

INTRODUÇÃO À ECONOMIA SOLIDÁRIA – PAUL SINGER

EDITORA FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO

Fundamentos

1. Solidariedade X competição na economia

O capitalismo se tornou dominante há tanto tempo que tendemos a tomá-lo como normal ou natural. O que significa que a economia de mercado deve ser competitiva em todos os sentidos: cada produto deve ser vendido em numerosos locais, cada emprego deve ser disputado por numerosos pretendentes, cada vaga na universidade deve ser disputada por numerosos vestibulandos, e assim por diante. A competição é boa de dois pontos de vista: ela permite a todos nós consumidores escolher o que mais nos satisfaz pelo menor preço; e ela faz com que o melhor vença, uma vez que as empresas que mais vendem são as que mais lucram e mais crescem, ao passo que as que menos vendem dão prejuízo e se não conseguirem mais clientes acabarão por fechar. Os que melhor atendem os consumidores são os ganhadores, os que não o conseguem são os perdedores.

Não obstante essas virtudes, a competição na economia tem sido criticada por causa de seus efeitos sociais. A apologia da competição chama a atenção apenas para os vencedores, a sina dos perdedores fica na penumbra. O que acontece com os empresários e empregados das empresas que quebram? E com os pretendentes que não conseguem emprego? Ou com os vestibulandos que não entram na universidade? Em tese, devem continuar tentando competir, para ver se saem melhor da próxima vez. Mas, na economia capitalista, *os ganhadores acumulam vantagens e os perdedores acumulam desvantagens nas competições futuras*. Empresários falidos não têm mais capitais próprio, e os bancos lhes negam crédito exatamente porque já fracassaram uma vez. Pretendentes a emprego que ficaram muito tempo desempregados tem menos chance de serem aceitos, assim como os que são mais idosos. Os reprovados em vestibular precisariam se preparar melhor, mas como já gastaram seu dinheiro fazendo cursinho à probabilidade de que o consigam e cada vez menor.

Tudo isso explica por que o capitalismo produz desigualdade crescente, verdadeiro polarização entre ganhadores e perdedores. Enquanto os primeiros acumulam capitais, galgam posições e avançam nas carreiras, os últimos acumulam dívidas pelas quais devem pagar juros cada vez maiores, são despedidos ou ficam desempregados até que se tornam *inempregáveis*, o que significa que as derrotas os marcaram tanto que ninguém mais quer empregá-los². Vantagens e desvantagens são legadas de pais para filhos e para netos. Os descendentes dos que acumularam capital ou prestígio profissional, artístico etc. entram na competição econômica com nítida vantagem em relação aos descendentes dos que se arruinaram, empobreceram e foram socialmente excluídos. O que acaba produzindo sociedades profundamente desiguais.

Para que tivéssemos uma sociedade em que predominasse a igualdade entre todos os seus membros, seria preciso que a economia fosse solidária em vez de competitiva. Isso significa que os participantes na atividade econômica deveriam cooperar entre si em vez de competir. O que está de acordo com a divisão do trabalho entre empresas e dentro das empresas. Cada um desempenha uma atividade especializada da qual resulta um produto que só tem utilidade quando complementado pelos produtos de outras atividades. O médico só consegue curar o paciente com a ajuda dos remédios fornecidos pelas farmácias e pelos serviços prestados por hospitais, ambulâncias, laboratórios etc. O mesmo vale para quem nos abriga, alimenta, veste, transporta, e assim por diante. Dentro de cada empresa, os trabalhos do operário, do engenheiro, do contador etc. têm de se combinar harmoniosamente para que as necessidades do cliente sejam atendidas.

A solidariedade na economia só pode se realizar se ela for organizada *igualmente* pelos que se associam para produzir, comerciar, consumir ou poupar. A chave dessa proposta é a

associação entre iguais em vez do contrato entre desiguais. Na cooperativa de produção, protótipo de empresa solidária, todos os sócios tem a mesma parcela do capital e, por decorrência, o mesmo direito de voto em todas as decisões. Este é o seu princípio básico. Se a cooperativa precisa de diretores, estes são eleitos por todos os sócios e são responsáveis perante eles. *Ninguém manda em ninguém*. E não há competição entre os sócios: se a cooperativa progredir, acumular capital, todos ganham por igual. Se ela for mal, acumular dívidas, todos participam por igual nos prejuízos e nos esforços para saldar os débitos assumidos.

Se toda economia fosse solidária, a sociedade seria muito menos desigual. Mas, mesmo que as cooperativas cooperassem entre si, inevitavelmente algumas iriam melhor e outras pior, em função do acaso e das diferenças de habilidade e inclinação das pessoas que as compõem. Haveria, portanto empresas ganhadoras e perdedoras. Suas vantagens e desvantagens teriam de ser periodicamente igualadas para não se tornarem cumulativas, o que exige um poder estatal que redistribua dinheiro dos ganhadores aos perdedores, usando para isso impostos e subsídios e/ou crédito.

O que importa entender é que a desigualdade não é natural e a competição generalizada tampouco o é. Elas resultam da forma como se organizam as atividades econômicas e que se denomina *modo de produção*. O capitalismo é um modo de produção cujos princípios são o direito de propriedade individual aplicado ao capital e o direito a liberdade individual. A aplicação destes princípios divide a sociedade em duas classes básicas: a classe proprietária ou possuidora do capital e a classe que (por não dispor de capital) ganha a vida mediante a venda de sua força de trabalho a outra classe. O resultado natural é a competição e a desigualdade.

A economia solidária é outro modo de produção, cujos princípios básicos são a propriedade coletiva ou associada do capital e o direito a liberdade individual. A aplicação desses princípios une todos os que produzem numa única classe de trabalhadores que são possuidores de capital por igual em cada cooperativa ou sociedade econômica. O resultado natural é a solidariedade e a igualdade, cuja reprodução, no entanto, exige mecanismos estatais de redistribuição solidária da renda. Em outras palavras, mesmo que toda atividade econômica fosse organizada em empreendimentos solidários, sempre haveria necessidade de um poder público com a missão de captar parte dos ganhos acima do considerado socialmente necessário para redistribuir essa receita entre os que ganham abaixo do mínimo considerado indispensável. Uma alternativa frequentemente aventada para cumprir essa função é a renda cidadã, uma renda básica igual, entregue a todo e qualquer cidadão pelo Estado, que levantaria o fundo para esta renda mediante um imposto de renda progressivo.

2. Empresa capitalista e empresa solidária: a repartição dos ganhos

Na empresa capitalista, os empregados ganham salários desiguais, conforme uma escala que reproduz aproximadamente o valor de cada tipo de trabalho determinada pela oferta e demanda pelo mesmo no mercado de trabalho. Os trabalhadores são livres para mudar de emprego e portanto tendem a procurar as empresas que pagam melhor. E os empregadores são livres para demitir os empregados e assim tendem a procurar os que produzem melhor. Da interação entre oferta — os trabalhadores que vendem sua capacidade de produzir - e demanda - as empresas que a compram — resulta um escalonamento de salários que acaba por prevalecer, com variações, na maioria das empresas. Este mesmo escalonamento se estende a outras características do contrato de trabalho: expectativas de carreira, benefícios não-salariais etc.

E por isso que diretores ganham mais do que gerentes. Estes mais do que técnicos ou vendedores e estes mais do que simples operadores de máquinas, recepcionistas e faxineiros. As diferenças de pagamento são objeto de negociações entre sindicatos de empregados e empregadores, e formam planos de classificação de cargos, em que cada nível é determinado por critérios objetivos. Mas, no fundo, o que determina a remuneração de cada trabalho é o incessante ajuste entre oferta e demanda desta forma de trabalho. Como há forte rivalidade entre as carreiras, os empregadores dão a algumas, que desejam beneficiar, aumentos disfarçados em bônus, seguro-saúde subsidiado etc. Esperam com isso que os não contemplados não passem a exigir o mesmo benefício,

Na empresa solidária, os sócios não recebem salário mas retirada, que varia conforme a receita obtida. Os sócios decidem coletivamente, em assembléia, se as retiradas devem ser iguais ou diferenciadas. Há empresas em que a maioria opta pela igualdade das retiradas por uma questão de princípio ou então porque os trabalhos que executam são idênticos, ou quase. Mas a maioria das empresas solidárias adota certa desigualdade das retiradas, que acompanha o escalonamento vigente nas empresas capitalistas, mas com diferenças muito menores, particularmente entre trabalho mental e manual. Muitas empresas solidárias fixam limites máximos entre a menor e a maior retirada.

As razões que levam a maioria dos cooperadores a aceitar certa desigualdade de retiradas variam de empresa para empresa. Em algumas, a maioria acha natural que certos trabalhos valham mais do que outros, pois os trabalhadores aceitam e defendem a hierarquia profissional a que foram acostumados. Em outras, a maioria opta pela desigualdade de retiradas para não perder a colaboração de cooperadores mais qualificados, que poderiam obter melhor remuneração em empresas capitalistas. Nestes casos, há um cálculo racional: pagar melhor a técnicos e administradores permite a cooperativa alcançar ganhos maiores que beneficiam o conjunto dos sócios, inclusive os que têm retiradas menores.

Situações como essas foram teorizadas pelo filósofo John Rawls, para o qual alguma desigualdade é tolerável desde que ela sirva para melhorar a situação dos menos favorecidos. Como, em geral, os menos favorecidos são a maioria em quase todas as empresas - capitalistas e solidárias -, se nas últimas eles decidem que algumas categorias de sócios devem ter retiradas maiores, e de esperar que esta decisão seja benéfica para eles. É a regra que John Rawls chama de maximin. "Desigualdades são permissíveis quando elas maximizam, ou ao menos todas contribuem para [elevar] as expectativas de longo prazo do grupo menos afortunado da sociedade" (1971, p. 151).

A primeira vista, pode-se ter a impressão de que, afinal, não faz muita diferença trabalhar numa empresa capitalista ou solidária, já que numa e noutra os ganhos são diferenciados de acordo com os mesmos critérios: os do mercado de trabalho. Mas esta impressão é falsa. Na empresa capitalista, os salários são escalonados tendo em vista maximizar o lucro, pois as decisões a respeito são tomadas por dirigentes que participam nos lucros e cuja posição estará ameaçada se a empresa que dirigem obtiver taxa de lucro menor que a média das empresas capitalistas. Na empresa solidária, o escalonamento das retiradas é decidido pelos sócios, que tem por objetivo assegurar retiradas boas para todos e principalmente para a maioria que recebe as menores retiradas. Por isso, na empresa capitalista, os altos dirigentes recebem ordenados extremamente altos, além de prêmios generosos se as metas de lucros forem atingidas ou ultrapassadas. Na empresa solidária, os dirigentes podem receber as retiradas mais altas, mas elas quase sempre são muito menores que os ordenados de seus congêneres em empresas capitalistas.

Também a repartição do excedente anual — o lucro na empresa capitalista e a sobra na empresa solidária — obedece a mecanismos e critérios diferentes num e noutra tipo de empreendimento. Na firma capitalista, a decisão sobre a destinação do lucro cabe a assembléia de acionistas, quase sempre dominada por um pequeno número de grandes acionistas, chamado de "grupo controlador". Como regra geral, uma parcela do lucro é entregue em dinheiro aos acionistas sob a forma de dividendos e o restante vai para fundos de investimento. Periodicamente, uma parte desses fundos é acrescida ao capital, o que dá lugar a nova emissão de ações, que são também entregues aos acionistas. Todo o lucro é apropriado, imediatamente ou alguns anos depois, pelos acionistas, sempre em proporção ao número de ações possuído por cada um deles.

Nas cooperativas, as sobras têm sua destinação decidida pela assembléia de sócios. Uma parte delas é colocada num fundo de educação (dos próprios sócios ou de pessoas que podem vir a formar cooperativas), outra é posta em fundos de investimento, que podem ser divisíveis ou indivisíveis, e o que resta é distribuído em dinheiro aos sócios por algum critério aprovado pela maioria: por igual, pelo tamanho da retirada, pela contribuição dada à cooperativa etc. O fundo divisível é usado para expandir o patrimônio da cooperativa e é contabilizado individualmente para cada sócio, pelo mesmo critério de repartição da parcela das sobras paga em dinheiro. Sobre o fundo divisível a cooperativa contabiliza juros, sempre pela menor taxa no mercado.

Quando um sócio se retira da cooperativa, ele tem o direito de receber sua cota do fundo divisível acrescido dos juros a ele creditados. Cada retirada do fundo divisível representa uma descapitalização da cooperativa.

O fundo indivisível não pertence aos sócios que o acumularam, mas a cooperativa como um todo. Os cooperadores que se retiram nada recebem dele. É um legado que os mais antigos deixam a seus sucessores. Foi com este fim que o Dr. Buchez, grande líder cooperativista do século XIX, propôs a sua criação. Ele notou que os sócios mais antigos se ressentiam com o fato de os recém-chegados à empresa solidária usufruírem todos os direitos e vantagens decorrentes do resultado acumulado, a custo de muito trabalho e sacrifícios dos veteranos. É regra nas cooperativas que novos trabalhadores passem por um estágio probatório que varia em geral entre seis meses e um ano. Enquanto se encontram neste estágio, os novos trabalham como assalariados. Quando são aceitos como sócios, seus créditos trabalhistas servem para formar sua cota do capital da cooperativa. Buchez percebeu que os mais antigos procuravam perpetuar os novos na condição de assalariados, inclusive pela fixação da cota de capital em nível muito elevado. Os novos trabalhadores que não podiam integralizar a cota ficavam como empregados dos sócios, o que destruía o caráter solidário do empreendimento.

O fundo indivisível sinaliza que a empresa solidária não está a serviço de seus sócios atuais apenas, mas de toda a sociedade, no presente e no futuro. Por isso é preciso que ela persista no tempo e não deixe de ser solidária. O tamanho do fundo indivisível varia de empresa para empresa, dependendo das decisões anuais das assembleias de sócios. O fundo indivisível preserva a cooperativa da descapitalização se parte dos sócios se retirarem dela. Além disso, ele impede que a cota de capital (referida apenas ao fundo divisível) se valorize excessivamente, o que dificultaria a cooperativa recrutar novos sócios. Há casos em que a empresa solidária fica muito rentável, o que a torna valiosa no mercado em que empresas são compradas e vendidas. Os sócios mais antigos podem ficar tentados a vender a cooperativa a alguma empresa capitalista interessada. Se, no entanto, uma grande parte do capital da cooperativa estiver indivisível, esta tentação é muito menor.

Os níveis de remuneração e as diferenças entre eles são decididos, em empresas capitalistas e solidárias, por sujeitos diferentes e com objetivos diferentes. O mesmo vale para a destinação dos lucros ou sobras. Na empresa capitalista, prevalecem sempre o poder e o interesse dos acionistas, representados pelo grupo controlador. Na empresa solidária, prevalecem o poder e o interesse dos sócios, cuja maioria em geral ganha menos por constituir a base da pirâmide de retiradas. O interesse dos sócios é manter e reforçar a solidariedade entre eles. É do seu interesse também maximizar o valor da retirada e da parcela das sobras apropriadas por cada sócio, mas como objetivo subalterno. O objetivo máximo dos sócios da empresa solidária é promover a economia solidária tanto para dar trabalho e renda a quem precisa como para difundir no país (ou no mundo) um modo democrático e igualitário de organizar atividades econômicas.

3. Autogestão e heterogestão

Talvez a principal diferença entre economia capitalista e solidária seja o modo como as empresas são administradas. A primeira aplica a heterogestão, ou seja, a administração hierárquica, formada por níveis sucessivos de autoridade, entre os quais as informações e consultas fluem de baixo para cima e as ordens e instruções de cima para baixo. Os trabalhadores do nível mais baixo sabem muito pouco além do necessário para que cumpram suas tarefas, que tendem a ser repetitivas e rotineiras. À medida que se sobe na hierarquia, o conhecimento sobre a empresa se amplia porque as tarefas são cada vez menos repetitivas e exigem iniciativa e responsabilidade por parte do trabalhador. Nos níveis mais altos, o conhecimento sobre a empresa deveria ser (em tese) total, já que cabe a seus ocupantes tomar decisões estratégicas sobre os seus rumos futuros.

Esta descrição não é totalmente realista porque não considera os efeitos da competição entre setores e grupos de empregados situados nos níveis intermediários e elevados da hierarquia gerencial. Sobretudo em empresas grandes, grupos rivais disputam a destinação dos fundos de investimento, cada um demandando mais capital para expandir o setor em que exerce poder. Os gerentes da produção querem equipamentos novos para aperfeiçoar as técnicas de produção, os

gerentes de vendas e marketing querem produtos melhores e mais baratos para conquistar mercado dos concorrentes, os dos laboratórios exigem mais recursos para desenvolver novos produtos e novos métodos de produção, os de pessoal solicitam mais dinheiro para contratar cursos de atualização etc. etc.

A competição exacerbada entre setores e grupos rivais, embora a sempre vise aumentar a lucratividade do conjunto, pode prejudicar o funcionamento da empresa como um todo, sobretudo se alguns setores sonégarem informações estratégicas aos setores rivais para enfraquecê-los. A alta direção precisa coibir o que seria excesso de competindo, sem coibir a competição sadia, vista como essencial para obter o esforço Máximo dos empregados. Mas, para tanto, seria preciso que ela tivesse toda a informação sobre o que se passa na empresa, o que a própria competição torna improvável. O segredo do negocio, que protege a competitividade da empresa contra rivais, e utilizado também pelos competidores internos a empresa, uns contra os outros.

A heterogestão, para atingir seus objetivos, tem de suscitar o máximo de cooperação entre os empregados, agrupados em seções, departamentos e sucursais. Competição e cooperação são, a rigor, incompatíveis entre si: se você coopera com seu rival, você o fortalece e ele pode vencê-lo na competição; se você não coopera com seu colega ou com o setor que depende de sua ajuda, a empresa inteira pode fracassar. Dentro dessa contradição a heterogestão funciona, sempre a procura de novas formulas que lhe permitam extrair o máximo de trabalho e eficiência do pessoal empregado.

A empresa solidária se administra democraticamente, ou seja, pratica a autogestão. Quando ela e pequena, todas as decisões são tomadas em assembléias, que podem ocorrer em curtos intervalos, quando ha necessidade. Quando ela e grande, assembleias-gerais são mais raras porque e muito difícil organizar uma discussão significativa entre um grande numero de pessoas. Então os sócios elegem delegados por seção ou departamento, que se reúnem para deliberar em nome de todos. Decisões de rotina são de responsabilidade de encarregados e gerentes, escolhidos pelos sócios ou por uma diretoria eleita pelos sócios.

Em empresas solidárias de grandes dimensões, estabelecem-se hierarquias de coordenadores, encarregados ou gestores, cujo funcionamento e o oposto do de suas congêneres capitalistas. As ordens e instruções devem fluir de baixo para cima e as demandas e informações de cima para baixo. Os níveis mais altos, na autogestão, são delegados pelos mais baixos e são responsáveis perante os mesmos. A autoridade maior e a assembléia de todos os sócios, que deve adotar as diretrizes a serem cumpridas pelos níveis intermediários e altos da administração.

Para que a autogestão se realize, e preciso que todos os sócios se informem do que ocorre na empresa e das alternativas disponíveis para a resolução de cada problema. Ao longo do tempo, acumulam-se diretrizes e decisões que, uma vez adotadas, servem para resolver muitos problemas freqüentes. Mas de vez em quando surgem problemas que são complexos e cujas soluções alternativas podem afetar setores e sócios da empresa, de forma positiva alguns e negativa outros. Tais soluções podem exigir o encerramento de atividades consideradas obsoletas e sua substituição por outras, a aprendizagem de novas técnicas, a revisão do escalonamento das retiradas etc. O que ocasiona conflitos de opinião e/ou de interesse que dividem os sócios e ameaçam a solidariedade entre eles.

Pelo visto, a autogestão exige um esforço adicional dos trabalhadores na empresa solidária: além de cumprir as tarefas a seu cargo, cada um deles tem de se preocupar com os problemas gerais da empresa. Esse esforço adicional produz ótimos resultados quando se trata de envidar mais esforços para cumprir um prazo, eliminar defeitos de um produto ou para atingir algum outro objetivo que todos desejam. O fato de todos ficarem a par do que esta em jogo contribui para a cooperação inteligente dos sócios, sem necessidade de que sejam incentivados por competições para saber quem é o melhor de todos. Mas o esforço adicional torna-se desgastante quando e preciso se envolver em conflitos, tomar partido pro ou contra companheiros, participar de reuniões cansativas etc.

O maior inimigo da autogestão e o desinteresse dos sócios, sua recusa ao esforço adicional que a pratica democrática exige. Em geral não e a direção da cooperativa que sonega informações aos sócios, são estes que preferem dar um voto de confiança a direção para que ela decida em lugar

deles. E a direção tende, às vezes, a aceitar o pedido, sobretudo quando se trata de decisões que podem suscitar conflitos entre os sócios. É, em geral, mais fácil conciliar interesses e negociar saídas consensuais num pequeno comitê de diretores do que numa reunião mais ampla de delegados, que tem que prestar contas aos colegas que representam.

A prática autogestionária corre o perigo de ser corroída pela lei do menor esforço. Os gestores da cooperativa enfrentam freqüentemente questões urgentes, que tem de ser resolvidas sem haver tempo de consultar outros sócios. Nas assembleias, os problemas e as soluções adotadas costumam ser relatados como fatos consumados. E muito raro que algum participante se preocupe em discutir se a solução encontrada foi realmente a melhor. Se não houver algo emocionante, é provável que a assembleia aprove rapidamente e sem prestar atenção os relatórios dos gestores. Se a desatenção virar hábito, as informações relevantes passam a se concentrar em círculos seletos de responsáveis, cujas propostas têm toda chance de ser aprovadas, pelos sócios ou seus delegados, por inércia.

Ha um truismo que diz que cooperativas que vão mal fecham, as que vão bem deixam de ser cooperativas. Como generalização é falso, mas tem um fundo de verdade. Cooperativas que vão mal tem alto índice de participação dos sócios, todos interessados em consertar o que está errado. Tudo o que a direção faz é minuciosamente examinado, criticado e, se não há as melhoras esperadas, a direção é substituída. Cooperativas que vão bem podem vir a apresentar o quadro oposto: a lei do menor esforço concentra o poder de decisão de fato nos gestores e a empresa escorrega sem perceber para uma prática de heterogestão. Mas muitas cooperativas que têm êxito econômico praticam a autogestão, pois seus sócios fazem questão dela pelos motivos certos: porque gostam de participar e se realizam na luta por um outro modo de produção.

O perigo de degeneração da prática autogestionária vem, em grande parte, da insuficiente formação democrática dos sócios. A autogestão tem como mérito principal não a eficiência econômica (necessária em si), mas o desenvolvimento humano que proporciona aos praticantes. Participar das discussões e decisões do coletivo, ao qual se está associado, educa e conscientiza, tornando a pessoa mais realizada, autoconfiante e segura. É para isso que vale a pena se empenhar na economia solidária. Acontece que, até agora, grande parte dos cooperadores se insere na economia solidária enquanto modo de produção intersticial (conceito que discutiremos adiante), ou seja, para se reinserir a produção social e escapar da pobreza. Muitos não chegam a apreciar as potencialidades da autogestão, aceitando-a, no máximo, como exigência coletiva para poder participar da cooperativa.

As pessoas não são naturalmente inclinadas a autogestão, assim como não o são a heterogestão. Poucos optariam espontaneamente por passar a vida recebendo ordens, atemorizados com o que lhes possa acontecer se deixarem de agradar aos superiores. Aprende-se a obedecer e temer os "superiores" desde os bancos escolares, num processo educativo que prossegue a vida inteira. As crianças são espontaneamente inquietas, curiosas, desejosas de participar em todos os jogos e brincadeiras. A escola reprime esses impulsos e as obriga a obedecer a horários, a ficar quietas e imóveis durante a aula, a decorar coisas que nada lhes dizem e a renunciar a satisfazer boa parte de sua curiosidade. E tudo isso sob a ameaça de reprimendas e castigos, o pior dos quais é não ser aprovado. As imposições e repressões da família patriarcal vão na mesma direção.

Essa carga alienante e sacudida quando a pessoa se envolve em lutas emancipatórias, que desafiam a ordem vigente: greves, manifestações de protesto, reuniões de comunidades eclesiais de base, ocupações de terra visando à reforma agrária e muitas outras. Irmanar-se com os iguais, insurgir-se contra a sujeição e a exploração constituem experiências redentoras. Quando reiteradas, modificam o comportamento social dos sujeitos. Entre as empresas solidárias, a autogestão se pratica tanto mais autenticamente quanto mais sócios são militantes sindicais, políticos e religiosos.

As lutas emancipatórias alteram as instituições, introduzindo práticas democráticas e banindo as autoritárias. O sufrágio universal, que vige em muitos países, possibilitou a prática da democracia política, que de certo modo inverte a relação de poder (ao menos formal) entre governo ou autoridade pública e cidadãos. São estes que escolhem e remuneram aqueles, portanto é a sua vontade que deve prevalecer. A grande massa de cidadãos ainda não se

conscientizou disso, mas quanto mais eleições se realizam, mais as campanhas eleitorais vão educando os eleitores, muitos dos quais vão adotando atitudes questionadoras e críticas em relação aos governantes.

Alem da democracia política, outras conquistas importantes foram possibilitadas pela revolução feminina, que esta abolindo a opressão do pai sobre a mulher e os filhos; e pela revolução sexual, correlata da primeira, que esta acabando com a repressão sexual dos adolescentes e sobretudo das mulheres (adolescentes ou não). Da mesma forma, um numero crescente de instituições civis também estão se democratizando: sindicatos, partidos, escolas e universidades, centres científicos, igrejas etc. Esses avanços antiautoritarios e democráticos fazem com que as novas gerações sejam menos reprimidas e passivas que as de seus pais e avos.

Tudo isso provavelmente esta por detrás do atual surto de autogestão em quase todos os campos de interação social. Cresce o numero de pessoas que se acostumou a eleger autoridades, desde o grêmio estudantil, faculdades e departamentos na universidade, sindicatos e associações profissionais ate prefeitos, governadores e presidentes da Republica e que não toleram mais trabalhar sob as ordens de chefias escolhidas pelos proprietários, cujo interesse — o lucro — e a única finalidade de todas as atividades desenvolvidas na empresa. Embora cresça ainda mais o numero dos desempregados e excluídos sociais, ou que estão ameaçados de o serem, e que recorrem à economia solidária para se reinserir num sistema cujos princípios organizativos aceitam como "naturais".

Tanto a autogestão como a heterogestao apresentam dificuldades e vantagens, mas seria vão tentar compara-las para descobrir qual delas e a melhor. São duas modalidades de gestão econômica que servem a fins diferentes. A heterogestao parece ser eficiente em tornar empresas capitalistas competitivas e lucrativas, que e o que seus donos almejam. A autogestão promete ser eficiente em tornar empresas solidárias, alem de economicamente produtivas, centres de interação democráticos e igualitários (em termos), que e o que seus sócios precisam.