

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Rita de Cássia Trindade dos Santos

**VALORES DA ECONOMIA SOLIDÁRIA E SUAS
IMPLICAÇÕES NO ESTABELECIMENTO DOS
VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS E SOCIAIS**

Santa Maria, RS
2018

Rita de Cássia Trindade dos Santos

**VALORES DA ECONOMIA SOLIDÁRIA E SUAS IMPLICAÇÕES NO
ESTABELECIMENTO DOS VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS E SOCIAIS**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Administração.**

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Vânia Medianeira Flores Costa

Santa Maria, RS
2018

Santos, Rita de Cássia

Valores da economia solidária e suas implicações no estabelecimento dos vínculos organizacionais e sociais / Rita de Cássia Santos.- 2018.

143 p.; 30 cm

Orientadora: Vânia Medianeira Flores Costa

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-Graduação em Administração, RS, 2018


1. Valores da Economia Solidária 2. Comprometimento Organizacional 3. Entrincheiramento Organizacional 4. Vínculos Sociais I. Medianeira Flores Costa, Vânia II. Título.

Rita de Cássia Trindade dos Santos

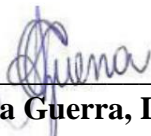
**VALORES DA ECONOMIA SOLIDÁRIA E SUAS IMPLICAÇÕES NO
ESTABELECIMENTO DOS VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS E SOCIAIS**

Dissertação apresentado ao Curso de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), como requisito parcial para a obtenção do título de **Mestre em Administração**.

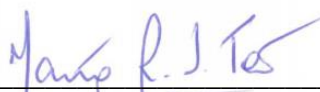
Aprovado em 7 de fevereiro de 2018:



Vânia Medianeira Flores Costa, Dra. (UFSM)
(Presidente/Orientador)



Ana Carolina Guerra, Dra. (UNIFAL)



Marta Regina Lopes Tocchetto, Dra. (UFSM)

**Santa Maria, RS
2018**

DEDICATÓRIA

Aos meus pais Terezinha Trindade e Romário Cruz dos Santos, aos meus avós Eva Porto Cruz e Isidoro Lourenço dos Santos (*in memoriam*) que me ensinaram o valor da simplicidade e honestidade. Dedico também a todos trabalhadores e trabalhadoras que por meio da cooperação e solidariedade lutam diariamente nesse país.

AGRADECIMENTOS

Ao concluir esse trabalho manifesto minha gratidão a todas as pessoas que de alguma forma tornaram possível sua concretização, especialmente:

- a minha orientadora Prof. Dra. Vânia Medianeira Flores Costa que aceitou a proposta desse estudo e depositou sua total confiança em mim, trilhando comigo esse desafio contribuindo desde a graduação para minha qualificação profissional;
- aos colegas do grupo de pesquisa: Gean Carlos Tomazzoni meu “irmão acadêmico” com quem muito aprendi e o qual admiro, Damiana Machado de Almeida a quem devo minha primeira experiência como bolsista de projeto de pesquisa, Bruna de Vargas Bianchim pela amizade e parceria nas discussões teóricas travadas na sala 4205 e a bolsista Aline Mendonça pela sua responsabilidade e dedicação;
- a Lourdes Staudt Dill, Begair do Carmo Flores, ao Projeto Esperança Cooesperança, as lideranças da Cáritas e demais envolvidos pela gratuidade, reciprocidade, amizade e verdadeira solidariedade no contato com os diversos empreendimentos desse estudo;
- a todos os trabalhadores e trabalhadoras de empreendimentos econômicos solidários que me acolheram em seu tempo, seu trabalho e até mesmo em suas casas com os quais muito aprendi;
- a minha família mais próxima Tatiane Trindade dos Santos e Larissa Becker Ambrózio pelo companheirismo, amizade e compreensão em todos os momentos dessa conquista;
- ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria pelo apoio para a realização da coleta de dados em diferentes cidades.

Muita gente pequena, em muitos lugares pequenos, fazendo coisas pequenas, mudarão a face da terra.

(Provérbio Africano)

RESUMO

VALORES DA ECONOMIA SOLIDÁRIA E SUAS IMPLICAÇÕES NO ESTABECIMENTO DOS VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS E SOCIAIS

AUTORA: Rita de Cássia Trindade dos Santos
ORIENTADORA: Vânia Medianeira Flores Costa

Este estudo tem por objetivo geral analisar as relações entre os valores atribuídos à economia solidária e o estabelecimento dos vínculos organizacionais e sociais na perspectiva dos trabalhadores de empreendimentos econômicos solidários. Assim, foi realizada uma pesquisa subdividida em duas fases, a primeira de abordagem quantitativa, natureza conclusiva descritiva e exploratória por meio do método de levantamento *survey* a partir da aplicação da Escala de Valores da Economia Solidária (EVES) de Guerra (2014), Medida de Comprometimento Organizacional (MCO) de Bastos e Aguiar (2015) e Medida de Enrincheiramento Organizacional (MEO) de Rodrigues e Bastos (2015) com análise dos dados por frequência, estatísticas descritivas, análise fatorial exploratória, correlação de *Pearson* e análise de *Clusters*. A segunda fase da pesquisa foi de abordagem qualitativa, método de estudo de caso único integrado cujos dados foram coletados por roteiro de entrevista semi-estruturado baseado nas categorias dos tipos de vínculos sociais propostos por Gaiger (2016) com análise de conteúdo dos relatos. Os resultados encontrados indicaram respondentes com altos níveis de identificação com a maioria dos valores da economia solidária, exceto cidadania, e comprometimento organizacional seguido de médio e baixo nível nas dimensões do entrincheiramento organizacional. A adesão aos valores de qualidade de vida e identificação, cidadania e solidariedade e autogestão da economia solidária corrobora positivamente para o vínculo de comprometimento organizacional. Já o valor de cidadania apresentou associação negativa com a limitação de alternativas. Os vínculos sociais encontrados tendem a configurar-se como do tipo grupal, formados por laços de identidade fusionais, relações econômicas de cooperação, princípio econômico de reciprocidade e formas de solidariedade classista e familiar. Os achados na fase qualitativa permitiram esclarecer alguns apontamentos da fase quantitativa. Assim concluiu-se que quando o comprometimento destaca-se junto com a autogestão o senso de responsabilidade coletiva pela gestão se fortalece superando motivações que se limitem a realização e satisfação individual com o trabalho. A passividade dos trabalhadores em relação à atuação na comunidade local pela participação social e política, encontrada na fase quantitativa, pode estar ligada a compreensão do que vem a ser a solidariedade. Portanto, a identificação com os valores da economia solidária é um processo contínuo de construção que perpassa as subjetividades individuais e efetiva-se na vivência da coletividade. As limitações dessa pesquisa se encontram na recente aplicação da escala de valores da economia solidária (EVES) bem como em sua associação à mensuração dos vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional no contexto da economia solidária. Para pesquisas futuras sugere-se a continuidade da discussão acerca dos vínculos do trabalhador com os empreendimentos econômicos solidários, sejam organizacionais e/ou sociais, de forma a atender aos pressupostos que norteiam tais organizações.

Palavras-chave: Valores da Economia Solidária. Comprometimento Organizacional. Enrincheiramento Organizacional. Vínculos Sociais.

ABSTRACT

VALUES OF THE SOLIDARITY ECONOMY AND ITS IMPLICATIONS IN ESTABLISHING ORGANIZATIONAL AND SOCIAL LINKAGES

AUTHOR: Rita de Cássia Trindade dos Santos
ADVISOR: Vânia Medianeira Flores Costa

This paper has as general objective to analyze the relations between the values attributed to the solidarity economy and the establishment of the organizational and social linkages in the perspective of the workers of solidary economic enterprises. Thus, a research was subdivided into two phases, the first of quantitative approach, conclusive descriptive and exploratory nature by means of the survey method, based on the application of the Scale of Values of the Solidarity Economy de Guerra (2014), Organizational Commitment Measure of Bastos and Aguiar (2015) and Organizational Entrenching Measure (MEO) of Rodrigues and Bastos (2015) with frequency analysis, descriptive statistics, exploratory factorial analysis, Pearson correlation and Cluster analysis. The second phase of the research was a qualitative approach, an integrated single case study method whose data were collected by a semi-structured interview script based on the categories of social linkages proposed by Gaiger (2016) with content analysis of the reports. The results indicated respondents with high levels of identification with most values of the solidarity economy, except for citizenship, and organizational commitment followed by medium and low level in the dimensions of organizational entrenchment. Adherence to the values of quality of life and identification, citizenship and solidarity and self-management of solidarity economy corroborates positively to the bond of organizational commitment. On the other hand, the value of citizenship had a negative association with the limitation of alternatives. The social linkages found tend to be group-like, formed by fusion ties of identity, economic relations of cooperation, economic principle of reciprocity and forms of class and family solidarity. The findings in the qualitative phase allowed to clarify some notes of the quantitative phase. Thus it was concluded that when the commitment stands out together with the self-management the sense of collective responsibility for the management is strengthened by overcoming motivations that are limited to achievement and individual satisfaction with work. The passivity of the workers in relation to the action in the local community by the social and political participation, found in the quantitative phase, can be linked to the understanding of what is to be the solidarity. Therefore, identification with the values of solidarity economy is a continuous process of construction that pervades individual subjectivities and is effective in the experience of collectivity. The limitations of this research are found in the recent application of the scale of values of the solidarity economy as well as in its association to the measurement of the ties of commitment and organizational entrenchment in the context of the solidarity economy. For future research it is suggested the continuity of the discussion about the bonds of the worker with the solidary economic enterprises, be they organizational and / or social, in order to meet the assumptions that guide such organizations.

Keywords: Values of Solidarity Economy. Organizational Commitment. Organizational Entrenchment. Social Linkages.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Uma tipologia das iniciativas de economia solidária	23
Quadro 2 - Quadro analítico para sustentabilidade	29
Quadro 3 - Possíveis dimensões e respectivas categorias de análise	31
Quadro 4 - Síntese das dimensões mapeadas sobre a ressignificação da gestão.....	32
Quadro 5 - Valores da Economia Solidária	38
Quadro 6 – Composição da parte II do questionário	60
Quadro 7 – Composição da parte III e IV do questionário.....	61
Quadro 8 - Procedimentos de análise dos dados quantitativos.....	65

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Princípios da Economia Solidária.....	36
Figura 2 - Redução dos fatores da EVES	40
Figura 3 - Síntese da trajetória conceitual de comprometimento organizacional.....	44
Figura 4 - Síntese da trajetória conceitual de entrincheiramento organizacional.....	47
Figura 5 - Modelo de Entincheiramento Organizacional	48
Figura 6 - Os vínculos sociais.....	55
Figura 7 - Subcategorias teóricas de vínculos sociais	56
Figura 8 - Componentes do roteiro de entrevista semiestruturada	63
Figura 9 - Categorias e subcategorias de análise dos dados qualitativos	66
Figura 10 - Desenho geral de pesquisa.....	67
Figura 11 - Percentual de respondentes por níveis de valores da economia solidária.....	72
Figura 12 - Percentual de respondentes por níveis de comprometimento organizacional	79
Figura 13 - Percentual de respondentes por níveis de entrincheiramento organizacional.....	81
Figura 14 - Síntese da análise descritiva das médias classificadas por níveis.....	84
Figura 15 - Laços de identidade Cluster A	106
Figura 16 - Laços de identidade Cluster B	107
Figura 17 - Laços de identidade Cluster C	108
Figura 18 - Relações econômicas Cluster A.....	110
Figura 19 - Relações econômicas Cluster B.....	111
Figura 20 - Relações econômicas Cluster C.....	112
Figura 21 - Princípios econômicos Cluster A.....	113
Figura 22 - Princípios econômicos do Cluster B.....	114
Figura 23 - Princípios econômicos do Cluster C.....	115
Figura 24 - Formas de solidariedade do Cluster A.....	116
Figura 25 - Formas de solidariedade do Cluster B	117
Figura 26 - Formas de solidariedade do Cluster C	118
Figura 27 - Representação gráfica da configuração dos vínculos sociais	125

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil dos dados pessoais dos respondentes	68
Tabela 2 - Perfil do empreendimento e dados ocupacionais dos respondentes.....	69
Tabela 3 - Médias dos valores da organização do trabalho	74
Tabela 4 – Médias dos valores das representações valorativas da vida social	75
Tabela 5 - Níveis de comprometimento organizacional	79
Tabela 6 - Níveis de entrincheiramento organizacional	82
Tabela 7 - Cargas fatoriais e comunalidades das variáveis da EVES	87
Tabela 8 - Comparativo entre os fatores originais e os achados da pesquisa.....	88
Tabela 9 - Cargas fatoriais e comunalidades das variáveis da MEO.....	91
Tabela 10 - Cargas fatoriais e comunalidades das variáveis da MEO	92
Tabela 11 - Síntese dos resultados de validação da confiabilidade	94
Tabela 12 - Matriz de correlações de Pearson	95
Tabela 13 - Agrupamento por altos níveis de comprometimento e entrincheiramento organizacional.....	99
Tabela 14 - Agrupamento por altos níveis de entrincheiramento organizacional	102
Tabela 15 - Caracterização do perfil dos entrevistados	105
Tabela 16 - Síntese do mapeamento da composição dos vínculos sociais dos Clusters A e B	121
Tabela 17 - Síntese do mapeamento da composição dos vínculos sociais do Cluster C.....	123

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1.1 DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA.....	17
1.2 OBJETIVOS	18
1.2.1 Objetivo Geral	18
1.2.2 Objetivos Específicos	18
1.3 JUSTIFICATIVA	18
2 REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1 ECONOMIA SOLIDÁRIA	20
2.1.1 Gestão em organizações de economia solidária	26
2.1.2 Valores da economia solidária	34
2.2 VÍNCULOS	41
2.2.1 Vínculos Organizacionais	41
2.2.1.1 <i>Comprometimento Organizacional</i>	41
2.2.1.2 <i>Entrincheiramento Organizacional</i>	45
2.2.2 Vínculos Sociais	49
2.2.2.1 <i>Vínculos interpessoais</i>	51
2.2.2.2 <i>Vínculos grupais</i>	52
2.2.2.3 <i>Vínculos societais</i>	53
2.2.2.4 <i>Vínculos individuais</i>	54
3 MÉTODO	57
3.1 PARTICIPANTES.....	58
3.2 COLETA DE DADOS.....	59
3.2.1 Primeira fase	59
3.2.2 Segunda fase	62
3.3 ANÁLISE DOS DADOS.....	64
3.3.1 Fase I – Pesquisa Quantitativa	64
3.3.2 Fase II – Pesquisa Qualitativa	65
3.4 Desenho geral de pesquisa	66
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	68
4.1 FASE I – ABORDAGEM QUANTITATIVA	68
4.1.1 Perfil dos respondentes	68
4.1.2 Valores da economia solidária, comprometimento e entrincheiramento organizacional	71
4.1.2.1 <i>Valores da economia solidária</i>	72

4.1.2.2 <i>Comprometimento e entrincheiramento organizacional</i>	79
4.1.3 Relação entre os valores da economia solidária e o comprometimento e entrincheiramento organizacional	85
4.1.3.1 <i>Avaliação da confiabilidade das escalas</i>	85
4.1.3.2 <i>Escala de Valores da Economia Solidária (EVES)</i>	87
4.1.3.3 <i>Medida de Comprometimento Organizacional (MCO)</i>	91
4.1.3.4 <i>Medida de Entincheiramento Organizacional (MEO)</i>	92
4.1.3.5 <i>Síntese da validação de confiabilidade dos construtos</i>	93
4.1.3.6 <i>Associação entre os valores da economia solidária, o comprometimento e o entrincheiramento organizacional</i>	94
4.2 FASE II – ABORDAGEM QUALITATIVA	104
4.2.1 Análise das configurações dos vínculos sociais	104
4.2.1.1 <i>Laços de identidade</i>	106
4.2.1.2 <i>Relações econômicas</i>	109
4.2.1.3 <i>Princípios econômicos</i>	112
4.2.1.4 <i>Formas de solidariedade</i>	116
4.2.2 Síntese do mapeamento da composição e tipologia dos vínculos sociais	119
5 CONCLUSÃO	129
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	133
APÊNDICES	140

INTRODUÇÃO

O campo teórico-empírico de estudos na área de administração que versa sobre a influência que os indivíduos exercem no alcance dos objetivos das organizações tem percorrido um vasto caminho de produção científica acerca do comportamento organizacional. A trajetória desse tipo de pesquisa vem ao encontro das demandas da heterogestão na qual um indivíduo ou grupo é responsável pelas decisões estratégicas das empresas. Contudo, existe uma pluralidade de configurações organizacionais as quais se diferem no que diz respeito tanto aos fins quanto aos princípios de gestão bem como o papel dos indivíduos nesse processo.

As organizações de economia solidária incluem-se nessa diversidade. Tais empreendimentos, presentes nos setores de produção, prestação de serviços, comercialização, finanças e consumo, caracterizam-se basicamente pelo trabalho associado, autogestão, propriedade coletiva dos meios de produção, cooperação e solidariedade. Conforme publicado no I Plano Nacional de Economia Solidária para o período 2015-2019, nessa forma de organização estão cooperativas, associações, empresas recuperadas por trabalhadores em regime de autogestão, grupos solidários informais, redes de cooperação em cadeias produtivas e arranjos econômicos locais ou setoriais, bancos comunitários de desenvolvimento, fundos rotativos, entre outros. (CONAES, 2015).

França-Filho e Laville (2004) afirmam que as organizações de economia solidária desenvolvem suas atividades dentro de uma pluralidade de perspectivas econômicas, como a mercantil balizada por interesses individuais, a não-mercantil de caráter redistributivo assim como a estatal e a não-monetária permeada por relações de reciprocidade. Reis (2005), partindo dessa base teórica, afirma que os objetivos de tais empreendimentos não se restringem a geração de trabalho e renda, mas buscam relações sociais de solidariedade e cooperação ligadas às dimensões, econômica, social, política e de gestão. Para Guerra (2014), uma das possibilidades de enfrentamento aos desafios que podem emergir da complexidade desse modo de gestão é o conhecimento dos valores que regem a economia solidária por parte de seus membros, já que são os próprios trabalhadores que a executam.

Guerra (2014) desenvolveu em sua tese a Escala de Valores da Economia Solidária (EVES) formada pelos valores de autogestão, cooperação, identificação, trabalho emancipado, tomada da consciência do processo produtivo, cidadania, consumo consciente, desenvolvimento humano, igualdade, qualidade de vida e solidariedade. A partir disso, a autora objetivou avaliar os princípios e pressupostos imbricados nas relações de trabalho em

empreendimentos econômicos solidários bem como as representações valorativas da vida social de seus membros com a sociedade.

Em concordância com Guerra (2014) sobre a importância que os valores associados à economia solidária detêm para a concretização das práticas de trabalho cooperado e autogestionário, entende-se ainda que identificar o tipo de vínculo que os trabalhadores estabelecem com as organizações de economia solidária e mutuamente uns com os outros, pode contribuir para o fortalecimento da gestão nessas novas formas organizacionais. Na literatura sobre administração, a interface entre valores e vínculos organizacionais, especialmente no que tange ao comprometimento, tem sido tema de alguns estudos, como o de Tamayo (2008) que verificou a influência dos valores organizacionais no desenvolvimento do comprometimento afetivo.

Rodrigues et al. (2010) explorou a relação entre os valores pessoais e o comprometimento organizacional em membros de empresas juniores. Estivalet et al. (2010) investigou a percepção dos colaboradores de uma empresa internacionalizada acerca da relação entre os valores do trabalho e o comprometimento organizacional. Dentre os pesquisadores brasileiros que se empenham no aprofundamento teórico sobre vínculos organizacionais, destacam-se Bastos e Aguiar (2015) pela validação da escala de medidas de comprometimento organizacional, Rodrigues e Bastos (2015) os quais refinaram a escala de medidas de entrenchamento organizacional e Silva e Bastos (2015) por meio da escala de consentimento organizacional.

Dos três vínculos organizacionais mencionados entende-se que somente o conceito de consentimento organizacional, que conforme Silva e Bastos (2015) consiste no comportamento do indivíduo de acordo com as ordens estabelecidas pelo seu superior hierárquico perante relações de poder e autoridade, não se aplica à realidade das organizações de economia solidária por não serem heterogestionárias. Entretanto, a definição do vínculo de comprometimento organizacional como a aceitação e identificação do indivíduo com os valores e objetivos da organização proposto por Bastos e Aguiar (2015) parece ser mais coerente teoricamente.

Por outro lado o entrenchamento organizacional conforme Rodrigues e Bastos (2015) explicam, é a tendência do indivíduo em permanecer na organização devido aos custos associados à sua saída e as conseqüentes limitações de alternativas de trabalho. Apesar de alguns trabalhadores ingressarem nas iniciativas de economia solidária buscando somente renda, para aqueles que de fato se identificam com essa nova forma organizacional, o custo de saída pode receber novo significado. Guerra (2014) já mencionava que a participação

igualitária na gestão dos empreendimentos econômicos solidários é uma prática contrária as relações empregado-empregador. Nesse sentido, ter que desvincular-se de uma organização autogerida e retornar ao modelo heterogestionário poderá ser o custo de saída atribuído pelo trabalhador que se identifica com a proposta de gestão da economia solidária.

Ademais, o caráter coletivo da gestão nos empreendimentos econômicos solidários acarreta na importância da compreensão tanto acerca dos vínculos organizacionais quanto dos vínculos sociais visto que são os trabalhadores que assumem conjuntamente atividades e responsabilidades cotidianas. Para Gaiger (2016) as relações sociais são a base constitutiva da vida humana e não podem ser ignoradas principalmente nos empreendimentos solidários em função de sua natureza econômica plural aonde os vínculos tendem a ser cultivados. É desse autor, a sistematização da tipologia de vínculos sociais que apresentam diferentes configurações de acordo com as motivações que os alimentam baseadas em diferentes laços de identidade, relações econômicas, princípios econômicos e formas de solidariedade.

Na área da administração estudos que discutam o comportamento organizacional a partir da interface entre valores e vínculos especificamente em empreendimentos econômicos solidários são escassos. Por essa razão, tendo em vista a centralidade que os indivíduos ocupam tanto na gestão quanto na finalidade social dessas organizações e a especificidade de seus princípios norteadores, visualiza-se a possibilidade de contribuições teóricas e práticas que podem ser geradas por um estudo que se proponha a investigar os valores atribuídos a economia solidária, os vínculos organizacionais e os vínculos sociais.

Para a base teórica da administração esse é um desafio que pode gerar novas possibilidades de compreensão acerca da relação entre o papel dos indivíduos para o alcance dos objetivos organizacionais numa perspectiva coletiva de gestão. Já no nível prático, estudos sobre essa temática vêm ao encontro de uma das reivindicações do Plano Nacional de Economia Solidária que é justamente a formulação de referenciais teóricos em parceria com as universidades por meio de pesquisas, especialização, mestrado e doutorado (CONAES, 2015).

1.1 DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

Diante da inexistência de estudos específicos no campo da Economia Solidária no que diz respeito à relação entre seus valores, os vínculos organizacionais e sociais, o presente estudo foi guiado pelo problema de pesquisa:

Quais as relações entre os valores atribuídos à economia solidária e os vínculos organizacionais e sociais, na perspectiva de trabalhadores de empreendimentos econômicos solidários?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar quais as relações entre os valores atribuídos à economia solidária e o estabelecimento dos vínculos organizacionais e sociais na percepção de trabalhadores de empreendimentos econômicos solidários

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar os valores atribuídos à economia solidária por seus trabalhadores;
- Identificar os vínculos de comprometimento e entrenchamento organizacional;
- Analisar a relação entre os valores da economia solidária e os vínculos de comprometimento e entrenchamento organizacional;
- Analisar a configuração dos vínculos sociais a partir dos diferentes agrupamentos gerados pela relação entre os valores atribuídos à economia solidária e o comprometimento e entrenchamento organizacional.

1.3 JUSTIFICATIVA

A percepção dos trabalhadores sobre os valores organizacionais define seu comportamento, o entendimento da rotina organizacional e até mesmo seu comprometimento (TAMAYO, MENDES E PAZ, 2000). Na literatura é possível encontrar uma diversidade de estudos das relações entre variáveis pessoais, características do trabalho e políticas organizacionais com diferentes níveis de vínculo do trabalhador. No entanto, existem lacunas de estudos que se proponham a estudar sobre a intensidade e natureza desses vínculos nos diferentes tipos de organizações (BASTOS E BORGES-ANDRADE, 2002).

Para Reis (2005) as organizações ou empreendimentos de economia solidária possuem características próprias distintas das demais organizações principalmente por não adotar unilateralmente a lógica mercantil em seu processo administrativo, mas integrar as dimensões econômica, social e política. Segundo Guerra (2014) a apropriação dos valores que orientam a

economia solidária por parte dos trabalhadores que a protagonizam pode contribuir positivamente para o trabalho e gestão do empreendimento.

Assim, parece fazer sentido que os membros desses empreendimentos, enquanto responsáveis pela gestão, se identifiquem tanto com os valores associados à economia solidária quanto com os objetivos organizacionais. Acredita-se que investigar tais pressupostos passa pela compreensão de como os trabalhadores se vinculam a organização. Singer (2002) já sinalizava que muitos trabalhadores se inseriram nas iniciativas de economia solidária não por apreciar seus princípios de autogestão, mas enquanto modo de produção intersticial, ou seja, somente para escapar do desemprego. Esse autor argumenta que muitos trabalhadores entendem a organização coletiva da gestão como uma condição ou obrigação e não pela crença nessa forma de organização de trabalho como um meio de realização e transformação social.

Nessa lógica, a importância do protagonismo do trabalhador em seu trabalho e nas decisões coletivas implica não somente em conhecer como se vincula à organização em si, mas igualmente como são tecidas as relações sociais entre os membros do empreendimento econômico solidário que visa práticas autogestionárias. Portanto, a princípio, parece correto afirmar que na economia solidária considerar vínculos organizacionais e sociais corresponde melhor à sua natureza coletiva. Pelo exposto, a proposta da presente pesquisa que é de analisar quais as relações dos valores atribuídos à economia solidária e o estabelecimento dos vínculos organizacionais e sociais na perspectiva dos trabalhadores de empreendimentos solidários, justifica-se teoricamente por pretender: a) acrescentar à literatura da economia solidária estudos teórico-empíricos acerca dos valores a ela atribuídos, b) contribuir para compreensão de aspectos subjetivos relacionados à gestão das organizações de economia solidária, c) verificar como se comportam os construtos dos vínculos de comprometimento e entrenchamento organizacional no contexto de empreendimentos econômicos solidários e d) realizar um estudo empírico sobre uma tipologia de vínculos sociais recentemente proposta.

No que tange as contribuições práticas existem indícios de que o estabelecimento de vínculos do indivíduo com o trabalho é complexo e multidimensional, pois abrange não só a relação de trabalho, mas também com o contexto organizacional em que está inserido (TAMAYO, 2008). De acordo com Kuyven e Kappes (2013), os dados do II Mapeamento da Economia Solidária na região sul mostram que para 60% dos 3.295 empreendimentos econômicos solidários da região sul o principal desafio é a gestão na coletividade. Por esse motivo, acredita-se que a presente pesquisa procura contribuir para a compreensão das relações estabelecidas na coletividade que venham a fortalecer os empreendimentos.

Por fim, este estudo apresenta também um caráter de inclusão social visto que a política pública de Economia Solidária é um processo de conquista social para garantia de uma alternativa de geração de trabalho e renda por meio da emancipação do trabalhador na democratização da gestão das atividades econômicas (CONAES, 2015).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para embasar teoricamente a proposta desse estudo, apresenta-se neste tópico alguns conceitos pertinentes estruturados em duas seções principais. Na primeira é retratada a economia solidária, seguida das subseções: gestão em organizações de economia solidária e valores atribuídos à economia solidária. Na segunda seção aborda-se a literatura acerca dos vínculos organizacionais de comprometimento, de entrincheiramento e dos vínculos sociais.

2.1 ECONOMIA SOLIDÁRIA

Embora a economia de mercado seja amplamente conduzida por uma lógica capitalista e tenha na proposta de competitividade pontos positivos, a desigualdade decorrente de suas práticas e a competição generalizada não podem ser consideradas como naturais. Isso porque são consequências da escolha de como são organizadas as atividades econômicas, ou seja, do modo produção. É desse ponto que Singer (2002) parte para definir o que vem a ser a economia solidária: um outro modo de produção baseado na propriedade coletiva ou associada do capital na qual todos que produzem em uma única classe de trabalhadores.

O mesmo explica que as origens históricas da proposta de economia solidária situam-se logo após o capitalismo industrial em reação ao empobrecimento de artesãos e precarização do trabalho causado pelo uso de máquinas, com longas jornadas de trabalho adulto e infantil. Singer (2002) salienta que uma das primeiras iniciativas de enfrentamento a essa realidade nasce com as propostas do britânico Robert Owen, proprietário de um complexo têxtil em New Lanark o qual proporcionou aos trabalhadores a redução da jornada de trabalho, a construção de escolas para as crianças e a ideia de aldeias cooperativas.

Owen sempre timbrou em testar suas proposições na prática social e econômica, primeiro na grande indústria têxtil em New Lanark, depois na colônia cooperativa de New Harmony, nos Estados Unidos, mais tarde à testa de potente movimento sindical, pregando a formação de cooperativas para tomar mercados dos capitalistas (SINGER, 2003, p.117).

Enquanto Owen avançava com seu propósito para outros países, seus seguidores permaneceram com a criação de sociedades cooperativas as quais encontraram adesão no crescente movimento sindical e na classe trabalhadora entre os anos de 1830. Desse modo, foi em meio à ascensão do cooperativismo do movimento operário organizado como modo alternativo de produção frente ao modelo capitalista que teve origem a economia solidária. Outras experiências como os falanstérios de Charles Fourier na França também se aproximaram dessa ideia, porém sua diferença estava na dependência do patrocínio de quem detinha capital distanciando-se da ideia coletivista da aldeia cooperativa (SINGER, 2002).

França Filho e Laville (2004) também situam as origens da economia solidária em meio ao contexto de expansão das práticas cooperativas, associações e organizações mutualistas, no entanto esse seria um dos três momentos marcantes dessa história. O segundo momento caracteriza-se pelo declínio de tais iniciativas devido a forte repressão às organizações populares, conforme antecipado por Singer (2002),

mas a reação dos empregadores já havia começado. Em julho de 1833, os empreiteiros resolveram fazer um *lock-out* (greve patronal, literalmente “exclusão”), demitindo todos os trabalhadores que pertenciam ao Sindicato dos Trabalhadores em Construção (p.34).

Além disso, França Filho e Laville (2004) argumentam que as organizações populares acabaram por se ajustar às normas mercantis e estatais cedendo a economia solidária lugar à economia social institucionalizada pelo Estado e à luta pela conservação de empregos principalmente no período pós Segunda Guerra. O terceiro momento por sua vez, incide no ressurgimento da economia solidária ocasionado pela volta do desemprego em massa nos anos 1970 e crescente exclusão social (SINGER 2002; FRANÇA FILHO, 2004).

Na América Latina, as iniciativas de economia solidária emergem diante das consequências políticas, econômicas e sociais causadas pela adesão ao modelo neoliberal. Sob esse modelo o Estado deixa de priorizar as políticas sociais de pleno emprego e torna-se incapaz de promoção do desenvolvimento e bem estar social. A ação de governos de partidos socialdemocratas foi ineficiente frente a privatização dos serviços públicos, a desregulamentação das finanças mundiais e submissão das economias locais ao capital financeiro internacional (SINGER, 2002; REIS, 2005).

No Brasil o cooperativismo é consolidado com a Lei 5.764, de 16 de dezembro de 1971, que exige um número mínimo de 20 sócios para a constituição e define como representantes, a Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) em nível nacional e a

Organização Estadual de Cooperativas (OCE), em nível de cada Unidade da Federação. Inicialmente constituídas pela elite da sociedade somente nos anos de 1980 passam a contar com a participação de proletários e pequenos agricultores concomitante ao ressurgimento dos ideais da economia solidária frente a um período de recessão e desemprego (DIAS, 2011).

Gonçalves (2012) explica que o marco da institucionalização do movimento no Brasil foi realizado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1999, com a criação da Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS), a qual organizou os trabalhadores desempregados, movimentos sociais e setores sociedade civil em prol das políticas públicas de economia solidária para fomentar e desenvolver o trabalho associado e cooperativado. Desde então, sua organização política avançou consideravelmente nos Fóruns Sociais Mundiais a partir de 2001 no qual foi constituído o Grupo de Trabalho Brasileiro de Economia Solidária que mais tarde impulsionou a criação da Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES) integrante atualmente no Ministério do Trabalho.

As conquistas destes espaços garantiram a união e o fortalecimento dos empreendimentos como a União das Cooperativas de Agricultura Familiar e Economia Solidária (UNICAFES), União e Solidariedade de Cooperativas e empreendimentos de Economia Social (UNISOL) e implantação de Centros de Formação de Economia Solidária (CFES) para formação de agentes. Tais ações fortalecem a proposta de Lei da Política Nacional de Desenvolvimento da Economia Solidária (SILVA, 2011). Assim, ao longo de sua trajetória, a Economia Solidária foi sendo construída no Brasil por meio de uma organização complexa formada por fóruns, entidades governamentais, empreendimentos econômicos solidários, ligas ou uniões e entidades de apoio e fomento.

Na literatura, a caracterização das organizações e iniciativas de economia solidária foi elaborada por Cruz (2006) o qual fez uma compilação dos principais tipos encontrados em seu estudo que estão descritos no Quadro 1.

Quadro 1 - Uma tipologia das iniciativas de economia solidária

Tipo	Caracterização
Associação de Produtores Autônomos entre si	Reunião constituída legalmente ou não, de produtores autônomos entre si. Os associados são donos de meios próprios de produção e se reúnem com o fim de comercializar conjuntamente o produto e/ou potencializar outras ações econômicas.
Associação para Produção ou Trabalho	Reunião constituída legalmente ou não, de produtores ou trabalhadores que compartilham entre si a propriedade dos meios de produção e do patrimônio do empreendimento. Em geral, são grupos que estão em vias de se tornar cooperativas ou que preferiram não adotar essa forma legal, embora funcionem de forma similar.
Associação de Crédito	Fundo mutuo destinado ao financiamento de insumos, de bens e de produção, de capital de giro ou mesmo de consumo particular dos associados. Ao contrário das cooperativas de crédito, não tem legislação específica, regulando-se – a princípio – pelo direito civil, como associação privada.
Associação para Consumo e Habitação	Reunião constituída legalmente ou não, que objetiva reduzir custos de aquisição de bens ou serviços de qualquer natureza. É o caso das “associações de compras coletivas” ou de condomínios de pré-proprietários para a construção associada de casas próprias.
Cooperativas de Produtores Autônomos	Reúnem produtores autônomos entre si, filiados à organização cooperativa, na condição de proprietários privados de seus meios de produção, compartilhando o patrimônio e os ganhos da cooperativa.
Cooperativas de Produção ou Trabalho	Reúnem produtores ou trabalhadores associados que compartilham a propriedade dos meios de produção e do patrimônio das cooperativas ao mesmo tempo.
Cooperativa de Prestação de Serviços de Agentes Autônomos	Formadas por profissionais de mesma capacitação (p.ex: médicos, dentistas, etc) que prestam serviços de forma autônoma entre si, mas cuja cooperativa permite organizar a relação com o mercado através de convênios, consórcios e outras formas de articulação econômica.
Cooperativas de Crédito	Fundos mútuos destinados ao financiamento de insumos, de bens de produção, de capital de giro ou mesmo de consumo particular dos associados. São regidas por legislação específica.
Cooperativas de Consumo ou de Habitação (convencionais)	Reunião de consumidores que objetiva reduzir custos de aquisição de bens ou serviços de qualquer natureza. Na classificação optamos por incluir as cooperativas habitacionais que contratam terceiros para a construção de casas ou edifícios (embora sejam regidas por legislação específicas, o objetivo e o caráter tem a mesma delimitação).
Cooperativas de Habitação por Mutirão	Em que o conjunto de associados se reúne para dividir os custos de produção e de trabalho necessário à construção de suas próprias moradias.
ONG's	Organizações não governamentais, sem fins lucrativos e com o objetivo específico, que eventualmente assumem papéis econômicos para viabilização de iniciativas associativas.
Empresas Autogestionadas por Trabalhadores ou Empresas Recuperadas	Empresas em regime falimentar, cuja massa falida é arrendada por uma associação ou cooperativa de funcionários junto ao síndico legal, e cujos rendimentos em parte são destinados a saldar o passivo da antiga empresa.
Clubes de Trocas	Associação de produtores autônomos independentes que estabelecem entre si relações extra-convencionais de mercado, estabelecendo regras específicas de troca a partir de compensações de moedas alternativas reguladas pelo próprio grupo.

Fonte: Cruz (2006, p.62)

Considerando o contexto histórico das origens da economia solidária e sua complexidade de organização no Brasil (Quadro 1) parece que defini-la conceitualmente torna-se igualmente desafiante. Dias (2011) afirma que esse campo de estudo permanece em constante construção e reconstrução, mas argumenta que pode ser compreendido a partir de duas perspectivas distintas.

A primeira, defendida por Paul Singer identifica a economia solidária como um tipo de revolução social na qual os empreendimentos econômicos solidários por meio da autogestão contribuirão gradativamente para a superação do sistema capitalista. Já a segunda defende a convivência entre os empreendimentos coletivos e autogestionários junto ao sistema capitalista dentro de uma lógica de pluralidade econômica diferenciando-se das demais empresas pelo predomínio da racionalidade substantiva ao invés da instrumental.

Dias (2011) lista uma variedade de conceitos atribuídos à temática tais como economia popular, economia do trabalho, economia social, economia solidária e socioeconomia solidária. No entanto, esse autor defende que há uma base comum nessa pluralidade, que consiste no desenvolvimento de práticas econômicas e sociais nas quais o indivíduo exerce autonomia no trabalho, na democracia e no resgate da solidariedade. Calbino (2013) realizou uma revisão teórica sobre as múltiplas concepções de economia solidária na qual selecionou os principais autores da temática com a finalidade de identificar suas semelhanças e diferenças conceituais.

Segundo Calbino (2013) uma das definições mais utilizadas e criticadas é a do autor Paul Singer de 2002, já mencionado anteriormente, para quem a economia solidária é um programa com modo de produção alternativo ao capitalismo, sistema que pode ser superado por meio da ampla organização dos empreendimentos que precisam conciliar competição e cooperação, produtos mais eficientes e contar com apoio e financiamento do Estado. Outro autor mencionado foi Arruda que em 2000, define a economia solidária como ideologicamente contra o capitalismo, mas como uma filosofia de vida, uma nova forma de pensar o ser humano e o mundo a partir dos valores de partilha, reciprocidade e solidariedade propondo a constituição de redes solidárias em níveis: micro, meso e macro.

Na definição de França Filho em 2002, economia solidária é um novo fenômeno ou conceito capaz de renovar o modo de gestão pública, não busca romper com o capitalismo nem ao menos com o Estado, mas está inserida dentro de uma perspectiva de economia plural (mercantil, não-mercantil, não-monetária) de forma híbrida. No mesmo ano, o autor Coraggio define a economia solidária é um projeto político transformador dependendo do quanto qualifica as relações dentre as unidades domésticas, do grau de interdependência,

complexidade e autonomia relativa, corrobora de que essa trajetória passa por uma inversão de valores de maneira democrática e considera a participação do Estado.

Razeto em 2010, por sua vez, compreende a economia solidária a partir de uma complementaridade entre realidade, por ocorrer no cotidiano da sociedade, teoria por dispor de uma gama de autores estudando seus fenômenos e propondo análises e projeto, por intencionar a transformação da sociedade. Os autores Tauile (2002), Albuquerque (2003), Santana Junior (2007) e Tiriba (2008), definem economia solidária como um movimento social de contraponto ao capitalismo e sua desregulamentação do mercado com o apoio do Estado. Gaiger (2003), também defende que o fenômeno apresenta uma revitalização de ideais emancipatórios por meio da lógica solidária embora discorde que essa irá superar totalmente as práticas econômicas existentes coexistindo em condições mínimas de equilíbrio.

Por fim, Calbino (2013) menciona outros seis autores classificados como críticos à economia solidária são eles: Vainer (2000); Menezes (2007) e Wellen (2008), que não a compreendem como proposta de transformação, mas como compensatória as misérias causadas pelo sistema capitalista da qual provém seu projeto ideológico para precarização do trabalho. Os autores Holzmann (2000), Bonfim (2001) e Quijano (2002) não concordam com a última ideia dos anteriores, mas também argumentam que a economia solidária não tem potencial para aquilo que se propõe.

Desse modo, Calbino (2013) sugere a aproximação dos autores mencionados em pelo menos três grupos de acordo com a compreensão que defendem acerca da economia solidária: 1) Singer, Arruda, Mance, França Filho, Laville, Razeto e Coraggio, como uma possibilidade de transformação social, econômica e política, 2) Gaiger e Carrion, apenas como um meio para geração de trabalho e renda para inclusão social e 3) Vainer, Menezes, Wellen, Quijano, Holzmann e Bonfim, não corresponde a nenhum tipo de transformação social.

Já Guerra (2014) propôs três abordagens distintas de acordo com alguns autores para a definição de economia solidária, os que a entendem como alternativa de organização do trabalho para os setores populares (RAZETO, 1984, 1999; LISBOA, 1999; KRAYCHETE, 2000; CORAGGIO, 2000, 2003) como alternativa ao modo de produção capitalista (MANCE, 1999, 2003; LAVILLE, 2004; GAIGER, 1996, 1999, 2000, 2004, 2006; PAUL SINGER, 1998, 2000, 2002, 2003, 2004, 2005; FRANÇA-FILHO, 2004, 2008) e como uma alternativa de vida (ARRUDA, 2000, 2003, 2006).

O campo de estudos da economia solidária porta uma complexidade teórica igualmente proporcional à sua forma de organização. Nesse estudo, corrobora-se com a definição da economia solidária como uma possibilidade gradual de transformação social,

econômica e política sustentada pelas classes populares, que mesmo inserida em um modelo de produção capitalista e com todas as limitações impostas por esse contexto, buscam construir novas relações de trabalho.

Para Guzman (2009), no escopo dos estudos organizacionais as limitações da literatura que versam sobre esse fenômeno podem ser atribuídas à influência da razão instrumental que explica a motivação para o trabalho somente pela busca da competição, do cálculo e de interesses. Dias (2011) corrobora com esse pressuposto e a conseqüente interferência na história da organização do trabalho forjada pela ideia do *homem economicus* da administração científica visto que toda sua fundamentação concentrou-se “em apenas uma tendência da Revolução Industrial, a da geração de riqueza privadamente acumulada, desconsiderando alternativas organizacionais, a exemplo do cooperativismo”.

Para Calbino (2013), não há um consenso ou uma concepção dominante que definem economia solidária, mas coexistem cientificamente diferentes representações e correntes teóricas. Contudo, esse autor evidencia que pesquisas acerca do tema em teses e dissertações na área da administração evoluíram no período de 1970 a 2010 de forma multidisciplinar, o que sinaliza para a relevância que a economia solidária tem conquistado enquanto objeto de estudo e fenômeno organizacional a ser estudado sob diferentes perspectivas.

Recentemente, Santos et al. (2016) também comprovaram o avanço do número de trabalhos na área de administração entre os anos de 2000 a 2015 nos quais encontraram significativas mudanças metodológicas e uma variedade de temas correlatos. Apesar disso, a literatura sobre organizações que em tese não se enquadram nos modelos tradicionais de gestão no campo da administração, como é o caso da economia solidária, mostra-se frágil e escassa. Calbino (2016) comprova essa lacuna e afirma que apesar de alguns avanços, os referenciais teóricos e desenvolvimento de instrumentos de gestão capazes de contribuir para tais organizações são insuficientes.

Descritos os elementos históricos pertinentes à economia solidária, definições no campo teórico, breves características e indicativos de sua discussão na área da administração, na próxima seção aborda-se alguns dos pressupostos inerentes à gestão dessas organizações encontrados na literatura.

2.1.1 Gestão em organizações de economia solidária

Para o economista Singer (2002) somente é possível falar em solidariedade na economia se essa for organizada por meio da associação de iguais para produzir,

comercializar, consumir ou poupar em que todos os sócios tenham a mesma parcela de capital e direito a voto. Esse autor sugere ser a forma como as empresas são administradas, a principal diferença entre a economia capitalista e a solidária, enquanto a primeira adota a heterogestão a segunda opta pela autogestão.

Singer (2002) define a heterogestão como uma administração fundamentada em níveis hierárquicos de autoridade em que os mais altos cargos tomam as decisões estratégicas da empresa. Por outro lado, o empreendimento econômico solidário se propõe a prática da autogestão na qual a administração é exercida democraticamente pelos trabalhadores e as decisões são tomadas em assembleia ou delegadas a representantes eleitos. Ademais, esse autor afirma ainda que a autogestão envolve mais do que a necessária eficiência econômica, mas o desenvolvimento humano proporcionado aos seus associados por meio das práticas de discussões e decisões coletivas.

Faria (2006) fez algumas ressalvas em relação ao conceito de autogestão que de forma plena só pode efetivar-se sob o plano social por um projeto político que se oponha não somente à heterogestão e ao sistema de capital, mas igualmente ao espontaneísmo e a socialdemocracia. Para esse autor, o mais coerente, sob o modo de produção capitalista, é considerar a existência de características autogestionárias presentes em formas organizacionais que buscam modelos alternativos de organização do trabalho.

Essa é a principal discordância de Faria (2006) em relação à identificação da economia solidária com a autogestão, visto que os trabalhadores desse tipo de empreendimento parecem estar mais atrelados à geração de renda do que à proposta de um novo projeto político capaz de transformação. Além disso, a construção do conceito de economia solidária teria abarcado uma diversidade de equívocos ao considerar uma diversidade de organizações aparentemente não capitalistas sob o mesmo prisma.

Nesse estudo, corrobora-se com o posicionamento de Faria (2006) sobre a dificuldade conceitual em estabelecer de forma definitiva o que de fato são experiências de economia solidária bem como a fragilidade de práticas guiadas por um projeto político, social e econômico associados à autogestão em sua plenitude. Contudo, acredita-se que imersa em um sistema capitalista, de fato, a autogestão é uma busca desafiante e só pode ser construída processualmente, ainda mais quando os trabalhadores carregam consigo práticas e concepções advindas das relações de emprego das organizações heterogestionárias.

Apesar das críticas endereçadas a Paul Singer, o autor já destacava que além da falta de formação democrática, o “maior inimigo da autogestão é o desinteresse dos sócios, sua recusa ao esforço adicional que a prática democrática exige” (SINGER, 2002, p.19). Por essa

razão, muitos trabalhadores se inserem na economia solidária enquanto *modo de produção intersticial*, ou seja, para sobreviver à pobreza e não pelas potencialidades da autogestão aceitando-a somente como exigência coletiva.

Essa seria uma das diferenças entre as cooperativas que alcançam êxito: os sócios identificam-se com a autogestão e por meio dela se realizam pela busca de outro modo de produção. Contudo, muitos desses trabalhadores são oriundos de um modelo heterogestionário de gestão amplamente propagado e, na maioria das vezes, culturalmente aceito o que dificulta a adesão a outras práticas de gestão.

França-Filho e Laville (2004) concordam com Singer (2002) de que as iniciativas de economia solidária podem ser caracterizadas como associações ou cooperativas, mas suas configurações dependem do contexto no qual estão inseridas. Para esses autores somente é possível compreender as organizações desse tipo a partir de uma perspectiva plural de economia que gera diferentes comportamentos econômicos. Essa é uma visão baseada na antropologia e sociologia econômica advinda dos estudos de Karl Polanyi, para quem a economia é formada por quatro princípios de comportamento econômico.

Segundo esse autor, um desses princípios é a economia mercantil motivada pelo cálculo utilitário, regido pelo mercado em constante competição e eventual equilíbrio entre oferta e demanda. Outro princípio denominado redistribuição está relacionado à obrigação em que uma autoridade por meio de regras armazena e distribui a produção. Já o princípio chamado reciprocidade está imbricado na troca de dádivas que tem por objetivo criar ou reforçar laços sociais entre os membros da sociedade. Por fim, o princípio da domesticidade versa sobre a reciprocidade a um grupo fechado, a produção domiciliar.

Com fundamentação nessa corrente teórica, que França Filho e Laville (2004) sugerem a configuração de três economias distintas com seus respectivos comportamentos econômicos: a mercantil sob o interesse individual, a não-mercantil pela obrigação (estatal-redistributiva) e a não-monetária formada pela reciprocidade e domesticidade traduzida pela lógica da dádiva. Portanto, para esses autores, inseridas nessa realidade as organizações de economia solidária são um híbrido que absorve diferentes racionalidades e cujo êxito está no equilíbrio da gestão das tensões causadas por sua natureza.

França Filho e Laville (2004) definem cinco traços para caracterização de uma iniciativa de economia solidária: 1) pluralidade de princípios econômicos devido a diversidade de fontes de recursos, 2) autonomia institucional, não está sujeita ao controle de terceiros, 3) democratização dos processos decisórios, realizada por seus associados por meio da autogestão, 4) sociabilidade comunitário-pública, mescla entre relações comunitárias e

profissionais e 5) finalidade multidimensional, ou seja, econômica, social, cultural, ecológica e política.

No que tange à gestão das organizações de economia solidária, Andion (2005) propôs quatro dimensões interdependentes, são elas 1) social - relacionada às interações dos indivíduos dentro do espaço organizacional e comunicação permeada por aspectos intersubjetivamente partilhados, 2) econômica - gestão dos recursos, financeiros e não financeiros, utilizadas na organização, 3) ecológica - inter-relações complementares da organização com o ambiente externo, com a comunidade local bem como as políticas de intervenção no plano institucional e 4) organizacional e técnica - funcionamento interno e seus impactos sobre os indivíduos em que os processos organizacionais são particulares de cada sistema social.

Andion (2005) concorda com França Filho e Laville (2004) sobre o caráter híbrido das organizações de economia solidária e a importância da gestão nesse processo para o alcance de objetivos comuns.

Esta gestão cotidiana é tão complexa e dinâmica quanto a própria natureza destas organizações, pois ela é composta por uma série de desafios e questões singulares que não podem mais ser negligenciadas, nem pelos profissionais que atuam nestas organizações, nem pelas teorias que tratam desta temática (ANDION, 2005, p.28).

Reis (2005) ratifica esses pressupostos e adota da corrente teórica de estudos que versam sobre a pluralidade de princípios econômicos, propõe alguns parâmetros para compreensão da sustentabilidade em empreendimentos de economia solidária. Cabe pontuar que nessa proposta a sustentabilidade é definida como a capacidade dessas organizações manterem-se fiéis à sua filosofia e objetivos e é formada pelas dimensões econômica, social, política e de gestão conforme descritas no Quadro 2.

Quadro 2 - Quadro analítico para sustentabilidade

(continua)

Dimensão	Componentes	Indicadores
Econômica	Mercantil	Venda produtos/serviços
	Não mercantil	Subsídios governamentais (nível institucional)
		Subsídios não governamentais (nível institucional)
		Doações monetárias (nível individual)
	Não-monetário	Trabalho voluntário
		Doações não monetárias
Práticas recíprocitárias (ações comunitárias, mutirões, formas de troca/dádiva)		
Social	Construção do Vínculo Associativo	Padrão de sociabilidade
		Grau de coesão social

(conclusão)

Política	Nível interno	Grau de democracia interna
		Grau de comprometimento
	Nível Institucional	Existência de ação pública
		Nível de articulação em redes
Gestão	Infraestrutura	Grau de autonomia institucional
		Acesso aos meios de produção
		Acesso a tecnologias gerenciais
	Conhecimento	Acesso ao espaço físico
		Habilidade técnica
		Habilidade gerencial
		Formação geral (sociopolítica)

Fonte: Reis (2005, p. 105)

Para Reis (2005) a dimensão econômica pressupõe uma economia plural não restrita ao mercado que gera diferentes comportamentos, por conseguinte, é considerada a partir dos recursos financeiros ou não financeiros que implicam na sustentabilidade dos empreendimentos. A dimensão social está relacionada aos aspectos que tangenciam a construção dos vínculos sociais ou associativos que interferem na gestão, analisados a partir dos indicadores de padrão de sociabilidade e grau de coesão social.

A dimensão política para essa autora é atribuída à forma democrática e participativa com a qual os membros se propõem a gerir os empreendimentos analisada a partir de dois níveis, o interno e o institucional e seus respectivos indicadores. Quanto à dimensão de gestão, cujas características básicas são a democracia e autonomia dos integrantes, é composta pela infraestrutura e conhecimento.

Observa-se que Reis (2005) elaborou um quadro analítico a partir do agrupamento de dimensões e indicadores pertencentes ao universo complexo das organizações de economia solidária que apesar de separados para análise estão estreitamente imbricados na gestão. Estudo semelhante foi realizado por Guzman (2009), com a inserção da dimensão cultural, sob a ótica da racionalidade substantiva de Guerreiro Ramos de 1981, determinada por um sentido ético das ações.

Dias (2011) também reconhece a importância da racionalidade substantiva nas práticas administrativas dos empreendimentos econômicos solidários. Para o autor, os pressupostos da racionalidade instrumental presente nos estudos organizacionais ocasionaram que muitos modelos de gestão privada fossem importados indevidamente para o campo público e social, o que se torna inadequado, pois cada lógica de gestão difere-se em objetivos e finalidades que requerem processos gerenciais distintos.

Diante de tal constatação, o mesmo autor busca compreender a prática da gestão social em empreendimentos econômicos solidários e também elabora, com base em outros estudos, um conjunto de dimensões pertinentes a gestão conforme apresentado no Quadro 3.

Quadro 3 - Possíveis dimensões e respectivas categorias de análise

Dimensão	Categorias de análise
Sociopolítica	- Efetivação da democracia autogestionária na tomada de decisões, no nível interno (participação e engajamento); - Participação institucional (redes e articulações);
Econômica	- Economia Mercantil; - Economia Não-Mercantil; - Economia Não-Monetária;
Organizacional	- Infraestrutura; - Estrutura organizacional e Habilidades gerenciais e técnicas; - Acesso aos meios de produção e ao crédito;
Ambiental	- Padrão de apropriação, utilização e gestão dos recursos naturais; - Consciência ambiental através de ações.

Fonte: Dias (2011, p. 113)

Dias (2011) define a dimensão sociopolítica da gestão social em empreendimentos econômicos solidários como seu principal diferencial em relação às demais empresas, pois versa sobre as práticas da democracia autogestionária no processo decisório no nível interno e externo. A dimensão econômica é entendida a partir do conceito de economia plural (mercantil, não-mercantil, não-monetária) sobre recursos financeiros e não-financeiros do empreendimento. A dimensão organizacional está direcionada para a infraestrutura, habilidades gerenciais e técnicas e acesso aos meios de produção e ao crédito. Por fim, a dimensão ambiental versa sobre a gestão de recursos naturais, da produção, do consumo e o respeito à qualidade socioambiental local.

Com base nos estudos mencionados anteriormente de França Filho e Laville (2004), Andion (2005), Reis (2005) e Dias (2011) verifica-se que apesar da teoria organizacional permear grande parte dos estudos sobre as organizações de economia solidária no campo da administração e contribuir para a compreensão da gestão como um todo, percebe-se uma lacuna na literatura no que tange especificamente à perspectiva comportamental.

Sobre o panorama geral de estudos acerca da gestão na economia solidária, Calbino (2016) realizou um mapeamento investigando dissertações, teses, periódicos do Extrato A1 a C da Capes e congressos categorizados no Extrato E1 na área de Administração, entre 1970 e 2013. A maioria dos trabalhos encontrados considera que a gestão em organizações de economia solidária pressupõe elementos distintos do paradigma funcionalista e defendem sua

ressignificação, porém, com número reduzido de trabalhos empíricos o que traz limitações de proposições gerenciais práticas. A compilação do mapeamento é apresentada no Quadro 4.

Quadro 4 - Síntese das dimensões mapeadas sobre a ressignificação da gestão

Dimensão	Implicações para a gestão	Autores
Ontológica	Constante tensão com o sistema, baseada na aceitação dialética dos conflitos como inerentes a espécie humana. Negação do purismo gerencial limitado a uma única racionalidade.	Silva Junior (2005) Vecchio, (2006) Meira (2009)
Intersubjetiva de da gestão	Considerar características mercantis, não mercantis e não monetárias: subsídios de governos, doações, trabalho militante e práticas recíprocitárias visando à sustentabilidade.	Reis (2005) Guzman (2009) Dias (2011).
Epistemológica	Relativização do modo de gestão de acordo com o contexto de cada organização.	Vizeu (2003) Misoczkyet al. (2004) Klechen et al. (2008) Meira (2009) Nascimento (2009)
Dimensão	Implicações para a gestão	Autores
Princípios	Organizações coletivistas requerem a reestruturação do poder e da estrutura organizacional Distribuição equitativa do capital, negação das hierarquias.	Christoffoli (2000) Dornelles e Delagnello (2003) Martinez (2005) Costa & Frasson (2005) Vargas de Faria (2006), Toledo (2008) Misoczkyet al. (2008) Toledo (2008) Baptista (2011)
Técnicas administrativas	Fortalecimento do papel das assembleias ou manifestação coletiva como instância máxima de decisão os interesses do coletivo. Conhecimento politécnico dos membros; rotatividade de funções; repensar a organização do trabalho.	Rothschild (1979) Pedrini (2000) Christoffoli (2000) Misoczkyet al. (2008) Meira (2009) Chiariello e Eid (2013)

Fonte: Elaborado a partir de Calbino (2016)

Pelo exposto no Quadro 4, pode-se dizer que algumas dimensões como a ontologia, intersubjetividade, epistemologia, princípios e técnicas administrativas estão presentes na literatura sobre a gestão das organizações de economia solidária. Tais estudos apresentam questionamentos teóricos e empíricos importantes acerca da efetivação da gestão nessas organizações principalmente pelo equilíbrio necessário entre as lógicas solidária e mercantil.

Dentre esses trabalhos, Calbino (2016) destaca alguns relacionados à reconfiguração de áreas funcionais da administração tais como finanças e contabilidade (Westerdahl, 2001; Rutkowski, 2008; Santos, 2008; Neves, 2009), indicadores de avaliação (Oliveira, 2006;

Gaiger, 2009; Filho, 2011), termos técnicos (Almeida, 2006), *marketing* (Betanho e Eid, 2007; Cançado et al., 2010; Pacagnan et al., 2012) e administração da produção (Rutkowski, 2008; Salm e Menegasso, 2010; Lourenço, 2012).

O mapeamento realizado por Calbino (2016) demonstra que a literatura tem discutido a gestão nas organizações de economia solidária numa perspectiva notadamente abrangente e organizacional coerente à sua complexidade. Esses achados reforçam a existência da escassez de estudos que investiguem especificamente as implicações do comportamento dos indivíduos para o alcance dos objetivos organizacionais que nesse caso pretende ser por meio de práticas autogestionárias e democráticas protagonizadas pelos trabalhadores.

Apesar disso, mesmo em diferentes abordagens de estudo é possível identificar alguns indícios que sinalizam a importância de pautar essa discussão. Singer (2002), por exemplo, já ponderava que a identificação dos trabalhadores com as práticas autogestionárias é um dos fatores principais para o sucesso dos empreendimentos e que exige um “esforço adicional” inerente ao processo democrático. Reis (2005) e Guzman (2009) inseriram na investigação sobre sustentabilidade na gestão a análise do vínculo associativo formado pelo padrão de sociabilidade e grau de coesão social além dos indicadores internos ou a dimensão política, o grau de comprometimento e democracia.

Dias (2011) categoriza a participação e o engajamento como meios de efetivação da democracia autogestionária na gestão social em nível interno. Um de seus achados sinaliza justamente para o fortalecimento que práticas da dimensão sociopolítica como conhecimento, apoderamento e senso de pertencimento geram para os empreendimentos oportunizando ganhos econômicos, organizacionais e ambientais.

Investigar o comportamento dos indivíduos dentro dessas organizações parece ser significativo, visto que deles dependem o protagonismo das práticas autogestionárias e a gestão coletiva. Assim, com a finalidade de identificar artigos que versem sobre os aspectos subjetivos atrelados aos trabalhadores da economia solidária, realizou-se uma busca na base *Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL)* e nos eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD) entre o período de 2000 a 2015 com os descritores “Economia Solidária” e “Empreendimento Solidário”.

Com base nesse levantamento foram evidenciados treze temas recorrentes, os cinco primeiros versam sobre as práticas autogestionárias (LISBOA, 2005; BEHR E PAES DE PAULA, 2008; WEBERING, 2008, MEIRA, 2011) seguido de cooperação (BARRETO E PAULA, 2009; SOUSA NETO E VALÉRY, 2010; MONJE-REYES, 2011; FARIA E PEREIRA, 2012), relações de poder (SÁ E SOARES, 2005; GONÇALVES, SANTOS E

CAPELARI, 2012; PAULI, 2014), relações no trabalho (LOCH, AMORIM E SCHMIDT, 2008; AMARAL E MEDEIROS, 2009; SIQUEIRA E COSTA, 2015), teoria da dívida (CASTANHEIRA, GUERRA E PEREIRA, 2006; CUNHA E BARBOSA, 2007).

Os demais temas encontrados foram, processo decisório (HELLWING E CARRIOW, 2007), cultura organizacional (BRANDÃO JUNIOR E LEITÃO, 2007), educatividade para gestão social (NASCIMENTO, 2009), emancipação humana (BATISTA E FISCHER, 2011), economia substantiva (SILVA ET AL., 2011), isonomia (ARAÚJO ET AL., 2013), racionalidade comunicativa habermasiana (GOMES, 2014) e valores (PAES DE PAULA ET AL., 2011; GUERRA, 2015). Cabe destacar que na maioria dos artigos mencionados a subjetividade é discutida como tema transversal.

Dentre essas publicações, Guerra (2015) destaca-se pelo estudo teórico-empírico realizado dentro da perspectiva do comportamento organizacional com trabalhadores pertencentes a empreendimentos econômicos solidários. Partindo do pressuposto de que a gestão nas organizações de economia solidária contrapõe-se a divisão racional do trabalho, a autora propõe a discussão de aspectos subjetivos inerentes aos empreendimentos no que tange aos valores que lhes são atribuídos e os valores do trabalho. A importância desse recorte dentro da gestão encontra-se nos desafios enfrentados por essas organizações para manutenção de sua identidade e princípios de solidariedade, cooperação, mutualismo e autogestão.

Em suma, estudos acerca da gestão na economia solidária avançam pelo campo organizacional mostrando que diversas são as dimensões que a compõem. Por outro lado, pesquisas teórico-empíricas, que se proponham a entender as implicações do comportamento dos indivíduos no alcance dos objetivos organizacionais, ainda são recentes. Corroborando com Guerra (2015) acredita-se que a identificação dos membros da economia solidária com os valores que norteiam os empreendimentos dos quais são protagonistas e destinatários da gestão é fundamental. Desse modo, apresenta-se na subseção seguinte os achados acerca desse tema.

2.1.2 Valores da economia solidária

Considerado um dos principais estudiosos da temática sobre valores, Schwartz (1992) os define como crenças e metas conscientes seletivas e avaliadoras do indivíduo frente a diferentes situações. Segundo Tamayo e Gondim (1996), no contexto organizacional, os valores são ordenados frente a modelos de comportamentos desejáveis que norteiam a vida da

organização e podem estar a serviços de interesses individuais, coletivos ou mistos. Tamayo, Mendes e Paz (2000) complementam que a percepção dos trabalhadores sobre os valores organizacionais define seu comportamento, o entendimento da rotina organizacional e até mesmo seu comprometimento.

Singer (2002) explica que as transformações contextuais ocorridas após os anos de 1970 mostraram que as perspectivas de continuidade das organizações de economia solidária não estão necessariamente atreladas à tomada de poder do Estado, mas à organização civil. Esse autor menciona que a disposição dos membros em vivenciar e aderir aos princípios de solidariedade, igualdade e democracia é o ponto chave para a existência desses empreendimentos e exercício das práticas autogestionárias. Não se pretende com isso defender que outros modelos de gestão não apresentem seus próprios valores, mas corrobora-se com o pressuposto de Singer (2002, p. 23).

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

França-Filho e Laville (2004) adeptos da sociologia econômica de Mauss e Polanyi identificam os empreendimentos solidários inseridos em uma economia plural geridos dentro dos princípios econômicos de mercado, redistribuição, reciprocidade e domesticidade. Guzman (2009), adepto da corrente teórica da racionalidade substantiva de Guerreiro Ramos, identificou a sobreposição dos valores tradicionais ligados à cultura sobre os de mercado, na sustentabilidade das organizações econômicas camponesas. Para Dias (2011) os princípios de reciprocidade, distribuição e domesticidade devem ser predominantes na gestão, pois são os laços sociais que contribuem para a solidariedade e a democracia autogestionária.

Paes de Paula et al. (2011) adentraram no questionamento sobre a importância dos valores para as organizações de economia solidária por meio de um ensaio teórico no qual argumentam que o desafio do caráter transformador desses empreendimentos está no imaginário de seus membros como reprodutores de práticas e valores capitalistas. Isso não representa desconectar-se da realidade em que vivem, mas dar-lhe novo significado por meio da reconstrução de sua subjetividade, dificultada pela naturalização dos valores do mercado.

Por essa razão, para esses mesmos autores somam-se às mudanças estruturais necessárias - legislação, técnicas, métodos de trabalho- aquelas relacionadas ao conjunto de crenças e valores, pois “do contrário, pode-se falar, no máximo, em uma pseudo-subjetividade, em uma forma que não se adequa ao conteúdo, na substituição de alguns valores individualistas por outros solidários, mas que se dá sempre de modo precário, incompleto e ambíguo” (p. 332).

O texto referência da 3ª Conferência Nacional de Economia Solidária (CONAES) organizada pela SENAES em 2014 para elaboração do Plano Nacional compila um conjunto de princípios que servem como base para o desenvolvimento sustentável dos empreendimentos solidários apresentados na Figura 2.

Figura 1 - Princípios da Economia Solidária

PRINCÍPIOS	I. Administração democrática e participativa, soberania da assembleia e singularidade de voto dos sócios.
	II. Garantia da adesão livre e voluntária dos seus membros.
	III. Estabelecimento de condições de trabalho decente ou digno, desenvolvido por mulheres e homens.
	IV. Inserção da temática ambiental nas atividades de economia solidária.
	V. Desenvolvimento das atividades em cooperação com outros grupos e empreendimentos da mesma natureza.
	VI. Busca da inserção comunitária, com a adoção de práticas democráticas e de cidadania.
	VII. Prática de preços justos, de acordo com os princípios do Comércio Justo e Solidário.
	VIII. Respeito à equidade de gênero, raça, etnia e geração.
	IX. Prática da produção, do beneficiamento, do armazenamento, da comercialização ou da prestação de serviço de forma coletiva.
	X. Exercício e demonstração da transparência na gestão dos recursos e na justa distribuição dos resultados.
	XI. Estímulo à participação dos integrantes na formação do capital social do empreendimento econômico solidário.
	XII. Ética na sustentabilidade, solidariedade e valorização da pessoa humana na sua relação com o meio-ambiente.

Fonte: Elaborado a partir de BRASIL (2014, p.22)

No decorrer do texto da 3ª CONAES percebe-se a proposta do debate principalmente em torno dos princípios de autogestão, solidariedade e democracia. Verifica-se a sinalização

da importância atribuída aos valores e princípios para o sucesso dos empreendimentos econômicos solidários, para a área dos estudos em administração é de Guerra (2014), a proposta mais recente de definição e construção de instrumento de pesquisa relativo aos valores atribuídos à economia solidária.

Guerra (2014) toma por base a abordagem teórica dos estudos de Arruda (2000, 2003, 2006) para quem a efetivação da economia solidária passa necessariamente por uma inversão dos valores dominantes fundamentados no individualismo gerador de conflitos, guerras e competições. A “Socioeconomia Solidária” por assim dizer encarrega-se do combate à exclusão social, mas ocupa-se também do desenvolvimento humano e social baseado na cooperação e solidariedade colocando no centro da economia o ser humano.

Para Guerra (2014), os empreendimentos de economia solidária não se limitam a geração de emprego, mas almejam vias de transformação do ser humano enquanto sociedade promovendo novas relações de trabalho. No que tange a gestão, é fato que a concretização desse propósito enfrenta os desafios ocasionados pelo lugar central que as práticas heterogestionárias ocupam no agir e pensar dos trabalhadores. Por essa razão, faz-se necessário um processo cotidiano e contínuo de ressignificação das práticas administrativas assumidas pelos trabalhadores dessas organizações sob a égide da autogestão.

Nessa perspectiva, visualizando a importância em identificar quais valores permeiam os empreendimentos econômicos solidários, Guerra (2014, p. 78) elaborou e validou a Escala de Valores da Economia Solidária (EVES) cuja finalidade é

Avaliar os princípios e pressupostos da organização do trabalho e de representações valorativas da vida social, que permeiam a organização dos empreendimentos econômicos solidários e as relações estabelecidas entre os seus membros e destes com o restante da sociedade.

Essa autora propôs em sua tese o desenvolvimento da EVES a partir de dois pressupostos, 1) a organização do trabalho constituída pelos valores de autogestão, cooperação, identificação, trabalho emancipado e tomada da consciência do processo produtivo e 2) as representações valorativas da vida social cujos valores atribuídos são cidadania, consumo consciente, desenvolvimento humano, igualdade, qualidade de vida e solidariedade. As definições de cada um dos valores constam no Quadro 5.

Quadro 5 - Valores da Economia Solidária

(continua)

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO		
VALORES	DEFINIÇÃO	FONTE
Autogestão	A autogestão consiste na participação igualitária de todos os membros da organização, a discutirem e realizarem todos os processos que envolvem a estão e produção do trabalho.	Motta (1981), Faria (1985)
Cooperação	A cooperação parte do pressuposto de que todos os indivíduos devem agir coletivamente ou interagindo, com vistas ao atingimento de um fim comum.	Gaiger (1996, 1999), Singer (2002).
Identificação	É através da identificação que percebemos nós mesmos e os outros como indivíduos; é também através da identificação que se torna possível a aproximação ou distanciamento do outro, ou seja, a identificação mecanismo psíquico central no desenvolvimento das pessoas é a base da solidariedade ou da perseguição. O conceito psicanalítico de identificação é fundamental para a construção da identidade de cada um de nós e também para as nossas relações com os outros. No processo de identificação, as organizações aparecem ao sujeito como sistemas culturais, simbólicos e imaginários.	Caldas e Tonelli (2000).
Trabalho Emancipado	O Trabalho Emancipado parte da premissa de democratização das relações econômicas e sociais, na busca pela superação da contradição das relações entre trabalho e capital.	Oliveira (2008)
Tomada de consciência do processo produtivo	A Tomada de Consciência do Processo produtivo diz respeito à consciência dos trabalhadores em relação à reprodução, de forma que sejam recuperados e reintegrados os indivíduos à riqueza dos conteúdos do trabalho e da vida coletiva em geral.	Castanheira e Pereira (2008)
REPRESENTAÇÕES VALORATIVAS DA VIDA SOCIAL		
Cidadania	A cidadania refere-se ao conjunto de direitos e deveres que o indivíduo está sujeito no seu relacionamento com a sociedade em que vive. De uma forma mais abrangente, tem-se o conceito de cidadania de Marshall, que o divide em: elemento civil composto dos direitos necessários à liberdade individual – ir e vir, liberdade de imprensa, pensamento e fé, direito à propriedade e de concluir contratos válidos e o direito à justiça; elemento político, o direito de participar no exercício do poder político, como membro de um organismo investido da autoridade ou como um eleito; elemento social, se refere a tudo o que vai desde o direito a um mínimo de bem-estar econômico até a segurança ao direito de participar, por completo, na herança social e levar a vida de um ser civilizado de acordo com os padrões que prevalecem na sociedade.	Arruda (1996) Tesch (1999) Marshall (1967)

(conclusão)

Consumo Consciente	O consumo consciente diz respeito ao pensamento e a prática de que o ato de consumir produtos e serviços não está relacionado apenas a uma questão de gosto, mas a um ato ético e político. Ao consumir um produto originado de um processo onde há exploração do trabalho, degradação do meio ambiente, etc., está-se mantendo essas formas de produção.	Kanan (2011)
Desenvolvimento Humano	O desenvolvimento humano coloca os indivíduos no centro do desenvolvimento, por meio da promoção de seus potenciais, do aumento de suas possibilidades e pela liberdade de sobrevivência.	Arruda e Boff (2000), Arruda (2003a), Gaiger (2004).
Igualdade	A igualdade é um valor que permeia várias relações sociais, desde as de trabalho até as diversas formas de convivência. Entende-se então, a igualdade como a horizontalização das relações acompanhada das devidas responsabilidades.	Singer (2002), Cruz (2006)
Qualidade de vida	A qualidade de vida consiste no atendimento das necessidades do indivíduo, sejam essas necessidades físicas, mentais, psicológicas, emocionais, etc.	Arruda (2003a, 2003b)
Solidariedade	A solidariedade é o comprometimento com o trabalho coletivo, cooperativo, comunitário. Ela visa um caráter de reciprocidades, de ajuda mútua, de troca igualitária entre os que participam de determinadas organizações.	Razeto (1999), Singer (2002), Cruz (2006).

Fonte: Guerra (2014, p. 79)

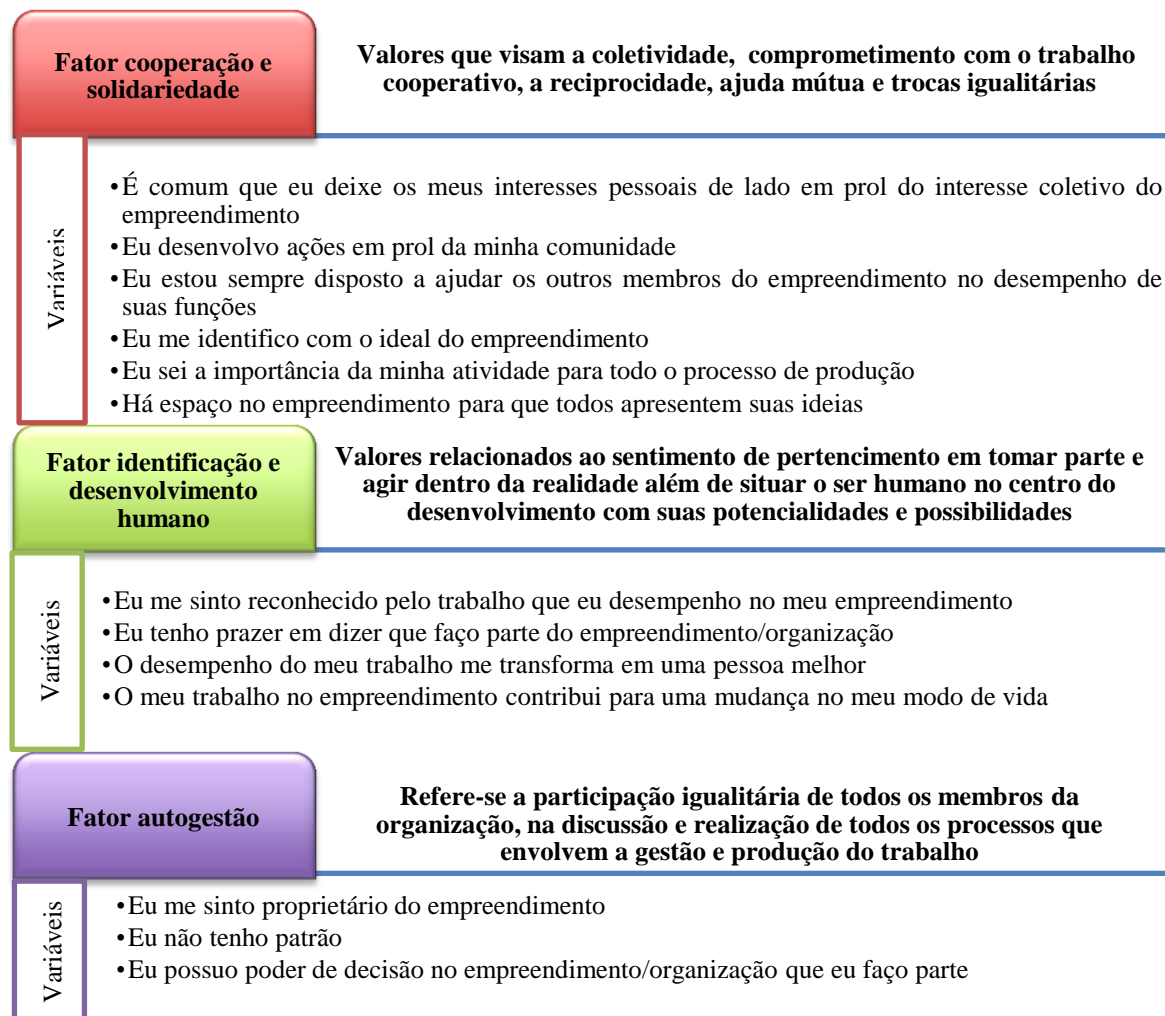
Inicialmente, cada um dos valores descritos no Quadro 5 foram considerados como fatores componentes da EVES, a exceção do valor referente ao “Trabalho emancipado” em função da adequação do instrumento aos respondentes.

Guerra (2014) pondera que a EVES é um instrumento de pesquisa recente o qual requer aperfeiçoamentos, adaptações e replicações, contudo, defende que a clareza acerca dos valores da economia solidária pode contribuir para a identificação dos membros dos empreendimentos com o trabalho e a gestão que exercem dando novo significado às suas relações.

Após a aplicação do instrumento e tratamento estatístico dos dados por meio da análise fatorial, a EVES foi reduzida a três fatores: 1) Cooperação e Solidariedade, no sentido de comprometimento com o trabalho cooperativo, ajuda mútua e senso de coletividade, 2) Identificação e desenvolvimento humano, relacionado ao sentimento de pertença e

desenvolvimento de potencialidades humanas e 3) Autogestão, pela participação igualitária em todos os processos decisórios e de gestão. Com esses fatores a EVES ficou reduzida a um total de treze itens, conforme descritos na Figura 3.

Figura 2 - Redução dos fatores da EVES



Fonte: elaborado a partir de Guerra (2014)

Dessa forma, após a explicação sobre os valores atribuídos a economia solidária e reconhecendo a importância desses para a gestão perante a identificação dos membros com seus princípios, na próxima sessão são apresentados os dois conceitos referentes aos vínculos estabelecidos entre indivíduo e organização adotados nesse estudo: comprometimento e entrenchamento.

2.2 VÍNCULOS

No intuito de responder parte do problema de pesquisa proposto nesse estudo o qual consiste em “*Quais as relações entre os valores atribuídos à economia solidária e os vínculos organizacionais e sociais na perspectiva dos trabalhadores de empreendimentos econômicos solidários?*”, serão adotadas duas abordagens referentes aos vínculos.

A primeira consiste no estudo dos vínculos estabelecidos entre indivíduo e organização, especificamente o de comprometimento organizacional de Bastos e Aguiar (2015) e o de entrincheiramento organizacional de Rodrigues e Bastos (2015). A segunda abordagem consiste nos vínculos sociais a partir da tipologia desenvolvida por Gaiger (2016). Tais abordagens teóricas serão apresentadas nas subseções seguintes.

2.2.1 Vínculos Organizacionais

Nessa subseção apresentam-se alguns dos principais conceitos e processo de construção teórica acerca dos vínculos do indivíduo com a organização, especificamente aqueles relacionados ao comprometimento e entrincheiramento organizacional.

2.2.1.1 Comprometimento Organizacional

A definição de comprometimento organizacional tem sido tema de diversos estudos desde o primeiro conceito atribuído a esse construto. Pinho (2009) situa essa conceituação inicial a partir de três perspectivas distintas, o comprometimento entendido enquanto, 1) lealdade dos trabalhadores em relação aos empregadores proferido pelos estudos de Becker, em 1960, 2) diferentes tipos de envolvimento do trabalhador proposto por Etzioni em 1961 baseado em tipos de controle organizacional e 3) atitudes e mudança de atitudes sugerido por Kiesler e Sakamura em 1966 e 1971 dentro de uma perspectiva mais psicológica a mesma adotada por Mowday, Steers e Porter em 1979 sendo esses autores do primeiro instrumento de mensuração denominado *Organization of Commitment Questionnaire* (OCQ).

Para Bastos e Aguiar (2015) é resultante dos estudos de Mowday, Porter e Steers (1982) a primeira importante matriz conceitual do vínculo de comprometimento que foi definido como uma forte relação caracterizada pelo esforço exercido em benefício da organização baseado na crença e aceitação dos valores e objetivos organizacionais e forte desejo de permanência. Embora o OCQ tivesse recebido ampla aceitação, Meyer e Allen

(1990) postulavam que a definição de comprometimento limitada a ideia de atitude estava sendo superada pela literatura com a inserção dos conceitos de força e vínculo.

Nesse sentido, Pinho (2009) destaca algumas perspectivas adotadas por pesquisadores da temática como a de Becker em 1960 e Hrebiniak em 1972, para quem o comprometimento é uma troca ou investimento. Buchanan em 1974, O'Reilly e Chantaman em 1986 e Matheus e Zajac em 1990 o definiram esse vínculo como um estado psicológico de apego. Cientes dessa pluralidade de interpretações, Meyer e Allen (1991) propuseram um modelo multidimensional sobre o conceito de comprometimento organizacional.

Para Bastos e Aguiar (2015), dois referenciais teóricos distintos emergiram, o de vínculo instrumental de natureza cognitiva e o de vínculo passivo gerado pelo sentimento de dever resultando na concepção tridimensional que se tornou a segunda mais importante matriz conceitual do construto dominando os estudos a partir de 1990. Nessa lógica, os vínculos do trabalhador com a sua organização são configurados por processos psicológicos distintos denominados dimensões ou componentes do comprometimento organizacional formado pela base afetiva, de continuação e normativa.

O componente de base afetiva ou *affective* já constava como principal alicerce na elaboração do *OCQ* de caráter unidimensional resultante de uma combinação de 80 aspectos afetivos e comportamentais frente à organização proposto por Mowday, Steers e Porter (1979). Para esses autores, o comprometimento afetivo está relacionado a aceitação dos valores, normas e objetivos da organização pela qual se dispõem a despender esforços e manter vínculo, conceito consolidado por Mowday, Porter e Steers (1982). Ademais, Pinho (2009) afirma que na literatura a noção afetiva está estreitamente ligada às experiências positivas de trabalho, apego emocional, envolvimento e identificação do trabalhador com a organização.

O componente de base de continuação ou *continuance* origina-se dos estudos de Becker, em 1960, na teoria de *side-bets* em que o indivíduo estabelece uma relação de trocas laterais com a organização mantendo seu vínculo devido aos custos e benefícios associados a sua saída. Meyer, Allen e Gellatly (1990, p. 710) afirmam que "empregados com forte Comprometimento Afetivo permanecem na organização porque eles desejam, enquanto aqueles com forte Comprometimento de Continuação permanecem porque eles necessitam". Costa (2007) acrescenta ainda que a ponderação por parte do trabalhador em relação às consequências de sua saída não inclui somente perda, mas sacrifícios e escassas alternativas no mercado de trabalho.

O componente de base normativa ou *normative* conforme destaca Pinho (2009) provém da sociologia entre os anos de 1960 e 1970 e foram aprofundados por Wiener na década de 1980 como a internalização de normas organizacionais. Nesse caso, as pressões normativas conduzem o trabalhador a agir em favor das metas e objetivos organizacionais bem como, conforme argumenta Etzioni (1999), resulta na introjeção dos valores, o que resulta em um envolvimento moral de dever e obrigação.

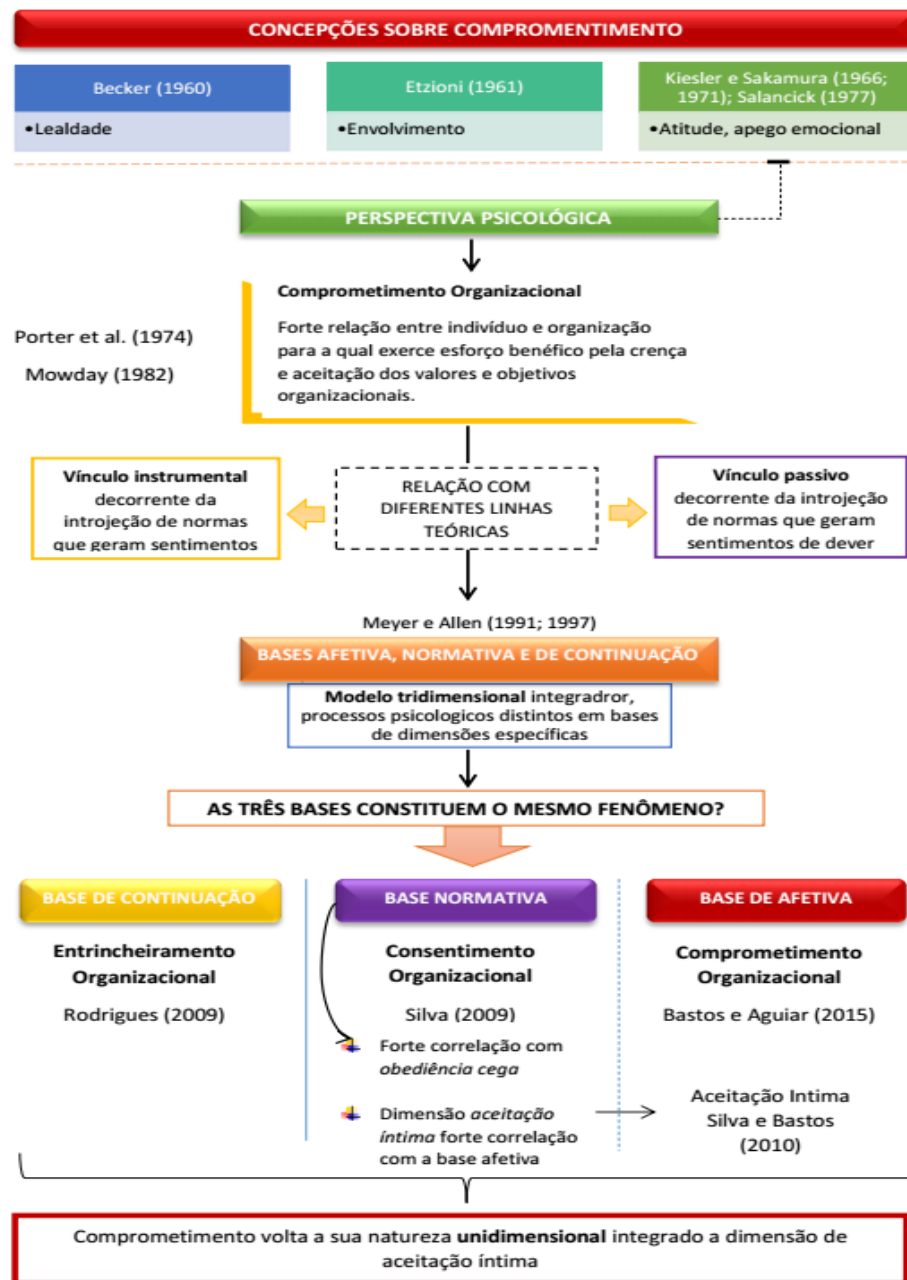
O modelo tridimensional de comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991) disseminou-se internacionalmente, foi validado no Brasil por Medeiros em 1997 e permaneceu nos cenários nacional e internacional como objeto de estudo e aprofundamento. Com o desenvolvimento das pesquisas, alguns questionamentos foram pautados em relação a imprecisão do construto especialmente no que tange as sobreposições teóricas das bases afetiva, normativa e de continuação acarretando em problemas conceituais e empíricos (REGO e SOUTO, 2004; BASTOS et. al., 2009, PINHO, 2009).

De acordo com Bastos e Aguiar (2015) dentre as fragilidades conceituais do modelo tridimensional está a inserção de elementos incoerentes com a ênfase da base afetiva que gestores e demais atores sociais atribuem ao vínculo. Já sob o ponto de vista empírico, esses autores apontam as altas correlações encontradas entre as bases afetiva e normativa, bem como a baixa consistência interna obtida nas escalas em diferentes contextos regionais.

Em consequência disso, Rodrigues (2009) propôs a incorporação da base de continuação do comprometimento ao construto de entrenchamento na carreira a partir da teoria dos *side bets*. Por outro lado, Silva (2009) sugeriu a integração da base normativa ao conceito de consentimento organizacional validando um instrumento de mensuração composto por obediência cega e aceitação íntima. No entanto, a autora constatou que os itens relacionados a aceitação íntima denotaram uma tendência ao agrupamento com itens do comprometimento afetivo visto que ambos discorrem sobre a aceitação dos valores da organização.

Dessa construção teórica e empírica é que Bastos e Aguiar (2015) desenvolveram e validaram a escala de Medida de Comportamento Organizacional composta pela base afetiva e aceitação íntima pertencente ao consentimento indicadas por Silva e Bastos (2010). Assim, o comprometimento organizacional volta a ser considerado como unidimensional centrado no componente de base afetiva cuja escala tem o propósito de mensurar os níveis de comprometimento do trabalhador com a organização. O processo de evolução teórica descrita é sintetizado na Figura 4.

Figura 3 - Síntese da trajetória conceitual de comprometimento organizacional



Fonte: elaborada pela autora

Em conformidade com o ilustrado na Figura 4 verifica-se que a definição teórica do que vem a ser o comprometimento organizacional perpassa uma longa trajetória de pesquisas que segundo Bastos e Aguiar (2015) permanece atual devido aos desafios de uma definição precisa. Assim, para o presente estudo, optou-se pela utilização da escala de Medida de Comprometimento Organizacional de Bastos e Aguiar (2015) desenvolvida e validada pelos

autores a partir da revisão das escalas nacionais e estrangeiras de mensuração do construto. Esse instrumento de conceituação unidimensional visa mensurar os níveis de comprometimento do trabalhador com sua organização distinguindo esse vínculo de outros tipos.

Para tanto, compreende-se o comprometimento organizacional sob a perspectiva psicológica comportamental, unidimensional, de natureza afetiva, ligado à aceitação íntima de valores e normas pelo trabalhador em relação à organização (BASTOS E AGUIAR, 2015).

2.2.1.2 Entrincheiramento Organizacional

Com o desmembramento teórico dos componentes da tridimensionalidade do conceito de comprometimento organizacional novos estudos emergiram na tentativa de esclarecer teórica e empiricamente suas bases. Segundo analisou Pinho (2009), a ideia de entrincheiramento já era discutida por Mowday e seus colegas em 1982 como a terceira e última fase do comprometimento. Para esses estudiosos, com o passar do tempo o vínculo do trabalhador com a organização representaria maiores níveis de comprometimento cuja continuidade se traduzia em entrincheiramento.

Apesar desse registro inicial, é resultante dos estudos de Carson, Carson e Bedeian de 1995 sobre carreira, o avanço conceitual que retira das bases do comprometimento o entrincheiramento e o relaciona especificamente com o componente da base de continuação advinda da teoria dos *side bets* de Becker de 1960. Pinho (2009) relata que os autores tinham como objetivo a diferenciação entre os conceitos de entrincheiramento e de comprometimento com a carreira, compreendido na perspectiva do modelo tridimensional de Meyer e Allen em 1991.

Assim, Carson, Carson e Bedeian (1995) definiram o entrincheiramento com a carreira como a permanência do indivíduo em uma linha de ação profissional por falta de opções, perda dos esforços já investidos e desgaste emocional. Assim, tal construto foi desenvolvido com base em três dimensões, 1) os investimentos na carreira como dinheiro, esforço, treinamento, melhores cargos entre outros que poderiam ser perdidos na busca por alternativas, 2) os custos emocionais inerentes à mudança frente aos relacionamentos interpessoais, redução da rede de contatos e perda de reconhecimento social e profissional alcançado e 3) limitação das alternativas de trabalho fora da carreira em consequência da especificidade dos conhecimentos desenvolvidos e idade.

Bastos et al. (2008) e Rodrigues (2009) propuseram a transposição do conceito de entrincheiramento com foco na carreira para o âmbito organizacional. Com o aprimoramento dos estudos anteriores, Rodrigues e Bastos (2012) elaboraram uma articulação teórica entre os conceitos de entrincheiramento na carreira de Carson et al. de 1995, a teoria dos *side bets* de Becker de 1960 e a proposta de Mowday, Porter e Steers de 1982 sobre entrincheiramento.

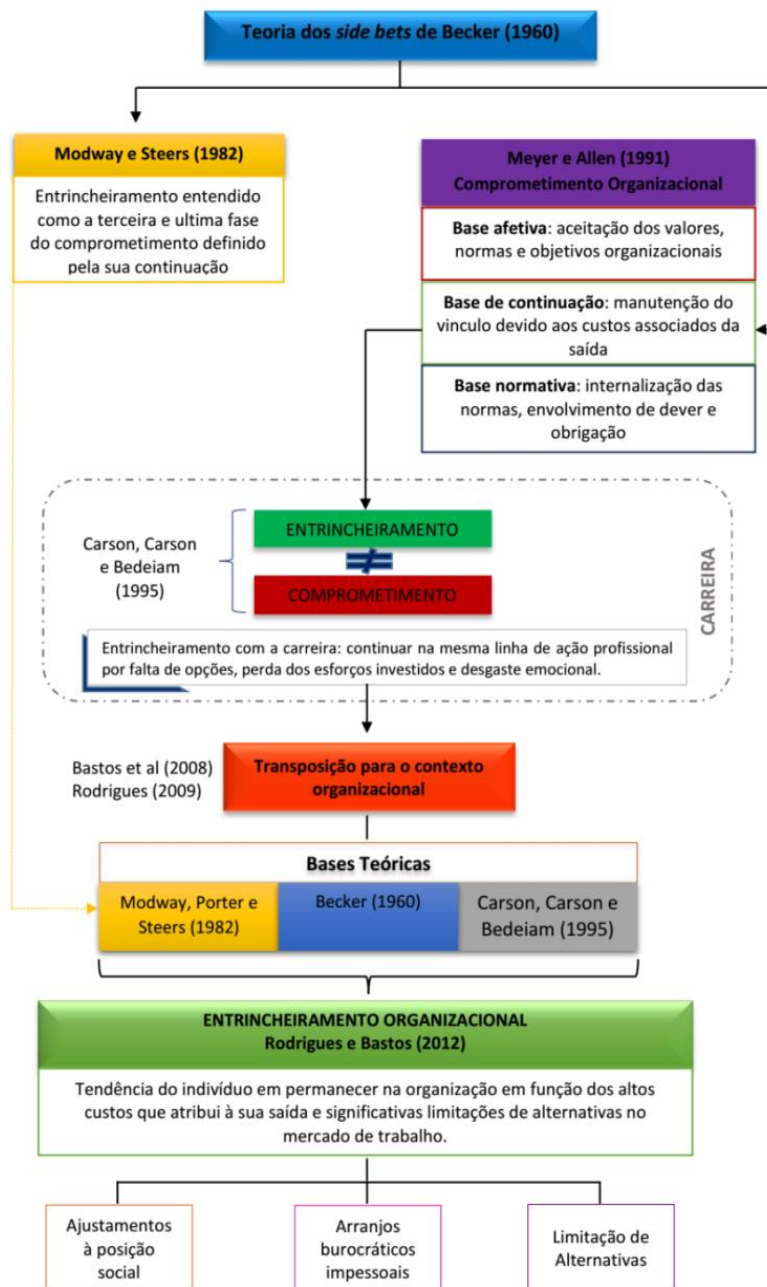
Para Rodrigues e Bastos (2012), a lógica comum entre as três bases teóricas utilizadas está na percepção do trabalhador de perda dos investimentos, papéis sociais assumidos e recompensas conquistadas. Essas perdas dificilmente seriam recuperadas caso o indivíduo deixasse a organização, raciocínio que sustenta as três dimensões da escala de entrincheiramento organizacional.

Desse modo, esses autores definem o entrincheiramento organizacional como a tendência do indivíduo em permanecer na organização em função dos altos custos que atribui à sua saída e significativas limitações de alternativas no mercado de trabalho. Consta-se que, a definição do construto resulta de uma construção teórica estreitamente ligada à ideia de continuação presente nos estudos sobre comprometimento, construto do qual foi gradativamente sendo desvinculado. Nessa perspectiva de aprimoramento e delimitação do conceito três dimensões são atribuídas à sua composição.

Rodrigues e Bastos (2012) explicam que primeira dimensão denominada ajustamentos à posição social (APS), está relacionada aos esforços de adaptação despendidos pelo trabalhador para conhecer os processos organizacionais, o status, as responsabilidades da função e as relações interpessoais, que seriam perdidos caso deixasse a organização. Já a segunda dimensão da escala de entrincheiramento organizacional é a de arranjos burocráticos impessoais (ABI) que versa sobre a perda de estabilidade financeira, benefícios, férias e feriados remunerados, a participação nos lucros, assistência médica, aposentadoria entre outros, percebida pelo trabalhador em consequência de sua saída.

Por fim, a terceira dimensão é intitulada limitação de alternativas (LA) a qual aponta para a falta de alternativas percebida pelo trabalhador em deixar a organização devido às restrições para sua reinserção no mercado de trabalho pelo receio da não aceitação de seu perfil profissional e outros fatores que reduzam sua empregabilidade. A partir da descrição apresentada, na Figura 5 é ilustrada breve síntese sobre o processo de construção teórica do entrincheiramento organizacional.

Figura 4 - Síntese da trajetória conceitual de entrincheiramento organizacional



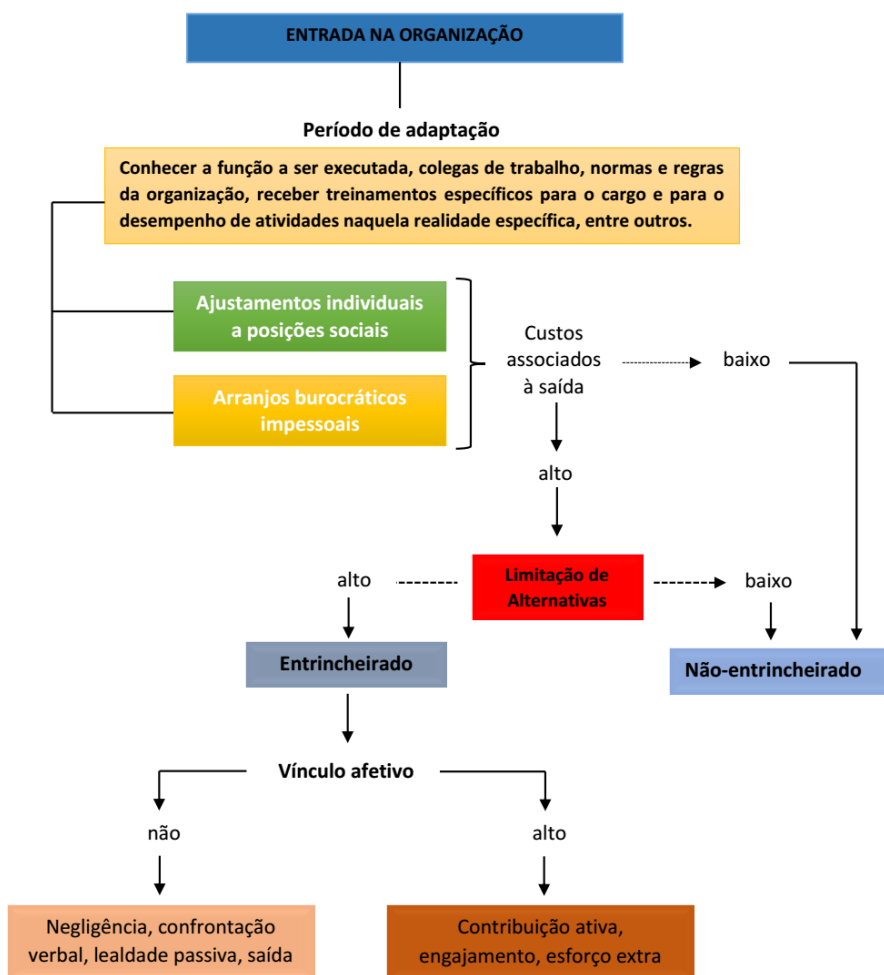
Fonte: elaborada pela autora

No referencial teórico descrito por Rodrigues e Bastos (2012), as duas primeiras dimensões de APS e ABI estão diretamente ligadas a teoria dos *side bets* de Becker em 1960 da permanência em uma linha de ação para manutenção dos ganhos já alcançados presente no comprometimento de continuação. Já em relação a terceira dimensão correspondente a LA, o principal argumento dos autores é de que essa seria uma limitação extrínseca resultante da avaliação do trabalhador sobre suas possibilidades de reinserção no mercado de trabalho.

Caso tal situação seja avaliada negativamente, o indivíduo poderia sentir-se preso a organização, mantendo sua permanência por necessidade, ou seja, entrincheirado.

Bastos e Rodrigues (2015) esclarecem que o processo de entrincheiramento do trabalhador na organização pode ter início desde sua ambientação na qual suas expectativas podem ou não serem correspondidas. É nesse período que o indivíduo conhece suas atribuições, colegas, normas e valores organizacionais vivenciando um processo de adaptação aos arranjos burocráticos que versam sobre salário, benefícios e outros. Conseqüentemente nesse curso, descrito na Figura 6, o trabalhador passa a perceber quais seriam os custos e alternativas associados em desligar-se da organização.

Figura 5 - Modelo de Entincheiramento Organizacional



Fonte: Bastos e Rodrigues (2015, p.109)

Pelo exposto na Figura 6, pode-se dizer que somente após um determinado período de tempo na organização é que o trabalhador terá os subsídios necessários para avaliar quais seriam os custos associados a sua saída. Caso essa percepção seja baixa o indivíduo

provavelmente não está entrincheirado, da mesma forma como ocorre quando avalia os custos de sua saída como altos, mas visualiza outras possibilidades de emprego na qual seria aceito. Por outro lado, se na percepção do trabalhador os custos de sua saída são altos e existem altas limitações de alternativas fora de seu emprego, poderá estar entrincheirado mantendo ou não um vínculo afetivo (RODRIGUES, 2009; RODRIGUES E BASTOS, 2012; BASTOS E RODRIGUES, 2015).

Em decorrência do acúmulo de estudos e aprimoramento das pesquisas de Rodrigues e seus colegas, optou-se neste estudo pela utilização da escala de Medida de Entincheiramento Organizacional (MEO) composta pelas dimensões de APS, ABI e LA, validada por Rodrigues e Bastos (2015). Nesse instrumento, os autores mantêm as dimensões propostas em estudos anteriores, refinando o número de itens de cada uma além de ratificar o entincheiramento organizacional como a permanência do indivíduo na organização devido aos altos custos associados a sua saída. Além disso, argumentam que o trabalhador pode estar tanto entincheiramento como comprometido e que certo nível de APS e ABI são necessários à sua retenção desde que não exceda a percepção de limitação de alternativas.

2.2.2 Vínculos Sociais

O ser humano é um ser social tecido por relações as quais são inerentes ao seu processo de desenvolvimento e por não poder ser autossuficiente individualmente ou mesmo em grupo, estabelece vínculos num contexto de interdependência. Esse é o pressuposto base da proposta de Gaiger (2016) sobre vínculos sociais que não estão em segundo plano ou submissos as limitações emotivas, mas ocupam a centralidade da vida humana, individual e coletiva construindo identidades de acordo com o contexto histórico.

Os vínculos sociais dizem respeito a necessidades e aspirações, resultam de expectativas orientadas culturalmente, dependem de padrões adquiridos e, ao mesmo tempo, do senso prático e moral deixado pela experiência. Ao contraírem-se vínculos, forjam-se identidades, estilos e disposições a agir (GAIGER, 2016, p.58).

Apesar dos vínculos sociais estarem associados a necessidade relacional do ser humano de interdependência não significa ter como critério os interesses ou utilidades individuais como pretende explicar a racionalidade instrumental, esse é ponto chave do qual parte a construção teórica de Gaiger (2016). O autor perfaz um resgate histórico em que contextualiza como o paradigma utilitarista desenvolvido por Jeremy Bentham (1748-1832),

seguido por James Mill (1773-1836) e principalmente por John Stuart Mill (1806-1873) substituiu a ideia de um contrato social fundante da vida coletiva pela noção de utilidade. A partir disso, as decisões acerca do comportamento humano somente seriam balizadas pelas vantagens e bem-estar individual não havendo nenhum tipo de entendimento coletivo do que é justo ou bom, apenas as preferências e os interesses individuais.

Gaiger (2016) sustenta que apesar da razão utilitarista ter contribuído para o entendimento da individualidade, implicou no estabelecimento de relações sociais momentâneas de acordo com o interesse e utilidade nas quais importa a eficiência dos meios em função das preferências sem tantas preocupações éticas. Essa corrente de pensamento veio ao encontro do liberalismo em que a liberdade individual prevalece a todo direito, princípio ou regra coletiva, concepção adotada pela economia de mercado na livre iniciativa e suas categorizações: a) a economia como maximização da utilidade pelo conceito de escassez, acumulação e concorrência b) o setor produtivo como sinônimo de empresa privada com fins lucrativos para expansão do capital e c) a eficiência com a finalidade de garantir os dois primeiros mesmo que isso implique em transferir seus custos para gerações futuras.

Em contraponto a essa desvinculação social da economia historicamente construída Gaiger (2016, p.51) afirma que “se é verdade que até a cooperação pode dar-se com motivações utilitárias, supondo um cálculo de vantagens, seu fundamento precípua é de outra ordem. No interesse não repousa o único princípio do agir humano”. Para o autor a formação e a manutenção dos vínculos sociais estão essencialmente conectadas ao sistema da dívida desenvolvido por Marcel Mauss (1872-1950) e seguidores, o qual resgata a interdependência e gratuidade das relações movida pelo ciclo dar-receber-retribuir cuja função é o cultivo dos vínculos e não simplesmente o bem material.

Ao resgatar a dimensão precipuamente vinculante da natureza humana, o valor da dívida consiste em lembrar-nos que a humanidade desde priscas eras tem acionado outras racionalidades, que não a instrumental, para prover sua existência, desfazendo assim a impressão de que laços não vinculantes disporiam de primazia antropológica e histórica sobre os demais (GAIGER, 2016, p. 84).

É da integração entre a teoria da dívida e da condição humana de interdependência e das contribuições teóricas sobre laços de identidade de Guy Bajoit, relações econômicas de Luiz Razeto e princípios do agir econômico de Karl Polanyi que Gaiger (2016) propõe uma tipologia básica dos vínculos sociais, formada por vínculos: interpessoais, grupais, societais e individuais cujas definições são exploradas nas subseções seguintes.

2.2.2.1 Vínculos interpessoais

Gaiger (2016) explica que os vínculos interpessoais estão no universo da sociabilidade primária, ou seja, caracterizam-se por relações típicas do núcleo familiar ou por afinidade, são tecidos pessoalmente e estabelecidos por meio de critérios preexistentes. Podem ser entendidos a partir de quatro elementos integrados: laços condicionais, comensalidade, domesticidade e solidariedade familiar comunitária.

Segundo esse mesmo autor, os laços condicionais são resultantes da natureza familiar dos vínculos estabelecidos, por serem mais legados que escolhidos. Dessa forma, para fazer parte da organização ou lugar, o indivíduo deve satisfazer condições prévias ou aderir ao que dele se espera incondicionalmente. Nessa dinâmica, o todo se sobrepõe às partes inclusive no que tange as atividades econômicas e a divisão do trabalho.

O mesmo autor explica que a comensalidade por sua vez delinea vínculos que extrapolam o econômico (produzir, distribuir, utilizar e consumir) e atendem as necessidades individuais compartilhadas, para tanto algumas condições são necessárias, a) um núcleo social precursor, imerso profundamente na memória e na identidade grupal, b) noções de justiça e de equidade que dependem dos padrões culturais vigentes, aplicados às funções desempenhadas pelas pessoas, sem implicarem princípios igualitaristas ou equivalências entre os aportes individuais, c) um processo lento de agregação de novas pessoas, por consanguinidade ou por entrada no círculo restrito das afinidades familiares e d) subordinação das estratégias econômicas aos ciclos geracionais da reprodução familiar.

Já a domesticidade ou administração doméstica é apontada por Gaiger (2016) como sendo característica de grupos relativamente fechados, com regras de produção e consumo instituídas de acordo com sua estrutura voltadas à satisfação das necessidades de seus membros. Governada despótica ou democraticamente, pode ser vista como um sistema de redistribuição em pequena escala e interpretada tanto como um espaço alternativo à insegurança econômica como a revalorização dos laços de proximidade e autonomia de pequenas coletividades.

Para o autor, a solidariedade familiar e comunitária por sua vez, é reconhecida pela partilha de valores, crenças e representações elementares para a coesão social. Se orientada de forma democrática, sua auto-organização pode favorecer a vida associativa, cooperação social e mobilização reivindicativa imbuída de valores de mutualidade e reciprocidade.

Em suma, vínculos interpessoais embora sejam marcados pela ideia de laços familiares podem ultrapassar tais fronteiras propagando relações de comensalidade e

proximidade como o caso de grupos de convivência, centros comunitários, formas associativas e solidárias de economia e microempresas familiares (GAIGER, 2016).

2.2.2.2 Vínculos grupais

Gaiger (2016) argumenta que a existência do ser humano não pode se dar maneira individual nem ao menos limitada aos grupos primários de forma isolada, por essa razão os vínculos se estendem passando a conectar-se com naturezas e lógicas distintas. Esse é o atributo principal dos vínculos grupais expresso pelos laços fusionais, cooperação, reciprocidade e solidariedade comunitária e classista.

Sobre os laços fusionais o mesmo autor explica que são movidos pela partilha de crenças, valores e projetos de vida capazes de agrupar pessoas em comunidades. Com esse intuito são criadas organizações nas quais as tradições comunitárias e associativas são formadas a partir da identidade e propósitos comuns dos que a integram, bem como o sentimento de comunidade.

Nessas iniciativas busca-se ao mesmo tempo responder as demandas individuais e o engajamento coletivo em prol de algum interesse geral. Ademais está relacionada a um tipo de reciprocidade aberta a novos membros, diferente dos laços condicionais, abarca tanto a socialidade primária quanto a secundária não havendo contradições entre cultivo de vínculos e individualidade.

A cooperação é definida por Gaiger (2016) como resultante de elementos identitários de indivíduos que já a vivenciaram em outras práticas coletivas sentindo-se parte de um todo social no qual desenvolvem interações e relações. Cada qual com sua individualidade assumem compromissos e atividades em que os benefícios serão equitativamente compartilhados, no entanto, as relações de reciprocidade emergem não pelo caráter formal (atribuições, recompensas, estatuto), mas num sistema subjacente de retribuições. Nessa lógica, há uma transição da matriz familiar e comunitária para organizacional, da comensalidade para a cooperação.

Segundo esse autor, a reciprocidade diz respeito ao desejo de criar ou manter vínculos sociais que gerem compromissos voluntários de longo prazo além de obrigações contratuais. Assim, são estabelecidas relações entre pessoas, grupos ou coletividades de caráter simétrico aonde o ganho não pode ser individualizado, mas promover vantagens para ambas as partes. A inexistência prévia de garantias é o que difere a reciprocidade e mesmo a cooperação, de trocas mercantis.

Já a solidariedade comunitária e classista, no entendimento de Gaiger (2016), tem sua origem no mundo do trabalho por meio de interesses comuns, identidades e embates. Sua base está na confiança mútua e na predisposição a vínculos minimamente duráveis tendo no ato associativo a intersecção entre socialidades primária e secundária e demais espaços sociais, comunidade orgânica e sociedade contratual.

2.2.2.3 Vínculos societais

Os vínculos societais podem ser entendidos, segundo Gaiger (2016) como decorrência da expansão das relações face a face, comunidades, agrupamentos e ambientes sociais compartilhados dando espaço à impessoalidade. Nesse caso, a centralização da autoridade somente é aceita se legitimada por todos o que implica que esses vínculos precisam ser progressivamente estabelecidos em torno de uma causa comum. Ademais, cada indivíduo é reconhecido por seu papel ou lugar orgânico frente ao todo. Os elementos constitutivos desse tipo de vínculo são os laços funcionais, assignação hierárquica, redistribuição e solidariedade estatal.

Conforme esse autor, os laços funcionais conferem coesão à comunidade, pois versam sobre a complementaridade das funções desempenhadas pelos indivíduos. A forma de controle exercida nesse meio ocorre normativamente por todos sobre cada um por meio da delegação consentida a uma autoridade central a quem cabe acompanhar o cumprimento das regras e preservação do equilíbrio social. Desse modo, trabalho e civismo entendido como busca do bem estar coletiva, são pilares desse tipo de laço.

A assignação hierárquica é explicada por Gaiger (2016) como fruto de relações baseadas na obrigação, pelo dever em cumprir os papéis atribuídos. A natureza impositiva provém em primeiro plano, dos próprios membros que delegam aos órgãos ordenadores sua redistribuição, ou seja, para que isso ocorra faz-se necessário algum grau de consentimento social. Nesse caso, o sentimento de pertença e engajamento em função da coletividade neutraliza interesses individuais e tolera o fluxo estabelecido para manutenção do equilíbrio.

Para o autor, a redistribuição de acordo com a reciprocidade estabelecida organiza a vida social de forma igualitária pelo bem comum, o que atualmente seria a consciência de cidadania, ou por outro lado uma concentração de poder, fragmentação e desequilíbrio quando a obrigação converte-se em imposição. Em ambos os casos há uma ideia de centralidade sustentada por um pacto social de arrecadação e realocação de bem e serviços.

A solidariedade estatal por sua vez, também pode assumir diferentes configurações, mesmo em um regime democrático quando fica limitada a ideia de obrigação perdendo seu caráter de espontaneidade e gratuidade. Tal obrigação pode resultar em práticas assistencialistas, de favorecimento e tutela convertendo as relações em fonte de dependência. Por outro lado, quando a participação cidadã se efetiva há uma busca conjunta de soluções frente a problemas, soluções e procedimentos, o interesse público e bem comum (GAIGER, 2016).

2.2.2.4 Vínculos individuais

Os vínculos individuais são estabelecidos diante de necessidades momentâneas com laços passageiros e descompromissados de continuidade em função de algum objetivo ou circunstância. Dessa maneira, possui enfoque instrumental com trocas despersonalizadas e imediatas evitando envolvimento entre as pessoas, sustentado por laços contratuais, interesse, intercâmbio e solidariedade filantrópica (GAIGER, 2016).

Segundo esse autor, os laços contratuais implicam em relações momentâneas, calculadas de acordo com a satisfação dos interesses individuais perante normas compartilhadas obedecendo a diferentes posições sociais que em sociedades igualitárias são equitativas e equilibradas entre direitos e deveres. A impessoalidade das relações nesse caso é legítima e vantajosa, pois são regidas pela implicação de custo e benefício dispensando maiores envolvimento.

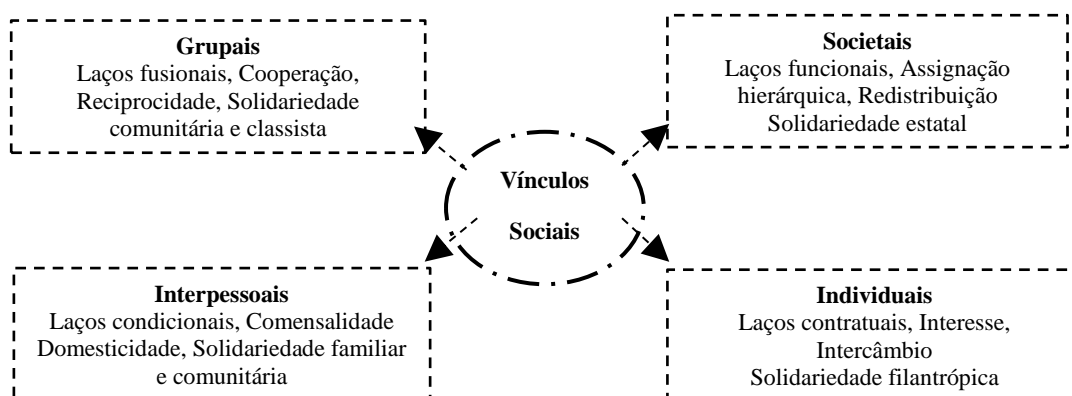
Gaiger (2016) explica que o interesse cujo caráter é momentâneo conduz a vínculos efêmeros para os quais as características pessoais de quem dele faz parte não são relevantes. Nessa relação os indivíduos efetuam transações por meio de cálculos simultâneos com condições vantajosas para ambas as partes. Tal avaliação é subjetiva analisando quais as diferentes possibilidades de venda e troca de bens e serviços levando ainda em consideração as preferências.

Para esse autor, quando o intercâmbio é visto sob a ótica da integração econômica sujeito a regras, imerso socialmente como um sistema de transações voluntárias e de permuta, não altera as relações sociais envolvidas. Por outro lado em um mercado dito regulado, o interesse entre as partes está acima do vínculo, na economia mercantil requer-se o retorno material e o cumprimento da regra de equivalência.

Por fim, Gaiger (2016) explica que a solidariedade filantrópica parte de uma compreensão humanitária de compromisso com indivíduos em situações de emergência,

privados de direitos mínimos, pode se dar pela doação ou prestação de serviços de maneira gratuita. Beneficiários e o benefício são escolhidos pelos benfeitores o que atribui a solidariedade filantrópica um caráter unilateral desprovida de estímulos para o protagonismo de quem recebe. Por essa razão o favorecido não busca seus próprios direitos, mas torna-se dependente. Na Figura 7 resume-se a tipologia dos vínculos sociais proposta por Gaiger (2016) em como o conjunto de elementos característicos a cada classificação

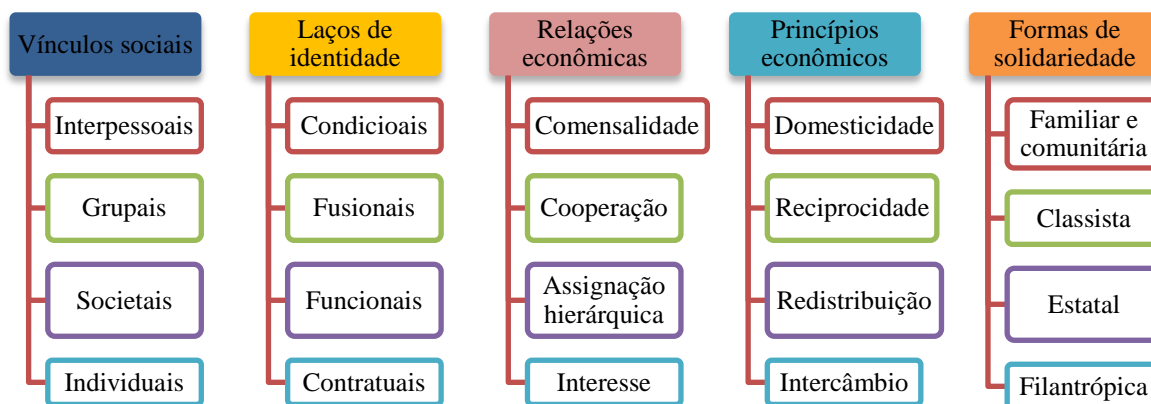
Figura 6 - Os vínculos sociais



Fonte: Gaiger (2016, p.127)

Ao avaliar a Figura 7, cabe destacar que apesar de estabelecer uma tipologia de vínculos sociais, Gaiger (2016) afirma que esses tipos não estão necessariamente isolados um dos outros, sobrepostos, obedecem alguma hierarquia predeterminada, ou configurem-se a partir de um único tipo, mas podem acontecer concomitantemente. Nesse sentido, enfatiza-se a existência de outras possibilidades que considerem a pluralidade dos vínculos e seus elementos a partir das seguintes categorizações: vínculos sociais, laços de identidade, relações econômicas, princípios econômicos e formas de solidariedade e seus respectivos elementos teóricos conforme se evidencia na Figura 8.

Figura 7 - Subcategorias teóricas de vínculos sociais



Fonte: elaborado a partir de Gaiger (2016)

Além do caráter misto que os vínculos sociais podem ter a partir do exposto na Figura 8, Gaiger (2016) verifica-se que categorias de análise tem função explanatória e não podem ser entendidas como definitivas sob o risco de simplificar a realidade. Ademais, cabe reforçar que a construção teórica do autor tem como tema transversal a teoria da dádiva como caminho para o cultivo e revitalização de vínculos.

Fica-se com um modelo dual, no qual vínculos e dádiva são sinônimos e opõem-se a tudo que os ameaça ou aniquila. Ora, o drama, a marca histórica desastrosa de nossas sociedades não é ter eliminado todos os tipos de vínculos, mas sim ter promovido apenas um deles e ter cerceado os demais, colocando-os a serviço de uma lógica, despersonalizante e desvinculante (GAIGER, 2016, p. 131).

Finalizando, esse autor aponta ainda que as iniciativas de economia solidária como um dos tipos de organizações contemporâneas cujos princípios estão imbricados na teoria dádiva pela importância atribuída ao cultivo dos vínculos como a reciprocidade interna e a solidariedade, mesmo que variem de um contexto para outro. Portanto, partindo do pressuposto da importância que os vínculos sociais ocupam em organizações de economia solidária e pela ausência de estudos sobre a tipologia apresentada, caracterizar suas configurações é parte dos objetivos específicos da presente pesquisa.

3 MÉTODO

A decisão acerca do método apropriado e demais procedimentos de pesquisa está essencialmente associada ao questionamento e objetivo do estudo os quais conduzem tais escolhas (FLICK, 2009). Desse modo, com o intuito de analisar quais são as relações entre os valores atribuídos à economia solidária e o estabelecimento dos vínculos organizacionais e sociais, a presente pesquisa caracteriza-se como um estudo conclusivo descritivo e exploratório por meio dos métodos de levantamento do tipo *survey* seguido de caso único integrado ou com unidades múltiplas de análise e abordagem quantitativa e qualitativa subdivididos em duas fases.

A tipologia de pesquisa adotada segue a definição de Mattar (2014) cuja classificação compreende o estudo conclusivo descritivo apropriado quando o pesquisador dispõe de objetivos definidos, procedimentos estruturados e conhecimento prévio do fenômeno a ser estudado propício para o detalhamento de características e formulação de hipóteses ou proposições. Já a pesquisa exploratória é recomendada quando o conhecimento e a compreensão do pesquisador acerca do fenômeno estudado são insuficientes sendo necessário gerar maior conhecimento.

Malhotra (2011) e Mattar (2014) corroboram com a ideia de que a especificidade de cada tipo de pesquisa não serve de empecilho para tenham uma relação de complementaridade, podendo ser adotados em conjunto conforme o problema e objetivos a que se propõe o estudo. Nessa perspectiva, dois métodos foram adotados para essa pesquisa conforme as fases que compõe seu delineamento metodológico.

A primeira fase foi operacionalizada por meio do método de levantamento do tipo *survey* o qual corresponde à abordagem quantitativa dos dados e a natureza conclusiva descritiva. Segundo Babbie (2001) o *survey* é um dos métodos apropriados a pesquisadores sociais principalmente quando aliado a outros, propicia uma série de análises descritivas e o desenvolvimento de proposições gerais sobre o comportamento humano. Nessa fase tem-se por objetivos específicos: identificar os valores atribuídos à economia solidária por seus trabalhadores, identificar os vínculos de comprometimento e entrenchamento organizacional e analisar a relação entre os achados dos dois primeiros objetivos.

A segunda fase foi operacionalizada a partir dos resultados prévios da primeira por meio do método de estudo de caso único com múltiplas unidades de análise correspondente à abordagem qualitativa dos dados e natureza exploratória. Conforme Yin (2010) por estudo de caso entende-se a investigação de um fenômeno em profundidade cujo contexto real de vida e

limites não são claramente definidos, preferível também para o exame de comportamentos que não podem ser manipulados. Dentre os tipos classificados pelo autor está o caso único integrado ou com unidades múltiplas de análise que podem ser selecionadas por meio de técnicas de agrupamento, adotado pelo presente estudo.

Desse modo, pretendeu-se nessa segunda fase atender ao objetivo específico de analisar a configuração dos vínculos sociais a partir dos diferentes agrupamentos gerados pela relação entre os valores atribuídos a economia solidária e o comprometimento e entrenchamento organizacional.

3.1 PARTICIPANTES

De acordo com Malhotra (2006), a população é um agregado, ou soma, de todos os elementos que compartilham algum conjunto de características comuns. Para Sampieri et al. (2013), a população ou universo possui enfoque na pesquisa quantitativa e representa o conjunto de casos segundo determinadas particularidades. Partindo desse pressuposto e da especificidade de organizações a serem investigadas, a amostragem de participantes do presente estudo será composta por trabalhadores pertencentes às organizações de economia solidária de acordo com a disponibilidade de participação na pesquisa e conveniência da pesquisadora.

Para fins de delimitação da amostra será considerada a população de trabalhadores pertencentes a empreendimentos solidários situados no estado do Rio Grande do Sul, conforme dados do II Mapeamento da Economia Solidária Região Sul de Kuyven e Kappes (2013) no qual consta um total de duzentos e sete mil oitocentos e vinte e dois sócios. Para o cálculo da amostra do estudo, será adotada a fórmula matemática para população finita, com base em Lopes et al. (2008, p. 94), segundo a equação:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot \hat{p} \cdot \hat{q} \cdot N}{e^2 (N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \cdot \hat{p} \cdot \hat{q}}$$

Onde:

$Z_{\alpha/2}$ = valor padrão de Z (distribuição normal) para um nível de confiança de 95% = 1,96

\hat{p} = percentual estimado = 0,5

\hat{q} = complemento de $\hat{q} = 1 - \hat{p} = 0,5$

$e = \text{erro amostral} = 0,05$

$\alpha = \text{nível de significância} = 0,05$

Assim, considerando um erro amostral de 0,05% e um nível de 95% de confiança dos dados numa população de 207.822 trabalhadores, o tamanho da amostra inicial foi de 384 respondentes. Contudo, o total de participantes desse estudo foi de 360 trabalhadores chegando próximo ao número ideal. Além disso, o critério indicado por Hair et al. (2005) para o tamanho amostra de no mínimo cinco respondentes por variável do questionário aplicado foi atendido, visto que esse foi composto por um total de 58 questões o que resultaria na quantidade de 290 questionários respondidos. Desse modo, excluídos os questionários incompletos restaram 357 válidos.

3.2 COLETA DE DADOS

Conforme o delineamento metodológico adotado para o alcance do objetivo geral e específicos propostos nesse estudo, a coleta de dados foi realizada em duas fases, a primeira de abordagem quantitativa e a segunda referente a qualitativa conforme descritas nas subseções seguintes.

3.2.1 Primeira fase

Para coleta de dados da primeira fase o instrumento de pesquisa foi dividido em quatro partes. A primeira, formada por questões pertinentes ao perfil sócio demográfico e ocupacional tais como gênero, idade, escolaridade, empreendimento e atividade, renda, tempo de atuação, atividade anterior, motivo pelo qual faz parte do empreendimento e participação em outros movimentos. Na sequência seguem os três instrumentos de pesquisa com suas respectivas questões e respostas em formato de escala *Likert* de seis pontos (1-discordo totalmente, 2-discordo muito, 3-discordo pouco, 4-concordo pouco, 5-concordo muito, 6-concordo totalmente).

Assim a segunda parte é referente à Escala de Valores da Economia Solidária (EVES) elaborado por Guerra (2014) o compreende dez dimensões: autogestão, cooperação, identificação, tomada de consciência do processo produtivo, cidadania, consumo consciente, desenvolvimento humano, igualdade, qualidade de vida e solidariedade e suas respectivas variáveis conforme descrito no Quadro 6.

Quadro 6 – Composição da parte II do questionário

PARTE II	
ESCALA DE VALORES DA ECONOMIA SOLIDÁRIA (Guerra, 2014)	
AUTOGESTÃO	
1	Eu possuo poder de decisão no empreendimento/organização que eu faço parte
2	Eu não tenho um patrão
3	Eu me sinto a vontade para participar de qualquer cargo de direção no empreendimento
4	Eu me sinto proprietário do empreendimento
5	Há rotatividade das funções administrativas/diretivas do empreendimento
COOPERAÇÃO	
6	Todos os membros do empreendimento/organização se comprometem da mesma forma com a realização do trabalho
7	Eu estou sempre disposto a ajudar os outros membros do empreendimento no desempenho de suas funções
IDENTIFICAÇÃO	
8	Eu tenho prazer em dizer que faço parte do empreendimento/organização
9	Trabalhar nesse empreendimento me faz perceber que o dinheiro é o mais importante
10	Eu me identifico com o ideal do empreendimento
TOMADA DE CONSCIÊNCIA DO PROCESSO PRODUTIVO	
11	Eu conheço todas as etapas de produção do meu empreendimento
12	Eu sei a importância da minha atividade para todo o processo de produção
13	Há diferenças entre trabalhar em uma empresa um empreendimento econômico solidário
CIDADANIA	
14	Eu participo das atividades comunitárias do meu bairro
15	Eu cobro ações dos políticos
16	Eu me interesso por política
CONSUMO CONSCIENTE	
17	Eu compro qualquer tipo de produto
18	Eu consumo produtos além da minha necessidade
19	Eu sempre busco informações da origem dos produtos e serviços que eu consumo
DESENVOLVIMENTO HUMANO	
20	O meu trabalho no empreendimento contribui para uma mudança no meu modo de vida
21	Eu me sinto reconhecido pelo trabalho que desempenho no meu empreendimento
22	No empreendimento há possibilidade de qualificação/treinamento
IGUALDADE	
23	Há espaço no empreendimento para que todos apresentem suas ideias
24	Considero que todas as pessoas têm condições iguais de trabalho
25	As pessoas que estudaram merecem uma remuneração melhor do que aquelas que não estudaram
26	Existem funções mais importantes do que outras dentro do empreendimento
QUALIDADE DE VIDA	
27	O desempenho do meu trabalho me transforma em uma pessoa melhor
28	Eu consigo equilibrar a relação entre trabalho lazer e família
29	A minha remuneração me permite viver bem
30	Eu tenho satisfação no desempenho do meu trabalho
SOLIDARIEDADE	
31	Eu prefiro que somente meus amigos e familiares façam parte do empreendimento
32	Eu tenho hábito de ajudar outras pessoas
33	Eu desenvolvo ações em prol da minha comunidade
34	É comum que eu deixe meus interesses pessoais de lado em prol do interesse coletivo do empreendimento

A terceira parte compreende a Medida de Comprometimento Organizacional (MCO) de Bastos e Aguiar (2015) de natureza unidimensional formada por sete questões, seguida da

quarta parte, pela Medida de Entrincheiramento Organizacional (MEO) proposta por Rodrigues e Bastos (2015) formada por três dimensões: ajustamento à posição social, arranjos burocráticos impessoais e limitação de alternativas conforme constam no Quadro 7.

Quadro 7 – Composição da parte III e IV do questionário

PARTE III	
MEDIDA DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL - Bastos e Aguiar (2015)	
UNIDIMENSIONAL	
35	Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar.
36	Sinto os objetivos de minha organização como se fossem os meus
37	A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho
38	A minha forma de pensar é muito parecida com a da empresa.
39	Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização.
40	Aceito as normas da empresa porque concordo com elas.
41	Eu realmente me interesso pelo destino da organização onde trabalho.
PARTE IV	
MEDIDA DE ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL - Rodrigues e Bastos (2015)	
AJUSTAMENTO À POSIÇÃO SOCIAL	
42	Se eu deixasse essa organização, sentiria como se tivesse desperdiçado anos de dedicação.
43	Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos.
44	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar onde cheguei dentro dessa empresa.
45	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu demoraria a conseguir ser tão respeitado como sou hoje dentro dessa empresa.
46	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu levaria muito tempo para me acostumar a nova função
47	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para atender as tarefas de meu cargo atual
ARRANJOS BUROCRÁTICOS IMPESSOAIS.	
48	Os benefícios que recebo nessa organização seriam perdidos se eu sáísse agora.
49	Sair dessa organização agora resultaria em perdas financeiras.
50	Sinto que mudar de empresa colocaria em risco minha estabilidade financeira.
51	O que me prende a essa organização são os benefícios financeiros que ela me proporciona
52	Não seria fácil encontrar outra organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que essa.
LIMITAÇÃO DE ALTERNATIVAS	
53	A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações.
54	Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações.
55	Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.
56	Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas.
57	Mantenho-me nessa organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização.
58	Mantenho-me nessa organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.

Cabe destacar que devido ao tipo de organização em estudo na qual as relações não são de assalariamento, a variável “Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu deixaria de receber vários benefícios que essa empresa oferece aos seus empregados (vale-transporte, convênios, médicos, vale-refeição, etc)” foi retirada da MEO.

Nessa primeira etapa de abordagem quantitativa, foram estabelecidas algumas estratégias para contatar o público alvo da pesquisa, a saber:

a) Contato com a coordenadora geral e membros da equipe colegiada da Cooperativa mista dos pequenos agricultores rurais e urbanos de Santa Maria vinculados ao projeto esperança para aplicação da pesquisa nos empreendimentos de Santa Maria e região,

b) Contato com a organização da 24^a Feira Internacional do Cooperativismo e Economia Solidária (FEICOOP) para aplicação dos questionários durante a referida feira que ocorreu nos dias 08, 09 e 10 de julho de 2017,

c) Explanação da proposta da pesquisa para participantes da 24^a FEICOOP que não responderam durante o evento, visando a prospecção de visitas *in loco*, d) Indicação de outros empreendimentos pelos participantes da 24^a FEICOOP,

e) Utilização do banco de dados do II Mapeamento da Economia Solidária na região sul, via e-mail disponibilizada mediante termo de compromisso com a Secretaria Nacional da Economia Solidária.

O questionário composto por 69 questões, das quais 11 referentes aos dados pessoais e ocupacionais e 58 pertinentes aos construtos investigados, foram aplicados em um total de 357 respondentes dentre as cidades de: Alegrete, Arroio Grande, Bagé, Canguçu, Canoas, Caxias do Sul, Esteio, Garibaldi, Guaporé, Ivorá, Julio de Castilho, Novo Hamburgo, Panambi, Pelotas, Porto Alegre, Rio Grande, Santa Maria, Santa Tereza, Santana no Livramento, São Leopoldo, São Sepé, Tapejara, Vacaria, Vila Maria e Viamão.

Cabe ressaltar que devido ao perfil dos respondentes dos 360 questionários, 330 foram aplicados individualmente pela pesquisadora *in loco* não sendo possível serem auto-administrados pelos participantes, os 30 restantes foram respondidos online. Desse modo, após conferência dos questionários aplicados, 3 foram excluídos por falta de informações.

3.2.2 Segunda fase

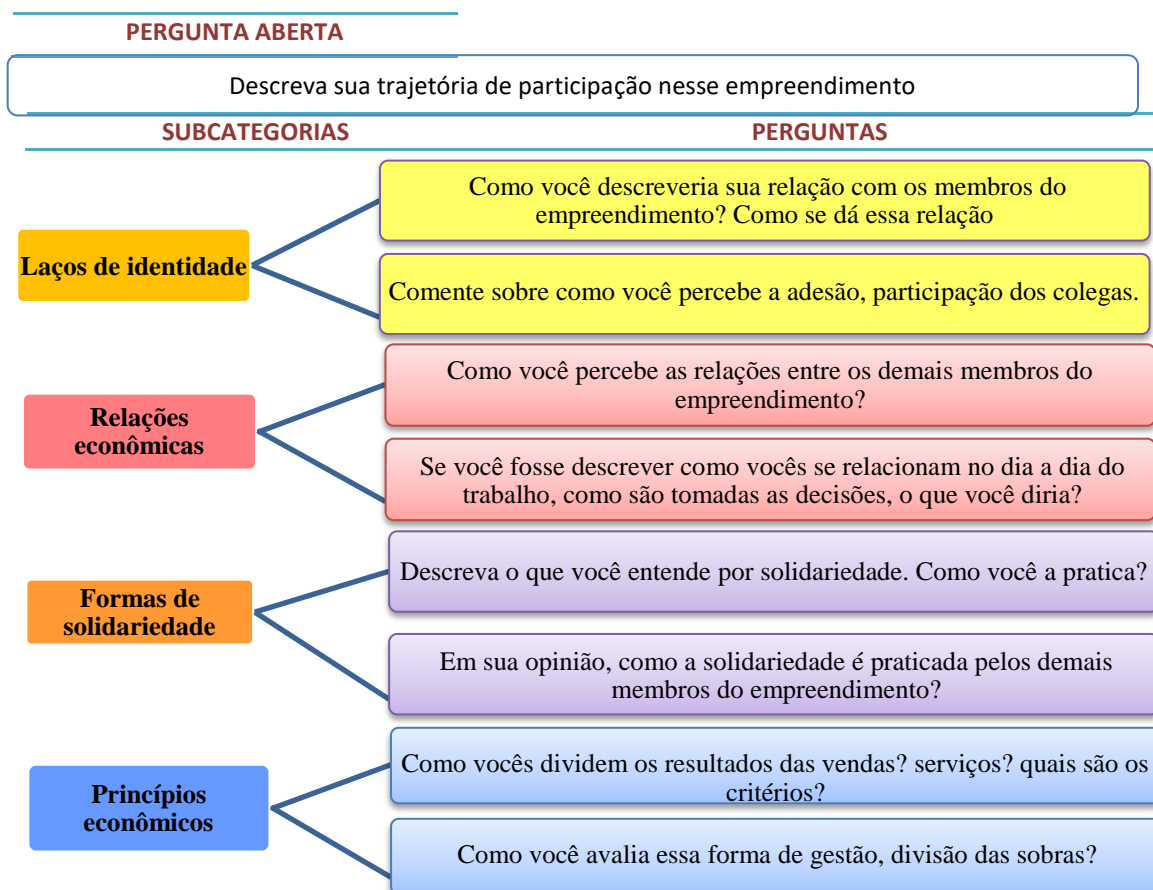
A coleta de dados da segunda fase do estudo caracterizada pela abordagem qualitativa foi realizada concomitante à aplicação do questionário da fase quantitativa de acordo com a disponibilidade e aceitação dos trabalhadores. Após esse consentimento foi aplicado um roteiro de entrevista semiestruturado composto por onze perguntas.

A primeira pergunta do roteiro de entrevista é de caráter amplo cuja finalidade foi identificar qual o contexto social, a motivação e trajetória de participação no empreendimento do sujeito pesquisado. As demais perguntas foram elaboradas a partir da divisão de

subcategorias teóricas dos vínculos sociais propostas por Gaiger (2016). Cabe destacar que optou-se por esse formato e não pelo agrupamento de características ideais a cada tipo de vínculo social em atenção a potencial multiplicidade de configurações que podem ser encontradas.

O período destinado à coleta de dados dessa fase foi de agosto a dezembro de 2017. O processo de coleta se deu após aplicação do questionário quantitativo perante aceitação dos respondentes em participar da entrevista gravada as quais realizadas em Alegrete, Santana do Livramento, Passo Fundo, Pelotas e Porto Alegre, e Santa Maria. No total, foram feitas 31 entrevistas nos diferentes locais visitados, totalizando 478 min. de gravação e 142 páginas de transcrição. Na Figura 10 são apresentadas as perguntas do roteiro de entrevista.

Figura 8 - Componentes do roteiro de entrevista semiestruturada



Fonte: elaborado pela autora

Expostas as considerações acerca dos instrumentos de pesquisa tanto da primeira quanto da segunda fase do presente estudo, na próxima sessão apresenta-se como foram realizadas as análises dos dados.

3.3 ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados foi realizada de acordo com as duas fases do estudo: pesquisa quantitativa e pesquisa qualitativa. Nas subseções seguintes são descritos os procedimentos adotados em cada fase e os respectivos objetivos propostos.

3.3.1 Fase I – Pesquisa Quantitativa

Na primeira fase da pesquisa foram utilizadas técnicas de análise quantitativa dos dados. Para a descrição do perfil dos participantes, identificação dos valores atribuídos à economia solidária e dos vínculos organizacionais de comprometimento e entrincheiramento organizacional, recorreu-se a estatísticas descritivas, tais como médias e frequências bem como o uso do teste T para diferença de médias.

Para analisar a relação entre os valores da economia solidária e os vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional utilizou-se a correlação de *Pearson*. Segundo Lopes (2008), essa técnica de análise visa encontrar a relação entre duas variáveis por meio do coeficiente r que ao assumir valores próximos a +1 indica pouca dispersão caracterizando uma correlação forte e positiva, quando próximo a zero denota ausência de relação entre as variáveis e quando próximo de -1 indica pouca dispersão mostrando a existência de uma correlação forte e negativa.

Por fim, no intuito de analisar a configuração dos vínculos sociais a partir dos diferentes agrupamentos gerados pela relação entre os valores atribuídos à economia solidária e o comprometimento e entrincheiramento organizacional, foi aplicada a análise de *Cluster*. Malhotra (2011) explica que o *Cluster* é uma técnica multivariada usada para classificar objetos ou indivíduos em grupos relativamente homogêneos. Os objetos agrupados tendem a ser semelhantes entre si, mas diferentes de objetos em outros clusters não havendo qualquer informação, a priori, sobre a estrutura ou comportamento dos dados.

No Quadro 7 relacionam-se os objetivos específicos com os procedimentos utilizados para a análise dos dados.

Quadro 8 - Procedimentos de análise dos dados quantitativos

OBJETIVO	ANÁLISE DOS DADOS
Descrever o perfil dos trabalhadores	<i>Estatísticas descritivas</i>
Identificar os valores atribuídos à economia solidária por seus trabalhadores	<i>Estatísticas descritivas; Análise de frequências</i>
Identificar os vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional	<i>Estatísticas descritivas; Análise de frequências</i>
Analisar a relação entre os valores da Economia Solidária e os vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional	<i>Correlação de Pearson</i>
Analisar a configuração dos vínculos sociais a partir dos diferentes agrupamentos gerados pela relação entre os valores atribuídos à economia solidária e o comprometimento e entrincheiramento organizacional	<i>Análise de Cluster</i>

Fonte: elaborado pela autora.

O tratamento estatístico referente a essa primeira fase da pesquisa foi realizado com o auxílio do software “*Statistical Package for Social Sciences*” (SPSS) versão 21.

3.3.2 Fase II – Pesquisa Qualitativa

A análise dos dados da segunda fase da pesquisa tem como ponto central o objetivo específico de analisar a configuração dos vínculos sociais a partir dos diferentes agrupamentos gerados pela relação entre os valores atribuídos à economia solidária e o comprometimento e entrincheiramento organizacional sob a abordagem qualitativa. Assim, de posse dos resultados da análise de *Cluster* evidenciados na primeira fase que teve por finalidade identificar os diferentes agrupamentos de respondentes com altos níveis de comprometimento e entrincheiramento organizacional foram selecionadas as entrevistas a serem analisadas.

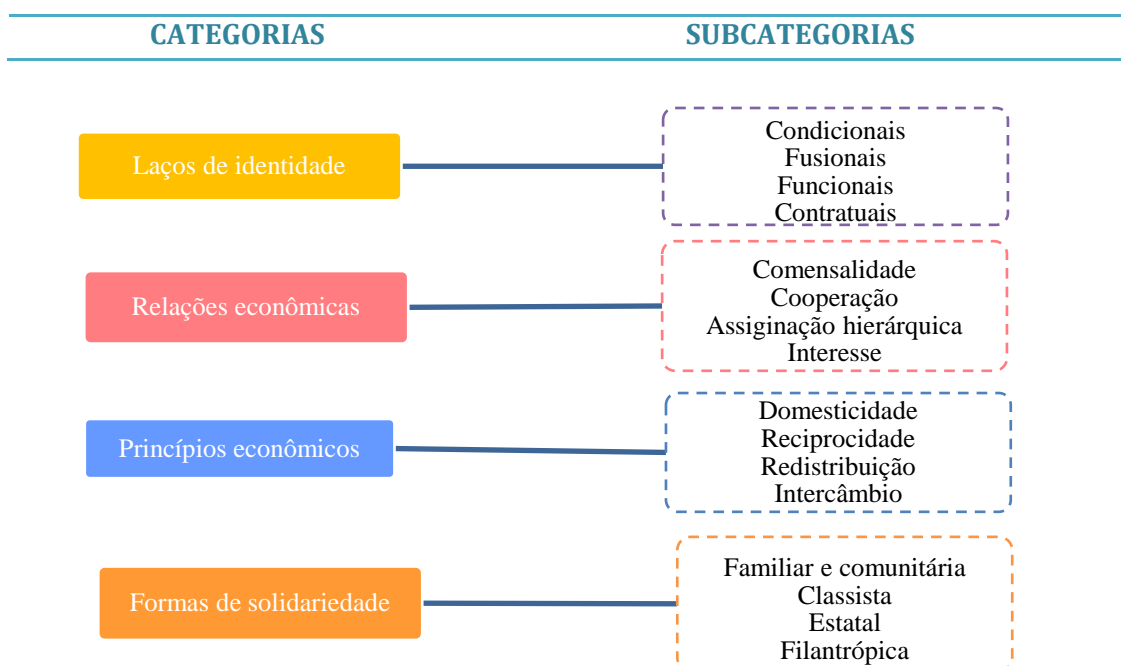
De acordo com esse critério, das 31 entrevistas realizadas no decorrer da pesquisa foram selecionadas 12 distribuídas igualmente em cada um dos três *Clusters* analisados. Cabe esclarecer que para que fosse possível a identificação dos respondentes escolhidos, os questionários foram enumerados mantendo-se em anexo o termo de livre consentimento esclarecido assinado o que possibilitou associá-lo aos entrevistados.

Para operacionalizar a análise dos relatos obtidos recorreu-se à técnica de análise de conteúdo sugerida por Bardin (2010) composta primeiramente pela pré-análise na qual ocorre a exploração do material por meio da leitura flutuante que consiste em deixar-se orientar pelas

primeiras impressões contidas no texto e o estabelecimento de regras de codificação de acordo com a teoria utilizada.

No segundo momento segue-se à organização da codificação por meio da escolha das unidades de registro e posterior enumeração e por fim a interpretação dos resultados. Desse modo, a análise de conteúdo das entrevistas teve por critério de codificação categorias escolhidas *a priori* as quais consistem nos laços de identidade, relações econômicas, princípios econômicos e formas de solidariedade e suas respectivas subcategorias que juntas configuram os vínculos sociais propostos por Gaiger (2016). Na Figura 11 apresenta-se o esboço básico para a análise.

Figura 9 - Categorias e subcategorias de análise dos dados qualitativos



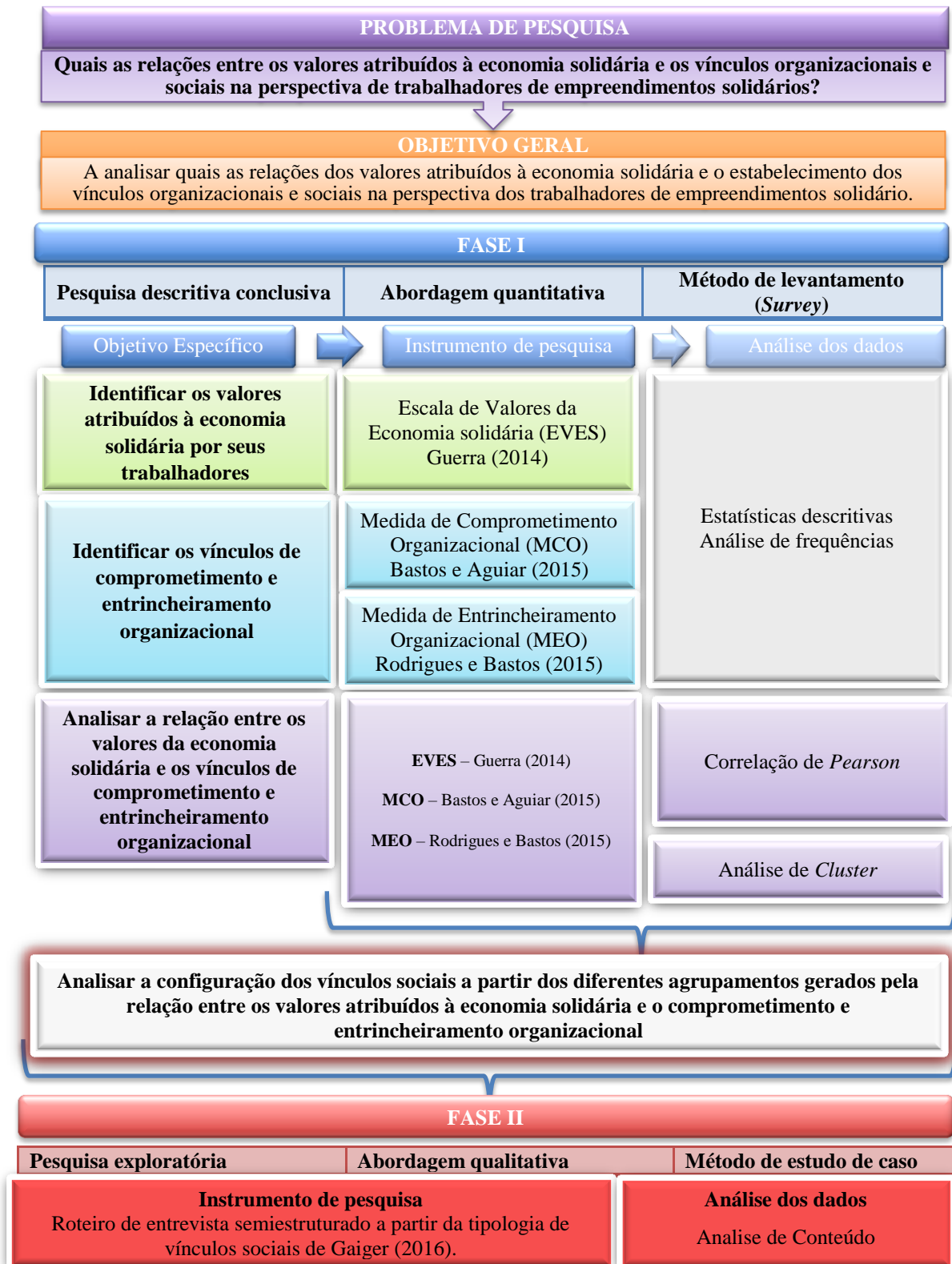
Fonte: elaborada pela autora a partir de Gaiger (2016)

Descritos detalhadamente cada um dos elementos metodológicos na subseção seguinte apresentar-se-á o desenho geral de pesquisa.

3.4 Desenho geral de pesquisa

No intuito de melhor visualizar o percurso metodológico decorrente do problema de pesquisa proposto, na Figura 12 apresenta-se o desenho de pesquisa.

Figura 10 - Desenho geral de pesquisa



Fonte: elaborado pela autora

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nessa seção são apresentados e discutidos os resultados encontrados nesse estudo subdivididos em duas partes. Na primeira são exibidos os achados referentes à fase quantitativa já na segunda parte os resultados da fase de qualitativa

4.1 FASE I – ABORDAGEM QUANTITATIVA

Os resultados pertinentes a fase quantitativa foram estruturados da seguinte forma: apresentação do perfil dos respondentes, valores da economia solidária, comprometimento e entrenchamento organizacional e relação entre os valores da economia solidária e o comprometimento e entrenchamento organizacional.

4.1.1 Perfil dos respondentes

A caracterização do perfil dos respondentes foi realizada por meio da análise de frequências a partir dos dados pessoais referentes ao gênero, idade, estado civil e escolaridade, ao todo, participaram da presente pesquisa 357 trabalhadores pertencentes a empreendimentos econômicos solidários localizados em diferentes cidades do Rio Grande do Sul, o perfil geral é descrito na Tabela 1.

Tabela 1 - Perfil dos dados pessoais dos respondentes

Questões	Total = 357	
	Absoluto (n)	Relativo (%)
Gênero		
Feminino	278	77,9
Masculino	79	22,1
Faixa etária		
Até 30 anos	44	12,3
30 a 40 anos	60	16,8
40 a 60 anos	194	54,3
Mais de 60 anos	59	16,5
Estado Civil		
Solteiro	99	27,7
Casado	184	51,5
Outros	74	20,7
Escolaridade		
Ensino Fundamental Incompleto	98	27,5
Ensino Fundamental	42	11,8
Ensino Médio Incompleto	32	9,0
Ensino Médio	99	27,7
Ensino Superior Incompleto	41	11,5
Ensino Superior	45	12,6

Fonte: dados da pesquisa

Os dados contidos na Tabela 1 mostram um perfil de trabalhadores da amostra pesquisada predominantemente formado por mulheres (77,9%), com idade entre 40 e 60 anos (54,3%), mais da metade casados (51,5%). Já o nível de escolaridade com maiores percentuais foram o de ensino médio (27,7%) seguido de ensino fundamental incompleto (27,5%).

Além dos dados pessoais, foram investigadas algumas questões referentes ao empreendimento apresentadas na Tabela 2, tais como, o tipo de organização, número de participantes e atividade bem como dados ocupacionais relacionados a renda mensal média, tempo de atuação no empreendimento, trabalho e renda anteriores, motivos pelos quais trabalha no empreendimento e se participa de movimento social ou outros grupos.

Tabela 2 - Perfil do empreendimento e dados ocupacionais dos respondentes

(continua)

Variáveis	Total = 357	
	Absoluto (n)	Relativo (%)
Tipo de organização do empreendimento		
Grupo informal	199	55,7
Associação	96	26,9
Cooperativa	62	17,4
Número de participantes no grupo		
Até 5	154	43,1
5 a 10	91	25,5
10 a 20	81	22,7
Mais de 20	31	8,7
Atividade do Empreendimento		
Artesanato	118	33,1
Alimentação	65	18,2
Hortigranjeiro	43	12,0
Reciclagem	48	13,4
Agroindústria	27	7,6
Outra	56	15,7
Tempo de atuação no empreendimento		
Até 1 ano	83	23,2
1 a 5 anos	121	33,9
5 a 10 anos	63	17,6
Mais de 10 anos	90	25,2
Renda mensal média no empreendimento		
Menos de um salário mínimo	187	52,4
Um salário mínimo	67	18,8
Mais de um salário mínimo	103	28,9
Trabalho anterior		
Agricultura	33	9,2
Não tinha emprego	64	17,9
Comércio ou indústria	60	16,8
Serviços	127	35,6
Comércio próprio	33	9,2
Outros	40	11,2

(conclusão)

Renda no trabalho anterior		
Menos de um salário mínimo	51	14,3
Um salário mínimo	92	25,8
Mais de um salário mínimo	150	42,0
Não tinha renda anterior	64	17,9
Motivos pelos quais trabalha no empreendimento		
Única fonte	99	27,7
Complementar	118	33,1
Bem estar	82	23,0
Bem estar e fonte de renda única ou complementar	58	16,2
Participa de movimento social ou outro grupo		
Sim	187	52,4
Não	170	47,6

Fonte: dados da pesquisa

Na tabela 2 verifica-se que a maioria dos respondentes integra empreendimentos econômicos solidários organizados como grupo informal (55,7%), com número de até 5 participantes (43,1%) e um misto de atividades desempenhadas com destaque para o artesanato (33,1%). Esse perfil vem ao encontro dos resultados obtidos no segundo mapeamento da economia solidária da região sul, de que grupos informais são predominantes no RS seguido de associações e cooperativas (KUYVEN E KAPPES, 2013).

Já em relação aos dados ocupacionais, há uma frequência média de tempo de atuação no empreendimento de 1 a 5 anos (33,9%) seguida daqueles que atuam há mais de 10 anos (25,2%) quanto à renda mensal média, mais da metade (52,4%) indicou ser inferior a um salário mínimo. Quando questionado sobre qual o trabalho e renda anterior à participação no empreendimento, as atividades foram diversas com destaque para atuação no setor de serviços (35,6%) e renda superior a um salário mínimo (42%).

Ademais, a principal motivação apontada para trabalhar no empreendimento foi a de complementação de renda (33,1%) seguida de única fonte de renda (27,7%). A análise desses dados juntamente com o perfil dos respondentes sugere uma forte atuação das mulheres nos empreendimentos que, apesar de maior percentual em relação às demais atividades, não se limita ao trabalho de artesanato. Apenas 17,9% afirmaram não terem emprego antes de atuar no empreendimento, o que indica que a grande maioria é advinda de relações de assalariamento das organizações heterogestionárias especialmente do setor de serviços.

Essas são constatações importantes, visto que Paes de Paula et al. (2011) já defendiam que a transformação social pretendida pela economia solidária não envolve só uma nova forma de pensar a organização mas o próprio imaginário de seus atores capaz de sustentar uma lógica solidária distinta da empresa capitalista. Além da necessária atenção à

ressignificação nas relações de trabalho e consequente gestão, a capacidade econômica dos empreendimentos também se mostra como um alerta.

Isso porque, para mais da metade dos respondentes a renda é inferior a um salário mínimo mesmo que complementar para alguns, para outros é a única fonte de recursos. Obviamente, esses indicativos requerem uma análise mais apurada que considere diferentes recortes como, por exemplo, as formas de organização, atividades desempenhadas nos empreendimentos e estudos comparativos com aqueles que indicaram renda superior.

Por fim, identificou-se que do total dos trabalhadores pesquisados, a maioria (52,4%) confirmou participar de algum movimento social ou outros grupos, um percentual distinto do encontrado pelo segundo mapeamento da economia solidária no qual consta que entre 37% a 45% dos integrantes de empreendimentos econômicos solidários do RS tem participação sociopolítica (KUYVEN E KAPPES, 2013).

Em síntese, a análise de frequência dos dados pessoais e ocupacionais dos respondentes evidencia um conjunto de trabalhadores formado majoritariamente por mulheres, com idade acima de 40 anos, nível de escolaridade fundamental e médio. A maioria se organiza em grupos informais, possui experiência anterior de trabalho no setor de serviços e motiva-se a integrar o empreendimento para complementação de renda ou única fonte ainda que, em boa parte, os ganhos não alcancem mais de um salário mínimo. Cabe ressaltar, que para essa pesquisa considerou-se como grupo informal também aqueles empreendimentos organizados coletivamente para comercialização.

4.1.2 Valores da economia solidária, comprometimento e entrincheiramento organizacional

Para a análise dos dados obtidos a partir da escala de valores da economia solidária e medidas de comprometimento e entrincheiramento organizacional, optou-se por considerar o percentual de respondentes de acordo com os níveis atingidos em cada construto, dimensão e variável por meio da classificação de níveis sugerida por Bastos e Aguiar (2015) e Rodrigues e Bastos (2015) para as medidas de comprometimento e entrincheiramento organizacional, respectivamente, na qual a escala *likert* de seis pontos é interpretada dentro dos seguintes intervalos: baixo (1,0 a 2,5), médio (2,5 a 4,5) e alto (4,5 a 6,0).

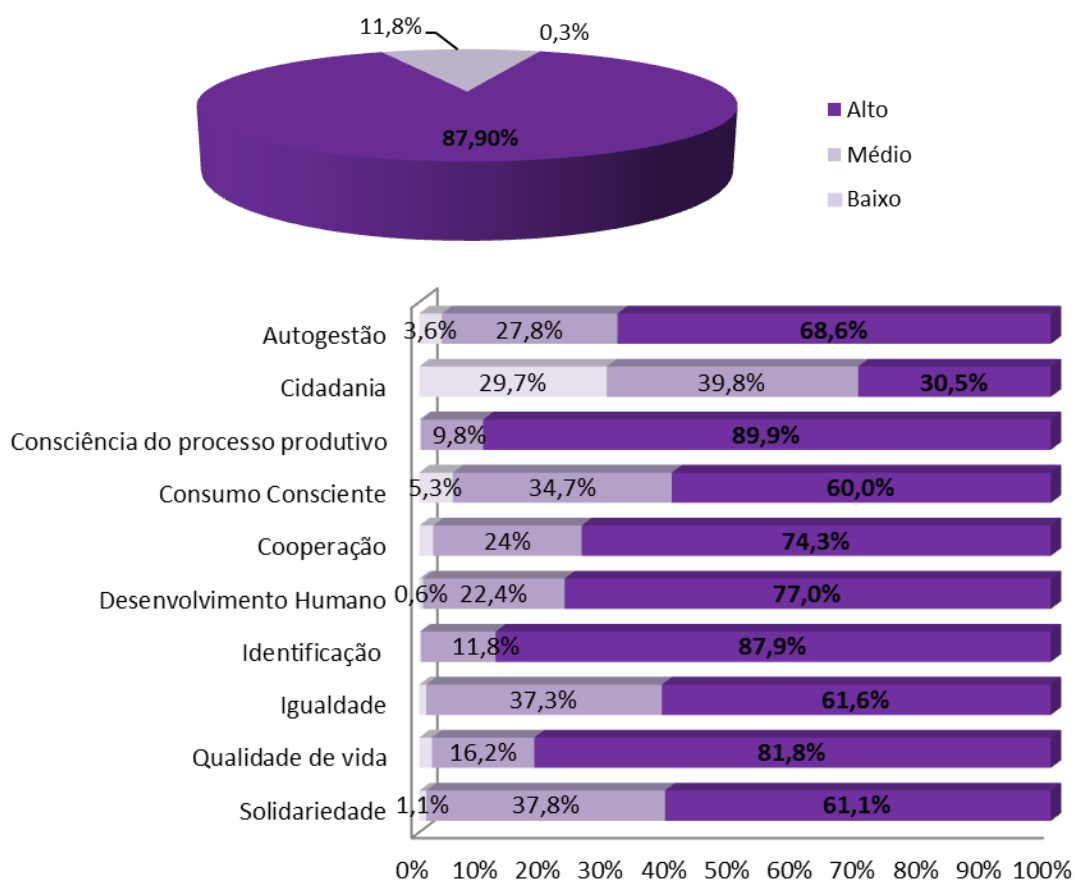
Tendo em vista que a escala de valores da economia solidária é composta igualmente por uma escala *likert* de seis pontos, aplicou-se igualmente tal critério para análise de seus níveis. Cabe ressaltar, que tanto para as análises de frequência de respondentes por níveis quanto às descritivas das médias por variáveis e construtos foram consideradas todas as

variáveis e a totalidade da amostra devido a não utilização de testes estatísticos. Os resultados dos níveis de valores da economia solidária, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional são, respectivamente, detalhados na sequência.

4.1.2.1 Valores da economia solidária

Com o intuito de responder ao objetivo específico de identificar os valores atribuídos a economia solidária por seus trabalhadores, procedeu-se a análise detalhada das médias para cada valor e conjunto de variáveis analisando-as de acordo com os níveis atribuídos a cada intervalo, conforme já mencionado anteriormente, que podem sinalizar baixo, médio ou alto nível de identificação dos respondentes com determinado valor. O percentual geral dos respondentes por níveis em relação ao construto geral bem como o detalhamento de cada um dos valores que o compõem é apresentado na Figura 13.

Figura 11 - Percentual de respondentes por níveis de valores da economia solidária



Fonte: dados da pesquisa

Na Figura 14, constata-se que do total de respondentes, 87,9% indicaram um nível alto de identificação com os valores da economia solidária. Quando analisados cada um dos valores que compõem o construto evidenciam-se altos níveis de identificação principalmente com os valores: identificação (89,9%), consciência do processo produtivo (87,9%), qualidade de vida (81,8%), desenvolvimento humano (77%) e Cooperação (74,3%).

Esses resultados indicam que a maioria dos respondentes se identifica com o ideal do empreendimento no qual participa, conhecem todos os processos de trabalho e o consideram como um espaço de desenvolvimento e realização pessoal. Os demais valores indicaram igualmente um percentual de respondentes com níveis altos com exceção do valor cidadania. Esse último foi o mais heterogêneo em relação a frequência de respondentes que apresentaram nível médio (39,8%) seguido de nível alto (30,5%) e nível baixo (29,7%) de identificação com o valor cidadania.

A análise das frequências obtidas revela que os respondentes identificam-se de um modo geral com os valores atribuídos a economia solidária e os percebem no seu trabalho cotidiano, visto que todas as questões que envolvem tais valores têm como referência as experiências vivenciadas dentro do empreendimento.

De forma geral, esses resultados sugerem, sob a ótica comportamental desse estudo, um contraponto sobre a compreensão da economia solidária como um projeto ideológico político capitalista como preconizou Menezes (2008) e Wellen (2008). Nesse sentido, corrobora-se como Paes de Paula et al (2011) de que a mudança estrutural pretendida pelas iniciativas de economia solidária passa por um processo de conversão de crenças, valores e expectativas dos sujeitos que a protagonizam de forma processual e não imediata.

Contudo, verifica-se que aspectos importantes para a diferenciação dos propósitos da economia solidária das demais organizações como o valor cidadania, não obtiveram indicativos positivamente satisfatórios visto que 69,5% dos respondentes apresentaram nível médio ou baixo de concordância. Esses e outros elementos são analisados por meio da descrição das médias e desvios padrão para cada valor agrupado em: organização do trabalho e representações valorativas da vida social, conforme propôs Guerra (2014). Na Tabela 3 são apresentados por ordem decrescente de médias os valores, tomada de consciência do processo produtivo, identificação, cooperação e autogestão relacionados à organização do trabalho.

Tabela 3 - Médias dos valores da organização do trabalho

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO			
TOMADA DE CONSCIÊNCIA DO PROCESSO PRODUTIVO			
Cód.	Variável	\bar{x}	σ
V12	Eu sei a importância da minha atividade para todo o processo de produção.	5,65	0,89
V13	Há diferenças entre trabalhar em uma empresa e em um empreendimento econômico solidário.	5,51	1,12
V11	Eu conheço todas as etapas de produção do meu empreendimento.	5,50	1,14
GERAL TOMADA DE CONSCIÊNCIA DO PROCESSO PRODUTIVO		5,55	0,74
IDENTIFICAÇÃO			
Cód.	Variável	\bar{x}	σ
V8	Eu tenho prazer em dizer que faço parte do empreendimento/organização.	5,80	0,72
V10	Eu me identifico com o ideal do empreendimento.	5,60	0,87
V9	Trabalhar nesse empreendimento me faz perceber que o dinheiro é o mais importante.	4,68	1,50
GERAL IDENTIFICAÇÃO		5,36	0,73
COOPERAÇÃO			
Cód.	Variável	\bar{x}	σ
V7	Eu estou sempre disposto a ajudar os outros membros do empreendimento no desempenho de suas funções/atividades.	5,70	0,86
V6	Todos os membros do empreendimento/organização se comprometem da mesma forma com a realização do trabalho.	4,75	1,54
GERAL COOPERAÇÃO		5,23	0,96
AUTOGESTÃO			
Cód.	Variável	\bar{x}	σ
V2	Eu não tenho um patrão.	5,14	1,76
V3	Eu me sinto a vontade para participar de qualquer cargo de direção no empreendimento.	5,12	1,56
V1	Eu possuo poder de decisão no empreendimento/organização que eu faço parte.	5,00	1,48
V5	Há rotatividade das funções administrativas/diretivas do empreendimento.	4,55	1,77
V4	Eu me sinto proprietário/dono do empreendimento.	4,28	2,13
GERAL AUTOGESTÃO		4,79	1,02

Fonte: dados da pesquisa

Em conformidade com a descrição contida na Tabela 3, verifica-se que todos os valores que compõem a organização do trabalho resultaram em médias gerais classificadas como nível alto (entre 4,5 e 6,0). O valor que obteve maior média geral foi o de tomada de consciência do processo produtivo ($\bar{x}= 5,55$) resultante do alto índice de concordância em todas as variáveis. Esse é um indicativo de que para os trabalhadores atuar nesse tipo de organização oportuniza reconhecer no todo do trabalho coletivo a importância da própria atividade e sua implicação para o sucesso do grupo.

Observa-se também pelo nível de concordância na variável “Há diferenças entre trabalhar em uma empresa e em um empreendimento econômico solidário” que os

respondentes reconhecem os empreendimentos de forma distinta em relação às empresas heterogestionárias. Essa percepção vem acompanhada do segundo valor com maior média geral, o de identificação ($\bar{x}= 5,36$) indicando um sentimento de prazer em fazer parte do empreendimento e de seu ideal aonde o retorno financeiro parece não ser o mais importante.

O terceiro valor de maior média foi o de cooperação ($\bar{x}= 5,23$), no qual os respondentes assinalaram ter disposição em colaborar com os demais membros do empreendimento. Já a concordância em relação ao comprometimento dos demais colegas de trabalho foi menor ($\bar{x}=4,75$). Esse é um dado preocupante diante da natureza dos empreendimentos econômicos solidários em que as responsabilidades sobre trabalho e gestão são compartilhadas coletivamente.

A avaliação dos respondentes em relação ao comprometimento dos demais integrantes vem ao encontro da menor média geral encontrada, a do valor autogestão ($\bar{x}= 4,79$). Apesar da concordância em não ter patrão e possuir poder de decisão no empreendimento, a rotatividade nas funções diretivas parece ser baixa. Esses achados sugerem que o senso de coletividade e a disposição em assumir responsabilidades numa perspectiva de autogestão são limitados.

Assim, no que tange ao conjunto de valores associados à organização do trabalho, todos apresentaram médias classificadas como nível alto o que, no geral, demonstra que os trabalhadores manifestam reconhecer importantes princípios que norteiam os empreendimentos. Com uma análise mais apurada da distribuição das médias entre as variáveis, observou-se que ao mesmo tempo em que há identificação com a forma coletiva de organização do trabalho, a disposição em assumir os demais encargos da autogestão não é assumida por todos.

Os valores, qualidade de vida, desenvolvimento humano, solidariedade, igualdade, consumo consciente e cidadania, pertencentes às representações valorativas da vida social são apresentados na Tabela 4 por ordem decrescente de médias.

Tabela 4 – Médias dos valores das representações valorativas da vida social

(continua)

REPRESENTAÇÕES VALORATIVAS DA VIDA SOCIAL			
QUALIDADE DE VIDA			
Cód.	Variável	\bar{x}	σ
V30	Eu tenho satisfação no desempenho do meu trabalho.	5,75	0,71
V27	O desempenho do meu trabalho me transforma em uma pessoa melhor.	5,65	0,94
V28	Eu consigo equilibrar a relação entre trabalho lazer e família.	5,11	1,36
V29	A minha remuneração me permite viver bem.	4,04	1,69
GERAL QUALIDADE DE VIDA		5,14	0,80

(conclusão)

DESENVOLVIMENTO HUMANO			
Cód.	Variável	\bar{x}	σ
V20	O meu trabalho no empreendimento contribui para uma mudança no meu modo de vida.	5,56	0,87
V21	Eu me sinto reconhecido pelo trabalho que desempenho no meu empreendimento.	5,28	1,19
V22	No empreendimento há possibilidade de qualificação/treinamento.	4,56	1,81
GERAL DESENVOLVIMENTO HUMANO		5,14	0,85
SOLIDARIEDADE			
Cód.	Variável	\bar{x}	σ
V32	Eu tenho hábito de ajudar outras pessoas.	5,67	0,77
V31	Eu prefiro que somente meus amigos e familiares façam parte do empreendimento.	4,77	1,83
V34	É comum que eu deixe meus interesses pessoais de lado em prol do interesse coletivo do empreendimento.	4,74	1,48
V33	Eu desenvolvo ações em prol da minha comunidade.	4,02	2,03
GERAL SOLIDARIEDADE		4,80	0,90
IGUALDADE			
Cód.	Variável	\bar{x}	σ
V23	Há espaço no empreendimento para que todos apresentem suas ideias.	5,59	0,90
V24	Considero que todas as pessoas têm condições iguais de trabalho.	4,91	1,61
V26	Existem funções mais importantes do que outras dentro do empreendimento.	4,70	1,83
V25	As pessoas que estudaram merecem uma remuneração melhor do que aquelas que não estudaram.	4,00	1,91
GERAL IGUALDADE		4,80	0,89
CONSUMO CONSCIENTE			
Cód.	Variável	\bar{x}	σ
V17	Eu compro qualquer tipo de produto.	4,82	1,61
V18	Eu consumo produtos além da minha necessidade.	4,57	1,76
V19	Eu sempre busco informações da origem dos produtos e serviços que eu consumo.	4,56	1,64
GERAL CONSUMO CONSCIENTE		4,65	1,15
CIDADANIA			
Cód.	Variável	\bar{x}	σ
V15	Eu cobro ações dos políticos.	3,72	2,03
V16	Eu me interesso por política.	3,45	2,01
V14	Eu participo das atividades comunitárias do meu bairro.	3,42	2,16
GERAL CIDADANIA		3,53	1,59

Fonte: dados da pesquisa

De acordo com os dados contidos na Tabela 4, verifica-se que quase todos os valores que compõem as representações valorativas da vida social resultaram em médias classificadas como nível alto (4,5 a 6,0) com exceção do valor cidadania. O que obteve maior média geral

foi o valor de qualidade de vida e desenvolvimento humano ($\bar{x}= 5,14$) com baixo desvio padrão, indicando maior homogeneidade das respostas com menor dispersão.

A análise detalhada das médias do valor qualidade de vida indica que esse está muito mais atrelado ao trabalho como fonte de satisfação e transformação pessoal do que necessariamente por uma remuneração satisfatória. Esses resultados podem ser um indicativo do porque mesmo com baixo nível de renda média (inferior a um salário mínimo), indicada por mais da metade dos respondentes (52,4%), o tempo de atuação no empreendimento tende a ser alto. A motivação de participação dos trabalhadores atribuída ao trabalho prevalece sobre a busca de maiores retornos financeiros.

Essa centralidade do trabalho é confirmada pelas variáveis que se destacaram no valor, desenvolvimento humano. Isso porque mais uma vez os respondentes avaliaram com alto grau de concordância o trabalho como propulsor para mudança de vida, além de sentirem-se reconhecidos dentro do empreendimento pelo exercício de suas atividades. Em contrapartida quando o assunto é qualificação e treinamento a média é menor se comparada às demais, o que indica em alguns casos uma lacuna na profissionalização.

Os dois valores seguintes com maiores médias gerais foram o de solidariedade e igualdade ($\bar{x}= 4,80$). As médias das variáveis pertencentes ao valor solidariedade mostram uma contradição no que tange a vivência desse valor fora do empreendimento. O grau de concordância sobre a disponibilidade em ajudar outras pessoas foi alto ($\bar{x}=5,67$), mas o mesmo não ocorreu sobre o desenvolvimento de ações em prol da comunidade em que se está inserido ($\bar{x}= 4,02$), com concordância classificada como nível médio (2,5 a 4,5).

Tais resultados indicam que para alguns trabalhadores, o ser solidário pode estar mais associado ao assistencialismo do que a uma atuação efetiva na comunidade local. Essa falta de clareza acerca do valor de solidariedade pode impactar negativamente em dimensões importantes para a gestão, como a ecológica ou política. Preconizadas por Andion (2005) e Reis (2005) solidários tais dimensões implicam nas inter-relações do empreendimento econômico solidário com o ambiente externo ou nível institucional por meio de ação pública.

No nível interno, os resultados das demais variáveis indicam que laços sociais ou familiares não determinam a entrada de novos trabalhadores. Além disso, os respondentes apontam uma relativa sobreposição dos interesses coletivos sobre os interesses pessoais. Destaca-se assim que, a identificação com o valor da solidariedade revelou-se com fragilidades e potencialidades sinalizando o quanto a subjetividade entorno de sua compreensão pode impactar no comportamento.

No que tange ao valor igualdade, a variável de maior média ($\bar{x}=5,59$), está relacionada à avaliação positiva da possibilidade de participação no empreendimento por meio do compartilhamento coletivo de ideias. Esse é um ponto positivo para a dimensão política da gestão defendida por Reis (2005) no tocante ao grau de democracia interna somada à percepção dos respondentes de que todos têm as mesmas condições de trabalho.

A análise das variáveis “Existem funções mais importantes do que outras dentro do empreendimento” ($\bar{x}=4,70$) e “As pessoas que estudaram merecem uma remuneração melhor do que aquelas que não estudaram” ($\bar{x}=4,00$) ocorreram de modo inverso. Isso significa que as médias resultantes dessas questões revelam o grau de discordância. Nesse caso, contata-se um nível alto de discordância de que algumas funções prevalecem sobre outras. Já sobre a remuneração pelo critério de escolaridade, os respondentes apresentaram um nível médio de discordância.

Esse é um indicativo de que apesar das experiências vividas pelos trabalhadores em organizações heterogestionárias, é possível caminhar para a superação da hierarquização de cargos e funções. Meira (2011) destaca que uma das etapas de transição da gestão tradicional para a coletivista é a dos limites, manifesta pela transformação das antigas estruturas que depende da capacidade de aprendizado dos sujeitos organizacionais.

Por fim, a menor média geral com alto desvio padrão devido a heterogeneidade das respostas foi a do valor cidadania ($\bar{x}= 3,53$), classificada como nível médio (2,5 a 4,5) confirmando a dispersão das respostas já indicada na análise de frequência. Esses resultados acrescidos daqueles encontrados no valor solidariedade atestam um comportamento negligente dos trabalhadores em relação à participação na comunidade local bem como o interesse por questões políticas.

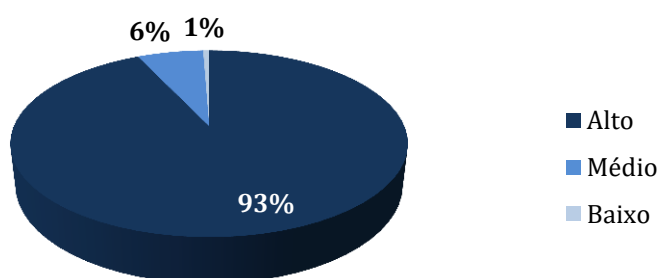
Andion (2005) já mencionava que a atuação na comunidade local é o que descentraliza as preocupações somente com as questões interna do empreendimento formando agentes mobilizadores. Hellwig e Carrion (2007) também encontraram limitações quanto à prática da cidadania, em um estudo de caso dentro do cenário da economia solidária, visto que os associados em questão não percebiam o empreendimento como um espaço de vivência cidadã, mas somente como gerador de trabalho e renda.

Esse parece ser um ponto crítico também nesse estudo, visto que apesar dos respondentes terem apontado a vivência de valores importantes para os pressupostos da economia solidária internamente nos empreendimentos, as contribuições dessa prática em nível externo ainda são limitadas. Tal constatação parece paradoxal visto que 52,% dos pesquisados afirmaram participar de outros grupos ou movimentos sociais.

4.1.2.2 Comprometimento e entrenchamento organizacional

Visando atender o objetivo específico de identificar o vínculo de comprometimento organizacional dos trabalhadores de empreendimentos econômicos solidários, procedeu-se a análise geral e detalhada das médias de cada variável que formam o construto de acordo com os níveis baixo (1 a 2,5), médio (2,5 a 4,5) e alto (4,5 a 6,0) conforme Figura 14.

Figura 12 - Percentual de respondentes por níveis de comprometimento organizacional



Fonte: dados da pesquisa

De acordo com os dados ilustrados na Figura 14, verifica-se que quase a totalidade dos respondentes (93%) apresenta alto nível de comprometimento organizacional, outros 6% nível médio e apenas 1% nível baixo. Tal constatação revela que a maioria dos trabalhadores da amostra pesquisada mantém um vínculo afetivo caracterizado pela crença e aceitação dos valores e objetivos do empreendimento ao qual fazem parte. A descrição das médias e desvios padrão de cada variável é listada na Tabela 5.

Tabela 5 - Níveis de comprometimento organizacional

UNIDIMENSIONAL			
Cód	Variável	\bar{x}	σ
C35	Conversando com amigos, eu sempre me refiro a esse empreendimento como uma organização para a qual é ótimo trabalhar.	5,69	0,81
C37	O empreendimento em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho.	5,63	0,83
C39	Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e meu empreendimento.	5,62	0,83
C41	Eu realmente me interesso pelo destino do empreendimento onde trabalho.	5,49	1,21
C36	Sinto os objetivos de meu empreendimento como se fossem os meus.	5,44	1,01
C40	Aceito as normas do empreendimento porque concordo com elas.	5,29	1,12
C38	A minha forma de pensar é muito parecida com a do empreendimento.	5,02	1,27
GERAL DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL		5,45	0,79

Fonte: dados da pesquisa

Na Tabela 5, observa-se que a média geral do comprometimento organizacional foi de 5,45, um nível alto. Quando apuradas as médias de cada uma das variáveis que formam o construto constata-se que todas ficaram entre o intervalo de 4,5 a 6,0, classificado como alto.

As variáveis que se destacaram foram “Conversando com amigos, eu sempre me refiro a esse empreendimento como uma organização para a qual é ótimo trabalhar” (\bar{x} = 5,69), “O empreendimento em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho” (\bar{x} = 5,63) e “Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e meu empreendimento” (\bar{x} = 5,62) nas quais o valor do desvio padrão aponta para menor divergência entre as respostas.

Esses resultados apontam para um vínculo organizacional de ligação afetiva pautada pela identificação e satisfação com o espaço de trabalho. No campo de estudos da economia solidária, Reis (2005) também identificou, por meio de abordagem qualitativa, um alto grau de comprometimento em uma cooperativa com alto grau de coesão grupal relacionado à participação e envolvimento de todos em prol dos objetivos coletivos e alto grau de democracia interna.

Além disso, considerando o perfil dos respondentes dessa pesquisa, os resultados encontrados se aproximam daqueles obtidos por Costa (2007), Estivalete et. al (2010) e Macke (2013) os quais também evidenciaram altos níveis de comprometimento entre trabalhadores de baixa escolaridade, porém, em organizações heterogestionárias. Freire et al (2013) também encontraram um nível positivo, índice geral de 4,0, de comprometimento organizacional entre trabalhadores do Movimento Sem Terra (MST) contexto aproximado da economia solidária devido à forma de gestão associada à qual se propõe.

A discussão teórico-empírica de tais resultados é um desafio visto que os estudos acerca do comprometimento organizacional por meio da MCO, especificamente com trabalhadores de empreendimentos econômicos solidários parece ser inexistente na literatura brasileira. Do mesmo modo, no campo de estudos da economia solidária são escassos os estudos que mensurem o comprometimento nessas organizações.

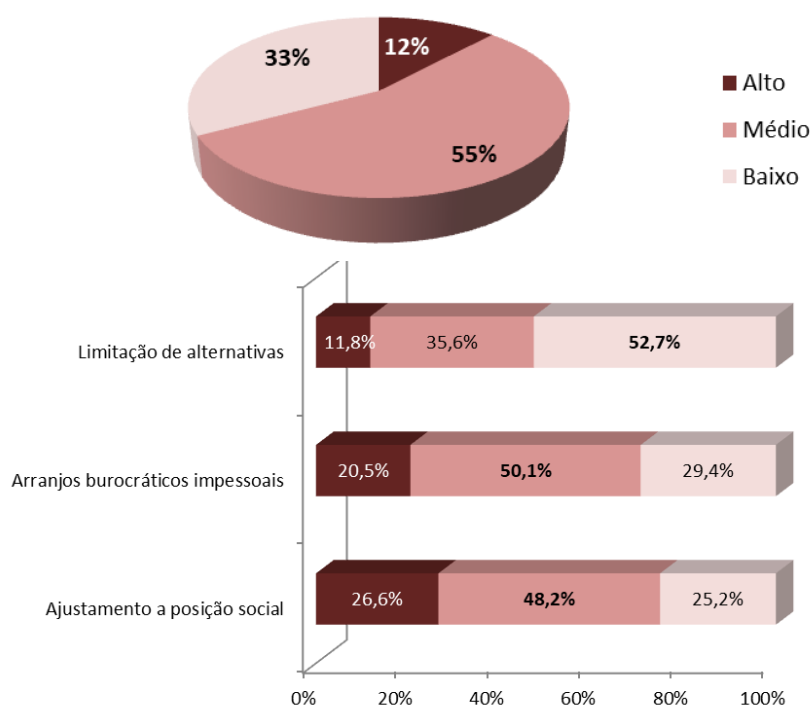
O estudo de Reis (2005) é uma das poucas contribuições encontradas nesse sentido visto que entende o grau de comprometimento em empreendimentos econômicos solidários a partir do comprometimento dos membros com os objetivos do grupo. Essa definição se aproxima da elaborada por Bastos e Aguiar (2015) no que tange à identificação dos trabalhadores com os valores e objetivos da organização.

Nesse sentido, observa-se que o instrumento para mensuração do comprometimento organizacional, proposto por Bastos e Aguiar (2015), pode trazer limitações para a análise em

empreendimentos econômicos solidários. Tal constatação deve-se ao fato de que quando verificadas as médias descritivas acerca dos valores da economia solidária, aqueles relacionados às práticas de autogestão, solidariedade e cidadania foram discrepantes em relação aos demais.

No intuito de atender o objetivo específico de identificar o vínculo de entrenchamento organizacional dos trabalhadores de empreendimentos econômicos solidários, foram analisadas as médias referentes a cada dimensão e conjunto de variáveis. apresentado na Figura 15.

Figura 13 - Percentual de respondentes por níveis de entrenchamento organizacional



Fonte: dados da pesquisa

Quando considerado o nível geral de entrenchamento organizacional, conforme ilustrado na Figura 15, nota-se que mais da metade dos respondentes (55%) apresentam nível médio, seguido de nível baixo (33%) e nível alto (12%). Porém, quando observadas as dimensões do construto verifica-se que mais da metade dos respondentes (52,7%) obtiveram um nível baixo no que tange a limitação de alternativas. Já no que se refere aos arranjos burocráticos impessoais a maioria apresentou nível médio (50,1%) bem como no ajustamento à posição social (48,2%).

Esses resultados sugerem que a permanência dos trabalhadores nos empreendimentos apesar de estar também motivada pelos custos associados à saída não é um ponto convergente. Isso porque além de indicarem predominantemente um nível médio de entrincheiramento, acentua-se uma divergência de posicionamentos quanto às suas dimensões. A descrição das médias e desvios padrão para cada dimensão e variáveis do construto consta na Tabela 6.

Tabela 6 - Níveis de entrincheiramento organizacional

AJUSTAMENTO A POSIÇÃO SOCIAL			
Cód.	Variável	\bar{x}	σ
E42	Se eu deixasse esse empreendimento, sentiria como se estivesse desperdiçando anos de dedicação.	4,55	1,88
E46	Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos/amigos/colegas.	4,39	2,03
E48	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar ao que conquistei nesse empreendimento.	3,64	2,07
E52	Se eu fosse trabalhar em outro empreendimento/organização, eu demoraria a conseguir ser tão respeitado como sou hoje dentro desse empreendimento.	3,10	1,92
E54	Se eu fosse trabalhar em outro empreendimento/organização, eu levaria muito tempo para me acostumar a uma nova função/atividade.	2,92	1,95
E56	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas/atividades que desempenho atualmente.	2,90	2,06
GERAL DO AJUSTAMENTO A POSIÇÃO SOCIAL		3,58	1,32
ARRANJOS BUROCRÁTICOS IMPESSOAIS			
Cód.	Variável	\bar{x}	σ
E44	Os benefícios que recebo nessa organização seriam perdidos se eu saísse agora.	4,07	1,96
E47	Sair desse empreendimento agora resultaria em perdas financeiras.	3,80	1,98
E49	Sinto que mudar de organização/empreendimento colocaria em risco a minha estabilidade financeira.	3,10	1,98
E58	Não seria fácil encontrar outro empreendimento/organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que essa.	2,69	1,90
E51	O que me prende a esse empreendimento são os retornos financeiros que ele me proporciona.	2,38	1,63
GERAL ARRANJOS BUROCRÁTICOS IMPESSOAIS		3,21	1,34
LIMITAÇÃO DE ALTERNATIVAS			
Cód.	Variável	\bar{x}	σ
E50	Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.	3,35	2,03
E53	Uma das poucas consequências negativas de deixar esse empreendimento seria a falta de alternativas.	2,87	1,84
E43	A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações/empreendimentos.	2,61	1,75
E45	Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações.	2,56	1,84
E57	Mantenho-me nesse empreendimento porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações/empreendimentos.	2,40	1,80
E55	Mantenho-me nessa organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização.	2,17	1,62
GERAL DA LIMITAÇÃO DE ALTERNATIVAS		2,66	1,35
GERAL ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL		3,15	1,13

Conforme descrito na Tabela 5, a média geral do entrenchamento organizacional foi de 3,15, classificada como um nível médio, a mesma classificação na qual se enquadraram suas dimensões. Dentre essas, o ajustamento à posição social ($\bar{x}= 3,58$) obteve a maior média com destaque para as variáveis “Se eu deixasse esse empreendimento, sentiria como se estivesse desperdiçando anos de dedicação” ($\bar{x}=4,55$) e “Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos/amigos/colegas” ($\bar{x}=4,39$).

Esses resultados sugerem que a noção de custos associados à saída do empreendimento está mais ligada ao investimento de tempo e esforço dedicados em prol da organização e no distanciamento de amigos e colegas do que, desligando-se, ter que assumir novas funções ou aprender outras atividades. Para o contexto dos empreendimentos econômicos solidários essa constatação faz sentido, visto que na autogestão o esforço para a existência do empreendimento é conjunto e coletivo protagonizada pelos trabalhadores.

A segunda maior média das dimensões remete aos arranjos burocráticos impessoais ($\bar{x}= 3,21$) na qual as variáveis “Os benefícios que recebo nessa organização seriam perdidos se eu saísse agora” ($\bar{x}= 4,07$) e “Sair desse empreendimento agora resultaria em perdas financeiras” ($\bar{x}= 3,80$) se sobressaíram. Nessa dimensão, observa-se que os respondentes atribuem um custo de saída do empreendimento mais relacionado à perda de benefícios e alguma perda financeira do que necessariamente a perda da estabilidade.

Para a realidade dos empreendimentos econômicos solidários cabe destacar que a ideia de benefícios é distinta daquela da relação de assalariamento pensada para o construto de entrenchamento organizacional. Para tanto, as contribuições teóricas acerca das políticas e práticas de gestão de pessoas sobre cargos e salários e outras garantias é insuficiente para revelar quais benefícios são percebidos pelos respondentes como custo de saída.

Por fim, a menor média geral dentre as dimensões foi referente à limitação de alternativas ($\bar{x}= 2,66$) cuja variável “Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização” ($\bar{x}= 3,35$) foi a única de maior média. Tais resultados indicam que os custos associados à saída tem como parâmetro a falta de emprego em detrimento da falta de alternativas de trabalho ou oportunidades, visto que quando a questão se trata desse último aspecto as médias tendem a diminuir.

Nesse aspecto, o presente estudo traz interrogações sobre a natureza instrumental do entrenchamento organizacional na qual o vínculo do indivíduo com a organização é explicado pela necessidade. Corrobora com esse indicativo o baixo nível de percepção de limitação de alternativas na variável “Mantenho-me nessa organização porque sinto que não

conseguiria facilmente entrar em outra organização” (\bar{x} = 2,17). Mesmo entre respondentes com alto nível salarial, de escolaridade e estabilidade no trabalho é difícil encontrar níveis tão baixos (FLAUZINO E BORGES ANDRADE, 2008; PINHO, 2009; BALSAN, 2011).

Apesar de Tomazzoni (2017) ter encontrado resultados semelhantes no que tange à limitação de alternativas entre trabalhadores de shopping centers, torna-se difícil a comparação dos resultados devido ao modelo de organização e infraestrutura proporcionada por essas organizações além da faixa salarial da maioria que variou entre 1 e 2 salários mínimos. Por outro lado, o nível médio geral do construto de entrincheiramento organizacional sugere que mesmo a maioria dos respondentes considerando os resultados financeiros do empreendimento como uma renda complementar, eles esperam desse espaço um meio de realização econômica e pessoal por meio do próprio trabalho descaracterizando o cunho de assistência social por vezes atribuído à economia solidária.

Na Figura 16, ilustra-se a síntese da análise descritiva dos valores da economia solidária, comprometimento e entrincheiramento organizacional.

Figura 14 - Síntese da análise descritiva das médias classificadas por níveis



Fonte: dados da pesquisa

De acordo com a síntese apresentada na Figura 16, observa-se que os trabalhadores pertencentes à amostra pesquisada obtiveram um alto nível de comprometimento organizacional e de identificação com quase todos os valores atribuídos à economia solidária com exceção do valor cidadania que resultou em nível médio. O nível geral de entrincheiramento organizacional e as dimensões ajustamento à posição social e arranjos burocráticos impessoais também foi médio com exceção da dimensão limitação de alternativas com baixo nível.

4.1.3 Relação entre os valores da economia solidária e o comprometimento e entrincheiramento organizacional

Com a finalidade de atender ao objetivo específico de analisar a relação entre os valores da economia solidária e os vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional essa seção será subdividida em duas partes. Na primeira subseção, são apresentados os procedimentos estatísticos para avaliação da confiabilidade das escalas e posteriores ajustes dos modelos, para prosseguir às análises. Na segunda subseção, são descritos os resultados pertinentes ao teste de correção de *Pearson* visando descobrir as possíveis relações entre os construtos pesquisados.

4.1.3.1 Avaliação da confiabilidade das escalas

Com a finalidade de verificar a coerência de explicação atribuída as variáveis que compõem as dimensões pertencentes aos instrumentos de pesquisa desse estudo, recorreu-se à análise fatorial exploratória que segundo Hair et al. (2005) é um dos métodos estatísticos multivariados que tem por propósito analisar a estrutura de inter-relações entre um grande número de variáveis aglomerando-as em fatores.

Para esse estudo optou-se pela análise fatorial de componentes principais visando a otimização de variáveis pela redução dos dados, maior variabilidade, fidedignidade tendo por critério de avaliação e ajuste geral a máxima variância total. Desse modo, seguindo os pressupostos sugeridos por Hair et al. (2005) para a extração do número de fatores das escalas utilizadas considerou-se paralelamente a indicação *a priori* quando o pesquisador sugere o número de fatores já testados por outro autor, os fatores com *eigenvalues* significativos superiores a 1, percentual de variância total próximo a 60% conforme indicado para as ciências sociais e posterior método de rotação ortogonal *varimax*.

No que tange a significância das variáveis para a explicação dos fatores obtidos, foram utilizadas por critério de aceite ou exclusão tanto o valor das cargas fatoriais quanto das comunalidades. Conforme Hair et al. (2005) cargas fatoriais maiores que 0,30 atingem o nível mínimo, cargas maiores que 0,40 são consideradas importantes e cargas maiores que 0,50 são consideradas de significância prática. A significância estatística por sua vez está relacionada ao tamanho da amostra, para uma carga fatorial de 0,5 ter um nível de significância de 0,05 convém que o número de respondentes seja de no mínimo 120.

Segundo o mesmo autor, após a separação por cargas fatoriais o pesquisador deve identificar a comunalidade de cada variável para ver se atende a níveis aceitáveis de explicação. Nesse estudo foram consideradas significativas as variáveis com carga fatorial e comunalidade maiores ou muito próximas a 0,50. Além disso, para cada variável excluída, o modelo fatorial foi reespecificado e rotacionado novamente.

Os testes estatísticos empregados para mensurar se o método de análise fatorial é adequado ao tratamento dos dados, foram os testes estatísticos de *Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO)* e o teste de esfericidade de Bartlett. De acordo com Pestana e Gagero (2003), o *KMO* cujos valores estão entre 1 e 0,9 indicam que a análise fatorial é muito boa em virtude da alta correlação entre as variáveis, valores entre 0,8 e 0,9 a análise fatorial é boa, valores entre 0,7 e 0,8, que a solução fatorial é média, entre 0,6 e 0,7 é razoável e valores iguais ou menores do que 0,5 indicam que a realização da análise fatorial é insatisfatória devido à correlação fraca entre as variáveis.

Já o teste de esfericidade de Bartlett avalia a significância geral da matriz de correlação no qual se busca testar a hipótese de a matriz de correlação ser a matriz identidade. Por fim, atendidos os parâmetros já mencionados, foi analisado o coeficiente de confiabilidade *Alfa de Cronbach* que avalia a consistência interna de cada fator obtido bem como da escala inteira. Hair et al. (2005) sugerem que o limite inferior amplamente aceito desse coeficiente é de 0,70 mas que em pesquisas exploratórias pode ser considerado 0,60.

Na sequência são descritos os processos de avaliação da confiabilidade e ajustes necessários para a Escala de Valores da Economia Solidária (EVES), Medida de Comprometimento Organizacional (MCO) e Medida de Entrincheiramento Organizacional (MEO).

4.1.3.2 Escala de Valores da Economia Solidária (EVES)

Para a realização da análise fatorial dos componentes principais da escala de valores da economia solidária (EVES) optou-se por considerar o conjunto total das 34 variáveis presentes no instrumento original com definição *a priori* da extração de três fatores conforme sugerido pelos resultados obtidos por Guerra (2014).

Assim, foram confirmados os três fatores com teste esfericidade de Bartlett, de significância de $p < 0,000$, rejeitando-se a hipótese nula de que a matriz de correlação é uma matriz identidade, *eigenvalues* maiores que 1, cada qual com *Alfa de Cronbach* superior a 0,7 exceto o terceiro que foi mantido próximo a 0,6 e que juntos explicam 54,83% da variância total, com KMO de 0,754 indicando que a análise fatorial é apropriada e confiabilidade satisfatória, com *Alfa de Cronbach* total de 0,703.

No que diz respeito a constituição original dos valores que formam a EVES, foram excluídas integralmente as variáveis correspondentes aos valores: cooperação, tomada de consciência do processo produtivo, consumo consciente e igualdade por não alcançarem cargas fatoriais e comunalidades superiores a 0,5. Dentre as variáveis que permaneceram para composição dos fatores encontram-se aquelas pertinentes aos valores de autogestão, identificação, cidadania, desenvolvimento humano, qualidade de vida e solidariedade, conforme apresentado na Tabela 7.

Tabela 7 - Cargas fatoriais e comunalidades das variáveis da EVES

VALORES DA ECONOMIA SOLIDÁRIA						
VALORES	Itens aceitos			Itens excluídos		
	Variável	Carga fatorial	Comunalidade	Variável	Carga Fatorial	Comunalidade
Autogestão	V1	0,643	0,478	V2	0,221	0,061
	V3	0,517	0,460	V5	0,262	0,112
	V4	0,721	0,549	-		
Identificação	V8	0,656	0,466	V9	0,410	0,253
	V10	0,659	0,479	-		
Cidadania	V14	0,839	0,706	-		
	V15	0,571	0,555			
	V16	0,516	0,508			
Desenvolvimento Humano	V20	0,707	0,505	V21	0,506	0,282
				V22	0,509	0,290
Qualidade de vida	V27	0,756	0,585	V28	0,452	0,206
	V30	0,789	0,624	V29	0,277	0,266
Solidariedade	V33	0,803	0,664	V31	0,638	0,424
	-			V32	0,373	0,349
				V34	0,377	0,292

Fonte: dados da pesquisa

De acordo com os dados da Tabela 7, verifica-se que dos valores que permaneceram foram excluídas as seguintes variáveis: V2, V5 (autogestão); V9 (identificação); V21, V22 (desenvolvimento humano); V28, V29 (qualidade de vida); V31, V32, V34 (solidariedade). Cabe ressaltar que embora com comunalidades inferiores a 0,5 as variáveis V1 e V3 não foram excluídas devido ao ajuste proporcionado ao modelo, diferente da V31. Em relação ao estudo original da EVES, cujas cargas fatoriais consideradas para finalidade de estudo exploratório foram 0,3 o aumento para 0,5 nesse estudo foi bem aceito contribuindo para a significância prática incluindo-se a significância estatística devido a amostra ser superior a 120 respondentes conforme sugere Hair et al. (2005). Ademais, dentre as variáveis que permaneceram no modelo, destaca-se aquelas que formam o valor cidadania, visto que nenhuma foi excluída.

Identificadas as variáveis aceitas e excluídas que compõem os valores da EVES, percebe-se que das 34 variáveis originárias, 12 foram aceitas. Apesar dos resultados obtidos a partir da análise fatorial nesse estudo ter confirmado positivamente a existência de três fatores para a EVES, identificou-se uma reestruturação de sua composição no que tange a distribuição das variáveis que caracterizam cada fator. Para melhor elucidar as diferenças encontradas, elaborou-se um quadro comparativo entre os fatores originais encontrados no estudo de Guerra (2014) e os achados dessa pesquisa conforme descrito na Tabela 8.

Tabela 8 - Comparativo entre os fatores originais e os achados da pesquisa

(continua)

(GUERRA, 2014)		RESULTADOS DA PESQUISA	
FATOR 1			
Itens	Carga	Itens	Carga
V34 - Eu estou sempre disposto a ajudar os outros membros do empreendimento no desempenho de suas funções/atividades	0,732	V30- Eu tenho satisfação no desempenho do meu trabalho	0,789
V8- <i>Eu me identifico com o ideal do empreendimento</i>	0,656	V27- O desempenho do meu trabalho me transforma em uma pessoa melhor	0,756
V12- Eu sei a importância da minha atividade para todo o processo de produção	0,549	V20- O meu trabalho no empreendimento contribui para uma mudança no meu modo de vida	0,707
V33- Eu desenvolvo ações em prol da minha comunidade	0,527	V8- <i>Eu me identifico com o ideal do empreendimento</i>	0,659
V34- É comum que eu deixe meus interesses pessoais de lado em prol do interesse coletivo do empreendimento	0,450	V10- Eu tenho prazer em dizer que faço parte do empreendimento/organização	0,656
V23- Há espaço no empreendimento para que todos apresentem suas ideias	0,370		
<i>Eingevalues</i> = 3.807		<i>Eingevalues</i> = 3.272	
% variância explicada = 21,150		% variância explicada = 23,069	

(conclusão)

FATOR 2			
Itens	Carga	Itens	Carga
V27- O desempenho do meu trabalho me transforma em uma pessoa melhor	0,748	V14-Eu participo das atividades comunitárias do meu bairro	0,839
V8- Eu tenho prazer em dizer que faço parte do empreendimento/organização	0,689	V33- Eu desenvolvo ações em prol da minha comunidade	0,803
V20- O meu trabalho no empreendimento contribui para uma mudança no meu modo de vida	0,676	V15- Eu cobro ações dos políticos	0,571
V21- Eu me sinto reconhecido pelo trabalho que desempenho no meu empreendimento	0,547	V16- Eu me interesso por política	0,516
<i>Eingevalues</i> = 1.750		<i>Eingevalues</i> = 2.061	
% variância explicada = 9,725		% variância explicada = 17,169	
FATOR 3			
Itens	Carga	Itens	Carga
V1- Eu possuo poder de decisão no empreendimento/organização que eu faço parte	0,653	V4- Eu me sinto proprietário/dono do empreendimento	0,721
V4- Eu me sinto proprietário/dono do empreendimento	0,633	V1- Eu possuo poder de decisão no empreendimento/organização que eu faço parte	0,646
V2- Eu não tenho um padrão	0,605	V3- Eu me sinto a vontade para participar de qualquer cargo de direção no empreendimento	0,517
<i>Eingevalues</i> = 1.552		<i>Eingevalues</i> = 1.246	
% variância explicada = 8,452		% variância explicada = 14,558	
Total de itens = 13		Total de itens = 12	
% variância total explicada = 39,33%		% variância total explicada = 54,83%	
KMO = 0,724		KMO = 0,754	
Alfa de Cronbach = 0,742		Alfa de Cronbach = 0,703	

Fonte: dados da pesquisa

Os dados contidos na Tabela 8 mostram que o resultado da análise fatorial da presente pesquisa assemelha-se parcialmente aos achados de Guerra (2014) sobre a fatorabilidade da EVES. No que tange a composição do Fator 1, apenas a variável V8 (valor identificação) sobre “Eu me identifico com o ideal do empreendimento” manteve-se em relação ao estudo anterior sendo acrescidas as variáveis V10 (valor identificação), V20 (valor desenvolvimento humano) e V27, V30 (valor qualidade de vida). As cargas fatoriais mostraram-se satisfatórias, maiores que 0,5 e responsáveis pela explicação de 23,069% do total da variância explicada com *Alfa de cronbach* de 0,773. Cabe destacar que a maioria das variáveis desse fator situavam-se anteriormente no Fator 2 ao qual Guerra (2014) nomeou como “Cooperação e solidariedade”.

No entanto, devido a predominância de variáveis relacionadas aos valores qualidade de vida e identidade encontrada na presente pesquisa optou-se por renomear o Fator 1 como

“Qualidade de vida e identificação” o qual aponta para a satisfação e realização proporcionadas pelo desempenho do próprio trabalho dentro do empreendimento, sinalizando de forma positiva uma qualidade de vida pautada pela centralidade do desenvolvimento humano além de uma identificação com a forma de organização do trabalho e sentimento de pertença a um grupo.

Em relação ao Fator 2, os resultados indicaram que nenhuma das variáveis encontradas por Guerra (2014) mantiveram-se como pertencentes a esse fator que passou a ser integrado pelas variáveis V14, V15, V16 (valor cidadania) e V33 (valor solidariedade). As cargas fatoriais das variáveis foram superiores a 0,5 e responsáveis pela explicação de 17,169% do total da variância explicada e *Alfa de cronbach* de 0,707 sendo esse o fator mais distinto em relação ao estudo original.

Desse modo, tendo em vista a composição do Fator 2 optou-se por nomeá-lo como “Cidadania e Solidariedade” fortemente marcado pela ideia do papel do indivíduo que possui direitos e deveres para com sua comunidade mantendo uma participação ativa e interesse por questões políticas que interferem em seu cotidiano.

Por fim, no que diz respeito ao Fator 3, os resultados da análise fatorial confirmaram a permanência das respectivas variáveis V4 e V1 (valor autogestão) “Eu me sinto proprietário/dono do empreendimento” e “Eu possuo poder de decisão no empreendimento/organização que eu faço parte” indicadas por Guerra (2014) acrescida das variável V3 (valor autogestão). As cargas fatoriais foram satisfatórias, acima de 0,5 e responsáveis pela explicação de 14,558% do total da variância explicada e *Alfa de cronbach* de 0,551 que no estudo original também foi o fator de menor índice (0,524) mantido na análise devido a sua relevância teórica.

Logo, o Fator 3 foi o que mais se assemelhou em composição se comparado ao estudo original mantendo-se como “Autogestão” definido por Guerra (2014) como um dos pilares dos empreendimentos econômicos solidários relacionado ao compartilhamento do processo de trabalho e igualdade de participação nos processos decisórios independente de cargo ou função.

Em síntese, o processo de avaliação da confiabilidade e ajustes necessários da EVES resultaram em uma escala, parcialmente distinta da escala original de Guerra (2014), formada por 12 variáveis agrupadas em 3 fatores respectivamente denominados “Identificação e qualidade de vida”, “Cidadania e Solidariedade” e “Autogestão” responsáveis por uma variância total explicada de 54, 83%, KMO de 0,754 e *Alfa de Cronbach* de 0,703.

4.1.3.3 Medida de Comprometimento Organizacional (MCO)

No intuito de verificar o comportamento das variáveis do modelo unidimensional de medida de comprometimento organizacional (MCO), para a amostra pesquisada, procedeu-se a análise fatorial exploratória com o conjunto das 7 variáveis e extração *a priori* de um único fator propostas pelo estudo original de Bastos e Aguiar (2015). Os resultados obtidos indicaram uma dimensão unifatorial, que atingiu uma variância total explicada de 55,33%, com teste esfericidade de Bartlett, de significância de $p < 0,000$, rejeitando-se a hipótese nula de que a matriz de correlação é uma matriz identidade, *eigenvalue* superior a 1, KMO de 0,747 indicando que a análise fatorial é apropriada e confiabilidade satisfatória com *Alfa de Cronbach* total de 0,719, conforme descrito na Tabela 9.

Tabela 9 - Cargas fatoriais e comunalidades das variáveis da MEO

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL						
Dimensão	Itens aceitos			Itens excluídos		
	Variável	Carga fatorial	Comunalidade	Variável	Carga Fatorial	Comunalidade
Unidimensional	C36	0,717	0,514	C35	0,585	0,343
	C37	0,746	0,556	C40	0,683	0,467
	C38	0,769	0,592	C41	0,340	0,116
	C39	0,743	0,552			
<i>Eigenvalues</i> = 2.213						
% variância total explicada = 55, 33%						
KMO = 0,747						
Alfa de Cronbach = 0,719						

Fonte: dados da pesquisa

Conforme os dados contidos na Tabela 9, verifica-se que das 7 variáveis que formam o modelo original 3 foram excluídas por não corresponderem aos critérios estabelecidos de carga fatorial e comunalidade maiores que 0,5: “Conversando com amigos, eu sempre me refiro a esse empreendimento como uma organização para a qual é ótimo trabalhar” (C35), “Aceito as normas do empreendimento porque concordo com elas” (C40) e “Eu realmente me interesse pelo destino do empreendimento onde trabalho” (C41). Desse modo, embora a MCO seja um instrumento de pesquisa já validado no contexto brasileiro, os ajustes permitiram otimizar o número de variáveis que para a amostra de respondentes da presente pesquisa mostrou-se mais adequado resultando em uma variância total explicada satisfatória.

4.1.3.4 Medida de Entrincheiramento Organizacional (MEO)

Com o mesmo propósito de verificar o comportamento estatístico dos instrumentos que se propõe a mensurar os construtos investigados na presente pesquisa, procedeu-se a análise fatorial exploratória da MEO com o conjunto das 17 variáveis e extração *a priori* de três fatores propostos pelo estudo original de Rodrigues e Bastos (2015). Os resultados obtidos nessa pesquisa apresentaram diferenças em relação à composição do instrumento original, visto que dos três fatores extraídos somente dois mostraram índices de confiabilidade superiores a 0,7, o fator “Ajustamentos à posição social” não apresentou confiabilidade satisfatória.

Assim, a MEO formada por dois fatores atingiu uma variância total explicada de 60,12%, com teste esfericidade de Bartlett, de significância de $p < 0,000$, rejeitando-se a hipótese nula de que a matriz de correlação é uma matriz identidade, *eigenvalues* superiores a 1, KMO de 0,849 indicando que a análise fatorial é apropriada e confiabilidade satisfatória com *Alfa de Cronbach* total de 0,849 conforme descrito na Tabela 10.

Tabela 10 - Cargas fatoriais e comunalidades das variáveis da MEO

ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL						
Dimensão	Itens aceitos			Itens excluídos		
	Variável	Carga fatorial	Comunalidade	Variável	Carga Fatorial	Comunalidade
Limitação de alternativas	E43	0,789	0,625			
	E45	0,763	0,582			
	E50	0,608	0,518			
	E53	0,591	0,530			
	E55	0,715	0,627			
	E57	0,694	0,628			
<i>Eigenvalues</i> = 4.157						
% variância explicada = 33,9%						
Arranjos burocráticos impessoais	E47	0,821	0,675	E44	0,465	0,316
	E49	0,810	0,693	E58	0,528	0,459
	E51	0,661	0,533			
<i>Eigenvalues</i> = 1.255						
% variância explicada = 26,2%						
% variância total explicada = 60,12%						
KMO = 0,849						
Alfa de Cronbach = 0,849						

Fonte: dados da pesquisa

De acordo com os dados contidos na Tabela 10, verifica-se que o primeiro fator “Limitação de Alternativas” manteve todas variáveis originais do modelo aceitas, com cargas fatoriais e comunalidades superiores a 0,5, *eigenvalue* superior a 1, responsável pela explicação de 33,9% do total da variância explicada e *Alfa de Cronbach* de 0,836. Já o segundo fator “Arranjos burocráticos impessoais” das cinco variáveis que formam o modelo original duas foram excluídas por apresentarem cargas fatoriais e comunalidades inferiores a 0,5: “Os benefícios que recebo nessa organização seriam perdidos se eu saísse agora” (E44) e “Não seria fácil encontrar outro empreendimento/organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que essa” (E58).

As demais variáveis aceitas atingiram *eigenvalue* superior a 1, responsável por 26,2% do total da variância explicada do fator e *Alfa de Cronbach* de 0,739. Desse modo permaneceram na MEO para fins de análise da amostra pesquisada nesse estudo, dois fatores formados por nove variáveis que juntas tem o poder de explicação de 60,12% da variância total do construto, *KMO* de 0,849 e um e *Alfa de Cronbach* total de 0,849.

4.1.3.5 Síntese da validação de confiabilidade dos construtos

Conforme Hair et al. (2005) um dos objetivos da análise fatorial exploratória é a redução de dados que pretende identificar um número menor de variáveis que maximizem o poder de explicação de fatores de forma a substituir parcial ou completamente o conjunto original visando sua inclusão em técnicas subsequentes. Por essa razão, tendo em vista a contemporaneidade dos estudos a cerca da mensuração dos valores da economia solidária iniciada por Guerra (2014) e a inexistência de estudos quantitativos relacionados aos construtos de comprometimento e entrenchamento organizacional, optou-se pela realização da análise fatorial exploratória para validação da confiabilidade de tais escalas para esse estudo.

Além da decisão do número *a priori* de fatores ter se baseado nas escalas originais, o critério central para extração de variáveis e ajuste dos construtos foi, de acordo com o método dos componentes principais, o percentual total de variância explicada. Os valores resultantes para cada construto e fator antes dos ajustes (inicial) e posteriores (revisado) estão sintetizados na Tabela 11.

Tabela 11 - Síntese dos resultados de validação da confiabilidade

CONSTRUTO	Alfa de Cronbach	
	Inicial	Revisado
EVES de Guerra (2014)	0,765	0,703
Qualidade de vida e identificação	0,769	0,773
Cidadania e Solidariedade	0,657	0,707
Autogestão	0,204	0,551
Número de variáveis	34	12
%variância total explicada	28,359%	54,831%
MCO de Bastos e Aguiar (2015)	0,736	0,719
Número de variáveis	7	4
%variância total explicada	41,22%	55,33%
MEO de Rodrigues e Bastos (2015)	0,888	0,849
Limitação de Alternativas	0,836	0,836
Arranjos Burocráticos Impessoais	0,754	0,739
Ajustamento à posição social	0,728	Excluído
Número de variáveis	17	9
%variância total explicada	53,89%	60,12%

Fonte: dados da pesquisa

De acordo as informações descritas na Tabela 11, os ajustes proporcionados pela análise fatorial exploratória resultaram na maioria dos casos em uma pequena redução do índice de confiabilidade dos construtos, o *Alfa de Cronbach*, que variou de 0,551 a 0,849.

No entanto, paralelamente a esse efeito, com a exclusão das variáveis com cargas fatoriais e comunalidades inferiores a 0,5 o percentual de variância total, que representa o quanto os fatores extraídos explicam o construto, teve-se um aumento significativo em todos os instrumentos aproximando-se do valor de 0,60% indicado por Hair et al. (2005).

Cabe destacar que os ajustes realizados nas escalas utilizadas visam atender à pressupostos estatísticos para o prosseguimento desse trabalho na tentativa de dar robustez as análises que implicam na interdependência entre construtos.

4.1.3.6 Associação entre os valores da economia solidária, o comprometimento e o entrincheiramento organizacional

Posteriormente a validação da confiabilidade das escalas de valores da economia solidária, comprometimento e entrincheiramento organizacional para maximização do poder de explicação das variáveis por meio da análise fatorial exploratória procedeu-se ao teste de associação entre seus construtos e fatores por meio do coeficiente de correlação de *Pearson* (r). Com essa

Segundo Filho e Silva Junior (2009), o coeficiente de *Pearson* (r) é uma das formas de medir o grau de associação linear entre variáveis mantém variância compartilhada, ou seja, a

suposição é de que o aumento ou decréscimo de uma unidade na variável “X” gera o mesmo impacto em “Y” que pode variar de -1 a +1. Contudo, para que esse teste seja possível é preciso atender algumas suposições, identificar a presença de *outliers* que podem comprometer as estimativas encontradas e averiguar a distribuição normal dos dados.

Visando atender a esses pressupostos utilizou-se o recurso gráfico de *Boxplot* do SPSS de intervalo interquartil para identificação dos casos discrepantes resultando na exclusão de quatro casos restando uma amostra de 353 respondentes. Já a hipótese nula H0 de distribuição normal dos dados não foi rejeitada visto que o teste de normalidade de *Shapiro-Wilk* resultou em um *p* valor maior que 0,05 ($p = 0,602$) viabilizando o teste de correlação.

Para interpretação do coeficiente (*r*) de *Pearson* seguiu-se as orientações de Lopes et al. (2008) de que variações entre - 0,75 a -1 são classificadas como relações fortes e negativas; entre -0,75 a -0,25, moderadas e negativas; -0,25 a 0, negativas e fracas; de 0 a +0,25, fracas e positivas; de +0,25 a +0,75, moderadas e positivas; e, de +0,75 a +1, fortes e positivas. Os resultados da associação entre os construtos e suas dimensões são descritos na Tabela 12.

Tabela 12 - Matriz de correlações de Pearson

Matriz		Significância							
		Val	V_QVId	V_CidSol	V_Aut	Compr	E_LA	E_AB	Entrin
Correlações	Val	1.000	,000	,000	,000	,000	,000	,958	,003
	V_IdQV	,490**	1.000	,028	,000	,000	,077	,769	,243
	V_CidSol	,826**	,117*	1.000	,000	,000	,000	,273	,000
	V_Aut	,684**	,272**	,258**	1.000	,000	,468	,095	,880
	Compr	,479**	,547**	,215**	,401**	1.000	,177	,942	,340
	E_LA	-,221**	-,094	-,260**	-,039	-,072	1.000	,000	,000
	E_AB	,003	,016	-,059	,089	,004	,509**	1.000	,000
	Entrin	-,160**	-,062	-,213**	,008	-,051	,936**	,779**	1.000

Correlações significativas ($p < 0,05$); altamente significativas ($p < 0,001$)

Fonte: dados da pesquisa

Constata-se na Tabela 12 que existe uma correlação altamente significativa ($p < 0,001$) e associação moderada e positiva ($r = 0,479$) entre os valores da economia solidária de uma forma geral e o comprometimento organizacional indicando que a vivência desses valores tende a gerar um impacto positivo no comprometimento com o empreendimento.

O valor qualidade de vida e identificação obteve uma associação moderada e positiva ($r = 0,547$) com o comprometimento organizacional, o que já era esperado visto que há uma

proximidade do conteúdo das variáveis que mensuram esses construtos principalmente na manifestação do sentimento de pertença. Contudo, as demais variáveis pertencentes ao valor qualidade de vida e identificação indicaram que a satisfação e realização com o desempenho do próprio trabalho favorecem um vínculo afetivo do trabalhador com o empreendimento.

Para o campo de estudos da economia solidária, esse resultado corrobora com o que defendem Loch, Amorin e Schmidt (2008) de que apesar de todas as limitações, a economia solidária carrega em si a possibilidade do resgate da humanização do trabalho por meio da participação e autonomia do trabalhador. Nesse sentido, é justamente a ressignificação das relações de trabalho geradora de qualidade de vida que promove o comprometimento dos trabalhadores.

O valor da autogestão ($r = 0,401$) também indicou uma associação moderada e positiva com o comprometimento organizacional, porém, com menor intensidade que o primeiro. Esse resultado chama a atenção, visto que a autogestão está diretamente relacionada ao protagonismo dos trabalhadores nos processos decisórios e na elaboração dos objetivos organizacionais.

Apesar disso, parece correto afirmar que a inseparabilidade entre trabalho e gestão sem distinção de cargos ou funções propostas pela economia solidária podem contribuir positivamente para o comprometimento nos empreendimentos. Outra possibilidade para essa relação encontra-se em Hellwig e Carrion (2007) no sentido de que os pressupostos participativos e igualitários da autogestão da economia solidária podem ocasionar uma cobrança mútua por comprometimento entre os colegas de trabalho dado que os resultados são compartilhados coletivamente.

Neto e Valéry (2010) apontam em uma direção complementar, ao avaliarem o nível de cooperação existente em um empreendimento econômico solidário constataram que o compartilhamento de informações e o envolvimento dos associados nas tomadas de decisão tendem a melhorar o nível de comprometimento dos mesmos. Já Maciel e Camargo (2011), por exemplo, realizaram um estudo com trabalhadores do setor de serviços testando a hipótese de que o comprometimento afetivo influencia positivamente no grau de cooperação do indivíduo no trabalho na qual não obteve resultados significativos, isso porque além do coeficiente ter dado baixo (0,136) o *p-value* foi acima de 0,05 não sustentando a existência de relação entre as variáveis.

Essa divergência de resultados pode ter origem nas diferenças do conceito de cooperação dentro das empresas heterogestionárias nas quais há uma relação de

assalariamento e nos empreendimentos, em que a responsabilidade pela remuneração do trabalho é compromisso de todos.

Já a cidadania e solidariedade apesar de revelar uma associação mais fraca ($r = 0,215$) que as anteriores, possuem igualmente uma relação positiva com o comprometimento, indicando que quanto mais prevalece o sentimento de pertença comunitária e reconhecimento de direitos e deveres para com o coletivo mais se fortalece o vínculo afetivo com o empreendimento.

Esse é um indicativo importante para os empreendimentos econômicos solidários visto que comprova a importância do envolvimento social e político dos trabalhadores dessas organizações para o comprometimento organizacional. Por outro lado, com base nos dados encontrados na amostra pesquisada, resulta em um alerta. Apesar de mais de 50% dos respondentes terem indicado participar de movimentos sociais ou grupos, o nível de cidadania foi baixo ou médio o que pode significar que essa participação não tem resultado em uma consciência social e política.

Em suma, os resultados indicaram que a satisfação e realização com o desempenho do próprio trabalho repercutem mais intensamente no comprometimento do trabalhador no empreendimento econômico solidário do que assumir os processos decisórios da gestão ou a participação em movimentos sociais. Tais resultados sugerem alguns apontamentos importantes:

a) Teoricamente, as variáveis que formam o valor qualidade de vida e identificação possuem conteúdo muito próximo àquelas que mensuram o comprometimento organizacional, podendo gerar sobreposição;

b) Comprometer-se com o empreendimento econômico solidário pela realização e satisfação com o desempenho do trabalho de forma individual em detrimento da autogestão, cidadania e solidariedade pode fragilizar a dimensão social, política e até econômica dessas organizações;

c) A busca pela geração de renda explicada como motivação para o desinteresse pela autogestão mencionado por Singer (2002) ou a falta de identificação com a mesma defendida por Faria (2006) pode não ser a única razão pela qual as práticas autogestionárias não se concretizam. O sentimento de bem estar e satisfação com o próprio trabalho pode ser suficiente para delegar a outrem as demais responsabilidades;

d) Cabe investigar se diferentes motivações para trabalhar no empreendimento econômico solidário, como: única fonte de renda, renda complementar ou bem estar podem

afetar a intensidade da associação dos valores de autogestão, cidadania e solidariedade com o comprometimento.

No que diz respeito à relação geral entre os valores da economia solidária e o entrincheiramento organizacional os resultados indicaram uma correlação altamente significativa ($p < 0,001$) e associação fraca e negativa ($r = -0,160$). Contudo, quando analisadas as relações entre as dimensões desses construtos constatou-se uma associação moderada e negativa ($r = -0,260$) apenas em relação à cidadania e solidariedade versus limitação de alternativas, mesmo com níveis baixos e médios, não ocorrendo o mesmo com os arranjos burocráticos pessoais.

Nesse caso, o aumento dos valores de cidadania e solidariedade ocasiona uma redução na dimensão de limitação de alternativas do entrincheiramento e vice-versa indicando que a permanência dos indivíduos no empreendimento motivada pela falta de alternativas pode impactar negativamente no entendimento dos direitos e deveres que esse tem para com sua comunidade inclusive sobre no âmbito de participação política.

Assim, confirmada a associação entre os valores da economia solidária e os vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional após a análise da correlação entre suas dimensões, utilizou-se dos resultados obtidos como critérios para proceder à análise de agrupamentos ou *Clusters* a fim de identificar o perfil de diferentes combinações entre os respondentes. Segundo Hair et al. (2005) a análise de agrupamentos é uma técnica multivariada que tem por objetivo agregar objetos ou indivíduos com base em características internas homogêneas em relação a outros grupos por meio de algum critério predeterminado e variáveis relevantes.

Para esse estudo optou-se pela determinação de agrupamentos por meio de procedimento hierárquico e aglomerativo no qual cada objeto ou observação mais próximo é associado a outros semelhantes, com similaridade determinada pela medida de distância euclidiana condizente com o método de agrupamento *Ward* fundamentado na soma entre os quadrados.

Os parâmetros utilizados para particionar a amostra e proceder à análise de *Cluster* foram: amostra 1) respondentes com alto nível de comprometimento organizacional ($n=274$) e amostra 2) respondentes com alto nível de entrincheiramento organizacional ($n=40$). Já o critério de processamento dos agrupamentos foram as dimensões encontradas na associação significativa entre os construtos na correlação de *Pearson*. Para a primeira amostra foram consideradas as três dimensões dos valores da economia solidária e o comprometimento organizacional já para a segunda amostra considerou-se a dimensão cidadania e solidariedade

e a limitação de alternativas, única que apresentou correlação significativa dentre as dimensões do entrincheiramento organizacional.

Após o processamento dos dados, o gráfico dos passos de agrupamento, dendograma e distribuição das observações indicou a formação de cinco *clusters* para a amostra de respondentes com alto nível de comprometimento organizacional e dois *clusters* para aqueles com alto nível de entrincheiramento organizacional. Na sequência, depois de identificados os respondentes pertencentes a cada grupo procedeu-se a análise descritiva das médias não só das dimensões de critério para o agrupamento, mas também das demais com a finalidade de determinar o perfil de cada um conforme apresentado na Tabela 13.

Tabela 13 - Agrupamento por altos níveis de comprometimento e entrincheiramento organizacional

Amostra 1 – alto nível de comprometimento organizacional							
Clusters	Compr	V_QVId	V_CidSol	V_Aut	E_LA	E_AB	
Cluster 1	\bar{x}	5,61	5,82	1,66	5,08	3,06	3,04
	σ	,44	,25	,54	,84	1,68	1,53
Cluster 2	\bar{x}	5,68	5,76	4,86	5,81	2,54	3,38
	σ	,39	,37	,47	,27	1,15	1,56
Cluster 3	\bar{x}	5,70	5,76	5,16	4,39	2,18	2,70
	σ	,33	,46	,57	,37	1,30	1,44
Cluster 4	\bar{x}	5,71	5,77	3,30	5,63	2,75	3,47
	σ	,36	,36	,44	,44	1,36	1,27
Cluster 5	\bar{x}	5,44	5,68	3,19	3,44	2,85	2,91
	σ	,40	,39	,56	,74	1,26	1,69

Fonte: dados da pesquisa

Conforme a descrição das médias de cada fator contidas na Tabela 13, dentre a amostra 1 de respondentes, aqueles que integram o *Cluster 1* apresentam conjuntamente com o alto nível de comprometimento organizacional, altos níveis de valores da economia solidária nas dimensões de qualidade de vida e identificação (\bar{x} = 5,82) e autogestão (\bar{x} = 5,08) mantendo, no entanto, baixo nível de identificação com cidadania e solidariedade (\bar{x} = 1,66) bem como níveis médios nas dimensões limitação de alternativas (\bar{x} = 3,06) e arranjos burocráticos impessoais (\bar{x} = 3,04). Esses indicativos apontam para um grupo de respondentes que mesmo mantendo-se comprometidos com o empreendimento do qual fazem parte

podem não manter uma ação participativa nas comunidades que integram abstendo-se de questões políticas que interferem nesse cotidiano.

Além disso, esse foi o único *Cluster* da amostra 1 que apresentou um nível médio de limitação de alternativas, corroborando com a associação moderada e negativa entre essa dimensão e a de cidadania e solidariedade encontrada na correlação de *Pearson*. No que tange a caracterização do perfil dos respondentes desse *Cluster*, destaca-se que 76,4% são mulheres, 47,3% possuem idade entre 40 e 60 anos, 41,8% são casados, 38,2% possuem ensino fundamental incompleto, 41,8% estão há menos de um ano no empreendimento e 83,6% não participam de movimento sociais ou outros grupos.

O agrupamento resultante no *Cluster 2* é formado por respondentes que apresentaram o maior nível na dimensão autogestão ($\bar{x}= 5,81$) dos valores da economia solidária em relação aos demais *Clusters*, sendo também o único a manter níveis altos nas dimensões qualidade de vida e identidade ($\bar{x}= 5,76$) e cidadania e solidariedade ($\bar{x}= 4,86$), seguido de níveis médios nas dimensões arranjos burocráticos impessoais ($\bar{x}= 3,38$) e limitação de alternativas ($\bar{x}= 2,54$).

Esses resultados parecem evidenciar um grupo de respondentes com alto nível de comprometimento organizacional conjuntamente com a prática da autogestão pela qual assumem coletivamente os processos de trabalho em igualdade de participação nas decisões pertinentes às atividades do empreendimento. Dos respondentes que compõem esse *Cluster*, destaca-se que 75,4% são mulheres, 52,3% possuem idade entre 40 e 60 anos, 61,5% são casados, 23,1% possuem ensino fundamental incompleto, 40% está há mais de 10 anos no empreendimento e 69,2% participam de movimento sociais ou outros grupos.

No *Cluster 3* agruparam-se os respondentes que apresentaram altos níveis de valores da economia solidária nas dimensões qualidade de vida e identificação ($\bar{x}= 5,76$) e cidadania e solidariedade ($\bar{x}= 5,16$) porém um nível médio relacionado à autogestão ($\bar{x}= 4,39$). Por outro lado, esse foi o grupo que se mostrou com menores níveis de limitação de alternativas ($\bar{x}= 2,18$) e arranjos burocráticos impessoais ($\bar{x}= 2,70$). A análise desses dados sugere que os respondentes que compõem esse *Cluster* além de altamente comprometidos percebem o desempenho do próprio trabalho com satisfação e realização pessoal e se identificam com a forma de organização do trabalho bem como procuram participar ativamente da vida de suas comunidades.

Embora não sinalizem de forma incisiva a prática da autogestão também não manifestam permanecer no empreendimento devido a alta percepção de falta de alternativas ou perdas financeiras fora dele. Dos respondentes que caracterizam esse *Cluster*, 73,9% são mulheres, 76,1% possuem idade entre 40 e 60 anos, 50,5% são casados, 34,8% possuem

ensino médio, 32,6% está há mais de 10 anos no empreendimento e 63% participam de movimento sociais ou outros grupos.

A composição do *Cluster 4* aponta para um grupo de respondentes próximos aqueles do *Cluster 1*, com altos níveis de valores da economia solidária nas dimensões de qualidade de vida e identificação ($\bar{x}= 5,77$) e autogestão ($\bar{x}= 5,63$) contudo, com um nível médio de cidadania e solidariedade ($\bar{x}= 3,30$) seguido igualmente de níveis médios de arranjos burocráticos impessoais ($\bar{x}= 3,47$) e limitação de alternativas ($\bar{x}= 2,75$).

Tais resultados podem indicar que esse grupo é formado por respondentes que percebem no desempenho do trabalho uma fonte de satisfação e realização pessoal bem como aderem às práticas de autogestão ainda que seja o grupo com maior percepção de perdas financeiras e benefícios em caso de saída do empreendimento e com limitada participação na comunidade local. Sobre a caracterização do perfil dos respondentes, 78,3% são mulheres, 52,3% possuem idade entre 40 e 60 anos, 50,7% são casados, 23,2% possuem ensino médio, 34,8% está há mais de 10 anos no empreendimento e 53,6% não participam de movimentos sociais ou outros grupos.

O *Cluster 5*, último resultante da análise de agrupamentos que teve por critério respondentes com alto nível de comprometimento, mostrou-se igualmente com alto nível de valores da economia solidária na dimensão qualidade de vida e identificação ($\bar{x}= 5,68$) porém distinto dos demais no que tange ao nível médio tanto de autogestão ($\bar{x}= 3,44$) quanto de cidadania e solidariedade ($\bar{x}= 3,19$).

A obtenção desses dados indica um grupo de respondentes que tende a se destacar pelo sentimento de satisfação e realização pessoal com o desempenho do trabalho executado em detrimento das práticas autogestionárias e participação na comunidade local. Quanto ao do perfil desses integrantes, 79,5% são mulheres, 48,7% possuem idade entre 40 e 60 anos, 48,7% são casados, 35,9% possuem ensino médio, 48,7% está há mais de 10 anos no empreendimento e 52,2% não participam de movimentos sociais ou outros grupos.

Em suma, pode-se afirmar em relação a amostra 1, que em todos os *Clusters* formados por respondentes com alto nível de comprometimento organizacional, a dimensão qualidade de vida e identificação da economia solidária apresentou igualmente níveis altos, o que corrobora com os indicativos da correlação de *Pearson* de que esses fatores estão associados de forma moderada e positiva. Por outro lado, os níveis da dimensão cidadania e solidariedade foram os que mais oscilaram, mostrando-se inferiores especialmente nos *Clusters 1, 4 e 5* nos quais, pelo perfil geral, mais de 50% dos respondentes não participam de movimentos sociais e outros grupos. Cabe ainda destacar que, os altos níveis de comprometimento organizacional

dos cinco agrupamentos não implicaram necessariamente em altos níveis de entrincheiramento.

No que diz respeito aos agrupamentos resultantes da amostra 2, respondentes com altos níveis de entrincheiramento, foram identificados dois agrupamentos conforme os dados descritos na Tabela 14.

Tabela 14 - Agrupamento por altos níveis de entrincheiramento organizacional

Amostra 2 – alto nível de entrincheiramento organizacional							
Clusters		Compr	V_QVId	V_CidSol	V_Aut	E_LA	E_ABI
Cluster 1	\bar{x}	5,18	5,58	1,42	4,28	5,25	4,10
	σ	1,00	,48	,55	1,41	,56	1,63
Cluster 2	\bar{x}	5,46	5,64	3,76	5,03	5,03	4,53
	σ	,59	,53	,74	,88	,32	,95

Fonte: dados da pesquisa

O *Cluster 1* apresenta altos níveis de valores da economia solidária de qualidade de vida e identificação (\bar{x} = 5,58) e um nível médio de autogestão (\bar{x} = 4,28) porém, com baixo nível de cidadania e solidariedade (\bar{x} = 1,42). Tais resultados sugerem que os respondentes que formam esse grupo permanecem nos empreendimentos motivados tanto pela realização e satisfação com o desempenho do trabalho e forma de organização quanto pelo alto custo associado à sua saída principalmente no que tange à limitação de alternativas.

No entanto quando observado o baixo nível de cidadania e solidariedade demonstrado pelo grupo corrobora-se mais uma vez com a associação moderada e negativa apontada pela correlação de *Pearson* de que quanto mais os membros do empreendimento motivam-se pela falta de alternativas menos se envolvem enquanto cidadãos com a comunidade local o que, nesse caso, não afetou o comprometimento (\bar{x} = 5,18).

Sobre o do perfil desses respondentes, 89,5% são mulheres, 52,6% possuem idade entre 40 e 60 anos, 42,1% são solteiros, 57,9% possuem ensino fundamental incompleto, 31,6% está há menos de 1 ano e igual percentual há mais de 10 anos no empreendimento e 84,2% não participam de movimentos sociais ou outros grupos.

No *Cluster 2* agruparam-se os respondentes que apresentaram, assim como o anterior, alto nível de qualidade de vida e identificação (\bar{x} = 5,64) porém, um nível médio de cidadania e solidariedade (\bar{x} = 3,76) e um nível alto de autogestão (\bar{x} = 5,03). Esses dados podem indicar um grupo formado por respondentes que se sentem realizados e satisfeitos com o trabalho que

executam bem como a forma como se organizam por meio da gestão coletiva, demonstrando mais interesse que os integrantes do *Cluster 1* na atuação local da comunidade em que estão inseridos.

Dos respondentes que caracterizam o *Cluster 2*, 76,2% são mulheres, 52,4% possuem idade entre 40 e 60 anos, 52,4% são casados, 42,9% possuem ensino fundamental incompleto, 38,1% está há mais de 10 anos no empreendimento e 57,1% não participam de movimentos sociais ou outros grupos.

A síntese dos dados obtidos por meio dos agrupamentos resultantes da amostra 2, confirma a associação moderada e negativa encontrada na correlação de *Pearson*, entre a dimensão cidadania e solidariedade e limitação de alternativas, visto que tanto no *Cluster 1* quanto no 2 o primeiro fator foi o que apresentou as menores médias dentro não ocorrendo o mesmo com as dimensões qualidade de vida e identificação e autogestão. Uma das peculiaridades encontradas no perfil dos respondentes da amostra 2 em relação a 1, é que embora o critério tenha sido selecionar respondentes com alto nível de entrincheiramento organizacional, nos dois *Clusters* contou-se paralelamente com altos níveis de comprometimento organizacional.

Esses achados sinalizam para um comportamento concomitante, ou seja, as motivações de permanência no empreendimento podem ser explicadas tanto pela identificação com os valores da organização quanto pelo custo associado à saída, especialmente pela falta de alternativas e, posterior, perdas financeiras. Embora os respondentes pertencentes à esses *Clusters* representem apenas 11% do total de respondentes, esse tipo de comportamento corrobora com o defendido por Rodrigues (2011) de que o entrincheiramento não é necessariamente um vínculo negativo e que pode configurar juntamente com o comprometimento de um trabalhador com sua organização.

Apesar disso, parece permanecer uma lacuna teórica no que diz respeito ao papel do entrincheiramento, especificamente nesse caso a limitação de alternativas, como um mecanismo de retenção dos trabalhadores pela organização, visto que nos empreendimentos econômicos solidários não pretende-se uma relação hierárquica de funções nas quais alguns decidem quem permanece ou não. Esse pode ser um indicativo de que para o contexto das organizações de economia solidária, a limitação de alternativas pode ser vista como um alto custo de saída associado ao desvincular-se de uma forma organizativa baseada na autogestão pela prática compartilhada e igualitária nas decisões coletivas nas quais se busca a qualidade de vida entendida numa perspectiva não somente econômica, mas social.

Concluída a fase quantitativa do presente estudo, norteada pelos objetivos específicos de identificar os valores atribuídos à economia solidária por seus trabalhadores, identificar os

vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional e analisar sua relação com os valores da economia solidária, na próxima seção desenvolve-se a partir dos resultados obtidos com a análise *Cluster*, a fase qualitativa da pesquisa.

4.2 FASE II – ABORDAGEM QUALITATIVA

Com o propósito de analisar a configuração dos vínculos sociais a partir dos diferentes agrupamentos gerados pela relação entre os valores atribuídos à economia solidária e o comprometimento e entrincheiramento organizacional, nessa seção são apresentados e discutidos os resultados da fase qualitativa da pesquisa operacionalizada por meio de entrevistas semiestruturadas. A apresentação e discussão dos resultados dessa fase qualitativa serão apresentadas em duas subseções, a saber, análise da configuração dos vínculos sociais e síntese do mapeamento da composição e tipologia desses vínculos.

4.2.1 Análise das configurações dos vínculos sociais

Cabe resgatar, que os sujeitos entrevistados nessa etapa foram selecionados a partir dos resultados obtidos na fase quantitativa da análise de *Cluster* e são pertencentes a três grupos especificamente. Os dois primeiros agrupamentos são caracterizados por respondentes com alto nível de comprometimento organizacional, a saber, o *Cluster 2 (A)* no qual destaca-se a autogestão com médio nível de entrincheiramento e *Cluster 4 (B)* marcado pela dimensão identificação e qualidade de vida e médio nível de entrincheiramento.

Já do terceiro grupo, caracterizado por respondentes com alto nível de entrincheiramento organizacional, foram entrevistados respondentes pertencentes ao *Cluster 2 (C)*, que apesar de manter alto nível de limitação de alternativas, obteve alto nível na dimensão qualidade de vida e identificação e comprometimento organizacional

Estabelecidos os critérios para a operacionalização da fase qualitativa, foi entrevistado um total de doze respondentes pertencentes aos *Clusters A, B e C*. Para a descrição dos resultados e posteriores análises identificou-se os participantes como E1, E2, E3 e assim sucessivamente até E10. A caracterização do perfil dos entrevistados é descrita na Tabela 15.

Tabela 15 - Caracterização do perfil dos entrevistados

<i>Cluster</i>	Entrevistado	Gênero	Idade	Escolaridade	Tipo de Empreendimento	Tempo de atuação
Cluster A Alto nível de comprometimento e autogestão, médio nível de entrincheiramento.	E1	Feminino	41 anos	Ensino Superior	Associação	2anos e 6 meses
	E2	Feminino	41 anos	Ensino Médio	Cooperativa	3 anos
	E3	Feminino	56 anos	Ensino Médio	Associação	3 anos
	E4	Masculino	40 anos	Ensino Fund. Incomp.	Cooperativa	8 anos
Cluster B Alto nível de comprometimento e qualidade de vida e identificação, médio nível de entrincheiramento.	E5	Feminino	54 anos	Ensino Fund. Incomp.	Cooperativa	10 anos
	E6	Feminino	56 anos	Ensino Fund. Incomp.	Cooperativa	10 anos
	E7	Feminino	59 anos	Ensino Fund. Incomp.	Grupo Informal	24 anos
	E8	Masculino	21 anos	Ensino Médio	Associação	3 anos
Cluster C Alto nível de entrincheiramento, qualidade de vida e identificação, alto nível de comprometimento.	E9	Feminino	35 anos	Ensino Médio	Associação	14 anos
	E10	Feminino	42 anos	Ensino Fundamental	Grupo Informal	6 anos
	E11	Feminino	54 anos	Ensino Fund. Incomp.	Cooperativa	10 anos
	E12	Feminino	61 anos	Ensino Fund. Incomp.	Grupo Informal	24 anos

Fonte: dados da pesquisa

Conforme a descrição ilustrada na Tabela 15, dos quatro entrevistados pertencentes ao *Cluster A*, três são mulheres, todos possuem idade acima de 41 anos e nível de escolaridade variado desde o ensino fundamental incompleto ao ensino superior, ademais, integram empreendimentos econômicos solidários organizados em associação ou em cooperativa nos quais atuam entre 2 a 8 anos.

O *Cluster B* também é formado por quatro entrevistados dos quais três são mulheres com idade entre 54 e 59 anos, com nível de escolaridade de ensino fundamental incompleto e um homem com idade de 21 anos com ensino médio. Nesse grupo, os entrevistados atuam em empreendimentos organizados como grupo informal, associação ou cooperativa num período entre 3 a 24 anos.

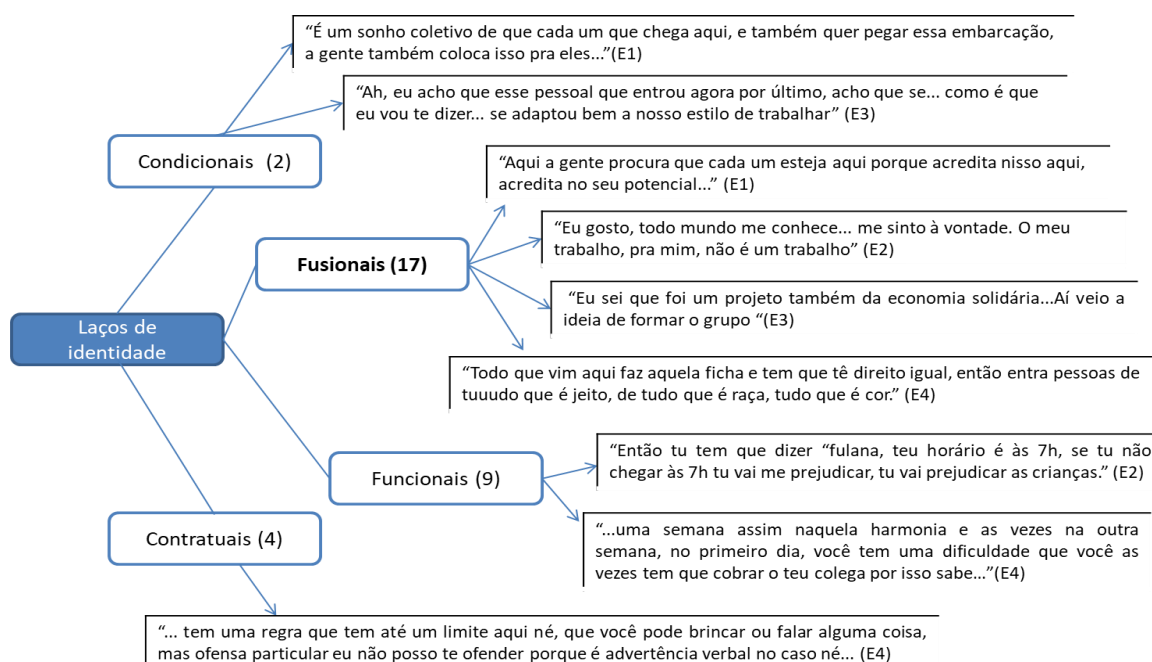
Por fim, os entrevistados do *Cluster C* são todas mulheres, com idade entre 35 e 61 anos, com nível de escolaridade de ensino fundamental incompleto ou médio, organizadas em grupo informal, associação ou cooperativa com tempo de participação entre 6 a 24 anos.

Seguindo os pressupostos da técnica de análise de conteúdo de Bardin (2010) por meio de categorias *a priori*, as entrevistas foram analisadas com base nas subcategorias que compõem os vínculos sociais sugeridas por Gaiger (2016), as quais são: laços de identidade, relações econômicas, princípios econômicos e solidariedade. Desse modo, após a pré-leitura das transcrições e posterior codificação do material, as unidades de registro foram enumeradas e agregadas por frequência de acordo com as respectivas subcategorias. Na sequência são apresentados os resultados obtidos nessa investigação.

4.2.1.1. Laços de identidade

No primeiro questionamento dirigido aos entrevistados buscou-se averiguar sobre a trajetória de participação no empreendimento bem como a percepção acerca dos vínculos estabelecidos com os demais membros. Os achados dessa questão relativos ao *Cluster A*, são ilustrados na Figura 15.

Figura 15 - Laços de identidade Cluster A



Fonte: dados da pesquisa

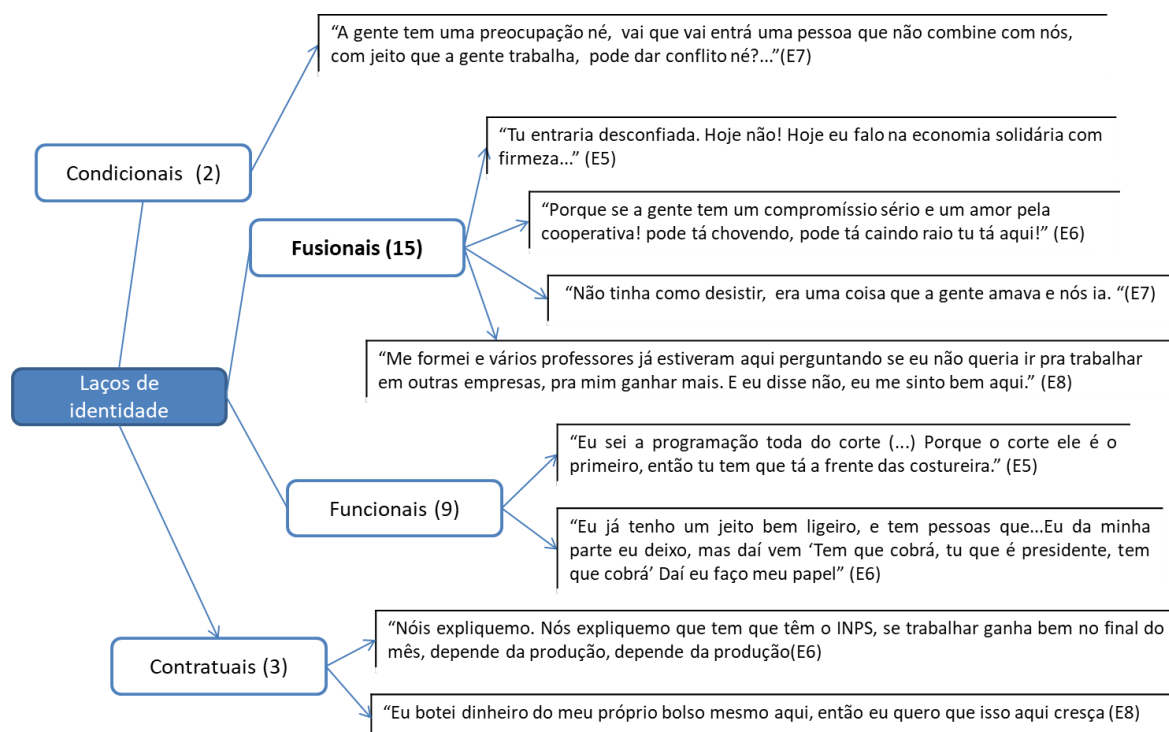
De acordo com as informações contidas na Figura 15, verifica-se que dentre os laços de identidade, o maior número de referências foi para os laços fusionais (17) mencionados por todos entrevistados. Segundo Gaiger (2016) esses laços identitários estão relacionados a um

sentimento de comunidade a partir de propósitos comuns dos que integram o grupo, compartilhamento de valores e crenças e abertura a novos membros. Tal característica é evidenciada nas falas dos entrevistados E1, E2 e E3 no que tange à forte identificação com o empreendimento no qual trabalham e a aceitação de novos membros conforme relata E4.

Contudo, apesar de menos incidente, é importante destacar que somado aos laços fusionais, a presença dos laços funcionais (9) em que cada um é reconhecido pelas funções complementares que desempenham e condicionais (2) nos quais a aceitação depende de condições prévias, podem indicar que mesmo os empreendimentos estando abertos a novos entrantes, não significa a inexistência de critérios para permanência. Esses são estabelecidos pelo próprio grupo, devido a responsabilidade coletiva dos membros para o alcance dos objetivos dessas organizações.

No *Cluster B* a configuração dos laços de identidade assemelha-se ao anterior no que tange a predominante frequência de registros associados aos laços fusionais, conforme é exibida na Figura 16.

Figura 16 - Laços de identidade Cluster B



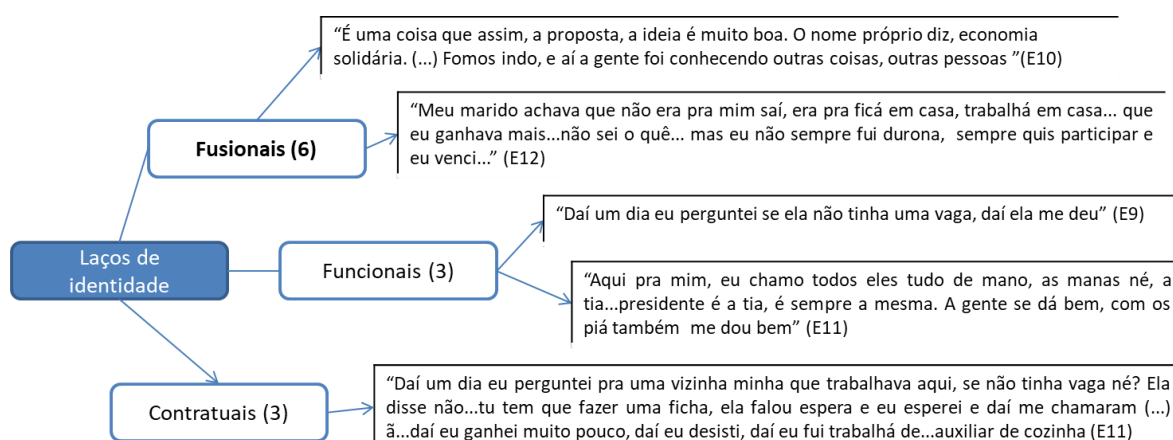
Fonte: dados da pesquisa

Segundo consta na Figura 16, dentre os laços de identidade mapeados no *Cluster B* os fusionais foram os de maior incidência nos relatos (15) evidenciando, assim como no *Cluster A*, uma forte identificação com o empreendimento o que corrobora com o defendido por Gaiger (2016) sobre esses laços estarem fundamentados em valores e crenças compartilhadas. Entretanto, há um ponto de dissemelhança em relação ao *Cluster* anterior no que tange ao direcionamento dado aos laços funcionais (9) e contratuais (3), isso porque os relatos de E6 e E8 não remetem à preocupação da complementaridade de funções e obrigações imbricadas na responsabilidade coletiva dos membros, mas atribuem a si próprios o poder de uma autoridade central (E6) ou a expectativa pessoal de retorno dos investimentos realizados (E8).

Essa peculiaridade apontada pelos respondentes do *Cluster B*, pode indicar que em alguns empreendimentos econômicos solidários apesar dos membros atenderem alguns pressupostos da autogestão, visto que esse *Cluster* obteve na fase quantitativa um nível alto nessa dimensão ($\bar{x}= 5,63$), ainda permanecem na prática comportamentos relacionados à lógica heterogestionária. Destaca-se que os empreendimentos econômicos solidários também visam resultados econômicos para remuneração dos trabalhadores, no entanto, para esse caso o que está em análise é sob qual prisma os entrevistados se pré-dispõem aos laços sociais.

Mapeada a configuração dos laços de identidade dos *Clusters A* e *B* dos quais os entrevistados foram selecionados por apresentarem alto nível de comprometimento organizacional, na sequência é exposto por meio da Figura 17, os resultados pertinentes ao *Cluster B*, composto por indivíduos que possuem alto nível de entrincheiramento organizacional.

Figura 17 - Laços de identidade Cluster C



Fonte: dados da pesquisa

Em conformidade com o ilustrado na Figura 17, constata-se que, no *Cluster B*, os laços de identidade que se destacaram nos relatos foram os fusionais (6) de acordo com as entrevistadas E10 e E12 no sentido de reforçarem a ideia de pertença ao empreendimento à medida que se identificaram com a forma de organização e os valores que a orientam bem como uma associação à expansão da socialidade, ou seja, abertura para novas relações sociais.

Contudo, ainda que com menor frequência, os laços funcionais (3) e contratuais (3) foram identificados na fala das entrevistadas E9 “(...) eu perguntei se ela não tinha uma vaga...” e E11 “(...) presidente é a tia, sempre a mesma” revelando uma configuração de laços sociais marcada pela lógica decorrente de organizações heterogestionárias nas quais prevalecem de um lado quem contrata e de outro quem é contratado para uma função, cujas relações interpessoais não necessariamente se constroem por identificação com a organização ou participação ativa em suas decisões.

Os resultados encontrados nesse *Cluster* parecem ilustrar brevemente a complexidade do conceito de comprometimento quanto de entrincheiramento organizacional frente as peculiaridades do campo de estudos da economia solidária. Isso porque dentre os respondentes desse agrupamento, na fase quantitativa, o comprometimento ($\bar{x}= 5,46$), as limitações de alternativas ($\bar{x}= 5,03$) e a autogestão ($\bar{x}= 5,03$) obtiveram altos níveis o que, teoricamente, com os resultados da análise das entrevistas parece deixar questionamentos.

Essa inquietação emerge quando o relato das entrevistadas contempla tanto laços de identidade fundamentados na adesão às convicções que regem a economia solidária (E10, E12) quanto em práticas opostas a essa (E9, E11) o que aponta a necessidade de um estudo mais aprofundado para tais casos.

Após o mapeamento de como se configuram os laços de identidade a partir dos relatos dos entrevistados integrantes dos *clusters A, B e C*, na sequência são apresentados os resultados das transcrições referentes as relações econômicas.

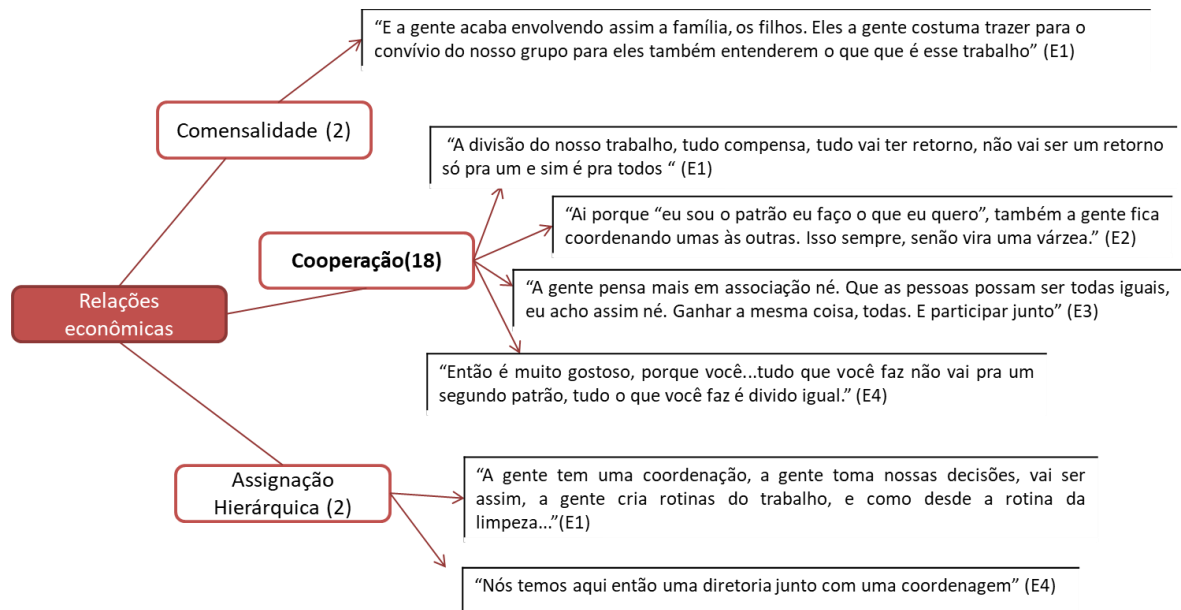
4.2.1.2 Relações econômicas

A segunda questão dirigida aos entrevistados teve por intuito identificar a percepção sobre quais os motivos que permeiam as relações interpessoais estabelecidas entre os membros do empreendimento e qual a importância de mantê-las. Nota-se na Figura 18, que a relação econômica mais frequentemente mencionada pelos entrevistados do *Cluster A* é a de cooperação (18) apontada por todos.

Gaiger (2016) esclarece que a cooperação advém de um sentimento de pertença no qual está claro os direitos e deveres de cada indivíduo em relação à coletividade com intenção

explícita de realizar determinadas atividades cujos benefícios serão de todos. Na transcrição dos relatos de E2 e E3 percebe-se a ênfase dada à manutenção de relações que motivem a responsabilidade e participação de cada um para um progresso positivo do empreendimento, o qual gerará benefícios que serão igualmente compartilhados conforme salientam E1 e E4.

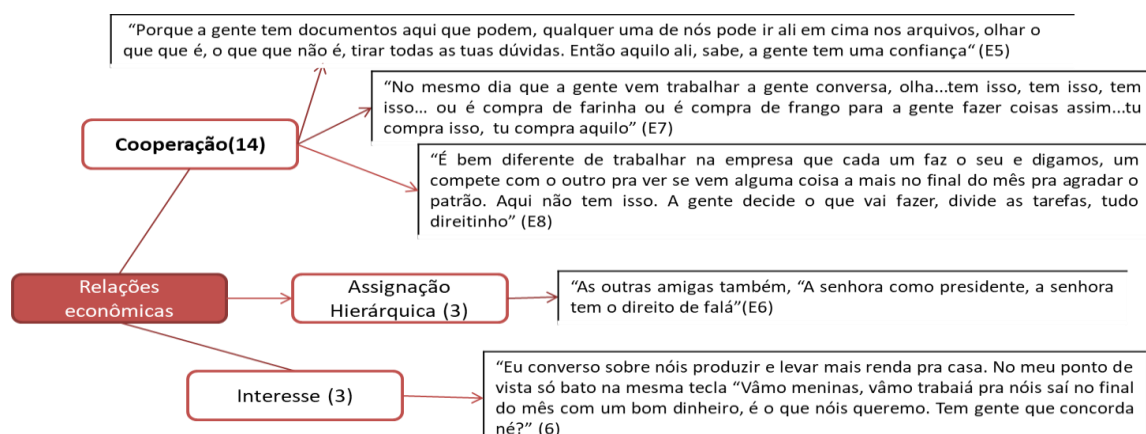
Figura 18 - Relações econômicas Cluster A



Fonte: dados da pesquisa

A relação de assiguação hierárquica foi identificada na fala de E1 e E4, que diante do questionamento proposto primeiro mencionaram como estão organizados no sentido de atribuição de funções revelando que parte das relações econômicas é pautada pela obrigação de papéis dispendo, entretanto, de um consentimento social já que é estabelecida em prol da coletividade. Os relatos dos entrevistados no *Cluster B* apresentaram uma configuração próxima a do anterior, com algumas diferenças conforme apresentada na Figura 19.

Figura 19 - Relações econômicas Cluster B



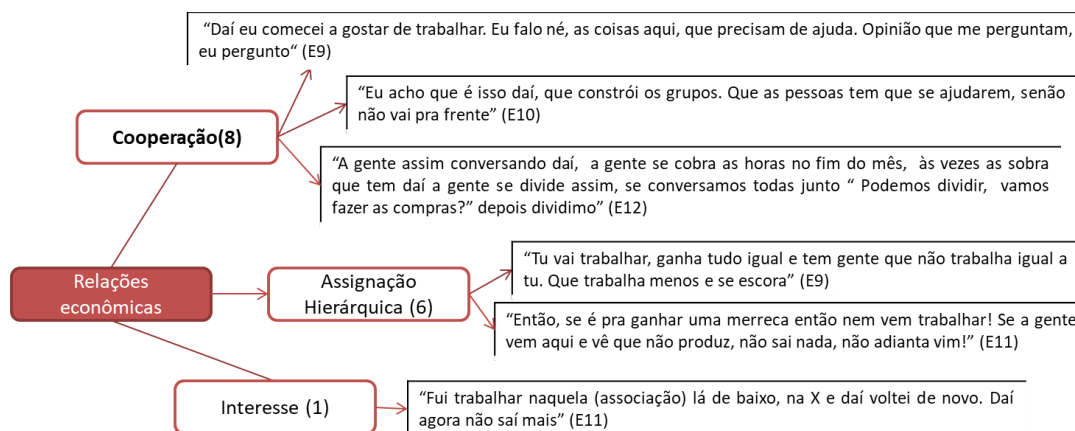
Fonte: dados da pesquisa

Nota-se na Figura 19, que a relação econômica mencionada com maior frequência pelos entrevistados do *Cluster B* foi a de cooperação (14), semelhante ao *Cluster* anterior. Porém, a ênfase do conteúdo dos relatos está associada à prática da transparência das ações apontada pela E5 e participação igualitária nas decisões cotidianas do empreendimento conforme indicam E7 e E8.

No que tange a essa subcategoria, os relatos de E6 distinguiram-se dos demais por relações econômicas pautadas exclusivamente por assigação hierárquica (3) com clara atribuição de papéis baseada em obrigações devido à função e interesse (3) pela motivação central estar associada ao ganho imediato. Esses indicativos corroboram com a configuração já descrita anteriormente, dos laços de identidade externados por E6, indicando que nem sempre as relações econômicas nos empreendimentos são motivadas pela cooperação.

No *Cluster C* composto pelos entrevistados que apresentaram alto nível de entrenchamento organizacional na fase quantitativa, as relações econômicas configuraram-se de acordo com o ilustrado na Figura 20.

Figura 20 - Relações econômicas Cluster C



Fonte: dados da pesquisa

Na Figura 20, observa-se que no *Cluster C*, a relação econômica de cooperação obteve maior frequência (8) se comparada às demais sendo explicitada pelos entrevistados E9, E10 e E12 os quais remetem à práticas de ajuda mútua e senso de corresponsabilidade nas decisões referentes aos processos de trabalho no empreendimento. Contudo, cabe destacar que essa foi uma questão na qual se obteve poucos registros devido a brevidade dos relatos. Por essa razão parece correto afirmar que a relação econômica de assiguação hierárquica identificada com uma frequência (6) muito próxima a anterior pode sinalizar, no caso de E6, para um conflito entre cooperar com os colegas e ter a necessidade de cobrar as obrigações de cada um.

Já no caso de E11, além de compreender as relações econômicas sob uma ótica reduzida à produção, explicita a relação de interesse imediato que estabelece com o empreendimento o que Gaiger (2016) denomina como laços guiados por fins próprios e mutáveis, calculativo, no qual não reside o interesse em manter o vínculo social.

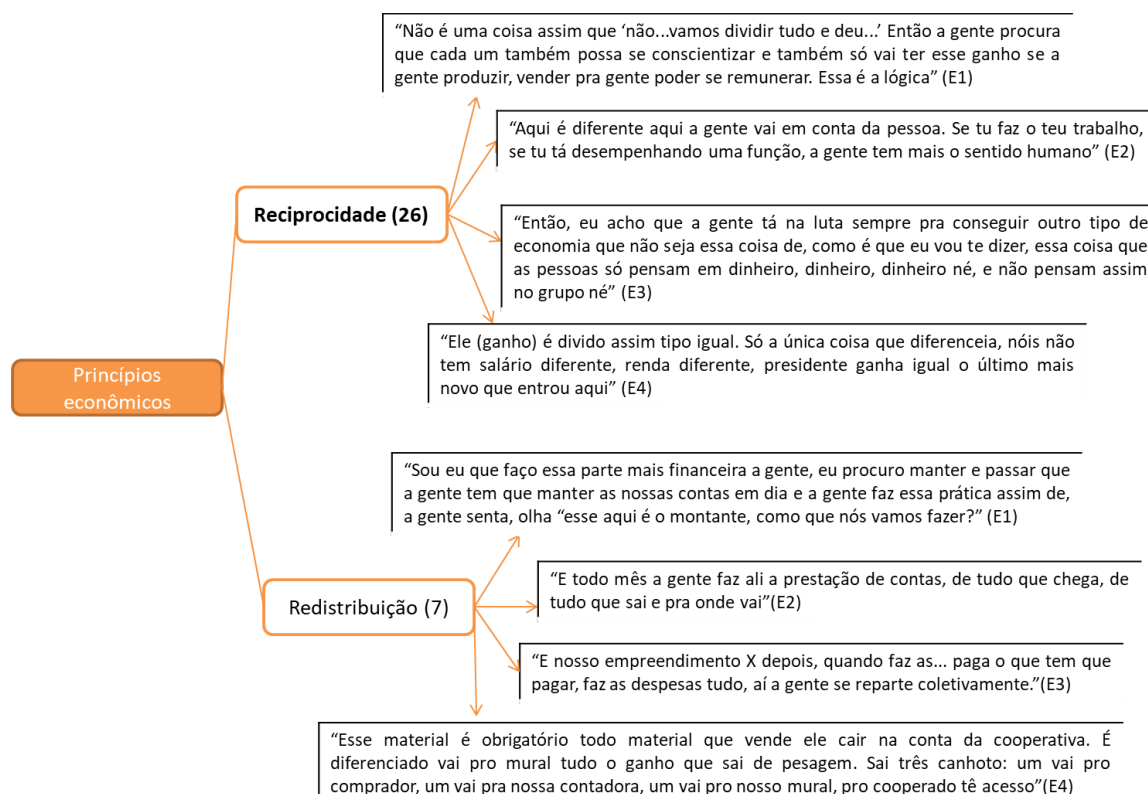
Após o mapeamento de como se configuram as relações econômicas a partir dos relatos de entrevistados pertencentes aos *clusters A, B e C*, na sequência são apresentados os resultados das transcrições referentes aos princípios econômicos.

4.2.1.3 Princípios econômicos

A terceira pergunta do roteiro de entrevista foi sobre os critérios e a forma como é gerida a divisão dos resultados das atividades desempenhadas ou das vendas entre os

membros do empreendimento e ainda qual a avaliação dos entrevistados a respeito. Na Figura 21 são descritos os achados decorrentes dessa questão no *Cluster A*.

Figura 21 - Princípios econômicos Cluster A



Fonte: dados da pesquisa

Os dados contidos na Figura 21 indicam que o princípio econômico mapeado com maior frequência entre os entrevistados do *Cluster A* é o de reciprocidade (26) que segundo Gaiger (2016) diz respeito a criação ou manutenção de vínculos sociais que geram compromissos voluntários de longo prazo baseado em relações simétricas, nas quais os ganhos não podem ser individualizados.

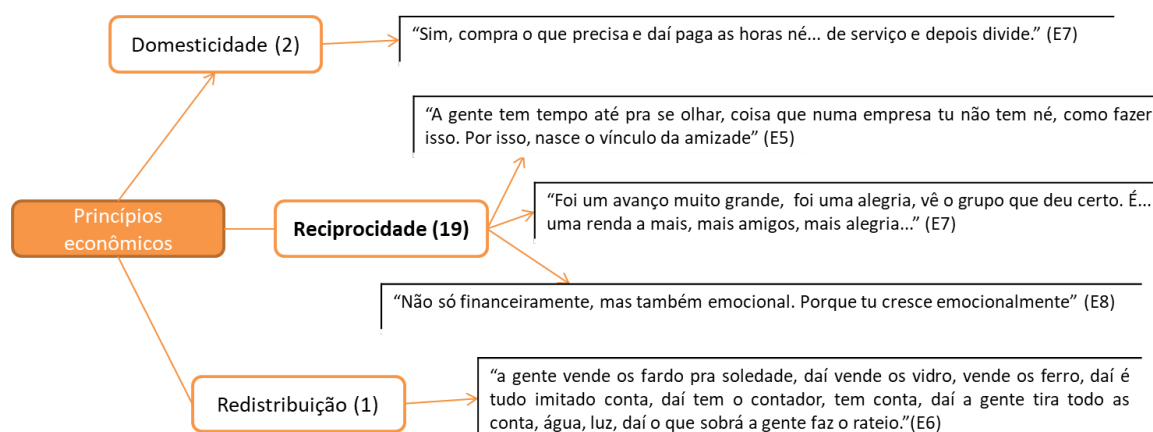
Nesse sentido, o relato de E1 exemplifica a prioridade da preocupação com o ganho coletivo em detrimento do individual, já E2 e E3 sinalizam para uma organização que produz não só valores de uso, mas também valores humanos ao passo que E4 relata a simetria das relações independente de cargo ou função.

Além da reciprocidade, somente o princípio econômico da redistribuição foi identificado nesse *Cluster*. Gaiger (2016) esclarece que a redistribuição é regida por regras que organizam a produção, quando em um contexto de reciprocidade é estabelecida de forma

igualitária pelo bem comum ou pode resultar em uma concentração de poder quando a obrigação converte-se em imposição e for desvinculante. No caso do *Cluster A*, verifica-se pelos registros de E1, E2, E3 e E4, que a distribuição está associada à organização e acompanhamento das vendas e resultados por todos os membros do empreendimento, ainda que algumas pessoas assumam essa função de forma mais específica a responsabilidade é executada a serviço da coletividade.

A configuração dos princípios econômicos mencionados pelos entrevistados do *Cluster B* resultou em algumas características distintas se comparadas à do anterior, conforme apresentada na Figura 22.

Figura 22 - Princípios econômicos do Cluster B



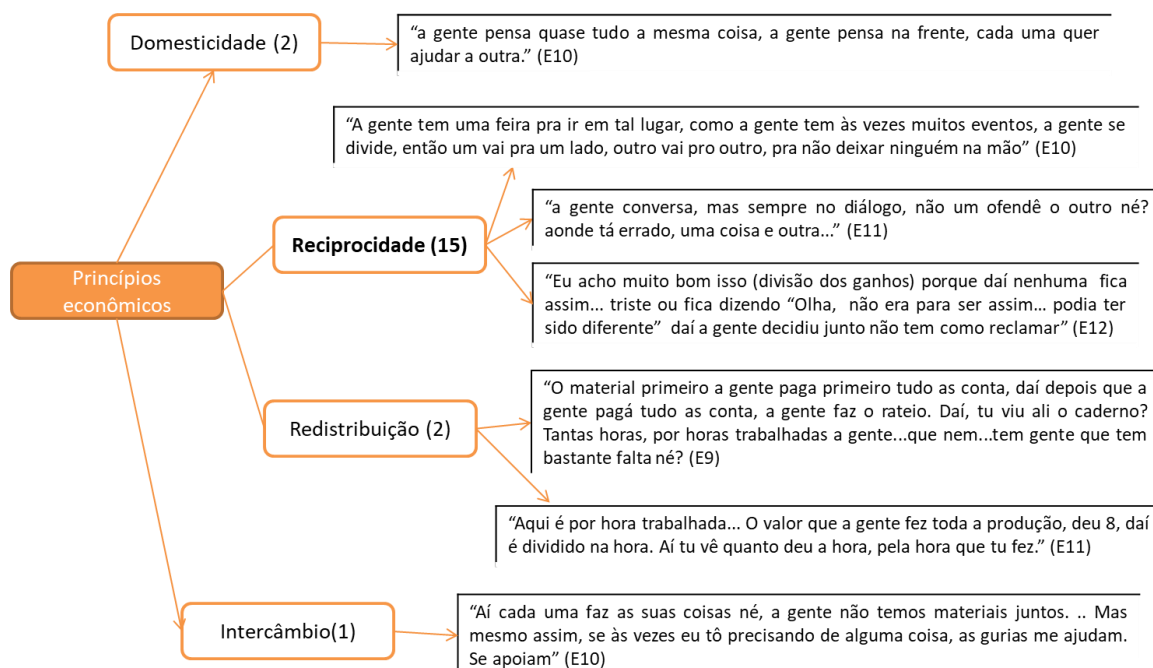
Fonte: dados da pesquisa

De acordo com as informações descritas na Figura 22, os relatos registrados no *Cluster B* evidenciam que o princípio econômico com maior incidência em relação aos demais foi, à semelhança do *Cluster A*, o da reciprocidade identificado na fala dos entrevistados E5, E7 e E8 no que tange ao sentimento pertença à uma organização que tem por finalidade o retorno financeiro na mesma proporção que oportuniza a vivência de valores humanos e o cultivo de vínculos sociais.

Ademais, foi mencionado o princípio de domesticidade (2) por E1 o qual é explicado por Gaiger (2016) como característico de grupos relativamente fechados, com regras de produção e consumo que implicam também na satisfação das necessidades de seus membros. Já o princípio de redistribuição foi comentado somente por E6, ao descrever a forma como é organizada a produção e o resultado das vendas que, nesse caso, é gerenciada de forma centralizada.

Por fim, o mapeamento dos princípios econômicos decorrente da fala dos entrevistados do *Cluster C* é apresentado na Figura 23.

Figura 23 - Princípios econômicos do Cluster C



Fonte: dados da pesquisa

Constatam-se na Figura 23, que no *Cluster C* foram identificados todos os princípios econômicos em estudo. Dentre esses, a reciprocidade mostrou-se como o mais frequente (15). Na fala de E10 relacionado ao bem estar coletivo em que o interesse individual cede lugar à preocupação com o grupo, E11 quando enfatiza a importância do diálogo frente aos desafios cotidianos e E12 no que diz respeito à garantia de relações simétricas que geram compromisso mútuo com as decisões tomadas e fortalecimento dos laços.

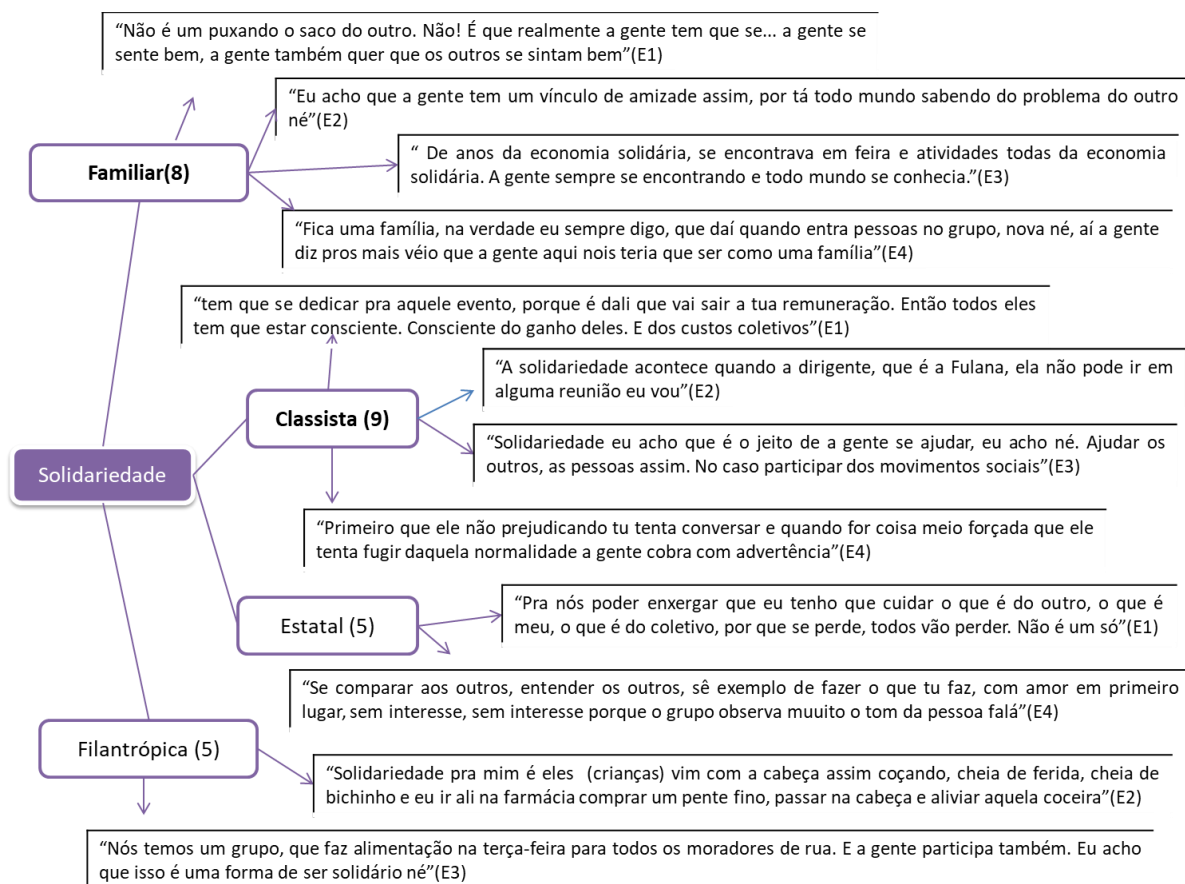
Por fim, a fala de E10 registrou tanto o princípio da domesticidade revelando uma identidade comum que pode fechar-se ou não a novos membros, quanto o de intercâmbio imerso socialmente pela complementaridade de interesses entre os membros, o que o distingue do interesse desvinculante.

Após o mapeamento de como se configuram os princípios econômicos a partir dos relatos de entrevistados pertencentes aos *clusters A, B e C*, na sequência são apresentados os resultados das transcrições referentes às formas de solidariedade.

4.2.1.4 Formas de solidariedade

Na última questão do roteiro de entrevista indagou-se sobre qual a compreensão do entrevistado acerca da solidariedade e se essa era vivenciada no empreendimento. Na Figura 24 são descritos os resultados encontrados entre os entrevistados do *Cluster A*.

Figura 24 - Formas de solidariedade do Cluster A



Fonte: dados da pesquisa

No mapeamento ilustrado na Figura 24, observa-se que as formas de solidariedade mais incidentes nos relatos foram a Classista (9) e Familiar (8). Gaiger (2016) afirma que a solidariedade comunitária e classista se origina do mundo do trabalho por meio de interesses comuns, identidades e embates baseada na confiança mútua. Essa foi a referência encontrada na resposta de E1 sobre o contexto de trabalho como propulsor da solidariedade, visto que tanto os ganhos quanto os custos são coletivos.

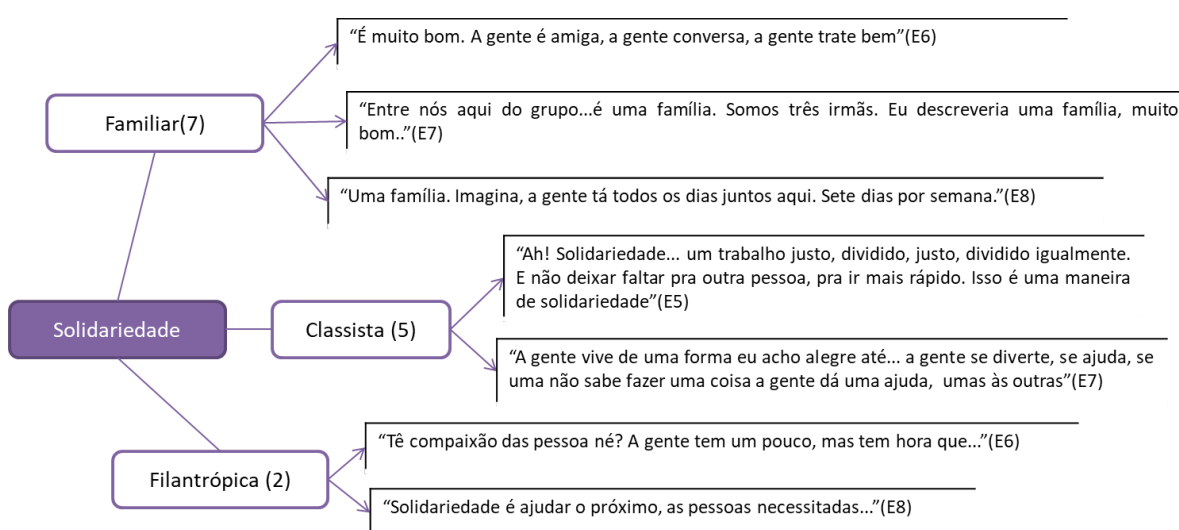
No trecho destacado da entrevista de E2 a solidariedade é entendida a partir do compartilhamento das responsabilidades e ajuda mútua. O relato de E3 aponta para a

participação em movimentos sociais, exemplo típico de transição da socialidade primária, relações mais fechadas, para a secundária com a expansão dos vínculos sociais. Já o entrevistado E4 situou a solidariedade como balizadora nas situações de trabalho que demandam alguma advertência.

Sobre a solidariedade familiar e comunitária Gaiger (2016) esclarece que é reconhecida pela partilha de valores, crenças e representações, elementares para a coesão social, imbuída de valores de mutualidade. Tal característica está presente na fala de E1 e E2 quando ponderam sobre a vivência da solidariedade alicerçada no cuidado para com os membros do empreendimento ou pelo E4 na qual fica nítida a conversão de estranhos em familiares no decorrer da vivência grupal. Já o registro do E3 evidencia uma solidariedade resultante da pertença a um grupo, os movimentos sociais, no qual se partilham valores e crenças.

Por fim as formas de solidariedade estatal presente no relato de E1 e E4 e filantrópica citada por E2 e E3 foram registradas com menor frequência (5). A primeira é definida por Gaiger (2016) como propulsora do serviço à coletividade, bem comum e interesse público quando situada em um regime democrático, já a segunda diz respeito à compreensão humanitária de compromisso com indivíduos em situação de emergência. No *Cluster B* foram igualmente identificadas nos relatos as formas de solidariedade familiar, classista e filantrópica com exceção da estatal de acordo com o retratado na Figura 25.

Figura 25 - Formas de solidariedade do Cluster B

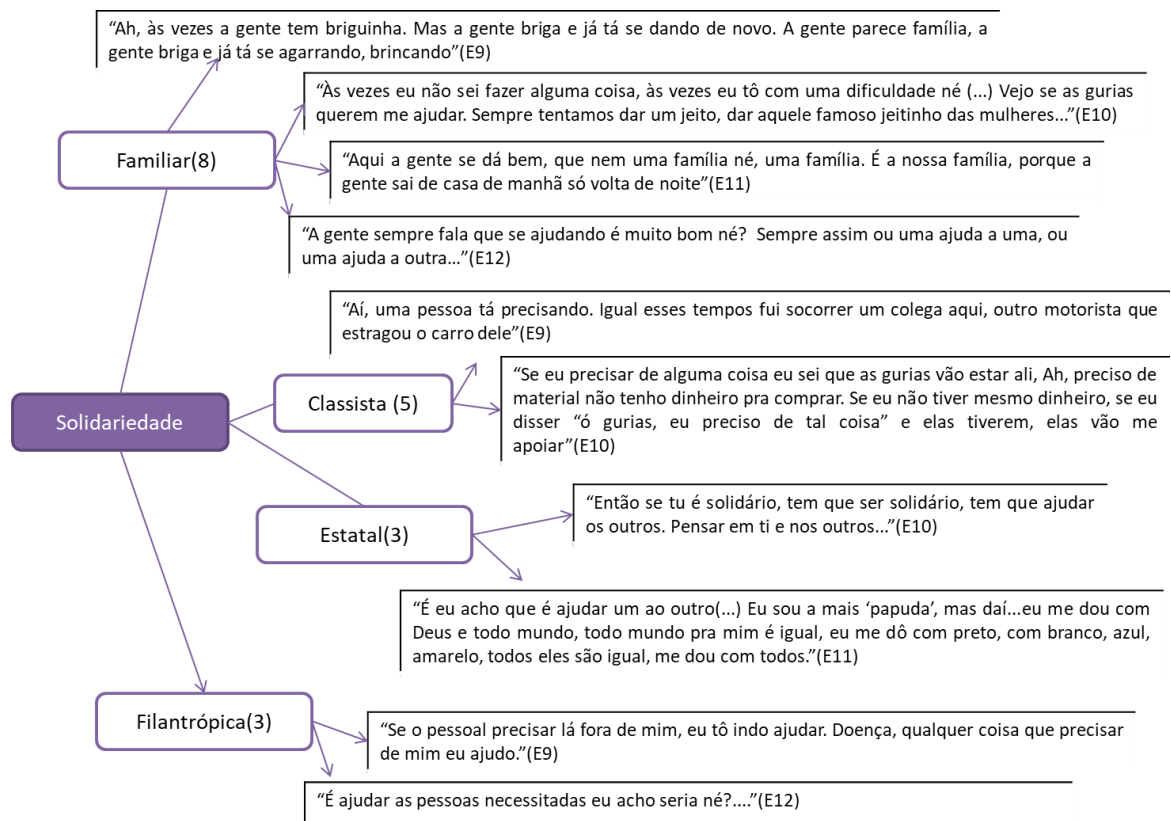


Fonte: dados da pesquisa

Na Figura 25 constata-se que entre os entrevistados pertencentes ao *Cluster B*, a forma de solidariedade mais mencionada foi a familiar (7) revelada nos relatos de E6, E7 e E8 sob a perspectiva da construção de laços familiares e de amizade resultantes da conversão de estranhos em familiares em função da proximidade e mutualidade vivenciada pelos membros do empreendimento. A segunda forma de solidariedade mais registrada foi a solidariedade classista (5) expressa na entrevista por E5 e E7 fortemente relacionada ao senso de justiça, ajuda mútua e corresponsabilidade no ambiente de trabalho. Já a solidariedade filantrópica foi exemplificada pelos entrevistados E6 e E8 no sentido de ter compaixão.

Finalmente, na Figura 26 é apresentada a configuração das formas de solidariedade expressas pelas entrevistadas que integram o *Cluster C*.

Figura 26 - Formas de solidariedade do Cluster C



Fonte: dados da pesquisa

Conforme o exposto na Figura 26 verifica-se que a forma de solidariedade mais frequente encontrada no relato das entrevistadas é a familiar (8) pela qual os membros do empreendimento por meio da convivência cotidiana fortalecem os laços de proximidade, mutualidade e atribuem a essa experiência a noção de família como descrevem E9, E11 e E12.

Já a entrevistada E10 reporta-se a solidariedade familiar pelo sentimento de pertença a um território que, nesse caso, parece ser expresso por uma identidade de gênero “(...) jeitinho das mulheres”. A solidariedade classista, segunda mais frequente (5), aparece na fala de E9 e E10 por meio de exemplos nos quais descrevem como vivem a solidariedade no trabalho junto aos demais colegas.

As demais formas de solidariedade, estatal e filantrópica, foram menos frequentes se comparadas as anteriores e versam sobre a preocupação com o bem estar coletivo dos colegas de trabalho (E10, E11) e compromisso voluntário para com as pessoas que necessitam de alguma assistência social (E9, E12).

Após a descrição dos resultados pertinentes a análise de conteúdo das entrevistas realizadas com integrantes dos *Clusters* A, B e C para cada uma das subcategorias que compõem a tipologia dos vínculos sociais proposta por Gaiger (2016), na sequência apresenta-se a compilação desses achados no intuito de expor os vínculos sociais encontrados.

4.2.2 Síntese do mapeamento da composição e tipologia dos vínculos sociais

Para responder de forma mais precisa o objetivo específico de analisar a configuração dos vínculos sociais a partir dos diferentes agrupamentos gerados pela relação entre os valores atribuídos à economia solidária e o comprometimento e entrenchamento organizacional, elaborou-se, a partir da análise de conteúdo dos relatos dos entrevistados, uma síntese dos resultados encontrados apresentados por *Cluster*.

De acordo com os resultados da análise de conteúdo das entrevistas, o perfil dos vínculos sociais expresso pelos entrevistados pertencentes ao *Cluster* A é formado predominantemente por laços de identidade fusionais, relações econômicas de cooperação, pelo princípio econômico da reciprocidade e formas de solidariedade classista e familiar. Os laços fusionais ficaram evidentes por meio de relatos que descreveram a adesão aos empreendimentos por uma forte identificação com os propósitos que os norteiam. Apesar da abertura para novos membros, há uma preocupação com a garantia de que todos assumam com responsabilidade as atividades cotidianas individuais e grupais, reforçando relações econômicas de cooperação.

Essas características parecem fazer sentido visto que o *Cluster* A destacou-se na fase quantitativa, ao ser formado por indivíduos que apresentaram não só alto nível de comprometimento organizacional ($\bar{x}= 5,68$), mas principalmente de autogestão ($\bar{x}= 5,81$), pela qual todas as decisões e processos de trabalho são planejados e executados com a participação

de todos independente de cargo ou função. Nesse ponto, a análise dos relatos responde a algumas inquietações sobre o comprometimento com o empreendimento mais pela realização e satisfação com o próprio trabalho do que pela autogestão, encontrados na fase quantitativa.

No *Cluster A*, identifica-se que quando altos níveis qualidade de vida e identificação ($\bar{x}= 5,76$) vêm acompanhados igualmente de autogestão, os vínculos sociais conduzem ao compromisso com as responsabilidades coletivas da gestão e não só pelo prazer de exercer o próprio trabalho, mas de fazê-lo junto com os demais. Essa parece ser uma configuração mais integrativa da busca pela realização pessoal com o trabalho, prática da autogestão e integração entre as diferentes dimensões sociais, políticas, econômicas e organizacionais.

Nesse meio, a reciprocidade parece ocupar um dos pilares das experiências narradas pelos entrevistados desse *Cluster*, reforçada pela percepção compartilhada de que também não prevalece somente a busca por resultados econômicos, mas a valorização do ser humano e a vivência de relações simétricas, condizentes com a cooperação.

Esses achados vêm ao encontro do que defende Gaiger (2016) ao retribuir à reciprocidade a recondução do econômico ao seu encaixe social visto que a define como um sistema de relações entre pessoas, grupos ou coletividades que simetricamente criam ou mantêm vínculos sociais gerando compromissos voluntários de longo prazo.

As formas de solidariedade as que se destacaram no *Cluster A* foram a classista e familiar marcadas por relatos que remeteram a importância de práticas de ajuda mútua no cotidiano do trabalho visto que tanto os ganhos quanto os custos nos empreendimentos econômicos solidários são compartilhados por todos, pressupostos da autogestão. Além disso, as falas dos entrevistados revelaram uma das características elementares da solidariedade familiar, a conversão de estranhos em familiares pelo sentimento de cuidado e amizade cultivado entre os integrantes dos grupos.

Em suma, de acordo com composição dos vínculos sociais cultivados pelos entrevistados do *Cluster A*, verifica-se que há uma diversidade de características que se entrelaçam de diferentes perspectivas, contudo, os resultados sugerem a predominância do vínculo social grupal. Nesse caso, corrobora-se com Gaiger (2016) quando defende que os empreendimentos econômicos solidários resistem no tempo em relação a separação imposta entre gestão, produção e apropriação graças aos vínculos grupais, pois esses originam formas densas de solidariedade que vão se fortalecendo por meio da experiência coletiva.

O autor afirma que as relações sociais são a base constitutiva da vida humana e não podem ser relegadas a segundo plano principalmente na economia solidária em função de sua natureza econômica plural propícia para a prática da reciprocidade onde os vínculos se

revitalizam. Na Tabela 16, são apresentados os dados obtidos da fase quantitativa e qualitativa referentes aos *Clusters A e B*.

Tabela 16 - Síntese do mapeamento da composição dos vínculos sociais dos Clusters A e B

FASE QUANTITATIVA	FASE QUALITATIVA		
<p>Cluster A</p> <p>Alto nível de comprometimento e autogestão, médio nível de entrenchamento</p> <p>Comp. (\bar{x}= 5,68); V_Aut. (\bar{x}= 5,81); V_QvId (\bar{x}= 5,76); V_CidSol (\bar{x}= 4,86); E_LA (\bar{x}= 2,54); E_ABI (\bar{x}= 3,38).</p>	Laços de identidade		
	Subcategorias	Respondente	Nº de registros
	Condicionais	E1, E3	2
	Fusionais	E1,E2,E3,E4	17
	Funcionais	E2,E4	9
	Contratuais	E4	4
	Relações econômicas		
	Comensalidade	E1	2
	Cooperação	E1,E2,E3,E4	18
	Assignação Hierárquica	E1,E4	2
	Interesse	-	-
	Princípios econômicos		
	Domesticidade	-	-
	Reciprocidade	E1, E2, E3, E4	26
	Redistribuição	E1, E2, E3, E4	7
	Intercâmbio	-	-
	Solidariedade		
	Familiar	E1, E2, E3, E4	8
	Classista	E1, E3, E4	9
	Estatal	E1, E4	5
Filantrópica	E2, E3	5	
<p>Cluster B</p> <p>Alto nível de comprometimento e qualidade de vida e identificação, médio nível de entrenchamento</p> <p>Comp. (\bar{x}= 5,71); V_QvId (\bar{x}= 5,77); V_Aut. (\bar{x}= 5,63); V_CidSol (\bar{x}= 3,30); E_LA (\bar{x}= 2,75); E_ABI (\bar{x}= 3,47).</p>	Laços de identidade		
	Subcategorias	Respondente	Nº de registros
	Condicionais	E7	2
	Fusionais	E5, E6, E7, E8	15
	Funcionais	E5,E6	9
	Contratuais	E6, E8	3
	Relações econômicas		
	Comensalidade	-	-
	Cooperação	E5, E7, E8	14
	Assignação Hierárquica	E6	3
	Interesse	E6	3
	Princípios econômicos		
	Domesticidade	E7	2
	Reciprocidade	E5, E7, E8	19
	Redistribuição	E6	1
	Intercâmbio	-	-
	Solidariedade		
	Familiar	E6, E7, E8	7
	Classista	E5,E7	5
	Estatal	-	-
Filantrópica	E6,E8	2	

Fonte: dados da pesquisa

Em relação a configuração dos vínculos sociais identificada entre os entrevistados do *Cluster B*, constata-se que também é formada predominantemente por laços de identidade fusionais, relações econômicas de cooperação, pelo princípio econômico da reciprocidade e formas de solidariedade familiar e classista.

Nesse agrupamento, os laços fusionais estão associados a experiência de fazer parte do empreendimento perpassada explicitamente por um sentimento de afeto e pertencimento vivenciada junto aos demais membros na medida em que partilham valores e crenças. Essa parece ser a principal diferença entre os *Clusters A* e *B*, apesar de haver uma forte identificação com a organização, o primeiro enfatiza laços que promovam a corresponsabilidade, o segundo remete-se as relações em si no sentido de afeto.

A análise desses indicativos sugere uma concordância com os resultados encontrados na análise quantitativa do *Cluster B*, visto que seus respondentes destacaram-se justamente por apresentarem alto nível de comprometimento ($\bar{x}= 5,71$) e valor de qualidade de vida e identificação ($\bar{x}= 5,77$) que dentre outros aspectos refere-se ao prazer de fazer do empreendimento e ao trabalho como propulsor de mudanças no modo de viver.

Assim como no *Cluster A*, os entrevistados também indicaram de forma mais incidente o estabelecimento de uma relação econômica de cooperação no empreendimento, porém, mais no sentido de transparência das informações e participação igualitária nos momentos de decisão. Nesse aspecto cabe destacar que, dos quatro entrevistados, apenas no relato de E6 não foram identificadas menções à cooperação, mas sim à designação hierárquica e interesse visto que descreveu relações pautadas pelo interesse imediato e delegação de poder a uma autoridade central.

No que tange aos princípios econômicos, a entrevistada E6 foi a única a não mencionar nenhum tipo de conduta relacionada à reciprocidade indicando que nem sempre os integrantes de empreendimentos econômicos solidários estão dispostos à cooperação e o cultivo de vínculos sociais. Já no relato dos demais entrevistados a reciprocidade foi a mais destacada, porém mais na perspectiva da valorização do ser humano e bem estar o que corrobora com o descrito anteriormente sobre a ênfase afetiva encontrada nos laços fusionais.

Por fim, a forma predominante de solidariedade identificada nos relatos dos entrevistados foi a familiar com maior ênfase sobre a construção de relações familiares entre os membros do empreendimento devido à convivência cotidiana que engendram vínculos de amizade, mencionada inclusive pela entrevistada E6. Desse modo, em conformidade com o já descrito sobre a composição dos vínculos sociais expressos pelos entrevistados do *Cluster B*, apesar de uma quantidade inferior de registros se comparada ao *Cluster A* e pontos controversos da entrevistada E6, também apresentam vínculo social grupal.

No geral, tais resultados confirmam empiricamente o posicionamento teórico de Gaiger (2016) sobre a construção de vínculos grupais em organizações nas quais as tradições comunitárias e associativas são formadas a partir da identidade e propósitos comuns, bem como o sentimento de comunidade. A cooperação acontece quando cada qual com sua individualidade assumem compromissos e atividades em que os benefícios serão equitativamente compartilhados.

Esse parece ser o ponto nevrálgico no caso da entrevistada E6 visto que apesar de manifestar um “amor pela cooperativa” os vínculos sociais tendem a ser moldados de acordo com a busca imediata do retorno financeiro. A compreensão de casos como esse não se esgota no presente estudo, visto que exige um aprofundamento teórico e empírico mais apurado de diferentes perspectivas em experiências de empreendimentos econômicos solidários que apresentem o mesmo perfil.

Após verificar como estão configurados os vínculos sociais presentes nos *Clusters* A e B nos quais os respondentes foram selecionados pelo critério de alto nível de comprometimento, na Tabela 17 é apresentada a síntese dos resultados obtidos na análise de conteúdo dos relatos pertinentes aos entrevistados do *Cluster* C o qual teve por critério de agrupamento, respondentes com alto nível de entrincheiramento organizacional.

Tabela 17 - Síntese do mapeamento da composição dos vínculos sociais do Cluster C

		Laços de identidade		
		Subcategorias	Respondente	Nº de registros
Cluster C Alto nível de entrincheiramento, qualidade de vida e identificação, alto nível de comprometimento Comp. (\bar{x} = 5,46); V_QvId (\bar{x} = 5,64); V_Aut. (\bar{x} = 5,03); V_CidSol (\bar{x} = 3,76); E_LA (\bar{x} = 5,03); E_ABI (\bar{x} = 4,53).		Condicionais	-	-
		Fusionais	E10, E12	6
		Funcionais	E9, E11	3
		Contratuais	E11	3
		Relações econômicas		
		Comensalidade	-	-
		Cooperação	E9,E10,E12	8
		Assignação Hierárquica	E9,E11	6
		Interesse	E11	1
		Princípios econômicos		
Domesticidade	E10	2		
Reciprocidade	E10, E11, E12	15		
Redistribuição	E9, E11	2		
Intercâmbio	E10	1		
Solidariedade				
Familiar	E9,E10, E11, E12	8		
Classista	E9, E10	5		
Estatual	E10, E11	3		
Filantrópica	E9, E12	3		

Fonte: dados da pesquisa

Em conformidade com as informações contidas na Tabela 17, observa-se que a configuração dos vínculos sociais identificada entre as entrevistadas do *Cluster C* aproxima-se daquele encontra nos Clusters A e B, contudo, além da reduzida incidência de registros devido a brevidade dos relatos, algumas diferenças são perceptíveis. No que tange aos laços de identidade, parece haver um híbrido entre os laços de identidade fusionais e funcionais, mencionados por entrevistadas distintas, que não permite atribuir ao grupo uma única classificação.

Nesse híbrido de relatos os laços fusionais foram evidenciados por meio da descrição das entrevistadas por um lado, sobre o processo de adesão ao empreendimento de forma gradual na medida em que se deu a identificação com sua forma de organização, e por outro lado, pela expansão da socialidade primária por meio do alargamento dos vínculos sociais. Já a descrição acerca dos laços funcionais indicou algumas práticas típicas da lógica de relação de emprego na qual se tem a figura do empregador e dos empregados que não dispõem de poder de interferência sobre a organização.

Sobre a análise de conteúdo das entrevistas acerca das relações econômicas estabelecidas, verifica-se que a cooperação foi mencionada com maior frequência no sentido da ajuda mútua entre os membros do empreendimento bem como a corresponsabilidade nos processos decisórios. Entretanto, também nessa subcategoria parece relevante considerar os aspectos encontrados de atribuição hierárquica pelo qual as relações econômicas são pautadas pela obrigação e não necessariamente pela disposição em cooperar para o alcance de objetivos comuns.

O princípio econômico da reciprocidade, diferente da configuração das demais subcategorias, destacou-se no relato das entrevistadas associado à corresponsabilidade dos membros do empreendimento frente às demandas do trabalho e das decisões cotidianas em favor do bem estar de todos, fortalecendo os laços sociais. Nesse mesmo sentido, destacou-se a forma de solidariedade familiar que vivenciada cotidianamente nas relações de trabalho promovem a proximidade entre os indivíduos convertendo estranhos em familiares.

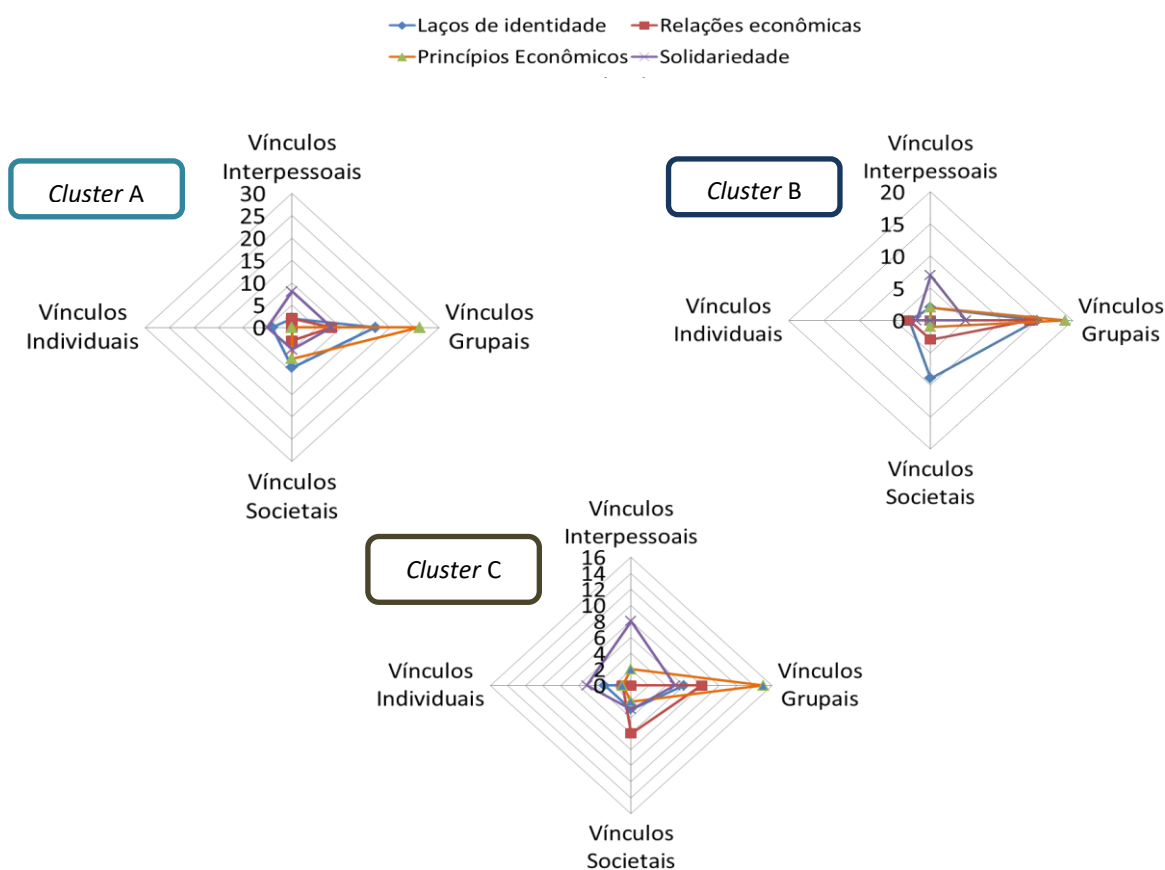
A partir da análise de como se configuram os vínculos sociais das entrevistadas pertencentes ao *Cluster C*, constata-se que não é possível uma definição clara, mas aproximada dos vínculos sociais grupais com algumas características associadas aos vínculos sociais societais. Segundo Gaiger (2016) os vínculos societais se distanciam de relações sociais mais próximas podendo gerar impessoalidade, nesse caso, a organização é liderada por uma autoridade central para a qual se delega o poder de manutenção do equilíbrio social.

Esses resultados parecem ilustrar brevemente a complexidade que é considerar tanto o conceito de comprometimento quanto de entrenchamento organizacional frente as

peculiaridades do campo de estudos da economia solidária. Isso porque dentre os respondentes desse agrupamento, na fase quantitativa, o comprometimento organizacional ($\bar{x}=5,46$), as limitações de alternativas ($\bar{x}=5,03$) e a autogestão ($\bar{x}=5,03$) obtiveram altos níveis o que, teoricamente, com os resultados da análise das entrevistas parece deixar questionamentos.

Essa inquietação emerge quando o relato das entrevistadas contempla tanto laços de identidade fundamentados na adesão às convicções que regem a economia solidária (E10, E12) quanto em práticas opostas a essa (E9, E11) o que aponta a necessidade de um estudo mais aprofundado para tais casos. Na Figura 27 apresentam-se os resultados da pesquisa qualitativa em forma gráfica na tentativa de visualizar as tendências dos diferentes tipos de vínculos sociais, a saber, interpessoais, grupais, societais e individuais.

Figura 27 - Representação gráfica da configuração dos vínculos sociais



Fonte: dados da pesquisa

Com a análise da composição dos vínculos sociais manifesta nos relatos dos entrevistados pertencentes aos *Clusters* A, B e C buscaram-se indicativos, por meio da tipologia dos vínculos sociais de Gaiger (2016), para caracterizar a forma como acontecem as relações interpessoais com base na percepção de indivíduos pertencentes a diferentes empreendimentos econômicos solidários. Desse modo, no presente estudo o intuito foi investigar quais vínculos sociais estão presentes dentre os respondentes que apresentaram na fase quantitativa altos níveis de comprometimento e entrenchamento organizacional.

Sabe-se que o uso de resultados obtidos na fase quantitativa para o propósito mencionado não estabelece nenhuma relação definitiva entre os achados dessa fase qualitativa, contudo, permitiram indicar algumas evidências no que tange aos vínculos tanto com a organização quanto com os colegas de trabalho no contexto dos empreendimentos econômicos solidários.

Em suma, verifica-se que de acordo com as informações contidas na Figura 29, os relatos dos entrevistados do *Cluster* A foram mais extensos e resultaram em maior intervalo de registros (30), com uma clara tendência aos vínculos sociais grupais em quase todas as subcategorias analisadas, com destaque para o princípio econômico da reciprocidade, ainda que algumas características relacionadas à forma de solidariedade tenham sido incidentes em direção aos vínculos interpessoais.

O *Cluster* B contou com um intervalo de registros (20) inferior ao primeiro, mas os resultados dos relatos também indicaram uma tendência aos vínculos sociais grupais, porém, menos homogênea, visto que os laços de identidade apontam na direção dos vínculos societais. Por fim, os relatos dos entrevistados integrantes do *Cluster* C foram os que giraram em torno do menor número de registros (16) e os que apresentaram a configuração mais heterogênea com tendência aos vínculos sociais interpessoais (formas de solidariedade), grupais (princípios econômicos) e societais (relações econômicas).

Tendo presente os critérios utilizados da fase quantitativa para a análise dos agrupamentos e, a partir desses, a síntese das configurações dos vínculos sociais são tecidas algumas considerações acerca dos construtos investigados nessa pesquisa,

1) os respondentes, pertencentes aos cinco primeiros *Clusters*, pelo critério de alto nível de comprometimento organizacional, não obtiveram altos níveis de entrenchamento organizacional. Nesse grupo constam os entrevistados da fase qualitativa dos *Clusters* A e B que apresentaram maior homogeneidade na configuração dos vínculos sociais grupais, especialmente o primeiro que também se destacou pelo alto nível do valor autogestão;

- 2) sobre os respondentes pertencentes aos dois primeiros *Clusters*, pelo critério de alto nível de entrincheiramento organizacional, todos apresentaram igualmente altos níveis de comprometimento organizacional. Desses agrupamentos é que pertencem os entrevistados do *Cluster C* cuja configuração foi a mais heterogênea em relação aos vínculos sociais, além de ser o único com ausência de registros de cooperação e reciprocidade no relato de dois entrevistados (E9, E11);
- 3) em relação à identificação com os valores da economia solidária, com exceção do valor cidadania e solidariedade que foi médio em B e C, todos os *Clusters* apresentaram altos níveis independente de como se comportaram os níveis de comprometimento e entrincheiramento organizacional. Contudo, quando analisadas as configurações dos vínculos sociais constataram-se algumas diferenças principalmente no que tange as características das relações e princípios econômicos;
- 4) sobre as formas de solidariedade, com exceção de um, todos demais entrevistados relataram a familiar frequentemente nos registros. Essa característica pode contribuir para a coesão grupal e cooperação social, porém, também pode restringir a vivência da solidariedade ao nível grupal.

Para o autor, a solidariedade familiar e comunitária por sua vez, é reconhecida pela partilha de valores, crenças e representações elementares para a coesão social. Se orientada de forma democrática, sua auto-organização pode favorecer a vida associativa, cooperação social e mobilização reivindicativa imbuída de valores de mutualidade e reciprocidade.

A partir dessas considerações parece correto afirmar que há uma diferença salutar entre a configuração dos vínculos organizacionais e sociais do *Cluster A* e B em relação ao C que sugerem algumas inferências. Uma dessas refere-se ao fato de que, para o contexto dos empreendimentos econômicos solidários, a forma como se configuram os vínculos sociais pode explicar mais sobre a adesão dos trabalhadores aos objetivos dessas organizações do que o vínculo de comprometimento organizacional.

Essa suposição baseia-se na primeira e segunda consideração mencionadas anteriormente bem como no pressuposto de que nos vínculos sociais grupais está implícito o aspecto coletivo da gestão para o alcance dos objetivos organizacionais, o mesmo não ocorre com o conceito de comprometimento organizacional adotado nesse estudo.

Prova disso, foram as elucidações proporcionadas pela abordagem qualitativa sobre a incidência concomitante de altos níveis de valor qualidade de vida, identificação e autogestão (*Cluster A*). Nesse conjunto, o comprometimento integra-se a autogestão fortalecendo o senso

de responsabilidade coletiva e protagonismo na gestão superando motivações que se limitem a realização e satisfação individual com o trabalho, conforme discutido na fase quantitativa sobre a correlação de *Pearson*.

Outro indicativo de que o construto de comprometimento organizacional pode ser insuficiente, está associado ao fato de que o *Cluster C* mesmo com altos níveis de comprometimento, apresentou uma mescla de vínculos sociais nos quais houve ausências das relações econômicas de cooperação e do princípio econômico de reciprocidade. Esses achados também corroboram com as inquietações resultantes das análises descritivas anteriores que resultaram em altos níveis de comprometimento organizacional mesmo com níveis de autogestão, solidariedade e cidadania aquém do esperado.

A última consideração sobre a forma de solidariedade apresenta indicativos da razão pela qual os valores de solidariedade e cidadania, na fase quantitativa, caracterizaram-se pelo pouco interesse social e político de participação na comunidade local. Quando o ser solidário implica somente em manter relações de proximidade e familiaridade com os colegas de trabalho, as intervenções para a transformação social e política pode ser prejudicada. Portanto, importa saber o que se entende por solidariedade nos empreendimentos.

Gaiger (2016) defende que a tipologia dos vínculos sociais não pretende necessariamente encaminhar aspectos isolados, sobrepostos, que obedeçam alguma hierarquia predeterminada ou configurem-se a partir de um único tipo, mas que possam ser concomitantes e dialéticos. Entretanto, ao discorrer sobre os empreendimentos econômicos solidários, o autor refere-se a tais iniciativas como agentes econômicos que revitalizam sistemas de vida coletivos e comunitários por meio da cooperação veiculando o princípio da reciprocidade. Nesses espaços a economia solidária restitui e renova práticas de comercialização e produção que se diferem do espírito do intercâmbio limitado à lógica utilitarista reconduzindo o econômico ao seu encaixe social.

Enfim, não se esgotam no presente estudo a discussão acerca dos valores da economia solidária e os vínculos organizacionais e sociais sendo necessários aprofundamentos teóricos e empíricos sob diferentes perspectivas. Contudo, acredita-se que os resultados e questionamentos encontrados podem indicar novas buscas para a compreensão de vínculos no contexto da economia solidária que contribuam para o fortalecimento de tais iniciativas.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve por objetivo geral analisar quais as relações dos valores atribuídos à economia solidária e o estabelecimento dos vínculos organizacionais e sociais na percepção de trabalhadores de empreendimentos solidários. A amostra pesquisada foi composta por 357 trabalhadores de empreendimentos econômicos solidários de diferentes cidades do Rio Grande do Sul, a maioria mulheres, com idade entre 40 e 60 anos, casados, com nível médio de escolaridade que se organizam em grupos informais, associações e cooperativas cuja motivação gira em torno da complementação de renda ou única fonte ainda que, para maioria, os ganhos não alcancem mais de um salário mínimo e mais da metade afirmou participar de movimentos sociais ou outros grupos.

As análises descritivas da fase quantitativa mostraram altos níveis de identificação com os valores da economia solidária com destaque para: tomada de consciência do processo produtivo, identificação, cooperação, qualidade de vida e desenvolvimento humano. Nesse sentido, os trabalhadores compreendem a importância que a contribuição individual tem para a coletividade, porém, mais relacionado ao trabalho em si do que a prática da autogestão.

Verificou-se que ao mesmo tempo em que há identificação com a forma coletiva de organização do trabalho, superação da hierarquização de cargos e funções e realização pessoal, a disposição em assumir as demais responsabilidades da autogestão é limitada. Ademais, a caracterização dos valores de solidariedade e cidadania demonstrou um baixo envolvimento dos trabalhadores em questões sociais e políticas. Apesar disso, os níveis de comprometimento organizacional foram altos.

O nível geral de entrenchamento organizacional foi médio. Os resultados obtidos evidenciaram uma percepção de custo de saída do empreendimento mais associado ao tempo e esforço já dedicados à organização, a perda da rede de amigos e colegas e benefícios do que o assumir outras funções ou aprender novas atividades. O nível de limitação de alternativas foi baixo e mais ligado à falta de emprego do que de trabalho ou outras oportunidades.

No que tange a relação entre os valores da economia solidária e os vínculos de comprometimento e entrenchamento organizacional, após o ajuste das escalas por meio da análise fatorial confirmatória os resultados encontrados permitiram concluir que no geral existe uma relação significativa entre os construtos. A adesão aos valores de qualidade de vida e identificação, cidadania e solidariedade e autogestão da economia solidária corrobora positivamente para o vínculo de comprometimento organizacional.

Contudo, o sentimento de satisfação e realização com o trabalho impactou mais intensamente sobre o comprometimento organizacional do que a vivência de práticas autogestionárias e de cidadania. Esse é um alerta para os empreendimentos, visto que não só a realização pessoal é importante, mas também, o compromisso com as responsabilidades individuais e coletivas que a autogestão demanda.

Sobre a relação dos valores da economia solidária com o entrincheiramento organizacional, somente a dimensão limitação de alternativas foi significativa com associação moderada e negativa em relação a cidadania e solidariedade. Disso conclui-se que a permanência no empreendimento econômico solidário, motivada somente pela falta de emprego e oportunidades pode impactar negativamente no envolvimento social e político dos trabalhadores.

Em relação à configuração dos vínculos sociais a partir de diferentes *Clusters* gerados pela relação entre os valores da economia solidária e o comprometimento e entrincheiramento organizacional, da fase qualitativa, encontrou-se uma caracterização mais ou menos homogênea do tipo de vínculos sociais grupais. A análise de conteúdo dos relatos dos entrevistados pertencentes ao *Cluster A*, com altos níveis de comprometimento organizacional, valor autogestão, qualidade de vida e identificação, solidariedade e cidadania, indicaram a configuração de vínculos sociais grupais formados por laços de identidade fusionais, relações econômicas de cooperação, princípio econômico da reciprocidade e formas de solidariedade classista e familiar.

No *Cluster B*, com altos níveis de comprometimento organizacional, valor, qualidade de vida e identificação, autogestão e nível médio de solidariedade e cidadania, os resultados encontrados também indicaram a configuração de vínculos sociais grupais, porém, menos homogênea, visto que os laços de identidade apontam na direção dos vínculos societais. A configuração do *Cluster C*, com altos níveis de entrincheiramento organizacional, qualidade de vida e identificação, autogestão e nível médio de cidadania e solidariedade, registrou uma tendência aos vínculos sociais grupais com presença de vínculos sociais interpessoais (formas de solidariedade), e societais (relações econômicas).

Os achados da análise de *Cluster* e fase qualitativa permitiram esclarecer alguns apontamentos da fase quantitativa. Nesse estudo, trabalhadores com alto nível de entrincheiramento necessariamente apresentaram altos níveis de comprometimento sendo que o inverso não ocorreu. Apesar de valores importantes para a proposta da economia solidária como solidariedade e cidadania terem alcançado níveis aquém dos demais, o nível de comprometimento organizacional foi alto.

Na fase qualitativa, evidenciou-se que a forma como se configuram os vínculos sociais pode explicar mais sobre a adesão dos trabalhadores aos empreendimentos econômicos solidários do que o vínculo de comprometimento organizacional, visto que nesse último não está implícita a dimensão coletiva da gestão. Além disso, quando o comprometimento destaca-se junto com a autogestão o senso de responsabilidade coletiva pela gestão se fortalece superando motivações que se limitem a realização e satisfação individual com o trabalho.

A passividade dos trabalhadores em relação à atuação na comunidade local pela participação social e política encontrada na fase quantitativa pode estar ligada a compreensão do que vem a ser a solidariedade. Isso porque, nos relatos dos entrevistados a percepção de solidariedade foi registrada constantemente sob um viés familiar, pela criação de laços de amizade e ajuda mútua somente entre os mais próximos.

Reforça-se assim, que para a gestão nos empreendimentos econômicos solidários é indispensável garantir espaços de formação, educação e diálogo sobre as finalidades da organização e os valores que norteiam suas ações. Outro ponto importante é a consideração da diversidade de motivações em participar do empreendimento, se para alguns é bem estar ou renda complementar, para outros é a única fonte de renda. Por essa razão, há que se ter um equilíbrio entre as diferentes dimensões social, política, econômica, ecológica e de gestão que correspondam as necessidades do grupo e ao mesmo tempo avancem como agentes de transformação social.

Portanto, conclui-se que a identificação com os valores da economia solidária é um processo contínuo de construção que perpassa as subjetividades individuais e efetiva-se na vivência da coletividade por uma nova forma de organização do trabalho e de atuação social e política. Essa não é uma busca linear, dado o comportamento organizacional resultante das experiências de relações de emprego caracterizadas pela busca individual de ascensão. Contudo, é possível perceber sinais de novas configurações relacionais e organizacionais que demandam estudos mais aprofundados e com novas lentes teóricas.

As limitações dessa pesquisa se encontram na recente aplicação da escala de valores da economia solidária (EVES) bem como em sua associação à mensuração dos vínculos de comprometimento e entrenchamento organizacional no contexto da economia solidária, ainda incipientes na literatura o que dificultou a discussão teórica dos resultados. Outro ponto refere-se ao número reduzido de entrevistados na fase qualitativa, sobre os vínculos sociais, com representatividade de apenas três *Clusters* e especialmente o número reduzido de registros em alguns relatos devido a brevidade de algumas entrevistas como as do *Cluster C*.

Apesar disso acredita-se que esse estudo responde à necessidade apontada por Santos et al. (2017) de ampliação de estudos empíricos e de abordagem quantitativa no campo de estudos da economia solidária. Para pesquisas futuras sugere-se: (a) recortes de análise que investiguem possíveis diferenças de perfil dos respondentes em relação aos valores da economia solidária, comprometimento e entrincheiramento organizacional; (b) estudos empíricos sobre os vínculos sociais em empreendimentos econômicos solidários a partir de outros métodos de pesquisa; (c) continuidade da discussão acerca dos vínculos do trabalhador com os empreendimentos econômicos solidários, sejam organizacionais e/ou sociais, de forma a atender aos pressupostos que norteiam tais organizações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDION, C. A Gestão no Campo da Economia Solidária: Particularidades e Desafios. **Revista de Administração Contemporânea**. v. 9, n. 1, p. 79-101, jan./mar. 2005. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rac/v9n1/v9n1a05.pdf>> Acesso em: 10. jan. 2017.
- AMARAL, I. G.; MEDEIROS, A. D. Economia solidária: narrativas sobre as relações de trabalho em uma associação de beneficiamento e comercialização de produtos agroindustriais. In: ENCONTRO GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2, 2009, Curitiba. **Anais...Curitiba**. Disponível em: < http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2009/2009_ENGPR324.pdf> Acesso em: 15 ago. 2016.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2010.
- BASTOS, A. V. B. et al. Comprometimento organizacional: aprimorando a medida das bases afetiva, de continuação e normativa para o contexto de trabalho no Brasil. In: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA: FORMAS E CONTEXTOS, 13., 2008, Braga. **Anais...** Braga: Universidade do Minho, 2008.
- BASTOS, A. V. B. Comprometimento Organizacional. PALACIOS, K.P; PEIXOTO, A. L. A (Coord) **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**. 1 ed. Porto Alegre: Artmed, 2015. Cap 5, p. 78 – 91.
- BASTOS, A. V.; BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento com o Trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. **Revista de Administração de Empresas (RAE)**. São Paulo, v. 42, n. 2, Abr./Jun. 2002.
- BASTOS, A. V. B. et. al. Comprometimento Organizacional: aprimoramento e evidências de validade do modelo tridimensional de Meyer e Allen no contexto brasileiro. In: ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; TOLFO, S. R. (Coord). **Processos psicossociais nas organizações e no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. p. 145-160.
- BASTOS, A. V. B. et al. Proposta do construto ‘consentimento’ nas organizações e validação de uma medida para mensurar este tipo de vínculo indivíduo-organização. In: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA: FORMAS E CONTEXTOS, 13., 2008c, Braga. **Anais...** Braga: Universidade do Minho, 2008.
- BASTOS, A. V. B.; AGUIAR, C. V. N. Comprometimento Organizacional. PALACIOS, K.P; PEIXOTO, A. L. A (Orgs) **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2015.
- BARRETO, R. O.; PAULA, A. P. P. Os dilemas da economia solidária: um estudo acerca da dificuldade de inserção dos indivíduos na lógica cooperativista. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 7, n. 2, art. 2, p. 199-213, 2009. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/769/os-dilemas-da-economia-solidaria--um-estudo-acerca-da-dificuldade-de-insercao-dos-individuos-na-logica-cooperativista/i/pt-br>> Acesso em: 15 ago. 2016.
- BEHR, R.; PAES DE PAULA, A. P. Autogestão e lógica de mercado: a experiência da colônia Cecília e os dilemas da economia solidária. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2008, Belo Horizonte. **Anais...**Belo Horizonte. Disponível em: < http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEO/eneo_2008/2008_ENEO175.pdf> Acesso em: 15 ago. 2016.
- BRANDÃO JUNIOR, R. D. Cultura Organizacional: um estudo de caso em uma organização de economia solidária. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISADORES EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...**Rio de

- Janeiro. Disponível em: < <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-A3177.pdf>> Acesso em: 15 ago. 2016.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Atlas da Economia Solidária no Brasil 2005**. Disponível em: < http://base.socioeco.org/docs/sies_atlas_parte_1.pdf > Acesso em: 12. jan. 2017.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **3ª Conferência Nacional de Economia Solidária: contextualização e balanço nacional**. Disponível em: <<http://www.unisolbrasil.org.br/iii-conferencia-nacional-de-economia-solidaria-5/>> Acesso em: 12. jan. 2017.
- CALBINO, D.; PAULA, A. P. P. A Gestão na Economia Solidária: Um Estudo nas Incubadoras de Empreendimentos Solidários. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v.5, n.1, p. 108-126, jan./jun. 2012.
- CALBINO, D. Economia Solidária: uma revisão teórica a partir dos seus “Múltiplos” conceitos. **Revista NAU Social**, v.3, n.5, p. 85-105, nov. /abr. 2013. Disponível em: <http://www.periodicos.adm.ufba.br/index.php/rs/article/viewArticle/238>> Acesso em: 05. jan. 2017.
- CALBINO, D. P. O Estado da arte da produção científica em economia solidária. **Revista de Administração Pública e Gestão Social**, v8, n.2, p. 95-103, abr./jun. 2016. Disponível em: <http://www.apgs.ufv.br/index.php/apgs/article/view/843#.WK2O5fkrLIU> Acesso em: 05. jan. 2017.
- MACIEL, C. O.; CAMARAGO, C. Comprometimento, Satisfação e Cooperação no Trabalho: Evidências da Primazia dos Aspectos Morais e das Normas de Reciprocidade Sobre o Comportamento. **Revista de Administração Contemporânea**. v. 15, n. 3, p. 433-453, Maio/Jun. 2011.
- CARSON, K. D.; CARSON, P. P.; BEDEIAN, A. G. Development and construct of a career entrenchment measure. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 6, p. 301-320, 1995. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1995.tb00589.x/pdf>> Acesso em: : 18 jan. 2017.
- CASTANHEIRA, M. E.; GUERRA, A. C.; PEREIRA, J. R. Economia solidária: a ação coletiva sob a ótica da escolha racional e da teoria da dádiva. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO GOVERNANÇA, 200, São Paulo. **Anais...São Paulo**. Disponível em: < http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg_2006/2006_ENAPG317.pdf> Acesso em: 15 ago. 2016.
- COSTA, V. M. F. **As bases afetiva e instrumental do comprometimento organizacional: confrontando suas diferenças entre empresas e trabalhadores da agricultura irrigada do pólo Juazeiro/Petrolina**. 2007. 270 p. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2007.
- CONSELHO NACIONAL DE ECONOMIA SOLIDÁRIA (CONAES). **1º Plano Nacional de Economia Solidária 2015-2019**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/trabalhadoreconomia-solidaria/plano-nacional-de-economia-solidaria>> Acesso em: 10. jan. 2017.
- CRUZ, A. **A diferença da igualdade: a dinâmica da economia solidária em quatro cidades do Mercosul**. 2006. 343 p. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.
- CUNHA, E. V.; BARBOSA, A. R. Reflexos da cultura brasileira nas expressões da dádiva em clubes de troca: O caso da II feira baiana de economia solidária. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 6, n. 2, p. 0-0, 2007. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/22147/reflexos-da-cultura-brasileira-nas->

expressoes-da-dadiva-em-clubes-de-troca--o-caso-da-ii-feira-baiana-de-economia-solidaria/i/pt-br> Acesso em: 15 ago. 2016.

DIAS, T. D. **Gestão Social em Empreendimentos Econômicos Solidários: uma abordagem no Oeste Potiguar**. 2011. 230 p. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2011.

DICIO. Dicionário Online de Português. Disponível em: < <https://www.dicio.com.br/vinculo/>> Acesso em: 18 jan. 2016.

ESTIVALETE ET. AL. Valores relativos ao trabalho e a relação com o comprometimento organizacional: a percepção dos colaboradores de uma empresa internacionalizada. **Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**. v.7, n.2, abril/junho 2010. p.135-148

FARIA, J. H. **Gestão participativa: relações de poder e de trabalho nas organizações**. São Paulo: Editora Atlas, 2006.

FARIA, M. V. C. M.; PEREIRA, J. A. A rede de economia solidária do algodão agroecológico: desenvolvimento humano, sustentabilidade e cooperação entre os produtores rurais do estado do Ceará. **Revista de Organizações Rurais & Agroindustriais**, Lavras, v. 14, n. 3, p. 395-408, 2012. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/9567/a-rede-de-economia-solidaria-do-algodao-agroeco--->> Acesso em: 15 ago. 2016.

FISCHER, R. M.; BAPTISTA, L. L. Educação Popular e Emancipação Humana no ambiente da Economia Solidária. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISADORES EM ADMINISTRAÇÃO, 35. 2011, Rio de Janeiro. **Anais...Rio de Janeiro**. Disponível em: < <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR2214.pdf>> Acesso em: 15 ago. 2016.

FRANÇA-FILHO, G. C.; LAVILE, J. **Economia Solidária: uma abordagem internacional**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.

FREIRE, D. A. L.; MURITIBA, P. M.; SILVA, L. V.; MURITIBA, S. N. Impacto do Sistema de Trabalho de Alto Envolvimento no Comprometimento e Entrincheiramento no MST: Análise por Modelagem de Equações Estruturais. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISADORES EM ADMINISTRAÇÃO, 37. 2013. Disponível em: < http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_GPR500.pdf> Acesso em: 15. jan. 2018.

GAIGER, L. I. Empreendimentos Econômicos Solidários. In: CATANI, Antonio David (Org.) **A outra economia**. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003.

GAIGER, L. I. G. **A descoberta dos vínculos sociais: os fundamentos da solidariedade**. 1 ed. São Leopoldo: Unisinos, 2016, 251 p.

GOMES, F. Uma aproximação entre pragmática universal e economia solidária: o caso de Catende. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 12, edição especial, p 417-441, ago. 2014. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/31887/uma-aproximacao-entre-pragmatica-universal-e-economia-solidaria--o-caso-de-catende>> Acesso em: 15 ago. 2016.

GONÇALVES, A. F. Economía(s) solidaria(s) y políticas públicas en brasil. **Revista Gestão & Conexões**, v. 1, n. 1, p. 44-54, jul./dez. 2012. Disponível em: < <http://www.portaldepublicacoes.ufes.br/ppgadm/article/view/4028/3812> > Acesso em: 05. jan. 2017.

GONÇALVES, D. M.; SANTOS, L. M. L. D.; CAPELARI, M. G. Relações de poder na economia solidária: um caso de autogestão em Londrina, Paraná, Brasil. **Revista Capital Científico - Eletrônica**, v. 10, n. 1, p. 1-17, 2012. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/33049>> Acesso em: 15 ago. 2016.

- GUERRA, A. C. **Os valores da economia solidária e os valores do trabalho**: um estudo em empreendimentos econômicos solidários. 2014. 157 p. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.
- GUERRA, A. C. Os Valores da Economia Solidária e os Valores do Trabalho: Possibilidades de aproximação. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISADORES EM ADMINISTRAÇÃO, 39., 2015, Minas gerais. **Anais...** Belo Horizonte. Disponível em: < http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjAxMDA= > Acesso em: 15 ago. 2016.
- GUZMAN, I. P. R. **Sustentabilidade em organizações econômicas camponesas (OECAS) das terras altas da Bolívia**: um estudo de casos múltiplos. 2009. 231 p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Bahia, 2009.
- HELLWIG, B. C.; CARRION, R. M. A participação no processo decisório: um estudo na Economia Solidária. **Revista de Gestão**, v. 14, n. 4, p. 1-14, 2007. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/27604>> Acesso em: 15 ago. 2016.
- HAIR Jr., J.F. et al. **Análise Multivariada de Dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009. p.102-107.
- KUYVEN, P. S; KAPPES, S. A. **II Mapeamento da Economia Solidária Região Sul**. Disponível em: < <http://sies.ecosol.org.br/images/resultado/ii-mapeamento-da-economia-solidaria-regiao-sul-cartilha-informativa.pdf> > Acesso em: 05. jan. 2017.
- LISBOA, A. M. Economia solidária e autogestão: imprecisões e limites. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 3, p. 109-115, 2005. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/10974/economia-solidaria-e-autogestao--mprecisoes-e-limites/i/pt-br>> Acesso em: 15 ago. 2016.
- ESTIVALETE, V. F. B.; LOBLER, M. L.; VISENTINI, M. S.; ANDRADE, T. Valores relativos ao trabalho e a relação com o comprometimento organizacional: a percepção dos colaboradores de uma empresa internacionalizada. **Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**. v.7, n. 2, p.135-148, abril/junho 2010.
- LOCH, C. L.; AMORIM, L. M.; SCHMIDT, L. L. Economia solidária: possibilidade de (re)humanização do trabalho. **Revista de Ciências da Administração**, v. 10, n. 20, art. 3, p. 57-69, 2008. Disponível em: < <http://spell.org.br/documentos/ver/7320/economia-solidaria--possibilidade-de--re-humanizacao-do-trabalho/i/pt-br>> Acesso em: 15 ago. 2016.
- LOPES, L. F. D. et al. *Estatística geral*. **Caderno didático**. 3. ed. Santa Maria: UFSM, 2008.
- MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de Marketing: metodologia, planejamento, execução e análise**. 7.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014. p.29-41
- MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational poverty in the Northeast of Brazil – a participatory study. **Journal of Vocational Behavior**, n. 14, 1979. p. 224-247.
- MEIRA, F. B. Entre modelos e figuras: o problema da transição nas empresas assumidas por trabalhadores. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 9, n. 2, p. 301-326, 2011. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/943/entre-modelos-e-figuras--o-problema-da-transicao-nas-empresas-assumidas-por-trabalhadores/i/pt-br>> Acesso em: 15 ago. 2016.
- MONJE-REYES, P. *Economía solidaria, cooperativismo y descentralización: la gestión social puesta en práctica*. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 9, n. 3, art. 2, p. 704-723, 2011. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/1468/economia-solidaria-->

cooperativismo-y- descentralizacion--la-gestion-social-puesta-en-practica/i/pt-br> Acesso em: 15 ago. 2016.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. *RAC*, Curitiba, v. 15, n. 4, pp. 731-747, jul./ago. 2011.

MOWDAY, R. T; PORTER, L. W; STEERS, R. M. Employee organization linkages: the psychology of commitment absenteeism, and turnover. New York: Academic Press, 1982.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A *three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, v. 1, n. 1, p. 61-89, mar. 1991.

MEYER, J.P.; ALLEN, N.J. *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. *Journal of Occupational Psychology*, n. 63, p. 1-18, 1990.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; GELLATLY, I. R. *Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations*. *Journal of Applied Psychology*, n. 75, p. 710-720, 1990.

NASCIMENTO, A. R. Escolhas e decisões em organizações da economia solidária: a participação como educatividade para a gestão social. In: ENCONTRO GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2, 2009, Curitiba. *Anais...Curitiba*. Disponível em: <

http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2009/2009_ENGPR115.pdf>

Acesso em: 15 ago. 2016.

NETO, P. M. S.; VALÉRY, F. D. O doce sabor da cooperação: uma matriz de relacionamento colaborativo na economia solidária. *Revista da Micro e Pequena Empresa*. v.3, n.3, p.67-82, 2010.

POLAYI, K. *The Great Transformation*. Tradução de Fanny Wrabel. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000. Disponível em: <

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/262942/mod_resource/content/2/A_grande_transformacao%CC%A7ao_as_origens_de_nossa_epoca_Polanyi.pdf> Acesso em: 10. jan. 2017.

PAULA, A. P. P. et al. A economia solidária e a questão do imaginário: em busca de novas perspectivas. *Organizações & Sociedade*, v. 18, n. 57, p. 323-333, 2011. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/509/a-economia-solidaria-e-a-questao-do-imaginario-em-busca-de-novas-perspectivas-/i/pt-br>> Acesso em: 15 ago. 2016.

PAULI, J. Ação concertada ou disciplinamento? O debate entre teorias voluntaristas e sistêmicas para a compreensão das relações de poder em redes de economia solidária. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 13, n. 1, p. 79-96, 2014. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/37540/acao-concertada-ou-disciplinamento--o-debate-entre-teorias-voluntaristas-e-sistemicas-para-a-compreensao-das-relacoes-de-poder-em-redes-de-economia-solidaria/i/pt-br>> Acesso em: 15 ago. 2016.

PINHO, A. P. M. **Comprometimento, Enrincheiramento e Consentimento Organizacionais: uma análise destes vínculos, entre gestores e trabalhadores, de diferentes organizações**. 2009. 257 p. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B.; ROWE, D. E. Comprometimento, entrincheiramento e consentimento organizacional: explorando seus determinantes e consequentes entre gestores. In: ENCONTRO DA ANPAD, 35. 2011, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

- REGO, A.; SOUTO, S. A percepção de justiça como antecedente do comprometimento organizacional: um estudo luso-brasileiro. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, n. 1, p. 151-177, jan./mar. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v8n1/v8n1a08>> Acesso em: 18 jan. 2017.
- RODRIGUES, A. C. A. **Do Comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos**. 2009. 213 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.
- RODRIGUES, C. M. C. et al. Relação entre Valores Pessoais e Comprometimento Organizacional: O Caso das Empresas Juniores de Santa Maria. **Revista Gestão Organizacional**. v.8, n. 2, mai/ago, 2010. p. 245-264.
- RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. Entincheiramento organizacional: construção e validação da escala. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. Porto Alegre, v. 25, n. 4, 2012.
- RODRIGUES, A.C.A; BASTOS, A. V. B. Entincheiramento Organizacional. PALACIOS, K.P; PEIXOTO, A. L. A (Coord) **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**. 1 ed. Porto Alegre: Artmed, 2015. Cap 7, p. 107 – 131.
- RODRIGUES, A. C. A; BASTOS, A.V. B. Entincheiramento Organizacional: proposta de um novo vínculo indivíduo-organização. ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; TOLFO, S. R. (Coord). **Processos psicossociais nas organizações e no trabalho**. 1 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. Cap. 9, p.161-178.
- REIS, T. A. **A Sustentabilidade em Empreendimentos De Economia Solidária: Pluralidade e Interconexão de Dimensões**. 2005. 201 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal da Bahia, Bahia, 2005.
- SÁ, M. G.; SOARES, G. J. V. Reflexões sobre poder e controle nas Organizações da Economia Solidária (OES): um olhar à luz dos bichos de Orwell. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 3, n. 2, p. 1-13, 2005. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/20708/reflexoes-sobre-poder-e-controle-nas-organizacoes-da-economia-solidaria--oes---um-olhar-a-luz-dos-bichos-de-orwell/i/pt-br>> Acesso em: 15 ago. 2016.
- SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de Pesquisa**. São Paulo: McGraw-Hill Interamericana do Brasil Ltda, 2006.
- SANTOS, R. C. T. et al. Economia Solidária um campo de estudo em construção: análise da produção científica nacional de 2000 a 2015. In: SEMINÁRIOS DE ESTUDOS EM ADMINISTRAÇÃO, 19., 2016. São Paulo. **Anais...**São Paulo: USP, 2013. Disponível em: <<http://login.simead.com.br/19semead/programacao.php>> Acesso em: 05. jan. 2017.
- SILVA, E. E. C. **Consentimento organizacional: uma proposta de medida do construto**. 2009. 183 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009. Disponível em: <https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/eliana_edington.pdf> Acesso em: 18. jan. 2017.
- SILVA, E. E. C.; BASTOS, A. V. B. A escala de consentimento organizacional: construção e evidências de sua validade. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 10, n. 1, jan./jun. 2010. p. 7-22.
- SILVA, E. E. C.; BASTOS, A. V. B. Consentimento Organizacional. PALACIOS, K.P; PEIXOTO, A. L. A (Coord) **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**. 1 ed. Porto Alegre: Artmed, 2015. Cap 6, p. 92 – 106.

- SILVA, R. M. A. Políticas públicas de economia solidária: avanços, desafios e perspectivas. *Revista Diálogo*, n.18, p. 53-76, jan./jun., 2011.
- SILVA, F. A. G. et. al.. Os princípios de economia substantiva de Karl Polanyi em relações de economia solidária: o caso do povoado Cruz (Currais Novos/RN). **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 10, n. 2, p. 93-106, 2011. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/5240/os-principios-de-economia-substantiva-de-karl-polanyi-em-relacoes-de-economia-solidaria--o-caso-do-povoado-cruz--currais-novos-rn-/i/pt-br>> Acesso em: 15 ago. 2016.
- SIQUEIRA, D. M.; COSTA, B. K. Confiança nas relações de trabalho no contexto da economia solidária: estudo em cinco empreendimentos de coleta e tratamento de resíduos sólidos do grande ABC paulista e um empreendimento de cotia. In: ENCONTRO GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 5, 2015, Salvador. **Anais**. Acesso em: 15 ago. 2016.
- SOUZA NETO, P. M.; VALERY, F. D. O doce sabor da cooperação: uma matriz de relacionamento colaborativo na economia solidária. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 4, n. 1, p. 67-82, 2010. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/5858/o-doce-sabor-da-cooperacao--uma-matriz-de-relacionamento-colaborativo-na-economia-solidaria/i/pt-br>> Acesso em: 15 ago. 2016.
- SCHWARTZ, S. H. *Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. In: ZANNA, M. (Ed.). **Advances in experimental social psychology**. New York: Academic Press, v. 25, p. 1-65. 1992.
- SINGER, P. **Introdução à Economia Solidária**. 1 ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2002, 129 p.
- SINGER, P. Economia Solidária. CATTANI, A. D. (Coord.). **A outra economia**. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003, 307 p.
- WEBERING, S. I. Uma Justificativa Crítica Pela Economia Solidária. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISADORES EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais**...Rio de Janeiro. Disponível em: < <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-C1822.pdf>> Acesso em: 15 ago. 2016.
- TAMAYO, A. Valores organizacionais e o comprometimento afetivo. **Revista de Administração Mackenzie**. n.3, 2008. p. 192-213. Disponível em: < <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/79>> Acesso em: 09 Out. 2015.
- TAMAYO, A; GONDIM, M. G. C. Escala de valores organizacionais. *Revista de Administração*, n.31, v.2,62-72, 1996. Disponível em: < 200.232.30.99/download.asp?file=3102062.pdf> Acesso em: 10 jan. 2016.
- TAMAYO, A; MENDES, A.; PAZ, M. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia**, v.5, n.2, jul./dez., 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 09 Out. 2015
- TOMAZZONI, G. C. **Vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento do indivíduo com a organização: explorando seus antecedentes e consequentes**. 2017. 179 p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2017.
- SANTOS, R. C. T.; BIANCHIM, B. V.; POSSER, T. G.; COSTA, V. M. F. Economia solidária um campo de estudo em construção: análise da produção científica nacional de 2000 a 2015. **Revista Sociais & Humanas**. v. 30, n 2. 2017. p. 188-203. Disponível em: < <https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/25975/pdf>> Acesso em: 11 jan. 2017.

APÊNDICES



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Curso de Pós-Graduação em Administração



Prezado(a),

O grupo Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, composto por pesquisadores do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria, atualmente está realizando uma pesquisa que busca *analisar quais as relações dos valores atribuídos à Economia Solidária e o estabelecimento dos vínculos organizacionais e sociais na percepção de trabalhadores de empreendimentos econômicos solidários*. Esperamos contar com a sua colaboração e desde já agradecemos sua disponibilidade!

PARTE I – Dados pessoais e ocupacionais			
1. Idade: _____ anos			
2. Gênero: 2.1() Feminino		2.2() Masculino	
3. Estado Civil: 3.1() Solteiro(a)		3.2() Casado(a)	
		3.3() Outro. Qual _____	
4. Escolaridade: 4.1() Ensino Fundamental Incompleto		4.4() Ensino Médio	
4.2() Ensino Fundamental		4.5() Ensino Superior Incompleto	
4.3() Ensino Médio Incompleto		4.6() Ensino Superior	
5. Nome do empreendimento: _____		5.1. Número de participantes: _____	
6. Atividade do empreendimento:			
6.1() artesanato		6.4() reciclagem	
6.2() alimentação		6.5() agroindústria	
6.3() hortifrutigranjeiro		6.6() Outra. Qual _____	
7. Renda mensal média no empreendimento:			
7.1() menos de um salário mínimo		7.2() um salário mínimo	
		7.3() mais de um salário mínimo	
8. Há quanto tempo trabalha no empreendimento: _____			
9. Trabalho anterior: _____			
10. Renda no trabalho anterior:			
10.1() menos de um salário mínimo		10.2() um salário mínimo	
		10.3() mais de um salário mínimo	
10. Motivos pelos quais você trabalha no empreendimento:			
9.1() Única fonte de renda		9.2() Fonte de renda complementar	
		9.3() Bem estar social/estilo de vida	
11. Participa de algum movimento social ou outros grupos?			
10.1() Não		10.2() Sim. Qual _____	

PARTE II – Valores da Economia Solidária
Neste questionário estão listadas algumas práticas e percepções que podem se relacionar com os valores atribuídos à Economia Solidária. Leia cada uma dessas afirmativas, e utilize a escala conforme apresentada abaixo, para avaliá-las, de acordo com a sua compreensão e vivência.

Ao lado de cada uma das afirmações você encontrará 6 círculos com tamanhos e tons de verde diferentes representando seu nível de concordância com as ideias apresentadas, quanto menor o círculo menos você concorda com o que está escrito, quanto maior o círculo mais você concorda.

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

QUESTÕES		1	2	3	4	5	6
1	Eu possuo poder de decisão no empreendimento/organização que eu faço parte						
2	Eu não tenho um patrão						
3	Eu me sinto a vontade para participar de qualquer cargo de direção no empreendimento						
4	Eu me sinto proprietário/dono do empreendimento						
5	Há rotatividade das funções administrativas/diretivas do empreendimento						

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

QUESTÕES		1	2	3	4	5	6
6	Todos os membros do empreendimento/organização se comprometem da mesma forma com a realização do trabalho						
7	Eu estou sempre disposto a ajudar os outros membros do empreendimento no desempenho de suas funções/atividades						
8	Eu tenho prazer em dizer que faço parte do empreendimento/organização						
9	Trabalhar nesse empreendimento me faz perceber que o dinheiro é o mais importante						
10	Eu me identifico com o ideal do empreendimento						
11	Eu conheço todas as etapas de produção do meu empreendimento						
12	Eu sei a importância da minha atividade para todo o processo de produção						
13	Há diferenças entre trabalhar em uma empresa e em um empreendimento econômico solidário						
14	Eu participo das atividades comunitárias do meu bairro						
15	Eu cobro ações dos políticos						
16	Eu me interesso por política						
17	Eu compro qualquer tipo de produto						
18	Eu consumo produtos além da minha necessidade						
19	Eu sempre busco informações da origem dos produtos e serviços que eu consumo						
20	O meu trabalho no empreendimento contribui para uma mudança no meu modo de vida						
21	Eu me sinto reconhecido pelo trabalho que desempenho no meu empreendimento						
22	No empreendimento há possibilidade de qualificação/treinamento						
23	Há espaço no empreendimento para que todos apresentem suas ideias						
24	Considero que todas as pessoas têm condições iguais de trabalho						
25	As pessoas que estudaram merecem uma remuneração melhor do que aquelas que não estudaram						
26	Existem funções mais importantes do que outras dentro do empreendimento						
27	O desempenho do meu trabalho me transforma em uma pessoa melhor						
28	Eu consigo equilibrar a relação entre trabalho lazer e família						
29	A minha remuneração me permite viver bem						
30	Eu tenho satisfação no desempenho do meu trabalho						
31	Eu prefiro que somente meus amigos e familiares façam parte do empreendimento						
32	Eu tenho hábito de ajudar outras pessoas						
33	Eu desenvolvo ações em prol da minha comunidade						
34	É comum que eu deixe meus interesses pessoais de lado em prol do interesse coletivo do empreendimento						

PARTE III – Vínculos Organizacionais

Leia atentamente o conteúdo das afirmativas e avalie o quanto cada uma delas descreve o que você pensa sobre o seu vínculo com a organização. Quanto menor o círculo verde, menos você concorda com o que está escrito, quanto maior o círculo verde mais você concorda com o conteúdo da frase.

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

QUESTÕES		1	2	3	4	5	6
35	Conversando com amigos, eu sempre me refiro a esse empreendimento como uma organização para a qual é ótimo trabalhar						
36	Sinto os objetivos de meu empreendimento como se fossem os meus						
37	O empreendimento em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho						
38	A minha forma de pensar é muito parecida com o do empreendimento						
39	Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e meu empreendimento						
40	Aceito as normas do empreendimento porque concordo com elas						
41	Eu realmente me interesso pelo destino do empreendimento onde trabalho						
42	Se eu deixasse esse empreendimento, sentiria como se estivesse desperdiçando anos de dedicação						
43	A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações/empreendimentos						
44	Os benefícios que recebo nessa organização seriam perdidos se eu saísse agora						
45	Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações						
46	Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos/amigos/colegas						
47	Sair desse empreendimento agora resultaria em perdas financeiras						
48	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar ao que conquistei nesse empreendimento						
49	Sinto que mudar de organização/empreendimento colocaria em risco a minha estabilidade financeira						
50	Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização						
51	O que me prende a esse empreendimento são os retornos financeiros que ele me proporciona						
52	Se eu fosse trabalhar em outro empreendimento/organização, eu demoraria a conseguir ser tão respeitado como sou hoje dentro desse empreendimento						
53	Uma das poucas consequências negativas de deixar esse empreendimento seria a falta de alternativas						
54	Se eu fosse trabalhar em outro empreendimento/organização, eu levaria muito tempo para me acostumar a uma nova função/atividade						
55	Mantenho-me nessa organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização						
56	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas/atividades que desempenho atualmente						
57	Mantenho-me nesse empreendimento porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações/empreendimentos						
58	Não seria fácil encontrar outro empreendimento/organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que essa						

Obrigado pela sua colaboração!

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Questões

- 1) Como você descreveria sua trajetória de participação nesse empreendimento?
- 2) Como você descreveria sua relação com os membros do empreendimento? Como se dá essa relação?
- 3) Comente sobre como você percebe a adesão, participação dos colegas
- 4) Como você percebe as relações entre os demais membros do empreendimento?
- 5) Se você fosse descrever como vocês se relacionam no dia a dia do trabalho, como são tomadas as decisões, o que você diria?
- 6) Como vocês dividem os resultados das vendas? serviços? quais são os critérios?
- 7) Como você avalia a forma de gestão, divisão das sobras?
- 8) Descreva o que você entende por solidariedade. Como você a pratica?
- 9) Em sua opinião, como a solidariedade é praticada pelos demais membros do empreendimento?