercialização de produtos apiários em barracas em terminal de ônibus e em feiras livres. Nesses projetos é prevista e de fato ocorreu a participação de pessoas com deficiência, a exemplo de portadores de deficiência física, atendidos pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS.

Em 1992 é criada a Unidade de Reabilitação Psicossocial (URP) tendo como objetivo “estimular, produzir e investir em experiências de trabalho para grupos de usuários” (NOGUEIRA, 1997). A existência de uma sede própria permitiu a realocação dos grupos de trabalho existentes e a expansão desses projetos. Criam-se,

então, mais três frentes de trabalho: Oficina de Marcenaria, Oficina de Cozinha, e o Projeto de Limpeza e Desinfecção de Caixas d'Água.

Com essas experiências, vários ganhos foram obtidos e destacamos a maior autonomia dos usuários, a vivência real de uma situação de trabalho (não simulado como muitas vezes ocorre nas instituições), discussão entre os participantes sobre a qualidade dos produtos, o valor dos mesmos, a remuneração a partir da venda de produtos ou do serviço prestado. Soma-se a isso a convivência com a população externa à instituição e abertura para participação de “pessoas comuns” seja como gerentes do projeto, usuários ou clientes. “É nesta perspectiva de conexão de espaços diferentes, sujeitos diferentes, aproximação de culturas diversas que se pode recolocar a questão do sofrimento psíquico, ‘do mundo dos outros’ na complexidade das relações humanas (...)” (NICÁCIO, 1994, p.128)

Durante esse processo, várias questões emergiram. Um exemplo refere-se à capacidade técnica da equipe de trabalho que atende os grupos, pois com esses empreendimentos fez-se necessário incorporar novas áreas de conhecimento à sua prática, como gerenciamento, mercado, qualidade do produto. Por outro lado, discutiu-se também o papel desse mesmo profissional, de modo a contribuir para o exercício da autonomia dos usuários, desfazendo-se da postura de “donos do saber” muitas vezes estabelecida na relação técnico-usuário. Também era freqüente que os usuários estabelecessem com os técnicos uma relação similar a de empregado-patrão, sendo necessário portanto, criar outras formas de vínculo. No bojo dessas discussões, reflexões e buscas, amadureceu-se o projeto de formação de uma cooperativa de trabalho.

“A idéia central é de que o instrumento de cooperativa possibilita novas respostas na perspectiva de autonomia dos usuários/trabalhadores; ao mesmo tempo, significa um perfil jurídico próprio, o que permite uma relação efetiva de entrada no mercado.” (NICÁCIO, 1994, p.134)

Surge então, a “Cooperativa Paratodos”. Sua fundação ocorre em outubro de 1994 após várias reuniões, assembléias e seminários. Durante o processo de discussão sobre o modelo cooperativista, suas distinções quanto às relações de trabalho, processo de elaboração de estatuto, constituição e eleição de diretoria, entre outras

coisas, iniciou-se a construção da mudança do papel de usuário/trabalhador para o papel de sócio/cooperado.

A pequena tradição em cooperativismo trouxe dificuldades. Porém, por outro lado, possibilitou uma construção conjunta entre técnicos e usuários. Segundo NOGUEIRA (1997), o papel de cooperados tem sido gradualmente constituído. Responsabilidades, antes assumidas pela equipe que assessorava o projeto, têm sido desenvolvidas cada vez mais pelos cooperados.

KINKER (1997) assinala as características desses projetos que podemos resumir como: escolha de atividades produtivas considerando interesses, mercado e recursos possíveis; trabalho realizado em grupo; atividades viáveis no mercado possibilitando remuneração e ampliação do empreendimento; exercício de autonomia, cumplicidade e solidariedade; busca de envolvimento da comunidade local; protagonização do trabalho pelos usuários; ampliação de recursos e atores sociais envolvidos; participação na luta de organizações representativas de cooperativas de trabalho, principalmente as de caráter popular; combate ao estigma ao doente mental; realização de atividades que possibilitem desafios.

O desenvolvimento dessas experiências bem como a constante discussão sobre a revalorização do trabalho ocorrem no sentido de construir “uma prática solidária, cooperativa, que respeite as diferenças e não reproduza os mecanismos de exclusão presentes nos manicômios” (OGAWA, 1997)

A importância de experiências como a dos CECCOs, apesar de comprometidas em função de políticas posteriormente adotadas pelo PAS, apontam possibilidades dentro da realidade brasileira para a questão das cooperativas de trabalho, mesmo que de forma embrionária.

Outra experiência que vale ser mencionada é a de Trieste, na Itália, também focada na questão de saúde mental, caso do Hospital Psiquiátrico de Gorizia, no contexto do movimento de transformação da psiquiatria institucional italiana. Nessa experiência, as cooperativas surgem como possível caminho, principalmente para contrapor-se a chamada ergoterapia, modelo no qual os internos exerciam funções no próprio hospital vinculadas ao setor de serviços em geral e pela qual poderiam receber pequena remuneração, cigarros e maior liberdade em relação aos outros internos. Além disso, as cooperativas significariam a constituição de uma organização autônoma em

relação à administração da instituição, a conquista de reconhecimento jurídico para o doente mental que trabalha, a possibilidade de realizar contratos externos à instituição, e a organização de grupos para prestação de serviços e recusa daqueles mais insalubres. (BARROS, 1990)

A primeira cooperativa, “Cooperativa Lavoratori Uniti Franco Basaglia” (Cooperativa Trabalhadores Unidos), foi criada em 1972, realizando serviços de limpeza, estabelecendo contratos com o serviço público local. Trabalhou-se entre os seus associados a confiança na capacidade para concorrer no mercado. Outras cooperativas criadas foram a “Cooperativa Agrícola” e a “Cooperativa Posto delle Fragole”. (NICÁCIO, s/d). As cooperativas, sendo autogestionárias, favorecem o resgate da autonomia, desmistificando a utilização do trabalho como instrumento de normatização e disciplina, apostando no “ trabalho como uma das possibilidades no processo de reinserção social, como um direito do cidadão” (NICÁCIO, s/d).

Em 1987, as Cooperativas de Trieste foram reconhecidas pelo Fundo Social da Comunidade Econômica Europeia, com um referencial para projetos de formação profissional a jovens toxicodependentes e a desempregados, considerados como população de risco. (BARROS, 1990)

Saindo do âmbito da saúde mental, e enfocando as cooperativas populares, vale referir-se a outra experiência brasileira: as Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares (ITCP's), mencionadas anteriormente, sendo programas de extensão desenvolvidos por universidades públicas ou privadas que apoiam e assessoram o desenvolvimento de cooperativas populares em sua organização autogestionária, buscando inserção no mercado apoiadas em uma relação de trabalho coletiva, democrática e solidária. Uma delas, a ITCP da Universidade Federal de Juiz de Fora, vem assessorando uma cooperativa com pessoas portadoras de deficiência física e sensorial, a COODEF. Esta, existente desde 1999, presta serviços na área de apoio administrativo, atendimento ao público, postagem e distribuição de correspondência, entre outras. (INCUBADORA TECNOLÓGICA DE COOPERATIVAS POPULARES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, 2000; COOPERATIVAS DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA LTDA, 2002). A ITCP da Universidade do Estado da Bahia tem assessorado um grupo de pessoas com deficiência visual que atualmente discute qual seria a atividade econômica viável para uma cooperativa com essa

especificidade, e mais recentemente a ITCP da Universidade Estadual de Campinas também tem projeto para atenção a grupos de pessoas com deficiência auditiva e visual.

A partir das experiências aqui relatadas, podemos tecer algumas considerações. A experiência argentina, em relatos da década de 80, assinala a importância da organização em cooperativas apontando características como autonomia e autogestão. As cooperativas referidas desenvolviam atividades produtivas como adaptações para automóveis para pessoas com deficiência e metalurgia. Vale aqui considerar a necessidade de recursos financeiros e de conhecimento especializado para o desenvolvimento das mesmas. Não possuímos dados que indiquem estratégias utilizadas para desenvolver tais projetos. A experiência dos CECCOs aponta para a criação de embriões de cooperativas, entendendo que a partir da convivência, o trabalho pode ser desenvolvido em um espaço solidário, cooperado. Possibilita a participação de pessoas com deficiência, apesar de a discussão do CECCO surgir como modelo alternativo de atenção aos usuários dos serviços de saúde mental. Na experiência de Santos, temos o modelo de cooperativa também presente como alternativa de trabalho com a visão de desenvolvimento de autonomia dos usuários, a exemplo da experiência de Trieste. A experiência da ITCP da Universidade Federal de Juiz de Fora acompanha uma cooperativa já com inserção no mercado de trabalho, no bojo da assessoria a cooperativas populares.

Por outro lado, muitas vezes a cooperativa de trabalho pode ser vista como forma de inserção para pessoas com maior severidade em sua deficiência, com dificuldades em conseguir um emprego competitivo. Outras vezes a ênfase é em atividades que tenham um caráter de cooperação entre os usuários do serviço, algo que seja “gostoso fazer em grupo”. Cita-se também a questão de envolver familiares dos usuários, sendo os primeiros os responsáveis pelo empreendimento. Numa breve análise destas visões poderíamos inferir que não se considera que o modelo cooperativista implique em uma mudança de postura, não somente dos sócios da mesma, como também da equipe que fomentaria esse projeto. Por outro lado, nas poucas experiências em que tivemos uma equipe técnica desenvolvendo “projetos cooperativos”, a exemplo de Santos, a mesma parece preocupada com a necessidade de reflexão sobre o papel profissional requerido nesse modelo de organização, que é diferenciado do papel técnico-usuário tradicional. É importante ressaltar que a cooperativa, além de iniciativa

econômica, deve contemplar a incorporação dos princípios cooperativistas. Quanto à experiência das Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares, os princípios de cooperativismo são pautados como fundamentais, sendo que a equipe técnica compartilha e busca mecanismos para desenvolver e garantir cada vez mais a autonomia e a autogestão das cooperativas populares por elas “incubadas”. A adoção desses valores não é isenta de contradições e dificuldades no exercício diário da prática democrática durante a efetivação da assessoria, sendo necessárias avaliação e reflexão constantes.

Há desafios a enfrentar no desenvolvimento desse modelo organizacional, considerando desde as diferentes compreensões que podem haver sobre o que seja esse modelo (por parte da equipe técnica, da cooperativa no seu conjunto, e de cada associado em específico), até as dificuldades na própria organização interna e na sua inserção no mercado. Isso posto, é importante aprofundar os conhecimentos sobre as especificidades dessa população e as características desses empreendimentos a partir de experiências atuais e brasileiras, o que apresentaremos nos estudos de caso a seguir.

5.1 – Tramart¹⁵: uma experiência de inclusão

5.1.1 – Breve Histórico

Tramat é uma cooperativa de artesãos de São Paulo, capital, que possui pessoas com e sem deficiência em seu quadro de associados.

A idéia de organizar-se em grupo¹⁶ partiu principalmente de Érica Alvarinho, que ministrou em 1998 e 1999 cursos de artesanato em pintura e mosaico no Centro de Convivência e Desenvolvimento Humano, programa mantido pelo Fundo Social de Solidariedade do Município de São Paulo. Esse programa, cujo objetivo era desenvolver aspectos de profissionalização, oferecia cursos com 70% de vagas para pessoas com deficiência. A partir dessa experiência, surgiu a seguinte questão: Como a

¹⁵ Os dados foram coletados em entrevistas com Érica Alvarinho em agosto de 2001, quando era presidente da cooperativa, e em setembro de 2003, quando já saíra do quadro de associados. Entrevistamos também Isabel Girardi, que assessora a Tramart.

¹⁶ No início não se pensava necessariamente em cooperativa como forma de organização de trabalho.

atividade de artesanato poderia se converter em uma fonte de trabalho e renda, visto o interesse demonstrado por alguns alunos?

“(...) algumas pessoas se interessaram por isso e queriam acabar seguindo esse caminho mas sem oportunidades, sem saber onde ir, se produziriam em casa, ou como trabalhar dessa forma.”
(ALVARINHO, 2001)

A ementa do programa não contemplava etapas como aquisição de material, elaboração do preço de custo e de venda, planejamento da produção, estratégias de comercialização, etapas essas importantes para a utilização dessa atividade como fonte de trabalho e renda.

Outra questão referia-se ao retorno financeiro gerado a partir da venda dos produtos confeccionados nos cursos, que era destinado à instituição realizadora do programa. De que forma esse valor poderia ser apropriado pelos alunos, confeccionadores das peças artesanais?

“(...) as peças vendidas que foram produzidas pelas oficinas ficavam para a instituição até como uma forma de manter verba para material, para fazer a constituição dos materiais. Isso era uma coisa que incomodava a mim e a alguns alunos, que era isso de você produzir e as coisas serem comercializadas e você perder a liberdade de opinar sobre o quanto vale. Daquilo que você produz num instante aquilo não é mais seu, é da instituição e você não se apropriou daquilo que você fez” (ALVARINHO, 2001)

Essa preocupação vai ao encontro de críticas muitas vezes feitas ao processo existente em instituições (hospitais, escolas, instituições de reabilitação), onde se utilizam de atividades de trabalho com os usuários, sem proporcionar-lhes retorno financeiro.

Érica, conversando sobre essas questões com outros dois professores de artesanato do mesmo projeto, iniciaram a discussão e planejamento objetivando viabilizar um grupo com “mais autonomia para eles decidirem o que fazer, como vender, que eles retirassem alguma coisa do que fosse vendido” (ALVARINHO, 2001). Primeiramente apresentaram o projeto à própria instituição que promovia os cursos:

“Então a primeira idéia de formar cooperativa veio de formar um grupo dentro mesmo da instituição que pudesse já discutir com eles, que os alunos pudessem de alguma maneira se envolver mais nessa parte da comercialização. Isso num primeiro momento não foi possível, até por uma questão de como a instituição está montada e como é difícil tirar algumas amarras que tem na dinâmica institucional.” (ALVARINHO, 2001)

O grupo, então composto por 15 pessoas (professores e alunos do curso), participou do programa “Educação Cooperativista e o Portador de Deficiência” promovido pela SERT – Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho – e por um dos seus programas, o PADEF – Programa de Apoio ao Portador de Deficiência. Surgiu então, a idéia de organizar-se como uma cooperativa.

Para concretizar esse projeto, faltavam recursos financeiros. “Então a gente tinha a idéia, sabia exatamente o que a gente queria produzir, mas não tinha grana nenhuma para montar nada.” (ALVARINHO, 2001) Inscreveram o projeto no Comitê de Entidades Públicas no Combate à Fome e pela Vida¹⁷ (COEP), sendo contemplados com a verba de R\$ 15.000,00 em 1999. Tal verba poderia ser utilizada para aquisição de maquinários e material, pagamento de pessoal ou assessoria técnica, e não poderia ser utilizada para aluguel, aquisição de imóveis ou estrutura física.

Em novembro do mesmo ano realizou-se assembléia para constituição da cooperativa. No entanto, esta não dispunha de local para iniciar as atividades. A partir de contatos já existentes com o Serviço Social do Comércio (SESC) pôde-se utilizar seu espaço físico, permanecendo em suas instalações por um período de três meses, onde iniciou-se a discussão e planejamento do empreendimento. Após este período mudou-se para um Centro de Convivência da Lapa, iniciando as suas atividades artesanais em 2000, com a primeira comercialização ocorrendo em agosto do mesmo ano. Nesse local permaneceu até fevereiro de 2003, oferecendo como contrapartida, a organização e realização de cursos de artesanato para a comunidade. Após fevereiro de 2003, a iniciativa ficou temporariamente sem sede, quando paralisaram-se as atividades. Em um período de transição, reestruturou-se o grupo e conseguiu-se nova sede em prédio da Prefeitura Municipal de São Paulo, em local central da cidade.

¹⁷ A COEP é mantida por uma oficina social, vinculada a Universidade Federal do Rio de Janeiro, criada a partir do movimento liderado pelo sociólogo Hebert de Souza, Betinho, e que contempla projetos sociais com recursos financeiros.

5.1.2 – Público Alvo

A idéia de organização cooperativista nasceu concebida em proposta de possibilitar maior autonomia às pessoas com deficiência dentro do processo de trabalho e maior apropriação do produto de seu trabalho.

A partir da visão pessoal de alguns integrantes da cooperativa e baseados na experiência dos cursos que ministraram (enquanto professores) ou cursaram (no caso dos ex-alunos), nos quais 70% das vagas era destinada a pessoas com deficiência, a proposta do grupo também foi o de manter a abertura da cooperativa tanto para pessoas com deficiência quanto para pessoas sem deficiência. Essa proposta está em concordância com a “filosofia da inclusão”, conforme o Paradigma de Suporte destacado no capítulo 2, que propõe convivência entre essas populações permitindo adaptações e conhecimentos de ambos os lados, construindo uma sociedade menos segregada. Para garantir a participação de pessoas com deficiência utilizou-se de estratégias específicas: divulgação em *sites* voltados para a questão da deficiência; contato com profissionais e pessoas relacionados à área; divulgação no Programa de Apoio ao Portador de Deficiência da Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho (PADEF/SERT); realização de cursos através do Centro de Convivência, possibilitando aproximação dos alunos com o trabalho da cooperativa.

A definição do artesanato como atividade econômica do empreendimento delimitou o público da cooperativa, por especificar quais seriam as habilidades técnicas/profissionais das pessoas interessadas em associar-se. Porém, para pessoas interessadas mas sem conhecimento específico, a cooperativa propunha-se a oferecer cursos desenvolvendo o conhecimento técnico, conforme anunciado em um dos seus materiais de divulgação: “se você quer participar dessa equipe, você não precisa ter experiência de artesanato. Oferecemos cursos gratuitos. Informe-se.” (TRAMART, s/d)

5.1.3 – Participantes

Na época da primeira entrevista, a cooperativa contava com treze pessoas, com alguns sócios já havendo saído da cooperativa. Buscava-se novos associados para compor um quadro mínimo de vinte, como exigência da legislação

vigente na ocasião. A saída de sócios devia-se basicamente a dois motivos: pessoais (como mudança de município), ou pela necessidade de o cooperado ter uma retirada imediata e/ou fixa.

“Hoje algumas pessoas saíram da cooperativa por questões tanto pessoais como de que enquanto a cooperativa está se estruturando, a retirada não é exatamente tanto quanto a gente quer, que tem uma coisa que é colocar no mercado. Tem mês que vende mais, tem mês que vende menos. Então para algumas pessoas foi complicado lidar com isso até porque precisavam de uma renda fixa mensal e que nem sempre vem.” (ALVARINHO, 2001)

Três cooperados possuíam deficiência, sendo uma pessoa com deficiência física, outra auditiva e a outra, ainda, visual. Os sócios tinham algum conhecimento em artesanato, especificamente em mosaico ou tear, obtido em experiência anterior ou adquirido em curso oferecido pela própria cooperativa.

E como perspectiva esperava-se que, “conforme a gente esteja trabalhando mais, tenha uma produção maior, que a gente a cada mês consiga ter um valor aproximado da retirada.” (ALVARINHO, 2001)

Entraram sete novos associados, conforme dados da entrevista de 2003. Por várias questões, tratadas posteriormente no item 5.1.6., ocorreram desarticulações, gerando insatisfações e saídas de vários cooperados. Em fase de reestruturação no segundo semestre de 2003, a Tramart estava com o quadro de associados em renovação.

5.1.4 – Atividades Desenvolvidas pela Cooperativa

a) Formação cooperativista

Inicialmente, o grupo então envolvendo 15 pessoas, já com pretensão de viabilizar um empreendimento, participou de curso vinculado ao Programa “Educação Cooperativista e o Portador de Deficiência” promovido pelo PADEF, pela Secretaria do Trabalho e pela Federação das Cooperativas, o que o levou a optar pelo modelo cooperativo de gestão.

Para garantir os princípios do cooperativismo e considerando a entrada de novos sócios, em setembro de 2001 a cooperativa estava planejando uma “reciclagem”. Para isso propunham utilizar-se de dinâmicas de grupo: “(...)uma dinâmica sobre cooperativismo, fazer uma dinâmica sobre motivação, sobre trabalhar cooperando e não competindo porque é difícil ‘prá caramba’ ”. O objetivo seria

“estar integrando melhor os cooperados para fazer esse trabalho que acho que é importante até para formação do grupo e não dá para fazer isso só no início. Porque cada vez entra uma pessoa nova, tem uma coisa de como este grupo recebe quem está chegando.” (ALVARINHO, 2001)

Essa reciclagem também permitiria um intercâmbio com outras cooperativas, uma vez que planejava, por exemplo, que uma outra cooperativa pudesse compartilhar suas experiências.

“Num mês trazer uma outra cooperativa para discutir, porque tem coisas que a gente acha que só acontece com a gente. E a gente conversa com outra cooperativa e vê que acontece com eles também. (...) Mas é legal para ver uma outra cooperativa e a gente trocar experiências. Estamos tentando bolar para conseguir uma vez por mês fazer um encontro, trazer uma cooperativa de artesanato ou não, para fazer essa discussão.” (ALVARINHO, 2001)

Essa proposta estaria em acordo com o que orienta os princípios do cooperativismo que se referem à educação dos cooperados e à cooperação entre cooperativas.

A assessoria externa¹⁸ buscada pela cooperativa também colaborou com a formação cooperativista, uma vez que trabalhou questões como a participação dos cooperados nas reuniões, nas discussões, favorecendo um processo coletivo e não decisões definidas unicamente pela diretoria.

¹⁸ Esse tema será melhor explorado no item seguinte.

b) Capacitação para o trabalho

Como já mencionado, a cooperativa propunha-se a oferecer cursos gratuitos específicos para desenvolvimento do conhecimento técnico a pessoas sem experiência que desejassem incorporar-se ao quadro de associados da Tramart. Quanto à capacitação para o desenvolvimento da atividade administrativa, esta ocorre no próprio cotidiano, com todos os cooperados envolvidos em uma das três equipes operacionais: compra, venda e contábil.

c) Atividade econômica

Definindo-se inicialmente pela atividade de artesanato, a cooperativa se dividia em três núcleos de trabalho: mosaico, tecelagem manual e tapeçaria *smirna*. Os cooperados dividiam-se por esses três núcleos conforme suas habilidades e interesses. Posteriormente, com a saída do cooperado mais experiente na atividade de tapeçaria *smirna*, e que era referência para o grupo, a cooperativa passou a ter somente dois núcleos. Outra razão da não continuidade da produção de tapeçaria *smirna* é o fato de as peças confeccionadas com essa técnica terem um custo mais elevado, sendo necessário uma estratégia de venda diferenciada para um público consumidor também diferenciado.

“A gente chegou a produzir 10, 12 tapetes, mas a comercialização foi super difícil. É uma característica da tapeçaria, que são produtos mais caros. O público é diferente do público do que compra os vasos pequenos, caminho de mesa. Então a gente tinha que ter duas estratégias de venda, e a gente acabou não tendo perna para isso.” (ALVARINHO, 2001)

Em 2001, produziu-se peças artesanais em tecelagem manual e mosaico, vendendo-os no “Mercado Mundo Mix”¹⁹, nas feiras de bairro como as da Vila Madalena, da “Feira de Arte da Pompéia”, e em lojas que trabalham com o sistema de consignação. Realizou-se contatos com indústrias de bolsas que poderiam utilizar tramas (em tecelagem manual) em sua linha de produtos e, em busca de contratos de compras de sua produção, também utilizou-se a estratégia de contatar grandes redes

¹⁹ “Mercado Mundo Mix” é um mercado itinerante que ocorre uma vez por mês no município de São Paulo, na qual a cooperativa comercializava na seção de decoração.

como “Tok & Stok”. Elaborava-se um catálogo de seus produtos e estudava-se sobre o fornecimento a uma rede, produção em maior quantidade e estabelecimento de um preço por atacado: “A gente fez contato, a gente está elaborando um catálogo, está discutindo como é fazer preço numa escala muito maior. Seria um preço por atacado, e como que é preço por atacado com artesanato?”

Outros contatos viabilizaram novas encomendas ou possibilidades:

“No período de 2002, nós tivemos um avanço com relação a produção e comercialização – pontos importantes de encomendas grandes – que a cooperativa não tinha tido ainda a oportunidade de venda. A cooperativa foi representada pela SUTACO²⁰, que já comercializava numa feira de Milão, e que levou nossas peças.” (ALVARINHO, 2003)

Esse crescimento não foi acompanhado por um desenvolvimento das relações entre os associados, prejudicando a cooperativa como um todo, aspecto melhor apresentado no tópico 5.1.6.

“Na parte das vendas, a cooperativa em 2002 teve um crescimento; mas nas relações entre cooperados, da maneira como nós administrávamos isso, a gente enfraqueceu. E quando enfraqueceu, perdeu um pouco o pé da parte comercial também.” (ALVARINHO, 2003)

5.1.5 – Funcionamento e Organização Interna

A cooperativa utilizava-se de assembléias e de reuniões mensais para discutir e decidir coletivamente o funcionamento do empreendimento. A assembléia ordinária ocorria no início do ano, podendo haver extraordinárias quando da posse de nova diretoria, entrada e saída de sócios, alteração no estatuto e aprovação ou alteração do regimento interno.

²⁰ SUTACO – Superintendência do Trabalho Artesanal e da Comunidade, entidade que tem por objetivo “a valorização profissional do artesão, a promoção, a divulgação e a comercialização do artesanato paulista, criando oportunidades de geração de emprego e renda, ao mesmo tempo em que resgata formas tradicionais de expressão do povo brasileiro.” (SUPERINTENDÊNCIA DO TRABALHO ARTESANAL E DA COMUNIDADE, 2004)

As reuniões mensais ocorriam nos primeiros sábados de cada mês, e eram divididas em duas partes. Na primeira parte discutia-se assuntos gerais e na segunda parte, dividia-se por núcleos de trabalho realizando o planejamento do período. Nessas reuniões também eram feitas as retiradas mensais referentes ao montante obtido nas vendas do mês anterior.

Várias questões discutidas nas reuniões mensais referem-se a procedimentos definidos no Regimento Interno, do qual Érica destaca os seguintes itens:

- 1) executar o trabalho de acordo com o planejado na reunião do núcleo de produção;
- 2) cumprir o horário de trabalho definido pelo próprio cooperado na reunião mensal;
- 3) mudanças de horários devem ser propostas na reunião mensal e a partir dessa, passa a vigorar;
- 4) catalogar na pasta de produção as informações referidas quanto ao material utilizado, horário, preço de custo e comercialização;
- 5) retirar o valor correspondente da sua produção, vendida no mês anterior, no sábado subsequente de cada mês;
- 6) integrar e participar ativamente de uma das equipes operacionais: compra, venda ou contábil.

Os procedimentos estabelecidos no Regimento Interno são resultados da vivência do grupo, a partir de suas dúvidas, dificuldades, problemas, necessidades e desejos. Inicialmente, várias questões internas eram combinadas, sem regras bem definidas. A consolidação do regimento interno, após um processo constituído de várias discussões aponta para a organização do trabalho do grupo priorizando-se a decisão coletiva.

“A gente achou que demorou para conseguir escrever isso. Alguns meses foram com um pouco de angústia. Tem algumas coisas que a gente discutia, mas isso não estava posto no papel. Era uma coisa que foi difícil a gente chegar nessas três folhas do Regimento Interno. Não foi fácil.” (ALVARINHO, 2001)

O primeiro item “executar o trabalho de acordo com o planejado na reunião do núcleo de produção” destaca o combinado em reunião mensal. Por exemplo,

poderiam definir que a produção daquele mês seria de peças utilitárias de cozinha. No entanto, mantinha-se a liberdade para cada artesão realizar o trabalho conforme a sua forma de criar, emprestando uma característica pessoal a cada produto. Cada artesão realizava todas as etapas do processo de confecção das peças, desde o planejamento até o acabamento.

A liberdade mencionada anteriormente é relativa, já que por força do planejamento, o material previamente separado seria adequado e suficiente para a peça definida e não para outra, limitando-se assim, a livre criação. A adoção desse planejamento tem a sua razão de ser, uma vez que, sem um planejamento prévio, poderia ocorrer de o cooperado não encontrar o material necessário para a conclusão do seu trabalho, caso este tivesse sido utilizado por outro colega. Ao discutir esse problema, decidiram que, ao definir os produtos a serem confeccionados, cada um já deveria separar o material que seria utilizado.

Já os itens “cumprir o horário de trabalho definido pelo próprio cooperado na reunião mensal” e “mudanças de horários devem ser propostas na reunião mensal e a partir dessa, passam a vigorar” apontam para a possibilidade de o cooperado definir o seu melhor horário e poder adequá-lo posteriormente pois “cada um tem a liberdade, que a gente entende como um direito, de colocar o seu horário de trabalho” (ALVARINHO, 2001). No entanto, o combinado nem sempre era cumprido, ocorrendo faltas. De um lado, a falta do cooperado implicava em menor produção, menor possibilidade de venda e conseqüentemente menor retirada mensal para si próprio; por outro lado, afetava também a cooperativa, que teria menos peças para expor e vender. Descontar pela falta não parecia adequado, visto que o cooperado já teria menor retirada. Esse ponto ainda estava em discussão:

“Então ele não vem, ele não tem a peça, ele arca com isso. Mas para o funcionamento da cooperativa isso é super prejudicial porque aí compromete o trabalho de todo o grupo. Então, por exemplo, tem uma feira, a gente vai ter uma feira neste fim de semana. Então, se tem uma pessoa que faz duas semanas que não vem, embora ela não tenha retorno, mas todo o grupo acaba se comprometendo porque tem um evento que é coletivo, e é claro que quanto mais peças tiver, melhor vai estar apresentado o *stand* na cooperativa. Então a gente não conseguiu prever e saber que procedimento tomar quando sistematicamente as pessoas não

cumprem com o combinado da sua frequência.”(ALVARINHO, 2001)

Discutiu-se a possibilidade de reposição em caso de falta, o que de certa forma não prejudicaria a produção. No entanto, como o espaço físico era pequeno, um problema decorrente do não planejamento quanto à falta e quanto à reposição era a presença de um grande número de cooperados em um mesmo dia, prejudicando o desenvolvimento das atividades. Isso já havia ocorrido quando as reposições foram feitas às vésperas de um evento, superlotando o espaço físico da cooperativa.

A cooperativa também fez uma discussão sobre as férias onde se estabeleceu-se 30 dias durante o ano a serem divididos pelos meses de janeiro, julho e dezembro. Consideravam que foi a melhor forma para evitar decisões individuais ou sem planejamento, que afetassem o coletivo.

“Foi fixo porque algumas pessoas : ‘ah, se for tirar férias em tal dia não vai comprometer’, ‘se eu quiser tirar férias em setembro não vai comprometer o trabalho, porque aí quando eu vier eu trabalho.’ Daí a gente chegou numa decisão de que não, que a cooperativa vai instituir férias para o grupo e aí ninguém vai trabalhar. É um jeito de a gente estar organizando.” (ALVARINHO, 2001)

O quarto item “catalogar na pasta de produção as informações referidas quanto ao material utilizado, horário, preço de custo e comercialização” refere-se à organização de informações tanto para o próprio cooperado como para o coletivo. O valor de custo e de venda são utilizados para cálculo posterior da retirada individual. Já o registro do tempo gasto na confecção de uma peça orienta individual e coletivamente o planejamento, por exemplo, para estimar o tempo necessário para entrega de encomendas.

O quinto item, “retirar o valor correspondente da sua produção, vendida no mês anterior, no sábado subsequente de cada mês” refere-se à retirada adotando-se o seguinte procedimento: A cada peça vendida, 10% destinava-se à cooperativa como custeio da administração. Fazia-se, então, a reposição do valor de custo à cooperativa, visto que a mesma se responsabilizara pela aquisição do material. Decidiram também investir 50% do valor restante na própria na cooperativa. Esperava-se que, com o

aumento das vendas e com o maior número de cooperados, o valor do investimento pudesse ser menor para cada associado. Esse procedimento levava em conta que, se o custo fosse rateado igualmente entre todos os cooperados, não estariam considerando a diferenciação individual de vendas de cada sócio naquele período específico. Érica apontava que, talvez, o procedimento adotado para o cálculo do valor da retirada ainda não fosse o ideal, mas até então era a decisão coletiva que mais respondia aos interesses dos cooperados. Encontrando-se outra alternativa, isso poderia ser revertido.

“A gente chegou nessa maneira de funcionar porque a gente entendeu assim: por exemplo, se a gente funcionasse de uma maneira que a cooperativa comprasse o que ela precisasse comprar, pagasse as contas e aí, se a gente dividisse isso entre o número de cooperados, que é o que algumas cooperativas fazem, não estaria sendo justo na medida que, por exemplo, aquele mês talvez aquele cooperado tenha vendido 01 peça e o outro cooperado 15 peças. E eles teriam que pagar por igual. Então o cooperado investe na cooperativa proporcionalmente ao que ele retira. Não sei se essa é a melhor forma de fazer. É a forma que a gente está experimentando.” (ALVARINHO, 2001)

O item sexto, “integrar e participar ativamente de uma das equipes operacionais: compra, venda e contábil”, refere-se a outras funções que o cooperado deveria assumir em relação ao funcionamento do empreendimento, além da atividade enquanto artesão. Assim, as atividades realizadas por esta cooperativa, como por outros empreendimentos autogestionários implicam não somente na realização ou conhecimento da atividade econômica específica, mas na realização de atividades de administração, divulgação, estratégias de vendas, entre outros. Consideravam importante ter profissionais especializados para áreas de divulgação, vendas e contabilidade. No entanto, o porte, ritmo e volume de comercialização existentes até então não eram compatíveis com a contratação desses profissionais.

“a idéia é que a gente possa contratar uma pessoa só para fazer a parte da divulgação, conversar com os lojistas, representar a cooperativa nos postos de venda. Uma outra pessoa para cuidar do almoxarifado, cuidar da parte das compras, uma outra pessoa para cuidar da contabilidade. Nesse momento a gente não tem recursos, nem tanto um volume grande para estar contratando essas pessoas.

Não daria para eu contratar um agente de vendas sendo que a gente produz num mês cem peças.” (ALVARINHO, 2001)

Sendo assim, os próprios cooperados assumiam essas funções como prescrito no regimento interno. Esses grupos eram constituídos com a participação de pessoas dos dois núcleos de trabalho existentes. Além dessas funções, como toda cooperativa, existia as de diretoria sendo composta por três pessoas, nos seguintes cargos: diretor presidente, diretor administrativo, diretor secretário. Havia também o conselho fiscal, com três pessoas titulares e três suplentes.

No cotidiano da gestão cooperativa, a diretoria por vezes sentia necessidade de uma assessoria externa até para auxiliá-la a ter uma dinâmica interna de funcionamento favorável à participação e a prática democrática.

“o grupo que estava na direção da cooperativa tinha algumas questões que não sabia exatamente como proceder, algumas dificuldades que eram até de como colocar as discussões, como fazer as discussões.” (ALVARINHO, 2001)

Uma possibilidade seria um docente da Universidade de São Paulo na área de Terapia Ocupacional, com experiência na questão da pessoa com deficiência mental e trabalho, atualmente pesquisando o tema Economia Solidária, Profa. Dra. Isabel Ghirardi, que também concedeu entrevista fornecendo dados importantes para realização deste trabalho. A proposta de assessoria foi apresentada a toda cooperativa, que decidiu por buscar tal apoio externo.

“Isso foi discutido com o grupo. Até antes de contatá-la, a gente conversou com o grupo, o que eles achavam. Quando a Bel fez a proposta de fazer a troca, das discussões que ela fazia aqui, ela usar esse material como material de pesquisa e divulgar, a gente voltou para o grupo, fez uma votação e o grupo consentiu com isso.” (ALVARINHO, 2001)

Uma das questões colocadas para a assessoria era em como conduzir reuniões, preocupando-se em garantir participação mais ampla dos cooperados:

“a assessoria que a gente teve com a Bel, ajudou ‘prá caramba’, nos dando o instrumento de como elaborar as discussões, como

fazer com que, a partir das discussões o grupo participasse e que, de alguma maneira, ficasse internalizado porque eram elaborações que eram do grupo e não elaborações que a diretoria instituía para a cooperativa funcionar.”

Além das reuniões mensais, espaços importantes para a consolidação da prática democrática, a dinâmica cotidiana da cooperativa permitiu maior participação dos cooperados na própria realização das tarefas possibilitando um ganho de autonomia, como destacados nas seguintes situações:

“Eu acho que, por exemplo, o ‘fulano’ tem uma dificuldade grande na parte de planejar e quem tem a ver com essa coisa de abstrair, de pensar nas etapas, que é diferente das outras pessoas. Mas eu acho que a maneira como isso acontece na cooperativa hoje é com mais autonomia do que antes porque antes a gente fazia por ele e agora não faz.” (ALVARINHO, 2001)

“Mas sem dúvida, no início do nosso trabalho até hoje teve um ganho de todo mundo, não é só das pessoas que têm deficiência, um ganho de autonomia, de como se coloca na cooperativa, de como se coloca para vender as peças, como que conversa sobre isso. Teve um se apropriar, sim, do trabalho.” (ALVARINHO, 2001)

O importante, nesse processo todo, não é necessariamente a definição de uma estrutura de funcionamento única e definitiva, mas certamente a possibilidade de participação de todos os trabalhadores na discussão e decisão sobre o funcionamento da cooperativa, a partir de uma experiência coletiva.

5.1.6 – Desafios e Avaliação do Processo

Em setembro de 2003, nova coleta de dados permitiu avaliar a trajetória dessa cooperativa. A presidente entrevistada na primeira coleta de dados não pertencia mais ao quadro de sócios, apesar de manter-se em contato pessoal com a cooperativa. Saiu em dezembro de 2002. Em fevereiro vencera o prazo para a cooperativa permanecer no Centro de Convivência da Lapa. Sem sede, o grupo desarticulou-se, não

desenvolvendo as atividades artesanais. “Eles ficaram bastante tempo desativados, porque não tinham onde se encontrar, onde se reunir, estavam sem sede.” (GHIRARDI, 2003) Por outro lado, Isabel entende que o fato de terem ficado sem sede já reflete o estado de desagregação do grupo

“A cooperativa estava no Tendal da Lapa, tinha um prazo para sair de lá, acabou perdendo esse espaço. Mesmo sabendo que ia perder esse espaço, demorou para se movimentar, para arrumar outro. O que é sintomático de um espaço que está sem energia, porque se você sabe que vai perder sua casa e você quer continuar morando em algum lugar, você vai batalhar por outro lugar para morar antes de acabar o contrato da sua casa. Você não espera acabar o contrato para ficar na rua, para daí achar outro lugar. E foi o que aconteceu – as pessoas sabiam que a cooperativa ia ter que sair de lá e não procuraram, ou procuraram de forma muito incipiente.” (GHIRARDI, 2003)

“a cooperativa acabou não procurando para renovar este espaço. Mas, na verdade, isso é uma coisa que só demonstra o enfraquecimento que o grupo estava vivendo.” (ALVARINHO, 2003)

“É uma coisa que eu sempre tenho dito às pessoas que são minhas amigas – que ainda estão na cooperativa – de que a questão do espaço é sim um fator que desagrega, mas que se o grupo estivesse unido, sendo 10 pessoas, cada um poderia ter organizado o trabalho na sua casa, ter se encontrado num SESC, mesmo lá – pois eles cederiam uma sala, um dia da semana para fazer uma reunião. Eu acho que o que desagregou não dá para jogar só no espaço; o grupo já estava de uma maneira tão desunido, que eles não conseguiriam sustentar na distância a continuidade do trabalho.” (ALVARINHO, 2003)

E mesmo tendo um espaço no momento atual, a articulação ainda é incipiente:

“ (...) parece que eles ainda não assumiram de ir todos os dias. Têm um espaço que é enorme – 6 vezes o tamanho do que nós tínhamos lá – mas ele ainda não foi apropriado, embora eles já tenham a

chave. Eu acho que a questão das relações é o maior impeditivo nesse momento.” (ALVARINHO, 2003)

Nova articulação ocorreu em meados de 2003, sendo que em setembro, ainda em fase de definição, passariam a utilizar um novo local, cedido pela Prefeitura Municipal de São Paulo.

“(…) e agora – amanhã – eu vou na primeira reunião da nova sede, que é no Parque Dom Pedro. O pessoal me pediu para ir, para voltar a discutir, a retomar a questão – eles querem ver o que vão fazer: se vão manter a cooperativa, se vão encerrar, inclusive do ponto de vista jurídico; se manter, reativar, como é que a gente pode fazer isso.”(GHIRARDI, 2003)

Segundo Isabel, uma das razões da desagregação do grupo deveu-se a falta de formação cooperativista para os novos associados:

“Hoje - eu cheguei a fazer essas reuniões, eu conversei com as pessoas - eu vejo que as pessoas que foram entrando ao longo do processo, foram entrando sem treinamento cooperativista, sem uma discussão do que é cooperativa, sem uma coisa mais aprofundada. Eu acho que isso pegou (isso é uma avaliação minha, muito por fora).” (GHIRARDI, 2003)

E Érica também confirma :

“O que aconteceu – como a Bel colocou – entraram pessoas que estavam muito mais envolvidas com a questão de produzir rápido e ter um retorno – não tiveram, na verdade, formação dos valores do cooperativismo.” (ALVARINHO, 2003)

Os princípios cooperativas, já apontados como fundamentais no âmbito da Economia Solidária, realmente se faz importante, e a sua ausência passa a interferir na dinâmica das relações de trabalho como “(…) falar em decisão coletiva, em colaboração” , aspectos “que o grupo acabou perdendo um pouco”. Um grupo de sete pessoas novas passou a integrar a cooperativa, e não compartilhavam necessariamente

as mesmas propostas iniciais do grupo inicial. Esse número é bem representativo, já que anteriormente o grupo estava com 10 pessoas, representando, portanto, um aumento de 70%. Tal grupo representou

“uma presença considerável com um discurso, com uma proposição muito diferente – eles trouxeram questões que eram muito mais com relação ao retorno do que com o que aquele grupo produzia, e aí a gente que estava na parte administrativa teve que comprar mais material, tem um imperativo administrativo que a gente acabou dando – importância naquele momento que é a parte do treinamento, a parte das relações, , aí o grupo enfraqueceu.” (ALVARINHO, 2003)

HOLZMANN (2001) também aponta essa questão ao narrar a experiência das cooperativas originárias da empresa Wallig:

“A ampliação do quadro social, com a admissão de novos associados, superficialmente informados dos princípios cooperativistas que presidiam a sociedade econômica na qual estavam se integrando e precariamente socializados nos seus objetivos e nas práticas nela implantadas, iniciaram um processo de diferenciação que conduziu, gradativamente, à negação do discurso da igualdade que, de início, tinha uma correspondência com a realidade concreta no cotidiano de trabalho.” (p. 156)

Outro ponto destacado refere-se à importância de um acompanhamento, de uma assessoria, da incubação: “Infelizmente, essa ausência de incubação, essa impossibilidade de buscar outras formas, comprometeu seriamente o funcionamento da cooperativa.” (GHIRARDI, 2003). De março de 2000 a março de 2002 Isabel assessorou o grupo, deixando de fazê-lo por problemas de ordem de saúde e pessoais. “E eu voltei esse ano, voltei no final de janeiro desse ano da minha licença. Eu comecei a me reaproximar dos trabalhos e a cooperativa, neste momento, já tinha um processo de desagregação.” (GHIRARDI, 2003)

Segundo Isabel, essa incubação é fundamental, e só deveria ser encerrada quando a cooperativa estivesse “madura para fazer a autogestão do ponto de vista das trocas. (...) Acho que a autogestão econômica, financeira, só acontece se você

puder ter uma autogestão das trocas simbólicas também – quer dizer, se você conseguir lidar com os problemas que acontecem ali dentro de um jeito equilibrado que produza bens.” (GHIRARDI, 2003)

Érica acrescenta também outro fator de desagregação do grupo:

“Acho que o enfraquecimento do grupo deu-se tanto pela falta deste acompanhamento – só acrescentando a falta dela – e na prática (o que eu percebi) tinha uma necessidade do grupo em produzir valor financeiro, porque as pessoas estavam investindo já durante meses com os seus próprios recursos para ir à cooperativa para produzir (com transporte, alimentação). Tinha uma ansiedade que vinha num crescente que a gente começasse a ter um retorno maior, e nessa busca de querer um retorno maior a gente escolheu um caminho que hoje eu vejo que talvez não tenha sido o mais adequado – que não foi trabalhar a profissionalização dos que estavam, mas abrir as portas para que outras pessoas viessem. Porque a nossa hipótese era que se nós aumentássemos a produção, nós teríamos mais pontos de venda, um escoamento maior, logo, um retorno maior.” (ALVARINHO, 2003)

O enfraquecimento destacado por Érica demonstra a desarticulação do grupo, primeiro em função de mudanças nas propostas iniciais, “esquecendo” da ênfase nos princípios cooperativistas. Além disso, a expectativa do retorno financeiro seja pelo montante, seja pelo tempo de espera, nem sempre atingindo as metas desejadas, trouxeram desânimo no grupo como um todo tendo, como conseqüência um enfraquecimento geral.

“ Isso acabou desarticulando os cooperados - destes que entraram alguns ficaram 2 meses só, 3 meses e acabaram saindo. Mas, ainda que saindo, o que eles produziram ali no grupo acaba ficando. Saíram pessoas que eram recentes de entrada e saíram pessoas que eram fundadoras – que no confronto, no questionamento, acabaram também desanimando com todos os obstáculos que a gente tinha ainda a seguir.” (ALVARINHO, 2003)

É provável que esse confronto tenha provocado um grande desânimo, não conseguindo ser suplantado pelas possibilidades e pelas expectativas positivas do

próprio grupo, como é o caso da representação da cooperativa feita pela Superintendência do Trabalho Artesanal e da Comunidade – SUTACO – na feira de Milão, abrindo portas para a exportação de seus produtos.

Além das questões de formação cooperativista, de assessoria ou incubação, a antiga presidente destaca a necessidade de capacidade técnica em gestão, em administração, refletindo também sobre o seu papel de diretora da cooperativa:

“Mas, muitas coisas eu acho que perdi mão, eu errei na mão por conta da gente não ter técnicas de administração que eram importantes, e gerar renda também implicava em como administrar isso e hoje – com um pouquinho mais de conhecimento – eu vejo que teve momentos em que a gente falhou na negociação, em pontos de venda, na administração de recursos. A gente tinha recursos que eram um fundo perdido, mas que cabia a nós administrar. Talvez, a gente tenha feito um planejamento equivocado por não ter essas habilidades anteriores.”
(ALVARINHO, 2003)

As dificuldades apontadas não desmotivaram a antiga presidente da cooperativa enquanto filosofia e crença nesse modelo de organização do trabalho:

“A cooperativa tem uma importância muito, muito grande pra mim – não é só no aspecto pessoal, mas é da minha vida mesmo. Eu fundei a cooperativa por acreditar que ela é possível, por apostar numa organização de trabalho que contemplasse as diferenças – e a gente não faz isso quando não vive isso. Para você pensar em montar uma organização cujo norte é a inclusão, é a troca, é porque você acredita que isso na vida tem o mesmo valor. Apesar da cooperativa ter enfrentado todas as dificuldades, em nenhum momento, eu vacilei nessa crença. Teve uma importância para mim porque acho que - independente de onde eu vá trabalhar, independente de em que área de atuação - essa semente de que é possível fazer uma organização participativa onde todos tenham valor, importância, contribuição, isso não se perdeu e a cooperativa alimentou. Isso é o que de maior valor eu obtive como cooperada.”
(ALVARINHO, 2003)

E faz uma análise sobre os possíveis caminhos para a cooperativa consolidar-se:

“Hoje eu acho – na época eu não achava tanto – eu tinha para administrar muito boa vontade de fazer, eu tinha um princípio de fazer contabilidade, de fazer tudo com muita transparência, com muita integridade – eu acho que isso é importante. Mas, eu não tive – enquanto administradora naquele período, possibilidade de obter conhecimentos que pudessem ser traduzidos numa gestão mais eficiente. A gente teve um cuidado de convidar a Bel para nos assessorar nas relações interpessoais, mas, talvez hoje, eu pense que a gente deveria também ter chamado alguém para nos auxiliar na questão da administração. Acho que as duas coisas são importantes, porque a gente não chega na autogestão se a gente não é uma empresa como uma empresa deve ser administrada – e nenhum de nós tinha esse conhecimento: eu fazia artesanato, adorava sentar na mesa e fazer os espelhos, os vasos, mas eu me perdi um pouco na parte de planejamento de custos, de onde gastar, de que maneira essa parte técnica de administração - eu acho que faltou e acho que é fundamental.” (ALVARINHO, 2003)

5.2 – Casa Profa. Lydia²¹: uma associação de pessoas com deficiência

5.2.1 – Breve Histórico

A Associação Central de Assistência, Serviços e Apoio dos Deficientes Físicos²² de Botucatu – Professora Lydia Salvatore Schincariol, aqui tratada apenas por Casa Profa. Lydia, conforme denominação utilizada pelos seus associados, é uma associação de pessoas com deficiência física, auditiva, visual e mental, existente no município de Botucatu, interior paulista, desde março de 1999, que objetiva a atenção à pessoa com deficiência, a sua capacitação e inserção no mercado de trabalho.

Fernando Douglas Angella, atual presidente, tornou-se paraplégico em 1990, após um acidente automobilístico quando viajava para participar do campeonato de futebol de salão em uma cidade do interior paulista. Engenheiro mecânico, após o acidente avaliou a sua situação de trabalho: “Aí eu me senti numa situação difícil. Pôxa, o que vou fazer na vida agora?” Após tentar trabalhar com tricô à máquina e com

²¹ Os dados foram coletados em entrevista com Fernando Douglas Angella, presidente da Casa Profa. Lydia, e com o cooperado Antonio Luiz Martins em 2001. Em outubro de 2003 novamente com Fernando e mais três cooperados: Silmara Aparecida Pereira, Mauro Batista (também membros da diretoria) e Luiz Carlos Benildes.

²² Para a associação, inclui-se como deficiente físico também a pessoa com deficiência sensorial, ou seja, a visual e a auditiva.

consertos de relógio, preocupou-se com outras pessoas que tendo alguma deficiência, estivessem em situação semelhante: “Deve ter mais gente na mesma que situação que eu pelo menos com vontade de trabalhar ou que queira fazer alguma coisa.” (ANGELLA, 2001)

Com a Lei 8.213/91, art. 93, que define um percentual de contratação de pessoas com deficiência para empresas privadas, conforme discutido no capítulo 2, Fernando encontrou uma possibilidade de abertura no mercado: “quando saiu a lei que vinha abrir espaço do deficiente físico no mercado de trabalho, eu comecei a procurar empresários amigos meus.” (ANGELLA, 2001) Assim, conseguiu vagas para 12 pessoas com deficiência, que foram contratadas. A empresa dispôs de um veículo adaptado para transporte dos mesmos. Como alguns deles tinham problemas clínicos, como incontinência urinária, a empresa também os levava para as suas residências, mesmo em horários diversos do horário de trabalho. Essa situação levou os demais empregados a alegar motivos para também saírem a qualquer horário. A empresa então, após seis meses, dispensou as pessoas com deficiência para evitar “repassar os mesmos direitos” para outros trabalhadores. Sugeriu a Fernando que criasse uma entidade que pudesse prestar serviço à empresa, pois assim a contrataria, evitando problemas semelhantes.

Talvez a situação de diferenciação entre trabalhadores com deficiência e trabalhadores sem deficiência citada anteriormente tenha envolvido atitudes de discriminação por parte dos colegas de trabalho (não aceitação da condição do outro) ou de assistencialismo (situação diferenciada à pessoa com deficiência consistindo em privilégio e não em direito, caso essa situação diferenciada não fosse necessária), levando-nos a refletir sobre procedimentos que evitassem tal situação: orientação dos colegas de trabalho, avaliação da condição clínica da pessoa com deficiência, orientação ao empregador.

Independente dessas questões, foi a partir da sugestão de criação de uma entidade que realizasse prestação de serviços que surgiu a idéia de organizar uma cooperativa. O projeto começou a ser elaborado e abrangeria a região. Muitas pessoas interessadas em participar do projeto recebiam aposentadoria por invalidez, o que se constituiu na primeira barreira para formalização da cooperativa pelo fato destas não poderem legalmente se associar a esse empreendimento. Seria necessário que abrissem

mão da aposentadoria, o que geraria incerteza ao iniciar uma atividade sem garantia de um retorno financeiro imediato.

Fernando entende que, se por um lado a aposentadoria traz certa garantia financeira, por outro lado a mesma pode levar a pessoa à acomodação e restrições ao trabalho:

“Porque quando tem a invalidez, a primeira coisa que a pessoa corre é atrás da aposentadoria. E às vezes a invalidez não proíbe ele de trabalhar, mas aquela coisa que ele acha que é direito, o prejudica para o resto da vida. Nem sempre a aposentadoria é negócio.” (ANGELLA, 2001)

Há situação em que a pessoa abre mão da aposentadoria, principalmente sendo a mesma jovem e tendo um rendimento previsto, como no caso de uma oferta de emprego. Cita-se o exemplo de uma pessoa que, tendo 26 anos e dois filhos, recebeu uma proposta de emprego: “ele achou que o salário de R\$ 580,00 era melhor para ele, porque ele prefere trabalhar por causa da idade e dos filhos, do que ficar com a aposentadoria de R\$ 180,00.” (ANGELLA, 2001)

A segunda dificuldade encontrada pelo grupo foi a financeira. Não recebia apoio governamental para desenvolver o trabalho e realizava eventos mensais como feijoadas, festas beneficentes, churrascos, além de pedágios para vender artigos confeccionados por eles, para angariar fundos. Com essas dificuldades e em fase inicial do projeto cooperativo, não havia retorno financeiro. Varias pessoas não se sentiam motivadas para avançar no projeto, pois existia a expectativa e/ou necessidade de um retorno financeiro imediato: “todo mundo quer ganhar”, tornando-se importante “um trabalho de conscientização onde se tenha que trabalhar primeiro, se estruturar, para depois ter um rendimento.” (ANGELLA, 2001) Outro cooperado confirma essa colocação: “Aqui não é assim – a gente trabalha, produz, vende, para depois dividirmos o dinheiro. Um pessoas chegam aqui já querendo ganhar dois salários. Tem muito deficiente que não vem aqui por causa disso, preferem ficar em casa dormindo a passar o dia aqui.” (BENILDES, 2003)

Devido à dificuldade financeira e à dificuldade quanto à legalização citadas anteriormente, o grupo de Botucatu fundou a “Associação Central de

Assistência, Serviços e Apoio dos Deficientes Físicos de Botucatu - Professora Lydia Salvatore Schincariol”, em 12 de março de 1999. A associação cumpriria o seu papel social de assistência. Todos os interessados no projeto cooperativo deveriam ser associados, contribuindo com uma mensalidade. Também criaram uma empresa, com o mesmo nome, mas com CNPJ distintos, para comercializar produtos ou serviços desenvolvidos pelos trabalhadores. Apesar de nominalmente serem uma empresa comum, adotaram o modelo cooperativista de trabalho, auto-intitulando-se muitas vezes por cooperativa, denominação que também adotaremos a seguir. Segundo o presidente, uma das vantagens da mesma é que

“toda a produção é canalizada na administração e dividida aos seus participantes de acordo com o seu trabalho, de acordo com aquilo que ele fez, e não de acordo com uma distribuição por igual. É um incentivo para que a pessoa possa fazer o seu trabalho com mais qualidade, com mais pontualidade.” (ANGELLA, 2003)

Vale mencionar que a decisão sobre as retiradas de cada associado depende da posição coletiva assumida em assembléias, que pode relevar o tipo de atividade econômica, a divisão de trabalho e de funções existentes, entre outros, podendo ser diferente em cada cooperativa.

Além da questão da distribuição de renda mencionada anteriormente, a cooperativa possibilitaria à pessoa com deficiência participar, estar na liderança, na administração.

Iniciou os seus trabalhos em uma sede alugada e em fevereiro 2002 conseguiram autorização para utilizarem o prédio da Rede Ferroviária Federal. Em julho do mesmo ano, houve um incêndio no mesmo, com fortes conseqüências para a cooperativa, implicando desde viabilizar outro local, reestruturar-se enquanto atividades a serem desenvolvidas e reorganizar-se em relação à participação dos membros:

“Foi numa segunda-feira.
Agora tem uns que pegaram trauma, que não vão mais lá²³. Porque foi feio, viu! Fumaça preta que subia, fogo enorme. O prédio era de 1930, 1929, o madeiramento era antigo, mas era muito bem cuidado com óleo de linhaça, com pintura a óleo, ou era de chapa

²³ Fernando refere-se a um espaço remanescente ainda utilizado pela cooperativa após o incêndio.

de aglomerado todo pintado; só que no incêndio foi o melhor combustível para o fogo. O piso era totalmente de Paviflex, que fez pegar mais fogo ainda. Foi horrível! Lá tinha muito material combustível como plástico, papelão, madeiramento, aquelas casinhas de boneca nossas - queimou as quatro prontinhas para entregar, o maquinário queimou tudo, perdemos tudo. Foi muito pouca coisa que se salvou, mas tem muita coisa que salvou e que tem ainda que dar uma ajeitada, porque a água do caminhão-pipa acabou estragando. Na segunda-feira foi o incêndio, na terça a gente já começou a limpeza e a gente não parou. Mas, restringiu o número de pessoas.” (ANGELLA, 2003).

A cooperada Silmara Pereira também comenta o episódio e se lamenta: “A gente luta, luta e a maioria do que a gente tinha, maquinário, pegou fogo.” ; “aí de repente, a gente vê tudo cair de novo.” Por outro lado comenta: “Mas até agora, ninguém desistiu, graças a Deus!”; “Mas vamos levantar de novo, com certeza!” (2003)

Atualmente estão em um espaço cedido pela Prefeitura Municipal, antigo Matadouro Municipal. A instalação física ainda é precária, apesar de bastante grande, com área de 1.116m². E como diz Fernando, agora é “levantar a cabeça e começar tudo outra vez.” (2003)

5.2.2 – Público Alvo

A cooperativa é aberta às pessoas com deficiência, seja deficiência física, auditiva, e visual, havendo alguma restrição à pessoa com deficiência mental por considerar que a situação da mesma se diferencia muito das outras deficiências, exigindo um trabalho específico. No caso discute-se em assembléia a aceitação ou não da pessoa interessada, considerando principalmente o seu grau de independência nas atividades de auto-cuidado (higiene, alimentação, por exemplo) e ausência de problemas de comportamento (como agressividade).

Silmara Pereira comenta essa possibilidade de atenção a vários tipos de deficiência ou condições: “Aí, as idéias do Fernando batiam com as da gente, de ensinar, de pegar bastante tipo de pessoas, sem limitações. No momento, a gente tem de tudo: tem deficiente visual, mental. A gente não tem pessoas especializadas, mas no possível, a gente cuida deles direitinho.” (PEREIRA, 2003)

O fato de não ter profissionais especializados pode apontar para um projeto de pessoas com deficiência e não para pessoas com deficiência, em que essa própria população defina os seus rumos, até mesmo podendo decidir pela contratação ou busca desse ou daquele serviço especializado. Por outro lado, a fala “a gente cuida deles direitinho” pode transparecer tanto uma assistência de alguns (por exemplo da diretoria, dos mais velhos e experientes) para com os outros (mais jovens ou com menor vivência na deficiência), quanto pode referir-se a um cuidado, um trabalho sério, mesmo não sendo um especialista, necessariamente.

Outros dois segmentos também são atendidos pela associação: adolescentes encaminhados pelo Conselho Tutelar e desempregados.

“menores e adolescentes indicados pelo Conselho Tutelar de Botucatu (que faz tempo que não temos mais, mas já tivemos bastante, porque a cidade não tinha onde eles fazerem um trabalho, estavam sendo mandados para outras cidades fora, longe da família; hoje tem um lugar onde eles podem fazer alguma atividade profissional e ficar próximos à família) e os desempregados que tivessem interesse pela qualificação profissional (este profissional seria automaticamente até um monitor - ele aprenderia, mas também trabalharia com o grupo de deficientes físicos).” (ANGELLA, 2003)

Entende-se que o fato de a cooperativa também ser aberta para pessoa sem nenhuma deficiência é um fator de integração. No entanto, Fernando salienta a necessidade de sempre ter pessoas com alguma deficiência, pois caso contrário, a cooperativa perderia o sentido, pois essa cooperativa seria “um espaço com o deficiente administrando. É um espaço para o deficiente poder trabalhar.” (ANGELLA, 2001)

Acredita que a cooperativa de pessoas com deficiência seja peculiar porque existe a necessidade de uma luta pelos direitos dessa população que deve ser considerada e levada adiante: “É simplesmente uma luta para colocar em vigor ou em funcionamento a lei regulamentada que defende o deficiente físico.” E completa, referindo-se à luta e à oportunidade de trabalho: “Hoje a cooperativa é importante e diferenciada dos outros segmentos que tem na sociedade, porque o deficiente nunca teve isso.” (ANGELLA, 2001) A cooperativa pode ser esse espaço de luta, de aprendizado, de participação e de trabalho da pessoa com deficiência, espaços ainda precários em

nossa sociedade. Considera-se também que atualmente, como as empresas abriram vagas para pessoas com deficiência, outros setores ou órgãos como o Posto de Atendimento ao Trabalhador – PAT, o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, o Serviço Social da Indústria – SESI, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI “começaram também a fazer a qualificação profissional, foram preparando eles também. Não fomos só nós - a gente tem orgulho de dizer que iniciamos, pelo menos, a idéia - e depois, foi fortalecida.” (ANGELLA, 2003)

5.2.3 – Participantes

Trabalhou-se com uma média de 30 pessoas com deficiência em 2001 e de 20 em 2003. Há duas situações possíveis de vínculo com a cooperativa: cooperado ou cooperador. O cooperado é o sócio que trabalha na cooperativa e recebe conforme o seu trabalho (sua produção e venda desses produtos). Optaram por não definir valor fixo, pois entendem que em percentual a motivação para o trabalho é maior. Cooperador é um profissional que utiliza o espaço físico e/ou jurídico da associação para desenvolver o seu trabalho (ex: marcenaria, culinária), vendendo o seu produto por intermédio da mesma e a ela repassando 18% do líquido. Caso haja cooperados executando esse trabalho, estes participam da divisão do restante. Atualmente o trabalho com os cooperadores tornou-se limitado devido ao episódio do incêndio ocorrido na antiga sede, tendo-se perdido materiais e equipamentos. O antigo marceneiro, por exemplo, sem condições de desenvolver o trabalho, foi em busca de outra parceria.

O cooperador também pode ser uma pessoa com deficiência que realiza a atividade produtiva em outro local, utilizando o espaço jurídico da associação: “A gente procura uma maneira que o associado fique no local que seja mais conveniente para ele, não é necessário que ele venha na sede da entidade todos os dias, a não ser aqueles que queiram vir.” (ANGELLA, 2003) Considera-se aqui, também, a dificuldade que esta pessoa com deficiência possa ter em relação a locomoção, a transporte. Exemplos desse trabalho de cooperador são as pessoas que trabalham com gêneros alimentícios como compotas, tapioca. Realizam suas atividades fora das instalações da cooperativa, comparecem em discussões, reuniões, assembléias e podem também representar o grupo em fóruns e congressos. O cooperador, portanto, também participa da vida da

cooperativa: “ela não tem uma frequência diária aqui, mas ela participa de todas as decisões.” (ANGELLA, 2003)

5.3.4 – Atividades Desenvolvidas pela Cooperativa

a) Formação cooperativista

A formação cooperativista não é mencionada enquanto um momento específico, em um formato sistematizado como seria o caso de palestras, cursos, assessorias. A menção à cultura cooperativista aparece ao comentar o cotidiano do empreendimento, o trabalho coletivo, as relações interpessoais. Considera um desafio “porque nem toda pessoa é educada culturalmente para aderir à cooperativa.” Fernando entende que o trabalho de educação é fundamental para o bom desenvolvimento da cooperativa. “Esse é o caminho difícil da cooperativa. Você tem que conscientizar a pessoa. ‘Ah, mas eu estou trabalhando mais que ele, estou sustentando.’ Não é assim. Se o outro não fizer a parte dele você também não vai se sustentar. Você vai quebrar, vai ficar sozinho.” (ANGELLA, 2001) Parece-nos que a formação cooperativista vai se dando à medida em que as situações ocorrem, além de se garantir a discussão e decisão coletiva nas reuniões e assembléias.

b) Capacitação para o trabalho

Um dos papéis mais importante da cooperativa, segundo o presidente, é o que ele chama de qualificação profissional, pois, não necessariamente, a pessoa com deficiência tem conhecimento prévio da função. “No nosso caso, seria para ele se qualificar, se profissionalizar.” (ANGELLA, 2003) Muitas vagas do mercado de trabalho não são preenchidas por falta dessa qualificação. “Alguns que já contrataram portadores viram que o potencial de trabalho é maior, já sentiram isso, mas tem o problema profissional, o problema técnico. Então, tem que estar qualificado para este tipo de coisa” (ANGELLA, 2003)

No caso da oficina de marcenaria, por exemplo, pode-se ensinar “a leitura de uma trena corretamente, do paquímetro, do micrômetro, uso de escala corretamente, como usar o serrote correto, qual o serrote é o ideal, como se faz um corte adequado, porque faz 45 graus, esse tipo de coisa.” (ANGELLA, 2001) Também na

oficina de “reciclagem” (triagem e comercialização de resíduos sólidos) desenvolve-se o ensino técnico sobre o material a ser selecionado, nomenclaturas, suas características e diferenças, buscando também oferecer elementos da educação ambiental.

Nesse sentido, a cooperativa atua como espaço de ensino, capacitação profissional, habilitando a pessoa com deficiência na execução do trabalho. A qualificação profissional não seria somente o ensino-aprendizagem da técnica, mas também habilidades nas relações interpessoais, responsabilidade, qualidade, entre outros, o que ele chama de “recursos humanos”.

“Quando você fala em qualificação profissional, tem muita gente que acha que é só na parte de técnica, mas é também em recursos humanos (...) não é só saber fazer o serviço, é usar os recursos que você tem com qualidade - se não tem tecnicamente, tem como recurso humano, certo?” (ANGELLA, 2003)

Para essa qualificação profissional, destaca-se a importância da escolha da atividade por parte do cooperado:

“(...)mas se no dia-a-dia você oferecer trabalho e der liberdade para ele fazer o que quiser fazer, ele vai ter um incentivo. Como todo mundo, se trabalhar no que não gosta, sai do serviço cansado. Se você vai num lugar que ele não gosta, já se desanima. Ele diz: ‘hoje eu não vou’. Mas se ele vai onde ele gosta, ele cresce, se reabilita profissionalmente, e a consequência física vem depois. Porque a reabilitação física é na verdade uma readaptação de vida.” (ANGELLA, 2001)

“É uma decisão deles (...) nós temos um aqui, por exemplo, que o negócio dele é pintar - pintar parede, pintar porta, ele não tem interesse em outra coisa; tem outros que têm interesse na reciclagem, mas não é só interesse na parte financeira, é porque gosta daquilo ali, ele não quer fazer outra coisa. Essa decisão foi até boa, porque é muito difícil você ir trabalhar aonde você não gosta. Você já vai cansado, não é? Quando você gosta, já é mais a sua área, você já é mais feliz, mais satisfeito, cansa menos, desenvolve mais o seu trabalho.” (ANGELLA, 2003)

É dado ao cooperado a possibilidade de escolher: “escolher a área que ele mais gosta do que você falar para ele: ‘não, você vai fazer isso!’ ” Isso é corroborado com a fala do cooperado Luis Benildes que narra: “Quando eu comecei a trabalhar com ele [Fernando] eu fazia tricô, crochê, bordado – só que era um serviço que eu não me adaptava. Ele perguntou qual o serviço que eu gostava, me ensinou a fazer forno para pizza de barro. Depois, montou a reciclagem.”. Luís considera que foi nessa última atividade a sua melhor adaptação.

Considera-se a qualificação como o diferencial entre a associação e a cooperativa. A associação poderia simplesmente cadastrar as pessoas como em um balcão de emprego e encaminhá-las quando as empresas solicitassem. Já como cooperativa, acredita ser importante desenvolver a qualificação, a capacitação para o trabalho.

“Muitos [empresários] vem pedir para nós ‘Olha, eu preciso de um motorista, eu preciso de um mecânico, eu preciso de um cobrador, eu preciso de um balconista.’ Então você tem todos eles cadastrados aqui, indica esse deficiente físico para ir lá, colocar ele no mercado de trabalho. Mas é necessário que ele passe por uma qualificação para que ele entenda como ele vai trabalhar, não com a deficiência dele, mas com capacidade profissional. Porque senão a gente vai voltar toda a história para trás outra vez. Ai não tem sentido ter uma cooperativa.” (ANGELLA, 2001)

Por intermédio das oficinas de trabalho existentes na cooperativa, procura-se oferecer um pouco dessa experiência à pessoa. Trabalhava-se com oficinas de marcenaria, artesanato, cerâmica (forno de barro para pizza), bordado, gessaria (estatueta religiosa de gesso), velas de parafina, reciclagem (triagem e comercialização de resíduos), corte e costura, culinária. Atualmente, após o episódio do incêndio, funcionam somente as atividades de triagem e comercialização de resíduos. A atividade de artesanato está paralisada por falta de venda. Estão iniciando a prestação de serviços, ainda em fase de estudo: “É o caso da montagem da rede que está aí, que é terceirizado de uma empresa fabricante de rede, e o caso agora da Induscar que veio essa separação de material.” (ANGELLA, 2003) Também estão estudando a possibilidade, junto à Prefeitura Municipal, de um projeto de horta comunitária. “Essa horta comunitária já é um desenvolvimento da Prefeitura, com a produção de material para a própria cozinha

piloto da cidade, e já tem alguns pólos na cidade, em alguns lugares.” (ANGELLA, 2003)

Para o desenvolvimento das atividades da oficina no que tange à orientação técnica, contam com apoio da Universidade Estadual de São Paulo (UNESP), e de órgãos como Serviço Social da Indústria (SESI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE).

c) Atividade econômica

A atividade econômica não é bem definida, colocando-se apenas como uma cooperativa de “multiserviços”, desenvolvendo as atividades conforme oportunidades encontradas no mercado e a possibilidade dos cooperados realizaram-na. Prioriza-se o desenvolvimento de experiência de trabalho aos seus associados, o que difere de uma profissionalização (em uma função definida) ou da geração de renda a partir de uma produção específica, como é o caso da Cooperativa Tramart estudada anteriormente. Uma das atividades mais contínuas é a triagem e comercialização de resíduos, vendendo estes a uma indústria transformadora de Botucatu.

“Não é bem sucateiro, porque em Botucatu nós temos uma indústria transformadora, a gente tem essa facilidade, é mais fácil vender para eles. E ele está sendo cordial conosco, comprando picadinho, porque na verdade, tinha que ter uma quota para fazer a máquina dele funcionar. O vidro a gente está preparando para, quando tiver uma quantidade, ir para São Paulo - Santa Marina - paga R\$70,00 a tonelada para nós, mas com as seguintes condições: R\$35,00 em dinheiro- que é o preço que você tem no mercado de sucateiro-, os outros R\$35,00, que eles vão agregar para nós, é em forma de material de fabricação deles: garrafa, copo, travessa - para a gente revender esse material. Só que como tem aqui a indústria de bebida, ela se interessou em comprar as garrafas, então praticamente, vai ficar direto. São coisas que você tem que estudar na região.” (ANGELLA, 2003)

A cooperativa também comercializa os produtos de seus cooperadores: “Tem uma pessoa que não vem aqui no dia-a-dia, mas ele produz na casa dele. A gente tem um deficiente que faz doce em compota. Ele precisa vender esse doce, mas ele não

tem como abrir uma empresa porque fica caro.” (ANGELLA, 2001) Assim, a associação oferece uma retaguarda jurídica para viabilizar o empreendimento dessa pessoa. Aparece aí a solidariedade, não necessariamente a partir de um trabalho coletivo, diário, mas relativo ao apoio, ao incentivo, à viabilização do empreendimento, sem perder de vista a participação dessas pessoas nas discussões coletivas.

Em fase experimental, como colocado anteriormente, a atividade de confecção de redes de pesca e a de seleção de parafusos de metal seriam duas atividades de prestação de serviço da cooperativa.

d) Incentivo à frequência no ensino regular

Havendo a necessidade de um ensino sistemático e nem sempre relacionado ao trabalho executado na cooperativa, incentiva-se para que o cooperado frequente uma escola regular. O cooperado Antonio Luis Martins (2001), considera importante essa iniciativa da cooperativa em apoiar a escolarização: “tem que partir da cooperativa. E com certeza ele [o cooperado] vai ser incentivado em outros tipos de coisas.” Um exemplo é uma cooperada que, tendo concluído o ensino médio, foi orientada e incentivada a dar continuidade aos estudos, prestando o vestibular e seguindo o ensino superior.

e) Incentivo ao exercício da cidadania

Atitudes frente à deficiência, discussão e luta pelos direitos, são aspectos que também preocupam Fernando, pautando-as no cotidiano da cooperativa. “Em relação à cooperativa, o que faltou, o que está faltando aqui para nós é um trabalho de divulgação maior para que possa levar para as pessoas à cultura da modificação (...) para mudar a legislação para nós também”. (ANGELLA, 2001) Quanto à mudança de legislação, considera-se que atualmente, com várias leis favoráveis à pessoa com deficiência, é necessário fazer valer os seus direitos. E acredita na necessidade da pessoa com deficiência brigar por seus direitos. “O deficiente é que tem que lutar para que essa lei passe a funcionar.”

Considera-se importante que a pessoa com deficiência dê valor ao seu trabalho, à sua capacidade, e não espere uma atitude assistencialista, um tratamento de “coitadinho”: “Se você for trabalhar numa empresa, você vai galgar os degraus dali

pela tua competência e não pela tua deficiência.” (ANGELLA, 2001) Entendemos que essa “outra capacitação” é tão importante quanto à capacitação técnica. É sentir-se capaz para o exercício de uma atividade profissional.

f) Intercâmbio com outras cooperativas

Em fase de estudo, a cooperativa avalia a possibilidade de abrir espaço para que o outro grupo possa utilizar a sua estrutura física:

“Então, nós estamos propiciando a montagem da cooperativa dos catadores de papel de Botucatu - só que a cooperativa dos catadores de papel vai ser independente, mas como a gente já tem a estrutura, eles vão iniciar e o juiz do trabalho deu 180 dias, desde a hora que iniciar até que eles se organizem da maneira mais correta possível e legalmente. A cooperativa dos catadores de papel vai ter início aqui dentro da Casa Prof.a. Lídia e depois, eles vão ter que seguir com pernas próprias. Talvez, vá usar o mesmo prédio, o mesmo espaço - porque o espaço nosso é muito grande, nós temos aqui 85.000m², nós temos 1.100m² de construção, um espaço suficiente para todo mundo.” (ANGELLA, 2003)

Essa postura vai ao encontro do princípio “cooperação entre cooperativas”, apresentado no capítulo 1.

g) Relação com a comunidade

A relação com a comunidade ocorre basicamente com dois objetivos: buscando desenvolver discussão, educação e ações em prol do exercício da cidadania da população com deficiência; e buscando recursos através de festas, promoções, encaminhamento de projeto solicitando verba.

Exemplos de atividades relacionadas ao primeiro objetivo são: organização do agendamento do transporte adaptado para pessoas com deficiência da comunidade, participação de reunião com a Delegacia do Trabalho e comunidade de empresários apresentando o potencial de trabalho dessa população específica, participação em reunião de entidades assistenciais. A preocupação do presidente quanto à luta pelos direitos (por fazer valer a legislação que prevê existência de vagas para pessoas com deficiência, por exemplo), demonstra que, devido à especificidade desse

grupo, é importante que a cooperativa também promova tais ações, principalmente porque esses aspectos não têm sido tratados, ou não de forma satisfatória, por outros órgãos. Mais que alguém que necessita aprender um trabalho, é uma pessoa que precisa exercer os seus direitos de cidadão. Nesse aspecto, o papel da cooperativa se confunde com o papel de associações, de conselhos para assuntos da pessoa com deficiência ou de movimentos sociais.

h) Encaminhamento de associados a vagas no mercado de trabalho

Pelo fato de a cooperativa não ter uma estrutura que possibilite geração de renda razoável aos seus associados e considerando a escassez de serviços oferecidos à pessoa com deficiência principalmente quanto ao trabalho, desenvolvem-se ações de encaminhamento a empregos, assumindo-se um papel transitório na vida do associado.

“Porque quando uma empresa vem fazer uma consulta: ‘você tem uma pessoa assim, assim?’, faz o teste, se ele for viável para o perfil da empresa e ele tem que seguir o caminho dele. No nosso caso, seria para ele se qualificar, se profissionalizar.” (ANGELLA, 2003)

Além desse encaminhamento para o mercado ser um papel inusitado assumido pela cooperativa, esse procedimento pode gerar uma situação em que as pessoas remanescentes sejam as com maior dificuldades para o encaminhamento ao mercado, ou seja, com maior comprometimento físico ou mental: “A cooperativa, no começo, foi muito bem - foi colocando, colocando, colocando... Mas depois, chegou num número que a limitação é muito grande para o mercado de trabalho.” (ANGELLA, 2003) Nesse sentido muitas vezes a cooperativa cumpriria o papel de ser o espaço de trabalho para aqueles que dificilmente conseguiriam uma vaga no mercado como preconizado por SILVA (1993) e possibilidade também levantada pela diretora da instituição estudada por DAKUZAKU (1999).

5.2.5 – Funcionamento e Organização Interna

A entrada de um novo cooperado passa pela vinculação dele à associação (tornar-se sócio) e ingresso em uma das atividades existentes na cooperativa,

considerando o seu interesse e a sua possibilidade física e mental. A cooperada Silmara Pereira explica:

“Porque para cada um que entra na entidade, a gente procura mostrar todos os setores, para ver onde a pessoa gostaria de ficar. A rapaziada é difícil de querer fazer artesanato, eles vão para a reciclagem; antes, iam para a marcenaria.” (PEREIRA, 2003)

Essa definição não é rígida, podendo ser alterada quando necessário por conta de escolhas pessoais posteriores ou pela necessidade da própria cooperativa, como nos coloca Silmara Pereira:

“Eu acho que, desde o momento em que você entra em uma entidade, vamos supor, a cozinheira falta, eu assumo a cozinha na maior. Acho que um ajudando o outro funciona bem melhor; porque aqui a gente vai a todos os lugares - faltou na reciclagem a gente corre para lá, corre para cá. Esses dias mesmo, a turminha da reciclagem estava ajudando a gente nos parafusos. Eu acho que se ajudando fica melhor, principalmente amizade, porque a gente tenta fazer amizade com todo mundo.” (PEREIRA, 2003)

Outro fator que pode alterar essa definição refere-se às diferenças de rendimento entre uma e outra oficina, devido à sazonalidade, a oportunidades de encomendas ou comercialização. Em decorrência disso, tem-se um contingente maior de pessoas que deseja participar de uma mesma atividade por ser a mais “rentável” naquele momento, sendo um aspecto a ser administrado e orientado.

Conversas diárias ou discussão em reuniões são espaços para tratar de dificuldades como esta, bem como de outros problemas, das necessidades do grupo e também das possibilidades:

“Apesar de termos contato praticamente diário – nós tivemos um problema de transporte e muita gente ficou em casa por um período de 90 dias – mas o interessante é que se faça uma reunião toda sexta-feira, onde todos levam seus problemas e decide entre todos.” (ANGELLA, 2003)

Mesmo buscando realizar as reuniões semanalmente, isso nem sempre

ocorre. Luís Benildes refere-se a reuniões quinzenais: “fazemos nossa reunião para dizer o que está certo, o que está errado e tentamos corrigir. Geralmente, de sexta-feira, de 15 em 15 dias, nós fazemos.” E acha interessante que seja no conjunto dos cooperados e não apenas por atividade que realizam: “Porque aí, a turma que mexe com tricô e outros tipos de serviço passam os problemas deles e nós passamos a nossa parte para eles. Decide tudo junto o que podemos fazer para um ajudar o outro.” (BENILDES, 2003) Para Silmara Pereira, as reuniões são mensais: “A gente procura ouvir a opinião de todo mundo. (...) a gente tem uma reunião por mês, quase todos os meses, aí a gente pega os problemas de todo mundo e tenta resolver da melhor maneira possível. Mas tem dia que é difícil.” (PEREIRA, 2003) A divergência entre fala de Luis e da Silmara quanto à periodicidade das reuniões pode demonstrar que, apesar da importância dada a sua realização, a cooperativa não consegue manter a frequência desejada.

Essas discussões em reuniões quinzenais ou mensais viabilizam decisões coletivas, como nos exemplos a seguir:

“O grupo inteiro é que decide o que fazer. Por exemplo, nós ganhamos cesta básica o ano passado, que era uma cesta básica para cada um, mas nós não tínhamos recursos para a nossa alimentação própria. Todos decidiram doar sua cesta para a própria entidade, para podermos comer aqui. Mas uma decisão de todos - sempre partindo pela maioria, 50% mais um.” (ANGELLA, 2003)

“Nós fizemos a festa junina, o recurso que veio da festa junina foi deliberado para usar todo na reforma desse prédio onde nós estamos. Quando chegou ali, aí terminou o meu poder, daí para frente os outros recursos que a gente necessitava, precisou consultar os outros. Eles liberam para mim até uma certa hora. Graças a Deus, eu tenho a confiança deles nesse sentido. Mas dali para frente não, eu faço questão de que eles colaborem.” (ANGELLA, 2003)

As decisões coletivas exigem uma disposição pois, “é difícil” como diz Silmara Pereira, ao mesmo tempo que “às vezes é bom, porque é importante ouvir a opinião de cada um, se as pessoas estão fazendo o que gostam. É bom conversar, porque, pelo menos, cada um expõe os seus problemas.”, como diz o cooperado Mauro

Batista. Fernando também menciona a dificuldade de administrar esse trabalho coletivo, bem como de ter clareza de seu papel e de buscar conhecer as opiniões de todos:

“Normalmente, quem administra fica com o voto de minerva, o que é difícil, às vezes, porque você tem que tomar uma decisão em que sua opinião é diferente da dos outros, mas quando está empatado fica complicado. Eu procuro tomar a decisão sempre conversando com todos no dia-a-dia, não é só na reunião que eu vou captar as divergências, eu procuro saber no dia-a-dia. Porque, às vezes, você tem um mau-humor no dia da reunião, mas nos dias anteriores você estava bem; às vezes, você teve uma divergência na quinta-feira e na sexta aquilo está muito fresco, é dolorido ainda. O administrador tem que ser um pouco maleável - acompanhar o andamento de um modo geral, para que ele possa na hora de tomar a decisão, não tomá-la de cabeça quente ou com o ambiente fervendo. (ANGELLA, 2003)

E fala sobre as dificuldades em ser democrático:

“Eu procuro fazer de uma maneira democrática, com a participação de todos. Mas para o bom andamento, você tem que ser ditador também, porque não é toda hora que a democracia funciona. Se você não for, em certas horas, um ditador, as divergências internas acabam virando brigas e acaba tendo dissolvência de departamento, de pessoas que vão embora. Então, tem hora que você tem que impor como um ditador mesmo: vai ter que ser assim e vai ser feito assim; não tem como discutir. Mas, a grande parte das decisões, eu procuro fazer democraticamente.” (ANGELLA, 2003)

É o conflito entre ser democrático ou autoritário, entre decidir coletiva ou individualmente. E por falta de uma cultura cooperativista, tanto os que estão em cargos de liderança quanto os demais cooperados podem ainda se utilizar de relações de chefia/subordinado, de concepção/execução. A autonomia e a participação de cada sócio na efetivação do projeto coletivo ficam, muitas vezes, aquém da proposta de uma empresa onde “todos são donos”, aquém do objetivo de um empreendimento solidário. Esse conflito aparece na seguinte fala: “Eu sempre falo que é o ‘Fernando virar as costas e pára todo mundo, não fazem nada. Não é pelo fato de eu não estar aqui e que vocês estão me enganando, mas a vocês mesmos.’” (ANGELLA, 2003)

Nessas dificuldades como em outras, é importante o apoio de pessoas com quem se divide a liderança:

“Tem a Silmara, o Mauro, o Carlos, a Cleuza - aqueles que estavam lá em cima. Os líderes que a gente vai procurando deixar a bomba na mão deles também, para dividir um pouco a bomba.” (ANGELLA, 2003)

5.2.6 – Desafios e Perspectivas

Em fase de planejamento e organização da utilização do espaço onde atualmente estão instalados, estudam a possibilidade de dividirem o mesmo com outros projetos ou grupos, como é o caso da cooperativa de “catadores” de material reciclável. Contam com algum apoio governamental (instalações, alguns maquinários), e estão reestruturando as suas atividades. Tiveram projeto aprovado pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social que reverterá em recursos para construção de nova sede.

O episódio do incêndio causou uma grande desarticulação no grupo. No entanto o projeto cooperativo teve continuidade, muito pelo esforço do próprio presidente e da diretoria. O funcionamento sem uma estrutura definida ou rígida possibilita uma flexibilidade entre os cooperados, o que facilitou o contato para a realização desta pesquisa. Todos os cooperados sentiam-se à vontade para poder conversar com o pesquisador, ao mesmo tempo em que podiam continuar a desenvolver a sua atividade de trabalho. Um clima misto entre ambiente de trabalho e ambiente doméstico é bastante perceptível. Talvez por essa razão o cooperado Mauro Batista destaca que a cooperativa é sua segunda casa ou, como corrige a cooperada Silmara Pereira, “A primeira, né? Porque a gente vai para casa para dormir, porque a gente fica o dia inteiro aqui.” . Para Luís Benildes, se não representa a sua casa, representa a motivação para dela sair, deixando a “vergonha” de lado:

“Se tiver deficiente que, às vezes, fica entocado dentro de casa, porque não tem uma perna, ou uma doença ou derrame; eu aconselho para essa turma que [a cooperativa] é uma terapia para a mente. Pelo menos, depois que eu entrei para trabalhar com o

Fernando, eu me tornei uma outra pessoa, porque eu não saía de casa, nem do portão da minha casa. Eu tinha vergonha.” (BENILDES, 2003)

A idéia inicial de desenvolver um projeto de capacitação profissional à pessoa com deficiência permanece, mesmo que permeados por descontentamentos e dificuldades resultantes do incêndio: “Toda essa parte que era da cooperativa que você conheceu, vai ter que voltar com equipamentos, sem equipamentos não tem como fazer. Por enquanto, virou mais uma associação de assistência social do que de qualificação profissional” (ANGELLA, 2003) Se na entrevista em 2001 o presidente afirmava que “Nós assim que adquirirmos os vinte aptos a montar cooperativa nós temos que fazer”, em 2003 parece um pouco descrente da possibilidade do projeto tornar-se um empreendimento legalmente constituído e capaz de gerar retirada razoável ao seus cooperados:

“O projeto cooperativo existia, porque ele era para ser implantado, em março estava tudo certinho para prosseguir. Quando você tem um espaço em que você consegue colocar 20 pessoas, no mínimo, com força de trabalho, você precisa de pelo menos 800m², que são 40m² cada um. Quando você consegue essa parte para você desenvolver, então a cooperativa é melhor, mas nós tivemos essa tragédia que veio atrapalhar.” (ANGELLA, 2003)

Assim, enfatiza-se que: “no nosso caso, a preferência é o mercado de trabalho; a cooperativa seria um paliativo nesse período em que a pessoa está desempregada.” Por outro lado, destaca: “Só que a nossa empresa funciona como uma cooperativa já, onde é feita a produção do grupo de trabalho, e esse grupo de trabalho tem participação no lucro.” (ANGELLA, 2003)

Apesar das dificuldades, acredita-se nesse modelo de organização por possibilitar a maior participação das pessoas com deficiência. A concepção de cooperativa existente parece estar mais diretamente relacionada a um espaço de apoio, colaboração e solidariedade, do que a um empreendimento meramente econômico.

“Cooperativa é um sistema de trabalho conjunto, com as pessoas se ajudando no trabalho, no dia a dia.” (BATISTA, 2003)

“Eu também acho que é um local em que todo mundo deve ajudar todo mundo; é um grupo, todo mundo trabalha ao redor de um mesmo projeto, de uma mesma coisa e soma.” (PEREIRA, 2003)

“Somos uma equipe. Quem termina ajuda os outros. Somos todos unidos.” (BENILDES, 2003)

5.3 – COPAVI-SP²⁴ – Cooperativa Padre Vicente de Paulo Penido Burnier: cooperativa para pessoas com deficiência auditiva

5.3.1 – Breve Histórico

Tânia Regina Camargo conheceu o trabalho da cooperativa COPAVI de Belo Horizonte, onde participou de reunião em novembro de 1998: “fizeram uma reuniãozinha fechada para ver, para aprender, para conhecer....” (CAMARGO, 2001). A cooperativa de Belo Horizonte tinha 12 anos de existência, oferecendo serviços de digitação. Existia uma em Belo Horizonte e outra em Uberaba, Minas Gerais. O objetivo era ter um espaço de geração de trabalho e renda para pessoas com deficiência auditiva. Cada uma das cooperativas tem a sua autonomia, mas levam a mesma denominação. O nome homenageia o Padre Vicente de Paulo Penido Burnier que possuía uma deficiência auditiva e trilhou uma trajetória de luta contra dificuldades e preconceitos para ordenar-se sacerdote.

A experiência de Belo Horizonte, com diretoria basicamente formada por pessoas com deficiência auditiva, motivou os participantes da reunião na formação de uma cooperativa no município de São Paulo. Posteriormente foi realizada uma palestra inicial sobre cooperativismo a pessoas com deficiência auditiva, sendo convidadas pessoas conhecidas e/ou pertencentes a associações voltadas para essa população. Dessa reunião surgiu uma pessoa interessada em assumir a presidência do futuro empreendimento. Compôs-se a diretoria, realizou-se a eleição em abril de 1999 e iniciaram a tramitação dos documentos para formalização legal do grupo.

²⁴ Os dados foram obtidos em entrevista com a então presidente, Tânia Regina Camargo, em novembro de 2001 e em junho de 2003. Incluem-se também dados do relatório de atividade (1998-2003) e do vídeo da COPAVI.

Tânia iniciou a sua participação na cooperativa colaborando na área administrativa: “eu não era presidente, não era nada. Eu só estava ajudando a organizar o cadastro, ver quem pagou.” (CAMARGO, 2001) Para ela, a idéia inicial que tinha de cooperativa era somente “um espaço físico e qualquer equipamento. (...) É como se ela fosse uma indústria.” (2001)

O presidente que fora eleito pelo grupo, por ocasião da legalização da cooperativa, não pôde permanecer na cooperativa e foi quando Tânia assumiu a presidência da cooperativa a partir de nova eleição.

Sem sede própria, a cooperativa utilizou vários espaços cedidos. Inicialmente, instalou-se no espaço da Associação de Surdos por três meses. Posteriormente, de agosto a dezembro de 2000, permaneceu no espaço da Biblioteca do Estado no Bairro do Bom Retiro. Em 2001 ficou sem sede, com documentação e contatos centralizados na residência da presidente. No período de abril de 2002 a março de 2003 utilizou o espaço da cooperativa de processamento de dados Cooperdata, com o apoio da Central Brasileira de Cooperativas (CEBRACOOOP) quanto ao pagamento do aluguel.

Tânia é deficiente auditiva, com boa comunicação oral, sendo possível manter um diálogo sem necessidade de intérprete, como nos casos das entrevistas realizadas para coleta dos dados desta pesquisa.

5.3.2 – Público Alvo

A iniciativa foi concebida para pessoas com deficiência auditiva, porém aberta para pessoas “ouvintes”²⁵, por exigir-se a audição em algumas atividades necessárias à cooperativa (atendimento a telefone quando não adaptado, negociação com empresas, etc). Não se discute a necessidade de ser aberta a pessoas com outras deficiências ou a pessoas sem deficiência, dentro do que chamaríamos de política de inclusão. Sentem a necessidade de ter um empreendimento onde a pessoa com deficiência auditiva, ou surdos, como eles mesmos se denominam, possam ter a oportunidade de desenvolver um trabalho produtivo e ter uma renda. Quando

²⁵ Ouvintes é o termo utilizado em contraposição ao termo pessoa com deficiência auditiva.

perguntada sobre a inclusão, Tânia refere-se apenas à inclusão escolar. “Não dá para falar se sou contra ou a favor. Depende se a pessoa tem condições de entrar na inclusão ou não. Como eu vou colocar a inclusão assim, aquele que não tem condições e a professora não está preparada. E aí?” (CAMARGO, 2001)

Apesar de conceber o empreendimento quase que exclusivamente a esse público, Tânia demonstra estranheza à idéia de empresas criarem espaços segregados para trabalhadores com deficiência, como é o caso de uma empresa contatada pela cooperativa: “Parece que eles iam criar um prédio isolado, só de deficientes...” (CAMARGO, 2003). Para Tânia, então, parece que um setor isolado destinado a trabalhadores com deficiência dentro de uma mesma empresa diferencia-se da situação de uma cooperativa de trabalho constituída exclusivamente por essa população, talvez porque, a cooperativa, uma vez inserida no mercado teria uma convivência com a comunidade com um todo, em espaços não segregados.

5.3.3 – Participantes

A cooperativa foi fundada com 24 pessoas e em um ano estavam com 69 associados. A maioria não concluíra a quarta série do ensino fundamental.

Além dos cooperados, contavam com voluntários ouvintes em tarefas que, segundo a presidente, seriam de maior dificuldade para a pessoa com deficiência auditiva: corrigir a gramática em um texto de ofício, informações sobre trâmites de documentação, apresentação ou negociação do trabalho da cooperativa.

“A maioria dos deficientes, em relação aos surdos, por exemplo, não conhecem muito bem a área administrativa – conhecem muito pouco – (...) porque eles não têm noção da área administrativa, das leis trabalhistas, da comunicação com os ouvintes em relação à negociação. Têm, mas é mínimo. E até você descobrir quem é capaz de ir lá numa empresa fazer a negociação, ter o papo para conversar – são muito poucos que têm – e esse pouco não é o suficiente. Atendimento ao telefone – não são todos que têm condição de ouvir ao telefone – tem um aparelho para isso, para eles se comunicarem, mas também não é o suficiente, porque não sabem lidar com os tipos de pergunta, tipos de resposta que ele vai

dar em relação ao que ele vai digitar. Não é o fato dele saber português ou não, é saber negociar.”(CAMARGO, 2003)

E complementa:

“Por isso, é bom o ouvinte estar no meio, porque o ouvinte sabe as conseqüências, sabe o que tem de ser esperado, o que pode ser feito, se pode ser feito para amanhã ou para daqui um mês, sabe como cobrar, quando cobrar. E isso eles não sabem.” (CAMARGO, 2003)

Essas dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência auditiva, segundo Tânia, é decorrente de várias situações decorrentes da condição social (situação socio-econômica, exclusão social), pouca vivência acadêmica, entre outros, envolvidas na própria deficiência:

“É tudo, um pouquinho de cada coisa. Depende muito de cada pessoa. Não é todo mundo que é por causa da área social, não é todo mundo que é pelo não conhecimento. É porque tudo envolve: a escolaridade é pouca, poucos conseguem chegar à universidade. E o que chega não é suficiente ainda para entender. Não chega no potencial dos ouvintes ainda. Se tiver, é coisa mínima. Eles ainda são muito radicais, ainda têm aquela carência, aquela base de ‘óh, coitado!’ e isso prejudica um pouco para ele se soltar mais. E a insegurança por causa da surdez. A maioria é insegura.” (CAMARGO, 2003)

5.3.4 – Atividades Desenvolvidas pela Cooperativa

a) Formação cooperativista

A educação cooperativista é, para a presidente, necessária durante todo o percurso do grupo. Inicialmente os cooperados participaram de palestras sobre cooperativismo no intuito de conhecer esse modelo de gestão e efetivar o empreendimento. Porém, tal palestra não fora suficiente para todos os esclarecimentos:

“Só que alguns entenderam, alguns não. Porque a dificuldade foi que queria saber porque tinha que pagar cota. Então tem que ter uma explicação mais concreta. Então nesse dia foi explicado, mas sabe aquele tipo pessoa que tem dúvida mas concorda com tudo, mas não tem coragem de falar ‘ah, eu não entendi por que tem que pagar.’ Houve desenganos, ...por exemplo para fazer o surdo pagar, falaram para eles você paga e eu te arrumo emprego. Então houve enganos também. Então isso prejudica um pouco, as informações. Precisa tomar muito cuidado, na forma de dar a informação.” (CAMARGO, 2001)

“Muitos confundiram como se fosse uma agência de emprego – a maioria pensou assim. Achando – não sei quem falou isso para eles – que pagando R\$120,00²⁶ iam começar a trabalhar. Isso é um absurdo!!! Só que ninguém explicou que esses R\$120,00 é o gasto do que a gente vai usar, é o material que a gente vai trabalhar: é o telefone, luz, água, é a mesa, cadeira, todos o processo administrativo, as despesas que vão ter. Isso ninguém falou – acharam que pagando isso aí já começavam a trabalhar. Houve um mal entendido e isso prejudicou. Eu acredito que a nossa cooperativa não foi para frente porque muitas coisas foram mal explicadas.” (CAMARGO, 2003)

No início de 2002, participaram do curso de cooperativismo na Cooperdata, uma cooperativa do ramo de serviços em processamento de dados, dando continuidade à formação cooperativista:

“Para entender melhor teria de ser uma repetição – ele tem de ser repetitivo. Eu acredito que o curso de cooperativismo é difícil para qualquer área, não é só na área de deficiente, não. Só que esse curso deveria ser repetitivo – todo mês ter um – vão vendo as falhas e consertando.” (CAMARGO, 2003)

Apesar da preocupação em uma formação contínua, a posição dos associados não reflete o mesmo:

“No dia 08 de junho de 2002 foi enviada carta para os cooperados a participar do curso de cooperativismo, e não foi realizado por falta dos próprios cooperados que não compareceu.” (2003)

²⁶ Refere-se ao valor da cota parte.

A ausência e a falta de participação no curso talvez se deva à desarticulação do próprio grupo, por não ter clareza de seus objetivos e propostas, ou por não ter um sentimento de pertença àquele grupo.

b) Capacitação para o trabalho

A cooperativa propunha-se a realizar orientação sobre trabalho para a pessoa com deficiência auditiva. Já a capacitação, também considerada importante, não acontecia, apesar de terem recebido doações de equipamentos (computadores) e mobiliários. Com a falta de recursos financeiros, de recursos humanos e também de sede mais fixa, as atividades de capacitação ficaram comprometidas.

“Eu aceito qualquer buraco. Se for um galpão eu aceito também. O que importa é que o pessoal quer trabalhar também, mas quer o espaço dele. Então como que eu vou na casa dele para ensinar no computador dele, para fazer o trabalho, eles não vão querer. É para isso que existe uma coisa separada para o trabalho. Ele sai da casa dele para fazer aquilo lá. Porque a casa dele é a casa dele. E ele está certo. Quem está errada sou eu, que faço na minha casa, faço fora...” (CAMARGO, 2001)

Mesmo sem um espaço fixo para realização da atividade de capacitação, Tânia mostra-se preocupada com o conhecimento “técnico” dos cooperados, visando à prestação de serviço do mesmo.

“O fundo tem que ser a parte técnica. Ela pode até fazer igual. Mas logo em seguida ela vai ter que dar um outro lado técnico. Por exemplo, ele fala que ele sabe informática. Mas tem que levar no computador, dar um livrinho qualquer, pede para datilografar. Tem que ver se realmente ele sabe. Tem um que fala que ele quer trabalhar na informática, mas ele não sabe bater uma máquina! Você entendeu a diferença? “Eu quero, e eu sei.” Mas não fala: “eu não sei.” Então a parte técnica tem que ser bem mais dada, no caso do surdo. Por isso que eles não conseguem emprego.” (CAMARGO, 2001)

Além de habilidade na atividade produtiva, como seria o caso da digitação, preocupava-se com questões que nem sempre estão implícitas na realização

da tarefa, entendendo que muitas vezes seria um ouvinte que teria que dar conta para efetivar esse aprendizado, como no exemplo da preparação de um curso de Língua de Sinais²⁷:

“Se tem uma pessoa competente para dar aula de sinais...É o próprio surdo que vai dar aula, não é o ouvinte, porque quem sabe mais sinais são os surdos. Só que o surdo, para dar aula de sinais, ele sozinho não sabe montar uma apostila, então, ele vai precisar da ajuda de um ouvinte que possa orientar como se monta uma apostila para dar aula. Porque eles são assim, sabem chegar e fazer, mas eles não sabem que tem um processo por trás disso. É isso que eles têm de aprender. Qual é o primeiro passo para dar aula de sinais? Não tem de ter uma ficha de inscrição, não tem de ter uma apostila pronta? Quais são os papéis de divulgação? Tudo isso eles têm de saber. Mas, para eles saberem tem de ter um ouvinte para ajudar. É como estar ensinando uma criança: como ela deve fazer para comer, como ela faz para tomar banho. Não são os primeiros passos? Para eles também. Toda área tem de ter os primeiros passos. Por que? Para eles sentirem na pele que não é chegando e dando aula; não é só chamando pessoas para vir aqui aprender sinais e vai aprendendo. Eles precisam saber que é demorado, porque é um processo. Ele vai fazer uma ficha, uma apostila, vai ver o material que vai ser usado; se vai ser televisionado, se vai ser com retroprojeter. Tudo isso ele tem de saber. Se você der tudo pronto ele não aprende nada, ele não vai sobreviver, ele não sabe por onde começar. Isso que eu vejo que é a insegurança, porque não tem por onde começar, não tem quem possa orientar. Por que eles são impacientes? Por causa disso, porque dão pronto, porque não deixam ele fazer desde o começo para ver como é. Então, a impaciência também prejudica por causa disso”.(CAMARGO, 2003)

Apesar de destacar a atuação do ouvinte, Tânia entende que poderia e deveria ser apenas numa fase inicial do aprendizado da pessoa com deficiência:

“A parte de profissionalização é muito importante. Não importa se o cara é deficiente físico – ele entende de informática? – que dê aula de informática. É a profissão dele. Mas tudo isso é aquele

²⁷ Língua de Sinais ou LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais) é “a forma de comunicação e expressão, em que o sistema lingüístico de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria, constitui um sistema lingüístico de transmissão de idéias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil”. (BRASIL, 2002b)

processo que eu te falei; sabe como começar? Tem seqüência? Fazer uma ficha, apostila. Todos eles têm de saber que a seqüência tem de ser assim. É ele quem tem de fazer, é ele quem tem de começar. Por exemplo, você escolhe um ouvinte que sabe fazer a apostila, sabe fazer a seqüência, mas não demonstra para ele que sabe. O que precisa é ele sentir na pele por onde ele tem de seguir, para não ficar uma coisa de mão beijada, tanto de um lado quanto de outro.” (CAMARGO, 2003)

Por outro lado, mesmo havendo oportunidades de capacitação ou orientação em relação ao trabalho, essas situações parecem não ser aproveitadas para tal fim:

“Eu tentei, aos pouquinhos, dar uma tarefa administrativa. Só que muitas delas eu tinha de dar muito mastigado, o que tornava muito cansativo. Eu dava as tarefas, mas elas não eram feitas na hora em que você pede. Então eu imaginava: “Como é que eu vou indicar essa pessoa para uma empresa se ela não me passa um trabalho?” Também se tornavam difícil as coisas.” (CAMARGO, 2003)

Além da capacitação técnica e orientação para o trabalho, considera-se necessária a capacitação na área administrativa relativa à cooperativa, item também enfocado no curso sobre cooperativismo oferecido pela Cooperdata:

“...área administrativa, cuidado com estatuto... O que precisa na área administrativa? Porque a maioria não conhece a área administrativa. Pelo que eu pude perceber, o mais difícil de tudo é a área de administração e a negociação – é saber fazer negócio. Negociação com empresas, tentar cativar as empresas para aceitar os deficientes.” (CAMARGO, 2003)

c) Atividade econômica

No início da cooperativa, a definição da atividade econômica a ser realizada não era clara, referindo-se somente à possibilidade de inserção no mercado de trabalho. “No começo só foi falado na colocação no mercado de trabalho. No começo foi só isso.” (CAMARGO, 2001)

Quanto à necessidade de oportunidade de trabalho e renda para pessoas com deficiência auditiva, Tânia entende que órgãos que prestam serviços a pessoas com deficiência auditiva têm atuado precariamente no encaminhamento dessa população ao mercado de trabalho. Atividades como o desenvolvimento de contatos com empresas buscando abertura de vagas e apresentando o potencial de trabalho da pessoa com deficiência são praticamente inexistentes na avaliação da presidente. Por essa razão, caberia também à cooperativa desenvolver o papel de abertura de mercado para essa população apresentando a sua capacidade laboral e oferecendo serviços que poderiam ser contratados pelas empresas. A relação empresa-cooperativa-cooperado se daria da seguinte forma:

“Por exemplo, quando você coloca um funcionário para trabalhar – vamos supor em termos de informática – a cooperativa vai para uma empresa e fala: “Nós oferecemos serviço de digitação, e eu pago a taxa de trabalho.” Se eles concordam, mandam o serviço para a cooperativa, um dos cooperados digita o trabalho, a empresa paga para a cooperativa o trabalho que o cooperado fez. A cooperativa faz o que com aquele valor? Vai fazer uma taxa – tem uma taxa administrativa e a taxa do cooperado – a empresa paga um valor alto, mas se fizer o cálculo, no total dá menos do que a CLT. Dá para fazer comparação qual é o gasto maior entre a CLT e o trabalho autônomo – prestação de serviço. A prestação de serviço sai mais barata que a CLT, porque a CLT tem décimo terceiro, férias, fundo de garantia. Tem esse processo muito grande. Agora, na assembleia nada impede dos cooperados - se quiserem ter décimo terceiro, férias, fundo de garantia – pode até ter, mas com outro nome.”(CAMARGO, 2003)

Em 1999, a cooperativa encaminhou cooperados para Frente de Trabalho da Prefeitura Municipal de São Paulo:

“Período de 1999 encaminharam às fichas de nossos cooperados e não cooperados para FRENTE DE TRABALHO, onde realizou a contratação no período de seis meses na prefeitura” (COPAVI-SP, 2003)

E em 2000 apresentou os objetivos da cooperativa ao CIEE – Centro de Integração Escola Empresa. Nessas duas situações podemos questionar qual o papel ou

proposta da cooperativa, uma vez que se confunde o papel da empresa cooperativa com a de fornecimento de mão-de-obra individual e não como empresa coletiva, e com o fornecimento de estagiários, o que implicaria em estar desenvolvendo a formação profissionalizante aos associados. Por outro lado, isso também pode revelar a busca de oportunidades de inserção no mercado de trabalho, quaisquer que sejam.

A idéia inicial da presidente era que a cooperativa limitava-se a um espaço de trabalho, semelhante a uma indústria. Atualmente, além da idéia de atividade de produção, se associa a idéia de ser um espaço também de prestação de serviços. O diferencial entre uma oficina de trabalho nos moldes de uma instituição e a cooperativa é que esta última seria de todos.

A atividade econômica da cooperativa poderia ser diversificada, o que Tânia chama de mista, se for considerar as potencialidades, interesses e conhecimentos de cada associado: “Porque também, eu não posso colocar na produção se ele não gosta. Também a gente tem que encaixar o lado do que ele gosta para poder ir encaixando, sabe?” (CAMARGO, 2001). Por outro lado, entende que essa diversificação não é interessante no início do empreendimento, dispersando esforço e exigindo maior trabalho administrativo enquanto procura de locais que possam requerer tais serviços:

“A cooperativa pode ser mista desde que tenha uma equipe para trabalhar em cada área. Agora, se ela tiver uma opinião objetiva, concreta, de uma coisa para iniciar, seria o ideal. Porque aí, ela vai abrindo aos poucos – o espaço vai crescendo. Agora se você colocar nela: marceneiro, bordadeira, costureira – uma de cada – você não consegue andar, porque a produção não vai ser maior. Tem que escolher um só – pode ser só na área de informática, ou só na área de costureira, como pode ser só na área de pintura. Tem de ter uma só – trabalhar com um primeiro, para depois ir ampliando. Se a parte da costura estiver indo bem, está saindo muita costura, dá para ser feito outra – uma outra profissão – aí sim vai ampliando. Porque aí você já tem uma equipe formada, que já sabe lidar com isso: como divulgar, como correr atrás da empresa, onde oferecer seu produto. Sabendo da primeira, o resto vem em seqüência.” (CAMARGO, 2003)

Uma opção seria “para início, como era primeiro, você teria que ir para o lado da produção” (CAMARGO, 2001). Pensava em alternativas de produção e

percebia dificuldades nas tarefas envolvendo apresentação do produto, negociação e comercialização:

“O que eu acho que é mais rápido, que seria fraldas de bebê, cartão de natal, cartão de visita, blocos, e camiseta, bonés. Essas coisas básicas até dá. Pode até fazer padaria também se for o caso, se for preciso ganhar o equipamento de padaria, de fazer pão, também pode fazer. Mas só que quem é que vai na rua para vender? Você tem que tratar desse outro lado. Ele lá está fazendo a produção, mas para lá eles não fazem. Aí é que está o x da história. Por quê? Porque não adianta você fazer, fazer, fazer, e aí quem é que vai lá, quem vai procurar?”(CAMARGO, 2001)

Assim, decidiu-se por um projeto de prestação de serviço na área de digitação, conforme o modelo de Belo Horizonte. O serviço seria oferecido a empresas, que contrataria, então, a cooperativa COPAVI. Essa atividade chegou a ser oferecida a duas empresas de grande porte, não obtendo nenhuma resposta positiva. Alguns pequenos serviços foram realizados. “No mês de Maio de 2001 as equipes Tânia, Hermantino e Carolina estiveram trabalhando temporariamente na empresa Koller como digitadores (...)”. (COPAVI-SP, 2003)

Outra atividade que se objetivou desenvolver é o curso de Língua de Sinais. Essa atividade tanto seria um serviço a ser prestado em escolas, associações, órgãos e serviços, possibilitando geração de renda, quanto seria uma atividade educativa facilitando a comunicação entre as pessoas com deficiência auditiva e a comunidade em geral. Essa atividade foi pensada tanto por ser uma atividade familiar ao grupo, quanto por ter sido uma das atividades inicialmente realizadas pela cooperativa de Belo Horizonte. Seria um curso simplificado e voltado a um público que não pretendia ser intérprete, que já possuía alfabetização e enfocaria o que Tânia chama de “área específica”, proporcionando que um profissional que trabalhasse com a população com deficiência auditiva, pudesse ter uma melhor comunicação, como explica Tânia: “Por exemplo, uma psicóloga, ela quer conversar com o surdo. Qual é o papel da psicóloga? Quais são as perguntas que ela mais usa? É isso que a gente quer trabalhar.” (CAMARGO, 2001)

E, conforme relatório de atividades da COPAVI-SP “No dia 25 de Abril 2002, foi realizada a primeira aulas de sinais com a instrutora Akie e Carola no

POUPATEMPO, que durou 5 (cinco) meses, com o termino no mês de Agosto, com 23 (vinte e três) alunos.” (COPAVI-SP, 2003) Porém, a tentativa de desenvolver os cursos como um serviço, não teve continuidade:

“Fui só para o lado das aulas de Sinais, que é uma prestação de serviço, é a mesma coisa. Só que o grupo de pessoas foi pequeno, e os outros não entenderam. Eu poderia ter ampliado, se eu aumentasse para formar um grupo de nível 1, nível 2, porque são vários tipos para dar aulas.” (CAMARGO, 2003)

O objetivo da cooperativa, no que tange ao desenvolvimento da atividade econômica, parece disperso, ainda na busca de uma alternativa viável de geração de trabalho e renda.

Na época da primeira entrevista, Tânia se referia à questão de não ter sede própria como um problema para que tivessem tanto a capacitação dos associados, quanto um local para realização dos serviços. A documentação encontrava-se em sua residência e alguns móveis e equipamentos encontravam-se nas residências de três cooperados.

d) Relação com comunidade

Muitas das atividades desenvolvidas pela cooperativa remetem à relação com a comunidade no aspecto de educação sobre a questão da população com deficiência auditiva, na discussão sobre a questão dos direitos dos mesmos, entre outros.

Exemplos dessas ações são a participação em Fórum de entidades assistenciais; participação na I Conferência dos Direitos da Cidadania dos Surdos do Estado de São Paulo; eleição de cooperado como conselheiro do Conselho Estadual para Assuntos da Pessoa Portadora de Deficiência (CEAPPD), participação em Conselho Municipal do Portador de Deficiência (CMPD); participação na organização do Dia Nacional de Luta das Pessoas Deficientes; na Comissão Permanente Acessibilidade. Também realizaram o Workshop “Educação dos Surdos”

A realização de palestras também são freqüentes em escolas (muitas delas com ensino especializado a pessoas com deficiência auditiva), abertas a

professores, pais e alunos, com temas sobre a importância da Língua de Sinais, da capacidade de trabalho da pessoa com deficiência auditiva, do trabalho da cooperativa.

“Foi falado tudo. Com a presença dos pais a gente mostrou a cooperativa, mostrou cartazes, mostrou que são capazes de fazer, e também explicamos isso daqui [mostrando o folder do telefone para surdos], fizemos a propaganda do equipamento, se dá para ele sobreviver? dá. O que precisa é trabalho, pagar a dívida, ter responsabilidade. Quando tem uma reunião os pais tem que participar, tem que saber o que está acontecendo, para poder melhorar. Por que eles falam: “é muito teimoso, é muito mal criado” é lógico, você que deixa de lado, deixa de lado de pequeno, e quando chegar em adulto ele está montando. Em todas as escolas que nós fomos, todos.” (CAMARGO, 2001)

Algumas palestras foram realizadas em organizações da comunidade sem vínculos exclusivos com essa população (ex.: Associação Cristão de Moços, Secretaria da Saúde)

Participou-se de vários Seminários e palestras sobre temas sobre a deficiência como: Seminário Pessoa Portadora de Deficiência: Trabalhador Eficiente; Empregabilidade e Trabalho – a Pessoa Portadora de Deficiência Frente às Exigências do Terceiro Milênio.

O contato da cooperativa com a comunidade também se deu enquanto busca de recursos como no caso da Coca-cola e do Sesi, procurados ao se solicitar doações de computadores e mobiliários.

“Aí, no mês de agosto, a Coca-cola, nós mandamos uma carta, e eles avisaram. Eu nem esperava. Aí recebemos um computador, bem simples. 486. Sem internet, sem nada. Mas para quem não sabe digitar ele está ótimo. Para treinamento ele está muito bom.” (CAMARGO, 2001)

A maioria dessas atividades foi realizada com a participação da presidente, permanecendo restrita a pequena equipe de apoio. Essa situação pode ser decorrente do pouco envolvimento dos cooperados, quer seja por interesses divergentes,

ou entendimento de que essas funções caberiam somente à presidente, entre outras possibilidades.

5.3.5 – Funcionamento e Organização Interna

Apesar de não realizar efetivamente nenhuma atividade econômica, algumas falas destacam a forma de conceber as relações nesse empreendimento, como por exemplo, a distinção entre funções de chefia em relação à atividade produtiva:

“Porque aquela [pessoa] que já tem uma casa, uma área destinada, etc e tal...como ele são mais, ele pode ser supervisor daquele pessoal ali [mostrado um grupo na foto]. Esse aqui [foto] que gosta de mandar, ele tem que comandar o mais simples, o que não tem noção. Então ele acaba sendo o supervisor ou um analista, um conferente. Dá para separar, não é bem classe, é a parte mental de cada um, e a maneira como ele gosta de trabalhar.” (CAMARGO, 2001)

Outra questão que surge é a centralização das atividades na pessoa da presidente:

“Daí eu parei para pensar e falei: ‘não, vou esperar mais um pouco porque se eu acelerar muito, vai ser muitas coisas nas minhas costas, tem papel [documentos], tempo e ninguém sabe fazer. E eu sozinha não posso fazer. Ou eu vou para empresa ou eu faço papel, ou eu faço carta.’ Hoje eu encontrei uma surda que veio lá da Bahia, que tem português perfeito e eu pensei ‘vou pegar ela como secretária, que aí já vai’ ...sabe? Então, hoje estou fazendo o que? Seleção! para mim formar uma equipe. Porque antes era tudo eu. ‘Ah, eu não sei fazer’, ‘ah, porque eu não sei o que’. Com medo! Ai colocava defeito, porque não sabia, por causa do português: ‘eu não estou preocupada com o português. Eu quero saber se você vai datilografar ou não.’ O português, depois eu penso.” (CAMARGO, 2001)

Entendemos que essa questão da participação nas atividades administrativas é, de certa forma, uma habilidade a ser desenvolvida mesmo que no cotidiano do trabalho, possibilitando o aprendizado dessas tarefas por todos os associados. O rodízio é muitas vezes necessário para a aquisição de habilidades

específicas por todos, ou pelo menos por um número maior de associados, possibilitando a divisão de tarefas entre membros de uma equipe, ou permitindo revezamento, troca de funções quando necessário .

Em atividades do cotidiano, Tânia percebeu a necessidade de oportunizar aos associados a vivência ou a experiência para que pudessem contribuir com as atividades rotineiras da cooperativa, enquanto não houvesse uma estrutura mais completa de funcionamento.

“Quando eu estava numa sede, na associação (...) daí eu fiz o café, todo mundo tomou o café. Chegou outro dia, de novo eu fazendo café, todo mundo tomou café. Daí eu comecei.... ‘eu não vou fazer café hoje.’ Daí um tempão, uma delas que nunca tinha feito café na vida, nem na casa dela, que a mãe não deixava. Tem também esse outro lado. Aí falei para ela: ‘Você pode fazer um café para gente?’ ‘Ah, eu não sei fazer café’. ‘Então eu vou te ensinar.’ Ela pegou e fez. No outro dia, já...sabe? Aos pouquinhos vai...Daí eu parei para pensar ‘eu sozinha para fazer tudo isso, não vai dar certo.’ Vou ensinar fazer café, vou ensinar a varrer, vou ensinar lavar, vou ensinar pintar, sabe, uma coisa assim. Aí comecei a anotar no papel: toda segunda, toda vamos fazer uma limpeza geral...E aí eu percebi que a coisa não é bem tão simples assim. E para isso você tem que ter uma equipe. No meu caso, como que eu vou formar uma equipe de ouvinte, se já é difícil eu pegar um surdo para que ele faça. Tem alguns que chega lá e diz ‘eu não gosto de pó’. Sabe, pega um pano e limpa! Nós não temos faxineira, nós não temos dinheiro para pagar, eu até brinco. Isso faz com você trabalhe na educação. Não adianta eu chegar, você chegar pôr na lousa, toda aquela turma aqui e você ficar falando. É pegar e fazer. Além de você falar você vai ter que fazer.” (CAMARGO, 2001)

Isso se repete na equipe da diretoria.

“Eu estou jogando para um...A secretaria já dei serviço, o tesoureiro não queria por a mão de jeito nenhum, eu falei que vai tem que aprender. Aí eu vi que ele não entende muito de papel. ‘Não, tudo bem. Mas o dinheiro vai ficar com você. Eu não quero que o dinheiro saia de sua mão. Confio em você, e esse dinheiro vai ficar com você. Eu não quero saber, ninguém vai mexer. Qualquer um pode pegar o papel que você não sabe fazer as contas, assim, no computador, um excel, tal, tal..’ Mas então eu

faço essa separação. Você tem que trabalhar, tem que dar uma tarefa, e ver se essa pessoa retribui aquilo que você gostaria que ela estivesse ... então isso tem que ser trabalhado. “(CAMARGO, 2001)

E em alguns momentos a presidente parece aliviada com a possibilidade de divisão de tarefa: “Porque agora... foi assim. Antes só estava eu e já estava cansada. Ai falei; ‘agora eu paro’. Eu já corri muito, agora eu paro um pouco. Agora está sendo ao contrário. Eles procuram e me avisam.” (CAMARGO, 2001)

É possível também perceber na fala da Tânia que as idéias parecem mais suas que do grupo, que a forma de trabalho ainda distingue-a do próprio grupo, como se ela trabalhasse pelo grupo e não com o grupo, apesar de ser uma cooperativa.

“Eu poderia formar um grupo de nível I, II, (...) (2003) (grifos nossos);

“Agora eu estou querendo bolar um texto, simplificar o trabalho.” (2001) (grifos nossos)

“Fui só para o lado das aulas de sinais, que é uma prestação de serviço, é a mesma coisa. Só que o grupo de pessoas foi pequeno. Os outros não entenderam. Eu poderia formar um grupo de nível I, II, porque são vários tipos para dar aula – por isso que não deu para continuar a dar”. (2003) (grifos nossos)

“E aí eu percebi que a coisa não é bem tão simples assim. E para isso você tem que ter uma equipe. No meu caso, como que eu vou formar uma equipe de ouvinte, se já é difícil eu pegar um surdo para que ele faça.” (2001) (grifos nossos)

Essa diferenciação se destaca na seguinte fala:

“Para o ouvinte eu sou surda, porque eu uso aparelho auditivo e para os surdos eu sou surda, mas tenho a mente de ouvinte. É totalmente diferente daquele surdo que fala e que não assume que é surdo, porque a mente dele é surda. (...) Já no meu caso não, eu consigo entender o que um surdo quer falar, eu entendo também o que o ouvinte quer dizer. Eu consigo associar e assimilar os dois

lados – eles já não. O que o ouvinte está falando pode ser uma ofensa, ou não entender por que é uma palavra complicada; achou uma frase muito bonita, mas não diz nada para ele. Ele não tem aquele raciocínio de ouvinte. Por isso, a gente diz que ele é surdo, de raciocínio também de surdo.” (CAMARGO, 2003)

Essa diferenciação poderia refletir a distinção entre os objetivos da presidente e dos integrantes do grupo, ou por outro lado haveria certa descrença em relação à disposição ou capacidade de trabalho dos cooperados? Ou é um acreditar que caberia a um grupo dirigir, ensinar, fazer, ser porta-voz “dos outros”?

Em contraste com essa análise, aparecem outras falas em que Tânia manifesta-se sobre o funcionamento da cooperativa em bases participativas e democráticas. Por exemplo, citando a assembléia como o momento de discussão e tomada de decisão:

“Vai depender da Assembléia. Quanto vai ser para o presidente, o percentual de ganhos, tudo vai depender da assembléia. Na cooperativa nada pode ser feito em particular, somente assim – para não abrir tudo, comenta-se com a diretoria – discute, debate – tudo que foi debatido entre eles vai para assembléia para ter votação. A cooperativa tem que ser levantada entre o grupo que trabalha, que seria o diretor administrativo, financeiro – eles trabalham juntos – resolveu o problema, é assim que vai ser feito, então passa para a votação. “Olha, na diretoria foi resolvido isso, vocês concordam ou não?” Vem, então, aquele debate, se concorda ou não em termos de receber – sempre conforme os cargos.” (CAMARGO, 2003)

E coloca em comparação o difícil cotidiano real de uma experiência coletiva, da cooperativa ideal:

“Pedi para alguns deles fazer plantão, mas não funcionava por que era só eu não estar lá e eles fechavam a porta antes do horário. O próprio cooperado fechava a porta antes do horário – nem eles me ajudavam. Para eu não passar nervoso, eu achei a solução mais certa. Agora, a cooperativa funciona legal se todo mundo participar – todos: pode ser o cooperado, os ouvintes e ao mesmo tempo os profissionais. Se todos eles participarem tudo funciona legal – funciona mesmo. Cada um trabalhando na sua área, cada um vendo

as coisas – lógico, desde que trabalhem em grupo, porque nada se pode fazer sozinho. Faz o trabalho em grupo, troca de idéias, troca de informações – o que um aprendeu, o que o outro aprendeu. E vai jogando, a dificuldade que vai surgindo vai passando. Acho que daí funciona – por isso a palavra cooperativa. só um pedaço da palavra já fala – cooperar – quer dizer o que? Todo mundo tem que colaborar.” (CAMARGO, 2003)

5.3.6 – Desafios e Avaliação do Processo

Apontam-se dificuldades em desenvolver atividades sem sede e sem estrutura mínima de funcionamento. Acreditava-se que seria mais viável conseguir recursos enquanto associação, e não enquanto cooperativa, pois esta última, sendo uma empresa, deixaria de lado o aspecto assistencial que predomina na associação e que muitas vezes mobiliza as pessoas e empresas a oferecerem doações.

Outra questão apontada refere-se à compreensão equivocada do que seja ou de como funciona uma cooperativa, conforme detalhado anteriormente.

Algumas de suas falas demonstram dificuldades em dividir os problemas (como sobre o encerramento das atividades da cooperativa) ou dividir as tarefas (funções administrativas): “Agora eu vou explicar para todos eles? Não, o dia que acontecer.... mas eu não falei nada para ninguém.”; “se eu for explicar tudo, eu vou ter que explicar 200 vezes a mesma coisa.” (CAMARGO, 2001); “Eu tentei, aos pouquinhos, dar uma tarefa administrativa. Só que muitas delas eu tinha de dar muito mastigado, o que tornava muito cansativo. Eu dava as tarefas, mas elas não eram feitas na hora em que você pede.” (CAMARGO, 2003).

Outro aspecto colocado, refere-se à família:

“A família atrapalha, às vezes, ao invés de ajudar. Só que a família esquece que ela não vai viver pelo resto da vida e aonde / como ele vai sobreviver? Isso precisa ser orientado. Eu acho que o trabalho conjunto deveria ser amplo. Não adianta querer montar só por interesse financeiro - em relação a empresa. Tem empresas que vão só pelo lado financeiro e quando conseguiu a fama mantêm. Mas não é só por aí que a gente tem de ver – tem de ver o outro lado também – a família – para a família poder entender.” (CAMARGO, 2003)

“Quando eu falo dos surdos, não quer dizer só os surdos em si; é que como eu sou surda é automático – eu falo automaticamente – mas, isso serve para qualquer pessoa – pode ser o físico, o visual.(...)Em todos, o importante é que a família ajude para que eles possam ter o espaço deles, tanto a família, quanto o deficiente. Eles precisam aprender que a deficiência em si é só nome, mas a capacidade todos eles têm, do seu jeito, mas têm. Mas a família tem de estar junto. Por que? Primeiro, para incentivá-lo, para levantar o ego deles – esse é o primeiro passo. É saber que ele tem um espaço dele para trabalhar; saber que de manhã cedo ele tem a cooperativa para fazer.” (CAMARGO, 2003)

À ocasião da primeira entrevista, essas dificuldades já apareciam em sua fala e eram tidas como necessidades a serem trabalhadas, na perspectiva de conseguir sede para o funcionamento da cooperativa e dar continuidade ao projeto. Apesar dos esforços que a mantinham na direção da continuidade, já se pensava em fechar a cooperativa. Essa tendência se concretizou, sendo trazida na segunda entrevista em junho de 2003. Na ocasião, entrava-se com a documentação para o encerramento legal da cooperativa. Tânia avalia essa situação da seguinte forma:

“O motivo de ter fechado a cooperativa é por falta de cooperação deles, por falta de entendimento também. Não é só colaborar, porque colaborar e reclamar também não ajuda. Muitos reclamavam que gastavam dinheiro da sua própria casa e esqueciam que gastei o dobro e nunca reclamei. Eu vi que não dava para trabalhar assim; tem que trabalhar muito por igual. O que não pode acontecer é rivalidade pessoal, não pode ter briga pessoal – tem de ter uma briga em conjunto, uma briga sadia pelos mesmos objetivos, com coleguismo – tem de haver um coleguismo. É lógico que rivalidade existe, concorrência existe, mas se todo mundo pensar igual para crescer, para desenvolver, vai longe. Não tem nada que possa derrubar se houver união. Como diz o ditado: “A união faz a força” – se não tiver união não tem força. Ninguém vai para frente. Não houve união pro meu lado, houve briga pessoal, briga por inveja, por achar que sabe mais do que eu, mas também não fazem, não se esforçaram para nada, para mostrar que são capazes. Eu até ficaria muito feliz se encontrasse alguém, vamos dizer assim, mil vezes mais capaz do que eu. É um desafio, e eu gosto de desafio. Eu gostaria se alguém chegasse para mim e dissesse que sabia mais do que eu e fizesse. Eu ficaria até feliz de achar alguém que teve essa sabedoria, mas infelizmente, pode até existir, mas não participou do nosso grupo; pode até estar em outro

bairro, em outros locais e não participaram da nossa equipe. Por isso também não foi para frente.” (CAMARGO, 2003)

Primeiramente, faltaram informações corretas, desde o início, sobre o funcionamento de uma cooperativa. Compreensões equivocadas, como aguardar uma colocação no mercado de trabalho após ter pago cota parte, ou a expectativa de um retorno financeiro imediato, podem ter levado a frustrações dos associados. A falta de uma educação cooperativista, fundamentando as expectativas e as ações do grupo pode também ter levado a uma desarticulação do trabalho coletivo.

No momento da segunda entrevista, um pouco mais distante do processo que levou ao encerramento das atividades da cooperativa, Tânia traz em suas falas aspectos, alguns deles já trazidos na primeira entrevista e discutidos nos itens anteriores, mas que no atual momento se reveste de um quê de avaliação, de análise do processo.

Assim, Tânia avalia a necessidade de saberem sobre legislação, inclusive dos deveres:

“Porque não têm informações primeiro de trabalho, de como é a lei trabalhista, o que são direitos e obrigações. A maioria sabe seus direitos, mas não sabe suas obrigações, tanto do lado da empresa quanto da pessoa que vai trabalhar. Isso tem de ser muito bem trabalhado – trabalhar muito nessa área de direitos e deveres.” (CAMARGO, 2003)

A falta desse conhecimento e de informações acerca do cooperativismo, somada à falta de participação dos mesmos, podem também ter levado à insegurança da presidente em relação à capacitação dos cooperados e conseqüente dificuldade para o encaminhamento ao mercado de trabalho, compartilhando a seguinte questão:

“Eu só não prestei serviço ainda por: insegurança, de um lado, e outra, porque nenhum dos cooperados apareceu lá para que eu pudesse explicar para eles a diferença entre CLT e um trabalho autônomo. Eu tentei chamá-los num sábado, para explicar a diferença e ver se eles entenderam, para depois eu – com mais segurança em relação à pessoa, saber que esta pessoa tem condições de trabalho – poder correr atrás de uma empresa. Eu fui

na Coca-Cola, na Editora Abril. Só que eu não “cutuquei” mais porque ninguém veio para que eu pudesse fazer avaliação. Eu mandei a relação dos nomes, mandei tudo. Mas não houve interesse em chamar a gente, em montar um projeto para chamar os deficientes. (...) Foi aonde eu não fui atrás, não corri mais.” (CAMARGO, 2003)

Outra falta de que Tânia se ressentir é de uma equipe capacitada nas atividades importantes da cooperativa:

“Era só eu que estava segurando a peteca. Assim não dá! Outra coisa: lá [na COPAVI de Belo Horizonte] teve também vários surdos trabalhando nos Correios – prestação de serviços nos Correios, tem alguns trabalhando na Prefeitura – teve alguém que pudesse indicar, porque tem RH – que podem indicar. E quando tem processo trabalhista, tem advogado para poder solucionar o problema, não é verdade?” (CAMARGO, 2003)

E mesmo com o empreendimento se encerrando, Tânia avalia pontos positivos relativos ao seu aprendizado pessoal, principalmente na convivência com o grupo:

“Foi um aprendizado muito grande. Eu sei que não foi suficiente para aprender o que eu aprendi, mas valeu para mim como experiência própria. Foi através deles que eu descobri quem sou. (...) Eu acabei descobrindo muito mais em relação ao complexo também; porque eu também tive complexo, mas lá pelos 20 anos. Com mais orgulho, coragem, com o peito aberto, foi com eles que eu comecei a me soltar mais do que eu era.” (CAMARGO, 2003)

6 – MEANDROS DAS EXPERIÊNCIAS COOPERATIVISTAS: comparação entre os três casos estudados

As três experiências apresentadas anteriormente apontam distinções significativas que dizem respeito à proposta inicial, definição do público alvo, escolha da atividade econômica, bem como do planejamento e funcionamento, trazendo consigo os meandros de um trabalho coletivo. Elas apontam questões relevantes sobre a formação cooperativista, a orientação ou capacitação para o trabalho, a administração, a liderança, as relações interpessoais (entre cooperados, entre cooperado-direção), o desenvolvimento de ações educativas sobre cooperativismo ou sobre a questão da deficiência envolvendo reivindicações dessa população e até mesmo encaminhamento para colocação no mercado de trabalho.

Resumindo, temos o seguinte quadro:

QUADRO 6.1 – Quadro comparativo entre os empreendimentos cooperativos

	Tramart	Casa Profa Lydia	COPAVI-SP
Objetivo	Trabalho e renda, em gestão participativa	Prestação de serviço Capacitação p/ trabalho Encaminhamento a vagas no mercado	Prestação de serviço Orientação p/ trabalho
Tipo	Produção	Serviços	Serviços
Público	Artesãos (pessoas com e sem deficiência)	Pessoas c/ deficiência Desempregados	Pessoas com deficiência auditiva
Prática inclusiva	Sim	Médio	Não
Início das atividades	1999	1999	1999
Legalização	Cooperativa	Associação/ Empresa	Cooperativa
Sede	4 locais cedidos 6 meses sem sede	1 alugado, 2 cedidos verba p/ construção	3 locais cedidos 1 ano sem sede
Recursos	Projetos Comercialização Parcerias	Eventos, pedágios Doações Projetos Parcerias Comercialização Serviços prestados	Doações Serviços prestados Parcerias
Atividade	Artesanais: Tear, Mosaico	Marcenaria Atividades manuais Cerâmica Reciclagem (triagem) Rede pesca Seleção parafusos	Aula de Língua de Sinais Digitação
Formação cooperativista	Inicial, cotidiana, assessoria	Cotidiana (não formal)	Inicial e durante
Reuniões	Reuniões mensais	Reuniões quinzenais ou mensais	Esporádicas

(Continua)

(Continuação)

	Tramart	Casa Profa Lydia	COPAVI-SP
Assembléias	Assembléias anuais ou quando necessário	Assembléias anuais ou quando necessário	Assembléias anuais ou quando necessário
Capacitação para o trabalho	Anterior ou em curso inicial	Na própria associação durante a realização das atividades	Língua de Sinais – conhecimento prévio Digitação - orientação
Organização interna	Estruturado	Semi-estruturado e Flexível	Não estruturado
Característica	Empreendimento cooperativo	Associação Capacitação para o trabalho	Associação Intermediando empresa trabalhador
Caráter enquanto permanência	Definitivo	Transitório Definitivo p aposentados	Definitivo
Relação com a comunidade	Divulgação da cooperativa Divulgação do trabalho cooperativo	Divulgação da assoc. Educação sobre deficiência Reivindicação Abertura de vagas e encaminhamento ao mercado	Divulgação da cooperativa Divulgação do potencial trabalho da pessoa deficiência auditiva Reivindicação
Assessoria	Assessoria sobre relações interpessoais	Assessoria técnica (atividade), esporádica	Sem assessoria
Diferencial da pessoa na maior liderança (presidente)	Professor artesanato Formação universitária Sem deficiência	Formação universitária Aposentado por invalidez (continuo na associação) Mais experiente	Experiência de trabalho anterior Utiliza linguagem oral
Inserção social econômica	Cooperativa como trabalho; renda a partir da venda dos produtos (3 pessoas com deficiência)	Associação enquanto apoio; relação com escola, movimentos sociais e encaminhamento ao mercado a partir da associação. Aos aposentados por invalidez e pessoas com maior limitação, associação como espaço de maior permanência	Prestação de serviços em cursos de Língua de Sinais e digitação (5 pessoas). Liderança envolvida educação e reivindicações quanto as questões da deficiência auditiva
Situação em 2003	Reestruturação	Continuidade	Encerramento

6.1 – Objetivos Iniciais

Os objetivos iniciais de cada empreendimento são distintos. Para Tramart, na fala da presidente: “o primeiro movimento, que acho significativo para montagem da cooperativa, eu pensei em montar um grupo dentro da instituição que tivesse alunos de várias oficinas, mas que já tivessem esse conhecimento, esse interesse de trabalhar com o que eles tinham aprendido aqui.” (ALVARINHO, 2001) (grifos nossos)

No primeiro momento a idéia era individual. Posteriormente, de três professores e mais tarde, de um grupo de 15 pessoas:

“Tinha outros dois professores que também faziam parte, também eram professores de lá. Eu trabalhava com mosaico - trabalho ainda com mosaico – , o outro professor trabalhava com tapeçaria turca, e a outra pessoa com tecelagem, com tear, que é o que ficou, que é o que hoje na cooperativa a gente faz. Então nós iniciamos os três, com mais um grupo de alunos que dava por volta de 15 pessoas, dividido entre essas três atividades.” (ALVARINHO, 2001) (grifos nossos)

A partir do grupo formado, refere-se a “nós” ou “a gente”:

“Nesse meio tempo conhecemos um projeto que é da Secretaria do Trabalho em parceria com o PadeF, que é um programa da secretaria de colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.” (ALVARINHO, 2001) (grifos nossos)

“A gente conseguiu esse apoio no ano de 1999²⁸, que foi o ano que a gente constituiu a cooperativa. (...) A gente começou a fazer a discussão de trabalhar, em julho de 99.” (ALVARINHO, 2001) (grifos nossos)

A vivência anterior dos primeiros organizadores da Tramart enquanto professores de um grupo de alunos, que em sua maioria eram pessoas com deficiência, levou-os a buscar um modo de trabalho que permitisse maior autonomia aos mesmos e maior apropriação do produto de seu trabalho. Este início remete à preocupação de um grupo (professores) em relação a outro (alunos). De certa forma esta distinção se dilui a partir de reuniões de planejamento, discussões coletivas, homogeneizando os desejos, propostas e necessidades. Assim, o projeto inicial pensado pelos professores, deixa de ser projeto de um grupo para outro grupo, mas torna-se de um coletivo maior.

Quanto à experiência da Casa Profa. Lydia, o seu objetivo inicial nos remete a um idealizador preocupado com a população com deficiência, da qual ele também era parte. Na fala “deve ter mais gente na mesma situação que eu, pelo menos

²⁸ Tal apoio refere-se à verba aprovada a partir de projeto enviado a COEP.

com vontade de trabalhar ou que queira fazer alguma coisa.” (ANGELLA, 2001), ele se coloca como igual, e inicia o processo de formação de um grupo contatando pessoas com deficiência e apresentando o seu projeto, como nos colocam os cooperados Luis Benildes e Silmara Pereira:

“É que eu fazia uma aula de computação com o Fernando na UNESP e nós nos conhecemos ali. Ele não tinha a associação. Aí ele veio falar comigo, pegou meu telefone, entrou em contato comigo e falou que ia montar uma associação para deficientes físicos; perguntou se eu aceitava, se não tinha jeito de eu ir na casa dele. Meu irmão pegou o carro e me levou. Nós fomos até lá e conversamos. Ele falou que estava montando uma associação de deficientes físicos, onde as pessoas vão ganhar dependendo do serviço que fizerem, e se eu me interessava. Eu respondi que sim, que era melhor do que trabalhar em casa. Eu entrei em contato com ele e comecei a trabalhar” (BENILDES, 2003) (grifos nossos)

“Eu pertencia à outra entidade, aí nós casamos e fomos embora, e quando nós voltamos o Fernando convidou a gente para fazer parte da entidade.” (PEREIRA, 2003) (grifos nossos)

Inicialmente o projeto era de Fernando. Observa-se ação individual e pessoal do mesmo em tentar colocação profissional de pessoas com deficiência: “Comecei procurar empresários aqui da região, amigos meus, para ver o que [eu] arrumava. A primeira que procurei foi a (empresa x). Ele arrumou vagas para 12 deficientes físicos.” (ANGELLA, 2001) (grifos nossos) Posteriormente, objetivando a constituição da cooperativa, a sua fala passa para o impessoal, e mais freqüentemente para a primeira pessoa do plural:

“Então foi aí que surgiu a idéia de fazer a cooperativa dos deficientes físicos.” (ANGELLA, 2001) (grifos nossos)

“A 1ª barreira que nós encontramos para você abrir uma cooperativa: o deficiente físico não pode ser aposentado por invalidez.” (ANGELLA, 2001) (grifos nossos)

“A segunda dificuldade que nós encontramos foi financeira. Porque nós começamos, é uma luta, como diz o nosso

administrador quando aqui na nossa reunião, disse que esses membros dessa casa, somos heróis para fazer tudo o que estamos fazendo. Nós não temos 1 centavo da ajuda governamental, que é tudo daqui. A gente faz promoção de feijoada, festas beneficentes, churrascos. Todo o mês a gente faz alguma coisa.” (ANGELLA, 2001) (grifos nossos)

Já no caso da COPAVI-SP, a presidente não tinha um projeto pessoal. Participara da reunião na qual foi apresentada a experiência de uma cooperativa formada por pessoas com deficiência auditiva. Com outras pessoas à frente no processo de formação do grupo, inicialmente Tânia apenas colaborava fazendo controle de cadastros dos cooperados, do pagamento das cotas-parte. Com a saída do presidente anterior e a partir de nova eleição, ela assume o cargo de presidência. Percebemos que para Tânia, a entrada no projeto se deu quase que abruptamente, não se tendo a clareza de seu grupo de trabalho: “Eu entrei, já estava com uma equipe formada sem eu saber.” E descreve, com insatisfação, as várias dificuldades, como falta de informação dos associados:

“Aí foi de novo fazer papel [documentação], correr para cima e para baixo na Junta Comercial. É trabalhoso, não é fácil...Problema daqui problema dali. Outra coisa também, eles não sabem ou fingem não saber, não sei. Que não dá para mim definir. Que eles são obrigados, para eles serem cooperativas, eles tem que fazer a declaração de imposto de renda. Se tem bens, ou não tem bens, se trabalham, eles tem que fazer imposto de renda. (...) E eles não têm noção disso. Então isso você também tem que explicar. Se eles entrarem assim, você tem que primeiro perguntar para ele se associar, saber se ele faz declaração. Isso daí tem que ser bem explicado, porque se não...” (CAMARGO, 2001) (grifos nossos)

É perceptível, nessa fala, que se coloca um diferencial entre o papel do presidente e a dos cooperados. Ela tem a informação, ela conhece o modelo cooperativo. Eles não tem a informação, não entendem ou fingem não entender. E refere-se à necessidade do presidente, ou da equipe da diretoria, ou da cooperativa como um todo de “explicar tudo” para cada novo associado.

As ações individuais da presidente apontam mais para iniciativa própria do que para realização de propostas do grupo, como percebida na situação de contato

com as empresas. “(...) eu já fui com a equipe lá para mostrar o pessoal surdo, as condições. Dá para ser feito. Eu levei as melhores equipes.” (CAMARGO, 2001) (grifos nossos) E comentado o resultado dessa ação:

“Não foi chamado, não foi falado nada. Só falou que está colocando no projeto, está pensado... Eu vi que não era nada disso. ...Daí eu parei para pensar e falei “não, vou esperar mais um pouco porque se eu acelerar muito, vai ser muitas coisas nas minhas costas, tem papel, tempo e ninguém sabe fazer. E eu sozinha não posso fazer. Ou eu vou para empresa, ou eu faço papel, ou eu faço carta.” (CAMARGO, 2001) (grifos nossos)

Nessa fala percebemos que, existe a diferença entre quem sabe e quem não sabe, o que poderia estar acarretando, entre outras coisas, uma sobrecarga de tarefas para a presidente. Seria por dificuldade em delegar? Dificuldades por não ter com quem dividir? Salientamos novamente que em um processo cooperativo isso não deveria ocorrer, devendo-se capacitar outras pessoas, possibilitando formação de novos quadros nas funções administrativas, além de possibilidade de crescimento para cada cooperado.

Na fala “A maior parte que está comigo não passou da quarta série.”, referindo-se ao nível de escolaridade dos cooperados, ou na fala “Como não tem espaço físico, não posso fazer nada.” mencionando a impossibilidade da cooperativa em realizar capacitação para o trabalho, apontam para a centralização em sua pessoa, podendo caracterizar um “ser dona” do empreendimento, ter as decisões em suas mãos, e “estar consigo” significaria , estar na cooperativa. Por outro lado, quando Tânia trabalha com uma equipe, ela faz menção a isso, colocando-se como “nós”:

“A gente está trabalhando com três pessoas. Uma é ouvinte e duas são surdas.” (CAMARGO, 2003) (grifos nossos)

“Estamos trocando umas idéias, (...) a gente está querendo mudar.” (CAMARGO, 2003) (grifos nossos)

Pelo processo apresentado pelos entrevistados em relação à concepção do projeto e sua implantação (ou a tentativa de) podemos depreender que um projeto individual pode avançar para um projeto coletivo, como também afirma GREINER

(apud HATCH, 1997) citando os cinco estágios de desenvolvimento das organizações, a saber: a fase empreendedora, a fase da coletividade, a fase da delegação, da formalização e da colaboração. Na passagem de um estágio para outro, haveria uma crise, na qual a organização, obtendo sucesso, iria para um estágio de maior desenvolvimento. No primeiro estágio, que ocorre normalmente em organizações de menor porte, o empreendedor facilmente tem controle pessoal da maioria das atividades desenvolvidas. Normalmente estes empreendedores são “pessoas de idéias” ou especialistas técnicos, mais do que administradores. A crise entre este estágio e o seguinte é denominada por GREINER (apud HATCH, 1997) como “crise de liderança”, após a qual a organização passaria para uma fase na qual a coletividade teria ênfase.

6.2 – Público Alvo, Segmento de Atuação da Cooperativa e Prática da Inclusão

Na Tramart, a idéia nasceu a partir de uma preocupação com as pessoas com deficiência (alunos), utilizando-se do artesanato para a geração de trabalho e renda, a partir de um modelo participativo. Seria uma cooperativa de produção. Desenvolveria a prática da inclusão, abrindo para pessoas com deficiência e sem deficiência, colocando-se como espaço de trabalho dos artesãos, e não se propondo a ser uma “cooperativa de deficientes”, pois, como nos diz a assessora, a cooperativa de deficientes produz deficiência. O que se quer é produzir trabalho.

“Eu não concordo com cooperativa de deficiente, porque o que você produz numa cooperativa de deficiente? Suas deficiências. O que essa cooperativa produz? Produz artesanato, então, por que ela não pode ser aberta para todo mundo? Se é uma cooperativa de artesanato – de artesãos – por que a gente tem de se pautar pela deficiência?” (GHIRARDI, 2003)

Já a Casa Profa. Lydia nasceu da preocupação com a colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e, posteriormente, pensou-se na inserção no trabalho a partir da prestação de serviços a empresas da região, sendo, portanto, uma cooperativa de serviços. É aberta à pessoa sem deficiência, pois se considera importante a integração.

“No artesanato por exemplo, tem a Nilza que é deficiente, tem a irmã dela que não é deficiente. Na marcenaria tem eu que estou aqui orientando eles, que sou deficiente, mas tem outros que não são deficientes. Depois tem outra. É muito importante não só deficiente, mas a integração aí, aí já começa.”(ANGELLA, 2001)

A política de inclusão é desejável, mas a prioridade é para o público com deficiência, até por conta da dificuldade deste em ter outras oportunidades. Também salienta que, caso não haja pessoas com deficiência em seu quadro social e também na administração, a cooperativa perderia a sua razão de ser.

“Na cooperativa, no seu regimento você coloca na administração, por exemplo, 1 terço ou 2 terços de deficiente, 50% de deficientes físicos (...) mas de acordo com todo mundo²⁹. Você reúne em uma assembléia. E não importa que todos sejam deficientes físicos. ‘A diretoria da cooperativa serão todos deficientes’. Mas, se ela não tiver uma pessoa deficiente na cooperativa ela perde o sentido. Nós, somos dois terços.” (ANGELLA, 2001)

Na COPAVI-SP, o público seria de pessoas com deficiência auditiva e objetivava-se a inserção dessa população no trabalho a partir de contratos de prestação de serviços, sendo, portanto uma cooperativa de serviços, como a Casa Profa. Lydia. Objetivava-se a prestação de serviços na área de digitação e na oferta de cursos de Língua de Sinais. Sendo seu público específico a pessoa com deficiência auditiva e buscando na pessoa “ouvinte” apenas um apoio nas atividades de difícil realização pelo público alvo, podemos considerar esse empreendimento como não inclusivo. Não ousaríamos chamá-lo segregado, uma vez que buscava formas de essa população se inserir em outros espaços na convivência com pessoas sem deficiência, seja prestando serviços a empresas, escolas e organizações, seja divulgando o trabalho cooperativo e da cooperativa, entre outros.

²⁹ De acordo com a decisão coletiva.

6.3 – Início, Legalização, Sede

As três experiências iniciaram-se em 1999, em um momento histórico de busca por alternativas de trabalho e com uma discussão emergente sobre a Economia Solidária. Além disso, considerando o aspecto metodológico, o fato de as experiências terem início no mesmo ano favoreceu as análises dos dados, uma vez que o tempo de existência é similar para todos os empreendimentos. A Tramart e a COPAVI-SP formalizaram-se legalmente como cooperativas, a primeira inicialmente com 20 pessoas, e a segunda com 24. Já a experiência de Botucatu formalizou-se como associação de assistência à população com deficiência, além de uma associação de trabalho, que viabiliza a comercialização de seus produtos.

Quanto à sede, além de espaço de realização da atividade econômica ou de capacitação profissional, também é espaço de reuniões, de centralização da vida administrativa e de referência para o grupo. A busca por esses espaços revela a articulação e/ou a motivação de cada grupo na perspectiva de iniciar ou dar continuidade à atividade do empreendimento.

A primeira sede da Tramart foi em espaço cedido pelo SESC-Pompéia. Posteriormente, conseguiu-se espaço pela Prefeitura Municipal, utilizando o Centro de Convivência da Lapa e oferecendo contrapartida em cursos. Com o término do período combinado de empréstimo, o grupo não se articulou, ou não o suficiente, na renovação do acordo. Ficaram seis meses sem sede, desagregando-se. E, como analisa a presidente anterior e a assessora, o fato de não se ter sede não foi a causa efetiva da desarticulação do grupo. Provavelmente, o grupo já desarticulado não conseguiu negociar a permanência na sede anterior e nem viabilizar novo espaço. Este foi conseguido após seis meses, onde discutiam os rumos do empreendimento.

A Casa Profa. Lydia esteve em um barracão alugado por praticamente três anos, mantido a custas de eventos para arrecadação de fundos. Após esse período, conseguiu-se local cedido pela Rede Ferroviária Federal. Mesmo por ocasião do incêndio ocorrido nesse local, articulou-se para dar continuidade às atividades, agora em espaço cedido pela Prefeitura Municipal, já na semana subsequente ao incidente. Teve projeto aprovado pelo Instituto Ethos que viabilizará a construção de sede própria.

A COPAVI-SP conseguiu o primeiro espaço cedido na Associação de Surdos, por três meses. Depois mudou para o espaço da Biblioteca do Estado por cinco meses. Os períodos foram curtos, o que prejudica a continuidade das atividades propostas. Permaneceu sem sede por um ano, sendo o mobiliário transferido para residências de três associados. A documentação e os contatos centralizavam-se na residência da presidente. Em negociações, obteve-se o patrocínio da CEBRACOOOP para o pagamento do aluguel do espaço utilizado pela COPAVI-SP, por um período de um ano, após o qual estavam em processo de encerramento das atividades da cooperativa.

6.4 – Recursos e Atividades Econômicas

Todas as experiências estudadas apresentavam dificuldades quanto a recursos financeiros para iniciar ou desenvolver o projeto inicial, dificuldade também encontrada em outros empreendimentos, como é o caso das cooperativas populares. No caso da Tramart, a necessidade de recursos financeiros é maior, já que a aquisição de material e/ou equipamentos é imprescindível. A busca de recursos, como citado anteriormente, foi feita, via projeto, à COEP, que possibilitou o início das atividades. O planejamento foi um momento importante, definindo estratégias de produção e comercialização, a partir da qual gerou-se renda aos cooperados.

Nas outras duas experiências o trabalho só se efetivaria na ocasião de contratos de seus serviços. Para tanto, poderia ser necessário ou não a aquisição de material e/ou equipamentos, dependendo do serviço a ser realizado e da negociação com a empresa. Como nos coloca SINGER (2000), muitos trabalhadores possuem unicamente sua força de trabalho. Via de regra, as cooperativas populares, que privilegiam os trabalhadores excluídos do mercado de trabalho, não possuem capital para iniciar suas atividades, realizando eventos para prover fundos (até mesmo para a sua legalização) e oferecendo seu trabalho a empresas tomadoras de serviços. Assim, no caso da Casa Profª. Lydia, desenvolveu-se eventos e contou-se com o apoio da comunidade local através de doações. Decidiu-se produzir e comercializar produtos a exemplo da venda de materiais recicláveis, forno de barro para pizza, casinhas de boneca em madeira, trabalhos manuais, a partir de oportunidades encontradas na comunidade. Estas atividades geravam renda para os associados.

A COPAVI-SP apresentou dificuldades em levantar recursos, talvez até originários da falta do apoio coletivo e da desarticulação do grupo. Refere-se à verba adquirida com a conta-parte dos associados e de recursos financeiros obtidos a partir das próprias pessoas da diretoria, o que viabilizaram, entre outras coisas, a legalização da cooperativa e o pagamento de taxas referentes à manutenção da sede.

“Devido a falta de recursos financeiros, a Copavi passa por uma série de dificuldades. Atualmente as contas de água e luz, são pagas pelas diretoras” (COPAVI, 2002)

A contribuição financeira feita pela presidente ou pelos diretores da cooperativa, suprimindo as despesas do seu funcionamento sem ter um retorno quanto ao desenvolvimento do empreendimento, gerou insatisfação, comentada na fala a seguir:

“É o que eu falei. Quem é que vai pagar o que eu gastei, o que eu ajudei na cooperativa, o gasto que eu tive com a cooperativa. Quem é que vai me repor? Não tenho obrigação nenhuma de estar cobrindo, né? Então eu cobri durante os quatro anos.” (CAMARGO, 2003)

Efetivou um curso de Língua de Sinais e uma prestação de serviços de digitação, que gerou alguma renda para pequeno número de cooperados, ou seja, cinco pessoas.

6. 5 – Formação Cooperativista

Sabemos que a cultura cooperativista ou autogestionária é pouco divulgada e praticada em nossa sociedade. E no processo do empreendimento cooperativo tal conhecimento é um aprendizado fundamental. No caso da Tramart, a mesma participou, enquanto grupo ainda não legalizado, do curso “Educação Cooperativista e o Portador de Deficiência”. Na vivência diária do empreendimento estabeleceram-se práticas buscando seguir os princípios cooperativistas. Em 2001

planejava uma “reciclagem” desses princípios, considerando também a inclusão de novos membros. A assessoria recebida buscava também fortalecer discussões e ações quanto às relações internas em uma cooperativa. As reuniões mensais e as assembléias expressavam momentos de decisão coletiva. Principalmente com a entrada de novos associados, a falta dessa formação cooperativista é apontada como um dos fatores que contribuiu para a desagregação do grupo.

Na experiência da Casa Profa. Lydia, não houve nenhuma formação sistematizada em cooperativismo. Menciona-se a vivência diária e a prática de reuniões quinzenais ou mensais nas quais há discussão e decisão coletiva. Considera-se importante o aprendizado da cultura cooperativista.

“Porque nem toda pessoa é educada culturalmente para aderir à cooperativa. Então eu costumo dizer que a cooperativa mais perfeita que existe no mundo é a dos insetos. Tanto o formigueiro quanto a colméia de abelhas. Então eles trabalham tudo em conjunto naquele mundo em que eles vivem. A mesma coisa tem que ser as nossas cooperativas, tem que trabalhar em conjunto para a sobrevivência dela.” (ANGELLA, 2001)

Para a experiência da COPAVI-SP, houve uma palestra inicial, após a qual o grupo decidiu pela formação de uma cooperativa. Conforme afirma a presidente, a palestra não fora suficiente para responder às dúvidas e esclarecer entendimentos equivocados sobre essa forma de gestão. Em 2002 algumas pessoas da diretoria participaram do curso de cooperativismo na COOPERDATA. Foi planejado um outro curso a ser ministrado a todos os associados, o que não ocorreu por ausência dos mesmos. Sobre os espaços de participação como assembléias, a presidente comenta a sua importância, porém percebe-se que esses momentos ainda são pouco utilizados:

“Para a assembléia é obrigatório anunciar no jornal, tem o período certo para fazer o anúncio. Entre janeiro e março você faz o edital no jornal e convoca o pessoal. Para que? Para poder explicar o que aconteceu durante o ano anterior: se teve lucro se teve prejuízo, o que a cooperativa fez, qual o papel da cooperativa. E tem que recordar de novo que todos os cooperados não podem esquecer de pagar, que todos os cooperados têm que participar, não ficar só esperando a cooperativa fazer por eles, como se fosse uma

terceirização. Então, essa assembléia ela é boa, por que? Porque você é obrigada a mostrar o balanço; tem que ter uma fiscalização, muitos diretores fiscais; apresentar notas; apresentar tudo. Só que na assembléia você não dá para apresentar tudo de uma vez, mas você tem que falar amplo o que aconteceu, o que sobrou, tudo. Agora caso eles queiram reivindicar, aí marcam um dia e vai na cooperativa e é mostrada toda as documentações, ele têm direitos porque eles são sócios. Então é isso que eles têm que entender.” (CAMARGO, 2003)

Entendemos, na prática em relação à incubação de cooperativas populares, que essa formação é essencial e deve ser contínua. Entendemos também que uma palestra não é suficiente para esclarecer todas as questões advindas dessa forma de gestão. O oferecimento de palestras, cursos e encontros sistematizam as informações e a produção de material didático (apostilas, vídeo, etc), favorecem a aquisição e a apropriação, pelos cooperados, dos temas discutidos. Salientamos, no entanto, que é na prática cooperativista exercida no cotidiano do empreendimento que os princípios irão ganhar forma e ser melhor incorporados. De fato, o funcionamento da cooperativa envolve muito mais que saber como realizar assembléias. GADOTTI (1997) salienta que a simples participação em assembléia não significa mudanças nas relações de trabalho, como destacado na experiência de autogestão escolar apresentada por ele:

“A hierarquia entre trabalho manual e trabalho intelectual continuava: funcionários, apesar de direito igual de participar na Assembléia Geral, acabavam por fazer o mesmo trabalho, que se acumulava devido ao atraso com as Assembléias, exigindo deles maior intensidade depois. E os professores e alunos continuavam exigindo dos funcionários os serviços em dia, ignorando que poucos minutos antes, haviam sentado à mesma mesa em igualdade de condições.” (p. 23)

E é essa mudança nas relações de trabalho que se almeja nos empreendimentos solidários, para que sejam mais democráticos (não somente no direito ao voto), participativos e autogestionários.

No caso da Tramart, por exemplo, a mesma passou por um processo de aprendizagem para promover, em seu cotidiano, discussões coletivas e participação dos

artesãos no processo completo da produção (incluindo planejamento das compras e comercialização), o que inicialmente nem sempre ocorria.

“Por exemplo, no início, a gente determinava que ia fazer espelho, mas aí eu fazia o diagrama do mosaico com as cores e separava as pedras que iam ser utilizadas. Então o planejar era eu que fazia, embora quem executasse integralmente era uma outra pessoa que tinha uma certa insegurança em fazer esse planejamento. E hoje não. Cada um faz o seu planejamento do início até o fim. Então isso foi um ganho de autonomia tanto nessa parte de planejar quanto na parte de solicitar.” (ALVARINHO, 2001)

Essa mudança é fundamental, porém com frequência ainda encontramos situações que refletem falta de autonomia, de cooperação, ou de entendimento do que seja um trabalho coletivo:

“Tinha uma coisa da referência e que lembro de uma situação, por exemplo, que a pessoa veio trabalhar, e eu não estava. A ...[outra diretora] não estava e então ele não trabalhava.” (ALVARINHO, 2001)

“Eu sempre falo que é o Fernando virar as costas e pára todo mundo, não fazem nada. ‘Não é pelo fato de eu não estar aqui é que vocês estão me enganando, mas a vocês mesmos.’” (ANGELLA, 2003)

“pedi para alguns deles fazer plantão. Mas não funcionava, porque era só eu não estar lá, eles fechavam a porta antes do horário. O próprio cooperado fechava a porta antes do horário. Quer dizer, nem eles me ajudavam.” (CAMARGO, 2003)

Todos esses processos internos de funcionamento exigem um aprendizado constante a fim de possibilitar a autonomia e relações solidárias nas relações de trabalho. Eis o desafio da verdadeira formação cooperativista.

6.6 – Capacitação Técnica e Administrativa

Além da formação em cooperativismo, essencial para o funcionamento desses empreendimentos, a capacitação técnica para a execução da atividade econômica se faz necessária, visto a inserção da mesma no mercado. Exceto a Tramart, que definira a atividade econômica a partir da capacitação técnica já existente no grupo, as outras duas cooperativas definiram o seu público alvo e posteriormente a atividade econômica. Essa situação é muitas vezes encontrada entre as cooperativas populares, nas quais a partir das habilidades e interesses do grupo e das possibilidades de mercado, define-se então a atividade econômica.

Temos então que as habilidades exigidas para os cooperados, no caso da Tramart referem-se ao artesanato, mais especificamente em tear e mosaico. De qualquer forma esse critério não foi impedimento para a entrada de novos cooperados, visto a oferta de cursos específicos a interessados sem conhecimento prévio da técnica. Considerando esse aspecto, a Tramart assemelha-se a uma empresa, com um serviço ou produto definido.

Já na experiência botucatuense, a habilidade não é exigida, tanto porque se tem a proposta de realizar a capacitação na própria cooperativa, como também por desenvolver atividades por vezes menos especializadas, a exemplo de auxiliares de marcenaria, atividades em triagem de resíduos sólidos, entre outras. Entretanto, a capacitação para o trabalho é colocada como uma meta importante da cooperativa:

“Aí é que entra a parte da cooperativa, que é a parte mais importante de todos nós aqui. Qualificação e a profissionalização do deficiente físico. Isso é que é o mais importante aqui. Essa é a cooperativa. A cooperativa na verdade (...) é mais com uma escola de qualificação e profissionalização. Esse é o grande trunfo.”
(ANGELLA, 2001)

Dessa forma, a Casa Profa. Lydia assemelha-se a um programa de reabilitação profissional, atendendo o público alvo e definindo uma função a ser desempenhada pelo mesmo após a sua entrada, de acordo com suas habilidades, interesses e capacidades, realizando ali a capacitação para o trabalho.

Já a COPAVI propunha-se a desenvolver orientações de trabalho para pessoas com deficiência que iriam prestar algum serviço em empresa ou em qualquer outro estabelecimento comercial, porém não tinha recursos para desenvolver a capacitação técnica: “Não capacitamos o surdo, por enquanto, porque não temos condições financeiras e nem pessoas para dar a capacitação” (COPAVI, 2002). Dessa forma, nos parece que o público alvo já deveria ter conhecimento prévio, ou ter possibilidades de desenvolver as habilidades durante a execução da prestação de serviços. Para a oferta do curso de Língua de Sinais, as pessoas com deficiência auditiva certamente possuem conhecimento prático nessa forma de comunicação, o que não significa ter a habilidade necessária para ensiná-la, aspecto já mencionado pela presidente ao referir-se à necessidade de se ter um ouvinte nesse processo. A necessidade de uma capacitação que não se efetiva pode levar a situações como problemas na execução da tarefa e possível frustração e desmotivação, bem como o encaminhamento contínuo dos mesmos cooperados mais habilitados. Sem definição de uma atividade econômica definida inicialmente em consonância com as habilidades da maioria dos cooperados, e sem realizar a capacitação profissional, a COPAVI-SP não se assemelha nem a uma empresa e nem a um programa de reabilitação, mesmo que inicialmente se propusesse, de fato, a constituir-se como uma empresa cooperativa.

Além da capacitação técnica para a execução da atividade econômica da cooperativa, os casos estudados, principalmente Tramart e COPAVI-SP, destacam a importância de capacitação na área administrativa, especificamente na área contábil, jurídica, em atividades de negociação:

“(...) porque a gente não chega na autogestão se a gente não é uma empresa como uma empresa deve ser administrada – e nenhum de nós tinha esse conhecimento: eu fazia artesanato, adorava sentar na mesa e fazer os espelhos, os vasos, mas eu me perdi um pouco na parte de planejamento de custos, de onde gastar, de que maneira essa parte técnica de administração - eu acho que faltou e acho que é fundamental.” (ALVARINHO, 2003)

“E na área administrativa, ele também vai ter que aprender contabilidade, secretaria, organização. Então isso também é o outro lado, administrativo... ele conhecer o administrativo da empresa dele. Que é dele também a empresa.” (CAMARGO, 2001)

“Porque a maioria não conhece a área administrativa. Pelo que eu pude perceber o mais difícil entre todas é a administração e a negociação. É saber fazer negócio!” (CAMARGO, 2003)

Tentativas como da Tramart de dividir em equipes operacionais, como compra, venda e contábil, buscam suprir essa necessidade, implicando em participação e capacitação dos cooperados nessas funções. Na experiência da Casa Profa. Lydia, contavam com um “administrador contábil” que era externo ao grupo, permanecendo as funções administrativas gerais a cargo da diretoria, a partir das decisões coletivas ocorridas com a participação dos associados.

É comum também encontrarmos outros empreendimentos autogestionários que carecem desses ou de outros especialistas, como nos aponta SINGER (2000):

“Estas empresas são criadas em geral por trabalhadores de pouca escolaridade, que dominam muitas vezes o processo produtivo mas não estão preparados para pesquisar mercado em busca de novas oportunidades de negócios nem para acompanhar a evolução das tecnologias relevantes de produtos e processos.” (p. 22)

Podemos perceber que as cooperativas aqui estudadas buscam enfrentar essas dificuldades, mesmo sem os especialistas, no que se refere ao conhecimento técnico, a nichos de mercado, a luta por legislação mais adequada. O resultado seria melhor obtido caso essa tarefa fosse desempenhada por especialistas, que poderiam ou não pertencer aos quadros da cooperativa. Um exemplo é o citado pela COPAVI-SP, ao referir-se à experiência de Belo Horizonte, onde existe uma equipe composta, entre outros, por um agente de recursos humanos, advogado, ou ainda no caso da Tramart, que coloca: “A gente teve um cuidado de convidar a Bel para nos assessorar nas relações interpessoais, mas, talvez hoje, eu pense que a gente deveria também ter chamado alguém para nos auxiliar na questão da administração.” (ALVARINHO, 2003)

Portanto, vimos que as funções, as tarefas coletivas exigidas na organização cooperativa vão além do conhecimento específico na atividade econômica

definida. Funções administrativas, compras, comercialização, divulgação e contabilidade fazem parte da rotina da cooperativa. A Tramart, por exemplo, manifesta o desejo de contratar um profissional nessas áreas, caso fosse economicamente viável. São funções para as quais os cooperados nem sempre estão preparados. Por sua vez, a Casa Profa. Lydia assume funções relacionadas à luta pelos direitos das pessoas com deficiência assumindo papéis reivindicatórios (luta por transporte, escola, emprego). Essas outras funções acarretam sobrecarga aos cooperados? De certa maneira entendemos que sim.

Por outro lado, podemos verificar que, apesar da sobrecarga, o conhecimento do processo global da atividade, a experiência de autonomia possível, são facetas muito importantes possibilitadas nesse modo de organização. Nesse sentido, é possível fazer um paralelo com a organização do trabalho em indústrias, quando da existência de grupos de trabalho, grupos semi-autônomos. SALERNO (1999), ao estudar trabalho em grupo em indústrias, coloca que os trabalhadores podem, apesar da intensificação do trabalho, verificar possibilidades de crescimento pessoal.

6.7 – Organização Interna

A organização interna de uma cooperativa aponta complexidades e contradições de um trabalho autogestionário. Durante as entrevistas percebeu-se diferenças no enfoque das cooperativas, ao narrar as atividades desenvolvidas, a estruturação de seu funcionamento.

A Tramart apresentou vários dados sobre o processo interno de discussão e tomada de decisão, como por exemplo, a elaboração do regimento interno e procedimentos quanto à produção. A estruturação da mesma iniciou-se a partir de algumas combinações feitas entre os associados. Após um período de discussão, elaborou-se o regimento interno, definindo melhor o seu funcionamento. Apesar dessas condutas estabelecidas terem sido discutidas e decididas coletivamente, isto não significou cumprimento pleno das mesmas. Um exemplo são as faltas, o não cumprimento do horário definido pelo próprio cooperado. A questão do horário também é relatada na experiência estudada por HOLZMANN (2001), na qual a rigidez do horário, juntamente com outros aspectos relacionados à subordinação, foram as

primeiras coisas a serem abolidas. A autora também nos coloca que a implantação da flexibilização de horário pressupõe um comprometimento de todos com as tarefas coletivas e a observância de regras definidas por eles mesmos, visto todos serem os donos do empreendimento. Provavelmente tenha faltado esse comprometimento para que a definição do dia e dos horários de trabalho, tida como um direito dos cooperados, pudesse ser cumprida na Tramart. O estabelecimento de regras de funcionamento aponta para uma estruturação bastante forte desse empreendimento. O desenvolvimento de suas atividades, bem como de seu planejamento, assemelha-se ao funcionamento de uma empresa.

A Casa Profa Lydia focou bastante na importância da discussão sobre valorização da pessoa com deficiência, luta pelos seus direitos, conscientização sobre o seu papel enquanto cidadão e trabalhador, buscando também a inserção no mercado a partir da cooperativa, por meio de encaminhamento a empregos. A cooperativa trabalha norteada pelo estatuto social e define muitas das suas ações a partir das reuniões quinzenais ou mensais. E mesmo apostando em uma gestão cooperativa, democrática e participativa, e considerando que “a nossa empresa funciona como uma cooperativa”, o presidente aponta para a existência de um paradoxo, pois algumas vezes precisa ser “autoritário”, “ditador”, porque a resolução não ocorre na discussão coletiva. Com estrutura menos formal de funcionamento, a inserção de novas tarefas, a paralisação das mesmas, ou a troca de função no caso de falta de algum cooperado são mais facilmente incorporadas. Assim, o cotidiano do empreendimento mescla ações de trabalho (certo ritmo de trabalho, definição de postos de trabalho, liderança das oficinas de trabalho, etc) com situações menos formais. Entendemos, portanto, que se caracteriza mais como um empreendimento semi-estruturado, com flexibilidade bastante perceptível. Quanto às suas ênfases, aproxima-se do funcionamento de uma associação com fim social mediada por estrutura de capacitação para o trabalho.

A fala da presidente da COPAVI-SP aponta dificuldades para consolidação do empreendimento, como a falta de recursos, de sede própria, falta de formação cooperativista, de participação de todos os cooperados, além da discussão sobre educação da comunidade (famílias, escolas, empresas, etc) sobre a questão da deficiência auditiva. As atividades desenvolvidas buscam contratos de prestação de serviços e, principalmente, buscam a participação e a discussão na comunidade sobre as

questões inerentes à população com deficiência auditiva. O cotidiano revela, muitas vezes, ações isoladas da presidente ou da diretoria. Assemelha-se mais a uma associação de pessoas com deficiência do que a uma cooperativa.

Pela própria ênfase dada a cada empreendimento, define-se o caráter de permanência ou não dos cooperados. Para a Tramart, a cooperativa seria fonte de trabalho e renda para os seus associados, tendo um caráter de permanência. Para a Casa Profa. Lydia, com o objetivo de capacitação para o trabalho e encaminhamento a empregos, a permanência na cooperativa é temporária. Diferentemente, os aposentados por invalidez ou para pessoas com maior comprometimento físico, poderão ter na cooperativa um espaço permanente. Para a COPAVI-SP, o espaço seria permanente, caso tivesse se consolidado.

Além do caráter definido na estruturação dos empreendimentos, levando à transitoriedade ou a maior permanência de seus associados, o fator “retirada” é bastante importante. A dificuldade de se ter renda em curto espaço de tempo (um mês, por exemplo) pode desmotivar ou inviabilizar a participação de pessoas. A Tramart cita essa desmotivação como razão de saída de alguns dos cooperados, “porque precisam de uma renda fixa, que nem sempre vem”. A Casa Profa. Lydia justifica o encaminhamento a vagas no mercado por ainda não possibilitar uma renda satisfatória para os cooperados, ao mesmo tempo em que faz um “trabalho de conscientização onde se tenha que trabalhar primeiro, se estruturar, para depois ter um rendimento”. A COPAVI-SP refere que após pagarem a cota parte, queriam ter uma retirada imediata. Para Luis, cooperado da Casa Profa. Lydia, a renda não imediata seria uma razão de não entrada de algumas pessoas:

“Às vezes, o que as pessoas não ganham em três meses, querem ganhar em um mês. Aqui não é assim – a gente trabalha, produz, vende, para depois dividirmos o dinheiro. Umhas pessoas chegam aqui já querendo ganhar dois salários. Tem muito deficiente que não vem aqui por causa disso, preferem ficar em casa dormindo a passar o dia aqui.” (BENILDES, 2003)

Essa situação não é diferente do que encontramos em muitas cooperativas populares, como é o caso da Cooperativa Novo Horizonte, incubada pela

Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares da Universidade Federal do Rio de Janeiro (ITCP-UFRJ), conforme depoimento de Dona Divina Teixeira:

“A cooperativa Novo Horizonte foi fundada com 28 pessoas. Dessas 28, devido à falta de paciência e confiança de que isso é o começo de uma revolução dentro do mercado de trabalho, as pessoas se afastaram e ficaram duas pessoas. Hoje nós somos 106 pessoas trabalhando.” (GUIMARÃES, 1998, p. 15).

Antônio Silva Bispo da Coopemanga, cooperativa também incubada pela ITCP-UFRJ, coloca sua vivência:

“não é fácil, a pessoa desempregada, que está excluída do mercado de trabalho, quando ela consegue uma colocação, ela ainda tem que levar trinta, sessenta e às vezes até muito mais porque as pessoas, elas precisam comer todos os dias, elas não podem esperar trinta, sessenta dias para se alimentar.” (BISPO, 2000, p. 224).

E uma alternativa que a Coopemanga encontrou foi oferecer, inicialmente, uma ajuda financeira para os novos cooperados.

Apesar da retirada poder significar ainda um valor insuficiente ou demorado, o cálculo dos valores da mesma parecem claras para os empreendimentos estudados. A Tramart e a Casa Profa. Lydia utilizam-se de percentuais sobre vendas ou produção. Para a Tramart, esse cálculo poderá ser revisto, caso avaliem uma melhor forma, inclusive os valores de investimento na cooperativa. Para a Casa Profa. Lydia, uma das questões é a diferente arrecadação de cada oficina de trabalho, gerando retiradas diferentes entre cooperados. Tenta-se discutir com o coletivo essas diferenças, que muitas vezes é sazonal, e que poderiam levar a uma tentativa de concentração de maior número de cooperados em uma única atividade. Para a COPAVI, a prestação de serviços gerando renda, seria dividida entre os participantes descontando-se um percentual para a cooperativa como taxa administrativa.

6.8 – Relação com a Comunidade

Também a partir da ênfase de cada empreendimento, a postura adotada na relação com a comunidade se diferencia. Para a Tramart, o contato é feito como empresa, divulgando o trabalho da cooperativa e dos seus produtos, buscando mercado para os mesmos. Também divulga-se o modelo cooperativo de gestão, de acordo com o princípio de “educação cooperativista”. Para a Casa Profa. Lydia, o contato com a comunidade estende-se desde obter doações, lutar pelas questões relativas à deficiência, até possibilitar a abertura de vagas de empregos e comercialização de seus produtos e serviços. Para COPAVI-SP, semelhante à Casa Profa. Lydia, a relação com a comunidade se dá para solicitação de recursos, apresentação dos serviços ofertados pela cooperativa, e participação na luta dos direitos, principalmente das pessoas com deficiência auditiva .

6.9 – Assessoria

A busca por assessoria pode demonstrar tanto uma necessidade, quanto a importância que se dá à mesma. A Tramart buscou assessoria quanto às relações interpessoais, e atualmente, a presidente anterior avalia a importância da assessoria na área administrativa. A Casa Profa. Lydia refere-se apenas à assessoria técnica conseguida através de serviços, órgãos, universidades como a UNESP, SENAI, SENAC, SESI e SEBRAE. A COPAVI-SP não recebe assessoria, utilizando-se de apoios, muitas vezes de ouvintes.

Muitas vezes pode não ser viável economicamente, para um único empreendimento, contratar assessores que auxiliem a estruturação e funcionamento da cooperativa em campos específicos. Emerge dessa circunstância a importância de se poder contar com organizações mais gerais que incentivem, apoiem e efetivamente assessorarem os empreendimentos cooperativos.

Tal iniciativa, desde que se pautem pelo respeito às especificidades de cada projeto, poderia abreviar muitos dos percalços e das agruras enfrentadas pelos empreendimentos cooperativos, tanto na fase inicial, quanto em etapas posteriores, quando o porte destes reclamar uma maior estruturação das atividades.

6.10 – Diferenciais da pessoa na maior liderança (presidente)

Percebemos a importância das pessoas idealizadoras do projeto, que muitas vezes, a partir de questões pessoais, concebem um projeto coletivo. Foi assim no caso da Tramart e da Casa Profa. Lydia. Para a COPAVI, não temos muita informação sobre o primeiro idealizador (da COPAVI-Belo Horizonte, ou mesmo do primeiro presidente da COPAVI-SP). Mas para Tânia, o projeto chegou às suas mãos, de certa forma, já concebido. É a partir do envolvimento de cada um dos líderes que o projeto se desenvolveu ou ao menos tentou se desenvolver. Tais pessoas concretizaram ou estão concretizando seus projetos, aglutinando outros participantes à sua idéia original, que, a partir do momento que se transforma em aspiração coletiva, pode ampliar-se ou mesmo dar outros rumos ao empreendimento. Mesmo em situações como o da Tramart, em que a presidente-fundadora saiu do quadro associativo, permaneceu a idealização de um projeto que poderá ou não ter continuidade, com o quadro renovado de associados. No caso da experiência da COPAVI-SP, apesar do encerramento da atividade da mesma, percebe-se o grande envolvimento da antiga presidente, que expressa o seu aprendizado pessoal na experiência vivenciada. Acertando ou “errando a mão”, como nos diz a primeira presidente da Tramart, são elas que dão concretude aos empreendimentos cooperativos. Como seria se não houvesse tais pessoas? E quem são elas? Existem diferenciais, ao menos no início do empreendimento. Talvez o ideal seja que, no decorrer do desenvolvimento do processo cooperativo esses diferenciais sejam menores, ou que mesmo nas diferenças, estas sejam compartilhadas e aproveitadas por todo o grupo.

A presidente da Tramart, como professora de artesanato em mosaico, teria um conhecimento maior da técnica. Talvez até por conta disso, a concepção do produto artesanal era inicialmente feito por ela, etapa que posteriormente passou a ser feito por todos os cooperados. Também estava cursando universidade em 2001, o que, além de ser uma das idealizadoras do projeto, pode ter influenciado na sua eleição como presidente da cooperativa. Esse fato é encontrado com frequência nas cooperativas populares, situação na qual, inicialmente, o grupo se sente mais seguro em ter alguém com maior escolaridade na presidência ou em outras funções da diretoria. Não negamos que vários aspectos da vida administrativa podem ser facilitados pelo conhecimento acadêmico, mas ressaltamos que o gerenciamento deve ser apoiado no coletivo, e que a

capacitação de todos os membros deve ser incentivada. Também se enfatiza que as funções devem ser alternadas para que todos tenham oportunidade de aprendizado. Outro diferencial, mesmo que a cooperativa aponte para a prática inclusiva, não se tratando de uma cooperativa apenas de pessoas com deficiência, é o fato da presidente não ter uma deficiência.

Para a Associação Profa. Lydia, os diferenciais quanto ao presidente referem-se à sua formação universitária, ser aposentado por invalidez, e ter mais idade, ser mais experiente. A questão da formação universitária já foi discutida acima. O fato de receber o benefício da aposentadoria, pode significar estar em uma situação mais tranqüila, como aparece em algumas de suas falas: “Eu sou aposentado por invalidez, eu recebo o meu salário. É diferente de vocês, que precisam ter um rendimento de vocês.” (2003). Quanto ao fato de ter mais idade, muitas vezes trata os demais como “os mais jovens”, “a juventude”. Pode ter um lado positivo e outro negativo nessa forma de encarar. Pode-se considerar a diferença real de idade, de experiência e mesmo do tempo de enfrentamento da deficiência, sendo um apoio para os “mais novos”. Por outro lado, pode ser um fator de menosprezo às idéias do outro grupo, por ser “menos experiente”. O que nos parece é que esse diferencial aponta mais para um cuidado com o momento do outro do que um tratamento paternalista. O cunho paternalista também não transparece no estatuto social que destaca que pelo menos um terço da diretoria deverá ser composta por pessoas com deficiência. É uma forma de garantir a participação das pessoas com deficiência na administração, evitando-se de tornar-se uma instituição para essa população, e manter-se como uma associação de pessoas com deficiência.

No caso da COPAVI-SP, a presidente se diferenciava por ter uma experiência profissional e utilizar-se de linguagem oral. A presidente não menciona diretamente a questão da experiência anterior de trabalho, mas, ao referir-se a hábitos de trabalho, que “eles” não sabem, não entendem, ou não fazem, parece utilizar a sua experiência de trabalho como referência para supor quais são os hábitos desejáveis no mercado de trabalho. Quanto à linguagem oral, ela mesma coloca-se como diferente ao mencionar que é “surda para os ouvintes, e ouvinte para os surdos”. Esse diferencial é bastante notável em suas falas, colocando as pessoas com deficiência auditiva que são associados como um grupo que necessita de condições diferenciadas de aprendizado (ser explicado e repetido várias vezes, ter demonstração prática, mostrar a seqüência da

atividade). Muitas vezes nos parece que a cooperativa é dela para os outros. É o esforço da presidente para com os cooperados. De fato, o grupo, como tal, não se consolidou, havendo pouca participação e talvez pouco interesse dos mesmos no processo cooperativo.

Esses diferenciais apresentados apontam características muitas vezes presentes na figura do presidente da cooperativa. Por si só os mesmos não são positivos ou negativos. Principalmente no início do empreendimento eles podem dar segurança ao grupo, que muitas vezes se apóia neles para escolher o seu representante. Isso está de acordo com o que nos apresenta GREINER (apud HATCH, 1997), ao colocar que o primeiro estágio de uma organização fundamenta-se principalmente em uma pessoa “que tem idéias” ou é um especialista técnico, havendo uma relação bastante pessoal e direta com os demais funcionários (no nosso caso podemos entender como outros cooperados), passando depois para um segundo estágio, numa fase denominada por GREINER de “coletividade”. O que se deve evitar é que esse diferencial passe a justificar a manutenção da mesma pessoa no cargo, ou justificar decisões unilaterais, dispensando-se a discussão com o grupo e a decisão coletiva.

6.11 – Inserção Social e Econômica

A partir de todas as questões, semelhanças e diferenciais destacados entre as três experiências, podemos refletir sobre o papel desses empreendimentos quanto à inserção social e econômica de seus associados, especialmente quanto à população com deficiência.

A Tramart promove essa inserção a partir da possibilidade de geração de trabalho e renda aos seus associados por intermédio da venda de seus produtos no mercado. A participação no grupo também caracteriza uma inserção social, especialmente para as pessoas com deficiência, que podem ter ali um espaço de convivência com outras pessoas em condição igualitária. Tinham apenas três cooperados com deficiência, o que pode nos parecer um número pequeno, o que não invalida a importância dessa inserção para estes. Vale ressaltar que acreditamos nos benefícios da inclusão apontando ganhos também para as pessoas sem deficiência que, nessa convivência, podem trabalhar com a diversidade, como bem coloca a assessora:

“é a gente poder ganhar muito, de verdade, em conviver com a diversidade. Quanto mais pessoas com diferenças a gente puder conviver, tanto melhor pessoa a gente vai ser, tanto mais a gente vai crescer. Eu acredito nisso, eu trabalho por isso, eu trabalho para que as pessoas possam construir um espaço mais plural possível, de maior diversidade possível. E a cooperativa se consolida nessa perspectiva. Então, ela foi um espaço de crescimento pessoal em que as pessoas tinham que se ver com seus próprios limites e ao mesmo tempo, num espaço de crescimento profissional.” (GHIRARDI, 2003)

No caso da Casa Profa. Lydia, a inserção se dá a partir da própria convivência com os associados, a maioria com deficiência. Se por um lado essa situação pode nos parecer segregada, por outro lado é um espaço de convivência importante principalmente no exercício da participação no processo de gestão do empreendimento. A inserção econômica ainda é pouco percebida uma vez que o valor de retirada não é razoável. Sendo espaço transitório para muitos, que poderão ser encaminhados para vagas existentes no mercado por intermédio da associação, a inserção no mercado acaba ocorrendo quando se sai da cooperativa para vaga em empresas, e não no momento em que se insere na cooperativa. Parece-nos uma situação contraditória, o que pode ser justificável pelas condições atuais do empreendimento: “valor baixo da retirada” e a ênfase na capacitação para o trabalho, sendo o trampolim para o emprego, onde ocorrerá a inserção econômica. A associação permite também a inserção social a partir de ações desenvolvidas na cooperativa quanto à discussão na comunidade sobre os direitos e deveres de pessoas com deficiência. A inserção social via participação na comunidade, como exercício da cidadania, é bastante relevante, possibilitando também uma inserção política.

No caso da experiência da COPAVI-SP, a inserção proposta praticamente não ocorreu. Somente cinco pessoas participaram de contratos de serviços pela cooperativa (curso de sinais e serviços de digitação), e ainda por curto espaço de tempo. A participação dos cooperados nos processos coletivos foi pequena, e as ações discutindo os direitos e deveres da pessoa com deficiência auditiva envolveram praticamente a presidente e a diretoria. Ao final dessa experiência, podemos dizer que houve ao menos a possibilidade de crescimento pessoal significativo da presidente:

“Não me arrependo de nada, valeu a pena para mim, pessoal. Pode não ter valido para os cooperados, pode não ter valido para as pessoas, mas para mim valeu, por que? Eu trabalhei muito tempo numa empresa, só no escritório, num lugar fechado. Então eu tinha contato com o público só de balcão, mas nunca numa área muito alta, na área de presidente, de secretária, esse pessoal alto. Então isso me deu coragem de chegar perto de diretores de uma empresa, ou de um vereador, de um deputado, do próprio conhecimento entre eles os surdos, né? Por que ele tem aquele pensamento, por que ele reage daquela maneira? Para mim foi um aprendizado muito grande. Eu sei que não foi o suficiente para eu aprender o que eu aprendi, mas valeu para mim como experiência própria, foi através deles que eu descobri quem eu sou, porque as pessoas falavam para mim pela minha persistência, pela minha exigência, pela minha ..., vamos dizer assim, mal criada, né? Eu não conseguia associar porque que eles falavam isso, eles jogavam na minha cara, eu jogava também, como eles eu também fui percebendo que eu também agia assim, eu fazia assim, então eu fui me descobrindo, isso foi muito bom, e eu acabei descobrindo muito mais em relação ao complexo também porque eu tive complexo também mas só foi lá pelos vinte anos, mas assim, mas vamos dizer assim, com mais orgulho, com mais coragem, peito aberto, foi com eles que eu comecei a me soltar mais do que eu era.” (CAMARGO, 2003)

6.12 – Situação em 2003

A Tramart encontra-se em fase de reestruturação, discutindo a manutenção ou encerramento de suas atividades. A Casa Profa. Lydia busca a reestruturação de seu funcionamento, organizando oficinas de trabalho, buscando oportunidades no mercado (nichos). A COPAVI-SP encerrou suas atividades. Vale lembrar que, esses empreendimentos estudados, apesar do diferencial por serem cooperativas e por terem em seu quadro de associados pessoas com deficiência, também estão sujeitos a uma boa ou má administração, aos desafios da entrada e permanência no mercado, entre outras questões, tal qual outros empreendimentos. Ressaltamos também que, à semelhança das cooperativas populares, ênfase da ITCP's, tem-se o desafio de lidar simultaneamente com uma população excluída, com o desenvolvimento da cultura da autogestão e com os desafios do empreendimento próprio.

Mesmo que as experiências estudadas nem sempre apontem para a plena inserção socio-econômica e mesmo política, e que nem sempre as suas práticas revelem total participação, cooperação e autogestão, podem apontar possibilidades havendo necessidade de um processo contínuo de aprendizado do novo modelo, em meio a dificuldades, desafios e contradições. Destacamos os ganhos ocorridos nesse processo, ganhos de autonomia e de participação vivenciados por cada participante, mesmo que iniciais, representando, no entanto, ganhos importantes para pessoas que por questões relativas à deficiência, são excluídas do processo produtivo. A desconstrução do modelo “subordinado” e a construção de um novo exigem disposição, reflexão, discussão, prática, avaliação. Um fazer e refazer constantes.

7 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os casos aqui estudados serão analisados ora à luz da Economia Solidária, ora à luz da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

7.1 Análise à luz da Economia Solidária

Para a análise à luz da Economia Solidária consideraremos as seguintes características dos empreendimentos solidários: a autogestão, a participação, o caráter social (incluindo o caráter emancipatório) e econômico.

A Tramart toma como base as decisões nas assembleias e principalmente nas reuniões mensais, que priorizam o planejamento e a retirada mensal. As discussões pautam-se nas questões trazidas pelos próprios cooperados, além de discutir os critérios adotados no regimento interno. Assim, teríamos a seguinte estrutura:

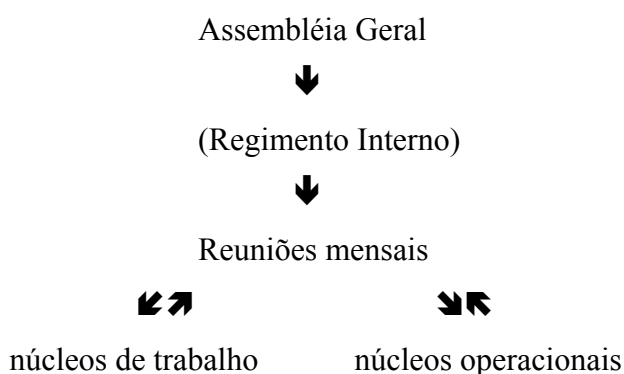


Figura 7.1 – Representação da estrutura da Tramart

Todos os sócios participam dessas reuniões e todos estão alocados em um dos núcleos de trabalho e um dos núcleos operacionais. Todos participam das decisões e as decisões envolvem a todos. Formalmente, então, temos uma estrutura autogestionária. Apesar disso, a preocupação da diretoria para que a participação fosse efetiva fez com que esta buscasse assessoria para discutir as relações internas. Buscava-se seguir os princípios cooperativistas, estabelecendo relações de solidariedade. Acredita-se que a partir da entrada de novos sócios e sem a constante formação

cooperativista, essa relação diluiu-se havendo uma preocupação maior com a produção e geração de renda. Essa pode ter sido um dos fatores fundamentais para a desarticulação do grupo.

A Casa Profa. Lydia entende a assembléia como espaço de decisão maior. Para decisões mais gerais, utiliza-se reuniões quinzenais ou mensais. Outras decisões operacionais em relação às tarefas das oficinas de trabalho podem ser tomadas no dia-a-dia do empreendimento, na figura dos seus coordenadores, uma vez definido coletivamente esta possibilidade em assembléias ou reuniões gerais. Os associados levam questões a serem tratadas nas reuniões e o presidente, por sua vez, busca no dia-a-dia levantar também as necessidades, questões e opiniões entre os associados para fundamentar melhor as discussões e decisões durante as reuniões. A sua estrutura pode ser assim representada:

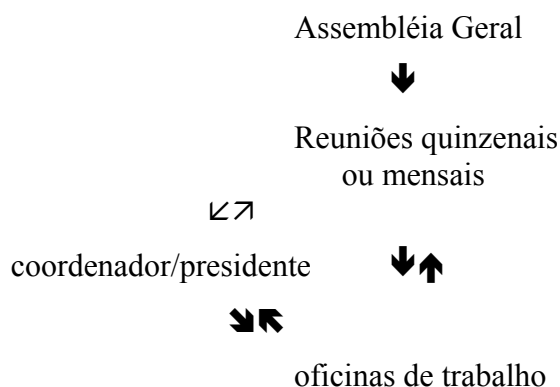


Figura 7.2 – Representação da estrutura da Casa Profa. Lydia

As relações diárias submetidas a menor estruturação permitem maior flexibilidade, como ocorre na realização de alterações necessárias em caso de ausência ou necessidades decorrentes de produção, possibilitando maior iniciativa aos seus associados, nas quais são flagrantes as relações de cooperação.

Na COPAVI-SP, a assembléia é considerada um espaço decisório maior e coletivo. Na prática, a postura dos associados parece pouco participativa e de compreensão equivocada dos objetivos do empreendimento cooperativo. Explicações além das discussões em assembléias parecem ser necessárias. As reuniões são esporádicas, mesmo porque o desenvolvimento da cooperativa, conforme o projeto

inicial, não ocorreu a contento, havendo significativa ausência dos associados nas decisões e nas ações implementadas, ficando centralizada na diretoria. Na prática, a estrutura seria a seguinte:

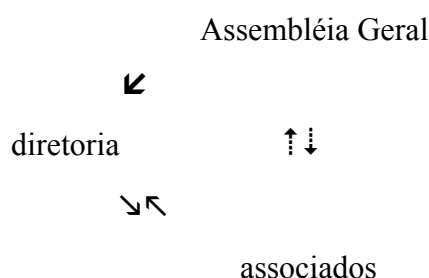


Figura 7.3 – Representação da estrutura da COPAVI-SP

Apesar de formalmente a assembléia ser o órgão decisório maior, na qual se efetivaria a participação visando a autogestão, as relações estabelecidas na prática mostram-se incipientes, não se constituindo espaços de diálogos, entendimentos e decisões coletivas. Reafirmamos que compreensões equivocadas e conseqüentes anseios diferenciados motivaram fortemente a ineficácia desses espaços coletivos. A prática da diretoria, no entanto, não se mostrou capaz de reverter tal situação, acabando por manter uma posição muitas vezes centralizadora e solitária.

Entendemos que as duas primeiras iniciativas estudadas podem ser caracterizadas como empreendimentos de economia solidária, tendo por princípio a autogestão, com importante participação de todos os associados. Enquanto empreendimento econômico, ainda estão se constituindo, visto que as retiradas não são satisfatórias, havendo saída de associados por este fator, já que estes não obtêm uma inserção efetiva no mercado. A Tramart apresentava uma organização interna estruturada, com forte planejamento. As relações interpessoais iniciais mostravam-se cooperativas, tendo se deteriorado, estando em fase de reestruturação no momento da segunda coleta de dados desta pesquisa. No caso da Casa Profa. Lydia, o aspecto social se sobrepõe ao econômico, tratando de aspectos relativos à questão da deficiência, sendo espaço de convivência e de encaminhamento ao mercado de trabalho. Nesse sentido, cumpre-se o papel social da cooperativa. No terceiro caso, a estrutura proposta pretendia ter a configuração de empreendimento solidário, no entanto na prática, ela não

se consolidou, nem como empreendimento econômico e nem mesmo como empreendimento social.

Essa diversidade de papéis das cooperativas, tanto de caráter econômico quanto de social – podendo o caráter social assumir uma gama enorme de possibilidades (educação cooperativista à comunidade, discussão sobre gestão ambiental, discussão sobre políticas públicas, engajamento político, entre outros) –, demonstra a abrangência desses empreendimentos, indo ao encontro do que coloca NYSSSENS (apud GAIGER, 2003):

“Uma qualidade importante dos empreendimentos solidários é o seu caráter multifuncional, sua vocação a atuar simultaneamente na esfera econômica, social e política, a agir concretamente no campo econômico ao mesmo tempo que interpelam as estruturas dominantes. Eles rejeitam a dicotomia entre interesses econômicos e questões sociais, respectivamente atribuídos ao binômio mercado privado – Estado, bem como as fronteiras estabelecidas entre tempo de trabalho produtivo e tempo de satisfação das necessidades. Sua razão de ser consiste em preencher as necessidades materiais de seus membros, assim como suas aspirações não-monetárias, de reconhecimento, inserção social, autonomia, etc. (p. 140)

Por essa razão é que não podemos avaliar os empreendimentos solidários apenas pelo aspecto econômico. Do mesmo modo, SANTOS & RODRIGUEZ (2002), estudando experiências como a do Brasil, Índia, África do Sul, Colômbia, Moçambique e Portugal, a partir de estudos de caso realizados por vários autores, propõem a mesma tese: “as alternativas de produção não são apenas econômicas: o seu potencial emancipatório e as suas perspectivas de êxito dependem, em boa medida, da integração que consigam entre processos de transformação econômica e processos culturais, sociais e políticos.” (p. 64)

O caráter emancipatório, também presente nos empreendimentos de economia solidária, destaca-se nos três empreendimentos do presente estudo, nos seguintes aspectos: a Tramart refere-se à possibilidade de a cooperativa ser espaço possível de convivência com a diversidade de cada indivíduo, respeitando-se a sua singularidade, mesmo porque se apresenta como uma cooperativa fundamentada na prática de inclusão de pessoas com deficiência. Além disso, é um espaço onde a

concepção e a execução pode ser efetivada por todos, possibilitando a cada cooperado um ganho de autonomia na realização de sua atividade produtiva. Para a Casa Profa. Lydia, a possibilidade de participação no processo decisório da vida do empreendimento e o espaço de convivência apontam para um ganho de auto-estima, de confiança e de experiência pessoal e profissional que facilitam, inclusive, o associado que for encaminhado ao mercado formal de trabalho. Aos que continuam na cooperativa, possibilitam uma melhor qualidade de vida, sendo um local que alguns cooperados identificam como sendo a sua própria casa. O processo social e político desenvolvido pela cooperativa, sendo um espaço de luta em favor dos direitos das pessoas com deficiência também se mostra importante ferramenta para a emancipação dessa população. No caso da COPAVI-SP, mesmo não tendo se efetivado a contento, e muitas das ações sendo restritas à diretoria, o engajamento na tentativa de efetivação do empreendimento, bem como a participação na luta pelos direitos das pessoas com deficiência auditiva, trouxeram ganhos aos seus dirigentes e de forma muito significativa, ao seu presidente, como já destacamos em uma de suas falas.

Assim, podemos considerar que cada empreendimento se comporta de maneira diferenciada. A Tramart, mais estruturada, mantinha um ritmo mais empresarial e a dinâmica de funcionamento pode ser considerada no rumo dos empreendimentos solidários. A Casa Profa. Lydia, por sua vez, apresenta-se menos estruturada e com alguns paradoxos quanto ao funcionamento na gestão cooperativa, por exemplo, ao considerar preferencialmente o aspecto da capacitação profissional e encaminhamento a vagas no mercado de trabalho do que o aspecto da cooperativa ser ,por si, uma alternativa de geração de trabalho e renda. Cumpre um papel social importante para a emancipação da população com deficiência. A sua dinâmica de funcionamento e a sua proposta a coloca no rol de empreendimentos solidários, porém consideramos que o seu aspecto econômico deva ser melhor desenvolvido. Quanto à COPAVI-SP, a constituição em um empreendimento solidário ficou nos seus ideais iniciais, não conseguindo estruturar-se nem enquanto empreendimento social ou econômico, mesmo que legalmente tenha se formalizado.

7.2 – Análise à luz da inserção da pessoa com deficiência no trabalho

Analizamos os empreendimentos sob a ótica dos empreendimentos solidários. Passamos agora a analisá-los sob a luz da inserção da pessoa com deficiência no trabalho. Em que medida pretendem ser ou poderiam representar uma alternativa de inserção no trabalho para pessoas com deficiência? Tais experiências seriam avanços rumo ao Paradigma de Suporte, desenvolvendo a prática da inclusão?

Assim, temos a seguinte análise das experiências aqui estudadas.

A Tramart propõe-se a desenvolver uma atividade econômica pela qual se caracteriza. Não pretende constituir-se como “uma cooperativa de deficientes”, mas de artesãos. Objetiva geração de trabalho e renda aos seus associados, bem como a promoção de uma gestão participativa. Considera a possibilidade de desenvolver capacitação inicial para os novos membros. Assim, apresenta-se como alternativa de geração de trabalho e renda, favorece a prática da inclusão, e constitui-se em espaço de participação das pessoas com deficiência, juntamente com outros cooperados, nas decisões quanto ao próprio empreendimento.

A Casa Profa. Lydia pode ser considerada como espaço transitório entre a capacitação profissional e o encaminhamento ao mercado, administrado pelas próprias pessoas com deficiência, em um processo gestor de participação. A convivência maior é com pessoas com deficiências variadas, porém bastante aberta à participação de pessoas sem deficiência como associados. Possibilita também espaço de comercialização de produtos de associados que não frequentam suas oficinas de trabalho. São os chamados cooperadores. Assim, a Casa Profa. Lydia apresenta-se, não propriamente como alternativa de inserção no mercado, mas desenvolvendo uma fase intermediária. No entanto, ressalta-se o mérito de uma proposta participativa enquanto capacitação profissional, avançando quanto às propostas desenvolvidas por programas ou instituições, governamentais ou não, permitindo-se que as pessoas com deficiência discutam e decidam sobre o seu próprio processo de “reabilitação”. A inclusão também é favorecida na convivência com associados sem deficiência, na interação com a comunidade, e na participação política reivindicando respostas às suas necessidades específicas, como transporte adaptado, entre outras.

A COPAVI-SP seria um espaço de geração de trabalho e renda, na qual os associados poderiam tanto realizar o trabalho internamente à cooperativa ou realizá-la na própria empresa contratante de seus serviços. A convivência era basicamente entre as pessoas com deficiência auditiva. A direção da cooperativa também era exercida basicamente por estas. Por outro lado, a pessoa ouvinte também poderia ser associada e era desejável que isso ocorresse para exercerem funções inviáveis ou difíceis para a pessoa com deficiência auditiva. Não obstante a sua proposta, não se mostrou como alternativa de inserção da pessoa com deficiência no mercado, e pouco efetiva em possibilitar participação e inclusão social dessa população, permanecendo as ações junto à comunidade e as ações políticas/reivindicatórias mais restritas a pessoas da diretoria.

No geral, temos que o ingresso da pessoa com deficiência nesses empreendimentos seria possível, mesmo aos que não tem recursos financeiros ou experiência profissional, sendo a cooperativa uma facilitadora para oferecer capacitação profissional e permitir menor aporte de capital para constituir a própria empresa. Sendo de produção, haveria necessidade de busca de recursos, e sendo de serviços, a força de trabalho dos cooperados seria o fator exigido, podendo haver capacitação na própria cooperativa. A gestão participativa permitiria uma atuação efetiva do cooperado, que democraticamente estaria decidindo pelos rumos do empreendimento coletivo. A gestão cooperativa exige e possibilita aprendizado e conhecimento, tendo como consequência maior capacitação aos seus associados. A inclusão social pode se dar na inserção na cooperativa, na participação em sua gestão, no envolvimento nas discussões e lutas políticas e sociais, ou no encaminhamento a um emprego.

O papel exercido por algumas cooperativas (ou projetos cooperativos) quanto à transição entre capacitação profissional e emprego pode assemelhar-se à função de um programa de reabilitação profissional, ou ao papel exercido por associações que muitas vezes realizam encaminhamento ao mercado de trabalho. Por outro lado, nas cooperativas destaca-se a participação mais efetiva do associado no processo com um todo, desde a capacitação profissional até a busca pela vaga. A necessidade de atendimento técnico (ou mesmo clínico) pode ser viabilizada pela própria cooperativa, contatado ou contratando profissionais específicos. A demanda parte da cooperativa e não necessariamente de uma equipe de reabilitação. Essa

diferença é fundamental, possibilitando a efetiva participação e decisão das pessoas com deficiência, como apontado por RONDAN (1984). Podemos nos questionar se esse papel deveria ser exercido pelas cooperativas. Se considerarmos a cooperativa apenas como um empreendimento econômico, talvez não. Por outro lado, sabemos da função social que cumpre a cooperativa. Nesse sentido, com essa população específica e tendo-se uma realidade escassa de serviços oferecidos à pessoa com deficiência, poderia ser justificável. Outra razão seria que a cooperativa não possibilita, no momento, uma retirada suficiente; ou ainda, não possui atividade de trabalho dentro dos interesses dos seus associados. Por outro lado, a colocação profissional em uma vaga de emprego possibilitaria uma inserção no mercado competitivo a essa população não permanecendo em espaço “semi-segregado”, possibilitando a inclusão e ganhos sociais tanto para a pessoa com deficiência quanto para as pessoas que com ele conviveram no emprego.

Quanto à questão de as cooperativas de trabalho que se proponham a ter como sua população alvo, quase que exclusivo, pessoas com determinado tipo de deficiência, fazemos a seguinte consideração: sem dúvida é importante que as cooperativas possam desenvolver a prática da inclusão, que entendemos como ideal. Por outro lado, talvez haja necessidade de espaços intermediários entre ambiente segregado e o ambiente inclusivo, conforme a população a ser atendida, para garantir uma verdadeira inclusão, com real participação dos cooperados nas discussões e decisões. Esses espaços intermediários, por exemplo, poderiam ocorrer tanto em projetos cooperativos de associações de pessoas com deficiência como em programas de reabilitação profissional, nos quais o exercício da prática democrática possa ser desenvolvido.

O desenvolvimento de ações de discussões políticas sobre direitos das pessoas com deficiência e de ações educativas à comunidade em geral sobre questões dessa população específica pode reproduzir a função exercida por associações de pessoas com deficiência e de movimentos sociais. No entanto, acreditamos que pode ser o papel social e político da cooperativa também. Esse engajamento pode proporcionar exercício de cidadania aos seus cooperados, como desenvolver a educação da comunidade onde a cooperativa está inserida. De qualquer modo, é importante não relegar o aspecto econômico da cooperativa a um segundo plano.

O Paradigma de serviços, que tem por fundamento a normalização pode estar assim, sendo superado, mesmo que não plenamente, ao considerarmos a cooperativa de trabalho como forma de capacitação e inserção profissional. A direção exercida por pessoas com deficiência e a participação democrática dessa população apontam mudanças significativas rumo ao Paradigma de suporte, que tem por fundamento a inclusão. Na prática, muitas ações e atitudes sofrem ainda as influências da concepção de normalização e mesmo da institucionalização.

Concluimos, portanto, que as cooperativas podem se desenvolver como espaço tanto de geração de trabalho e renda, de gestão participativa e democrática e de inclusão social, mas que, no entanto, muitos desafios precisam ser vencidos, como o desenvolvimento da própria cultura e gestão cooperativa, do desenvolvimento do empreendimento econômico viável no mercado, e a sinergia com ações educativas e políticas pertinentes às necessidades específicas da população com deficiência.

7.3 – Concluindo...

As experiências aqui estudadas refletem um hibridismo entre empreendimento solidário, associação de pessoas com deficiência, programa de reabilitação profissional, escola. Ainda não mencionam a Economia Solidária. Mencionam sim, a cooperação, o trabalho coletivo, a participação. Destacam o aspecto legal, a retirada, a divisão de tarefas, a dificuldade em se ter renda satisfatória. Provavelmente ainda não tenham clareza das possibilidades de uma cooperativa ou empreendimento solidário e nem a clareza do movimento que está acontecendo no Brasil e internacionalmente. É possível, também, que os problemas ainda não sejam tão amplamente discutidos entre todos os cooperados e as decisões tão coletivamente tomadas. Sabemos que a opção pela cooperativa, em alguns casos, deu-se como possibilidade de se conseguir contratos de trabalhos com as empresas locais, restringindo o objetivo à geração de trabalho e renda. No entanto, é nesse espaço que está se construindo um trabalho dirigido pelas próprias pessoas com deficiência ou com a participação das mesmas em sua gestão, mais aberto ou menos aberto às pessoas sem deficiência. Buscando atender às necessidades específicas das pessoas com deficiência e interagindo com a comunidade tanto na busca de apoios, na conscientização sobre o

valor das pessoas com deficiência, e lutando pelos direitos das mesmas, com certeza está se construindo um caminho em direção à inclusão e mais solidário.

Ainda há muito por ser feito. O desenvolvimento de uma cultura cooperativista, melhor estruturação das oficinas de trabalho, maior participação de todos nas discussões e decisões, capacitação em gestão cooperativa e viabilidade da atividade econômica são questões emergentes. Além disso, válidos também para outros empreendimentos solidários, são importantes as fontes de financiamento, políticas governamentais e desenvolvimento de redes de comercialização.

A experiência de cooperativa de trabalho com pessoas com deficiência mostra-se também um espaço de aprendizagem. Todos estão em busca de alternativa de geração de trabalho e renda, mas acreditamos que, muito além disso, busca-se o valor de cada trabalhador em meio a um trabalho coletivo que possibilite a sua participação, sua valorização, o seu desenvolvimento enquanto pessoa e não apenas enquanto mero executor de um trabalho profissional. E assim, construir uma sociedade mais solidária e justa.

Concluindo, entendemos que as cooperativas de trabalho com pessoas com deficiência podem mostrar-se como alternativas tanto de trabalho e renda quanto de inclusão social, ressaltando, no entanto, a presença de muitos desafios para a consolidação desses empreendimentos. As experiências analisadas nesse trabalho apontam para o seu caráter de empreendimento solidário bem como de ações voltadas ao Paradigma de suporte, avançando rumo à inclusão, apresentando possibilidades significativas para os programas de capacitação profissional de pessoas com deficiência. Estes devem considerar as cooperativas não apenas como alternativa de inserção no trabalho, mas como possibilidade de novas relações pessoais e profissionais, em um modelo mais participativo e democrático.

Assim, com esse estudo buscou-se trazer contribuições para a reflexão quanto às alternativas em relação a estratégias relacionadas à capacitação profissional e à inserção da pessoa com deficiência no mercado, sob a ótica de um trabalho mais participativo e autogestionário, valorizando a autonomia e a inclusão dessa população.

Finalizando, reafirmamos os desafios presentes ao encararmos e praticarmos a autogestão na perspectiva da Economia Solidária e nos apropriamos aqui,

da consideração de SOUZA & RODRÍGUEZ (2002) que ao analisar diversos casos de empreendimentos solidários coloca:

“As probabilidades de êxito são incertas. De fato, uma característica comum aos estudos de caso deste volume é o caráter aberto das suas conclusões, que tem origem na incerteza em relação ao futuro das experiências analisadas. Mas os homens e mulheres de diversas raças e nacionalidades que decidiram, ao participar dessas experiências, remar contra a corrente são a prova viva da capacidade de imaginação e da vontade de procurar alternativas de produção além do modelo dominante. Nessas e em outras iniciativas semelhantes em todo o mundo se amplia quotidianamente o cânone da produção e se recria a promessa de emancipação social.” (p. 74)

REFERÊNCIAS

AUGER, M. Cooperativas e globalização: a experiência do Québec no âmbito das cooperativas de trabalho. In: GEDIEL, J.A.P. (Org.) **Os caminhos do cooperativismo**. Curitiba: Editora da UFPr, 2001. p.09-41.

ASSOCIAÇÃO CENTRAL DE ASSISTÊNCIA SERVIÇOS E APOIO DOS DEFICIENTES FÍSICOS DE BOTUCATU, PROFESSORA LYDIA SALVATORE SCHINCARIOL. **Estatuto Social**. Botucatu, 1999.

AKASHI, L.T. **O cidadão e a lei**: o caso específico da pessoa portadora de deficiência. 1992. p.174. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1992.

AKASHI, L.T.; DAKUZAKU, R.Y. Pessoas com deficiência: direitos e deveres. In: FELICIDADE, N. (Org.). **Caminhos da cidadania**: um percurso universitário em prol dos direitos universitários. São Carlos: EdUFSCar, 2001. p. 29-50.

ALBUQUERQUE, P.P. Autogestão. In: CATTANI, A.D. (Org.). **A outra economia**. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003. p. 20-26.

ALIANÇA COOPERATIVA INTERNACIONAL. Declaração sobre a identidade cooperativa. **ICA News**, n. 5/6, 1995. Disponível em <<http://www.ica.coop/ica>>. Acesso em: 06 nov. 2003.

ALVARINHO, E. **Entrevista** concedida a Regina Yoneko Dakuzaku. São Paulo, setembro de 2001. 2 cassetes sonoros.

_____. **Entrevista** concedida a Regina Yoneko Dakuzaku. São Paulo, setembro de 2003. 2 cassetes sonoros.

ALVARINHO, E.; KOVELIS, P.; FORMAGIO, S. Tramando mudanças: a idéia de trabalho cooperado e a prática da inclusão. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE TERAPIA OCUPACIONAL, 7., 2001. Porto Alegre. **Anais eletrônicos**....Porto Alegre, 2001.

AMARAL, L.A. **Conhecendo a deficiência**: em companhia de Hércules. São Paulo: Robe Editorial, 1995.

AMARAL, L.A. “Emprego apoiado” ou mediado: uma proposta viável para o trabalho das pessoas com deficiência. In: GOYOS, C.; ALMEIDA, M.A.; SOUZA, D. (Org.). **Temas em educação especial 3**. São Carlos: EDUFSCar, 1996. p.161-166.

ANGELLA, F.D. **Entrevista** concedida a Regina Yoneko Dakuzaku. Botucatu, outubro de 2001. 3 cassetes sonoros.

_____. **Entrevista** concedida a Regina Yoneko Dakuzaku. Botucatu, outubro de 2003. 2 cassetes sonoros.

ARANHA, M.S.F. **A integração social do deficiente**: análise conceitual e metodológica. São Paulo: SORRI-BRASIL/CORDE, 1994.

_____. M.S.F. Inclusão social e municipalização. In: MANZINI, E.F. (Org.). **Educação Especial**: temas atuais. Marília: Unesp Marília Publicações, 2000. p. 1-9

_____. **Trabalho e emprego**: instrumento de construção da identidade pessoal e social. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003.

BARROS, D.D. **A desinstitucionalização italiana: a experiência de Trieste**. Dissertação. 1990. p. 160. (Mestrado em ciências sociais). Pontifícia Universidade Católica. São Paulo, 1990.

BATISTA, M. **Entrevista** concedida a Regina Yoneko Dakuzaku. Botucatu, outubro de 2003. 1 cassete sonoro.

BENILDES, L. **Entrevista** concedida a Regina Yoneko Dakuzaku. Botucatu, outubro de 2003. 1 cassete sonoro.

BETTO, F. Deficientes físicos? P.O.D.E.? **Correio da Cidadania**. ed. 244, opinião. Disponível em: <<http://www.correiodacidade.com.br/ed244/opinião.htm>>. Acesso em: 20 out.2003.

BIRCHALL, J.. **The International Co-operative Movement**. Manchester: Manchester University Press, 1997.

BISPO, A.S. Coopemanga. In: PONTE JÚNIOR, O.S. (Org.). **Mudanças no mundo do trabalho**: cooperativismo e autogestão. Fortaleza: Expressão, 2000. p. 221-224.

BRASIL. **Lei nº 5.764**, de 16 de dezembro de 1971. Define a política nacional de cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/legbras/>>. Acesso em: 20 out. 2003.

BRASIL. **Lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/legbras/>>. Acesso em: 20 out. 2003.

BRASIL. **Documentação Civil. Política Antidiscriminatória. Crimes de Tortura. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Programa Nacional dos Direitos Humanos**. Secretaria Nacional dos Direitos Humanos. Brasília, Ministério da Justiça, 1998.

BRASIL.(a) **Decreto n. 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 7853 de 24 de outubro de 1989 que dispõe sobre a Política Nacional para Integração da

Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/legbras/>>. Acesso em: 20 out. 2003.

BRASIL.(b) **Lei n. 9.867**, de 10 de novembro de 1999. Dispõe sobre a criação e funcionamento de cooperativas sociais, visando a integração social dos cidadãos, conforme especifica. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/legbras/>>. Acesso em: 20 out. 2003.

BRASIL(a). **Lei n. 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o código civil. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/legbras/>>. Acesso em: 20 out. 2003.

BRASIL(b). Lei n.10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras. **Diário oficial [da República Federativa do Brasil]**, Brasília, DF, n.79, p.23 abr. Seção 1.

CAMARGO, T.R. **Entrevista** concedida a Regina Yoneko Dakuzaku. São Carlos, novembro de 2001. 2 cassetes sonoros.

_____. **Entrevista** concedida a Regina Yoneko Dakuzaku. São Paulo, junho de 2003. 2 cassetes sonoros.

CASAGRANDE, C. **Seminário de Cooperativas de Trabalho**. Disponível em: <www.pgt.mpt.gov.br/noticias/2003/10/n466.html>. Acesso em: 20 out. 2003.

CATTANI, A.D. (Org.). **A outra economia**. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003.

CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. Centro Colaborador de Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais. (Org.). Coordenação de tradução Cássia Maria Buchalla. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2003.

COLE, G. D. H. **A century of co-operation**. Manchester: Co-operative Union, 1944.

CLEMENTE, C. A. **Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência**. Osasco: Peres, 2003.

CONSELHO ESTADUAL PARA ASSUNTOS DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA. **Coletânea**: legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência. São Paulo, 1999.

COOPERATIVA DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA LTDA – COOPDEF. Disponível em: <<http://www.angelfire.com/co2/coopdef/principal.html>>. Acesso em: 28 fev. 2002.

COOPERATIVA PADRE VICENTE DE PAULO PENIDO BURNIER – SP. **Material de divulgação**. S/d. 1 videocassete VHS.

_____. **COPAVI**. Disponível em:
<<http://www.sentidos.com.br/canais/materia.asp?codpag=2925&codtipo=2&subcat=18&canal=comunidades>>. Acesso em: 16 out. 2002.

_____. **Histórico**: 1998 até 2003. São Paulo, 2003. Digitado.

CRAIG, J. **The nature of co-operation**. Montreal: Black Rose Books, 1993.

CRÚZIO, H. O. **Como organizar e administrar uma cooperativa**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2000.

DAKUZAKU, R. Y. **De deficiente a trabalhador**: reabilitação profissional na perspectiva da pessoa com deficiência – um estudo de caso. 1998. p.148. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro de Ciências Exatas e de Tecnologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 1999.

_____. A cooperativa como alternativa para pessoas com deficiência. In: SOUZA, A.R.; CUNHA, G.C.; DAKUZAKU, R.Y. (Org.). **Uma outra economia é possível**: Paul Singer e a economia solidária. São Paulo: Contexto, 2003. p.239-253.

DIAS, T.R.S. Educação de surdos, inclusão e bilingüismo. In: MENDES, E.G.; ALMEIDA, M. A.; WOLLIAMS, L.C.A. (Org.) **Temas em educação especial**: avanços recentes. São Carlos: EdUFSCar, 2004. p. 37-42.

DIAS, T.R.S.; SILVA, L.L.M.; GALVÃO, S.F. Um serviço de reabilitação profissional: reflexões sobre as características e os tipos de deficiência de seus usuários. In: GOYOS, C.; ALMEIDA, M.A.; SOUZA, D.. (Org.). **Temas em educação especial 3**. São Carlos: EDUFSCar, 1996. p. 167-183.

DUPAS, M.A. **Pesquisando e normalizando**: noções básicas e recomendações úteis para a elaboração de trabalhos científicos. São Carlos: EdUFSCar, 2002. 73p. – (Série Apontamentos)

FERREIRA, A.A.; REIS, A.C.F.; PEREIRA, M.I. **Gestão empresarial**: de Taylor aos nossos dias; evolução e tendências da moderna administração de empresas. São Paulo: Pioneira, 1997.

FERRIGNO, I.S.V. Tentativa de análise crítica sobre a questão da reabilitação profissional. **Revista dos Pós-graduandos em Psicologia Social**. São Paulo, (1): 51-74, 1985.

FLEURY, A.C.C.; VARGAS, N. (Org.). **Organização do trabalho**: uma abordagem interdisciplinar – sete estudos sobre a realidade brasileira. São Paulo: Atlas, 1983.

FRETELL, A.C.; ROCA, H.O. Comércio justo. In: CATTANI, A.D. (Org.). **A outra economia**. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003. p 33-44.

GADOTTI, M. **Escola cidadã**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1997. (Coleção Gestão da Nossa Época)

GAIGER, L.I. Empreendimentos econômicos solidários. In: CATTANI, A.D. (Org.). **A outra economia**. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003. p.135-143.

GHIRARDI, I. **Entrevista** concedida a Regina Yoneko Dakuzaku. São Paulo, setembro de 2003. 1 cassete sonoro.

GUILLERM, A.; BOURDET, Y. **Autogestão**: uma mudança radical. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

_____. **Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares**: Ossos do Ofício: Cooperativas Populares em cena aberta. Rio de Janeiro: COPPE-UFRJ/FINEP, 1998.

GUIMARÃES, G: Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares: contribuição para um modelo alternativo de geração de trabalho e renda. In: SINGER, P.; SOUZA, A.R. (Org.). **A economia solidária no Brasil**: a autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Contexto, 2000. p. 111-122.

GUIMARÃES, G. (Org.). **Integrar cooperativas**. São Paulo: Unitrabalho; Confederação Nacional dos Metalúrgicos, 1999.

HATCH, M. J. **Organization Theory**: modern, symbolic, and postmodern perspectives. Oxford University Press, 1997.

HOLZMANN, L. **Operários sem patrão**: gestão cooperativa e dilemas da democracia. São Carlos: EdUFSCar, 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA (Coord.). **Sem limites**: inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho. Rio de Janeiro: Senac, 2002.

INCUBADORA TECNOLÓGICA DE COOPERATIVAS POPULARES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA – INTECOOP/UFJF. **Relatório técnico parcial** – FINEP, set/99 a jan/2000.

KASMIR, S. **The myth of Mondragón**: cooperatives, politics and working-class life in a Basque Town. New York: State University of New York Press, 1996.

KINKER, F.S. Trabalho como produção de vida. In: **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v.8, n.1, p.42-8, 1997.

KOINOS COOPERATIVA SOCIALE. **Domande e risposte**. Disponível em: <http://www.iqsnet.it/koinos/faq_i.html - 23k>. Acesso em: 19 nov. 2003.

KRUEGER, G. **Cooperativas de trabalho voltam à discussão no Ministério Público**. Disponível em: <www.painelbrasil.tv>. Acesso em: 05 nov. 2003.

LISBOA, A.M. Solidariedade. In: **A outra economia**. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003. p. 242-250.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M.E.D.A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

MARTINS, A.L. **Entrevista** concedida a Regina Yoneko Dakuzaku. Botucatu, outubro de 2001. 1 cassette sonoro.

MINTO, C.A. Educação Especial: da LDB aos Planos Nacionais de Educação – MEC e Proposta da Sociedade Brasileira. In: PALHARES, M.S.; MARINS, S.C. (Org.). **Escola Inclusiva**. São Carlos: EdUFSCar, 2002. p. 11-39.

MORAES, G.C.; DAKUZAKU, R.Y. Construindo uma proposta facilitadora de interação entre alunos de uma classe inclusiva. In: REUNIÃO ANUAL DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE PESQUISADORES NIKKEIS, 8., 2000, Curitiba. **Anais...**Curitiba: SBPN, 2000. p.169-170.

MOTTA, F.C.F. **Burocracia e autogestão**: a proposta de Proudhon. São Paulo: Brasiliense, 1981.

MULATI, D. Os Centros de Convivência e Cooperativas: desejos e ações compartilhadas. In: PÁDUA, E.M.M.; MAGALHÃES, L.V. (Org.). **Terapia ocupacional**: teoria e prática. Campinas, SP: Papyrus, 2003. p. 95-109.

NAMBU, T.S. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo**: guia prático para profissionais de recursos humanos. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003.

NICÁCIO, M.F..**O processo de transformação da saúde mental em Santos**: desconstrução de saberes, instituições e cultura. 1994. p. 155. Dissertação (Mestre em Ciências Sociais). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1994.

_____. Da instituição negada à instituição inventada. In: LANCETTI, A. (Org.) **N Saúdeloucura**. São Paulo: s.d. n.1, p. 91-108.

NOGUEIRA, F. O direito ao trabalho - um instrumento no processo de desconstrução do manicômio em Santos, São Paulo. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v.8, n.1, p.53-6, 1997.

ODA, N.T. **Gestão e trabalho em cooperativas de produção**: dilemas e alternativas à participação. 2001. p. 170. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

ODA, N.T.; DAKUZAKU, R.Y.; RUFINO, S.. **Cooperativas autogestionárias**. Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Trabalho de Conclusão da Disciplina Redes de Cooperação. São Paulo, 2002.

OGAWA, R. Trabalho: liberdade versus exclusão. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v.8, n.1, p.49-52, 1997.

OLIVER, F.C. **Saúde mental e saúde da pessoa com deficiência**: estudo do processo de incorporação de assistência pelos serviços municipais de saúde numa região do município de São Paulo (1989-1995). 1998. p. 194. Tese (Doutorado em Saúde Pública). Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

ORGANIZAÇÃO DE COOPERATIVAS BRASILEIRAS. Disponível em: <<http://www.ocb.org.br>>. Acesso em: 20 nov. 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Vocational rehabilitation**. Genebra: International Labour Office, 1982.

_____. **R 127 Recomendación sobre las cooperativas**, 1966. Disponível em: <<http://www.ilo.org>>. Acesso em: 06 nov. 2003.

ORGANIZZAZIONE PER LA RICREAZIONE SOCIALE - ORSO. Disponível em: <<http://www.nonprofit.org.it>>. Acesso em: 10 nov. 2003.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

PASTORE, J.E.G. **Cooperativas sociais**. Disponível em: <<http://www.mp.sp.gov.br/caocivil/sicorde/COOPERATIVAS%20SOCIAIS.htm>>. Acesso em: 08 nov. 2003.

PEREIRA, S.A. **Entrevista** concedida a Regina Yoneko Dakuzaku. Botucatu, outubro de 2003. 1 cassete sonoro.

PINHO, D.B. **O cooperativismo no Brasil**: da vertente pioneira à vertente solidária. São Paulo: Saraiva, 2004.

PONTE JUNIOR, O.S. (a). Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares. In: _____(Org.). **Mudanças no mundo do trabalho**: cooperativismo e autogestão. Fortaleza: Expressão, 2000. p. 107-126.

_____(b) (Org.). **Mudanças no mundo do trabalho**: cooperativismo e autogestão. Fortaleza: Expressão, 2000.

RECH, D. **Cooperativas**: uma alternativa de organização popular. Rio de Janeiro: DP&A; Fase, 2000.

RIQUE, M. Os pioneiros de Rochdale e os princípios do cooperativismo. In: GUIMARÃES, G. (Org.). **Integrar cooperativas**. São Paulo: Unitrabalho; Confederação Nacional dos Metalúrgicos, 1999.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RONDAN, J.A. **Las cooperativas y los discapacitados.** La Rioja, 1984. Mimeografada.

SALERNO, M.S. Trabalho em grupo: conceito, problemas de coordenação, relação com serviços de apoio. In: _____. **Projeto de organizações integradas e flexíveis: processos, grupos e gestão democrática via espaços de comunicação-negociação.** São Paulo: Atlas, 1999. p. 121-166.

SANTOS, B. S. (Org.). **Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

SANTOS, B.S.; RODRÍGUEZ, C.: Introdução: para ampliar o cânone da produção. In: SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). **Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002. p.23-77.

SÃO PAULO (Município). Secretaria Municipal da Saúde. **Normatização das ações nos centros de convivência e cooperativas municipais.** São Paulo: Prefeitura Municipal de São Paulo; Secretaria Municipal da Saúde; Programa de Saúde Mental, 1992.

SASSAKI, R. K. Preparação para o trabalho e determinação das condições adequadas para o exercício satisfatório das atividades. In: SEMINÁRIO “PROFISSIONALIZAÇÃO DA PESSOA DEFICIENTE – BOLSAS DE TRABALHO”, 1986. São Paulo: Centro Nacional de Educação Especial; Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de São Paulo. **Anais...**São Paulo, 1986. p. 1-18.

_____. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1997.

_____. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, ano V, n. 24, p. 6-9, 2002.

_____. Como chamar as pessoas que têm deficiência? In: _____. **Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos.** Reabilitação, emprego e terminologia. São Paulo: RNR, 2003. p. 12-16.

_____. **A pessoa deficiente na organização.** s/d. Digitado.

SCHIMIDT D.; PERIUS, V. Cooperativismo – cooperativa. In: **A outra economia.** Porto Alegre: Veraz Editores, 2003. p. 63-72.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - SEBRAE/SP. **Cooperativismo de trabalho.** São Paulo: SEBRAE, s/d.

SILVA, O.M. **A epopéia ignorada**: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e hoje. São Paulo: CEDAS, 1987.

_____. **Uma questão de competência**. São Paulo: Memnon, 1993.

SINGER, P. **Uma utopia militante**: repensando o socialismo. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

_____. Autogestão e socialismo: oito hipóteses sobre a implantação do socialismo via autogestão. In: **Democracia e autogestão**. TEMPORAES, São Paulo: Humanitas Publicações FFLCH/USP, 1999. p.23-32. Publicação especial.

_____. Economia solidária: um modo de produção e distribuição. In: SINGER, P.; SOUZA, A.R. (Org.). **A economia solidária no Brasil**: a autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Contexto, 2000.

_____. **Introdução à economia solidária**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

_____. Economia solidária. In: CATTANI, A.D. (Org.). **A outra economia**. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003. p 116-125.

SINGER, P.; SOUZA, A. R. (Org.). **A economia solidária no Brasil**: a autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Contexto, 2000. p. 11-28.

SIQUEIRA, P.C.A. **Cooperativas sociais**. Diário de Pernambuco de 28 de novembro de 2000. Sessão Opinião. Disponível em:
<<http://www.pernambuco.com/anteriores/2000/11/28/index.html>>. Acesso em: 8 dez.2003.

SOARES, L.B.T. **Terapia ocupacional**: lógica do capital ou do trabalho? São Paulo: HUCITEC, 1991.

SORBILLE, R.N. A autogestão e o desafio da viabilidade econômica. In: PONTE JUNIOR, O. S. (Org.). **Mudanças no mundo do trabalho**: cooperativismo e autogestão. Fortaleza: Expressão, 2000. p. 127-139.

SOUZA, A. R.; CUNHA, G.C.; DAKUZAKU, R.Y. (Org.). **Uma outra economia é possível**: Paul Singer e a economia solidária. São Paulo: Contexto, 2003.

SUPERINTENDÊNCIA DO TRABALHO ARTESANAL E DA COMUNIDADE – SUTACO. Disponível em: <<http://www.sutaco.com.br>>. Acesso em: 31 nov.2004.

TAVARES, M. **Cooperativas sociais**: ferramenta de inclusão. Disponível em: <<http://www.sentido.com.br>>. Acesso em: 08 dez. 2003.

TOLDRÁ, R.C. Reflexões acerca da terapia ocupacional na atenção à pessoa portadora de deficiência física. In: PÁDUA, E.M.M.; MAGALHÃES, L.V. (Org.). **Terapia ocupacional: teoria e prática**. Campinas, SP: Papirus, 2003. p. 49-60.

TRAJANO, A.R.C.; CARVALHO, R.A.A. Identidade e trabalho autogestionário. In: CATTANI, A.D. (Org.). **A outra economia**. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003. p. 173-176.

TRAMART. Cooperativa de trabalho: a trama da arte. Material de divulgação. São Paulo, s/d.

VEIGA, S.M.; FONSECA, I. **Cooperativismo: uma revolução pacífica em ação**. Rio de Janeiro: DP&A; Fase, 2001.

VAINER, C. O presente de um futuro possível. In: **Sindicalismo & cooperativismo: a economia solidária em debate - transformações no mundo do trabalho**. São Paulo: ITCP/COPPE/UFRJ, [1999].

_____. Controle político dos miseráveis ou utopia experimental? **Unitrabalho informa**. Ano 3, n. 10, p. 10-1, 2000.

VALÊNCIO, N. F. I. S. et. al. Incubadora de cooperativas populares: uma experiência universitária em prol da transformação social. In: THIOLENT, M.; ARAÚJO FILHO, T.; SOARES, R.L.S. (Org.). **Metodologia e experiências em projetos de extensão**. Niterói: EdUFF, 2000. p. 297-305

VASH, C.L. **Enfrentando a deficiência: a manifestação, a psicologia, a reabilitação**. São Paulo: Pioneira/EDUSP, 1988.

WHYTE, W.F.; WHYTE, K.K. **Making Mondragón: the growth and dynamics of the worker cooperative complex**. Ithaca: ILR Press, 1988.

YIN, R.K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.