



## Revista ADM.MADE

Revista do Mestrado em Administração e  
Desenvolvimento Empresarial - Universidade  
Estácio de Sá

**Revista ADM.MADE, Rio de Janeiro, ano 11, v.15, n.2, p.63-81, maio/setembro, 2011**

Revista do Mestrado em Administração e Desenvolvimento Empresarial da Universidade  
Estácio de Sá - Rio de Janeiro (MADE/UNESA). ISSN: 2237-5139  
Conteúdo publicado de acesso livre e irrestrito, sob licença Creative Commons 3.0.  
Editora responsável: Isabel de Sá Affonso da Costa

### **Trabalho, Poder e Identidade: o Caso de uma Associação Autogestionária Familiar de Produção Agrícola**

*Thiago Antonio Beuron<sup>1</sup>  
Raquel Dorigan de Matos<sup>2</sup>  
Amailson Sandro de Barros<sup>3</sup>  
Márcia Zampieri Grohmann<sup>4</sup>*

---

Artigo recebido em 12/11/2010. Aceito em 26/10/2011. Artigo submetido a avaliação *double-blind*.

<sup>1</sup> Bacharel em Administração pela Universidade Estadual do Centro-Oeste - Paraná (UNICENTRO). Mestrando em Administração no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (PPGA/UFSM). Email: [thyagobeuron@hotmail.com](mailto:thyagobeuron@hotmail.com).

<sup>2</sup> Mestre em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Paraná (PPGADM/UFPR). Doutoranda em Administração no PPGADM/UFPR. Professora Assistente da Universidade Estadual do Centro-Oeste - Paraná (UNICENTRO). Endereço: Universidade Estadual do Centro-Oeste, Rodovia PR-153, Km 07 - Riozinho - Irati - PR - CEP: 84500-000. Email: [raqueldorigan@uol.com.br](mailto:raqueldorigan@uol.com.br).

<sup>3</sup> Bacharel em Psicologia pela Universidade Estadual do Centro-Oeste - Paraná (UNICENTRO). Mestrando em Educação no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Paraná (PPGE/UFPR). Email: [amailsonbarros@gmail.com](mailto:amailsonbarros@gmail.com).

<sup>4</sup> Doutora em Engenharia de Produção pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGEP/UFSC). Professora do Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Santa Maria (DCA/UFSM). Endereço: Rua Floriano Peixoto, 1184 - Prédio 351 salas 500/501/502 - Centro - Santa Maria - RS - CEP: 97015-372. Email: [marciazg@gmail.com.br](mailto:marciazg@gmail.com.br).

## **Trabalho, Poder e Identidade: o Caso de uma Associação Autogestionária Familiar de Produção Agrícola**

Este estudo procurou compreender a forma de gestão de uma associação coletivista de produção atentando às características presentes nas relações intraorganizacionais deste modelo de organização. Buscou-se responder a alguns questionamentos: até que ponto a democracia está presente nas relações em uma organização familiar autogerida? Os trabalhadores que compõem a organização em estudo realmente possuem o controle de seu processo de trabalho? Existe, nessa forma de organização do trabalho, uma reconfiguração da identidade dos trabalhadores capaz de proporcionar maior cooperação entre eles? A pesquisa que resultou neste trabalho constitui-se qualitativa, mediante estudo de caso. Os dados primários foram coletados através de entrevistas semiestruturadas e observação não participante, e os dados secundários mediante análise de documentos. Para a análise dos dados, foi utilizado o método descritivo-qualitativo. O texto conclui que, na associação em estudo, o sentido constituinte das relações de trabalho não se restringe à lógica da acumulação do sistema capitalista; as relações assumem outros significados, o que se torna evidente quando os trabalhadores tornam-se responsáveis pela coordenação de suas atividades e também por toda a produção, bem como pelo valor gerado por ela.

**Palavras-chave:** economia solidária; autogestão; identidade; organização.

**Keywords:** economic development; self-management; identity; organization.

### **Work, Power and Identity: The Case of a Self-Managed Family Association of Agricultural Production**

This study sought to understand how to manage a collectivist production association paying attention to the characteristics in the intra-organizational model for this organization. An attempt was made to answer some questions: To what extent democracy is present in family relationships in a self-managed organization? Workers who make up the organization under study do have control of your working process? There is in this form of work organization, a reconfiguration of the identity of workers able to provide further cooperation between them? The research that resulted in this study represents qualitative, through a case study in an organization. The primary data were collected through semi-structured interviews and non participant observation and secondary data through examination of documents. For the data analysis method was descriptive-qualitative. The text concludes that, in this association under study, the constituent effect of work relations is not restricted to the accumulation logic of capitalism, the relations assume other meanings, which becomes evident when workers become responsible for coordinating their activities and also throughout the production as well as the value generated by it.

## **1. Introdução**

Em uma análise da construção histórico-social do perfil do trabalhador frente ao trabalho, percebe-se que, em um dado momento da história, o homem passou a ser treinado para desenvolver suas atividades de maneira simplificada, perdendo o significado do trabalho em si, o que o levou a não mais se identificar com o trabalho desenvolvido. A busca pelo lucro transformou a pequena oficina do artesão na grande fábrica do capitalismo industrial. E, seguindo o ideal capitalista, todos, desde o

pequeno artesão ao dono do conglomerado industrial, tornaram-se apenas objetos de acumulação do capital (MOTTA e VASCONCELOS, 2006).

O desenvolvimento do sistema capitalista deu-se através da exploração do trabalhador em diferentes épocas, alienando-o como forma de despersonalizá-lo e ainda de mercantilizar sua força de trabalho numa relação de troca entre ele e o capitalista. Sob o capitalismo, a característica ontológica do trabalho, entendida como exercício de criação, de realização e de auto-reflexão, transforma-se em uma relação cuja característica principal é a acumulação de riqueza, produzida pelo trabalho excedente do trabalhador e exclusivamente apropriada pelo capitalista (MARX, 2010).

Para Faria (2003), o sistema de capital rompe com a essência livre e criativa do homem, faz com que o trabalhador perca o controle de si mesmo e da mercadoria que produz. O não controle sobre a própria produção fragmenta o trabalhador, despersonaliza o trabalho e instala a alienação do homem em relação a si mesmo e aos outros. Desta forma, a concepção do processo de trabalho, como atividade fundante do gênero humano, é degradada e aviltada (ANTUNES, 2010).

Diante do modo de produção tipicamente capitalista, o trabalho converteu-se no único meio de subsistência do trabalhador. Este, por não possuir os meios de produção e nem os instrumentais necessários para a realização do seu trabalho, transforma sua força e sua capacidade de trabalho em mercadoria, que será posta à venda ao capitalista, e cuja finalidade será a criação de novas mercadorias para a ampliação do capital. O trabalho perde o seu significado de atividade vital verdadeira e assume predominantemente a forma de valor de troca. “No valor de troca, o vínculo social entre as pessoas se transforma em uma relação social entre coisas” (ANTUNES, 2010, p.148) - como bem observou Marx (2010) quando discute o processo de trabalho e o processo de produzir mais valia. Relata este autor que, com a subordinação do trabalhador ao capital, o processo de trabalho passou a ocorrer entre coisas que o capitalista comprou, as quais passam a lhe pertencer.

No modo capitalista de produzir, a práxis produtiva opera no sentido de uma racionalidade que visa à fragmentação do processo de trabalho, e que impõe a divisão entre os próprios trabalhadores. São colocados em lados opostos aqueles que atuam na concepção e aqueles que ficam na execução do trabalho, divididos de acordo com as suas potencialidades intelectuais e manuais. Essa divisão foi observada por Marx (2010) ao discutir o desenvolvimento do capitalismo desde a manufatura à grande indústria, e que *a posteriori* tornou-se amplamente potencializada pelas contribuições de Taylor, cujo interesse em intensificar os ganhos de produtividade buscava eliminar, do trabalhador, seu senso psicofísico. Com isso, este último é reduzido a mero apêndice das máquinas, o que muitas vezes o impede de encontrar, no seu trabalho, fundamentos que indiquem quem ele é, enquanto ser humano, mostrando com isso o empobrecimento das relações homem-trabalho-sociedade (ANTUNES, 2007).

Entretanto, se considerado o processo de trabalho em seus aspectos históricos, veremos que as mudanças na forma de organizá-lo e as transformações que se operaram na produção de bens ou de serviços são resultados de ações criadas pelos próprios homens - sendo, portanto, questionáveis e mutáveis. Isso significa dizer que as relações contraditórias entre capital e trabalho, que implicam desigualdades sociais e exclusão, formam as bases que oferecem a luta pela resistência e o enfrentamento da exploração a que está submetida a maioria dos trabalhadores. Entendemos que é no

embate dessas relações do modo de produzir capitalista que se criam espaços de rupturas, que reverberam nas relações sociais dos homens. Com isso, oferece-se a possibilidade de questionamento da realidade e a busca de soluções para a superação do capitalismo, como, por exemplo, a criação de organizações coletivistas de trabalho, onde a possibilidade dos trabalhadores em controlar diretamente a gestão de seu trabalho torna-a mais democrática, participativa e criativa. Nesse contexto, a própria repartição dos resultados do trabalho torna-se uma questão coletiva e equitativa entre os trabalhadores.

Considerando esta proposta, este estudo propõe discutir a respeito de uma organização coletivista em que a relação homem-trabalho e a produção e a reprodução do capital são fundamentadas pela práxis da economia solidária. Como campo empírico, escolhemos uma associação familiar de produção agrícola, cuja configuração inicial ocorreu a partir do Movimento de Trabalhadores Sem Terra (MST). A associação está localizada em um município do interior do estado do Paraná e é formada exclusivamente por membros da família que a criou. Nessa direção, diante da peculiaridade do objeto de estudo, levantaram-se as seguintes questões que nortearam essa pesquisa: até que ponto a democracia está presente nas relações em uma organização familiar autogerida? Os trabalhadores que compõem a organização em estudo realmente possuem o controle de seu processo de trabalho? Existe, nessa forma de organização do trabalho, uma reconfiguração da identidade dos trabalhadores capaz de proporcionar maior cooperação entre eles?

Como se verá adiante, a proposta das organizações que atuam dentro da perspectiva solidária é de ressignificar o sentido das relações de trabalho entre os homens, atuando como organizações autogestionárias e reconfigurando as relações de poder dentro do contexto laboral. Para dar conta do objeto pesquisado, torna-se necessário também concatenar, neste estudo, as relações entre identidade-economia solidária - autogestão e poder.

## 2. Referencial Teórico

Ao conceber a economia solidária como uma proposta autogestionária, considerando-a como base para as organizações que visam ao resgate da identidade autônoma dos indivíduos que a compõem, algumas reflexões teóricas tornam-se necessárias. Tais reflexões serão abordadas nas ponderações teóricas que balizaram a realização do presente estudo e que aqui serão expostas, respeitando a seguinte ordem de discussão: a importância do trabalho na formação da identidade; economia solidária; e poder e autogestão.

No primeiro tópico pontuamos a base conceitual da função do trabalho na formação da identidade do trabalhador, considerando sua centralidade na vida pessoal e social do homem. No segundo momento, apresentamos os pressupostos da economia solidária, bases fundamentais para o entendimento da organização que é objeto deste estudo. E, por último, tratamos do poder e da autogestão, apresentando algumas perspectivas para as relações de poder no tipo de empreendimento analisado.

## **2.1. A importância do trabalho na formação da identidade pessoal e social do homem**

Na perspectiva de Marx (2010) o trabalho é o complexo fundamental do processo de construção da gênese do ser social. Para esse autor, é através da centralidade do trabalho na vida do homem que se expressa a possibilidade de o homem tornar-se humano. Marx (2010) pressupõe o trabalho exclusivamente sob a forma humana. É demais conhecida a passagem de *O Capital*, capítulo V, em que o autor se refere ao trabalho como atividade realizada apenas pelos homens. Diz ele:

Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha supera mais de um arquiteto ao construir uma colméia. Mas o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. No fim do processo do trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador. (MARX, 2010, p.211-212).

Ainda de acordo com Marx (2010), o trabalho é um processo pelo qual o homem transforma a natureza externa, modificando-a ao mesmo tempo em que modifica sua própria natureza. O trabalho, portanto, é visto como condição da existência do homem e organizador de suas relações com os outros homens. Ou seja, o trabalho é muito mais que uma demanda individual: ele é também resultado de uma demanda social, construída historicamente pelos homens. No mesmo ideário, Engels considera que o trabalho criou o próprio homem e que é condição fundamental de toda vida humana (ANTUNES, 2004).

Para Codo (2006), o trabalho organiza o homem em sociedade e dá ao indivíduo um lugar, uma referência que é fundamental à formação de sua identidade. De acordo com o autor, o homem produz sua existência não apenas por si mesmo, mas é produzido pelo outro, pelas relações que estabelece com o seu grupo de pertença.

Sob esta perspectiva, é possível articular que a compreensão da identidade passa necessariamente pela compreensão do coletivo, que atribui aos homens, de acordo com o trabalho realizado, uma identidade pessoal e outra social. Porém essas identidades não se constituem como instâncias dicotômicas, mas inter-relacionais, em que se pressupõe que não há uma identidade pessoal que não seja ao mesmo tempo uma identidade social (SEGABINAZZI, 2007).

De acordo com Machado (2003), identidade pessoal está ligada à ideia que o indivíduo tem da construção de si, enquanto a identidade social correlaciona-se ao conceito de si a partir da vinculação a grupos sociais. Construir identidade é, para essa autora, um desafio permanente para o gênero humano, no sentido de o homem sempre buscar encontrar aquilo que se é e o que os outros esperam que ele seja. Desse modo, o eu só existe em interação com os outros (WHETTEN e GODFREY, 1998, apud MACHADO, 2003). “Assim uma identidade bem construída é aquela que delineou os limites entre a individualidade e os grupos aos quais a pessoa está vinculada.” (idem, s/p).

Ademais, a conceituação de identidade não pode ser dicotômica ao conceito de trabalho e de sociedade, pois, conforme Jacques (2003), o conceito de identidade imbrica não somente o reconhecimento do homem individual, mas o pertencimento a um grupo ou a uma categoria, que proporciona, ao sujeito, prestígio ou desprestígio social. Ainda segundo a autora, compreender a dicotomia presente no conceito de *Revista ADM.MADE, Rio de Janeiro, ano 11, v.15, n.2, p.63-81, maio/setembro, 2011.*

identidade passa necessariamente pela articulação das contradições - indivíduo/sociedade, estabilidade/transformação, igualdade/diferença, unicidade/totalidade - com as quais o homem está concretamente envolvido. Nesse sentido, a formação das identidades pessoal e social do homem incorpora o processo dialético dos aspectos históricos sociais que implicam a participação do homem no mundo do trabalho e que colabora para a construção de uma identidade grupal (SEGABINAZZI, 2007).

Ainda de acordo com Segabinazzi (2007), a relação dialética que se estabelece na formação da identidade pessoal e social do homem faz com este atue sobre a estrutura social, no sentido de mantê-la, de modificá-la ou mesmo de remodelá-la.

Entretanto, numa sociedade marcadamente capitalista, a centralidade do trabalho na vida do homem se resume à criação de mais valia e meio exclusivo de sobrevivência do trabalhador. Revelando-se um processo de negação do homem por si mesmo, na medida em que o torna coisa e o despersonaliza, e cujo resultado é a conversão do trabalhador em mercadoria pela expropriação de humano nele contida. Resultando, segundo Marx citado por Antunes (2004), em um trabalho estranhado e, conseqüentemente, no estranhamento do homem diante de si e dos outros. "Na relação do trabalho estranhado cada homem considera, portanto, o outro segundo o critério e a relação na qual ele mesmo se encontra como trabalhador." (idem, p.152).

Se, pelo trabalho estranhado, o homem se torna uma mercadoria, a consequência é a perda de suas referências, pois, com a valorização do mundo das coisas, retira-se dele a condição de sujeito de sua atividade. Nesse processo, o homem não consegue ver sentido no que faz e a representação que tem de si mesmo torna-se algo alheio à sua vontade, acarretando sobressaltos à construção identitária pessoal e social. Isso porque, conforme Antunes (2010), no trabalho estranhado o homem se converte em um simples meio para outros homens. Diz esse autor que, na sociedade capitalista, o momento de identidade entre o indivíduo e o gênero humano torna-se aviltada.

## **2.2. Economia solidária: uma alternativa sustentável**

Alves (2002) salienta algumas características do sistema econômico atual, baseado em princípios neoliberais: reestruturação produtiva, privatizações, terceirizações, desemprego, não intervenção do Estado, enfraquecimento da consciência de classe, entre outras. As autoridades e a sociedade em geral têm apresentado certa preocupação com o problema do desemprego, principalmente pelo fato de este gerar uma situação ainda pior: a deterioração das relações de trabalho e a crise da sociedade salarial. Isto ocorre através da submissão de um grande número de trabalhadores a péssimas condições de trabalho e ao trabalho informal: sem garantias e sem direitos, estes trabalhadores formam o que Marx chamava de exército industrial de reserva (SOUZA, 2003).

Além do exército de reserva, o aumento da produtividade através de novas tecnologias gera um excedente de produção que acaba por afetar ainda mais os índices de desemprego. Porém "[...] é sempre oportuno ponderar que o avanço tecnológico, em tese, beneficia o trabalhador, pois além do conforto que propicia, o libera para o trabalho criativo e também para o ócio" (SINGER, 1998 apud SOUZA, 2003, p.28).

Souza (2003) aponta ainda a globalização dos mercados como fator que acaba por fragilizar ainda mais as relações de trabalho. Na corrida à expansão dos mercados, as grandes corporações buscam localidades onde os custos são reduzidos, principalmente no quesito mão-de-obra; normalmente estas se instalam em regiões onde os trabalhadores são pouco organizados. Ocorre que esta classe fraca, sem intermédio de um sindicato ou de associação, aceita o que lhe é oferecido pela empresa, o que nem sempre é o melhor para si.

Os aspectos apresentados estão ligados, de maneira expressiva, ao cenário de desigualdade social, cenário em que surgem os movimentos populares formados por indivíduos excluídos do processo capitalista. Estes emergem restabelecendo o homem com a economia e com a vida social do país mesmo que de forma periférica, lutando contra as relações de poder que os levaram à exclusão, estabelecendo um ideal de coletividade entre os membros. Tanto na cidade quanto no campo os trabalhadores passam a reunir-se em movimentos sociais como forma de lutar e de reivindicar seus direitos. Brito et al. (2008), afirmam que a participação em grupos oportuniza aos indivíduos a possibilidade de se tornarem políticos na busca pelos seus objetivos, podendo até influenciar a estrutura organizacional. Neste sentido, a Economia Solidária surge como alternativa para uma reestruturação social, visando a uma maior autonomia dos trabalhadores e como alternativa a uma sociedade mais justa e igualitária, capaz de garantir dignidade e empregabilidade, através de uma organização coletiva, cooperativa e autogerida (GALLO, 2004; LIMA, 2010).

Reboredo (1995), ao analisar a importância da ação coletiva organizada na transformação da estrutura e no funcionamento das sociedades, afirma que as organizações populares surgem como resposta dos indivíduos às injustiças sociais, econômicas e políticas a que estão submetidos. Desta forma, a junção desses indivíduos é um mecanismo defensivo para mantê-los numa relação social em que o bem maior seja o ser humano. Nesse sentido, Cunha (2003), ao se referir à economia solidária assim se expressa:

[...] A economia solidária busca uma democratização da economia articulando as dimensões de reciprocidade e redistribuição da solidariedade para reforçar a capacidade de resistência da sociedade à atomização social, acentuada pela modernização e mercantilização da vida cotidiana (LAVILLE, 2001, apud CUNHA, 2003, p.47-48).

Partindo do pressuposto da coletividade, o Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra, organizou-se em relações democráticas, primando o bem comum (FALKEMBACH, 2007). Para a autora, a estrutura organizacional do MST se sustenta no aproveitamento das habilidades e das capacidades dos sujeitos que reuniu. Ao aproveitar a diversidade, criou uma nova lógica nas relações, que se estabeleceu no campo da solidariedade, da ajuda mútua e da coletividade.

A economia solidária surge como alternativa de desenvolvimento, pois vislumbra aspectos fundamentais para tal afirmação: “[...] uma democracia inclusiva e participativa e o crescimento econômico justo e apropriado, tanto em termos sociais quanto ambientais” (CUNHA, 2003, p. 53). Tal desenvolvimento calcado na sustentabilidade fica evidente no cenário global, ao ser estabelecido consenso nos valores das organizações solidárias, envolvendo diferentes dimensões na promoção da sustentabilidade: ajuda mútua, responsabilidade, democracia, igualdade, *Revista ADM.MADE, Rio de Janeiro, ano 11, v.15, n.2, p.63-81, maio/setembro, 2011.*

solidariedade, honestidade, transparência, responsabilidade social e preocupação pelos cooperados (RECH, 2000).

### 2.3. Autogestão e poder

As organizações na perspectiva solidária tendem a ser autogeridas, ou seja, os sócios são os trabalhadores e também participam das decisões da gestão da organização. Inexiste então, uma centralidade do processo decisório na autogestão. Isto não anula a presença de relações de poder, as quais são percebidas por alguns estudiosos como o objeto de estudos das ciências sociais, que levam em consideração suas leis, teorias e dinâmicas. Neste sentido, Faria (1985, p.15) propõe a seguinte definição para o poder:

[...] refere-se à capacidade de uma classe, ou fração ou seguimento de classe, de definir e realizar seus interesses objetivos específicos, mesmo contra a resistência que possa existir contra o exercício desta capacidade e a despeito dos níveis estruturais em que tal capacidade esteja principalmente fundamentada. Nestes termos, o poder somente será contínuo e importante se resultar do acesso da classe (fração de classe ou segmento) social ao comando das principais estruturas objetivas (econômico, jurídico-político e ideológica) da sociedade, de maneira a por em prática seus interesses relativamente autônomos.

Na autogestão, todos que trabalham no empreendimento possuem os mesmos direitos e deveres de decisão sobre o destino da organização. Todos se tornam responsáveis por si e pelos outros. Para Castanheira e Pereira (2008), na autogestão busca-se a plena participação de todos os membros do grupo na determinação de regras e de objetivos a que o grupo se propõe a atingir. Cabe a todos a escolha dos meios para alcançá-los, não havendo separação entre comandantes e comandados. Nesse sistema, inexistente submissão a uma autoridade (CANÇADO, 2007, apud CASTANHEIRA e PEREIRA, 2008).

Conforme Benini (2003), nas relações de trabalho que se formam pelo modelo de autogestão não ocorre a relação patrão-empregado. Cada membro é responsável efetivo pela produção, colocando-se ao mesmo tempo como proprietário e sócio, portanto, responsável direto pela sustentabilidade e pela garantia dos meios de produção através do cooperativismo. O duplo papel dos associados no regime cooperativo implica uma gerência democrática, capaz de proporcionar oportunidades iguais a todos os membros. Isso significa respeito à opinião que visa ao objeto coletivo. Para isso, é essencial a união consciente e solidária entre os trabalhadores para o bom funcionamento da organização (CASTANHEIRA e PEREIRA, 2008).

Azambuja (2009) destaca como características básicas de uma organização autogestionária: a posse coletiva dos meios de produção, a gestão democrática dos empreendimentos, do planejamento, da decisão e do controle, a divisão igualitária entre os membros da organização dos ganhos e das perdas financeiras a partir de acordos coletivos, e a recusa ao assalariamento permanente. Segundo Attie (2007), na autogestão a distribuição dos resultados é compatível com o trabalho aplicado, em que se faz necessário observar a natureza do trabalho, o tempo, as necessidades do trabalhador e o aumento do patrimônio de maneira coletiva.



Ainda de acordo com Azambuja (2009), o órgão máximo de tomadas de decisões nesse tipo de organização é a assembleia geral, que, através do princípio "um membro igual a um voto", busca consolidar o exercício de poder compartilhado, tornando-os aptos a deter, inclusive, o controle de suas vidas sociais.

Nesse sentido, Castanheira e Pereira (2008) discutem que o processo de autogestão leva ao fundamento da cooperação como forma de emancipação dos trabalhadores como grupo e como indivíduos, pois, ao promover a participação nas discussões e decisões, a autogestão rompe com a alienação do trabalho. Nas palavras de Faria (2009, p.325):

A autogestão coletivista de trabalho pode ser definida como um modo de gestão que tem como pressuposto básico as relações de igualdade e a valorização do trabalhador na medida em que rompe o processo de alienação, expande e estimula a difusão do conhecimento, além de destruir a estrutura hierarquizada verticalmente de forma que todos se tornem conscientes de sua responsabilidade para com o sucesso ou insucesso da organização.

### **3. Método**

O presente trabalho foi realizado junto a uma associação coletivista de produção agrícola de base familiar, fundada em um assentamento rural ligado ao MST, localizado em um município do estado do Paraná. A fim de preservar o anonimato dos participantes da pesquisa e garantir o sigilo da organização onde o estudo foi realizado, o nome da associação foi substituído para Alfa.

A pesquisa se caracteriza como sendo um estudo de caso. Conforme Yin (2001), o estudo de caso se caracteriza pela coleta e pelo registro de dados de caso particular, embora possa incluir estudos de casos múltiplos. De acordo com Chizzotti (2003), o estudo de caso colabora para a compreensão de uma determinada realidade, e oportuniza o desenvolvimento, a ampliação e a reformulação de teorias já existentes, porém escassas, a respeito do assunto.

A abordagem adotada para a realização desse estudo foi a qualitativa, por permitir, segundo Richardson (1999), uma análise mais profunda e significativa das relações grupais, ao possibilitar, ao pesquisador, uma exploração do campo, que não pode ser reduzida apenas à operacionalização de variáveis. Para esse autor, o foco da pesquisa qualitativa recai, portanto, no específico, no peculiar, no individual, visando sempre a compreensão e não a explicação de determinado fenômeno humano.

Diante da necessidade de compreensão da dinâmica do campo de estudo, optou-se, também, pela observação não participante, em que o pesquisador faz sua investigação de forma imparcial, não participando como um membro do grupo observado. Segundo Richardson (1999), a observação serve de técnica científica quando é sistematicamente planejada e registrada. Além da observação não participante, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, obtidas com os associados, no período de maio a dezembro de 2009.

A opção pela utilização de entrevistas semiestruturadas deveu-se ao fato de que estas colaboram para a cobertura dos tópicos essenciais da pesquisa, e dão a

possibilidade e a liberdade ao pesquisador para que este elabore novas questões como forma de especificar melhor o tema estudado (PATTON, 1990).

A pesquisa também contemplou a análise documental do estatuto da associação. Ao analisar os documentos da organização, o estudo possibilitou a investigação de fatos sociais e suas relações com o tempo, contribuindo com a análise qualitativa dos dados colhidos nas entrevistas (BERTUCCI, 2008).

#### **4. Apresentação e Discussão dos Resultados**

A Alfa, associação coletivista de produção, originou-se pela iniciativa de uma família que constituiu uma associação para produção agrícola em um assentamento do MST. Por estar inicialmente vinculado ao movimento, todo o assentamento foi organizado a partir de iniciativas que visassem à produção coletiva e à economia solidária. Depois de algumas tentativas, a associação foi fundada e tem permanecido sólida até os dias atuais. As 11 famílias que participaram da fundação da associação ainda fazem parte dela.

As lideranças participaram de treinamentos e de cursos acerca do coletivismo, e alguns assentados estiveram em uma das escolas de formação do MST em Caçador, estado de Santa Catarina, para buscar o conhecimento necessário.

A primeira reunião ocorreu em 05 de agosto de 1988, na qual foi fundada uma associação informal na tentativa de organizar a produção e o assentamento. Nesta primeira formação, a associação não funcionou devido à divergência de opiniões e à falta de estrutura do assentamento, que ainda não era regularizado.

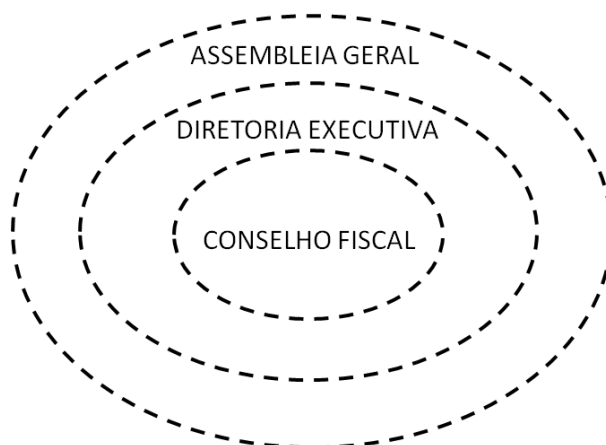
O processo de regularização demorou alguns anos, principalmente pelo não acordo do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) com os proprietários. Em 1992 os assentados dividiram a terra para poder trabalhar e as famílias tornaram-se mais próximas para facilitar o trabalho.

Em 1996 o INCRA conseguiu o acordo com os proprietários, e, neste mesmo ano, foi registrado o primeiro estatuto da associação, com o intuito de formalizar-lhe o regimento e sua fundação. Foi no ano de 1997 que as famílias foram assentadas e tiveram a sua situação regularizada.

Através da associação, foi possível transformar o capital em propriedade comum a todos os membros da organização. Ocorreu, então, uma democratização da economia, não submetida à alienação, pois houve aí uma divisão igualitária do trabalho e dos lucros que dele advêm. Além da melhoria das condições financeiras, que é importante para a manutenção da organização e para a reprodução das condições de vida do trabalhador, perceberam-se outras particularidades do empreendimento, que serão abordadas mais adiante.

O Organograma (ver Figura 1) encontrado na associação é do tipo circular, porque a estrutura não possui uma hierarquia rígida: inexistem separações entre os setores e os trabalhadores, com as barreiras pontilhadas indicando uma estrutura mais flexível, com fronteiras orgânicas (FRAGA, 2000).

**Figura 1: Organograma circular**



Fonte: Adaptado de Fraga (2000).

A extinção da hierarquia e da estrutura rígida típica do taylorismo-fordismo propicia aos trabalhadores o desenvolvimento da criatividade e de habilidades úteis na tomada de decisão, como cooperação e autodisciplina (NAKANO, 2000, apud FARIA, 2009). Tais características presentes nas organizações coletivistas se diferem facilmente de outros modelos de gestão.

Conforme a associação se configurou durante todos esses anos, os associados ganharam experiência na gestão e na produção agrícola. A organização passou por diversos ciclos, alterando o foco da produção de acordo com a demanda do mercado e com os recursos disponíveis para investimentos, sempre ressaltando a importância das relações sociais de produção, e da utilização do trabalho familiar.

Levando-se em consideração os elementos constitutivos do tipo de organização estudada, os resultados serão apresentados e analisados em duas categorias principais: relações de trabalho e de poder, processos emancipatórios e características de gestão

#### **4.1. Relações de trabalho e de poder**

A partir dos relatos dos entrevistados, percebe-se que as relações de trabalho na associação ocorrem a partir da ideia de coletividade, apregoada pelos princípios da autogestão, em que o controle de trabalho, e o planejamento e a execução das atividades a serem desempenhadas pelos membros da associação são definidos em negociações coletivas. Todos os associados participam das decisões e conhecem o processo de produção na sua totalidade.

A observação não participante permitiu verificar que, antes de iniciar as atividades do dia, o grupo de trabalhadores, formado pelos homens, se reúne e decide conjuntamente as atividades e os postos de trabalho que cada um irá ocupar, durante o turno de trabalho, que é das 08 horas às 17 horas, com intervalo de uma hora para almoço. Os homens trabalham oito horas, distribuídas entre a agricultura, o processo produtivo do carvão, o reflorestamento e outras atividades que possam surgir.

Em relação à participação das mulheres no trabalho da associação, estas se dividem entre o trabalho doméstico no período da manhã e a produção de carvão no período da tarde, mais especificamente no empacotamento e no lacre do produto.

A remuneração do trabalho é feita por família e no final do mês, levando em consideração as horas trabalhadas de cada associado. Para o cálculo do total de horas trabalhadas por família, contam-se as oito horas diárias do trabalho masculino, e as quatro horas diárias do trabalho feminino.

Os depoimentos que seguem expõem a maneira como se fundam as relações:

Os homens de manhã e à tarde, oito horas de segunda a sexta, e as mulheres só à tarde, o valor depende do que sair no mês, durante o mês o que sair divide entre aos associados e as mulheres que trabalham têm tantas horas e recebem pelas horas que trabalharam no mês... (E2)

A gente vê como uma forma de organização, no tempo do assentamento a proposta do movimento é essa, trabalhar nos grupos coletivos e, como era a proposta, a gente se reuniu, apesar de ser só a família. Tem só um que não é da família em si. Mas eu vejo como uma forma de conseguir algo a mais e melhorar as condições. (E4)

Aqui para nós dá diferença... Na verdade, aqui a gente trabalha todo mundo junto, unido. Um ajuda o outro. Serviço fácil ou serviço ruim, um ajuda o outro, dá diferença nessa parte. (E3)

A análise das verbalizações dos entrevistados demonstra também que as relações de trabalho e de poder estabelecidas na associação ratificam as propostas da economia solidária e da autogestão. Isso porque dão conta de mostrar a resignificação do modo de trabalho, entre os trabalhadores. Inexiste uma estrutura hierárquica rígida, o poder não se concentra na diretoria da associação, mas é disseminado entre os associados:

Todos sentam juntos e discutem, tomam as decisões todos juntos... tem a diretoria, que senta primeiro e depois sentam todos os associados. [...] Todos nós juntos... Não tem um no serviço que chega e manda... Nós chegamos juntos e tomamos a decisão de quem vai fazer tal coisa... Cada qual concorda... o serviço, tudo é difícil... se tu chega ali, todos se gostam, cada qual faz um serviço, mas ninguém manda. (E2)

Quanto às funções burocráticas da diretoria da associação, esta fica, muitas vezes, encarregada de tomar decisões operacionais corriqueiras não emergenciais, de realizar reuniões, de levantar e de organizar propostas para a discussão em assembleia geral. De acordo com o conteúdo das entrevistas, as reuniões da assembleia favorecem a transparência contábil e a informação de como estão e serão gastos os recursos financeiros, permitindo, ao coletivo, a decisão sobre os rumos dos investimentos:

É feita a reunião na diretoria, levantadas as propostas e vai pra assembleia geral e ali é pela maioria, todos os sócios decidem. A diretoria levanta a proposta, mas se caso um sócio disser “não, não está boa esta proposta. Tenho essa aqui.”, se a maioria achar que a

dele está boa, esta é aprovada. Tem reunião da diretoria, mas se qualquer membro tiver uma ideia como de comprar uma máquina, a gente discute, é levado para assembleia geral, e se aprovado... Beleza. (E3)

Todos os associados têm uma trajetória de vida muito parecida, todos advêm de um movimento social de trabalhadores que luta pela reforma agrária, fazendo com que o grupo crie uma identidade, que parte de uma organização de pertença para uma organização formal.

#### **4.2. Processos emancipatórios e características de gestão**

Uma organização de produção coletivista permite aos associados o resgate da instância criativa, na medida em que estes são responsáveis pela concepção e pela organização do trabalho, tomando por base as características autogestionárias nas unidades produtivas e seus elementos constituintes. Ao analisar a gestão da associação, percebe-se que esta acontece de maneira bastante simplificada. Não existem trabalhadores assalariados na associação, todo o trabalho é realizado pelos sócios. Isso pode ser apontado como fator positivo, já que todos têm o poder de participar na gestão do empreendimento.

Em atendimento às disposições do estatuto da associação, foram criadas a diretoria executiva e o conselho fiscal. Segundo o estatuto e o discurso dos associados, estes órgãos se renovam a cada dois anos. Quando questionados sobre o planejamento das atividades da associação e quanto à frequência das reuniões, os entrevistados apresentam o seguinte posicionamento:

Não tem data certa na verdade, conforme aparece um problema, ou qualquer coisa que temos que discutir para fazer isso ou aquilo, a gente se reúne, não tem data certa, mas é meio frequente. (E3)

Tem... É feito um planejamento, tem a diretoria que faz reunião e planeja para aquele ano o que vai fazer, não só pro ano, talvez você planeja pro próximo mês, se precisar faz uma reunião agora pra ver o que vai fazer semana que vem, se for alguma coisa com urgência. (E5)

Além da diretoria executiva e de um conselho fiscal que não atua de forma efetiva, existe ainda a assembleia geral. A assembleia geral é o órgão supremo da associação, com poderes para tomar qualquer decisão de interesse social, e suas deliberações vinculam a todos. Cada associado tem direito a um voto, as deliberações são tomadas com a aprovação da maioria. Este é o momento mais democrático, no qual todos têm o direito de opinar, de discutir, de colocar propostas e de votar, para chegar ao consenso nos assuntos mais relevantes:

As decisões importantes são tomadas pela maioria dos sócios, né... E essas do dia a dia, essas são tomadas no trabalho... Se reúne de manhã aqui pra ir trabalhar e é tomada... Chega e se reúne e diz "vamos fazer tal coisa essa semana". (E1)

Não é assim um planejamento... Mas todos sabem o que vai acontecer, o que não vai. Quando tem alguma coisa para se fazer, todos ficam sabendo sim. Mas não é assim, aquele planejamento assim, já por ser

uma família, por serem todos parentes, já conversam aqui, e já sabe... Mas há um planejamento sim, ninguém vai fazer as coisas sozinho. (E4)

Percebe-se que todos os associados têm acesso às informações da associação, não ficando estas restritas ao domínio da diretoria. Algumas características da organização burocrática ainda permanecem presentes, como, por exemplo, o controle de horas de trabalho efetuado.

A agricultura é basicamente para a subsistência. O reflorestamento é pensado como investimento pelos associados, além de servir para a produção de carvão. A venda do carvão é o que movimenta o caixa da associação e sua produção é determinada pela demanda do mercado, sofrendo oscilações em períodos de baixa. Não foi observado qualquer controle da produtividade por pessoa, ou discurso que mencionasse algum tipo de pressão nesse sentido:

Na associação nós que decidimos o horário de serviço, a forma de como trabalhar... E tudo o que pertence à associação. Por exemplo, se nós resolvemos vamos trabalhar hoje... Fazer uma tarefa até o meio dia e à tarde não, a gente decide. Isso numa empresa normal não tem. (E1)

Com relação à posse dos meios de produção, estes pertencem à associação. A associação foi composta originalmente pelas terras dos associados na forma de comodato ou de cessão, e todo o patrimônio destina-se a manter, a desenvolver e a garantir as atividades da associação. Segundo o estatuto, qualquer alienação, hipoteca, penhor, venda, compra ou troca que envolva o patrimônio deve ser decidida em assembleia geral.

Quanto ao sistema de remuneração praticado na organização objeto de estudo, pode-se dizer que a distribuição do resultado é proporcional ao trabalho. Conforme o estatuto, o rateio do saldo de sobras é feito pelo critério de proporcionalidade da participação de cada associado nas operações e nos serviços da associação. Quanto à prática, esta pode ser mais bem representada pelo discurso dos associados:

Na verdade é um caixa só na associação. O trabalho é coletivo. O valor, o dinheiro que entra no mês entra num caixa, e cada quatro ou cinco semanas é dividido: um valor para cada família, porque é estabelecido um valor por família [...] (E1)

Dividido é assim... Por hora de serviço... Por exemplo, a única coisa que não perde aqui, é por doença... O caboclo ficou doente ou um da família ficou doente, tem que levar pro médico ou pra algum lugar, os outros ficam trabalhando aqui, e no final do mês é dividido igual. (E3)

Quando questionados sobre a remuneração, mais especificamente sobre o dia a dia onde os associados trabalham em serviços diversos, fica evidente que inexistem qualquer tipo de diferenciação nas retiradas em função das atividades exercidas.

É igual, porque quem está lá plantando árvore, ele não vai ter o dinheiro agora. O dinheiro que dá agora é do carvão, então o dinheiro que mais entra por mês nosso é do carvão, então tem que dividir esse

dinheiro. Tipo quem está lá plantando árvore, isso é uma coisa mais pro futuro. (E5)

Experiência que eu digo, é que é bom. Bom fazer uma associação assim. Porque, ao menos, todos que estão trabalhando aqui... Se um comer bem o outro também come, porque aqui é dividido tudo. Tira o leite cedo, e é dividido certinho pra cada um, para as onze famílias. Ovos de galinha, a mesma coisa, o dia em que junta. O dia em que fecha umas galinhas para matar, pra carnear, se tiver duas cada um, é duas, não é mais; uma que tiver, é tudo igual. O porco é carneado e pesado toda a carne, dividido na balança, tudo certinho. A banha a mesma coisa... Tem sua parte certinha, nem menos, nem mais. (E6)

A fim de entender os interesses desses trabalhadores na organização associativista, foram realizados questionamentos acerca de sua percepção entre as diferenças do trabalho em outras formas de organização e na associação coletivista. O depoimento dos associados evidencia os principais interesses:

Claro que há diferença, porque aqui o que é feito é meu também. E numa empresa o que é feito, eu só vou trabalhar pelo salário. Aqui eu trabalho construindo o que é meu. (E4)

Tem. Entre os sócios a vantagem é grande, tem diferença com os demais que não são sócios. Com os vizinhos de fora da associação a diferença é muito grande. Para dizer a verdade em tudo, desde quando saiu o recurso para o assentado nós aqui nos reunimos e compramos um trator, e eles já tocaram de cada família comprar uma junta de boi, uma carroça, nós não precisamos. Nós reunimos em onze e compramos um trator, a diferença assim em todas as coisas na moradia... Em tudo. (E3)

No momento de fundação da associação, o fato de os sócios poderem juntar o capital para aquisição dos meios de produção foi importante para a decisão de formar uma associação. Como o capital era pouco, a soma dos recursos das 11 famílias possibilitou um desenvolvimento mais rápido do que o dos outros assentados que optaram pela produção individual:

[...] Mais ou menos pegou uma formação e daí viu que, trabalhando em associação, era mais viável pra viver com a lida no campo... Que individual não... Vai também, né? Mas é mais sofrido, não tem como comprar um implemento maior, uma coisa assim... Através da associação eu achei que dava mais... Que tinha mais jeito para tocarmos... E, da forma que nós temos a associação aqui, facilita porque se um, vamos dizer, esteja com problema, ou coisa assim, doente... Não para o serviço, a maioria do povo está sempre tocando (E1).

Através da associação, é possível transformar o capital em propriedade comum a todos os membros da organização. Acontece, então, uma democratização da economia, uma divisão igualitária do trabalho e dos rendimentos deste, viabilizando a manutenção da organização e a reprodução das condições de vida do trabalhador.

## 5. Autogestão, Poder e Identidade: por uma Conclusão

O objetivo desta pesquisa foi ampliar a compreensão acerca do processo autogestionário de uma organização coletivista de produção. A proposta de análise, a partir de uma revisão da literatura, foi identificar a presença ou a inexistência de características autogestionárias no caso estudado. Perceber o afastamento ou a aproximação das características autogestionárias (a gestão democrática, o controle sobre o processo de produção e a distribuição dos resultados de modo proporcional ao trabalho) se torna possível através de comparação, a qual evidencia se a organização é menos ou mais democrática, se é realmente coletivista ou não.

Alguns questionamentos levantados no início deste artigo são resgatados neste momento, a fim de pontuar algumas considerações acerca do objeto deste estudo. Tais questionamentos são: até que ponto a democracia está presente nas relações em uma organização familiar autogerida? Os trabalhadores que compõem a organização em estudo realmente possuem o controle de seu processo de trabalho? Existe, nessa forma de organização do trabalho, uma reconfiguração da identidade dos trabalhadores capaz de proporcionar maior cooperação entre eles?

Na associação analisada, o sentido constituinte das relações de trabalho não se restringe à lógica da acumulação do sistema capitalista, e as relações assumem outros significados, o que fica evidente quando os trabalhadores tornam-se responsáveis pela coordenação de suas atividades e também por toda a produção, bem como pelo valor gerado por este trabalho.

Entendendo as relações de poder como as interações entre indivíduos e grupos, percebe-se que, na organização estudada, isso ocorre de maneira nada coercitiva ou autoritária. É justamente o poder de decisão dividido entre todos que garante a democracia nas relações. Quanto ao controle, este parece estar restrito apenas a alguns elementos, como o controle de horas trabalhadas.

A associação coletivista de produção transforma o capital em propriedade comum a todos os membros da organização. Acontece uma democratização da economia, não submetida à alienação, pois ocorre uma divisão igualitária do trabalho e dos lucros que dele advêm. Obtém-se, então, uma reestruturação das relações de produção: não mais há a dominação capitalista, a gestão com seus controles sobre os processos de trabalho, de forma a extrair o máximo, a obter a acumulação, mas sim uma tentativa de resgate do saber profissional, do controle dos trabalhadores sobre o trabalho. Ocorre, assim, uma resignificação do trabalho.

Em contradição ao sentido dado ao trabalho pelo capital, aparece um novo modelo de organização que, de certa forma, faz um enfrentamento com este sistema. A alienação surge no capitalismo através da universalização da divisão social do trabalho, da apropriação dos meios de produção, e da divisão de classes sociais. Outra forma de gestão que se opõe a isto pode mais rapidamente propiciar a desalienação do homem. E, mesmo que esta organização mantenha relações com o sistema de capital para garantir a sua sobrevivência, continuará possuindo uma composição homogênea, fundamentalmente coletiva, primando pela emancipação.

As características autogestionárias têm sido observadas em movimentos camponeses que, através da agricultura familiar, mesmo que em pequena escala, rompem com o empobrecimento cultural e social do homem, representando, então,



uma alternativa com muito potencial a ser explorado. Considera-se que os movimentos sociais carregados de valores, como o MST, possibilitam uma luta pelo sentido, pelo concreto, pela posse da terra através da ação coletiva. A grande diferença que a organização estudada apresenta quando comparada a organizações marcadamente capitalistas, está justamente no envolvimento do grupo, e na reflexão de o que vem a ser o processo de trabalho enquanto instância de humanização. Isso se reflete numa apropriação do saber, e na não exploração da mais valia e da propriedade dos meios de produção.

Alguns elementos encontrados no contexto laboral da associação, como o fato de as informações serem compartilhadas, de todos manterem o controle sobre o processo produtivo, e de todos apresentarem a mesma cota de participação, são aspectos que apontam para uma emancipação dos trabalhadores através do trabalho coletivo.

Observa-se que, além da ligação com um movimento social, outro aspecto interfere para que a organização assuma esta configuração: o fato de os indivíduos serem familiares quase que na totalidade. Este fato faz com que a relação de trabalho seja muito mais próxima, e também garante certa unanimidade de opiniões, já que todos possuem vivências muito parecidas: a família é o centro da organização.

Observar unidades autogestionárias produtivas, mesmo que pontuais, vivendo num embate com o sistema dominante, faz supor que, mesmo isoladas, são forças instituintes. São percebidas às vezes como subversivas, na medida em que promovem o homem através do trabalho, pois, na autogestão, a capacidade de trabalho humana não se reduz a mercadoria, e as relações entre homem e trabalho tornam-se mais democráticas.

Apresentados os resultados dessa pesquisa, finalizamos entendendo que nenhuma organização de trabalho é totalmente acabada e inquestionável. Acreditamos que, através deste estudo, muitos outros poderão ser iniciados nas mais diversas áreas de interesse, visando a uma interdisciplinaridade necessária para sistematização do entendimento do tema.

## Referências

- ALVES, G. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da década neoliberal. **Revista Sociologia Política**, n.19, p.71-94, novembro, 2002.
- ANTUNES, R. **A dialética do trabalho**: escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004.
- \_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2007.
- \_\_\_\_\_. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2010.
- ATTIE, J. P. **Organizações solidárias de produção: subversão ou submissão ao capital?** Uma análise sobre as possibilidades da emancipação pelo trabalho. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007.
- AZAMBUJA, L. R. Os Valores da Economia Solidária. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 21, jun. 2009. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1517-45222009000100012&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222009000100012&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 25 set. 2011.

- BENINI, E. A. Economia solidária, estado e sociedade civil: um novo tipo de política pública ou uma agenda de políticas pública? **Revista Organizações e Democracia**, n.4, p.3-22, 2003.
- BERTUCCI, J. L. O. **Metodologia básica para elaboração de trabalhos de conclusão de cursos (TCC): ênfase na elaboração de TCC de pós-graduação latu sensu**. São Paulo: Atlas, 2008.
- CASTANHEIRA, M. E. M.; PEREIRA, J. R. Ação coletiva no âmbito da economia solidária e da autogestão. **Revista Katálysis**, v.11, n.1, junho, 2008. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-49802008000100011&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802008000100011&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 25 set. 2011.
- CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 2003.
- CODO, W. **Por uma psicologia do trabalho: ensaios recolhidos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.
- CUNHA, G. C. Dimensões da luta política nas práticas de economia solidária. In: SOUZA, A. et al. **Uma outra economia é possível: Paul Singer e a economia solidária**. São Paulo: Contexto, 2003.
- FALKEMBACH, E. M. F. MST, “escola da vida” em movimento. **Cadernos CEDES**, v.27, n.72, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 14 out. 2008.
- FARIA, J. H. **Relações de poder e formas de gestão**. Curitiba: Criar Edições FAE, 1985.
- \_\_\_\_\_. **Gestão participativa: relações de poder e de trabalho nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2009.
- FARIA, J. R. **Organizações coletivistas de trabalho: autogestão nas unidades produtivas**. 2008. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.
- FRAGA, M. L. **A empresa produtiva e a racionalidade substantiva**. 2000. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2000.
- GALLO, A. R. Empreendimentos econômicos solidários: alternativas organizacionais de (re)inserção social e econômica. **Revista Organizações e Democracia**, v.5, n.2, p.149-166, 2004.
- JACQUES, M.G. C. Identidade. In: STREY, M. N. et al. **Psicologia social contemporânea**. Rio de Janeiro: Vozes, 2003.
- LIMA, J. C. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho? **Sociologias**, v.12, n.25, dezembro, 2010. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1517-5222010000300007&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-5222010000300007&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 25 set. 2011.
- MACHADO, H.V. A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, v.7, n.especial, 2003. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-65552003000500004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000500004&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 24 Set. 2011.
- MARX, K. **O capital: crítica da economia política e o processo de produção do capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.
- MOTTA, F.C.P.; VASCONCELOS, I.F.G. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.
- PATTON, M. Q. **Qualitative evaluation and research methods**. 2. ed. Newbury Park, CA: Sage, 1990.
- REBOREDO, L. A. **De eu e tu a nós: o grupo em movimento como espaço de transformação das relações sociais**. Piracicaba: Unimep, 1995.
- RECH, D. **Cooperativas: uma alternativa de organização popular**. Rio de Janeiro: DP&A, 2000.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.
- SEGABINAZZI, C. Identidade e trabalho na sociedade capitalista. **Revista Texto & Contexto**, v.6, n.1, p.2-18, 2007. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/fass/ojs/index.php/fass/article/viewFile/1042/3229>>. Acesso em 25 set. 2011.
- Revista ADM.MADE, Rio de Janeiro, ano 11, v.15, n.2, p.63-81, maio/setembro, 2011.*

SINGER, P. **O capitalismo**: sua evolução, sua lógica e sua dinâmica. São Paulo: Moderna, 1995.

SOUZA, A. R. Economia solidária: um movimento nascente da crise do trabalho. In: SOUZA, A. R. et al. **Uma outra economia é possível**: Paul Singer e a economia solidária. São Paulo: Contexto, 2003.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.

---

**Nota:**

<sup>i</sup> De acordo com Marx (2010, p.197) força e capacidade de trabalho é “o conjunto das faculdades físicas e mentais existentes no corpo e na personalidade viva de um ser humano, as quais ele põe em ação toda vez que produz valores-de-uso de qualquer espécie”.