

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**  
**INSTITUTO DE PSICOLOGIA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL**  
**E INSTITUCIONAL**

**KÁTIA SALETE BARFKNECHT**

**ECONOMIA SOLIDÁRIA, SAÚDE MENTAL E TRABALHO EM UMA COOPERATIVA DE**  
**CONFECÇÃO DE PORTO ALEGRE**

**Porto Alegre**

**2005**

**KÁTIA SALETE BARFKNECHT**

**ECONOMIA SOLIDÁRIA, SAÚDE MENTAL E TRABALHO EM UMA  
COOPERATIVA DE CONFEÇÃO DE PORTO ALEGRE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Psicologia Social.

Orientador:  
Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo

Co-orientador:  
Prof. Dr. Henrique Caetano Nardi

**Porto Alegre**

**2005**

**KÁTIA SALETE BARFKNECHT**

**ECONOMIA SOLIDÁRIA, SAÚDE MENTAL E TRABALHO EM UMA  
COOPERATIVA DE CONFEÇÃO DE PORTO ALEGRE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Psicologia Social.

Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo – Orientador:  
(Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. Henrique Caetano Nardi – Co-orientador:  
(Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Maria Isabel Ghirardi  
(Universidade de São Paulo)

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Jussara Maria Rosa Mendes  
(Pontifícia Universidade Católica Do Rio Grande do Sul)

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Jaqueline Tittoni  
(Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

\_\_\_\_\_)

## **AGRADECIMENTOS**

Neste percurso de dois anos recebi muitos afetos e muitos carinhos repletos de sentidos e significados que deixaram muitas marcas em mim e me conduziram para finalizar a dissertação.

Sei que será impossível nomear todos aqueles que de uma forma ou outra contribuíram para que eu concluísse esse trabalho, mas gostaria de agradecer o ao meu orientador acadêmico, Álvaro Roberto Crespo Merlo, pelo conhecimento partilhado, pelos ensinamentos, pela confiança, atenção, tranquilidade e afeto ao me acompanhar neste percurso de dois anos, e ainda por me mostrar que o mundo da pesquisa é maravilhoso.

A Henrique Caetano Nardi, professor e amigo, que gentilmente co-orientou este trabalho, quero agradecer pelo incentivo, pelo aprendizado, pela dedicação e pelas preciosas contribuições para a construção deste trabalho.

Agradeço ao meu amor, Guto, pela convivência amorosa diária, me transmitindo muito carinho, incentivo, paz e muitas idéias importantes na produção da dissertação.

Da mesma forma, obrigado ao meu amado Felipe, que esperou, muitas vezes, a mamãe acabar o trabalho, para brincar com ele. E que, muitas vezes veio, rapidamente, dar um beijo e um abraço enquanto eu estava em frente ao computador.

Meus agradecimentos à minha mãe, às minhas irmãs, irmão, cunhados, cunhada e a todos os meus sobrinhos pelo amor, ensinamentos, incentivo, dedicação e carinho para que eu pudesse realizar esse trabalho. À minha sobrinha Vanessa pelo tempo dedicado e pelo apoio tecnológico. Também agradeço aos meus sogros por todo o afeto, a atenção e o incentivo neste percurso.

A todos os meus colegas e amigos da GerAção/POA-Oficina de Geração de Renda, SMS/PMPA, agradeço pela cumplicidade, carinho e incentivo nestes dois anos. E aos usuários da Oficina pelo afeto e compreensão.

Agradeço aos colegas Guto e Adair do Núcleo de Economia Popular Solidária da SMIC/PMPA pelas contribuições teóricas e práticas sobre economia solidária.

Aos meus colegas do IPA, principalmente a Eliana e Cristina, agradeço pelo afeto e pelas discussões teóricas.

Meus agradecimentos às professoras Jaqueline Tittoni, Maria da Graça Jacques e Rosane Neves, com quem convivi e aprendi muito, nestes dois anos. Agradeço pelo carinho, pelo incentivo e pelas contribuições teóricas da amiga Carol,

das minhas colegas e amigas do Mestrado Márcia Ramos, Mirian, Laíssa, Patrícia, Tatiana e Letícia.

Finalmente agradeço aos(às) cooperativados(as) da UNIVENS pelos ensinamentos e por me proporcionarem vivenciar o cotidiano do seu trabalho.

## RESUMO

A organização do trabalho apresenta-se como um elemento particular nos espaços de trabalho. No sistema capitalista, muitas pesquisas analisaram e descreveram a relação entre a organização do trabalho e os danos à saúde mental dos trabalhadores. No Brasil, atualmente, as transformações que o trabalho vem sofrendo impulsionaram novas propostas para gerar emprego e renda a um grande número de trabalhadores, desempregados, fora do mercado formal de trabalho. Esses trabalhadores encontraram a reinserção social através de experiências econômicas de caráter solidário. Mas o trabalho solidário somente é possível com novas formas de organização do trabalho e de relação com a produção. Essas formas, para tornarem-se uma organização econômica inovadora, devem construir também uma nova relação com a saúde e o trabalho, possibilitando uma organização autogestionável, controlada pelos trabalhadores. Esta pesquisa aborda as vinculações entre o prazer e/ou sofrimento e a organização do trabalho no cotidiano dos(as) trabalhadores(as) de uma cooperativa. Como proposta do estudo articulamos uma interpretação macrosocial com uma análise microssocial nas atividades de corte, costura e serigrafia desenvolvidas no empreendimento solidário. Obtivemos, como considerações finais, a identificação dos trabalhadores com o cooperativismo, bem como a possibilidade das relações solidárias e do gerenciamento transformando o sofrimento em prazer, favorecendo a saúde mental através da rediscussão constante da organização do trabalho e da criação de novos modos de viver o trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** saúde mental, trabalho, organização do trabalho, economia solidária.

## **ABSTRACT**

The organization of labor or work constitutes a particular element in the spaces of labor. In the capitalist system a large amount of research has analyzed and described the relation between labor and the damage caused to the workers' mental health. In Brazil, at present, the changes that labor/work has been undergoing have occasioned new proposals for the generation of jobs and income for a large number of workers who are unemployed, outside of the formal labor market. These workers have been reinserted into society through economic experiments based on solidarity. But work based on solidarity is only possible with new forms of labor organization and of relationship with production. In order to become an innovative economic organization, these forms must also build a new relationship with health and labor, making it possible to have a self-manageable organization that is controlled by the workers. This dissertation discusses the ties between pleasure and/or suffering and the organization of labor in the daily lives of workers of a cooperative. The research proposal articulates a macro-social interpretation with a micro-social analysis of the activities of cutting, sewing and silk-screening that are developed in the cooperative. The conclusions contain the workers' identification with co-operativism as well as the possibility the relationships based on solidarity and the management transform suffering into pleasure, favoring the workers' mental health through the constant discussion of the organization of labor and through the creation of new ways of experiencing their work.

**KEY-WORDS: work, organization of labor, mental health, solidarity economic.**



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>1 A CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA</b> .....	17
1.1 TRABALHO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO .....	17
1.2 SAÚDE MENTAL E TRABALHO .....	23
1.2.1 Psicodinâmica do Trabalho.....	25
1.3 TRABALHO E ECONOMIA SOLIDÁRIA.....	32
1.3.1 Economia Solidária no Brasil .....	37
1.3.2 Economia Solidária no Rio Grande do Sul e em Porto Alegre .....	38
<b>2 METODOLOGIA</b> .....	43
2.1 O INTERESSE E A DEFINIÇÃO DO LOCAL DE PESQUISA .....	43
2.2 ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS .....	44
2.3 SUJEITOS DA PESQUISA .....	49
2.4 CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO DE CAMPO.....	50
<b>3 COOPERATIVA DE COSTUREIRAS UNIDAS VENCEREMOS – UNIVENS: HISTÓRICO E TRAJETÓRIAS DOS(AS) TRABALHADORES(AS)</b> .....	53
3.1 HISTÓRIA DA UNIVENS.....	53
3.2 PERFIL E TRAJETÓRIA DOS(AS) TRABALHADORES(AS).....	56
<b>4 ANÁLISE DAS ATIVIDADES</b> .....	71
4.1 ANÁLISE DE TERAPIA OCUPACIONAL DAS ATIVIDADES DA UNIVENS.....	72
4.2 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NOS ENCONTROS COLETIVOS .....	81

<b>5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES NA UNIVENS</b> .....	86
5.1 DIVISÃO DO TRABALHO E DIVISÃO DOS(AS) TRABALHADORES(AS) ....	86
5.1.1 Espaço de trabalho na cooperativa.....	87
5.1.2 Atividades desenvolvidas na cooperativa .....	91
5.1.3 Divisão da renda na cooperativa.....	97
5.2 TEMPO E RITMO DE TRABALHO .....	99
5.3 RELAÇÕES ENTRE OS(AS) TRABALHADORES(AS) E O COTIDIANO DO TRABALHO .....	104
5.4 SENTIDOS E AFETOS RELACIONADOS AO FATO DE SER COOPERATIVADO(A) NA ECONOMIA SOLIDÁRIA: PRAZER E SOFRIMENTO .....	110
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	118
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	125
<b>APÊNDICES</b> .....	130
<b>ANEXOS</b> .....	136

## INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objetivo discutir a relação entre a organização do trabalho e a saúde mental-trabalho em um empreendimento da economia solidária. A hipótese aqui defendida é de que a relação entre a organização do trabalho e a saúde mental neste empreendimento de economia solidária tem, como nas empresas do sistema capitalista, fatores geradores de prazer e sofrimento no trabalho. Segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o sofrimento e o prazer são inevitáveis na história do sujeito, sem exceção. O desafio é definir como os trabalhadores fazem seu trabalho, quais as ações suscetíveis de modificar o destino do sofrimento. Como o sofrimento é transformado em criatividade e, então, pode ser um fator que favorece a saúde dos(as) trabalhadores(as).

Nesta análise nos propomos a entender a dinâmica da organização do trabalho através da observação de campo e dos relatos dos(as) trabalhadores(as) a respeito dos aspectos que favorecem ou desfavorecem a saúde mental no interior da Cooperativa de Costureiras Unidas Venceremos (UNIVENS).

A organização do trabalho se apresenta como um aspecto particular em cada espaço de trabalho. No sistema capitalista, muitas pesquisas analisaram a relação entre a organização do trabalho e a saúde mental.

Historicamente as relações dos homens e das mulheres com o trabalho sofreram transformações relacionadas aos diversos modos de produção. No capitalismo, o modo de produção tem uma lógica de competição, de individualismo e busca do lucro. Esses elementos são enfatizados e agravados através da proposta de Taylor, a partir do desenvolvimento da Organização Científica do Trabalho (O.C.T.), no início do século XX. A proposta organiza o processo de trabalho, dividindo-o em concepção e execução, individualizando as tarefas e retirando do trabalhador o direito de conceber e criar. Segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), Taylor tinha a intenção de instituir um modo operatório único, padronizando e generalizando todos os aspectos da organização do trabalho, anulando qualquer possibilidade de expressão de desejo do trabalhador, limitando a satisfação à recompensa monetária.

No Brasil, atualmente, modalidades de organização e desenvolvimento de empresas convivem com processos de trabalho taylorizados, associados à reestruturação produtiva. Tal junção é chamada por Merlo (2000) de modelo “Frankenstein”. Esses modelos de organização do trabalho se associam à precariedade das trocas sociais, ao individualismo, à alienação, à flexibilização de relações trabalhistas, que, juntas, retiram as garantias e proteções historicamente conquistadas pelos trabalhadores assalariados.

As transformações que o trabalho vem sofrendo produzem efeitos sociais nefastos. O capitalismo globalizado em moldes neoliberais traz inúmeras conseqüências, entre elas o aumento da miséria, marginalização econômica e social. A exploração e as pressões ligadas às condições e à organização do trabalho produzem efeitos que, segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), atuam no funcionamento psíquico, desestabilizando a saúde mental dos trabalhadores. A relação entre saúde mental e trabalho refere-se à organização do trabalho, ou seja, à divisão das tarefas, ao seu conteúdo e à divisão dos trabalhadores no espaço de trabalho (funções, competências, relacionamentos...). A divisão de tarefas promove o interesse e o sentido do trabalho entre os trabalhadores através do modo operatório, enquanto a divisão de homens se refere às relações entre os trabalhadores, aos] investimentos afetivos, ao amor, ódio, amizade, solidariedade, confiança.

Para que possamos entender a temática desenvolvida, é importante, após essas considerações sobre a organização do trabalho e sua relação com a saúde mental dos trabalhadores, acrescentar dados do estudo do movimento da economia solidária, trazendo algumas considerações sobre o discurso de saúde mental incluído na proposta teórica da economia solidária.

Dentro deste contexto é que vamos entender a organização do trabalho e a sua relação com a saúde mental dos trabalhadores. Buscamos como referência para estudo a cooperativa UNIVENS, que está vinculada ao movimento de economia solidária.

Diante do desemprego crescente dos últimos anos, verifica-se um significativo número de trabalhadores excluídos do mercado formal de trabalho buscando uma reinserção através de experiências econômicas de caráter solidário. Os saberes populares e solidários acumulados ao longo do tempo, no campo da produção e do trabalho, são suportes dessas experiências de formas associativas. Estes saberes se originaram ao longo da história, e muitas experiências manifestaram concepções e relações de controle dos trabalhadores sobre o processo de produção. Segundo Singer (1998), desde o século XIX, os trabalhadores vêm constituindo, por iniciativa própria, cooperativas e outras formas produtivas de tipo familiar, associativo e mesmo microempresarial. A partir da década de 80, com o aumento do desemprego e da pobreza, tem aumentado o número de experiências de autogestão.

No trabalho associativo, a efetivação dos princípios solidários só é possível através do exercício de novas formas de organização de trabalho e de relação com a produção. Além disso, esses empreendimentos dependem de instrumentos de fortalecimento do poder popular e da viabilidade econômica. A economia solidária deve deixar de ser uma economia marginal e tornar-se uma organização econômica, construindo novas formas de relações com a saúde e o trabalho que possibilitem uma organização do trabalho controlada pelos trabalhadores. Conforme Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994, p. 137), “trabalho então funciona como um mediador para a saúde do trabalhador”.

Trata-se, portanto, de estabelecer quais são os efeitos da organização do trabalho em relação à saúde mental dos trabalhadores no cotidiano do trabalho de um empreendimento da economia solidária.

A questão teórico-metodológica se define pela articulação de uma interpretação macrossocial com uma análise microssocial das atividades no empreendimento nos setores de corte, costura e serigrafia. Com este fim propomos utilizar como estratégias metodológicas entrevistas semi-estruturadas e, após, analisá-las à luz dos conceitos da Psicodinâmica do Trabalho, tomar a conformação do sofrimento psíquico a partir da percepção dos próprios trabalhadores. Propomos estudar as vinculações entre o sofrimento e a organização do trabalho à qual está submetido o trabalhador, examinando também as dinâmicas de constituição de sistemas coletivos, as formas de exploração do sofrimento psíquico e as defesas psicológicas coletivas.

O primeiro capítulo é dedicado à contextualização teórica do estudo, que envolve aspectos da organização do trabalho e suas transformações a partir do processo histórico e econômico, especialmente a organização do trabalho enquanto divisão das tarefas e divisão dos homens, conforme a Psicodinâmica do Trabalho. Explicita-se a relação entre a saúde mental e o trabalho e exploram-se os conceitos da Psicodinâmica do Trabalho como referência teórica para a análise da organização do trabalho, abordando o sofrimento psíquico, estratégias defensivas, o trabalho prescrito e o real, as vivências subjetivas, relações coletivas, a saúde mental e o prazer no trabalho. A partir disto, relatamos os princípios que regem a economia solidária com um breve histórico, a sua abrangência como movimento popular e as propostas de ser uma “outra economia”.

O segundo capítulo descreve as estratégias metodológicas que foram utilizadas, os sujeitos de pesquisa e a definição do campo. Explicitamos a forma de condução das entrevistas semi-estruturadas e as entrevistas coletivas, mostrando a

distribuição, a articulação dos conceitos e os imprevistos que aconteceram e conduziram a análise.

O terceiro capítulo descreve a história da cooperativa UNIVENS relatada pelas trabalhadoras e as trajetórias profissionais dos sujeitos de pesquisa. Ele analisa a posição do empreendimento dentro do movimento de economia solidária de Porto Alegre e a trajetória dos cooperativados antes e após a inserção na cooperativa.

O quarto capítulo situa a análise das atividades através do campo teórico e prático da Terapia Ocupacional. Ele analisa as atividades desenvolvidas nos setores da cooperativa e as percepções dos(as) trabalhadores(as), e descreve os aspectos da relação estabelecida pelos(as) trabalhadores(as) com as atividades iniciais desenvolvidas nos encontros coletivos, a partir dos temas, contribuindo como observação de campo da pesquisa.

O quinto capítulo apresenta a análise dos elementos que são geradores de prazer e sofrimento no trabalho, ou seja, como a organização do trabalho atua na saúde mental dos(as) trabalhadores(as) da cooperativa UNIVENS.



# **1 A CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA**

## **1.1 TRABALHO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

O trabalho é concebido como atividade que possibilita ao ser humano diferenciar-se das espécies animais. O trabalho humano, segundo Braverman (1987), é mais do que transformar elementos da natureza para suprir necessidades biológicas e para melhorar sua utilidade; ele implica ações idealizadas pelo próprio trabalhador que se traduzem em processos de realização pessoal e coletiva. O trabalho é, antes de tudo, um processo que tem a participação do homem, da mulher e da natureza. Neste, o ser humano com sua ação controla as trocas com a natureza, coloca em movimento as forças do seu corpo e apropria-se dos recursos da natureza.

Antunes (2001), ao utilizar os argumentos de Lukács, afirma que o trabalho é a protoforma da vida social. O homem e a mulher humanizam-se e socializam-se pelo trabalho, transcendendo a consciência animal, voltada para a reprodução biológica e para a adaptação à natureza.

Trabalho implica pensamento e ação. O que foi planejado anteriormente concretiza-se no momento de sua realização, e assim pode-se averiguar se o resultado obtido está de acordo com o esperado.

No fim do processo de trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador. Ele não transforma apenas o material sobre o qual opera; ele imprime ao material o projeto que tinha conscientemente em mira, o qual constitui a lei determinante do seu

modo de operar e ao qual tem de subordinar sua vontade (BRAVERMAN, 1987, p. 49-50).

O trabalho assume formas variadas nas diferentes culturas e nos diferentes momentos históricos de uma mesma sociedade. O advento do sistema capitalista de produção revestiu o trabalho de um novo caráter. A Revolução Industrial fez com que o trabalho se separasse das outras esferas da vida social, como, por exemplo, da vida familiar. O trabalho no capitalismo é estruturado a partir de uma relação de exploração. Segundo Braverman (1987), o processo de trabalho no capitalismo começa quando aquele que possui os meios de produção emprega, contrata e paga pela força de trabalho, sob a forma de salário, colocando outros homens e mulheres para trabalharem em seu estabelecimento na produção de determinados bens, a fim de poder acumular capital. Para que esse capital cresça, é preciso que o trabalhador produza mais-valia, isto é, receba menos do valor que efetivamente gerou com seu trabalho. Esse excedente fica nas mãos do capitalista. Esta nova maneira de se conceber o trabalho transformou sensivelmente o desenho societal, possibilitando o surgimento de novos atores sociais, como a figura do trabalhador assalariado. A condição de assalariado iniciou-se com a modernidade, com a industrialização, e por muito tempo esteve associada a uma condição indigna e miserável.

Alguém era um assalariado quando não era nada e não tinha nada para trocar, exceto a força de seus braços. Alguém caía na condição de assalariado quando sua situação se degradava. O artesão arruinado, o agricultor que a terra não alimentava mais, o aprendiz que não conseguia chegar a mestre [...] (CASTEL, 1998, p. 21).

Os sucessivos embates entre capital e trabalho no transcorrer da história do sistema capitalista, sobretudo a partir da organização dos assalariados em

sindicatos para reivindicar direitos, conseguiram trazer maior dignidade à condição de assalariado, outorgando aos assalariados benefícios e proteções. Porém tal condição guarda em seu núcleo a precariedade de sua origem. O assalariado não possui os meios de produção. Ele não é dono da terra, nem das fábricas, nem dos bancos, mas alguém que se submete às diretrizes da administração oferecendo sua força de trabalho para responder a interesses dos detentores do capital. A “sociedade salarial” vem gradativamente sendo colocada em xeque:

A nova questão social hoje parece ser o questionamento desta função integradora do trabalho na sociedade. Uma desmontagem desse sistema de proteções e garantias que foram vinculadas ao emprego e uma desestabilização, primeiramente da ordem do trabalho, que repercute como uma espécie de choque em diferentes setores da vida social, para além do mundo do trabalho propriamente dito (CASTEL, 2000, p. 239).

As transformações que o trabalho vem sofrendo produzem efeitos sociais nefastos devido ao desemprego estrutural e à flexibilização de relações trabalhistas, que retiram garantias e proteções historicamente conquistadas pelos trabalhadores assalariados. O trabalhador, neste novo momento do capitalismo globalizado em moldes neoliberais, vai sendo gradativamente compelido a lutar por alguma remuneração para garantir a sobrevivência, não podendo mais usufruir das garantias conquistadas historicamente que lhe asseguravam proteções sociais em situações de desemprego temporário, doença e velhice.

Conforme Singer (2000), a revolução operada nos modos de produção vem retirando da agricultura e da indústria contingentes significativos de pessoas sem, contudo, reabsorvê-las na mesma proporção no setor de serviços. Soma-se a esse quadro a hegemonia do modelo econômico neoliberal que preconiza cortes nas

despesas sociais, liberalização de mercados e flexibilização das relações trabalhistas, retirando garantias e proteções sociais, descaracterizando assim a figura do trabalhador assalariado. Segundo Dejours (1999), os trabalhadores que ainda contam com proteções sociais, como os funcionários das grandes empresas e de setores mais dinâmicos da economia, encontram-se sob a exigência de serem cada vez mais produtivos, abnegados, disciplinados e disponíveis, sob pena de engrossarem o rol dos desempregados. Além do desemprego, o sistema capitalista, com este processo de trabalho, tem comprometido a saúde dos trabalhadores, através das péssimas condições e da organização do trabalho.

Ao fazer referência às transformações da organização do trabalho, é necessário remeter ao taylorismo, que, conforme Braverman (1987), implementou o desenvolvimento de métodos e a organização do trabalho, afastando o trabalhador do controle sobre os processos de trabalho, em relação a seu saber e à sua atividade. Com isso ocorre uma transferência de poder na produção.

A transferência de poder no processo de trabalho ocorre através de dois princípios: 1 - princípio de separação entre trabalho de concepção e trabalho de execução; 2 - princípio de parcelarização de tarefas dentro da concepção e da execução, separadamente (MERLO, 1999, p. 57).

Segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), a organização do trabalho implica, por um lado, a divisão do trabalho em relação à divisão de tarefas entre os trabalhadores, à repartição, à cadência e ao modo operatório prescrito; por outro lado, a divisão de homens no que se refere à repartição das responsabilidades, à hierarquia, ao comando e controle. Cada um dos termos definidos como divisão do trabalho e divisão dos homens serve para compor a organização do trabalho. Além

disso, deve-se também verificar a execução da atividade de acordo com a concepção do trabalho.

A organização do trabalho, por um lado, atua em nível do funcionamento psíquico. A divisão das tarefas e o modo operatório incitam o sentido e o interesse do trabalho para o sujeito, enquanto a divisão de homens solicita, sobretudo, as relações entre pessoas e mobiliza os investimentos afetivos, o amor e o ódio, a amizade, a solidariedade, a confiança etc (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 126).

O novo contexto do capitalismo expulsou muitos trabalhadores do mercado formal de trabalho. Estes, ao buscarem alternativas de sobrevivência e de resistência, procuraram formas associativas que possibilitem uma organização do trabalho controlada pelos trabalhadores, fugindo da exploração e da alienação. Assim, observamos a criação de grupos em que os integrantes produzem juntos e/ou vendem juntos, indo à luta pela sobrevivência solidariamente. Neste percurso vão aprendendo que velho e novo se misturam nas experiências do trabalho associativo. Competição e solidariedade, individualismo e coletivismo convivem contraditoriamente. Nos grupos solidários, a proposta é que o trabalho seja promotor de sujeitos, da produção social da vida humana e, ao mesmo tempo, contribua para que seus empreendimentos se constituam em um lócus de criação e recriação de relações econômicas e sociais, contemplando as necessidades da grande maioria da população excluída, inclusive do direito à manutenção da própria vida.

Segundo Arruda (2003), o “diferencial evolutivo” composto pela sociabilidade, cooperação e solidariedade permitiu ao ser humano tornar-se dominante sobre o planeta. A agressividade e competitividade se associam no sistema capitalista globalizado, produzindo efeitos de divisão internacional do

trabalho e conduzindo a relações que vulnerabilizam socialmente grande parcela da população trabalhadora.

Na economia solidária, por sua vez, o trabalho, definido como um termo que compõe fundamentalmente a ação do trabalhador, potencializa o desenvolvimento deste, como sujeito e enquanto coletividade. O esforço deve ser orientado para a reinserção social, reforçando todas as formas de lutas sociais possíveis, a democratização dos ambientes de trabalho, as novas lutas sindicais, os controles sociais, proporcionando inclusão social e qualidade de vida aos trabalhadores.

O trabalho como um fator de socialização e de personalização do ser humano, desempenhando no sujeito uma função antropoiética e emancipadora: é construtor não apenas do mundo, mas também da subjetividade do trabalhador (ARRUDA, 2003, p. 17).

A atividade do trabalho deve possibilitar trocas sociais e a produção de subjetividade para o trabalhador. Conforme Nardi, Tittoni e Bernardes (2002), pensar a subjetividade é conceber os modos do trabalhador sentir, agir, pensar e ser no mundo, as diferentes possibilidades de criar e inventar novas formas de organização do trabalho.

O trabalho enquanto atividade é o principal meio pelo qual o ser humano desenvolve as suas potencialidades, apossa-se da realidade e a transforma de acordo com suas necessidades, manifesta e agrega a sua criatividade, abre o caminho para o conhecimento. O trabalhador é sujeito do seu fazer e coloca-se no social com seus valores, necessidades, vivências e projetos de vida.

## 1.2 SAÚDE MENTAL E TRABALHO

A Lei Orgânica de Saúde (Lei 8080/90) define a saúde e tem como fatores determinantes as condições gerais de vida da população, estabelecendo uma relação entre a saúde e a organização social e econômica do país. Ela considera o trabalho como um importante determinante do processo saúde-doença.

A saúde do trabalhador emerge como um campo da saúde coletiva, evidenciando a integralidade das ações e as relações de trabalho como responsáveis pelas condições de saúde. Vinculados a esse campo e partilhando os seus pressupostos temos a saúde mental e o trabalho. Seligmann-Silva (1994) define o campo como inter-relação entre o trabalho e os processos de saúde-doença que inscrevem-se nos fenômenos mentais, apesar de sua natureza eminentemente social. A abordagem da saúde mental integrada à saúde do trabalhador propõe uma redefinição da noção de saúde mental: nesta o trabalho aparece como constitutivo de adoecimento e de saúde mental.

O trabalho que, em diferentes circunstâncias, preside à constituição de formas de desgaste e sofrimento mental, conforme a situação, tanto poderá fortalecer a saúde mental quanto levar a distúrbios que se expressarão coletivamente em termos psicossociais e ou individuais, em manifestações psicossomáticas ou psiquiátricas (SELIGMANN-SILVA, 1994, p. 46).

O trabalho é vivido como um espaço que, conforme a situação, tanto poderá fortalecer a saúde quanto levar a distúrbios que expressam coletivamente o adoecimento dos trabalhadores.

Conforme Dejours (1986), a saúde é entendida como processo, é dinâmica. Ela não é ausência de sofrimento e de dor, mas sim ter condições e instrumentos para interferir no que os causa.

Portanto, a saúde sinaliza a possibilidade de alterar situações que provocam sofrimento e adoecimento ao no trabalhador.

A saúde é a possibilidade de ultrapassar a norma que define o normal momentâneo, a possibilidade de tolerar infrações à norma habitual e de instituir novas normas em situações novas (CANGUILHEM, 1990, p. 143).

A saúde, então, com sua dimensão coletiva e política, é a possibilidade de colocar em questão as relações de poder, alterar normas e situações estabelecidas que agridem física e/ou psiquicamente, produzem insatisfação e sofrimento, efetivar a criatividade e o prazer, enfim, produzir novos modos de trabalhar e viver.

[...] pensar os modos como as experiências do trabalho conformam modos de agir, pensar, sentir e trabalhar amarrados em dados momentos – mais ou menos duráveis – que evocam a conexão entre diferentes elementos, valores, necessidades e projetos. Do mesmo modo implica nas diferentes possibilidades de invenção e criação de outros modos de trabalhar, na forma de transgressões ou mesmo de resistências-potências na conexão dos diversos elementos e dos modos de produzir e trabalhar (NARDI; TITTONI; BERNARDES, 2002, p. 304).

Conforme Tittoni (2002), de um modo geral, colocam-se dois eixos na análise do campo da saúde mental e do trabalho, pertencentes a abordagens teórico-metodológicas diferentes. O primeiro está voltado para o diagnóstico que permite estabelecer o nexos causal entre os sintomas de origem psi e suas vinculações às situações de trabalho. Este eixo tem na epidemiologia sua referência



metodológica e é representado, entre outros, pelos estudos de Codo (1995). Já o segundo encontra-se nos estudos de Dejours (1992), na Psicodinâmica do Trabalho e ocupa-se das representações dos trabalhadores e de suas experiências e situações de adoecimento no cotidiano do trabalho. Estudos no campo da Psicodinâmica ou Psicopatologia do Trabalho têm como perspectivas as representações sociais sobre o trabalho e sobre a doença.

As duas abordagens teórico-metodológicas analisam as experiências e as vivências no cotidiano do trabalho.

### **1.2.1 Psicodinâmica do Trabalho**

A Psicodinâmica do Trabalho, cujo precursor é o pesquisador francês Christophe Dejours, é uma abordagem teórico-metodológica que analisa os processos de saúde/doença vinculados à vida laboral, a constituição do sofrimento mental a partir da percepção dos próprios trabalhadores, envolvidos trabalhadores envolvidos no processo de adoecimento. Ela estuda as vinculações entre este sofrimento e a organização do trabalho à qual está submetido o trabalhador, examina também as dinâmicas de constituição de sistemas coletivos, as formas de exploração do sofrimento psíquico e as defesas psicológicas individuais e coletivas.

Quando falamos de saúde mental e trabalho, na maioria das vezes, associamos a organização do trabalho à divisão das tarefas, à divisão dos trabalhadores no espaço de trabalho e ao conteúdo da atividade. As maiores críticas da Psicodinâmica do Trabalho dirigem-se ao modelo taylorista-fordista, que produziu

a desqualificação, a alienação, a falta da possibilidade de criação e de transformação das tarefas na organização do trabalho. A intenção, segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), era instituir um modo operatório único para todos os trabalhadores, padronizando e generalizando todos os aspectos da organização do trabalho.

Hoje em dia, nas novas modalidades de organização e desenvolvimento das empresas são implementados alguns aspectos atuais, juntamente com os processos de organização do trabalho instituídos por Taylor. Esse tipo de modelo, chamado por Merlo (2000) de modelo “Frankenstein”, promove inúmeros problemas para o trabalhador, interferindo na saúde mental, principalmente através das pressões do tempo e ritmo da produção, relações autoritárias de gestão, falta do processo criativo e do reconhecimento pelo trabalho.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) comentam que o fator desestabilizador da saúde mental dos trabalhadores é a pressão que aparece na organização do trabalho e atua no funcionamento psíquico do sujeito. As pressões são também ligadas às condições de trabalho e têm por alvo o corpo dos trabalhadores. A relação entre saúde mental e trabalho liga-se à organização do trabalho, ou seja, à divisão das tarefas, ao seu conteúdo e à divisão dos trabalhadores (funções, competências, relacionamentos, vínculos, reconhecimento...).

O sofrimento emerge quando o trabalhador não satisfizer, não corresponder às imposições da organização do trabalho, gerando pressão no trabalho.

O sofrimento começa quando a relação homem e organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou de tudo de que

dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar a tarefa (DEJOURS, 1992, p. 52).

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) dizem que o sofrimento é inevitável na história do sujeito, sem exceção. O desafio da metodologia da Psicodinâmica do Trabalho é definir como os trabalhadores trabalham, quais as ações suscetíveis de modificar o destino no sofrimento, ou seja, como o sofrimento é transformado em criatividade e pode trazer benefícios à identidade do trabalhador, em relação ao seu fazer, ou quando a expressão do desejo é de tal forma bloqueada que produz sofrimento patogênico e posterior adoecimento do trabalhador.

Com esta perspectiva, entendemos o sofrimento não como uma debilidade orgânica, proveniente de uma doença ou de condições péssimas de trabalho, mas como sofrimento diante da insatisfação originada por uma organização rígida e imutável.

Por outro lado, para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) a questão coloca-se no “sentido” ou na “significação” do sofrimento e da doença, dependendo de como o sujeito está engajado nas relações que estabelece com seu trabalho e com o social.

A noção do sofrimento em Psicodinâmica do Trabalho, segundo os mesmos autores (1994), possui uma fonte dinâmica e empírica, e uma consistência teórica e “metapsicológica”. Além disso, é necessário conhecer as condições sociais e psicológicas nas quais o sofrimento tem uma “lógica essencialmente defensiva ou essencialmente criativa” (DEJOURS;ABDOUCHELI;JAYET, 1994, p. 137).

Assim, podemos definir dois tipos de sofrimento conforme a Psicodinâmica do Trabalho: o sofrimento patogênico e o sofrimento criador.

No sofrimento patogênico, segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), todas as margens de liberdade para a transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas, então não há mais possibilidades do trabalhador suportar as pressões rígidas, as frustrações, aborrecimentos, medos e sentimentos de impotência. Todos os recursos defensivos já foram explorados, e o sofrimento começa a destruir o aparelho mental e o equilíbrio psíquico do sujeito, levando-o ao adoecimento.

O sofrimento criador é quando o sujeito pode transformar o sofrimento em criatividade, contribuindo para a sua identidade de trabalhador. Os mesmos autores (1994) dizem que este sofrimento aumenta a resistência do sujeito, evitando o risco de uma desestabilização psíquica e somática.

Desta forma, as lutas dos trabalhadores no trabalho podem ser entendidas como expressões de esperança e desejo. Elas encontram significados, conforme Dejours (1992), nas lutas entre fatores patogênicos da organização do trabalho e nas condutas defensivas elaboradas pelos próprios trabalhadores.

[...] os trabalhadores em grupo são totalmente capazes de reconstruir a lógica das pressões de trabalho que os fazem sofrer, e podem fazer aparecer as “estratégias defensivas”, coletivamente construídas, para lutar contra os efeitos desestabilizadores e patogênicos do trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 127).

As estratégias defensivas são necessárias à proteção da saúde mental, têm o objetivo de proteger o sujeito contra as pressões provenientes do trabalho, mas, conforme Dejours (1999), também contribuem para estabilizar a relação subjetiva do sujeito com este trabalho, dificultando qualquer possibilidade de mudanças, funcionando como uma armadilha que insensibiliza quanto ao que o faz sofrer. Torna aceitável para o trabalhador aquilo que não deveria ser. Em alguns momentos as estratégias defensivas se tornam tão importantes para os trabalhadores que, quando esforçam-se para enfrentar as pressões do trabalho, acabam transformando as estratégias de defesa em objetivos para si.

Conforme Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), essa estratégia é chamada de ideologia defensiva quando a defesa se torna amplamente arraigada na cultura de trabalho do grupo. Então, no momento em que as estratégias defensivas são ameaçadas, a situação subjetiva é como se o sofrimento fosse resultado do enfraquecimento das estratégias defensivas, e ele passa a não mais ser reconhecido como decorrente do trabalho. As estratégias defensivas contribuem para assegurar a coesão, a construção do coletivo de trabalho e a cooperação em relação à organização do trabalho, mas, ao mesmo tempo, impedem que as causas do sofrimento sejam enfrentadas.

Segundo Dejours (1999), quando o sujeito<sup>1</sup> vivencia afetivamente o seu trabalho, percebe uma defasagem irreduzível entre a organização prescrita do trabalho e a organização real do trabalho. Em todas as situações de trabalho é

---

<sup>1</sup> O termo "sujeito" é uma denominação que, segundo Dejours (1999), designa quem vivencia afetivamente a situação em questão.

impossível cumprir todos os objetivos da tarefa seguindo à risca todas as prescrições e procedimentos. A gestão concreta da defasagem entre o prescrito e o real depende de tudo o que os trabalhadores acrescentam ao seu trabalho, individual e coletivamente da sua inteligência (impulsos afetivos, cognitivos) para tornar mais eficaz e real a organização.

Nos estudos de Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), os trabalhadores, quando atribuem a si mesmos o poder de ação sobre a organização do trabalho, chegam a concretizar uma organização real bem diferente da organização prescrita. Este poder de ação, de grande fecundidade, na visão da produtividade, da segurança, da qualidade e da transformação da organização do trabalho, testemunha justamente aquilo que seriam os ganhos da emancipação diretamente investidos no trabalho e nas relações sociais. A autonomia é imediatamente utilizada em benefício do trabalho, que é, por sua vez, gerador de um prazer que sabemos ser favorável à saúde mental.

Conforme os mesmos autores (1994), a organização do trabalho é uma relação intersubjetiva e social. A técnica é maleável, podendo ser organizada e reinterpretada pelos trabalhadores. Mas, além da técnica, estão as relações humanas que modificam e formam a técnica. Essa forma é dada pela história, pelo coletivo, pelas relações de solidariedade, subordinações, reconhecimentos, lutas e conflitos.

O reconhecimento do trabalhador pelo coletivo, as relações que os trabalhadores estabelecem com os colegas, através de seus atos e projetos, enriquecem a identidade de “ser trabalhador”, reforçando sua subjetividade. Este é

um aspecto muito importante a favor da qualidade de vida do trabalhador. A solidariedade e o compromisso de ordem ética são construídos nas ações coletivas de trabalho, desempenhando um papel fundamental no fortalecimento da saúde.

Segundo Dejours (1999), o reconhecimento mostra-se decisivo na motivação e na possibilidade de transformar o sofrimento em prazer no trabalho. Quando a qualidade do trabalho é reconhecida, os esforços, as angústias, as dúvidas e os desânimos adquirem sentido para o trabalhador.

A saúde mental do trabalhador traz mobilidade para buscar e estruturar seus afazeres, constituir relações mais democráticas de gestão, estabelecendo novas formas de divisão do trabalho, menos alienantes e mais produtivas. A saúde mental no trabalho é possível quando, no cotidiano dos trabalhadores, pelas suas ações e movimentos, eles buscam melhores condições para organizar o trabalho e para viver.

Assim, a discussão proposta aqui estará marcada pela problematização das formas de organização do trabalho e sua relação com a saúde mental, associada à autogestão em um empreendimento de economia popular solidária.

A economia solidária, em seus princípios estruturantes, promete a possibilidade de visualizar potências que mostrem outros modos de vivenciar e analisar o trabalho, que permitam gerar renda, buscar espaços de criatividade, promover a autonomia, interferir e viver a organização do trabalho. O princípio norteador das organizações solidárias é que os trabalhadores passem a autogerir-se e assumam o controle do processo produtivo da empresa solidária.

[...] a eficiência de um empreendimento solidário repousa na racionalidade específica dos integrantes, determinada pela apropriação coletiva dos meios de produção, pela autogestão e pelo trabalho associado (GAIGER, 2001, p.127).

### **1.3 TRABALHO E ECONOMIA SOLIDÁRIA**

As transformações do sistema capitalista, ligadas às políticas neoliberais, são responsáveis por diversos problemas sociais. Segundo Paez (2002), os princípios e postulados básicos do neoliberalismo priorizam o individualismo, o êxito econômico como norma ética, o mercado como único regulador e árbitro do processo econômico. O Estado e as organizações sociais e políticas, como os sindicatos, são impedidos de intervir nas atividades e nos processos econômicos. O Estado fica com a função essencial de favorecer o livre funcionamento do mercado. Esses postulados das correntes neoliberais consolidam o sistema hegemônico da economia a partir da década de 80.

As muitas expressões da questão social na contemporaneidade dizem respeito ao movimento permanente de transformação da organização e da gestão do trabalho, na perspectiva de alcançar novas fontes de lucro e reduzir os custos. O impacto social está no aumento dos desempregados, subempregados, excluídos, nas dificuldades no dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, na redução de postos de trabalho, no aumento de populações que vivem nas ruas, no aumento da informalidade e em maiores riscos para a saúde dos trabalhadores.

[...] a empresa funciona também, e aparentemente cada vez mais, como uma máquina de vulnerabilizar, e até mesmo como uma máquina de



excluir. E faz isso duplamente [...] a competitividade acarreta a desqualificação dos menos aptos (CASTEL, 1998, p. 519).

O movimento de muitos trabalhadores excluídos do mercado é constituir um trabalho por conta própria; alguns conseguem se sustentar economicamente, outros, na sua maioria, procuram sem sucesso um trabalho assalariado.

Ao longo da história, muitas experiências manifestaram concepções e relações de controle dos trabalhadores sobre o processo de produção. Segundo Singer (1998), desde o século XIX, os trabalhadores vêm constituindo, por iniciativa própria, cooperativas e outras formas produtivas de tipo familiar, associativo e mesmo microempresariais.

O processo histórico da formação das cooperativas, originalmente, é o cooperativismo operário, que surgiu das lutas de resistência contra a Revolução Industrial, no decorrer dos séculos XIX e XX. Foi concebido e praticado por Robert Owen, a partir de 1771, e acompanhado pelos diversos movimentos sociais de cada época. Algumas cooperativas, segundo Singer (2003), apresentavam-se como autênticas cooperativas autogestionárias, e outras, com o passar do tempo, tornaram-se mais competitivas do que estabelecimentos convencionais.

A relação histórica com o cooperativismo é reconhecida e retorna no final do século XX, conforme Singer (2003), como resposta ao desemprego, aos excluídos do mercado (por causa da idade avançada, falta de qualificação ou de experiência profissional, discriminação de raça ou gênero...). Nesses contextos sociais, assume um papel importante de possibilidade de (re)inserção social. A partir da década de

80, com o aumento do desemprego e da pobreza, tem aumentado o número de experiências de autogestão nas quais os trabalhadores são proprietários dos meios de produção.

Autogestão é um exercício de poder compartilhado, que qualifica as relações sociais de cooperação entre as pessoas e/ou grupos, independente do tipo das estruturas organizativas ou das atividades, por expressarem intencionalmente relações sociais mais horizontais (ALBUQUERQUE, 2003, p. 20).

No contexto socioeconômico brasileiro, que segue a tendência internacional, cresce o número de empreendimentos associativos que se integram à economia solidária, os quais, segundo Gaiger (2001), têm como característica fornecer alternativas de geração de renda, nas quais estão os indivíduos que vivem da venda da sua força de trabalho e buscam uma alternativa econômica. Os empreendimentos são constituídos por indivíduos desempregados que nessas experiências encontram lugar. Esses sujeitos estão à “margem” dos sistemas convencionais de geração e distribuição de riqueza, excluídos do mercado e sem proteção do Estado. É importante destacar que a maioria destes empreendimentos estão amparados por grupos populares de economia familiar. Assim, aparecem como extensão dos grupos familiares, onde encontram sua essência e funcionalidade.

[...] é desse conjunto de unidades domésticas, suas redes e aparatos que pode derivar-se um subsistema econômico, relativamente autônomo e autárquico, orientado estrategicamente pela reprodução ampliada de seus membros (CORAGGIO, 2000, p. 36).

Quando fazemos uma análise histórica, a partir dos anos 90, sobre o ressurgimento da economia solidária, percebemos as diferenças entre os empreendimentos.

[...] economia solidária, um híbrido formado por atividades recíprocas desenvolvidas por voluntários, atividades de mercado desenvolvidas por profissionais e atividades financiadas por subsídios estatais (SINGER, 2004, p. 7).

Além disso, a geração de renda não é a principal pauta dos grupos da economia solidária. O que foi diagnosticado por pesquisa do CAMP (2002) é que são espaços de convívio e de experimentação de formas de produção diferentes, e a organização do trabalho é definida pelo grupo de sócios.

Este dado mostra que os empreendimentos podem ser viáveis socialmente, pois cumprem papéis sociais importantes que promovem a criação ou reconstrução de laços sociais.

Essas experiências de gestão solidária buscam uma oposição à economia do capital, na qual o trabalhador está afastado de seu fazer e/ou do produto do seu trabalho. As propostas teóricas vêem na gestão solidária um exercício de poder compartilhado que pode qualificar as relações sociais de cooperação entre os integrantes do grupo. Este movimento propõe-se uma organização econômica e social que rompa com o individual e estabeleça o coletivo como central nas relações de trabalho.

O desafio é vivenciar o trabalho como uma atividade que possibilita emancipação, criação, solidariedade e reconstrução de laços sociais, uma vez que, segundo Castel (1998), a sociedade assalariada é ameaçada pela quebra do laço social através da “invalidação social”.

O compartilhar na economia solidária promove ações, através da solidariedade, para construir e reforçar os laços sociais que possibilitem que o sujeito e/ou o coletivo a transforme criativamente o trabalho e cuide de sua saúde.

A resistência e a transformação da forma de dominação que marca a sociedade contemporânea demandam a construção de uma solidariedade orgânica baseada no respeito à diferença e na reconstrução do laço social a partir de um código moral menos restritivo. Este é o desafio dos novos movimentos sociais (NARDI, 2002, p. 54).

Segundo Singer (2004), um dos quatro princípios do comportamento econômico, conforme Karl Polanyi, é a reciprocidade. Este princípio se refere à solidariedade entre membros da sociedade com o objetivo de criar ou reforçar laços sociais.

Segundo Gaiger (2001), a solidariedade expressa-se no ideário e na prática de grande número de empreendimentos econômicos, sendo que os trabalhadores participam deles por falta de alternativas de subsistência ou movidos pela força de suas convicções. Esses empreendimentos constituem-se de atividades de trabalho e atividades de cunho social e educativo baseadas nos valores da solidariedade e da reciprocidade.

Os empreendimentos solidários procuram fazer da cooperação uma possibilidade de sustento para o desempenho e a qualificação dos grupos. Essas práticas econômicas populares contemporâneas inserem-se, segundo autores como Razeto (1997), e Mance (2000), no fenômeno da economia solidária, que compreende um grande número de segmentos sociais, agentes e instituições, tais como: bancos cooperativos, redes de comércio alternativo, incontáveis associações, cooperativas com o objetivo de desenvolver atividades econômicas e de criar postos de trabalho e vivenciar relações solidárias, entre si e com a sociedade.

### **1.3.1 Economia Solidária no Brasil**

Os grupos de economia solidária no Brasil organizam-se das mais diferentes formas, como: associações, grupos de produção, cooperativas de trabalhadores e empresas de pequeno e médio porte. A estruturação dos empreendimentos autogestionáveis acontece através de diversas fontes de fomento, entre elas o poder público e os movimentos sociais.

Há muito tempo, segundo pesquisas desenvolvidas pela Cáritas (1995) e Gaiger (1996), no interior do país e nas periferias urbanas proliferam pequenas iniciativas comunitárias, através de ações mobilizadoras de movimentos sociais; parcelas do sindicalismo e inúmeras entidades civis fomentam a prática através da assessoria técnica e da cooperação econômica. Atualmente, novos atores sociais surgem para promover a atuação dos empreendimentos, e aparecem novas ONGS (Organizações Não Governamentais), instituições como universidades e fundações de pesquisa.

No contexto brasileiro, algo importante a destacar são os estudos e estimativas que indicam importantes avanços nas experiências dos empreendimentos do movimento da economia solidária, tais como estudos das cooperativas no Rio de Janeiro (TIRIBA, 2000); experiências de São Paulo (CASTRO; PASCALI; WHITACKER, 2000 E GHIRARDI, 2004); grupos de economia solidária no Rio Grande do Sul (GAIGER, 2001, e TITTONI, 2004) , assim como as experiências das incubadoras universitárias descritas por Singer (2000) e Ghirardi (2004). Esses estudos relatam e analisam as experiências de formas de resistência ao capitalismo e de produção de novos modos de trabalhar.

### **1.3.2 Economia Solidária no Rio Grande do Sul e em Porto Alegre**

A experiência de economia solidária no Rio Grande do Sul (RS) e em Porto Alegre é observada como uma estratégia de trabalho e de resistência à pobreza e ao desemprego.

Em 1998, foi escrita a Carta de Porto Alegre no primeiro Encontro Latino-Americano de Cultura e Socioeconomia Solidária, que reuniu representantes de vários países da América do Sul. Este documento criou uma aliança para fomentar um pólo de Socioeconomia Solidária. Seus protagonistas propuseram um trabalho criativo, livre de opressão, exploração e que produzisse o que faz falta para satisfazer as necessidades culturais, físicas, espirituais e afetivas. A proposta considera a Socioeconomia Solidária como uma forma de viver que abrange a integralidade do ser humano, uma nova cultura e uma nova forma de produzir. Apontaram nas experiências outras lógicas de participação, criatividade, processos

de autogestão e autonomia. Como empreendedorismo solidário sugeriram iniciativas de produção com um sentido positivo de trabalho, para desenvolver pessoas livres, que sabem por que e para que trabalham e produzem. A proposta diz respeito à organização e decisão do destino de todos os recursos, inclusive os financeiros. Os participantes propuseram-se promover relações econômicas justas, solidárias e responsáveis em todos os elos da cadeia de produzir, distribuir, comercializar e consumir.

Segundo Santos (2002), a economia solidária tem o objetivo de promover o desenvolvimento e o conhecimento sobre o fazer do trabalhador, recuperar o controle e a propriedade sobre os meios de sua atividade. O trabalho vai se recompondo socialmente a partir do encontro solidário entre os trabalhadores, na cooperação e integração dos objetivos coletivos.

A realidade no Rio Grande do Sul (RS), conforme estudos de Gaiger (2001) sobre movimentos da economia solidária, mostra diversos aspectos, compostos de motivações e iniciativas com origens e naturezas semelhantes, próprias a cada região e atividade que produzem, mas sem que se comportem como uma “nova totalidade social”.

Não se pode afirmar que exista no Rio Grande do Sul uma economia solidária configurada como um campo integrado e sistêmico, mas uma teia enorme e variada de iniciativas econômicas de cunho associativo, diversamente organizadas, aglutinadas por vezes em segmentos que gravitam normalmente em órbita própria (GAIGER, 2001, p. 269).

Através do caráter germinal e espontâneo dos empreendimentos no Estado e das diversas iniciativas que surgiram através de mediações de apoios e incentivos

do poder público e de ONGs, a economia solidária se expande, diversifica e adquire espaço. Conforme Gaiger (2001), ela atinge um poder de impacto exponencialmente maior e compõe um quadro diferenciado em relação às concepções, aos objetivos e aos métodos de trabalho.

O surgimento de novos grupos e a expansão das demandas financeiras às entidades e órgãos públicos demonstram que há um grande número de trabalhadores atraídos pela proposta associativa. A Secretaria Municipal de Produção, Indústria e Comércio da Prefeitura de Porto Alegre (SMIC-PMPA) desenvolveu, de 1989 a 2004, ações de fomento para que grupos de baixa renda se organizem solidariamente.

As linhas de trabalho da SMIC-PMPA se direcionam a associações de reciclagem do lixo urbano e a grupos empreendedores, nos ramos do artesanato, confecções e prestação de serviços. Além da formação técnico-gerencial e da intermediação visando ao provimento de recursos, a prefeitura oferece a alguns grupos um período de incubação, no qual instalações adequadas servem ao funcionamento e à consolidação de novos empreendimentos produtivos (GAIGER, 2001, p. 117).

A SMIC-PMPA, para efetivar o período de incubação dos grupos, criou incubadoras e constituiu com os diversos empreendimentos o Fórum Metropolitano de Economia Popular Solidária (FMEPS) e o Fórum Porto Alegre de Economia Popular Solidária (FPOAEPS). Os Fóruns, enquanto movimento social, têm como objetivo integrar o grande número de organizações solidárias, promover espaços de comercialização, apoiar e capacitar os empreendimentos, possibilitar trocas e socialização das soluções metodológicas, organizar e operacionalizar os empreendimentos para que valorizem a prática e proporcionem uma real e significativa (re)inserção social. A proposta de gestão solidária é de promover uma



organização econômica e social que rompa com o individualismo e propõe-se a coletivização das relações de mercado. O desafio é vivenciar a importância fundamental do trabalho como uma atividade que possibilita emancipação, criação e solidariedade.

O empreendimento da economia solidária constitui-se em conjunto de práticas sociais que se caracterizam pela natureza democrática das tomadas de decisão, que propiciam a autonomia de um coletivo (ALBUQUERQUE, 2003, p. 20).

A forma associativa nos empreendimentos solidários se estabelece pela vinculação dos trabalhadores da economia solidária com as atividades que executam, as condutas, os comportamentos, as vivências de sofrimento/prazer, a organização do trabalho e as relações sociais. Esses aspectos referem-se à saúde mental dos trabalhadores e aos modos de viver o trabalho. O desafio para compor relações que promovam a saúde mental no trabalho está em possibilitar ao sujeito e ao coletivo transformar criativamente seu trabalho. O trabalhador deve reconhecer que a organização do trabalho pode adoecer e/ou fortalecer, promover desconforto ou conforto, dificuldades ou facilidades nas relações interpessoais e é potencialmente geradora de sofrimento e/ou prazer no trabalho.

Segundo pesquisa do CAMP (2002), de maneira geral, os empreendimentos estão se constituindo como um espaço de convivência, experimentando novos modos de viver o trabalho e as trocas sociais. A viabilidade social aparece quando os grupos cumprem a função de atribuir importantes papéis sociais para os trabalhadores. Porém, a economia solidária ainda aparece como uma economia marginal e relaciona-se com a economia capitalista em uma frágil situação no que se

refere à viabilidade econômica. O desafio é fazer coincidir a viabilidade social com a viabilidade econômica.

## **2 METODOLOGIA**

Esta pesquisa é eminentemente qualitativa e buscou sujeitos que representassem os diferentes setores de trabalho. O nosso objetivo não é de generalizar as conclusões para a economia solidária como um todo, mas sim de trazer considerações e compreender a relação da saúde mental com a organização do trabalho em uma cooperativa que define-se como um empreendimento da economia solidária.

Os resultados desta investigação pretendem contribuir para a construção de conhecimento acerca da temática em questão.

### **2.1 O INTERESSE E A DEFINIÇÃO DO LOCAL DE PESQUISA**

O interesse foi de pesquisar a organização do trabalho e a sua repercussão na saúde mental dos trabalhadores em uma cooperativa do movimento da economia solidária como nova possibilidade de trabalho e renda. A relação saúde mental/organização do trabalho em uma cooperativa de costureiras e serígrafos, particularidades da UNIVENS, ainda não foi investigada. Existem as referências de uma tese de doutorado em Ciências Sociais defendida recentemente, cujo assunto é o trabalho na economia solidária, de Wautier (2005), e outra pesquisa de mestrado da USP sobre a relação da cooperativa com a vida cotidiana das cooperativadas, que está em fase de pesquisa de campo. Segundo pesquisa do CAMP – Centro de Assessoria Multiprofissional (2002), uma grande parcela da população tem relação

com o movimento de economia solidária, indicando o quanto este é um tema com possibilidades de mobilização e organização. Assim, o tema escolhido ajuda a suprir uma lacuna da pesquisa neste novo campo de estudos sobre o trabalho.

Escolhi pesquisar a UNIVENS porque a cooperativa está no mercado de trabalho há nove anos, é pioneira e está consolidada dentro do movimento de economia solidária, e sua trajetória é reconhecida como exemplar pelos demais empreendimentos. Os sócios da cooperativa participam ativamente das reuniões dos fóruns de economia solidária, trabalham nas lojas e nas feiras vendendo as camisetas da cooperativa.

Além disso, acompanhamos a constituição, a legalização e o percurso do empreendimento no movimento da economia solidária através do trabalho que desenvolvemos na Prefeitura Municipal de Porto Alegre<sup>2</sup>.

## **2.2 ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS**

Os primeiros contatos para negociar a realização da pesquisa foram feitos em novembro de 2003, na reunião do Fórum Porto Alegre de Economia Solidária (FPOAES). Combinei que levaríamos uma proposta para o grupo e recebemos o convite para um seminário/festa da cooperativa.

---

<sup>2</sup> Trabalhamos como terapeuta ocupacional, desde 1995, na GerAção/POA, Oficina de Geração de Renda-Secretaria Municipal de Saúde/PMPA. Na Oficina desenvolvemos ações intersetoriais com objetivo de reinserção social, através da atividade trabalho, para usuários da saúde mental, saúde do trabalhador e comunidade excluída do mercado de trabalho.

O seminário e coquetel da UNIVENS foi promovido pelo grupo e contou com a participação da SMIC-PMPA, com a presença do ministro da Educação Tarso Genro, representantes da Agência de Crédito da ADS/CUT (ECOSOL) e representante do governo de Badalona, Catalunha/Espanha, através da entidade Federació de Societats Laborals de Catalunya (FESALC), que financia empreendimentos solidários no Terceiro Mundo. No coquetel foi efetivado o auxílio financeiro e técnico para a cooperativa com os diversos representantes citados. Várias propostas de auxílio foram encaminhadas, entre elas a do financiamento para a compra de um terreno no bairro Sarandi e a construção da sede da cooperativa.

Em janeiro de 2004, conhecemos o espaço da cooperativa, esclarecemos o objetivo da pesquisa e a vinculação desta com o Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS.

Apresentamos a metodologia da pesquisa, e a proposta foi encaminhada à assembléia para aprovação. Após duas semanas, obtivemos o aceite da pesquisa.

A fim de buscar elementos para desenvolvermos a análise na pesquisa, utilizamos duas estratégias metodológicas. Inicialmente realizamos entrevistas individuais semi-estruturadas buscando conhecer as trajetórias de vida e profissionais dos(as) trabalhadores(as) que compõem a cooperativa (o roteiro encontra-se no Apêndice A); em um segundo momento, houve grupos de discussão a respeito das categorias que emergiram das entrevistas individuais. Utilizamos os conceitos oriundos da Psicodinâmica do Trabalho como forma de compreender a relação entre a saúde mental e a organização do trabalho.

As entrevistas semi-estruturadas foram utilizadas com o objetivo de conhecer os(as) trabalhadores(as), a fim de identificar demandas para efetivar a metodologia da Psicodinâmica do Trabalho. Segundo Dejours (1992), para começar uma pesquisa deve existir uma solicitação, e esta somente será considerada se for proveniente dos trabalhadores.

Em maio de 2004 iniciamos a pesquisa de campo na UNIVENS, conforme a disponibilidade de horários dos(as) trabalhadores(as), que executam diferentes atividades na cooperativa e se dispuseram a participar da pesquisa.

As entrevistas semi-estruturadas foram realizadas junto ao local de trabalho. Antes de cada entrevista os(as) cooperativados(as) foram informados dos objetivos da pesquisa e foi reiterada a não obrigatoriedade de sua participação. Uma vez aceito, os(as) trabalhadores(as) assinaram o Termo de Consentimento Pós-Informação (Apêndice B).

Nove cooperativados(as) participaram, trazendo suas vivências do trabalho. As entrevistas foram gravadas, tendo duração média de noventa (90) minutos.

Conforme solicitação da cooperativa, em julho terminei as entrevistas e nos afastamos do campo, devido à grande demanda de produção para o Fórum Mundial da Educação.

Transcrevemos e analisamos as entrevistas semi-estruturadas e observamos que temas repetiam-se nas falas dos sujeitos da pesquisa. Analisamos esses temas como possíveis demandas para os encontros coletivos.

Iniciamos a segunda etapa em agosto de 2004. Selecionamos e encaminhamos a proposta da segunda etapa, com sugestão de horários e temas trazidos nas entrevistas sobre a organização do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores, tais como: direitos trabalhistas, autonomia, identidade com o trabalho, flexibilidade de horários, cotidiano do trabalho, divisão da produção, divisão da renda, relações com o coletivo, trabalho em família, relações afetivas, comunicação e dinâmica nas assembléias, economia solidária/solidariedade como discurso.

Na segunda etapa fizemos os encontros coletivos tal como propostos pela Psicodinâmica do Trabalho. Conforme Dejours (1986), esse momento acontece no local identificado com o trabalho e os sujeitos da pesquisa reúnem-se em grupo. Os encontros coletivos na UNIVENS foram quatro e aconteceram em nove (9) de setembro, dezesseis (16) de setembro, sete (7) de outubro e quatorze (14) de outubro de 2004, tendo a duração de duas horas, em média.

A Psicodinâmica do Trabalho como estratégia metodológica somente foi possível porque tomamos a liberdade de fazer adaptações<sup>3</sup> tendo o cuidado de manter a essência do estudo.

Segundo Dejours (1992), o mais importante para a pesquisa é o discurso do coletivo dos trabalhadores. Informamos os participantes sobre as características da metodologia e dissemos que não seria necessário que todos os sujeitos da pesquisa participassem de todos os grupos.

---

<sup>3</sup> Usamos atividades no início dos grupos com o objetivo de descontrair e ampliar a possibilidade de comunicação nos encontros coletivos. As atividades são utilizadas pelos terapeutas ocupacionais como ferramenta de trabalho.

Quando os grupos iniciaram, percebi que havia um problema de compreensão relativo à metodologia ou algo que ali estava colocado, pois os(as) integrantes organizaram-se em escalas, como fazem para participar das feiras representando a cooperativa. Recebemos o horário e o nome dos integrantes divididos em três grupos, como uma escala. (Apêndice C).

Retomamos a discussão da metodologia, do objetivo e solicitamos uma nova organização dos grupos. Na assembléia de setembro, os sujeitos da pesquisa discutiram a metodologia e, após, reiniciamos os grupos.

Nos encontros coletivos dediquei atenção especial aos comentários, piadas, brincadeiras, referências relativas ao prazer e/ou sofrimento no trabalho, silêncios e dúvidas em relação ao futuro.

O recurso da atividade como ferramenta foi utilizado no primeiro momento dos grupos, com o objetivo de descontrair e ampliar a possibilidade de comunicação, expressão e abordar a organização do trabalho e suas repercussões na saúde mental. Estas atividades, segundo Ferrari (1997), usadas pelo terapeuta ocupacional, oportunizam, a partir do conhecimento da técnica, a expressão e a comunicação nos grupos. Este material deu origem ao capítulo 4.



## 2.3 SUJEITOS DA PESQUISA

A participação na pesquisa foi espontânea. Os(As) trabalhadores(as) colocaram-se à disposição para a proposta da pesquisa, quando foi discutida em assembléia, no mês de abril.

Os sujeitos da pesquisa realizam atividades diferentes na cooperativa:

- Duas costureiras que trabalham dentro do espaço da cooperativa.

(Obs: Após a entrevista e antes de iniciar os grupos, uma das entrevistadas começou a trabalhar a domicílio, devido ao horário da escola do filho).

- Duas costureiras que trabalham “fora” (domicílio).

(Obs: Utilizaremos o termo “de fora”, conforme empregado pelas cooperativadas).

- Uma cooperativada que realiza a atividade de corte e recepção do cliente.

- Quatro integrantes da serigrafia.

Todos estiveram presentes nas entrevistas semi-estruturadas e nos encontros coletivos. No primeiro encontro houve a participação de três trabalhadores(as), no segundo encontro de outros(as) três, no terceiro encontro de oito trabalhadores(as), no quarto e último encontro houve a participação de todos(as) os(as) integrantes da pesquisa.

## 2.4 CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO DE CAMPO

Na realização do trabalho de campo tivemos vários imprevistos e algumas dificuldades, tais como:

No primeiro momento o fato de estar na cooperativa como pesquisadora era estranho para os(as) trabalhadores(as), pois a identidade “ser da prefeitura” permaneceu muito presente nos primeiros meses. Sentia que atrapalhava o fato de trabalhar na prefeitura, de conhecer e fazer várias atividades junto aos técnicos do núcleo de economia solidária da SMIC/PMPA, além de participar ativamente das feiras, reuniões e seminários. Então, a partir de maio de 2004 procuramos nos afastar de algumas dessas atividades.

Avaliamos como importante este afastamento para o papel de pesquisadora e para o grupo. Em agosto, após inúmeros desencontros para reunir o grupo, a fim de seguir a metodologia, uma trabalhadora disse: *“Eu precisei te ligar para propor um outro horário, mas perdi o teu telefone. Agora vou colocar o teu nome e telefone no livro de endereços da cooperativa”*, e foi a partir deste momento que o lugar de pesquisadora se concretizou.

Durante a realização das entrevistas semi-estruturadas, havia outra pesquisadora na cooperativa, e nos encontramos algumas vezes. Esta pesquisadora utilizava metodologia cartográfica e permaneceu muitos dias na cooperativa; os sujeitos da sua pesquisa eram outros e ela vinha para Porto Alegre, de tempos em tempos, hospedando-se perto da UNIVENS. Na fala dos(as) trabalhadores(as). Durante as entrevistas os(as) trabalhadores(as) citavam a pesquisadora, falavam

sobre seu comportamento, sobre a participação no cotidiano do trabalho e sobre o que perguntava. Sentiam-se orgulhosos, pois ela vinha da Universidade de São Paulo (USP) para pesquisar a UNIVENS.

A partir de agosto todos os cooperativados participaram de um curso de formação de empreendimentos de economia solidária, na Incubadora. O curso estava previsto até dezembro de 2004 e foi ministrado pelo pessoal da CUT/ADS.

Através dos(as) trabalhadores(as), percebemos a importância do curso no desenvolvimento da cooperativa, inclusive em relação à organização do trabalho e conseqüentemente à saúde mental. O tempo para produzir e os assuntos do curso apareceram diversas vezes como exemplos dos temas que discutimos durante os grupos.

Para a pesquisa, o curso trouxe alguns contratempos em relação aos horários dos grupos. Os trabalhadores queixavam-se da dificuldade de administrar o tempo de produção, o curso e os encontros coletivos.

Outra dificuldade foi quando marcamos um encontro na quinta-feira anterior ao final de semana das eleições municipais. O encontro foi suspenso pela coordenadora da cooperativa, devido à produção de camisetas para políticos. Relataram o atraso da malha e da produção. Nesse dia observei o ambiente da cooperativa totalmente desorganizado, tecido pelo chão, os(as) trabalhadores(as) muito apreensivos(as), atrapalhados(as), alterados(as), em sofrimento psíquico. Para dar conta da demanda trabalharam toda a noite.

Como relatamos anteriormente, os sujeitos da pesquisa dividiram-se em escalas de três integrantes por encontro. A organização dos nomes para participar dos grupos parecia corresponder a escalas que costumam fazer para as feiras, seminários e outras atividades de que participam como representantes da UNIVENS. Ao apontarmos esta reprodução na relação, organizamos os horários dos outros encontros coletivos.

Os grupos eram considerados pelos(as) cooperativados(as) um momento de “não trabalho”, o que produzia resistência; entretanto, quando estavam em grupo havia uma dificuldade em encerrar os encontros, parecia que naquele momento efetivava-se a necessidade de debater e de discutir. Neste espaço de “não trabalho” era possível falar sem temores.

Durante a pesquisa de campo, de maio a outubro de 2004, ficamos muitas tardes na UNIVENS, observamos as atividades<sup>4</sup> e obtivemos informações sobre a história do empreendimento nos seus diferentes espaços.

No próximo capítulo exploraremos os relatos dos sujeitos de pesquisa, os quais trazem a história coletiva da cooperativa e a trajetória individual de cada sócio. Dizem das constituições familiares, dos aprendizados, das experiências anteriores de trabalho, das perspectivas futuras e falam sobre suas vivências no cotidiano de trabalho.

---

<sup>4</sup> A palavra “atividade”, diferente de “tarefa”, refere-se à maneira como o trabalhador usa seu corpo e suas competências para realizar a tarefa. É o modo de agir do trabalhador para realizar seu trabalho, faz parte do mundo das ações.

### **3 COOPERATIVA DE COSTUREIRAS UNIDAS VENCEREMOS – UNIVENS: HISTÓRICO E TRAJETÓRIAS DOS(AS) TRABALHADORES(AS)**

#### **3.1 HISTÓRIA DA UNIVENS**

A UNIVENS – Cooperativa de Costureiras Unidas Venceremos Ltda. – localiza-se na Vila Nossa Senhora Aparecida de Porto Alegre, no bairro Sarandi, em Porto Alegre, RS. A cooperativa constituiu-se formalmente no ano de 1996, como iniciativa de propriedade e gestão coletiva. Desde 2002 é uma cooperativa associada à ECOSOL/CUT (Cooperativa Central de Crédito e Economia Solidária – Central Única dos Trabalhadores), que tem como princípio a cooperação e não o lucro dos associados.

A cooperativa surgiu com um objetivo empreendedor, como alternativa de trabalho e renda em um momento de grande desemprego na região. As cooperativadas relatam que pensaram em criar um local para trabalhar, onde as decisões seriam tomadas em conjunto.

Trinta e cinco mulheres reuniram-se em 1995, para criar uma cooperativa. Elas tinham idade entre 19 e 72 anos, muitas sabiam costurar, cuidavam dos filhos e precisavam gerar renda. Dizem também que precisavam de uma alternativa para dar sentido à vida. Elas estavam fora do mercado de trabalho por diferentes motivos, idade avançada, aposentadoria, doenças, filhos pequenos, escolaridade baixa e pouca qualificação.

Algumas dessas mulheres eram atendidas no posto de saúde da região. Relatam que o dentista, coordenador do posto de saúde naquele período, sugeriu que elas costurassem para o Grupo Hospitalar Conceição. Então, combinaram que durante a festa do posto de saúde o grupo, já previamente constituído, seria apresentado para o diretor do Grupo Hospitalar Conceição.

A partir da apresentação, conversaram e combinaram uma possível prestação de serviços de costura. Nesta época, marcaram uma reunião com o Grupo Hospitalar Conceição e combinaram verbalmente a prestação de serviços. A formalização somente poderia ocorrer após o grupo estar constituído legalmente como cooperativa.

O processo para a legalização foi muito demorado, devido à burocracia e ao tempo necessário para efetivar legalmente o empreendimento. Neste período muitas mulheres abandonaram o projeto. Vinte e cinco mulheres permaneceram, criaram e legalizaram a cooperativa, em maio de 1996.

Quando o grupo tornou-se uma cooperativa, o Grupo Hospitalar Conceição já havia firmado um convênio de prestação de serviços de costura com o Presídio Feminino Madre Peletier.

O grupo resolveu, mesmo assim, trabalhar junto. *“Sozinha é difícil, junto se partilha, é vencer juntos para uma vida um pouco melhor.”*

Inicialmente costuravam qualquer peça, tinham muitos encargos para pagar, muitas dificuldades e pouco dinheiro.

A partir da cooperativa, algumas trabalhadoras relatam que tiveram várias mudanças na vida, voltaram a estudar e passear. *“Me sinto mais gente, na sociedade”...*

O Sindicato dos Metalúrgicos foi o primeiro cliente “de peso”. Eles abriram uma licitação para confecção de camisetas, e a UNIVENS ganhou a concorrência. Relatam que foi um trabalho com quantidade e completo.

Nesta época, o grupo encontrava-se na igreja e/ou no espaço do salão da igreja, lugar pequeno e inadequado. Cortavam coletivamente as peças todos os dias, armavam as mesas e no fim do dia organizavam todo o salão. Costuravam individualmente, cada uma na sua casa. Quando o produto estava pronto, reuniam-se para o organizar e entregar.

Em 1999, através da SMIC, Cáritas e outras instituições efetivou-se o movimento da economia solidária com o objetivo de constituir feiras e espaços de vendas coletivas, promover a criação de grupos de autogestão e novas possibilidades de gerar trabalho e renda. Ao longo dos anos, com a constituição de diversos grupos, o movimento de economia solidária se fortaleceu e conquistou alguns espaços em Porto Alegre e na região metropolitana.

A cooperativa buscou auxílio no orçamento participativo da região e, assim, conseguiu criar a Incubadora Tecnológica da Zona Norte com o objetivo de promover a constituição de grupos de autogestão naquela região. Foi o primeiro grupo que entrou na Incubadora. Atualmente, existem vários empreendimentos que utilizam aquele espaço.

A UNIVENS é uma referência de cooperativa que consegue gerar trabalho e renda, dentro do movimento da economia solidária. O grupo, neste seu percurso, recebeu apoio técnico e financeiro de diversas instituições, como: Secretaria Municipal de Indústria e Comércio – Prefeitura Municipal de Porto Alegre (SMIC/PMPA), Cáritas, Agência Central de Crédito e Economia Solidária – ADS/Central Única dos Trabalhadores (ECOSOL ADS/CUT), Federació de Societats Laborals de Catalunya (FESALC) e outras.

A cooperativa, atualmente, é constituída por 22 trabalhadores(as) e já completa nove anos de existência. Tem nove cooperativadas, sócias fundadoras, que continuam na cooperativa. Em janeiro de 2005, saiu do processo de incubação e mudou-se para um prédio próprio.

A UNIVENS participa ativamente dos fóruns de economia popular solidária, orçamento participativo, das lojas, dos diversos eventos de economia solidária (encontros, seminários, feiras) e de diversos cursos. A coordenadora da UNIVENS está na coordenação do Fórum Porto Alegre de Economia Solidária, e os(as) trabalhadores(as) representam e divulgam a cooperativa em diferentes espaços.

### **3.2 PERFIL E TRAJETÓRIA DOS(AS) TRABALHADORES(AS)**

A trajetória dos(as) trabalhadores(as) da UNIVENS tem muitas características comuns. O grupo que participou da pesquisa é constituído de sete mulheres e dois homens. Esses(as) trabalhadores(as) exercem diferentes atividades e têm idade entre 22 e 59 anos. Alguns trabalhadores não chegaram a concluir o



primeiro grau, e outros terminaram o segundo grau. A maioria têm filhos pequenos, são casados(as) e necessitam da renda para o sustento da casa. Têm baixa escolaridade e pouca qualificação profissional. Exercem, na maioria, uma atividade que aprenderam quando pequenas e/ou aprenderam na cooperativa com as trocas de experiências. O tempo de participação é variável, havendo desde integrantes que estavam no projeto de formação da cooperativa até os que estão somente há três meses (no momento das entrevistas). Todos os trabalhadores tiveram experiências anteriores no mercado de trabalho. Nos relatos falam sobre o percurso, a organização, a atividade que exercem e que sentimentos têm em relação ao trabalho na cooperativa.

Apresentarei um perfil e a trajetória de nove trabalhadores(as) que participaram das entrevistas semi-estruturadas e dos encontros coletivos. No intuito de preservar a identidade dos sujeitos da pesquisa, apresentarei a trajetória individual usando nomes fictícios.

1 - Tânia tem 38 anos, é costureira, divorciada, mora com o companheiro e três filhos (7, 14 e 21 anos). Tem o segundo grau completo. Aprendeu costura sozinha, quando tinha 8 anos fazia roupas para as bonecas. A sua função na cooperativa é de secretária, e há três anos e meio está na UNIVENS. A mãe também é costureira na cooperativa. Adora costurar, diz que faz o que gosta e sente-se livre. Relata que aprendeu muitas atividades de costura com as colegas de trabalho. Começou a trabalhar com 13 anos como babá. Fazia tricô, crochê e costura para fora. Diz que o trabalho fora era muito instável, não tinha garantia do que poderia receber no final do mês. Trabalhou como caixa nas Lojas Pernambucanas e em escritório como auxiliar. Quando casou, trabalhou na lanchonete que montou junto com o marido e a

mãe. Diz que poderia estar muito bem, mas o ex-marido bebeu tudo o que tinham. Quando se separou, imediatamente integrou-se na cooperativa, diz que foi, *“em todos os sentidos, um recomeço de vida”*. Paga o INSS como autônoma. Sabe trabalhar em todas as máquinas (reta, galoneira e overloque), diz que ganha mais ao trabalhar na galoneira e na máquina overloque. Recebe em torno de R\$ 400,00 ou R\$ 500,00 por mês. De manhã, chega à cooperativa às 7 h 40 min e sai às 11h e a tarde chega às 13 h e sai às 18 h. Comenta que ficou um horário bom que organizou. Quanto à saúde, diz que aspira muito pó que sai dos tecidos, quando assoa o nariz vem uma cor preta, *“isso deve fazer mal”*. Mostra o tecido (malha) que está recortando, patinhas de cachorro. As suas colegas são suas amigas pessoais, todos na UNIVENS se conhecem, todo o mundo mora perto. Fazem passeios e festas juntos. *“Todo o mundo participa da vida do outro, como família, alguns bem próximos, outros não, mas todo o mundo se dando”*. O último curso que fez foi de Turismo sobre Porto Alegre, neste ano. *“Eu abracei a cooperativa, é melhor para mim.”*

2 - Meri tem 59 anos, é costureira, uma das fundadoras da UNIVENS, mora com o marido e dois filhos (18 e 20 anos). Coursou o primeiro grau. Tem como formação profissional o curso de corte e costura do SESI, mas nunca colocou em prática a teoria. Relata que sua tia foi uma grande costureira, e desde criança olhava a mãe que costurava. Trabalha em casa, pois o marido não quer que a casa fique sozinha e os filhos trabalham. Diz que gosta de ficar em casa, liga o rádio, ouve músicas boas e faz o seu trabalho. Tem um atelier para costura, com as suas máquinas. Diz que gosta muito do serviço da máquina reta e da overloque, prefere costurar calças. Mensalmente recebe em torno de R\$ 450,00. Já trabalhou em diversos lugares como empregada. Aos 16 anos organizava os casacos e marcava os números nas

peças na Indústria J. Renner. Após alguns anos, saiu para ganhar melhor, trabalhou na supervisão, no setor de embalagens de talco da Memphis, cita o famoso *Alma de Flores*. Conheceu o marido na Memphis. Casou e resolveu trabalhar em casa. Nos anos 70, confeccionou flores que estavam na moda. Relata que fazia semanalmente 100 rosas abertas (rasas), 100 botões e 100 minibotões de faillete. Trabalhou em casa por cinco anos e ganhou muito dinheiro. Mostra com as mãos o movimento e diz que adora fazer artesanato. Tornou-se dona-de-casa quando as lojas não compravam mais flores. Em 1996, uma vizinha falou sobre a idéia da cooperativa, e ela resolveu iniciar junto o empreendimento. Diz com muito orgulho: “*Sou sócia fundadora*”. Comprou uma máquina overloque antes da idéia da cooperativa, “*já estava pensando em costurar para fora*”. Atualmente, estabeleceu uma rotina diária: após o café vai à UNIVENS, que fica próxima de sua casa, entrega o que fez e pega mais costura. Chega em casa, senta na máquina e pára somente na hora de fazer o almoço. Diz que participa de todas as atividades da cooperativa. “*Temos que ser responsáveis, pois somos donas do negócio*”. A relação com as colegas é boa, só vê elogios de todos sobre o seu trabalho e sobre a cooperativa. Diz que às vezes pensa em trabalhar na Incubadora, mas prefere ficar na sua peça, pois não poderia ouvir sua música e conversaria demais. Gosta de passar na cooperativa pela manhã, conversar bastante e ir para casa trabalhar. Fala que este trabalho na cooperativa traz um reconhecimento muito grande. Paga o INSS como autônoma, irá se aposentar no próximo ano, mas pensa em continuar na cooperativa.

3 - Gláucia tem 41 anos, segundo grau, é costureira. É casada e tem dois filhos (um com 20 anos e outro com 12 anos), o marido é policial militar. Cuida da mãe, que reside no mesmo terreno e tem depressão. Nasceu no interior de Guaíba, é filha única, o pai era agricultor e a mãe do lar. Foi morar em Guaíba com uma senhora

para estudar e ajudar na limpeza. Relata que fez um curso de costura há 20 anos, mas *“aprendeu olhando a mãe fazer”*. Costura desde criança, fazia roupas de boneca e depois costurava camisas. Nunca pensou que esta seria sua profissão. A mãe costurava, fazia as roupas da casa, e o pai trabalhava na lavoura. Diz que sempre gostou de matemática e queria fazer faculdade de administração. Terminou o segundo grau, veio para Porto Alegre arrumar um emprego e iniciar a faculdade. Trabalhou em uma loja, no crediário, antes de casar. Engravidou e casou com 18 anos. O filho nasceu doente, relata que nos dois primeiros anos ele nunca dormiu, chorava o tempo todo. Relata que por nove anos cuidou dele e costurou um pouco em casa. Após, trabalhou por cinco anos no Supermercado Big. Trabalhou à noite no caixa (17 h às 23 h) por seis meses. Também trabalhou no departamento de pessoal (13 h às 21 h). Relata que tinham consideração com ela, se precisava sair para levar o filho ao médico, saía. Sentia-se em casa. *“No Big era o meu tempo de folga, tudo lá era problemas alheios.”* Diz que naquela época, senão tivesse trabalhado, se internaria em uma clínica, estava muito cansada. *“No Big tinha hora para descansar, hora pra lanchar.”* Parou de trabalhar, pois o marido e a mãe ficaram estressados de cuidar do filho. Pediu demissão e ficou em casa. Ficou desesperada, não tinha o salário para comprar remédio e fraldas. Diz que lhe chamaram no Big, mas não retornou, pois era difícil deixar o filho. Faz quatro anos que está na cooperativa; uma amiga, que já trabalhava na UNIVENS, a convidou para integrar-se ao grupo. Era a única opção. Diz que o pagamento nunca atrasa. Relata que trabalha em casa. Todos os dias pega a produção, leva para casa e não tem horário para terminar. Faz a última parte, a bainha e o acabamento. Diz que as *“gurias”* fecham as camisetas e também levam para ela terminar. Relata que já comprou todas as máquinas (uma reta, uma galoneira e uma *“overloquinha”*). Usa

mais a reta e a galoneira. Ganha R\$ 500,00 no mês. Diz que no Big ganhava mais ou menos a mesma coisa. Atualmente costura no quarto do filho e na cozinha; até o fim do ano, vai organizar um atelier na sua casa. À noite costura com mais tranqüilidade, fica até meia-noite. Durante o dia pára muito, e a costura não rende. Trabalha quatro horas seguidas, acha bom trabalhar em casa. Participa das assembléias mensais, mas gostaria de participar mais dos seminários e feiras. Relata que é um privilégio participar da UNIVENS, pelo reconhecimento que tem a cooperativa. Comenta sobre a “casa” própria e nova (prédio da cooperativa). *“Isso a faz pensar de que quando passa tão rápido o tempo, que não sente, é porque tá bom, não tá ruim.”* Tem um bom relacionamento com todos, quando tem aniversário todos convidam, é uma família. Acha que este trabalho é mais adequado para ela: *“...trabalho em casa, trabalho por conta, faço o horário e tenho salário no fim do mês.”* Diz que um dia ainda fará a faculdade de administração ou ciências contábeis.

4 - Jane tem 27 anos, primeiro grau completo, é casada, tem uma filha (5). O marido trabalha na Memphis-Indústria de Cosméticos como curador do setor de tratamento. Os pais são comerciantes. Trabalha com serigrafia, ainda não se considera uma serígrafa. Relata que não tem experiência para fazer todos os trabalhos de serigrafia sozinha. Nunca fez curso de serigrafia, aprende com os colegas. Trabalhou no balcão de padarias. Quando fez 18 anos começou na Memphis como operadora de máquinas. *“Era bom trabalhar, diferente, tudo bem industrializado, tudo bem computadorizado, aqui é tudo manual.”* Relata que saiu do trabalho, pois queria ficar mais tempo com a filha. Ficou um ano e não agüentou mais. Mas como pedira para sair, não voltou mais para a empresa. Está na UNIVENS faz três anos. Diz que agora tem uma outra visão de trabalho. *“A visão de poder trabalhar com outras pessoas e não ter um chefe, nada contra os chefes, mas poder lidar com as pessoas*

*sem ter alguém para te mandar, outra pessoa que decida. Alguém te dizer o que tem que fazer, sem decidir juntos.” Diz que acha mais legal assim, essa idéia nova. Relata que a renda é bem variada, mais ou menos R\$ 800,00. Diz que há mês que é ótimo, já em outros meses é mais ou menos. A divisão de tudo que entra é partilhada entre os quatro integrantes da serigrafia. Na empresa ganhava menos. “É bem melhor aqui, com certeza. Na cooperativa já fazia tempo que queria entrar e aí quando soube que tinha vaga, consegui conciliar os horários.” Diz que gosta, que é outro mundo, não que não tenha problemas. O seu horário é das 7:30 h até às 12 h, retorna às 13:30h e sai às 18 h. “Agora estamos sem horário por causa do Fórum da Educação, estamos trabalhando até nos fins de semana.” Diz que não tem que chegar no horário, tem que ter responsabilidade, “tudo é tranquilo, se tu tem que sair, avisa.”*

5 - Paulo tem 22 anos, é solteiro, cursou o primeiro grau. A mãe é aposentada e o pai tem um barzinho. Define-se como aprendiz, auxiliar de serigrafia. Faz cinco meses que está na UNIVENS. Fez cursos de informática básicos e na próxima semana inicia o de Corel Draw arte-final pela ADS/CUT no SENAC. Diz que já ganhou até R\$ 800,00, não tem rendimento fixo. No trabalho com o pai não tinha salário, pegava dinheiro para sair. Trabalhou em um mercado como faxineiro, atendia no caixa, arrumava os produtos e ganhava R\$ 60,00 por semana. Relata que permaneceu quatro meses e retornou para trabalhar com o pai, que precisava de ajuda. Soube da vaga na cooperativa. “Aí tinha três pessoas, eu e mais duas mulher, parece. Eu não conheço as que concorreram com a vaga, mas eu entrei, não sei se foi por conhecimento.” Reside perto da UNIVENS, chega às 7 h 40 min e sai às 12 h, retorna às 13 h ou 13 h 30 min e sai às 18 h. Quando necessário, faz serão. Acha o espaço da serigrafia pequeno, diz que o novo espaço será bem

melhor. O trabalho de serigrafia requer muita paciência com a técnica, *“tem que ser perfeccionista”*. Relata que a oportunidade de aprender uma profissão e de ganhar experiência é importante, não sairia da cooperativa no momento. Diz que não sabia como funcionava uma cooperativa, conhecia um pouco da UNIVENS. A sua madrinha trabalha no corte, é sócia fundadora. Tem um bom relacionamento com todos, principalmente com o grupo da serigrafia. *“É praticamente a minha família, minha irmã, minha prima e o Rodrigo.”* Relata que é quieto. Mas ri e brinca, se diverte com o grupo, que tem um bom entrosamento. Diz que às vezes dá *“uns stress, normal assim de serviço”* por causa da responsabilidade de executar um trabalho para o cliente. Às vezes, quando não concordam, debatem, brigam, discutem e tentam chegar em um acordo. Mas relata que tem prazer em olhar o que fez: *“depois pode olhar e vê o que tu fez, ficou tri bonita, tipo tu faz uma camiseta”*.

6 - Juliana tem 35 anos, é casada (o marido é motorista), trabalha na serigrafia, tem dois filhos (13 e 18 anos), estudou até o *primeiro ano do ensino médio*. Era caixa operadora de supermercado. A mãe era dona-de-casa, não sabia ler nem escrever, lavava roupa e cuidava de criança. O pai era eletricista. Desde pequena ajudou a mãe, aos 15 anos foi trabalhar em supermercado. Trabalhou no Supermercado Zaffari dois anos e em mercados pequenos por cinco anos. Engravidou e ficou em licença, retornou ao trabalho mais uns meses, mas preferiu acompanhar o crescimento dos filhos. Alguns anos depois voltou a trabalhar. Trabalhou em dois mercados, saiu, pediu, fez um acordo. Tinha um *“projeto de botá algum negócio pra mim, mas como tudo é difícil, tem que pedi capital e aquela coisa toda, não deu muito certo, daí eu fiquei em casa”*. Relata que era época do Fórum Social Mundial, e a UNIVENS precisava de vendedoras de camisetas, *“aí me convidaram pra isso”*. Anteriormente já havia sido convidada, mas gostava de trabalhar no comércio.

Resolveu fazer uma experiência de 15 dias; se gostasse ficaria. Faz três anos que está na cooperativa. Aprendeu serigrafia, *“um foi passando experiência pro outro, bem solidário mesmo, a aprendizagem aqui, foi bem legal.”* Chega às 7 ou 7:30, se tem muito serviço fica até o meio-dia, ou se tem pouco, vão para casa antes, e voltam às 13:30, ficando até as 18 h. *“A gente tem a liberdade também de parar os quatro, às vezes, e ficar ali conversando, não é, não tem uma pressão de ninguém de nós.”* *“Se você trabalha numa empresa, muitas vezes não pode nem ir no banheiro, eu já tive experiência.”* Relata que há stress, são 22 pessoas e ninguém pensa igual, às vezes param e pensam sobre a administração da cooperativa. *“que não deve ficar confinada só na presidente”.* Relata que a UNIVENS é um exemplo para todos os grupos: *“A gente vai falar ou dar palestra, as pessoas têm muita curiosidade perguntam como é que funciona, como é que é, como é que se faz pra entrar”.* Gosta de participar das feiras, vender e divulgar a cooperativa.

7 - Tamara tem 43 anos, é casada, o marido é motorista de uma firma de montagem, tem dois filhos (21 e 15).Cursou o primeiro grau completo. Nasceu no bairro Sarandi, em Porto Alegre. *“Nasci aqui, moro por aqui, faz 43 anos”.* O pai era motorista e a mãe doméstica aposentada. Sua profissão é costureira, ultimamente na base da costura, no corte. Há 25 anos, trabalhou no cadastro do crediário da Manlec. Há 21 anos fez um curso de costura no Senac. Casou, engravidou e trabalhou em casa com costura e crochê. Após, os filhos cresceram, trabalhou em uma confecção, costurou durante oito anos, camisetas e moletons. *“Eu fazia camiseta lá, nesse outro lugar, daí eu fazia 200 camisetas, 250 camisetas num dia.”* Iniciou na UNIVENS há três anos, quando a confecção em que trabalhava fechou. A irmã que trabalha na costura da cooperativa lhe a convidou. Ficou um ano na costura e passou para o corte. Diz que gostou, acha melhor trabalhar fora de casa, *“porque tu trabalhando*



*em casa, tu fica o dia inteiro envolvida na costura, tu levanta de manhã, vai por cima da máquina e deixa um pouco da casa, e depois vai até tarde da noite costurando, porque tem que entregar no outro dia*". Relata que ganha entre R\$ 450,00 R\$ 500,00, em outros meses ganha até R\$ 600,00. Diz que ganhava menos no trabalho anterior, mas tinha carteira assinada. *"Aqui não tem carteira assinada, pago meu INPS porque aqui a gente tem que pagar INPS, que nem autônomo."* Diz que no corte fazem o mesmo horário, das 6 h 45 min até as 11 h e depois das 13 h até as 18 h. Mas se uma não pode ficar, avisa e ninguém cobra. Dividem o que ganham. *"Coisa diferente assim, é uma coisa que tu te sente assim mais liberdade com as tuas coisas, de tratar, e com o chefe, sempre tem aquele negócio, e aqui não tem isso, todo o mundo até um pouco quando eu comecei aqui, eu sempre achava assim, é de vocês e a N. sempre botou, não é de vocês, é nosso, e agora eu já digo não, agora é nosso."* *"Isto é o coleguismo que tem, é a união que tem."* O grupo do corte atende os clientes e mostra o produto. A organização é em escalas. Diz que cada uma tem seus clientes, quando eles voltam ou telefonam, *"procuram uma de nós"*. Fazem lanche às 8 horas da manhã, e depois às 3 e meia da tarde. Há dias em que sente dores nas pernas, cansaço. Relata que, às vezes, senta só 15 minutos para tomar o lanche durante todo o dia. Chega em casa muito cansada, senta e não dá mais vontade de levantar. *"Às vezes, a gente nem senta, não sei se porque a gente acostuma, às vezes tu quer descansar, mas fica parada em pé porque não atina. Às vezes, em casa, minha guria fala: Mãe, tu não quer sentar um pouquinho, digo: Nem me lembrei de sentar, parecia que tava descansando"*. Relata que tem um bom relacionamento com todas as colegas. Gosta da UNIVENS, gosta trabalhar: *"Aqui uma ajuda à outra, é o coleguismo, o pouco que eu ganho ajuda em casa, me sinto bem trabalhando."*

8 - Camila tem 35 anos, é costureira, casada, tem dois filhos (10 e 5 anos), o marido trabalha na parte administrativa do Hotel Plaza São Rafael. A sua mãe é do lar e o pai trabalhava na CRT. Tem nove irmãos, e um deles é tecelão. Aprendeu costura na sexta série da escola, estudava em São Borja. Relata que a costura aprendeu com a prática. Atualmente finaliza o segundo grau, estuda à noite. Sai da UNIVENS, pega as crianças na creche, chega em casa no máximo às 18 horas, faz a janta, dá banho nas crianças e vai ao colégio. Fez o seu horário das 7 h até as 11 h, volta às 13 h e sai às 17 h 30 min. Trabalha nas três máquinas. Tem uma renda de R\$ 300,00 ou R\$ 400, 00 por mês. O marido chega à 1 h da manhã, trabalha de tarde e à noite, pois faz Faculdade de Direito pela manhã. Diz que vai fazer faculdade, ainda não sabe qual curso. Trabalhou como telefonista em uma clínica de pediatria e na administração do Motel Senzala. Relata que pensou que nunca mais voltaria a trabalhar com costura, já havia trabalhado oito anos atrás. Diz que saiu da clínica, pois já estava cansada de trabalhar nos fins de semana. *“Cansa com chefe, trabalhei quatro anos no motel, seis anos na clínica, fiz acordo e saí, e aí fiquei dois anos parada, em casa”*. Diz que uma tia a informou da UNIVENS, e ela veio e ficou. *“Eu gosto daqui pelos horários que posso fazer, nos outros trabalhava no sábado, fica puxado, eu sou dona-de-casa e quero ter horário com os meus filhos, que já acho que vejo pouco.”* Faz três meses que está na UNIVENS, trouxe as linhas e trabalha nas três máquinas da cooperativa. Foi uma opção, *“trabalhar aqui, fica mais perto de casa, fico perto dos meus filhos, se tiver uma reunião na escola ou creche, eu posso ir, sem problemas, depois volto. Tenho liberdade, livre arbítrio do meu horário”*. Relata que todo trabalho é dividido de maneira igual. Senão conseguir acabar no dia, continua no outro, se é urgente, pede ajuda. Tem dores, *“aquelas de qualquer costureira de ficar muito tempo sentada”*, não pensou em fazer nem um nenhum tipo

de exercícios, nem alongamento durante o seu trabalho, mas acha que seria muito bom. Tem um bom relacionamento com as colegas de trabalho, diz que não conhece todas muito bem. *“Acho que quem trabalha lá fora, é mais difícil de se integrar.”* Quando pode, participa de reuniões fora, de feiras, fazem rodízio. Diz que todo trabalho sempre tem competição: *“Aquela tá fazendo mais, faz mais rápido...”* Acha que, às vezes, não há solidariedade, em todos os lugares, é difícil. Relata que o seu trabalho não lhe dá prazer: *“Não me dá prazer, ficar sentada o dia todo”*. Sente-se obrigada a trabalhar e a estudar: *“Eu não quero que os meus filhos venham me perguntar e não saiba responder ou não possa ajudá-los.”*

9 - Rui tem 28 anos, é serígrafo, casado, tem uma filha (3 anos). A esposa trabalhava em uma metalúrgica, está desempregada e grávida de dois meses. O pai era tipógrafo e a mãe é doméstica. Fez o segundo grau completo, não pensa em fazer faculdade, não tem condições financeiras. Fez, no segundo grau, técnico em administração de empresa e cursos básicos de computação. O seu primeiro emprego foi em serigrafia, era auxiliar de serigrafia, trabalhou lá por quatro anos. Começou aos 14 anos, e depois trabalhou de estoquista em uma loja, e retornou à empresa anterior para trabalhar com uma máquina industrial que fazia bordado, operava seis peças por vez. Saiu da empresa e trabalhou em outra com bordado. Após, trabalhou na limpeza de ônibus e, depois de seis meses, como cobrador. Relata que ganhava mais do que atualmente, mas não tinha horário, precisava sempre estar disponível, trabalhava em fins de semana, até a madrugada. Diz que sempre trocou de emprego com o objetivo de adaptar-se melhor e ganhar mais. O trabalho que melhor pagou foi o de cobrador, mas passou muito medo de assalto, medo de trabalhar: *“Nunca tinha visto um revólver na minha cara”* e humilhação: *“A maioria das pessoas são mal educadas e tratam cobrador e motorista como se*

*nenhum prestasse*". Morava perto da cooperativa, e surgiu a oportunidade de trabalhar na serigrafia. Está na UNIVENS há cinco meses. Já conhecia a UNIVENS, pois a sogra é da costura e a tia do corte. Diz que ensinou o que sabia, e agora todos sabem fazer as etapas da técnica de serigrafia. *"Eu, por ter mais experiência, acabo fazendo um pouco mais do que eles por praticidade, agilidade, não estou desfazendo ninguém, pois na minha ausência o trabalho vai acontecer."* Relata que a diferença de estar em uma cooperativa é que podem trabalhar tranquilos, a pressão é do próprio trabalho, que exige tempo e organização, e que o grupo pode definir o que vai fazer, pode criar, não é alguém que vai definir o que vai ser feito: *"Acho que isso é interessante, e o que é ruim é que se torna um pensar em conjunto, não é uma pessoa que pensa, são vários pensantes, isso gera conflito, não é fácil de lidar."* Nos cinco meses tiveram uma média de R\$ 500,00 de renda; *"quem está há mais tempo faz uma média maior."* Relata que o salário é menor que ganhava no último trabalho, mas a tranquilidade do trabalho é maior: *"Posso dizer que eu venho sem medo de trabalhar, trabalho com disposição, venho tranquilo e sei que eu vou voltar para casa"*. Entram às 7 h, ficam até as 12 h, voltam às 13 h e trabalham até as 18 h. Quando têm compromisso, avisam, os que ficam não cobram, há um acordo. Diz que o trabalho é calmo, o ritmo aumenta se chega trabalho que é para ser entregue muito rápido. *"Isso acontece, às vezes, tem pouco trabalho, e se não tem trabalho, saímos mais cedo, todos ou um ou outro"*. Estão com a perspectiva do espaço novo que será mais organizado. *"A UNIVENS já conseguiu muito espaço, vejo a N. como a cabeça da cooperativa, é uma pessoa extremamente batalhadora, que batalha em prol de todos"*. Relata que participou da feira do gasômetro, e as pessoas diziam que já conheciam o trabalho da UNIVENS: *"Eu vou levar porque é de boa qualidade, é bonita, essa etiqueta eu já vi"*. Diz que se sente bem na

cooperativa, disposto a batalhar, apesar de ser uma pessoa difícil de se lidar, procura batalhar principalmente pela serigrafia. *“É difícil ajudar alguém, mas mesmo eu, se para ajudar é preciso cortar uns panos, eu vou cortar, vou ajudar. Eu sou individualista para brigar pelo que é meu, mas quando eu sei que é do grupo, eu vou batalhar pelo grupo. Quando eu entrei aqui, eu sempre falava vocês, vocês, relacionado à UNIVENS, acho que eu estou em processo de integração, não estou totalmente integrado”*. Relata que estar na cooperativa traz uma satisfação, mas também dúvidas, pois *“hoje ganho bem, quem diz do dia de amanhã. Há sofrimento “quando trabalha correndo, às vezes nos fins de semana, mas vale trabalhar, pois são períodos que vão ganhar mais, vai ser revertido em valores, então vê mais prazer”*.

Os(as) trabalhadores(as) da cooperativa UNIVENS apresentam-se nas entrevistas e nos grupos durante a pesquisa e mostram o cotidiano do trabalho. Relatam percursos de quando crianças que brincavam de costura, faziam roupas de boneca, após o crescimento vieram a capacitação, o casamento e os filhos. As relações familiares e afetivas são relatadas e têm importância para a identificação e a permanência no empreendimento.

As representações femininas em relação ao lugar da mulher no mercado de trabalho estão se modificando nas novas gerações, elas projetam uma idéia de permanência e perspectivas de crescimento no trabalho. Mas a representação dominante da identidade feminina na cooperativa vai além do trabalho, se estende ao papel de mãe, esposa e dona-de-casa. É nesta direção que o trabalho na cooperativa une idealmente o trabalho doméstico com o trabalho na UNIVENS, pois

está próximo da sua casa, da creche e/ou escola dos filhos e é compartilhado com quem se conhece, no mesmo bairro e com pessoas que têm histórias semelhantes.

A trajetória pessoal nos trabalhos anteriores e as diferenças em relação à organização do trabalho fazem com que possam visualizar outras possibilidades de viver o trabalho com seus prazeres e sofrimentos. Falam das dificuldades do cotidiano do trabalho dentro do empreendimento de economia solidária, como o trabalho de constituir uma cooperativa é um desafio que enfrentam diariamente; as relações coletivas para gerenciar solidariamente, sem delegar a responsabilidade; a invenção de espaços e modos para executar as atividades; a referência do discurso da economia solidária como norteador do empreendimento de que são sócias e os conflitos em relação ao capitalismo no mercado de trabalho. No capítulo 5 aprofundaremos a análise desses aspectos.

No próximo item faremos uma descrição sobre o trabalho na UNIVENS através da análise de atividades de Terapia Ocupacional e um relato das atividades que foram utilizadas como instrumentos iniciais de expressão e comunicação nos encontros coletivos.

## 4 ANÁLISE DAS ATIVIDADES

Este capítulo tem como proposta descrever as atividades do trabalho realizado na Cooperativa UNIVENS, utilizando a análise de atividades da Terapia Ocupacional como referencial e a descrição das atividades utilizadas no início dos encontros coletivos.

A Terapia Ocupacional atua na promoção da saúde, prevenção de doenças do trabalho, acidentes do trabalho e na reabilitação dos trabalhadores. Na Terapia Ocupacional o trabalho é considerado atividade humana; diferentemente da tarefa<sup>5</sup>, a atividade é a maneira como as pessoas usam seu corpo e suas competências para realizar as tarefas. A análise da atividade é instrumento terapêutico que tem como objetivo visualizar a relação entre o trabalhador e o seu trabalho, investigar e possibilitar ao sujeito reconhecer seus limites, estruturar e transformar as situações de trabalho.

O trabalhador, segundo Watanabe e Gonçalves (2004), deve ser um sujeito ativo no processo de trabalho, transformando permanentemente sua atividade a partir das demandas que surgem.

O terapeuta ocupacional utiliza as atividades como recurso terapêutico. Elas fazem parte do mundo das ações, incluindo tudo o que o trabalhador usa para

---

<sup>5</sup> A tarefa é uma prescrição, um quadro formal realizado pela empresa. Conforme Guerin *et al.*(2001), ela é imposta pelo empregador, é exterior ao trabalhador, determinando e constringendo a atividade, mas indispensável para que ele possa executá-la.

realizar o trabalho: seu corpo, posturas, gestos, movimentos, componentes sensoriais, órgãos dos sentidos (visão, audição, tato, paladar, olfato), componentes mentais, inteligência, raciocínio e os componentes das relações hierárquicas e sociais dentro do espaço de trabalho. A análise da atividade segue um roteiro estabelecido para conhecer o conteúdo da atividade, suas implicações, exigências específicas e seus efeitos sobre o sujeito. Realizamos uma decomposição de atividade para identificar e analisar diversos aspectos: físicos, sensoriais, cognitivos, psicoafetivos e sociais.

#### **4.1 ANÁLISE DE TERAPIA OCUPACIONAL DAS ATIVIDADES DA UNIVENS**

A análise de atividades da Terapia Ocupacional é composta por diversos itens, conforme os roteiros que servem de referência para o profissional. Nesta análise utilizaremos aspectos do roteiro de Crepeau (2002) e faremos uma compilação conforme as observações realizadas e a prioridade de itens de interesse para a pesquisa.

Durante os meses que permanecemos no campo de pesquisa, vivenciamos o espaço da cooperativa (Anexo A) e observamos a dinâmica das atividades. Acompanhamos a rotina e o “stress” (“Quando a produção é grande e o tempo é pouco *‘tem stress’*”) e conversamos com os(as) cooperativados(as) que não fizeram parte dos sujeitos da pesquisa.



### **Atividade de corte de costura**

Esta atividade antecede a costura, nela se recebem os tecidos e se faz o corte das peças conforme a encomenda do cliente. O setor do corte é composto por quatro sócias, três delas são fundadoras da cooperativa. Elas trabalham em dupla e costumam usar um avental em que está escrito na frente “o nome” e atrás “posso ajudar?”. A atividade é dividida em várias etapas, que são realizadas por todas as integrantes do setor. É no corte que a coordenadora e a tesoureira da UNIVENS trabalham.

O espaço que ocupam na Incubadora é também utilizado para a recepção. Ele fica junto à porta de entrada, é constituído de duas mesas (uma de 3 m x 1,20 m e outra menor de 1,80 m x 1,10 m) dispostas próximo das paredes, formando um corredor entre as mesas. No espaço há uma escrivaninha com cadeira, um fone/fax, um caderno para organizar as encomendas e calendário. Nas paredes há *banner* da cooperativa, fotos, pôster religioso, vários moldes em papel, régua métrica de costura, uma estante com camisetas expostas para venda e diversos tecidos/retalhos maiores. Os retalhos menores ficam em sacos, dispostos no canto, e são vendidos ou fornecidos sem custos para quem pede. O local é pequeno, serve de passagem para o setor da costura e a iluminação é direta (janelas basculantes na parede superior da Incubadora).

Neste setor as cooperativadas recebem os clientes e encaminham as peças cortadas para as costureiras e a serigrafia. Além disso, a entrega de todos os produtos é realizada no corte, conforme fluxograma (Anexo B). Essa atividade tem

um significado primordial para a costura. Segundo as cooperativadas, esta atividade “é a base da costura”.

As cooperativadas que trabalham neste setor utilizam como instrumentos de trabalho tecidos, moldes, facas de corte elétricas, tesouras e giz de alfaiate. O trabalho é realizado na posição em pé, acarretando, conforme relato das cooperativadas, diversas dores de coluna, pernas e joelhos.

A primeira etapa da atividade é acomodar o tecido, dobrando-o várias vezes em cima da mesa para ser cortado. A marcação do corte é realizada com ajuda da fita métrica e o molde de papel. No setor de corte os moldes têm medidas dos manequins GG, G, M, P (adulto) e as medidas infantis. As etapas seguintes são: dispor e alisar o molde sobre o tecido e marcar com giz de alfaiate.

A etapa do corte utiliza a faca elétrica de corte e eventualmente a tesoura. A faca de corte permite cortar várias peças juntas. No momento do corte deve-se deixar uma margem de 1 cm em toda a volta do molde para as costuras. O corte deve ser feito com golpes firmes e cadenciados até o final da etapa. Após, separam os cortes por peças e selecionam as peças para entregar às costureiras (conforme as máquinas de que cada costureira dispõe para o seu trabalho).

Esta atividade exige componentes de desempenho sensório-motor; habilidades essenciais na marcação do molde e no corte propriamente dito são: percepção sensorial de visão, propriocepção, orientação espacial, amplitude de movimentos, controle postural, coordenação fina e destreza manual, atenção e

concentração. O principal instrumento de trabalho é o próprio corpo, que move-se constantemente e permanece o tempo todo em pé, ao redor da mesa de trabalho.

A atividade tem um papel primordial para a costura, é de interesse e promove motivação pela transformação do tecido em uma confecção. Ela tem seqüência e um ordenamento da técnica, contém a possibilidade de ser gerenciada em relação ao tempo e às adaptações referentes a instrumentos e posturas. Utiliza a comunicação verbal e não-verbal e promove trocas e intercâmbios sociais entre as duplas e o grupo do setor na cooperativa UNIVENS. As duplas, enquanto trabalham, conversam sobre diversos assuntos, as perguntas sobre a atividade eram respondidas tranqüilamente, com diversas explicações, e elas retornavam para assuntos diversos, inclusive chamando para compartilhar os assuntos.

*“Atendemos o cliente, cortamos o tecido, o telefone toca, atendemos, botamos o molde, riscamos, fizemos o “encesto”, como a gente chama, pra botar a malha em cima [...] Por tamanho, P, M, G, GG e tamanho infantil. Tem molde do moletom, da camiseta, da calça, do jaleco, tudo é separado. Aí tu bota em cima e risca com aquele molde. É aqueles que estão lá na parede.” (T)*

### **Atividade de costura**

Na cooperativa UNIVENS são produzidos diversos produtos de confecção: camisetas, moletons (produtos com a marca da cooperativa); camisetas, guarda-pós,

aventais, moletons, abrigos para clientes, (ANEXO C) facção<sup>6</sup> e são criadas roupas com retalhos coloridos para uso próprio.

O grupo da costura é constituído por doze costureiras, sendo que quatro trabalham no espaço da cooperativa e oito trabalham em casa (a domicílio). Todas as costureiras trabalham com produção individualizada, utilizam uma caderneta para marcar a produção e ganham pelo que produzem. As costureiras “de fora” buscam e trazem a produção em sacolas. Algumas usam bicicleta, outras carrinho de compras ou carregam nos ombros as sacolas. Analisamos a atividade das costureiras que trabalham no espaço da cooperativa, na sala ao lado do corte, dentro da Incubadora da Zona Norte.

Este setor ocupa um espaço pequeno, com diversas peças de tecidos e camisetas que “poluem” o ambiente, mas, ao mesmo tempo, criam um ambiente alegre e colorido. Na sala há dez máquinas (quatro galoneiras, três overloques, quatro retas), uma mesa com tecidos e produtos inacabados, uma mesa com computador, um armário, uma estante com produtos para venda, uma mesa para o café/lanche, uma mesa de passar roupa e um ventilador. Algumas máquinas são de propriedade da cooperativa, outras fazem parte do convênio com a SMIC-PMPA e outras são das próprias costureiras. O trabalho se diferencia, pois existem três tipos de máquinas (reta, galoneira e a overloque) e cada uma tem um ponto, uma função e um preço específico na atividade de costura. As costureiras realizam sua atividade sempre sentadas, em cadeiras com encosto, sem braços, e todas têm um cesto para

---

<sup>6</sup> Facção é a palavra utilizada na cooperativa UNIVENS para designar peças cortadas, de roupas de marcas (etiquetas da moda), que chegam até as costureiras somente para costura.

recolher os retalhos e fios. A iluminação é boa, a ventilação é direta., vem de uma porta do corredor e de janelas basculantes que encontram-se no alto de uma das paredes.

A atividade de costura recebe do corte, e algumas vezes da serigrafia, as peças para costurar e as entrega para a serigrafia e para o corte, que por sua vez as entrega para o cliente. Encontra-se no meio dos setores da UNIVENS, como “ponte,” algumas vezes, entre um setor e outro. Além disso, recebe algumas atividades diretamente do cliente, como facção.

Os instrumentos utilizados na atividade são três tipos diferentes de máquinas (reta, galoneira e overloque), ferro de passar, linhas, agulhas para máquina, alfinetes, fita métrica, dedal, tesouras, agulheiro e bobinas para máquina.

A primeira etapa da costura consiste em receber as peças encaminhadas do setor do corte para montar. Suas integrantes anotam junto ao setor do corte a produção que vão fazer na caderneta individual (recebem as peças no início da manhã/tarde). É necessário colocar as linhas conforme a cor da peça. Após, cada costureira, individualmente, costura a sua peça, utilizando a máquina conforme a necessidade da costura. Algumas vezes, utilizam o ferro de passar roupa para auxiliar no posicionamento do tecido. Para costurar uma camiseta são utilizadas na UNIVENS costuras das máquinas galoneiras usadas nas mangas, costuras curvas e a overloque, que faz o acabamento ideal para malhas. A máquina de costura reta é utilizada em costuras comuns, em linha reta. Entregam as peças costuradas para o setor do corte.

Os componentes de desempenho sensório-motores necessários para esta atividade são: estímulos táteis, proprioceptivos, visuais e auditivos; percepção espacial; tônus muscular (estabilidade nas articulações); resistência; controle postural; integração bilateral; coordenação fina e destreza manual. Esta atividade exige a integração cognitiva em relação à atenção, memória, orientação espacial e solução de problemas. Além disso, as habilidades psicossociais são: autonomia, interesse em produzir uma peça de confecção, possibilidade de gerenciar o tempo, o ritmo da atividade e as adaptações necessárias para evitar doenças ocupacionais.

### **Atividade de serigrafia**

A atividade iniciou há seis anos, os integrantes atuais chegaram depois. Todos no início fizeram curso; após, *“os integrantes foram passando o ensinamento, um para o outro”* (J). A serigrafia iniciou divulgando a atividade em sindicatos (faziam escalas nas entidades). Atualmente, recebem muitas encomendas, todos os dias, principalmente do Sindicato dos Metalúrgicos, CEASA, Sindicato dos Guardadores de Carro, grupos de terceira idade, diversas cooperativas, Programa Contra a Fome (COEP) e fazem serigrafia em camisetas e sacolas para todo o Brasil.

O setor da serigrafia é constituído por quatro cooperativados(as), duas mulheres e dois homens. Três integrantes são da mesma família. O grupo deseja criar novos produtos com a marca UNIVENS. Sentem prazer quando encontram maneiras de criar, um “jeito” para desenvolver a técnica, escolher as cores e desenhos, às vezes, fazem a arte-final.

Relatam que sabem fazer todas as etapas e acham bonito o trabalho, sentem-se orgulhosos. A atividade de serigrafia é realizada em diversas etapas. Todos os integrantes aprenderam a técnica. Porém, relatam que gostam de fazer determinadas atividades, assim dividem as etapas. A renda da produção é dividida de maneira igual para os(as) cooperativados(as) do grupo, mesmo para quem tenha faltado ao trabalho (motivo justificado).

A serigrafia ocupa um espaço impróprio para a atividade, é pequeno, localiza-se no segundo andar da Incubadora da Zona Norte, afastado dos demais setores e com pouca ventilação, segundo as recomendações referentes ao uso de tintas e produtos tóxicos. Além disso, alguns postos de trabalho são adaptados sem nenhum cuidado com a saúde dos trabalhadores, como o tanque e o local para gravação. Porém, o colorido das tintas das camisetas, aventais, guarda-pós e moletons em exposição e o clima de alegria e descontração que o grupo demonstra tornam o ambiente acolhedor.

Muitos instrumentos e diversos materiais utilizados pelo grupo foram doados por instituições de apoio. O grupo tem doze berços para impressão, mesa para gravação, diversas telas, estante de secagem, secadores, espátulas, materiais específicos de serigrafia (tintas, emulsão para gravação e limpeza de telas...).

A atividade é realizada com as seguintes etapas: os(as) trabalhadores(as) recebem as encomendas, na maioria das vezes, vinculadas à confecção de camisetas, aventais, etc.; discutem, se necessário, com o cliente sobre a arte-final, as cores e a localização da impressão; mandam fazer a maioria das artes-finais, mas fazem algumas no computador da cooperativa (obs.: estão fazendo um curso

específico para produzir os fotolitos/artes finais artes-finais); pegam o fotolito que será gravado na tela; passam emulsão na tela utilizando a espátula; fixam o fotolito na tela; gravam na tela (1 até 3 minutos) a arte do fotolito ; revelam, utilizando a água; secam a tela; selecionam a tinta, rodo e espátula; estendem a camiseta ou tecido sobre os berços; fazem a marcação do registro para a impressão; imprimem no tecido; secam, se necessário, imprimindo outras cores; retiram do berço e levam para o secador; dobram para entregar; fazem entrega diretamente para o cliente, se necessário. Na maioria das vezes, esta etapa fica com a tesoureira no setor de corte.

Os componentes sensório-motores necessários para a atividade são: sensorial tátil, proprioceptivo, visual, percepção da posição de figuras e percepção espacial. A atividade exige amplitude de movimentos, força, controle postural, integração bilateral, coordenação fina, destreza manual, capacidade de atenção, formação de seqüência, identificação e resolução de problemas. Além disso, as habilidades psicossociais exigidas são interesse, as habilidades de relacionamentos interpessoais (coletivo da cooperativa), capacidade de adaptar-se e refazer a atividade (em relação a frustrações), gerenciar o tempo e o ritmo do trabalho.

*“Para serigrafar pegamos o fotolito, passamos a emulsão na tela, gravamos, queimamos na luz, revelamos na água, deixamos secar e depois vai pros berço... Aí é passar tinta, botá muita tinta, menos tinta, é um rodo que passamos bastante, ou pouco, é um monte de detalhes. Tem que ter paciência, às vezes, dá uma coisa errada. Estamos gravando, estoura a tela, porque não ficou bem seca a emulsão, e tem que gravar tudo de novo. Todo o serviço pára. O registro também, tem que ter cuidado, tem o tempo da luz que não pode passar muito, tem que ser sempre aquele tempo, passa muito, não vai abrir a tela, vai queimar demais, se ficar pouco vai estourar, vai cair tudo. Assim, tem que ser perfeccionista. Até as medidas do berço tem que ser iguais, 35,3cm ou 35,5cm.” (Z)*



## **4.2 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NOS ENCONTROS COLETIVOS**

Na segunda etapa da pesquisa realizamos os encontros coletivos de acordo com a proposta na Psicodinâmica do Trabalho, porém utilizamos o recurso da atividade como uma ferramenta no início de cada grupo, para ampliar as possibilidades de comunicação e descontrair os(as) trabalhadores(as). Estas atividades fazem parte das dinâmicas utilizadas pelos terapeutas ocupacionais.

### **1 - Apresentação do(a) colega de trabalho**

Solicitei que cada integrante do grupo apresentasse o(a) colega ao lado. A apresentação era livre, sem roteiro, poderiam acrescentar ao nome o que quisessem. O objetivo era que pudessemos conhecer melhor o(a) trabalhador(a). Na atividade, cada integrante apresentou o(a) colega ao lado, falando o nome, o número de filhos, a atividade que fazia na cooperativa, a profissão. Utilizaram conceitos (ótimo, muito bom), acrescentando as habilidades do(a) colega e como ele(a) se relacionava com o grupo.

### **2 - Pontos positivos e negativos do trabalho na cooperativa**

Nesta atividade introdutória do encontro coletivo, utilizamos papel e caneta. Solicitei ao grupo que escrevessem aspectos positivos e aspectos negativos do trabalho na cooperativa. Os(as) trabalhadores(as) escreveram e apresentaram os

aspectos no grupo. Assim, iniciamos a discussão a partir desta atividade. O objetivo foi de possibilitar a introdução de assuntos referentes à organização do trabalho e aos efeitos do trabalho no sujeito.

### 3 - Jogar balões

O terceiro grupo aconteceu na cozinha da Incubadora, pois era o único espaço disponível naquela tarde. Para fazer a atividade inicial, levei quatro balões, e enchemos juntos os quatro balões. Solicitei que cada integrante mantivesse os balões no ar e evitasse que eles caíssem no chão. O objetivo era possibilitar a visualização da dificuldade de manter quatro balões no ar, observar a dinâmica do relacionamento e a comunicação do grupo em relação a solicitar ou não ajuda para os companheiros. Esses balões tinham a intenção de representar as quatro frentes de trabalho (setores) na cooperativa (corte, costura de dentro, costura de fora e serigrafia).

Durante a proposta da atividade os(as) cooperativados(as) falaram como era bom brincar, mesmo que estivessem preocupados(as) com a grande quantidade de trabalho que precisavam entregar.

Em determinado momento, após, todos os(as) integrantes “brincarem” com os balões, um dos balões saiu por um vidro quebrado da janela. A atividade havia acabado, e retomei a dinâmica para discutirmos como haviam se sentido. Iniciamos discutindo sobre a atividade, em relação ao fato de que alguns(mas) solicitaram ajuda para manter os balões no ar, outros(as), mesmo sem solicitar ajuda, foram

ajudados(as) (relataram que sabiam que não precisavam pedir ajuda, pois seriam ajudadas), e outros(as) uniram todos os balões em um só fio e seguraram sozinhos(as) os quatro balões. Após, foram feitas várias colocações sobre as dificuldades, sobre como enfrentar problemas e solicitar ajuda. Perguntamos sobre a UNIVENS: o que vocês pensam sobre os quatro balões?

*“Um é a serigrafia, outro a costura, outro o corte e o outro, o balão que saiu, as costureiras de fora.” (C)*

A partir deste momento a discussão foi sobre os setores e a solidariedade, sobre a individualidade na costura e como podem se ajudar, quanto cada setor depende do outro para a funcionamento da cooperativa.

*“As gurias da costura precisam das camisetas cortadas, depois precisa da serigrafia para poder entregar, um depende do outro.” (J)*

Perguntamos como funciona a integração entre os setores. A discussão trouxe várias falas, como:

*“Com altos e baixos.” (J)*

*“Como todo lugar em toda parte, tem seus dias bons e seus dias estressantes.”*  
(C)

*“Mais ou menos como o balão, um pouco mais seguro.” (J)*

*“A gente tá seguindo em um patamar melhor, existem algumas coisas, mas a gente está se policiando, fizemos reunião, existe como a gente se fortificar, mas são coisas que precisamos criar, que nem não é alguém que vai chegar e vai dizer: Vocês*

*tem que fazer de um jeito, nós que temos que ver um jeito melhor, mas nós. Em organização não estamos 100%.” (J)*

Finalizando esse capítulo, acreditamos que as atividades promoveram um “quebra-gelo”, uma descontração inicial que foi importante para os grupos acontecerem.

Para eles, as discussões e os debates, dentro da cooperativa, devem ser evitados, não podem e não devem acontecer: “...as pessoas levam pro pessoal”. Trabalham com a percepção de que as trocas de idéias podem virar briga e destruir a cooperativa. Têm um receio inicial de debater, de estar em grupo, mas, quando se descontraem, sentem-se à vontade e trazem suas opiniões. Muitas articulações têm a possibilidade de acontecer, mas os temores de falar o que sentem dificultam a proposta de encontrarem-se em grupo.

A possibilidade de reunirem-se propiciou debates necessários, muitos assuntos foram discutidos, muitas soluções surgiram e foram encaminhados pelo próprio grupo para a assembléia.

Os assuntos referentes à organização do trabalho e à saúde mental estiveram presentes na observação da prática das atividades nos setores e nos relatos dos(as) trabalhadores(as) nos grupos. Através da análise de Terapia Ocupacional das atividades da UNIVENS acompanhamos e compreendemos as etapas das atividades de cada setor e vivenciamos o cotidiano do trabalho.

Descreverei no capítulo 5 os relatos das vivências da organização do trabalho e as relações com a saúde mental nas experiências do cotidiano de trabalho, habilidades, aprendizado, trocas afetivas, trabalho prescrito, trabalho real, relações coletivas, flexibilidades de horários, lembranças de trabalhos anteriores, discurso da economia solidária, temores de gerar discussões e debates dentro da cooperativa, dúvidas quanto ao futuro, enfim os sofrimentos e os prazeres no trabalho.

## **5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES NA UNIVENS**

No presente capítulo, o foco principal é a análise das percepções dos(as) trabalhadores(as) acerca de seu trabalho, obtidas através das entrevistas individuais semi-estruturadas e do relato dos grupos. Na análise foram tomados como direcionadores os elementos que compõem a noção de organização do trabalho proposta por Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), que leva em consideração a divisão do trabalho (modo operatório prescrito) e a divisão dos trabalhadores (repartição das responsabilidades, hierarquias, comando, controle), as quais vinculam-se inexoravelmente às relações humanas no trabalho.

O conteúdo foi dividido em quatro eixos temáticos que estruturam a forma como a organização do trabalho atua na saúde mental dos trabalhadores. São eles: “Divisão do trabalho e divisão dos(as) trabalhadores(as)”, “Tempo e ritmo de trabalho”, “Relações entre os(as) trabalhadores(as) e o cotidiano do trabalho”, “Sentidos e afetos relacionados ao fato de ser cooperativado(a) no campo da economia solidária: prazer e sofrimento”.

### **5.1 DIVISÃO DO TRABALHO E DIVISÃO DOS(AS) TRABALHADORES(AS)**

Na UNIVENS os(as) trabalhadores(as) dividem-se conforme as atividades que realizam. Os grupos são chamados de “setores” a partir da divisão do trabalho, ou seja: corte, costura e serigrafia. Cada setor tem uma dinâmica diferente de

organizar-se em relação ao trabalho. Esta diferença inclui a análise do Espaço de Trabalho, das Atividades Específicas de cada setor e a Divisão da Renda no final do mês.

### **5.1.1 Espaço de trabalho na cooperativa**

O espaço da Incubadora é dividido da seguinte forma: diversas salas no térreo separadas por divisórias e nenhuma com teto; quando estamos no primeiro andar, olhamos todas as salas. No primeiro andar há uma sala na parte da frente do prédio, um corredor lateral e uma outra sala nos fundos do prédio. Esta sala dos fundos tem janelas nos dois lados, um dos lados dá para os fundos do prédio e o outro para o interior. Esta sala é ocupada pela serigrafia, e nas janelas internas se dá o contato entre a serigrafia e os outros dois setores da UNIVENS.

A serigrafia está no primeiro andar da Incubadora, afastada do espaço ocupado pelo corte e pela costura, que estão no térreo. No setor de serigrafia os integrantes comunicam-se com os demais setores circulando entre um espaço e outro, ou pelo olhar através das janelas. Esta divisão encontra expressão na divisão do espaço físico e na especificidade da atividade:

*“O nosso grupo é afastado dos outros setores pelo espaço. Parece que a serigrafia é um setor à parte, até os clientes não vêem como UNIVENS. Ficamos distantes, mas sempre nos olhamos (refere-se à janela) e falamos com o grupo lá de baixo (corte).” (J)*

O setor de costura fica no térreo da Incubadora, é formado por 14 costureiras, sendo que seis delas trabalham no espaço da cooperativa e oito trabalham em casa, “as costureiras de fora” (C)

As costureiras que trabalham dentro do espaço da Incubadora possuem um espaço pequeno, onde estão as dez máquinas da cooperativa, “propriedade coletiva”, as peças de tecido e as encomendas prontas para entrega.

*“O pessoal daqui limpa e tenta organizar o espaço que é pequeno, tem tecidos, máquinas de costura e camisetas prontas, tudo junto...” (T)*

No início os(as) cooperativados(as) não tinham espaço coletivo, então se criou a possibilidade de trabalhar individualmente, em casa. Atualmente, algumas costureiras alegam diferentes motivos para trabalhar em casa, apesar da cooperativa ocupar três salas da Incubadora da Zona Norte.

*“Depois que saí do Big, me chamaram novamente, mas eu não quis, é difícil deixar o meu filho doente com alguém. Mas, não tem um trabalho mais adequado para mim, eu trabalho em casa, trabalho por conta, faço o meu horário e tenho o meu salário no fim do mês.” (G)*

*“São oito mulheres, que não querem ou não podem sair de casa, cada uma tem seu motivo.” (T)*

*“Meu marido trabalha fora e não quer que a casa fique sozinha, os filhos trabalham, então resolvi trabalhar em casa. Eu ligo o rádio, gosto de ouvir músicas boas e faço o meu trabalho.” (H)*



As costureiras cooperativadas que trabalham em casa percebem que organização do espaço e do trabalho é uma forma positiva e necessária para a execução da atividade que realizam.

Entretanto, às vezes, a falta de um espaço específico para a costura na casa e as atividades domésticas dificultam o trabalho.

*“O meu espaço de costura é confuso, a galoneira está no quarto do meu filho e a reta na cozinha. Estamos tentando organizar uma peça pra colocar as três máquinas, acho que até o fim do ano eu consigo, mas por enquanto está assim.” (G)*

*“Trabalho em casa, tenho um espaço, é um atelier de costura, onde tenho as máquinas. Construí no fundo do pátio, é um ambiente muito bom, tem música, é um lugar em que me sinto bem.” (H)*

*“Eu tenho todo o trabalho de casa e costuro. Apesar de que em casa é difícil até sentar para almoçar, o trabalho de casa é cansativo.” (G)*

No trabalho em casa o espaço e o horário de trabalho se confundem com as atividades domésticas, gerando diversas dificuldades em relação ao espaço e à organização do trabalho.

*“Costuro e tenho compromissos com a minha casa e meus filhos, vou até tarde da noite costurando, não tenho hora para nada. Faço todo o trabalho de casa e tenho o compromisso de entregar a costura em dia.” (G)*

O trabalho em casa envolve principalmente a trabalhadora mulher, que, de acordo com sua representação feminina, se coloca na obrigação de costurar e organizar todas as atividades domésticas. Algumas cooperativadas que atualmente

trabalham no Espaço da cooperativa, na Incubadora da Zona Norte, relatam suas experiências.

*“Trabalhando em casa, tu fica o dia inteiro envolvida na costura, tu levanta de manhã, vai por cima da máquina e deixa um pouco da casa. Não tem hora pra parar. Agora não, eu trabalho, faço o que tem que fazer no meu horário. Chego em casa e lido com a casa, eu gostei por causa disso.” (T)*

Além disso, a existência de um espaço compartilhado com as demais colegas de trabalho promove um conviver coletivo, a experimentação de formas de produzir, as trocas de saberes, enfim as trocas sociais, que são de muita importância para os(as) trabalhadores(as).

*“Eu tô aqui faz dois anos e meio, eu fiquei um ano em casa, na costura. Eu achei melhor aqui na cooperativa, porque tu trabalha fora, tem contato com outras pessoas, conversa, convive e aprende muito.” (T)*

*“Eu, às vezes, penso em trabalhar na Incubadora, mas prefiro ficar no meu atelier, pois não poderia ouvir minha música e conversaria demais. Mas gosto muito de passar pela manhã, conversar bastante e ir para casa trabalhar.” (H)*

O espaço do grupo do corte é na primeira sala, a recepção da cooperativa UNIVENS. O local também é usado como passagem para o setor da costura.

*“Eu acho que a gente tem que ter mais espaço, é apertado. A sala é porta de entrada, todos os clientes e as meninas da costura passam por ali.” (T)*

O espaço atual da serigrafia é pequeno, inadequado para a atividade, tem pouca ventilação e fica afastado dos demais setores.

*“O espaço é pequeno, fica bem apertado, mas dá pra se virar. A outra sala será maior, a gente pediu, vai ser bem melhor.” (Z)*

*“O nosso grupo, nós somos um pouco separada até pelo espaço, aqui de cima, do pessoal de baixo.” (J)*

### **5.1.2 Atividades desenvolvidas na cooperativa**

A divisão do trabalho na cooperativa se dá através dos setores. O setor de corte é formado por quatro integrantes, sendo que três delas são sócias fundadoras da UNIVENS. A presidente e a tesoureira compõem este grupo, que tem várias responsabilidades e divide-se em escalas para: recepcionar os clientes; fornecer os preços; mostrar os tecidos; receber e entregar as encomendas. Pode-se pensar que o setor de corte tem controle sobre as atividades da cooperativa. E também exerce liderança e a organização. Conforme Albuquerque (2003), na autogestão o poder deve ser compartilhado e as relações sociais mais horizontais.

*“A gente sempre divide, a gente bota o que tem durante o dia para fazer, sempre olhamos juntas, dividimos, a maior quantidade de tecido é cortado na mesa maior. A gente procura sempre dividir, porque fazer tudo não dá. O telefone nós atendemos, os clientes recebemos, tem que mostrar o produto e depois eles fazem seus pedidos.” (T)*

*“As meninas do corte que recebem as encomendas e que fornecem os preços. Quando é um trabalho novo, trazem para discussão, senão os preços já foram estabelecidos anteriormente, em assembléia.” (I)*

*“Quando chego já tem trabalho que deixei do dia anterior ou as gurias do corte é que vêem qual o primeiro trabalho, qual que devemos entregar antes.” (C)*

As encomendas chegam à cooperativa através do corte, e nem sempre é possível esperar a assembléia para “assumir” uma grande produção. Na maioria das vezes a presidente dirige-se aos demais setores da cooperativa e discute a encomenda e os prazos de entrega. Essas decisões são tomadas no coletivo, no espaço da cooperativa, e a partir desta discussão aceitam ou não a produção.

*“Os pedidos, as encomendas são discutidos com o grupo que está na cooperativa.” (T)*

*“É assim quando a gente vai pegar uma demanda que a gente sabe que é além dos nossos limites, fizemos uma reunião. A presidente vai dizer assim: Gente, nós vamos pegar 10 mil sacolas, qual é a capacidade que temos para serigrafia? Vocês vão abrir pra que a gente terceirize pra outro grupo de cooperativa? Aí, se o grupo disse que vai dar conta de fazer mil sacolas, eu acho que assinei embaixo, então eu acho que minha responsabilidade acima de tudo. Mas aí nunca a N. ou alguém resolve, nós vamos pegar, ela vai mostrar com o grupo e geralmente o pessoal tudo aceita, é, nunca é decidido sem estar ninguém.” (J)*

Os tecidos, principalmente a malha, são cortados em peças no setor específico. Após, o próprio setor divide as peças entre todas as costureiras. A divisão é feita conforme a solicitação de cada costureira.

*“A produção é quem trabalha mais, ganha mais, não é estabelecido cota de trabalho por costureira, cada uma escolhe e sabe o quanto quer trabalhar.” (T)*

A divisão entre as costureiras é uma decisão individual. Observamos, através dos relatos, que ela depende de como cada trabalhadora se posiciona e impõe a quantidade e o limite da sua organização individual de trabalho.

*“Cada uma pega igual o que quer pegar, não é obrigado. Às vezes, quando tem muita produção para entregar, não adianta dizer não, dizem toma que é teu. Aí não pode não querer pegar.” (C)*

*“Eu posso e quero fazer, tenho todos os direitos. Esses dias só fiz vinte peças na reta (máquina). Tem diferença de valores, a costura da reta tem um valor menor.” (H)*

*“Alguma tem disponibilidade de trabalhar, outras não têm, e aí tudo bem.” (R)*

Quando as costureiras entram na cooperativa, não pagam nenhuma cota, mas compram e são responsáveis, individualmente, pelas linhas e a sua reposição.

*“Quando se entra não se paga nada, somente temos que trazer as linhas e repor, sempre fica conosco esta responsabilidade.” (C)*

Algumas costureiras usam as máquinas da cooperativa, que parece que não são suas, e outras compraram suas máquinas.

*“Até a semana passada eu estava usando a galoneira da cooperativa, soube de uma oferta boa e comprei uma galoneira pra mim, agora eu tenho todas máquinas minhas (uma reta, uma galoneira e uma overloquinha). Uso mais a reta e a galoneira,” (G)*

Algumas peças necessitam da costura de mais de um tipo de máquina , às vezes, a peça passa por mais de uma costureira. Tudo depende das máquinas de que cada costureira dispõe para fazer o trabalho. Existem três tipos de máquinas (a reta, a galoneira e a overloque), e diferentes costuras exigem uma ou outra máquina.

*“Eu faço a última parte que é a bainha, o acabamento, então as gurias fecham as camisetas e também levam para eu terminar, aí eu devolvo pronta.” (G)*

As costureiras que trabalham em casa buscam as peças cortadas na cooperativa e devolvem a produção pronta, costurada. Esta organização de passar no início da manhã para pegar o trabalho e retornar no final da tarde e/ou no outro dia foi estabelecida há pouco tempo. Relatam que antes pegavam as peças e entregavam em qualquer horário, e o pessoal do corte tinha dificuldade em receber.

*“Antes era o dia inteiro correndo, de lá para cá. Agora, o pessoal vem buscar e trazer material pela manhã e tarde. Aliviou bastante. Esta idéia surgiu e está sendo legal.” (C)*

Algumas costureiras, além de ir diariamente à cooperativa, recebem costura em casa. As colegas levam mais trabalho para elas, se necessário, após o final do expediente na UNIVENS. Percebemos que as costureiras que trabalham em casa não têm horário definido para trabalhar, a costura, o trabalho parece que toma conta da vida.

*“Eu falo pras gurias levarem para mim até na tardinha, de noite eu tenho mais tranqüilidade, eu passo da meia-noite, durante o dia não aproveito muito para costura, eu paro muito, aí a costura não rende, à noite rende mais. Eu trabalho em casa, eu pego e levo pra casa, venho todos os dias de manhã e entrego. Não tenho horário para trabalhar, é quando terminar.” (G)*

As costureiras são cooperativadas, mas trabalham de forma individualizada. Tanto as costureiras “de dentro” quanto as “de fora” recebem as peças para costurar conforme o que solicitam para o setor de corte.

*“Eu acho que este jeito de tudo individual dá falta de solidariedade. Mas de que jeito? Já vi trocas de ajuda, mas assim, um sábado eu precisava entregar um montante de camisetas, pedi ajuda e recebi. Mas depois passei todo o dinheiro.” (H)*

Algumas conseguem impor seu limite, outras não. No conjunto dos setores são as costureiras que sofrem mais pressões, talvez porque não sejam organizadas (no mesmo espaço). Observa-se que o trabalho toma conta dos horários de lazer, como se não houvesse mais nada para fazer, além de trabalhar.

*“A máquina tem que pará, como vou trabalhar cansada. Não sou máquina, mas também tenho que parar. Mas sinto falta quando um domingo não tem costura, parece que não sei o que fazer. Eu fico andando em volta da máquina, não tem o que fazer.” (H)*

A organização individual entre as costureiras impede uma comunicação efetiva entre as trabalhadoras em relação ao gerenciamento da organização coletiva do trabalho. O que prevalece é a visão individualista, dentro de um sistema cooperativado. Além disso, há uma lógica estabelecida: quando tem trabalho, “tem que” trabalhar na cooperativa.

*“Nos fins de semana, quando tem trabalho, eu faço, porque às vezes não tem, na cooperativa se trabalha quando tem trabalho. A lógica de trabalho de uma cooperativa é diferente.” (T)*

*“Aqui é assim, não tem mole, quando tem trabalho tem que trabalhar, porque cooperativa é assim, às vezes não tem nada.” (T)*

*“Tem dias que não tem nada, outros tem um monte. Eu fiquei até as dezesseis sem fazer nada e aí peguei um monte para o outro dia. É mais renda, melhora no fim do mês.” (C)*

As costureiras da UNIVENS realizam costura de peças cortadas que chegam diretamente para a costura sem passar pelo corte. Esta atividade chama-se “facção” e é realizada esporadicamente dentro da cooperativa pelas costureiras. Observamos que essas peças são de marcas famosas, e as costureiras aceitam a encomenda quando há pouca produção de costura na cooperativa.

*“Facção às vezes tem e às vezes não. Quando tá sem produção, se faz.” (T)*

Nos encontros coletivos os assuntos referentes à divisão das tarefas são trazidos pelas costureiras de diversas formas. Comentam sobre as pressões e os trabalhos nos fins de semana.

*“Não é todo sábado e domingo, mas às vezes tem produção.” (T)*

*“Eu agrego a costura a tudo, até com o CTG nos fins de semana, a tudo.” (T)*

*“Ela ficou de cara virada com a P. porque ela não veio no domingo de manhã.”*  
(T)

*“Não é todo sábado ou domingo, mais às vezes tem mais produção. Eu levo o que acho que posso fazer.” (T)*

*“Para mim o fim de semana é sagrado, é para os meus filhos.” (C)*

Elas relatam que algumas costureiras antigas saíram da UNIVENS porque estavam estressadas da pressão do trabalho, com pouco tempo e uma quantidade grande de produção.

*“A F. pedia extra, então eu passava pra ela, e isso estressava, até que ela saiu”. (C)*



*“Eu acho que muitas não agüentaram a pressão de estar trabalhando com pouco tempo”. (T)*

O setor de serigrafia recebe as peças através do setor de corte. Poucas encomendas são dirigidas diretamente à serigrafia, somente quando o cliente traz a peça pronta e solicita serigrafia. Fazem o trabalho conforme a técnica específica e entregam a encomenda.

Todos os setores fazem as suas atividades, e o setor de corte centraliza as atividades dentro da cooperativa.

### **5.1.3 Divisão da renda na cooperativa**

Na cooperativa a divisão da renda tem diferenças entre os setores. Os setores de serigrafia e de corte dividem o dinheiro da produção por igual, e as costureiras dividem a renda por produção individual.

A trabalhadora da UNIVENS que tem o cargo de tesoureira trabalha no setor de corte. Ela recebe todos os pagamentos e marca no caderno “as entradas”, faz a soma do dinheiro e, no final do mês, repassa para o corte e a serigrafia.

*“Ela anota o que recebe, u e a gente anota no nosso caderno o que a gente fez e quanto deu. Daí dois dias antes do pagamento a gente baixa o caderno pra tesoureira, ela soma, daí vê o que deu a soma ali.” (Z)*

Na serigrafia um(a) cooperativado(a) é escolhido(a) para ficar como responsável pela divisão do pagamento. A tesoureira da cooperativa, antes de repassar a renda para o grupo, desconta os encargos da cooperativa e o percentual que devem deixar para o fundo.

*“Descontamos o que tem que descontar, que é do fundo, 10%, e o resto, no caso o que sobrar, o que der no caso após os descontos, aí alguém, eu, mas é a J. que cuida disso, a gente escolheu ela, deixa pra ela assim, é ela que mais cuida e reparte o dinheiro pra nós, é uma grana boa assim.” (Z)*

As costureiras têm uma dinâmica de divisão da renda individual, diferente dos demais setores. Elas recebem as peças e anotam a produção que vão fazer em uma “caderneta” individual, que permanece no setor de corte. No final do mês a tesoureira soma, faz os descontos dos encargos financeiros e paga individualmente.

Todos conhecem os descontos para os encargos que mensalmente deixam na cooperativa. Estes encargos são referentes a: legislação de cooperativa, contabilidade, retorno do financiamento da Federació de Societats Laborals de Catalunya (FESALC) e depósito no fundo comum. A gestão destes recursos depende de uma organização burocrática e implica muitos gastos. Os(as) cooperativados(as) conhecem os encargos, mas nem todos acompanham o trabalho que o grupo que coordena a cooperativa realiza. O grupo da coordenação não demonstra nas assembléias o “sofrimento”, “o sufoco” por que passam para que cada um receba a sua renda no final do mês.

*“A presidente e a tesoureira ficam se preocupando e ficam quietas, não se queixam na assembléia, é burocracia, tem que pagar o ICM, o contador. Eu estou junto*

*com elas sofrendo, lutando, vamos ter que fazer o pagamento semana que vem, o cliente não pagou. Tem sempre reunião do nosso prédio, e tudo é uma burocracia. Eu também tenho que me preocupar, não é só no fim do mês quando eu vou receber, eu sou sócia, é de todo o mundo, todo o mundo tem que se preocupar. Não adianta, tem problemas pra resolver, é um sofrimento, um sufoco pra dar a volta, se todo o mundo ajudar, fica menos pesado pra aquelas que nem a presidente, a primeira e a segunda tesoureira que cuida dos cheques. Mas, alguns nem aí, só querem o dinheiro no fim do mês.” (J)*

*“O dinheiro é certinho, nunca atrasa, eu imagino que deve ser difícil para a coordenação, pois tem cliente que não paga no dia. Eu vejo às vezes as gurias correndo com cheque no banco. Mas todos esses anos o meu dinheiro nunca atrasou, é sempre direitinho todo final de mês. Dá gosto de trabalhar.” (G)*

## **5.2 TEMPO E RITMO DE TRABALHO**

Na cooperativa o tempo e o ritmo de trabalho têm flexibilidade, os trabalhadores, na maioria das vezes, parece que conseguem impor tempo e ritmo próprio na produção. No grupo, somente as costureiras organizam individualmente o horário de trabalho na cooperativa. Nos setores de corte e de serigrafia a combinação dos horários é coletiva.

Conforme percepções dos cooperativados, o tempo e o ritmo de trabalho aumentam , quando há mais encomendas com menos tempo de entrega e/ou se um dos setores tem problemas e atrasa.

*“Chego em casa, sento na máquina e paro somente para fazer o almoço, então trabalho umas quatro horas seguidas, eu acho bom trabalhar em casa.” (H)*

*“Agora está mais sem horário por causa do Fórum Mundial da Educação, estamos trabalhando até nos fins de semana.” (J)*

*“O trabalho é calmo, o ritmo aumenta se chega trabalho que é para ser entregue muito rápido. Isso acontece, às vezes, tem pouco trabalho, e se não tem, saímos mais cedo, todos ou um ou outro.” (R)*

A possibilidade de organizar o horário de trabalho, contar com os colegas quando é necessário, afastar-se ou não ir trabalhar por diferentes motivos é uma realidade observada no setor de corte e de serigrafia. Esta combinação de horários acontece nos setores, desde a formação da cooperativa. Observo que o(a) trabalhador(a) tem sua necessidade reconhecida pelos colegas e estes realizam o seu trabalho de forma solidária. Todos comentam a respeito da conquista que a gestão solidária proporciona.

*“Na cooperativa dá para fazer o horário que quiser, pode-se marcar compromissos durante o horário de trabalho, mas é importante avisar que não virá, é a responsabilidade e a solidariedade juntas.” (R)*

*“Dentro as relações são boas, conseguimos dividir o trabalho conversando.” (T)*

*“Eu não posso vir, eu tenho tal coisa pra fazer, e uma não tem nada, aí uma reveza com a outra. E daí quando aquela também não pode vir, também uma cobre a outra, aí depois na hora de dividir é tudo igual, ninguém, ninguém diz: Ah tu não veio tal dia, não tem isso também, todo o mundo junto.” (C)*

O horário de início da atividade diariamente é diferente para cada cooperativado(a), alguns(mas) chegam cedo, outros(as) saem mais tarde. Realizam diversas combinações sobre os horários e as atividades que devem ser feitas.

*“Eu durmo até mais tarde, mas é questão de meia hora, de 20 minutos, eu sempre fico por último pra fechar.” (Z)*

*“Eu chego às 7:40 e saio às 11 h –chego às 13 h e saio às 18 h, ficou um horário bom que organizei. Temos flexibilidade, só devemos avisar se mudamos o horário ou se não vamos vir”. (C)*

*“A gente chega 7 h ou 7:30. Quando tem muito serviço ficamos até meio-dia, se pouco, tipo 9:30 vamos pra casa, voltamos 13:30, até as 18 h. Tudo depende, a gente tem intervalo, quando esperando uma tela ser gravada. Se precisar ficar depois da 18 h, a gente fica um pouquinho, porque tem que entregar o trabalho. Temos liberdade.” (J)*

*“É das 6:30 h até às 11 h e depois da 13 h até às 18 h. As minhas colegas disseram que não tinha problema nenhum, é o coleguismo que tem, é a união que tem aqui que elas não reclamaram de eu vir 6:45 h, aí tudo na boa”.(T)*

Quando á muitas encomendas os(as) trabalhadores(as) ficam além do horário combinado, mas neste caso discutem e organizam quem pode assumir a demanda do trabalho.

*“Já teve dias que saímos às 20 h ou 22 h, uma vez a gente saiu às 4h da manhã, tinha um pedido grande. Tinha que entregar no outro dia, e a gente fez as combinações dos nossos horários e tocamos. A gente tenta pegar o que vai dá conta, pra não deixar o cliente na mão nunca, sempre dá um jeitinho.” (Z)*

Os(as) cooperativados(as) sentem a diferença de tempo e ritmo em relação aos seus trabalhos anteriores. Antes vivenciaram uma pressão muito grande em relação ao horário fixo, tempo exíguo, ritmo acelerado da produção e à dificuldade de realizar pausas (ir ao banheiro, fumar).

*“Eu gosto daqui pelo horário que posso fazer, eu trabalhava de noite e nos sábados, era muito puxado. Aqui eu tenho horário pra ficar mais com os meus filhos.” (C)*

*“A gente entra, conversa um pouquinho e não tem pressão de ninguém. Aquela coisa, você trabalha numa empresa muitas vezes não pode nem ir ao banheiro, eu já tive experiência. No Supermercado Zaffari, numa época de festa, meu Deus, tu quer sair dali*

*e tem que esperar que alguém venha tirar teu almoço ou teu café pra poder ir ao banheiro. Aqui não, a gente sabe que a gente tem os direitos, tem os deveres, é diferente, a gente faz o horário da gente. Se a gente achar que tem que ir mais tarde, a gente vai, se achar que tem que vir mais cedo, também, claro, tudo com muita organização, com muita seriedade.” (J)*

*“Aqui é outro mundo, se quiser dá uma sentada ali, eu sento, eu posso dar uma voltinha ali na frente e fumar. Eles não falam nada, cada um tem responsabilidade.” (Z)*

*“Na confecção eu fazia 200 camisetas, 250 camisetas em um dia. Eu ficava acabada no fim do dia, mas precisava, eram as metas de cada dia. Aqui o ritmo é nosso.” (T)*

O tempo e o ritmo para cada setor desenvolver suas atividades e passar para outro setor são uma parte muito importante do trabalho na cooperativa. Muitas queixas referentes à organização são trazidas sobre um ou outro setor que atrasa a produção e faz com que o próximo grupo tenha que estabelecer um tempo e um ritmo algumas vezes enlouquecedores, para entregar uma produção no prazo combinado com o cliente.

*“A relação da serigrafia com a costura, às vezes, é turbulenta no momento de repassar o trabalho. Eu batalho para que temos mais tempo para serigrafia. Temos períodos de turbulências entre as duas atividades, mas depois fica tudo bem.” (R)*

*“Primeiro tem que cortar pra depois mandar pra costura, depois vem pra serigrafia. Então, a gente procura sempre fazer o melhor possível, só que às vezes dá algum atraso, mas aí dá um prazo. A gente sempre dá uma semana para as clientes, mas às vezes não dá pra fazer um tempinho pra gente poder se organizar. Tudo tem que ter o seu tempo, porque senão trabalhar correndo não dá.” (T)*

*“Tem dias que é um stress, atrasa na primeira costura, depois na serigrafia e quando volta pra fechar, já acabou o tempo, dá stress, tem que negociar e às vezes o cliente não pode esperar.” (T)*

As costureiras têm uma organização individual, como já afirmamos. Mas “as de dentro” têm algumas combinações coletivas, como: lanche, início e fim do expediente.

O horário do lanche é um momento muito importante de trocas coletivas e afetivas. Os trabalhadores do corte e da costura compartilham deste momento na cooperativa. O grupo da serigrafia faz o lanche coletivo na própria sala, no primeiro andar.

*“A gente votou pra cada semana uma vai e faz o café, um rodízio.” (T)*

*“Fazem um lanche às 15:30, cada uma traz o seu e tomam um café ou suco coletivo, tem propostas de troca de lanches.” (T)*

*“A gente procura sempre tomar às 8 horas da manhã, e depois as três e meia da tarde outro lanche. Mas quando tem muito serviço, vamos mais rápido, senão prolongamos um pouco.” (C)*

As integrantes do setor de corte e de costura decidiram coletivamente que a receita proveniente da venda dos retalhos de tecido é para comprar o lanche e o café, demonstrando assim o quanto o compartilhamento do espaço é importante para a construção da solidariedade no cotidiano.

*“Geralmente sobram retalhos, são vendidos para as pessoas que fazem estopa, pra limpeza de carro. Eles compram por R\$ 5,00 o saco. Este dinheiro fica na caixa, pra comprar açúcar, café, coisas para lanche. Quando eu cheguei aqui, já era combinação, a cooperativa já tem nove anos.” (T)*

### 5.3 RELAÇÕES ENTRE OS(AS) TRABALHADORES(AS) E O COTIDIANO DO TRABALHO

Neste item descreveremos as percepções dos(as) cooperativados(as) acerca das relações que se constituem no cotidiano do trabalho na UNIVENS. A ênfase da análise centrar-se-á nas relações que se estabelecem entre os(as) trabalhadores(as) na cooperativa. Conforme Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), estas relações mobilizam os investimentos afetivos, o amor, o ódio, a amizade, a solidariedade e a confiança.

A UNIVENS foi criada por um grupo de mulheres que se conheciam, algumas tinham uma relação muito próxima de amizade, outros(as) uniram-se através de um(a) amigo(a), que era amigo(a) de outro amigo(a). Assim, definiu-se uma relação de união, de parceria que tinha como pano de fundo as relações afetivas e um conhecimento profissional específico. Muitas relações de amizade surgiram na cooperativa e outras já existiam. Todos(as) os(as) cooperativados(as) residem próximo e/ou no mesmo bairro da Incubadora.

Entre os(as) participantes da pesquisa, há quatro sócias fundadoras e outros(as) integrantes já tinham algum contato anterior através de seus familiares ou acompanhavam o trabalho da cooperativa antes de tornarem-se cooperativados(as). Atualmente grande parte dos trabalhadores tem laços de parentesco.

*“Eu já conhecia a UNIVENS, a minha sogra é da costura e a minha tia do corte. Muitos parentes, mas é importante não envolver trabalho com parente.” (R)*



*“As colegas são minhas amigas pessoais. Fizemos passeios e festa juntos. Todo o mundo participa da vida do outro, como família, alguns bem próximos, outros não, mas todo o mundo se dando.” (T)*

*“Eu me dou com todos, é uma família. Algumas se dão mais, a E. é minha amiga, meu anjo da guarda.” (G)*

*“É praticamente a minha família, minha irmã, prima e o R..” (Z)*

O aprendizado, as trocas sociais e afetivas fazem parte dessas relações cotidianas na cooperativa. Segundo Dejours (1999), trabalhar não é apenas exercer atividades produtivas, mas conviver com os colegas de trabalho para chegar a uma composição, aprender, opinar, dar parecer e deliberar coletivamente.

*“Legal foi que eu aprendi tudo que eu sei, um passando experiência para o outro. Aí, eu fui qualificar, isso é bem solidário.” (J)*

*“Adoro costurar, faço o que gosto e me sinto livre. Muitas atividades de costura aprendi com as colegas de trabalho.” (T)*

*“Eu gosto de estar aqui, gosto de trabalhar aqui, acho que teria procurado outra coisa se aqui não desse. Aqui uma ajuda à outra, é o coleguismo.” (T)*

Os(as) integrantes da pesquisa reconhecem que a cooperativa é muito importante para a vida de todos. Nos setores, a gestão coletiva do trabalho evidencia-se através de várias ações de solidariedade.

*“A relação com as colegas cooperativadas é boa, só vejo elogios de todos sobre o meu trabalho e sobre a cooperativa.” (T)*

*“Quando entrei na cooperativa, foi em todos os sentidos um recomeço de vida.” (T)*

*“Participo de todas as atividades da cooperativa, dividimos as atividades e as responsabilidades. Temos que ser responsáveis, pois somos donas do negócio.” (H)*

Esta solidariedade na aprendizagem e gestão coletiva é evidente no relato dos(as) cooperativados(as) sobre como aprenderam a especificidade técnica e como adquiriram novos modos de trabalhar ouvindo as colegas e/ou organizando um jeito próprio de exercer a atividade com a experiência. Conforme Dejourn, Abdoucheli e Jayet (1994), a forma de lidar com as diferenças entre a organização do trabalho prescrita e a organização real do trabalho que favorece a saúde mental dos(as) trabalhadores(as) depende do reconhecimento da inteligência astuciosa que torna a organização do trabalho um espaço de criação, qualidade, segurança e produtividade coletiva.

*“Legal foi que eu aprendi tudo que eu sei aqui dentro, um foi passando a experiência pro outro, isso é um bem solidário mesmo. A gente aprendeu e vai passando a experiência, a aprendizagem. Eu achava que eu não seria capaz de aprender a gravar uma tela, que é complicado, e revelar. Mas, é só querer mesmo que aprendemos, nada é impossível, é bem legal assim.” (J)*

*“Na serigrafia tem o jeito da técnica, dos livros, mas tem a nossa organização, porque já conhecemos o jeitinho de gravar com aquela tela que é do jeito nosso. A lavagem também tem as adaptações que ficam melhor, do nosso jeito.” (Z)*

O discurso da solidariedade e das trocas de saberes está presente até mesmo no relato das costureiras, assim como aparecem as dificuldades de comunicação e de promover as trocas coletivas.

*“Eu consegui ouvir a H., que tem experiência, aprendi com ela. Antes a minha costura na manga não ficava bonita, esse jeito que aprendi com a H. deixa a manga*

*bonita e facilita a costura. Eu já tentei passar para as outras, mas nem todas se propõem a aprender com as colegas.” (T)*

Além das tensões entre os setores devido à necessidade de manter um ritmo na produção, também foi possível visualizar trocas importantes entre os setores no cotidiano no trabalho. Os(as) integrantes de cada setor comentam sobre as atividades que criam e geram relações de aprendizagem entre os(as) trabalhadores(as). A produção de uma camiseta, por exemplo, é um produto que passa pelo corte, pela costura e pela serigrafia. Os produtos nascem da integração dos três setores.

*“Eu acho que é bem legal, tento o máximo ajudar. Agora eu tava lá em cima, tinha que desenrolar o rolo de tecido, a N. me chamou e eu vim. Elas não conseguem desenrolar, é ruim pra elas, eu vou lá, acho que tem que ser assim mais unido. Algumas das costureiras não são unidas. Não são interessadas, daí é estranho, quanto maior união, maior a tendência de dar certo, uma se dar bem com o outro.” (Z)*

*“Em relação ao trabalho da costura e da serigrafia, às vezes temos dificuldades de acertar o tempo para produção de um ou de outro. Isso é uma relação no trabalho do dia-a-dia.” (R )*

A equipe de coordenação se envolve com os distintos setores através de um misto de afeto, responsabilidade e controle. A coordenação exerce um papel importante na cooperativa e no movimento de economia solidária. Esses fatores permitem que a cooperativa se mantenha em movimento e busque a construção de uma solidariedade ampliada (no sentido de para além do empreendimento em si). Entretanto, a relação da coordenação com os(as) integrantes não é tranqüila. Na fala dos trabalhadores escutam-se as críticas sobre a necessidade de valorização

igualitária de todos os integrantes, uma certa dificuldade em compreender o envolvimento da presidente no movimento estadual e nacional de economia solidária, ao mesmo tempo que se reconhece o papel da presidente no reconhecimento do trabalho e na inserção bem-sucedida da UNIVENS no mercado de trabalho.

*“Todo grupo grande precisa de líder, a N. tem garra, batalha, todos sabem que ela é líder, não devemos trocar. Mas outras devem ser valorizadas.” (T)*

*“Quando ela não está, dá acumulo de trabalho, ela é a cabeça aqui e também tá envolvida com o movimento da economia solidária.” (R)*

*“A presidente tá sobrecarregada, ela faz muita coisa, quer abraçar tudo. Já foi feita uma proposta para ela ficar só no setor de marketing, mas ela não concorda só fazer burocracia, diz que aí não será uma cooperativa.” (T)*

*“Não podemos dizer que tomamos conta de tudo, devemos nos dividir melhor, para não ficar pesado pra ninguém.” (R)*

*“A UNIVENS já conseguiu muito espaço, vejo a N. como a cabeça da cooperativa, é uma pessoa extremamente batalhadora, que batalha em prol de todos. Na feira do gasômetro as pessoas [ diziam: Eu já conheço o trabalho da UNIVENS, eu vou levar porque é de boa qualidade, é bonita, essa etiqueta eu já vi. Isso tudo foi colocando a UNIVENS no meio solidário, as pessoas que vêm buscar trabalho através de conhecer.” (R)*

Apesar destas tensões, percebe-se que o conflito de idéias é malvisto e, portanto, pouco explicitado. Os(as) trabalhadores(as) têm receio do confronto. Sentem o conflito como um rompimento e não como uma possibilidade de transformar ou criar novos conceitos. Percebem e relatam as dificuldades, mas não conseguem se organizar para levar os assuntos para a discussão nas assembléias.

*“Confronto existe quando não se concorda, surgem atritos. Então tu tem que ter muita calma e paciência para falar cada assunto.” (R )*

*“Todos têm os mesmos direitos. Problemas pessoais não podem interferir na cooperativa. No curso foi dito que tem pessoas bem humoradas e pessoas mal humoradas e com interesse que o serviço dê certo. Eu já trabalhei em serviço que as pessoas se tapeiam. Nós aqui precisamos organizar os setores e manter a calma, precisamos apaziguar, sempre tem alguém mais tranqüila que pode ajudar quando o outro não tá bem.” (J)*

*“Precisamos discutir sem medo de falar, pois se continuar um só falando, muita gente vai sair daqui. Tem que mudar.” (J)*

*“Falamos muito fora da assembléia, aí leva um e fala sozinho e ninguém ajuda.” (C)*

*“Antes eu falava, ninguém ajudava, agora não falo. Tudo que falei aqui nunca falo em reuniões.” (H)*

Esta tensão não explicitada leva a momentos de competição cooperativa. Essa competição é abafada pelos(as) trabalhadores(as) sob o manto da solidariedade e das formas de evitação de conflitos e discussões construídas pelo grupo.

*“Eu já vi muitas trocas de ajuda aqui dentro.” (T)*

*“É obrigado a ter cooperação para poder entregar no tempo marcado com o cliente.” (T)*

*“Quando chega uma camiseta com falta de bainha, ninguém é capaz de fazer, me mandam de volta. Não existe solidariedade.” (I)*

*“Comigo não tem nada, eu me dou com todas aqui e de fora também. Não tem nada de ter intriga, porque se tu começa, aí tem que sair fora, pois não tem como trabalhar.” (T)*

#### 5.4 SENTIDOS E AFETOS RELACIONADOS AO FATO DE SER COOPERATIVADO(A) NA ECONOMIA SOLIDÁRIA: PRAZER E SOFRIMENTO

Os(as) cooperativados(as) reconhecem e são reconhecidos(as) pelo trabalho e por participarem de uma cooperativa da economia solidária. Conforme Dejours (1999), o reconhecimento mostra-se decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva no trabalho, na motivação para o trabalho. Esse reconhecimento pode ser construtor da identidade que constitui a armadura para a saúde mental.

*“Eu me sinto privilegiada de participar da UNIVENS pelo reconhecimento do meu trabalho e da cooperativa, eu sei que não faço muito para isso, só faço a costura. Eu gostaria de poder, como as gurias, mostrar o nosso trabalho para outros grupos, eu acho muito importante. A N., então, ela não cansa nunca, ela tem o maior prazer de mostrar para os outros que não precisamos ficar ali desempregados, esperando, mas podemos batalhar. Uma cooperativa tu ganha, rende pra gente que trabalha, tem lugares que tu ganha tão pouquinho.” (G)*

*“O pessoal conhece, eu sempre falo: Estou trabalhando na cooperativa de costureiras, mas eu não costuro, sou da serigrafia. Costureiras Unidas é só nome do lugar, da cooperativa. As pessoas mais velhas reconhecem o trabalho na cooperativa. Acho que por causa dessa união, a cooperativa sempre tá representada na reunião da vila.” (Z)*

Para ser cooperativado(a) na economia solidária é necessário um investimento subjetivo importante para aprender a relacionar-se no coletivo. Embora se perceba que na UNIVENS o trabalho não é totalmente coletivo, uma vez que a serigrafia e o corte têm atividades compartilhadas e a costura é individual, percebemos que a cooperativa caminha na direção da afirmação da gestão coletiva. Entretanto, esta só se efetiva mediante o investimento pessoal de cada membro. Este investimento, para Dejours (1999), quando não é percebido, causa sofrimento

patogênico, o que é ameaça à saúde mental. Quando o trabalho é compartilhado e reconhecido pelos colegas, o sentido do sofrimento transforma-se em prazer no trabalho (o sofrimento criativo).

*“Eu me sinto bem aqui, me sinto disposto a investir e a batalhar também, apesar de eu ser uma pessoa difícil de lidar, procuro batalhar principalmente pela serigrafia Mas eu tô com todo o gás para investir, me integrar, tenho idéias e a proposta de melhorar o trabalho da serigrafia.” (R )*

*“Participo de todas as atividades da cooperativa, se é necessário fazer serão, faço o que tem que fazer. A cooperativa é um investimento pessoal para mim, temos que ser responsáveis, pois somos donas do negócio.” (T)*

*“Gosto de ter uma produção para fazer, não gosto de trabalhar com costura para fora, prefiro na cooperativa. O trabalho na cooperativa traz um reconhecimento muito grande no meu trabalho.” (H)*

Os princípios da economia solidária estão presentes nos relatos de todos(as) os(as) cooperativados(as), porém alguns identificam-se totalmente com estes princípios e outros parcialmente, pois colocam sobre a coordenação a responsabilidade de dar conta da efetivação destes valores guias no empreendimento.

*“Perante os demais grupos da economia solidária a UNIVENS é um grupo muito batalhador, se é considerada a princesinha da prefeitura, é pelos méritos e esforço dos seus integrantes que já se mobilizaram muito no orçamento participativo. Tudo o que conseguimos até agora foi por merecimento.” (T)*

*“Eu vou na reunião e tudo mais da economia solidária, que nem eu te disse: Fico mais quieta, explicar, sabe esse negócio tudo.” (H)*

*“Solidariedade não existe nas feiras, os grupos deveriam se integrar, cada um busca vender e mostrar o seu produto.” (T)*

*“A economia solidária no caso é ajudar os outros grupos.” (Z)*

*“Pois é, solidariedade, sei lá eu, é bom, o negócio de todo o mundo, ser um solidário com o outro e tudo, ser mais unido com o outro e essas coisas, mas sei lá, eu sou mais na minha, mais quieta. A N. adora isso tudo, ela puxa muito pra gente ser nesse negócio de todo o mundo ficá junto, eu acho que ajudo.” (T)*

Sentem que muitos(as) colegas antigos(as) abandonaram a UNIVENS porque queriam somente produzir, e não se envolver com as assembléias e responsabilidades da cooperativa, assim como com os seminários, cursos e reuniões do movimento da economia solidária.

*“Acho que se sentiam discriminadas nas assembléias, hoje temos voz, falamos, somos sócias iguais. Somos da economia solidária e isso tem muito valor.” (T)*

*“Tem que ter persistência para permanecer em uma cooperativa, é importante conhecer o movimento e participar.” (C)*

*“Elas não gostavam disso de ficar falando de solidário, achavam que perdiam tempo de produção em reuniões e conversas. Saíram pra fazer facção.” (T)*

A dificuldade de ser cooperativado(a) e viver o trabalho na economia solidária aparece de diferentes maneiras, principalmente quando os sentimentos em relação aos cuidados com a saúde confrontam-se com as demandas cotidianas do lucro, do individualismo, da competição, da pressão e do *stress* da produção.

*“Esse negócio de saúde aqui ninguém se preocupou, claro, se alguém está com gripe e não pode pegar o trabalho, as outras pegam. Mas saúde mental nunca ninguém se preocupou, às vezes todos estão estressados. Na sexta-feira, dia de entrega, muitas vezes. E quanto mais trabalho, é melhor, a gente ganha por produção, só que o tempo é aquele stress que tu tem que dar conta, tem que correr, correr. Aí a*



*gente vai trabalhar até o limite, não que eles forcem, ninguém força, sabemos da encomenda e todos têm responsabilidade de entregar na hora.” (G)*

*“Às vezes não gera prazer, é sofrimento, stress normal assim de serviço. Mas normalmente é bom, é prazeroso, é uma profissão legal. Tu faz uma coisa que depois pode olhar e vê o que tu fez, entende. Faz uma camiseta e olha, ficou tri bonita, isso que é o legal. O dinheiro também é bom, é bem mais prazer. O sofrimento de vez em quando nos estressamos com o serviço. Gera discussão, a gente pode debater sem briga. Eu sempre tento entrar em um acordo.” (Z)*

Na cooperativa não existem os direitos trabalhistas (tal como no emprego com carteira assinada). As costureiras são as mais vulneráveis, pois trabalham por produção; se não trabalham, não ganham. Os(as) trabalhadores(as) sentem a necessidade de ajudar os(as) colegas, quando esses(as) adoecem, mas nas assembléias não decidiram nada que pudesse auxiliar o(a) trabalhador(a) doente. Relatam que auxiliam financeiramente os(as) colegas que adoecem, por solidariedade e não como se fosse um direito do trabalhador.

*“Quando ficam doentes, as costureiras não ganham nada.” (H)*

*“A M. adoeceu e algumas de nós ajudamos, mas não era ajuda da cooperativa.” (T)*

A impossibilidade de trabalhar por causa de doenças e as dores durante o trabalho aparecem pouco nos discursos dos integrantes da cooperativa que participaram da pesquisa, e algumas vezes são banalizadas como algo que é específico da profissão.

*“Eu tenho dificuldade em lavar e torcer a minhas roupas, tenho dor nos braços. Mas não dá para parar, eu mantenho o sustento da família, meu marido mal se sustenta.” (T)*

*“Sinto muitas dores nas costas, mas é da profissão, todas sentem. Eu levanto quando fica a dor forte e volto a trabalhar.” (C)*

A mesma posição em pé ou sentada, sem alternar, também causa dores. Percebe-se que, mesmo na cooperativa, onde podem estabelecer o tempo e ritmo de trabalho, dores e doenças estão presentes na vida dos trabalhadores. A naturalização dos riscos ergonômicos parece se constituir em uma estratégia defensiva, uma vez que estes não são discutidos pelo grupo. É como se o fato de o trabalho ser auto ou coletivamente gerido protegesse o trabalhador do risco de adoecer.

*“O dia inteiro em pé, tem dias que dói. Tem dias que eu só sento 15 minutos para fazer o lanche, e depois passo o dia inteiro em pé. Quando chego em casa, sento e não tenho vontade de levantar, nem para fazer a janta.” (T)*

*“Apesar que, às vezes, a gente nem sente, acho porque a gente acostuma, tu quer descansar e fica parada em pé porque não atina.”(T)*

O posicionamento do trabalho é levado para casa, após o trabalho, persistindo a posição e as dores.

*“Lá em casa a minha filha diz: Mãe, tu não quer sentar um pouquinho e eu nem lembrei de sentar, parece que estava descansando as pernas, evitando a dor, mas estava em pé em casa. Lá em casa eu não lembro de sentar, a gente acostuma a posição.” (T)*

Percebe-se nos encontros de grupo que as marcas do discurso do trabalho tal como é estruturado na relação clássica capitalista de subordinação ainda estão presentes, como: chefe, alguém que mande e outros obedeçam; antes de iniciar ou finalizar, os grupos fazem som de sineta ou campainha; falam sobre período de estágio probatório<sup>7</sup> no meio de outros assuntos, como se quisessem mudar o rumo da conversa. Percebe-se uma recusa/evitação de falar coletivamente sobre o que representa ser cooperativado(a), evitando assim o conflito e a explicitação das fontes de sofrimento na tensão entre as regras de mercado e as regras da economia solidária. Conforme Dejours Abdoucheli e Jayet (1994), a construção de regras suscita as estratégias defensivas; essas atuam sobre a percepção da realidade e funcionam como regras que supõem um consenso coletivo.

*“Eu não sei, estou no estágio probatório, estou começando na UNIVENS, assim como R..” (C)*

*“Pi, pi, pi, pi, tá na hora.” (C)*

*“Eu não tive tempo de lembrar de pensar[ o que se faz, e de que jeito se faz, tá muita correria.” (T)*

*“Eu já tento me organizar tanto e tenho tantas dificuldades de ter mais tempo.” (G)*

A UNIVENS é uma cooperativa da economia solidária que está sujeita às pressões do mercado. Percebem-se inúmeros conflitos e questionamentos relativos ao empreendimento enquanto parte do campo da economia solidária. Os conflitos

---

<sup>7</sup> Este termo, no seu sentido original, é usado no setor público de trabalho para designar o tempo inicial do(a) servidor(a), trabalhador(a) na instituição pública. É um estágio de treinamento, aprendizagem e preparação.

surgem quanto à relação do mercado solidário com o mercado capitalista. Os pressupostos do sistema cooperativista enaltecem o coletivo, e o capitalismo promove o individualismo. Ser autônomo e pagar o INSS, dentro de um empreendimento solidário, parece ser uma alternativa em relação ao mercado capitalista. Para o sistema cooperativista a carteira assinada não existe, não se recebem férias, décimo terceiro e a proteção associada às conquistas dos trabalhadores do mercado de trabalho formal no Brasil.

*“O estar na cooperativa me traz muita satisfação por estar aqui, mas também uma situação de dúvida, pois hoje eu estou ganhando bem, quem diz do dia de amanhã Até porque o trabalho tem períodos de baixa, mas eu estou a fim de batalhar.” (R)*

*“Eu pago o INSS como autônoma e estou na cooperativa, acredito, boto fé. Mas pago individualmente o meu INSS como todos aqui.” (T)*

*“Ninguém tem dinheiro de férias ou carteira assinada, mas agora esses são trabalhos que tem. Eu fico feliz com a cooperativa.” (Z)*

Podemos concluir este capítulo afirmando que a UNIVENS apresenta uma forma de organização do trabalho que mescla princípios da economia solidária e elementos que são próprios da organização do capitalismo. O empreendimento se constrói na tensão. É o modelo da economia solidária que tem se afirmado, uma vez que os(as) trabalhadores(as) têm aceito novos desafios. Atualmente o grupo da cooperativa assumiu a responsabilidade, dentro do movimento mundial de economia solidária, de contratar um financiamento solidário de uma fundação da Espanha. Assim como na Incubadora da Zona Norte, os(as) trabalhadores(as) da UNIVENS, a partir de 2005, sabem que devem assumir a manutenção do prédio e repensar coletivamente a organização do trabalho e o empreendimento solidário.

*“Quando vamos muda,r não podemos mais só pensar em produção o tempo todo, pois o prédio vai ter problemas, tem toda uma organização e manutenção. Além disso, temos que participar do movimento de economia solidária.” (T)*

*“Sobre a organização todos temos muito para aprender, tudo tá na mão da presidente. E todos têm que aprender sobre maneiras de trabalhar e sobre orçamento.” (T)*

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo procurou refletir sobre a organização do trabalho dentro da cooperativa UNIVENS e quais as suas repercussões na saúde mental dos(as) trabalhadores(as). Nesta análise procuramos evidenciar diversos aspectos a partir dos quais emergem as vivências de prazer e sofrimento.

Analisamos, no decorrer da pesquisa, questões referentes à divisão do trabalho e à divisão dos(as) trabalhadores(as), ao tempo e ritmo de trabalho, às relações entre os(as) trabalhadores(as) e ao significado de ser cooperativado(a) no movimento de economia solidária. Apresentaremos agora uma síntese de nossas considerações/conclusões principais.

A divisão do trabalho na cooperativa é centralizada pelo corte, que repassa o trabalho para todos os setores. Este setor é composto por três sócias fundadoras da UNIVENS, sendo que uma é presidente e outra é tesoureira.

Analisamos a atividade e observamos alguns aspectos. O primeiro aspecto se refere ao envolvimento da coordenação com a cooperativa, enquanto relação afetiva, de liderança, de autoridade, enfim um gerenciamento necessário para a

cooperativa e para os(as) sócios(as). O outro aspecto é a centralização do poder, o controle exercido contra a proposta de autogestão da economia solidária. Segundo Albuquerque (2003), o exercício do poder compartilhado propicia a autonomia do coletivo de trabalhadores e qualifica as relações sociais de cooperação. Os(as) trabalhadores(as) da cooperativa, entretanto, trazem a crítica da centralização do trabalho como algo positivo, importante, que facilita o trabalho, mas também negativo, em relação à centralização do poder e à necessidade de socializar a gestão. É algo dúbio, e aponto essa questão como uma dificuldade de trabalho na gestão solidária. Os(as) trabalhadores(as) têm a tendência a delegar o gerenciamento a outro.

Na cooperativa, os(as) trabalhadores(as) falam da importância das relações familiares e com a comunidade. Integrantes de muitas famílias trabalham na UNIVENS e residem no bairro. Os relatos dizem das trocas afetivas e da solidariedade. Podemos identificar que existem as relações de empresa com família, nas quais é difícil separar a geração de renda (negócios) das trocas afetivas familiares. Mas, tratando-se de um empreendimento solidário, acredito que as considerações dos(as) cooperativados(as) levem à dimensão do ato associativo e de como se constitui o laço social na cooperativa. As relações próximas e familiares nos empreendimentos de economia solidária podem trazer à tona a dimensão da economia da dádiva, expressão da solidariedade que promove a criação e reconstrução de laços sociais. A solidariedade é o laço social que une trabalhadores em torno de um ideal. Entretanto, também podemos apontar que as relações de afeto e a dificuldade de separar família e trabalho podem se constituir em um fator de limitação do debate e da explicitação do conflito.

O debate sobre gênero na economia solidária é pequeno frente aos diversos estudos teóricos a respeito das práticas inovadoras referentes à representação social feminina que vem se modificando com as novas gerações de mulheres. Na cooperativa UNIVENS, dos(as) 22 integrantes, 20 são mulheres que trabalham e ocupam-se com as atividades domésticas, os filhos e os maridos. Percebe-se que esta conciliação produz efeitos sobre a organização do trabalho em relação à articulação da vida profissional e da vida doméstica. O trabalho é, para muitas mulheres, uma extensão da casa.

A produção das atividades na cooperativa é uma decisão coletiva; a presidente socializa a demanda da produção com os grupos separadamente, ou na assembleia mensal. Os(as) trabalhadores(as) aceitam a produção, mas queixam-se de que inúmeras vezes sentem pressão no trabalho referente ao tempo e ritmo, o que gera sofrimento. Esses(as) trabalhadores(as) têm dificuldade em discutir coletivamente a organização do trabalho. Eles reconhecem as diferenças da organização de trabalho que se estabelece na cooperativa em relação à experiência com a organização dos trabalhos anteriores com os horários rígidos, hierarquia fixa e produção por metas diárias, etc. O trabalho na cooperativa é diferente de uma empresa capitalista em relação aos horários e às decisões. A flexibilidade discutida com os(as) colegas no corte e na serigrafia demonstra uma outra relação de trabalho que promove o “coleguismo” e a solidariedade. Os(as) trabalhadores(as) constroem outros modos de trabalhar, outros acessos a espaços sociais e outros vínculos importantes, como a vida doméstica.

A organização do trabalho em relação ao espaço é um aspecto de análise, pois os setores de corte, de serigrafia e seis costureiras trabalham no espaço da



cooperativa, Incubadora da Zona Norte, e oito costureiras usam as suas casas como espaço de trabalho. As costureiras possuem uma organização de trabalho individual, mesmo sendo cooperativadas. Segundo Schmidt & e Perius (2003), entre os princípios cooperativos não existe consideração negativa em relação à proposta do trabalho em espaços fora da cooperativa, somente que as decisões devem ser coletivas, democráticas. Na proposta da economia solidária, as trocas durante o trabalho, entre os trabalhadores, e o trabalho coletivo são considerados primordiais para promover as relações de solidariedade. Entretanto, no caso em análise vislumbramos que na relação de trabalho e renda existem duas realidades na cooperativa. O discurso das costureiras se aproxima da visão capitalista e individualista inserida em um sistema cooperativo. A lógica do trabalho da cooperativa é citada como diferente de outro trabalho: *“Quando tem trabalho tem que trabalhar, pois não é sempre que tem. Quanto mais trabalho, melhor é a renda. Quem trabalha mais, ganha mais.” (T)*

Outra realidade é o discurso dos setores de corte e de serigrafia, onde os(as) trabalhadores(as) assumem a produção, dividem a renda, organizam o tempo e ritmo de trabalho coletivamente.

Na cooperativa a organização do trabalho é um desafio a ser enfrentado todos os dias. Alguns(mas) trabalhadores(as) percebem e constroem a experiência de um espaço de aprendizado, trocas sociais, novas formas de relação com o trabalho e com a produção. Outros(as) olham a cooperativa como um espaço passageiro, única e imediata alternativa para gerar “salário”, sem comprometimento e entendimento da autogestão. Alguns(mas) trabalhadores(as) seguem com o discurso da economia capitalista de linha de montagem, com ênfase no

individualismo, no estágio probatório, na sineta, e olham a cooperativa como um local de passagem e não de investimento pessoal.

Para a sociedade capitalista, o fato de ser sócio de uma cooperativa, um empreendimento autogestionável, é andar por outra via, é participar de “outra economia”, uma economia marginal, pobre e vulnerável. Por outro lado, a proposta do movimento de economia solidária é buscar reverter e superar a economia capitalista, individualista, de competição, onde o capital e o mercado determinam todos os atos dos trabalhadores. É um exercício de poder compartilhado, de relações sociais e de cooperação entre os trabalhadores, privilegiando o trabalho em detrimento do capital; enfim, é vivenciar outra forma de organização do trabalho.

Um contexto social de dúvidas, incertezas e questionamentos é uma realidade presente na vida dos(as) trabalhadores(as) da cooperativa UNIVENS, que, guiados por necessidades imediatas de trabalho e renda, romperam com a miséria econômica e vivem o desafio de exercer atividades dentro de um empreendimento solidário.

A maioria dos(as) cooperativados(as) “carregam” e “acreditam” no discurso solidário e são reconhecidos(as) e respeitados(as) pelos grupos do movimento de economia solidária. Esse reconhecimento dos integrantes do movimento e do público que compra da economia solidária, nos vários eventos nacionais e internacionais, tem um efeito positivo em relação à sua identidade de trabalhadores(as), reforçando o investimento subjetivo e produzindo uma valorização referente ao trabalho e à posição que ocupam na sociedade.

Para os(as) trabalhadores(as), a organização do trabalho na proposta da economia solidária possibilita o exercício da função de trabalhador(a) e gestor(a) do empreendimento, no cotidiano da cooperativa. Mas significa também poder entrar e permanecer em um mercado de consumo envolvido pelo sistema social hegemônico da cultura capitalista (fazendo sapatinhos para cachorros, por exemplo).

Neste contexto, o sofrimento se expressa nas pressões do trabalho coletivo, nas exigências de produção, nos modos de viver o trabalho e principalmente no desafio de construir a autogestão na cooperativa. O sofrimento vivido pelos(as) trabalhadores(as) da economia solidária se manifesta nas dificuldades de comunicação, trocas e debates do trabalho coletivo; em relação à sensação de incapacidade para gerenciar o empreendimento; na ausência das garantias trabalhistas associadas ao mercado formal (carteira assinada, salário, férias, fundo de garantia, etc); nas dúvidas sobre a saúde e o futuro.

Na cooperativa estão presentes o *stress*, as dores no corpo, a culpa e as incapacidades consideradas como aspectos “normais” para quem trabalha. Os(as) trabalhadores(as) banalizam o adoecimento, negam as dores, dizem que não há possibilidade de comunicação, trocas, mudança de posturas, das relações com a atividade, o tempo e o ritmo, enfim não refletem criticamente a respeito da organização do trabalho. As condições de trabalho são fontes de adoecimento físico, pois estão marcadas pela precariedade e pela falta de informação dos riscos de adoecimento presentes nos modos de usar o corpo para trabalhar.

A questão está no sentido, no significado do sofrimento e/ou da doença. Isso depende de como o(a) trabalhador(a) vive as relações que estabelece com seu

trabalho, como reconstrói as lógicas das pressões que o(a) fazem sofrer e cria as estratégias defensivas em relação à gestão e ao discurso da economia solidária.

Desta forma, existem lutas entre fatores patogênicos da organização do trabalho e as condutas defensivas elaboradas pelos próprios(as) trabalhadores(as), as quais transformam o trabalho. Por outro lado, a possibilidade de ser mais autônomo é utilizada em benefício do trabalho, que, por sua vez, possibilita transformar o sofrimento em prazer favorável à saúde mental.

A pesquisa evidenciou que a maioria dos(as) trabalhadores(as) se identificam com o cooperativismo, estabelecendo uma prática de reflexão sobre o cotidiano do trabalho, a solidariedade e o gerenciamento da cooperativa.

Acreditamos que a busca de capacitação e de assessoria para a instituição é primordial para constituir e desenvolver a gestão solidária, para a autogestão acontecer de fato na cooperativa, para que todos possam falar em “nós” e não “nelas” (as fundadoras).

Neste sentido, acredito que os(as) trabalhadores(as) da UNIVENS possuem espaços de circulação e discussão que podem e devem utilizar para superar os sofrimentos, rediscutindo constantemente a organização do trabalho e criando novos modos de viver o trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, P. P. Autogestão. In: CATTANI, A. D. (Org.). *A outra economia*. Porto Alegre: Veraz, 2003.

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2001.

ARRUDA, M. *Humanizar o infra-humano: formação do ser humano integral: homo evolutivo, práxis e economia solidária*. São Paulo: Vozes, 2003.

BRAVERMAN, H. *Trabalho e capital monopolista*. Rio de Janeiro: Zahar, 1987.

CAMP-Centro de Assessoria Multiprofissional. *Pesquisa Economia Popular Solidária. Pesquisa/Ação Economia Popular e Solidária*. Porto Alegre, 2002.

CANGUILHEM, G. *O normal e o patológico*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1990.

CÁRITAS, *Sobrevivência e Cidadania: avaliação qualitativa dos projetos alternativos comunitários da Cáritas Brasileira*. Brasília: UNB, 1995.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social*. Petrópolis: Vozes, 1998.

\_\_\_\_\_. *As armadilhas da exclusão*. In: BELFIORE-WANDERLEY, M.; YAZBEK, M. C. (Orgs.). *Desigualdade e a questão social*. São Paulo: EDUC, 2000.

CASTRO C.H.; PASCALI, M.J.; WHITACKER,S. O clube de trocas em São Paulo. In: SINGER,P.; SOUZA,A.R. *A Economia Solidária no Brasil: autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Contexto, 2000.

CATTANI, A. D. *Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia*. 4.ed. Porto Alegre: Vozes; UFRGS, 2002.

\_\_\_\_\_. (Org.). *A outra economia*. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003.

CORAGGIO, J. L. *Desenvolvimento humano e educação: o papel das ONGS latino-americanas na iniciativa da educação para todos*. 3.ed. São Paulo: Cortez, 2000.

CREPEAU, E. B. Análise de atividades: uma forma de refletir sobre o desempenho ocupacional. In: WILLARD; S. *Terapia ocupacional*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2002. p. 219-225.

DEJOURS, C. Por um outro conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986.

\_\_\_\_\_. *A loucura do trabalho: estudo em psicopatologia do trabalho*. 5.ed. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.

\_\_\_\_\_. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DEJOURS C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET C. *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

FERRARI, S. A ancoragem no caminho da psicose: um estudo clínico do uso de atividades e sua compreensão no tratamento de psicóticos. *Revista do Centro de Estudos de Terapia Ocupacional – CETO*, São Paulo, v. 2; n. 2, p. 9-15,1997.

FOUCAULT, M. *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

GAIGER, L. I. Empreendimentos solidários: uma alternativa para a economia popular? In: GAIGER, L. I. (Org.). *Formas de combate e de resistência à pobreza*. São Leopoldo: UNISINOS, 1996.

\_\_\_\_\_. As organizações do Terceiro Setor e a economia popular solidária. *Revista Ciências Sociais UNISINOS – Economia Solidária*, São Leopoldo: UNISINOS, n. 159, v. 37, p. 103-151, 2001.

GHIRARDI, M. I. Trabalho e deficiência: as cooperativas como estratégia de inclusão social. 2004. No prelo. (TEXTO para a Revista de Terapia Ocupacional da USP).

GUERIN, F. et al. *Compreender o Trabalho para Transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Edusp, 2001.

MANCINI, E. *A Revolução das redes: a colaboração solidária como uma alternativa pós-capitalista à globalização atual*. Petrópolis: Vozes, 2000.

MERLO, A. R. C. *A informática no Brasil: prazer e sofrimento no trabalho*. Porto Alegre: UFRGS, 1999.

\_\_\_\_\_. Transformações no mundo do trabalho e a saúde. In: JERUSALINSKY, A.; MERLO, A. R.; GIONGO, A. L. et al. *O valor simbólico do trabalho: e o sujeito contemporâneo*. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000. p. 271-278.

\_\_\_\_\_. Psicodinâmica do trabalho. In: JACQUES, M. G.; CODO, W. (Orgs.). *Saúde mental & trabalho: leituras*. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 130-142.

NARDI, H. C. Saúde do trabalhador. In: CATTANI, A. D. (Org.). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 219-224.

\_\_\_\_\_. *Trabalho e ética: os processos de subjetivação de duas gerações de trabalhadores metalúrgicos e do setor informal (1970-1999)*. Porto Alegre: UFRGS, 2002. Tese (Doutorado em Sociologia), Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2002.

\_\_\_\_\_. *Processos de subjetivação e reestruturação produtiva: propriedade social, propriedade de si e reflexão ética*. Porto Alegre, Feira do Livro, 2002. p. 49-54. Texto publicado no seminário "Para compreender as transformações do mundo do trabalho".

NARDI, H.; TITTONI, J.; BERNARDES, J. Subjetividade e trabalho. In: CATTANI, A. D. *Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia*. 4.ed. Porto Alegre: Vozes; UFRGS, 2002. p. 302-309.

PAEZ, L. F. V. *Economia Solidária, uma alternativa ao neoliberalismo*. Santa Maria: Cisma, 2002.

RAZETO, L. Economia de solidariedade e organização popular. In: GADOTTI, M.; GUTIÉRREZ, F. (Orgs.). *Educação comunitária e economia popular*. São Paulo: Cortez, 1997.

SANTOS, B. S. *Produzir para viver*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

SATO, L. Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema. In: JACQUES, M. G.; CODO, W. (Orgs.). *Saúde mental & trabalho: leituras*. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 31-49.

SCHMIDT, D.; PERIUS V. Cooperativismo e cooperativa. In: CATTANI, A. D. (Org.) *A outra economia*. Porto Alegre: Vozes; UFRGS, 2003. p. 63-71.

SELIGMANN-SILVA, E. *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: UFRJ; Cortez, 1994.

SINGER, P. *Uma utopia militante: repensando o socialismo*. Petrópolis: Vozes, 1998.

\_\_\_\_\_. A crise das relações de trabalho. In: JERUSALINSKY, A.; MERLO, A. R.; GIONGO, A. L. et al. *O valor simbólico do trabalho: e o sujeito contemporâneo*. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000. p. 57-70.

\_\_\_\_\_. Economia Solidária. In: CATTANI, A. D. (Org.). *A outra economia*. Porto Alegre: Vozes; UFRGS, 2003. p. 116-124.

\_\_\_\_\_. Um olhar diferente sobre a Economia Solidária. In: LAVILLE, J. L.; FILHO FRANÇA, G. C. *Economia Solidária: uma abordagem internacional*. Porto Alegre: UFRGS, 2004. p. 5-9.

SOARES, L. B. T. *Terapia ocupacional: lógica do capital ou do trabalho?* São Paulo: Hucitec, 1991.

TIRIBA, L. *Economia popular e cultura do trabalho*. Ijuí: UNIJUÍ, 2000.

TITTONI, J. Saúde mental. In: CATTANI, A. D. (Org.) *Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia*. 4.ed. Porto Alegre: Vozes; UFRGS, 2002. p. 279-283.

\_\_\_\_\_. Saúde mental, trabalho e outras reflexões sobre a Economia Solidária. In: MERLO, A. R. C. *Saúde e trabalho no Rio Grande do Sul: realidade, pesquisa e intervenção*. Porto Alegre: UFRGS, 2004. p. 65-93.



WATANABE, M.; GONÇALVES, R. M. A.. Relações conceituais entre terapia ocupacional e ergonomia. In: LANCMAN, S. (Org.) *Saúde, trabalho e terapia ocupacional*. São Paulo: Rocco, 2004. p. 19-70.

WAUTIER A. M. As relações de trabalho na economia solidária: uma mudança nas relações sociais? (uma comparação Brasil/França). Porto Alegre: UFRGS, 2005. Tese (Doutorado em Sociologia), Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2005.

## APÊNDICES

## APÊNDICE A - Roteiro das Entrevistas Semi-Estruturadas

NOME-  
IDADE-  
ESTADO CIVIL-  
FILHOS-  
ESCOLARIDADE-

QUAL A PROFISSÃO?  
QUAL A SUA FORMAÇÃO PROFISSIONAL?  
QUAL ATIVIDADE QUE EXECUTA?  
DESCREVA A SUA FUNÇÃO NA COOPERATIVA?  
QUAL A RENDA?

TRABALHOU ANTERIORMENTE? ONDE? QUAL ATIVIDADE?  
QUANTO TEMPO TRABALHA NA COOPERATIVA?  
POR QUE INTEGROU-SE À COOPERATIVA?  
COMO SE SENTE SENDO COOPERATIVADA?

COMO É A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO:  
COMO SÃO ORGANIZADAS AS PAUSAS, O RITMO, VELOCIDADE PARA A PRODUÇÃO?  
QUAL A JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO (TURNOS)?  
COMO É A ROTINA DE TRABALHO?  
TEM RUÍDO NO LOCA DE TRABALHO?  
O TRABALHO É PRESCRITO OU REAL?  
QUAIS HABILIDADES E/OU CONHECIMENTOS SÃO NECESSÁRIOS PARA EXERCER A ATIVIDADE?  
COMO É O AMBIENTE DE TRABALHO? DESCREVA  
QUAIS AS CONDIÇÕES PARA EXECUTAR O SEU TRABALHO?  
COMO É O TRABALHO NA COOPERATIVA?  
QUAIS RELAÇÕES QUE VOCÊ ESTABELECE COM OS TRABALHADORES, SEUS COLEGAS?  
QUAIS RELAÇÕES DA UNIVENS COM OS GRUPOS DE EPS?  
QUAIS OS SEUS SENTIMENTOS EM RELAÇÃO:  
SOLIDARIEDADE/COMPETIÇÃO  
COLETIVO/INDIVIDUALISTA  
O TRABALHO QUE FAZ GERA SOFRIMENTO E/OU PRAZER? DESCREVA  
GESTÃO?

## **APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO PÓS-INFORMAÇÃO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
INSTITUTO DE PSICOLOGIA  
PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL E INSTITUCIONAL

### **PROJETO: TRABALHO, SAÚDE MENTAL E ECONOMIA SOLIDÁRIA**

QUAL É A RELAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO COM A SAÚDE MENTAL NOS TRABALHADORES DA UNIVENS?

### **TERMO DE CONSENTIMENTO PÓS-INFORMAÇÃO**

A economia solidária atualmente inclui, na sociedade, um grande número de trabalhadores que buscam geração de trabalho/renda e reconstrução de laços sociais. No discurso teórico da economia solidária o trabalhador tem a possibilidade de vivenciar seu trabalho relacionando-se de forma coletiva, mobilizando os investimentos afetivos, com autonomia, sentido, desejo, interesse, criatividade e solidariedade. Nos grupos da economia solidária não encontramos referências teóricas sobre a organização do trabalho. Usa-se nas teorias sobre saúde mental e trabalho o termo organização do trabalho como atividade que atua à nível do funcionamento psíquico do trabalhador. Esta promove sentido e interesse do sujeito no trabalho que realiza, permite que as relações entre os trabalhadores mobilizem investimentos afetivos, amizade, confiança e solidariedade.

Nesta pesquisa será dado o enfoque de como se desenvolve a organização do trabalho na Cooperativa UnidasVenceremos-UNIVENS da economia solidária.

Eu, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_fui informado dos objetivos da pesquisa e de que ela será realizada através de entrevistas e posteriormente de grupos. Informo que todas as minhas dúvidas foram

respondidas com clareza e sei que poderei solicitar novos esclarecimentos a qualquer momento.

Sei ainda que as informações sobre a minha pessoa serão mantidas em sigilo (caráter confidencial) e só serão divulgados dados gerais de todos os participantes da pesquisa.

Fui informado que, caso desista da participação nessa pesquisa, deverei avisar a pessoa responsável por esta pesquisa (Kátia S. Barfknecht), assim como qualquer alteração ou situação imprevista que venha ocorrer. Os contatos com a responsável pela pesquisa podem ser feitos através do telefone (51) 91682127.

Porto Alegre, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2004.

PESQUISADO

PESQUISADORA

**APÊNDICE C - Proposta de Temas para a segunda etapa da Pesquisa na  
UNIVENS**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
INSTITUTO DE PSICOLOGIA  
PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL E INSTITUCIONAL**

**PROJETO DE PESQUISA:**

TRABALHO, SAÚDE MENTAL E ECONOMIA SOLIDÁRIA

**CAMPO DE PESQUISA:**

COOPERATIVA DE COSTUREIRAS UNIDAS VENCEREMOS (UNIVENS)

**PESQUISADORA:** KÁTIA BARFKNECHT

**PRIMEIRA PARTE:**

**ENTREVISTAS INDIVIDUAIS SEMI-ESTRUTURADAS**

Foram realizadas nove entrevistas na UNIVENS nos meses de maio a julho/2004.

**SEGUNDA PARTE:**

**ENCONTROS COLETIVOS-GRUPOS NA UNIVENS**

Encontros coletivos com os(as) trabalhadores(as) que fizeram a primeira parte da pesquisa. Proposta é de quatro(04) encontros coletivos, com temas que foram trazidos na entrevistas, conforme combinamos. Tema referência é a Organização do Trabalho e a Saúde Mental.

**Temas:**

10-09 quinta-feira *SAÚDE MENTAL E TRABALHO NA COOPERATIVA*

17-09 quinta-feira *RELAÇÕES DE TRABALHO NA COOPERATIVA*

29-09 quinta-feira *ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA COOPERATIVA*

07-10 quinta-feira *ECONOMIA SOLIDÁRIA*

**OBS: Os horários citados é uma proposta. Senão for possível aguardo sugestões.**

ATENCIOSAMENTE

Abraços

Kátia Barfknecht

Porto Alegre, agosto de 2004.

## **ANEXOS**



## ANEXO A - Fluxograma Cooperativa UNIVENS

6

