

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA DE CIÊNCIAS HUMANAS**

Relações complexas: sindicalismo e autogestão em debate

Tese de doutorado apresentada ao Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, área de Concentração Trabalho, Política e Sociedade sob a orientação da Profa Dra Márcia de Paula Leite.

**Esse exemplar corresponde ao original da Tese defendida por Maria Cecília Camargo Pereira e orientada pela professora Márcia de Paula Leite.
CPG, 30/05/2011**

Campinas/2011

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA
BIBLIOTECA DO IFCH - UNICAMP
Bibliotecária: Cecília Maria Jorge Nicolau CRB nº 3387**

P414r **Pereira, Maria Cecília Camargo**
Relações complexas: sindicalismo e autogestão em debate /
Maria Cecília Camargo Pereira . - - Campinas, SP : [s. n.], 2011.

Orientador: Márcia de Paula Leite.
Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas,
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

1. Administração – Participação dos empregados.
2. Sindicalismo. 3. Economia solidária. 4. Trabalho. I. Leite,
Márcia de Paula. II. Universidade Estadual de Campinas.
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

**Título em inglês: Complex relations: unionism and self-management in
question**

Palavras chaves em inglês (keywords): Industrial management
Participation
Syndicalism
Social economy
Work

Área de Concentração: Trabalho, Política e Sociedade

Titulação: Doutor em Ciências Sociais

Banca examinadora: Márcia de Paula Leite, Ângela Maria Carneiro
Araújo, José Henrique Faria, Maurício Sarda de
Faria, Roberto Vêras Oliveira.

Data da defesa: 30-05-2011

Programa de Pós-Graduação: Ciências Sociais

~ 11.02
AUT.

Universidade Estadual de Campinas
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais

**Relações Complexas: sindicalismo e autogestão em
debate**

Maria Cecília Camargo Pereira

**Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em
Ciências Sociais da Universidade Estadual de Campinas,
como requisito parcial para a obtenção do título de
Doutor em Ciências Sociais.**

Este trabalho corresponde à redação
final da apresentação/Tese defendida e
aprovada pela Comissão Julgadora em

30 / 05 / 2011

Comissão Julgadora

Orientadora: Profa. Dra. Márcia de Paula Leite (UNICAMP)

1º Titular: Profa. Dra. Ângela Maria Carneiro Araújo (UNICAMP)

2º Titular: Prof. Dr. José Henrique Faria (UFPR)

3º Titular: Prof. Dr. Maurício Sarda de Faria (UFPB)

4º Titular: Prof. Dr. Roberto Vêras Oliveira (UFCEG)

1º Suplente: Prof. Dr. José Dari Krein (UNICAMP)

2º Suplente: Prof. Dr. Luis Paulo Bresciani (UFCS)

3º Suplente: Prof. Dr. Jacob de Carlos Lima (UFSCAR)

**Para minha mãe, Eunice, o maior exemplo da minha vida, com
todo o meu amor.**

Agradecimentos

Agradecer é sempre muito prazeroso. E neste caso, após quatro anos de intenso trabalho, é impossível esquecer todas as pessoas que fizeram parte e, de certa forma, me auxiliaram neste percurso.

Em primeiro lugar, meus sinceros agradecimentos a meus pais, por sempre me apoiarem, pelos ouvidos atentos às minhas dúvidas, pela compreensão às minhas ausências e pelo amor incondicional.

A meus irmãos, Mateus e Mariana, agradeço a amizade e o companheirismo, a força e o carinho. Hoje, mais ainda, agradeço aos dois por estarmos juntos neste momento doloroso, mas que será vencido e nos trará muitas lições e aprendizados.

À minha cunhada, Lia, pelo incentivo e por me dar o imenso prazer de ser tia de Victória e Elis e dos gêmeos que estão há caminho.

A meus grandes e imprescindíveis amigos: Alessandro Oliveira, Carolina Silveira, Larissa Rybca, Mariana Cestari, Mariana Machitte, Susana Barbosa e Tatiana Trigueira.

Para Taciana Dorácio, por tudo o que passamos juntas.

Agradeço ainda ao Fábio Sanchez, meu companheiro, pelos encontros, desencontros e reencontros. Pela nossa amizade e pelo amor que estamos construindo nestes oito anos de vida em comum.

Aos professores Ângela Araújo e Jacob Lima, pelas valorosas contribuições na banca de qualificação.

Aos professores Ângela Maria Carneiro Araújo, José Henrique Faria, Maurício Sarda de Faria e Roberto Vêras Oliveira pela participação na banca de defesa.

Aos funcionários do IFCH pelo carinho e atenção em momentos tão atribulados.

A Márcia Leite, minha orientadora, pelo apoio.

Agradeço à Fapesp pela concessão da bolsa de doutorado que tornou possível a realização deste trabalho.

E por fim, mas não menos importante, gostaria de deixar aqui meus sinceros agradecimentos a todos os trabalhadores/as das empresas recuperadas. Foi muito prazeroso conviver com pessoas que batalham diariamente e ainda estão sempre dispostos a contribuir com a construção de outro modelo de relação de trabalho.

Resumo

O objetivo desta pesquisa é estudar a relação entre o cooperativismo e o sindicalismo, a partir de estudos de caso de empresas recuperadas no Estado de São Paulo. De fato, essa relação é importante não só para as fábricas recuperadas (na medida em que o sindicato pode representar um forte apoio para o empreendimento), mas para o próprio sindicato que, ao desenvolver uma política específica para esses experimentos, mantém o contato com trabalhadores de sua base que, sem isso, necessariamente se afastariam da entidade. Pretende-se analisar em que medida o apoio dos sindicatos foi e é importante para o surgimento, desenvolvimento e sustentabilidade das cooperativas e em que medida ele traz novos desafios para a atuação sindical.

Palavras chave: gestão industrial, participação, sindicalismo, economia solidária, trabalho.

Abstract

The objective of this research is to study the relationship between the cooperativism and the union through the case study of companies recovered in the state of São Paulo, Brazil. This relationship is relevant not only to the recovered factories (given that the union represent a strong support to the enterprise) but to the union itself because through the development of specific policies for this experience, it manages to keep connected with grassroots workers that otherwise would have moved away from the union. Our intention is to analyze how important the support of the union has been for the development and sustainability of the cooperatives and whether the cooperatives bring new challenges to the union.

Key words: industrial management, participation, syndicalism, social economy, work.

Sumário

Introdução – pág. 13

Capítulo 1 - Economia Solidária e Cooperativismo – pág. 17

Capítulo 2 - Cooperativismo e sindicato – pág. 31

2.1 – Os primórdios – pág. 31

2.2 – A atual crise dos sindicatos – pág. 36

2.3 - A crise dos sindicatos no Brasil - pág. 41

2.4 - A proposta sindical de enfrentamento da crise e a relação com o cooperativismo – pág. 53

2.4.1 - A Anteag – pág. 53

2.4.2 - A CUT e a mudança da estratégia sindical: do novo sindicalismo ao sindicalismo cidadão e o apoio à Economia Solidária – pág. 56

Capítulo 3 – O surgimento das fábricas recuperadas – pág. 71

3.1 - A formação das cooperativas – pág. 71

3.2 - Metalcoop – pág. 71

3.3 – Coopersalto – pág. 75

3.4 - Uniforja – pág. 78

3.5 - Uniwidia - pág. 84

3.6 – Uniferco – pág. 86

Capítulo 4 – Os Estudos de Caso – pág. 89

4.1 – Por que trabalhar em uma fábrica recuperada – pág. 89

4. 2 - O significado da fábrica recuperada e as vantagens do trabalho associado – pág. 93

4.3 – O processo produtivo - pág. 103

4.4 - A relação entre os trabalhadores - pág. 108

4.5 - As condições de trabalho - pág. 112

4.6 – As dificuldades existentes - pág. 116

4.7 – Relação entre associados e conselho diretivo - pág.134

4.8 – Os novos associados e contratados - pág. 142

4.8.1 – A entrada de novos associados - pág.144

4.8.2 – A entrada de trabalhadores assalariados - pág. 151

4.8.3 – Breves questões acerca da incorporação de novos trabalhadores - (associados ou assalariados) - pág. 156

4.9 – A relação entre as cooperativas – pág. 157

Capítulo 5 - A relação com o sindicato – pág. 161

5.1 – Atuação do sindicato no processo de recuperação - pág. 161

5.2 – A relação como o sindicato e com a Unisol depois de consolidada a cooperativa - pág. 166

Considerações finais - pág. 179

Referências Bibliográficas – pág. 181

Anexo – pág. 187

Introdução

O crescimento do desemprego, as novas configurações do trabalho e da própria organização econômica no Brasil, assim como em outras partes do mundo, vêm desencadeando um processo de surgimento de novas formas de trabalho. Nesse sentido, um considerável número de experiências coletivas de trabalho e produção estão se espalhando em todo o país. São distintas formas de cooperativas de produção, de serviços, de crédito e de consumo, além de associações de produtores, empresas em regime de autogestão, bancos comunitários e organizações populares, que conformam em seu conjunto o que se denominou de economia solidária (Magalhães e Todeschini, 2000: 135).

Essas experiências foram sendo constituídas no país com mais força a partir da década de 1980, como conseqüência da crise econômica advinda da adoção de políticas neoliberais, que ocasionaram a perda de muitos postos de trabalho e a precarização de muitos outros. Com isso, o crescente desemprego e a insuficiência de políticas de geração de emprego e renda levaram um grande número de trabalhadores a buscar formas alternativas de obtenção de trabalho e renda, seja na economia informal, seja por meio da formação de cooperativas. No intuito de viabilizar estes novos empreendimentos, organizações foram se organizando para prestar-lhes serviços de assessoria, como a Cáritas Brasileira, entidade vinculada à CNBB; as cooperativas criadas em assentamentos de reforma agrária pelo MST; as ONGs e as Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares, além da implementação de políticas públicas por meio dos governos municipais, estadual e federal.

Além dessas entidades, os empreendimentos puderam contar com o apoio de instituições constituídas pelo movimento sindical, que criou a Associação Nacional de Trabalhadores de Empresas de Autogestão e Co-gestão (ANTEAG); a Central de Cooperativas e Empreendimentos de Economia Solidária (UNISOL/Brasil), criada e apoiada pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS/CUT).

No intuito de aprofundar a formação dessas experiências, esta tese tem como objetivo analisar a relação entre o sindicalismo e a autogestão, a partir das empresas recuperadas no Brasil. Nela, pretendemos identificar em que medida o apoio dos sindicatos

foi e continua sendo importante para o surgimento, desenvolvimento e sustentabilidade das cooperativas.

De fato, essa relação é importante não só para as fábricas recuperadas (na medida em que o sindicato pode representar um forte apoio para o empreendimento), mas para o próprio sindicato que, ao desenvolver uma política específica para esses experimentos, mantém o contato com trabalhadores de sua base que, sem isso, necessariamente se afastariam da entidade. Apesar disso, os estudos sobre essa relação são extremamente escassos na literatura internacional em geral e na brasileira em particular. É a esta lacuna que esta tese se dirige.

Para tanto, analisaremos cinco empresas recuperadas do Estado de São Paulo, sendo duas cooperativas localizadas em Salto e três cooperativas situadas na região do ABC. É importante ressaltar que todos os grupos analisados estão formalmente vinculados à Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS/CUT).

No conjunto foram entrevistados 55 sócios cooperados. A relação de cada associado entrevistado encontra-se na descrição das fábricas analisadas. Foram também entrevistados representantes da Unisol, ADS e um consultor das duas entidades. Vale ressaltar que não houve a realização de entrevistas com nenhum trabalhador assalariado dos grupos. Neste sentido, estamos cientes de que isso é uma limitação. Todavia, as dificuldades do campo não nos permitiram estender o trabalho. Há que se considerar também que a entrevista com alguns sócios, que foram anteriormente assalariados das cooperativas, nos permitiu algum contato com a visão desses trabalhadores.

Esses grupos analisados estão incorporados ao Projeto Temático, financiado pela FAPESP, intitulado: ‘A crise do trabalho e as experiências de geração de emprego e renda: as distintas faces do trabalho associado e a questão de gênero’, que vem sendo desenvolvido na UNICAMP.

No âmbito deste Projeto Temático está em andamento um survey representativo das empresas recuperadas do Estado de São Paulo. Neste survey não é possível abordar as empresas específicas, já que a amostra é muito pequena em cada empreendimento, mas é possível falar com segurança das empresas recuperadas em geral. Neste sentido, no caso do estudo nos cinco empreendimentos, é possível afirmar que o trabalho de campo realizado é estatisticamente representativo.

A escolha desses empreendimentos deveu-se à importância do Sindicato dos Metalúrgicos de Salto no projeto de Economia Solidária, que foi um dos fundadores da ADS/CUT em 1999 e está formalmente a ela vinculado desde a sua fundação. O mesmo critério foi considerado para a escolha dos grupos na região do ABC.

As empresas recuperadas representam parte do universo no campo da economia solidária no Brasil. Neste sentido, o levantamento de dados do Sistema Nacional de Informações em Economia Solidária (SIES), finalizado no final de 2007, revela as seguintes características desses empreendimentos:

No que tange as formas de organização, os empreendimentos estão assim distribuídos: 52% sob a forma de associação; 36,5% são grupos informais; 10%, organizações cooperativas e 1,5% como outras formas de organização.

Os dados do SIES revelam a existência de 134 empresas recuperadas no país, compostas por 11.348 trabalhadores. Esse número corresponde a 0,61% do total dos empreendimentos econômicos solidários (EES) no país. A grande maioria dessas empresas, 72% estão localizadas no Centro-Sul do país. Ainda no que diz respeito à localização regional dessas empresas, identificamos que as Regiões Sul e Centro Oeste concentram o maior número de estabelecimentos, perfazendo um total de 46 fábricas recuperadas em cada uma dessas regiões, atingindo o percentual de 52% do total. Na Região Sudeste o percentual de fábricas recuperadas atinge 20%, no Nordeste, 22% e Norte, 6%.

Ainda de acordo com o SIES, 62 das 134 fábricas recuperadas surgiram entre os anos de 1990 a 2000, ou seja, 44,8% do total. Já entre 2001 e 2005 foram recuperadas 50 fábricas.

Os dados do BNDES indicam que dez fábricas recuperadas receberam auxílio financeiro do Banco entre 1994 e 2004 e que mais de vinte solicitaram a obtenção de recursos (Juvenal, 2006). A autora afirma ainda que todas as empresas que obtiveram os recursos junto ao Banco estavam localizadas nas Regiões Sul e Sudeste.

Neste sentido, vale ressaltar que a dificuldade para a obtenção de créditos foi citada por 49% dos empreendimentos analisados, aparecendo como o segundo maior obstáculo encontrado pelos grupos para a sua continuidade.

No que se refere à remuneração, o rendimento médio mensal dos sócio-trabalhadores desses empreendimentos alcança a cifra de R\$ 766,00, que é praticamente o dobro do valor verificado no conjunto dos empreendimentos identificados pelo SIES.

A tese está composta por cinco capítulos. O primeiro apresenta um histórico do surgimento do conceito de economia solidária e de seus significados, a partir de distintos enfoques dos principais teóricos que abordam essa questão.

O segundo capítulo analisa a relação entre a economia solidária e o cooperativismo, a crise do sindicalismo nos países industrializados a partir da década de 1970 e o ressurgimento do sindicalismo no Brasil, no final da década de 1970, passando pelo surgimento do Novo Sindicalismo e da Central Única dos Trabalhadores na década de 1980 e, por fim, as razões e conseqüências da crise que se abateu sobre o sindicalismo nacional no início da década de 1990.

O terceiro capítulo aborda a proposta sindical para o enfrentamento da crise e sua relação com o cooperativismo, tendo como enfoque a criação da ADS e Anteag.

No quarto capítulo apresentamos o histórico das cooperativas analisadas, assim como as análises realizadas por meio da pesquisa de campo. O último capítulo traz a discussão acerca da relação entre o sindicalismo com os grupos analisados.

Concluimos com algumas reflexões. No país, os sindicatos compreenderam o surgimento das cooperativas como algo que lhes dizia respeito¹, criando políticas para o seu fomento. Neste sentido, apoiou e continua apoiando o movimento da formação de cooperativas, apesar das dificuldades e de posições contrárias no interior do próprio sindicalismo a essa proposta de geração de trabalho e renda. Vale acrescentar ainda que, nos anos de crise econômica, o sindicalismo no país assumiu a proposta da economia solidária como forma de enfrentar o desemprego. Nesse contexto, elucidar o peso do apoio sindical para o desempenho desses experimentos emerge como uma questão relevante para a compreensão seja das potencialidades das experiências de economia solidária, seja das novas estratégias que o sindicato vem abraçando.

¹ A reação sindical ao surgimento das fábricas recuperadas no Brasil se expressa claramente na frase do coordenador administrativo e financeiro da ADS/CUT “*trabalhador desempregado não pode deixar de ser uma responsabilidade dos sindicatos*” (entrevista realizada em 06 de maio de 2008).

Capítulo 1

Economia Solidária e Cooperativismo

Essa discussão visa abarcar o surgimento da economia solidária e os seus significados. Vale ressaltar que tanto a definição quanto os limites e potencialidades da economia solidária não são unanimidade entre os principais teóricos, tendo em vista os diferentes enfoques adotados.

O termo economia solidária foi criado na França, no início de 1990, “fruto, sobretudo, das pesquisas desenvolvidas em Paris no CRIDA (Centre de Recherche et D’Information sur la Democratie et l’Autonomie), sob a coordenação de Jean Louis Laville, visando exatamente dar conta da emergência e do desenvolvimento do fenômeno da proliferação de iniciativas e práticas sócio-econômicas diversas, as chamadas iniciativas locais na Europa”. Essas iniciativas e práticas assumem, na maioria dos casos, a forma associativa e buscam responder a certas problemáticas locais específicas (França Filho e Laville, 2004: 109).

“Essa expressão, economia solidária, vem, assim, num primeiro momento, indicar, por um lado, a associação de duas noções historicamente dissociadas, isto é, **iniciativa e solidariedade** [grifos nossos]; e por outro, sugerir a inscrição da solidariedade no centro mesmo da elaboração coletiva das atividades econômicas” (França Filho e Laville, 2004: 109).

De acordo com Laville é a partir de um olhar sobre a realidade de outra economia que se gesta em distintas partes do mundo por meio de iniciativas, sobretudo de natureza cooperativista e associativista, oriundas da sociedade civil e dos meios populares que a economia solidária se apresenta (Laville, 2004: 15).

Para o autor, a emergência da economia solidária é fruto, ao mesmo tempo, da crise da sociedade salarial e do processo de terceirização da economia. Diante do contexto de falência dos mecanismos de regulação econômicos e políticos que atuaram especialmente na Europa a partir do pós-guerra, seu desenvolvimento encontra-se ligado à problemática de uma crescente exclusão social, em um contexto de crise do Estado-providência.

Criticando o reducionismo que explica a ação econômica pelo interesse material e individual, Laville retoma o conceito de Polanyi (2000) de que a economia é plural,

formada por uma diversidade de formas de produção, entre as quais são identificadas as formas baseadas na reciprocidade².

Nesse sentido, a economia solidária pressupõe outro olhar em relação à economia real, não mais a reduzindo ao mercado, mas considerando-a enquanto economia plural. Ou seja, uma economia que permite uma pluralidade de comportamentos econômicos. O conceito de economia plural permite ampliar a dimensão da vida econômica, em especial aquela regida pela solidariedade (França Filho e Laville, 2004).

A expressão economia solidária vem indicar a associação de duas noções historicamente dissociadas: iniciativa e solidariedade (França Filho; Laville, 2004). De acordo com Laville e Chaniel:

“Desde os anos 1980, as iniciativas se reivindicando como sendo da economia solidária são locais e recobrem como dinâmicas principais a criação de novos serviços ou a adaptação de serviços existentes [...]. Elas são também internacionais, como tentativas para estabelecer novas solidariedades entre produtores do Sul e consumidores do Norte, particularmente através do comércio justo [...]. De maneira mais extensiva, a economia solidária pode ser definida como o conjunto das atividades contribuindo para a democratização da economia a partir de engajamentos cidadãos” (Laville; Chaniel: 2004: 51,52).

França Filho e Laville (2004) afirmam que existem quatro formas principais de manifestação da economia solidária: comércio justo, finanças solidárias, economia sem dinheiro e empresas sociais³.

Comparando as experiências de economia solidária entre Brasil e França, Laville acredita que, como na França, é sob o signo da diversidade que se deve mapear o universo da economia solidária brasileira. Tal diversidade não está relacionada apenas às formas de organização, como também ao nível de estruturação e institucionalização dos experimentos. De fato, as profundas diferenças regionais, seja no plano econômico, político ou cultural,

² Polanyi identifica quatro princípios de comportamento econômico que operam em nossas sociedades como fatores de organização da produção e distribuição de riqueza: i) a domesticidade, que consiste em produzir para o seu próprio usufruto, ou seja, para prover as necessidades do grupo; ii) a reciprocidade, que corresponde à relação estabelecida entre várias pessoas, por meio da sequência durável de dádivas; iii) a redistribuição, segundo a qual a produção fica a cargo de uma autoridade que tem a responsabilidade de distribuí-la; iv) o mercado, que é o lugar de encontro entre oferta e demanda de bens e serviços para fins de troca (Laville, 2004: 33).

³ Entre as empresas sociais, os autores inserem as cooperativas.

dificultam a tarefa de pensar uma economia solidária brasileira. Isso exige uma complexificação do olhar sobre a realidade. Para Laville:

“O universo da economia solidária no Brasil nos aparece, portanto, extremamente abrangente e diversificado. Para além de variadas formas cooperativas, ele inclui diversas modalidades de formas associativas, e outros tipos organizacionais como fundações e algumas entidades de fomento, atuando em âmbitos muito diversos” (Laville, 2004: 166).

Para o autor é necessário considerar para além das formas cooperativistas, as mais variadas modalidades do trabalho associativo com fins democráticos. Portanto, a economia solidária não se resume a algumas formas de cooperativismo: ela absorve certo número de iniciativas sob a forma associativa, assim como algumas ONGs e fundações (França Filho; Laville, 2004).

A visão do autor acerca da economia solidária diverge da análise dos dados encontrados nesta pesquisa. As experiências aqui analisadas não apontam para a perspectiva, pelo menos por enquanto, do surgimento de uma economia plural, baseada no princípio de solidariedade e reciprocidade. Neste sentido, a análise dos dados empíricos apontam que os empreendimentos aqui estudados ainda estão, em sua grande maioria, tentando superar as dificuldades econômicas que as acompanham desde o momento de sua implementação.

De maneira geral, há um consenso entre os teóricos em interpretar a economia solidária como fruto de um conjunto de práticas que emergem no Brasil na década de 1980, em decorrência do processo de redemocratização. Além da influência dos movimentos sociais e da nova relação entre o Estado e a sociedade civil, destaca-se a Igreja Católica enquanto uma das principais incentivadoras de tais práticas. As universidades (a partir das Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares), os sindicatos (por meio de estímulos e agências de fomento e qualificação de trabalhadores) e os partidos políticos – com a implantação de políticas públicas e organização do debate – apesar de terem se inserido mais tardiamente neste processo representam também agentes fundamentais do projeto. De acordo com Singer:

“... a reinvenção da economia solidária não se deve apenas aos próprios desempregados e marginalizados. Ela é obra também de inúmeras entidades ligadas, ao menos no Brasil,

principalmente à Igreja Católica e a outras igrejas, a sindicatos e a universidades. São entidades de apoio à economia solidária, que difundem entre os trabalhadores sem trabalho e micro produtores sem clientes os princípios do cooperativismo e o conhecimento básico necessário à criação de empreendimentos solidários. Além disso, estas entidades de apoio treinam os cooperadores em autogestão e acompanham as novas empresas dando-lhes assistência tanto na realização de negócios como na construção do relacionamento interno da cooperativa”. (Singer, 2002: 112 e 113).

Para Singer, a economia solidária não foi criada intelectualmente por ninguém, embora os grandes autores socialistas denominados “utópicos” da primeira metade do século XIX (Owen, Fourier, Buchez, Proudhon, etc...) tenham proporcionado decisivas contribuições ao seu desenvolvimento. Em suas palavras “*a economia solidária é uma criação em processo contínuo de trabalhadores em luta contra o capitalismo*”. Neste sentido, ela não o precede, mas o acompanha em toda a sua evolução (Singer, 2002: 13).

De acordo com Singer, para compreender a lógica da economia solidária é fundamental considerar a crítica operária e socialista ao capitalismo, que condena nesse sistema a ditadura do capital na empresa e o poder ilimitado que o direito de propriedade proporciona ao dono dos meios de produção. A crítica ao capitalismo estende-se para outros ângulos da vida social ao considerar os seus efeitos extra-empresa: a crescente desigualdade entre a classe capitalista e a classe trabalhadora (2002: 14). Para ele:

“A economia solidária é o projeto que, em inúmeros países há dois séculos, trabalhadores vêm ensaiando na prática e pensadores socialistas vêm estudando, sistematizando e propagando. Os resultados históricos deste projeto em construção podem ser sistematizados do seguinte modo: 1) homens e mulheres vitimados pelo capital organizam-se como produtores associados tendo em vista não só ganhar a vida, mas reintegrar-se à divisão do trabalho em condições de competir com as empresas capitalistas; 2) pequenos produtores de mercadorias, do campo e da cidade, se associam para comprar e vender em conjunto, visando economias de escala e passam eventualmente a criar empresas de produção socializadas, de propriedade deles; 3) assalariados se associam para adquirir em conjunto bens e serviços de consumo, visando ganhos de escala e melhor qualidade de vida; 4) pequenos produtores e assalariados se associam para reunir suas poupanças em fundos rotativos que lhes permitem obter empréstimos a juros baixos e eventualmente financiar empreendimentos solidários; 5) os mesmos criam também associações mútuas de seguros, cooperativas de habitação etc.” (Singer, 2002: 14).

Singer é um dos principais teóricos da economia solidária. Para ele, este movimento surge como modo de produção e distribuição alternativo ao capitalismo, criado e recriado periodicamente pelos que se encontram marginalizados do mercado de trabalho. Nesta perspectiva, a economia solidária alia o princípio da unidade entre posse e uso dos meios de produção e distribuição com o princípio da socialização desses meios.

O modo solidário de produção e distribuição parece à primeira vista um híbrido entre o capitalismo e a pequena produção de mercadorias. Mas, na realidade, ele constitui uma síntese que supera ambos. A unidade típica da economia solidária é a cooperativa de produção, cujos princípios organizativos são: posse coletiva dos meios de produção pelas pessoas que as utilizam para produzir; gestão democrática da empresa ou por participação direta ou por representação; repartição da receita líquida entre os cooperados por critérios aprovados após discussões e negociações entre todos; destinação do excedente anual (sobras) também por critérios acertados entre todos os cooperador (Singer, 2000: 13).

O autor afirma que a economia solidária é uma criação em processo contínuo de trabalhadores em luta contra o capitalismo (Singer, 2000: 13). É uma opção ao mesmo tempo econômica e político-ideológica. Ela exige dos seus integrantes uma opção contra os valores dominantes da competição individual e da primazia do capital sobre o trabalho (Singer, 2000: 21,22).

De acordo com o autor, a extraordinária variedade de organizações que compõem o campo da economia solidária permite formular a hipótese de que ela poderá se estender a todos os campos de atividade econômica. Não há em princípio um tipo de produção e distribuição que não possa ser organizado como um empreendimento solidário. Se houvesse um levantamento abrangente de todos os empreendimentos que fazem jus a esta qualificação, em todos os países, é bem possível que eles já se façam presentes em todos os ramos de atividades (Singer, 2000:23).

Para Singer (2002), o cooperativismo (uma das formas em que a economia solidária se apresenta) surge pouco depois da consolidação do capitalismo industrial, a partir da reação ao grande empobrecimento dos artesãos provocado pela difusão das máquinas e da organização fabril da produção. Foi na Grã-Bretanha, pátria da Primeira Revolução Industrial, no século XVIII, que surgiram as primeiras teorias e experiências baseadas na associação entre os trabalhadores e a autogestão (Singer, 2002).

Segundo ele, os trabalhadores ingleses, confrontados com a exclusão perpetrada pela Primeira e Segunda Revolução Industrial, adquiriram três formas distintas de resistência. A primeira, o Ludismo, consistia na resistência pura e simples às novas formas de produção, com a destruição das máquinas; a segunda, a organização política dos trabalhadores, por meio de sindicatos e partidos⁴, reivindicando melhores condições de trabalho e direitos políticos (é desta época a luta pelo sufrágio universal); e, a terceira, a resistência a partir da organização econômica, criando cooperativas e outras formas de trabalho baseadas na ajuda mútua. Robert Owen, proprietário de um complexo têxtil, foi um dos ideólogos e militante desse novo modelo de organização do trabalho.

Singer define economia solidária enquanto um novo modo de produção. Contudo, se levarmos em consideração os princípios organizativos levantados pelo autor, constatamos que, tanto os estudos empíricos quanto os empreendimentos aqui analisados ainda enfrentam dificuldades na implementação desses princípios. Para Singer, conforme já aludimos anteriormente, a economia solidária é uma criação em processo contínuo de trabalhadores em luta contra o capitalismo (Singer, 2000: 13). É uma opção ao mesmo tempo econômica e político-ideológica. No que diz respeito a essa questão, a análise dos dados em nossa dissertação de mestrado (Camargo Pereira: 2007), e os dados deste estudo apontam que a opção pela formação de cooperativas deve-se exclusivamente, na opinião da maioria dos associados entrevistados, à manutenção e/ou geração de trabalho e renda.

A partir da análise de pesquisas que tiveram como objetivos identificar e traçar o panorama das experiências do surgimento dos empreendimentos econômicos solidários no país, Gaiger define economia solidária enquanto ‘uma nova forma social de produção’ (Gaiger, 2004: 387).

Em um de seus trabalhos mais recentes (Gaiger, 2008), o autor reitera sua definição de economia solidária, ressaltando que as experiências de economia solidária são propulsoras do *desenvolvimento de relações geradoras de vínculos sociais*. Em suas palavras:

⁴ Em 1864 foi fundada em Londres a Associação Internacional dos Trabalhadores, que ficou conhecida como a Primeira Internacional. De cunho estritamente marxista, teve como opositores os setores anarquistas adeptos de Proudhon e dos princípios da autogestão.

“As experiências de economia solidária tendem a desenvolver e acionar relações geradoras de vínculos sociais, na mão oposta dos intercâmbios de natureza utilitária e pragmática que interdita tais desdobramentos e seccionam o universo das relações, entre pessoas e grupos, da esfera de trocas materiais. [...] Entende-se que as experiências de economia solidária ainda são instrutivas ao desbloquearem nosso olhar quanto à possibilidade de existirem efeitos positivos entre decisões **econômicas** [grifos do autor], que afetam os seres humanos e decisões **sociais** [grifos do autor], que tratam de considerar os seres humanos, seja no âmbito interno das organizações, seja no plano da deliberação política sobre os rumos da sociedade” (Gaiger, 2008:12).

Seguindo essa linha de raciocínio, Gaiger (2008) acredita que a economia solidária seria um híbrido entre uma experiência *social* da vida econômica e uma experiência *política* de solidariedade.

A experiência social reporta-se à formação associativa dos trabalhadores, característica importante para o estabelecimento de relações sociais não capitalistas. Já a experiência política traduz-se pela importância da ação coletiva e da construção de redes de solidariedade.

Ao traçar um panorama do contexto histórico em que essas experiências começam a se proliferar, os estudos de Gaiger apontam que, embora a maioria dos empreendimentos tenha surgido ou ganhado impulso na conjuntura dos anos de 1990, existem experiências mais antigas, onde a formação deveu-se a outras circunstâncias, interesses e necessidades. Neste sentido, a economia solidária *‘é por assim dizer mais um episódio, com um notável poder de revitalização dos ideais emancipatórios, de politização e de convergência das suas diversas expressões concretas’* (Gaiger, 2004: 373).

O autor destaca como aspectos positivos dessas experiências: facilidade de transferência de saberes; menor rotatividade de trabalhadores; maior estabilidade; mais comunicação entre os trabalhadores; mais facilidade para identificar problemas no processo de trabalho; maior envolvimento na busca de soluções, entre outros (Gaiger, 2000: 184). Para ele, esse conjunto de elementos possibilita, em certas circunstâncias, estabelecer o que denomina de *‘circulo virtuoso do trabalho cooperativo’*, onde *‘há um estímulo material, que redundando numa série de atitudes positivas que acabam resultando numa diminuição de conflitos laborais, o que, por sua vez, fortalece moralmente os trabalhadores’* (Gaiger, 2000: 185).

Gaiger (2004) aponta, contudo, infindáveis dificuldades por que passam as experiências de economia solidária. Segundo o autor, essas dificuldades perpassam questões de defasagem tecnológica; despreparo técnico-profissional dos trabalhadores cooperados, já que os mesmos, acostumados ao trabalho braçal, pouco qualificado, imbuído de uma ‘cultura de firma’, de empregado que segue prescrições, ao assumir o empreendimento necessitam lidar com o desconhecido cotidiano da administração e gestão; bem como dificuldades na obtenção de crédito para a continuidade do grupo (Gaiger, 2004: 392).

Concluindo seu ponto de vista, o autor afirma que as experiências de economia solidária são profundamente distintas no que tange ao caráter de suas origens, aos protagonistas, aos objetivos e ao conteúdo social dessas experiências (Gaiger, 2004:398). Para ele:

“Na economia solidária, há iniciativas que representam a introdução de novas relações sociais de produção, virtualmente anticapitalistas; há iniciativas que expressam a ressurgência de práticas de economia popular, com elementos de reciprocidade e solidariedade, como tais não capitalistas; há por certo também iniciativas que se limitam a paliativos, a soluções de resistência diante das forças negativas de não integração, exercidas pelos movimentos do capital. Reconhecer tais variações faz toda a diferença entre uma conceituação **política** da **economia solidária** [grifos do autor] e a sua análise histórica e sociológica” (Gaiger, 2004: 398).

Foi ainda na Inglaterra que surgiu a primeira cooperativa de consumo denominada Cooperativa dos Pioneiros de Rochdale, criada em 1844 e responsável pela formulação dos princípios que até hoje regem uma sociedade cooperativa. Estes princípios ficaram conhecidos como princípios do cooperativismo e são: vínculo aberto e voluntário (livre – adesão); um membro, um voto; igualdade na participação econômica; autonomia e independência em relação ao Estado e a outras organizações; compromisso com a educação; intercooperação (Santos, 2002).

O debate sobre cooperativismo vem de tempos remotos. Rosa Luxemburgo (1986), Webb-Webb (1914), Bernstein (1946) e Marx (1979) travaram intensa discussão a respeito dos limites e possibilidades do cooperativismo no mercado capitalista. Luxemburgo sustentou uma emblemática polêmica com Bernstein sobre o tema; enquanto o último se

colocou como defensor das experiências cooperativistas como um caminho para o socialismo, a primeira alertava para o duplo perigo que elas enfrentavam: ou se tornavam exitosas e entravam na lógica do capitalismo, ou mantinham seus ideais de solidariedade e autogestão e acabavam sucumbindo à concorrência capitalista. O mesmo argumento foi defendido pelo casal Webb, dando origem à tese da degenerescência das cooperativas. Já Marx manteve uma posição ambígua com relação ao tema, destacando ao mesmo tempo a importância das cooperativas como possibilidade de um novo modo de produção e os riscos de elas se transformarem em instrumento de auto-exploração operária.

Em nossa dissertação de mestrado (Camargo Pereira, 2007), identificamos que a maior parte dos estudos sobre o tema realizados até aquele momento podiam ser separados “em duas posições opostas: (i) a dos que acreditam no cooperativismo enquanto germes de um novo modo de produção e (ii) a daqueles que têm salientado as dificuldades de sobrevivência das cooperativas no mercado capitalista. Entre essas duas posições, encontram-se ainda, vários trabalhos que embora contestem suas possibilidades de transformação social, não descartam as possibilidades do cooperativismo enquanto alternativas solidárias de geração de trabalho e renda” (*idem*: 40).

Estudos mais recentes apontam para uma realidade mais complexa e dão origem a diferentes interpretações (Leite, 2009). Entre os principais nomes que discutem a questão destacamos Quijano e Lima.

Os estudos de Lima (2002, 2004, 2007 e 2008) analisam a difusão das cooperativas de terceirização enquanto uma forma de precarização do trabalho. Nesse sentido, a formação de cooperativas coincide com a onda de demissões de trabalhadores que, a partir dessa nova realidade, são incentivados a formar cooperativas para continuar realizando o mesmo tipo de trabalho, todavia, sem nenhum direito de um trabalhador formal.

O autor aborda a multiplicação das cooperativas de terceirização a partir do fim da década de 1980, em um contexto de sucessão de crises econômicas de fim do período militar, de reestruturação produtiva das empresas e de adoção de políticas neoliberais (Lima, 2004: 50).

De acordo com o autor, o estado do Ceará foi o pioneiro na utilização desse processo, buscando atrair empresas de trabalho intensivo, como as têxteis, de confecções e de calçados, as quais deveriam se instalar em municípios do interior do estado. Os resultados da implementação dessas cooperativas pode ser considerado significativo, já que

possibilitaram a inserção de muitos trabalhadores no mercado de trabalho e trouxeram um crescimento das economias locais, fazendo com que, por algum tempo, os municípios disputassem a implantação dessas cooperativas (Lima, 2004: 52).

Os estados da Paraíba e Maranhão também aderiram a essa proposta, criando cooperativas em municípios do interior dos estados de maneira semelhante às iniciativas do Ceará (Lima, 2004).

Outras experiências analisadas pelo autor consistem na criação das cooperativas de produção industrial no setor calçadista. A partir de um estudo comparativo, o autor buscou analisar duas situações típicas da forma como o cooperativismo de produção industrial vinha assumindo no país: o “autêntico”, resultante da organização dos trabalhadores por ONGs ou sindicatos na perspectiva de geração de autonomia por meio da gestão e propriedade coletiva pelos trabalhadores dos meios de trabalho; e o de fachada, pragmático ou orientado pelo mercado, que nada mais são do que formas utilizadas pelas empresas para a diminuição dos custos, em que os trabalhadores são responsáveis pelo ônus da gestão do trabalho, e nas quais a autonomia pode ser considerada relativa ou meramente formal (Lima, 2007: 130).

Buscando ampliar a análise do fenômeno, o autor empreende entre os anos de 2003 e 2005 um estudo comparativo com o intuito de verificar como se deu a implementação de cooperativas nos estados do Rio Grande do Sul e do Ceará.

As cooperativas gaúchas começaram a funcionar em 1994. Inicialmente foram constituídos nove grupos, mas alguns fecharam e reabriram, outros tentaram produção própria. De maneira geral, funcionavam a partir de encomendas realizadas por uma empresa, sem nenhum contrato de fornecimento que as vinculasse formalmente (Lima, 2007: 146).

Essas cooperativas produzem basicamente sandálias e sapatos femininos para o mercado interno e exportação. Os trabalhadores sócios cooperados não receberam nenhum treinamento, devido à experiência anterior no mercado de trabalho local (Lima, 2007).

Já as cooperativas cearenses tiveram uma trajetória distinta. Sua organização como fábricas regulares implicou no treinamento de uma força de trabalho sem experiência fabril anterior ou mesmo no trabalho urbano. Foram organizadas em cerca de quinze cooperativas no estado, vinculadas, em sua maioria, a empresas gaúchas (Lima, 2007: 147 e 148).

Em seguida, o autor aborda os aspectos positivos e negativos advindos dessas experiências. Nas cooperativas em funcionamento no Rio Grande do Sul foram elencados os seguintes pontos positivos: a rotatividade dos trabalhadores, na maioria dos casos, é voluntária; a estabilidade, somada aos maiores salários e à sua regularidade, garante elevada satisfação dos trabalhadores nos grupos; participação e maior acesso às informações sobre gastos e problemas de produção.

A pesquisa encontrou como aspectos negativos: entendimento, por parte dos trabalhadores, de que a cooperativa funciona como forma de redução de custos para a empresa formal; eliminação de postos de trabalho assalariado; dificuldades em se trabalhar a gestão coletiva; fraca percepção ou inexistência da mesma em relação à propriedade coletiva (Lima, 2007).

Em relação às cooperativas do Ceará, os pontos positivos elucidados pela pesquisa foram: oportunidade de inclusão no mercado de trabalho fabril; idéia de cooperativa entendida como trabalho coletivo; satisfação dos trabalhadores das cooperativas em virtude dos salários recebidos e do status que possuem na cidade (esses trabalhadores possuem facilidade na obtenção de crédito por estarem inseridos em cooperativas, sendo que elas são as principais empregadoras em muitas dessas cidades); férias anuais; atendimento médico.

Foram relatados como pontos negativos: existência de hierarquias; calor nos galpões de trabalho; trabalho em pé; acidentes de trabalho; horário de trabalho considerado ruim e cansativo; inexistência de restaurantes para as refeições; dificuldades no relacionamento com os trabalhadores gaúchos (Lima, 2007).

As conclusões do autor são semelhantes para os dois estudos de caso citados. Para ele, as situações apresentadas apontam para o trabalho associado como flexível, em redes empresariais, nas quais as cooperativas atuam enquanto terceirizadas com o intuito de redução dos custos com a força de trabalho (Lima, 2004, 2007). Ainda, de acordo com ele, a terceirização em cooperativas, seja no modelo pelo qual os trabalhadores controlam a gestão, seja ainda nos que a empresa cliente interfere diretamente, não implica profundas alterações na organização da produção e do trabalho, realizado em linhas de montagem, por equipes ou grupos de trabalhadores responsáveis pela montagem dos produtos. Para Lima, *'a autogestão não revoluciona o processo produtivo'* (Lima, 2007: 161).

O autor destaca ainda dois elementos presentes na organização desses empreendimentos: a externalidade de seus organizadores, ou seja, a presença do Estado, de

sindicatos, de ONGs e mesmo de empresas; e sua heterogeneidade no espectro ideológico, que vai de grupos empresariais a movimentos socialistas. Ambos com a perspectiva, de certa forma contraditória, de inserção no mercado (Lima, 2004: 58).

Essas considerações são semelhantes às conclusões do autor ao analisar a formação de cooperativas no Nordeste (Lima, 2002). Dessa análise o autor conclui: i) que as cooperativas são a única opção de trabalho para os sujeitos nela inseridos e que isso implica a renúncia dos direitos sociais básicos que caracterizam o trabalho assalariado; ii) que o Estado possui uma atuação contraditória enquanto executor das leis e o primeiro a desconsiderá-las. Esta atuação emerge por meio de um discurso da modernidade representada pela flexibilização das relações de trabalho, o que justificaria a utilização de artifícios para escapar da legislação e a valorização da informalidade nas relações de trabalho; iii) que essas experiências possuem um caráter contraditório ao se basearem em trabalhadores sem autonomia e na figura de um trabalhador coletivo “autônomo” que quer ser assalariado – nesse caso, o trabalhador raramente entendia a cooperativa como possibilidade de autonomia; poucos tiveram experiência de assalariamento antes e a propriedade coletiva dos meios de produção, que no caso é apenas formal, tinha pouco significado (Lima, 2002).

Em um estudo realizado mais recentemente sobre economia solidária e cooperativismo, Lima (2008) situou a experiência brasileira de multiplicação de empreendimentos cooperativos a partir da década de 1990. Neste estudo, o autor recuperou os dilemas do trabalho autogestionário no Brasil, onde a relação salarial foi constituída parcialmente, em termos de acesso a direitos e onde a informalidade e a precariedade constituíram-se mais como regra do que exceção (Lima, 2008: 02 e 03).

À guisa de conclusão, o autor aponta que a experiência brasileira se caracteriza pela coexistência das mais diversas formas de organização de cooperativas e empresas autogestionárias. Para ele, a diversidade é uma marca dessas formas de organização e torna-se difícil o estabelecimento de modelos adequados. Da mesma forma que em outros países, multiplicam-se no país as cooperativas periféricas no setor industrial, criadas com o objetivo de redução de custos, ao mesmo tempo em que, numa perspectiva distinta, sindicatos, ONGs e movimento de economia solidária, apoiados por políticas públicas nos diferentes níveis de governo, incentivam a formação de cooperativas por meio de

recuperação de fábricas falidas ou de organização de grupos sociais de baixa renda como forma de inserção social (Lima, 2008: 20).

Em seguida tratamos da análise de autores que destacam as possibilidades do trabalho cooperativado como forma alternativa de geração de trabalho e renda.

Quijano (2002), ao fazer o balanço de um conjunto de experiências internacionais em Santos (2002), cria o conceito de *estratégias de sobrevivência* para dar conta da multiplicidade de experiências internacionais desse tipo. De acordo com ele, tais estratégias iniciam-se a partir de 1973, a partir da intensa crise capitalista, tendo como efeitos a marginalização dos trabalhadores principalmente nas áreas periféricas e dependentes em todo o mundo. Neste contexto, a criação de tais estratégias tem como objetivo a inserção dos trabalhadores excluídos do emprego assalariado.

No sentido de esclarecer seu ponto de vista, Quijano (2002) descreve as experiências de criação de cooperativas urbanas a partir da falência de empresas no Brasil e na União Indiana. A partir dessas iniciativas, discute se as mesmas podem ser consideradas enquanto frutos de uma expressão da consciência social e política dos trabalhadores e da sua decisão de escaparem às regras capitalistas de trabalho e produção. Contudo, a partir de suas reflexões o autor afirma que, apesar de sua importância, essas experiências devem ser consideradas enquanto “*expectativa fundamentalmente diferente perante o desemprego*” (Quijano, 2002: 495).

O autor relata que, em praticamente todas as experiências documentadas, a sobrevivência das cooperativas está vinculada principalmente ao apoio financeiro externo, do Estado, da Igreja, de ONGs, etc... e quando esse apoio falta, é reduzido ou suspenso, a vontade cooperativista entre os membros por conseguinte também falta ou diminui e, conseqüentemente, na grande maioria dos casos, o número de membros nas cooperativas acaba sendo reduzido (Quijano, 2002: 495,496). Contudo, em seguida argumenta:

“Esses problemas não diminuem, com certeza, a importância imediata dos esforços cooperativos dos trabalhadores tanto para enfrentar as conseqüências das tendências polarizantes do capitalismo e defender a sobrevivência, como para a auto-educação que pode levar ao desenvolvimento ou à formação de uma consciência crítica. Porém, pedem cautela em relação às expectativas sobre seu potencial anticapitalista, revolucionário, assim como em relação às muito rápidas conclusões negativas sobre esse mesmo potencial” (Quijano, 2002: 495).

Ao abordar a formação de cooperativas de mulheres que trabalham na coleta seletiva do lixo na Índia Ocidental e na Colômbia, seus estudos destacam que o surgimento dessas cooperativas não está vinculado a relações entre a consciência social e o cooperativismo, mas entre as necessidades imediatas e urgentes de emprego e renda e as possíveis vantagens, nesse caso, da formação de cooperativas (Quijano, 2002).

Outra experiência salientada pelo autor trata-se da Self Employed Women's Association (SEWA), organizada por Gandhi em 1918, que possui 250.000 associadas. A SEWA promove a organização de cooperativas em distintas áreas de atividade e de capacitação técnica e administração para as suas associadas (Quijano, 2002: 497). O autor relata como essa experiência redundou em uma melhoria na qualidade de vida para essas mulheres⁵ cooperativadas, a partir do estímulo da aprendizagem da leitura, escrita, preparação de alimentos, noções de nutrição e incentivo na organização de seus próprios negócios (Quijano, 2002: 498). Consoante os benefícios advindos dessa experiência, Quijano destaca que o principal deles é o *'nascimento da auto-estima individual e social daquelas mulheres que acarreta, sem nenhuma dúvida, uma perspectiva e um sentido novos para a sua própria existência'* (Quijano, 2002: 498).

De fato, Lima e Quijano apresentam uma realidade muito mais complexa que os defensores da Economia Solidária e do cooperativismo. Em suas análises, esses autores apresentam as possibilidades que o trabalho cooperativo apresenta assim como possíveis modificações nas relações de trabalho. No entanto, por meio de estudos empíricos, os autores discutem as distintas e complexas questões e dificuldades por que passam esses empreendimentos. Por fim, em nossa opinião, essas análises são as que mais se aproximam do estudo de caso que trataremos mais adiante.

⁵ As mulheres associadas à SEWA são mulheres pobres, trabalhadoras e 'intocáveis'. Esse termo designa a classe mais oprimida e socialmente desprezada da sociedade indiana.

Capítulo 2

Cooperativismo e sindicato

2.1 – Os primórdios

O cooperativismo, como o conhecemos atualmente, surge pouco depois da consolidação do capitalismo industrial, a partir da reação ao grande empobrecimento dos artesãos provocado pela difusão das máquinas e da organização fabril da produção. Foi na Grã-Bretanha, pátria da Primeira Revolução Industrial, no século XVIII, que surgiram as primeiras teorias e experiências baseadas na associação entre os trabalhadores e a autogestão (Singer, 2002).

Na França, as iniciativas de formação de cooperativas datam de 1823, quase concomitantemente aos acontecimentos na Inglaterra, sendo incentivadas pelas teorias de Charles Fourier e Pierre Proudhon (Santos, 2002).

Mas foi na Inglaterra que surgiu a principal experiência de cooperativismo da época, a qual consistiu numa cooperativa de consumo denominada Cooperativa dos Pioneiros de Rochdale. Rochdale era uma cidade de tecelões auto-educados, orgulhosos de suas tradições e confiantes em seu valor. E foram esses trabalhadores os responsáveis por terem a iniciativa da formulação dos princípios que até hoje regem uma sociedade cooperativa a que nos referimos anteriormente.

Criada em 1844 por 28 trabalhadores, Rochdale tinha em 1848, 140 membros. E, em 1849, com a falência do principal banco da região, passou a ter 390 membros enquanto o capital da cooperativa subiu de 30 para 1.194 libras. No primeiro ano, o total de retiradas foi de 710 libras. Em 1860, com 3.450 sócios, o capital chegou a 152.000 libras (Rique, s/d, mimeo)⁶.

⁶ Em 1850, para fornecer alimentos de melhor qualidade aos seus sócios, surge uma cooperativa de produção vinculada à Rochdale – a Sociedade do Moinho Farinheiro do Distrito de Rochdale - que tinha como objetivos distribuir entre os sócios os resultados em proporção às compras e não em proporção ao capital. Os primeiros anos foram muito difíceis para a “Sociedade do Moinho”, principalmente pela inabilidade industrial do chefe molineiro e pelo reduzido capital que impossibilitava a compra de grão selecionado, comprometendo desta forma a atividade produtiva. O surgimento deste fato criou contradições nos propósitos cooperativos dos membros da cooperativa, mas a Sociedade do Moinho conseguiu sobreviver – apesar da tentativa de alguns sócios de retirar suas cotas e afirmar-se. Em 1955, os pioneiros criaram a Sociedade Cooperativa Manufatureira de Rochdale (tecelagem), onde ingressaram na atividade industrial que era o “carro chefe” da dinâmica social inglesa do período. O importante seria que a instauração do princípio de que o retorno dos excedentes seria distribuído em igual percentagem entre o capital alocado e o trabalho realizado pelos sócios resguardando-se 5% de juros ao capital. Nesta sociedade, onde os Pioneiros procuram ser fiéis aos seus princípios socialistas, os trabalhadores-sócios tinham direito a voto e o capital continuava subordinado ao

Esse movimento de criação das sociedades cooperativas na Inglaterra coincide com o desenvolvimento do sindicalismo, desencadeado pela revogação dos *Combination Acts*. Essa legislação proibia qualquer organização dos trabalhadores como atentado à livre concorrência, sendo bastante utilizada para perseguir os sindicatos existentes. Mas a partir de 1824, com sua revogação, novos sindicatos foram se formando juntamente com a emergência das cooperativas (Singer, 2000). É nesse contexto que a ação conjunta entre os sindicatos e cooperativas foi uma das principais estratégias de enfrentamento do capitalismo após a Primeira Revolução Industrial (Magalhães e Todeschini, 2000).

Foi, portanto, em meio à ascensão do cooperativismo e do sindicalismo, que o owenismo foi assumido pelo movimento sindical. Daí a estreita vinculação do movimento cooperativo com o sindicalismo após a Primeira Revolução Industrial. De fato, no contexto da organização da classe operária no decorrer do século XIX, a discussão em torno do cooperativismo e do sindicalismo foi uma constante. Os chamados socialistas utópicos (Owen, Saint-Simon, Fourier), os anarquistas (Proudhon) e os comunistas (Marx/Engels) passaram a discutir o papel do sindicalismo e do cooperativismo na

trabalho. Assim, os Pioneiros, muito inicialmente desempregados de indústrias têxteis, coroavam a sua atividade com a criação de uma indústria de tecelagem onde o trabalho tinha participação nos resultados. A população, preocupada com a necessidade de imersão dos trabalhadores na estrutura econômica, como suporte para alterar as condições sociais dos trabalhadores, vislumbra confiante a possibilidade do surgimento de uma nova era. Rochdale já havia aprendido a confiar nos empreendimentos dos Pioneiros. O crescimento do número de sócios e de pessoas que confiavam seus capitais às atividades dos Pioneiros confirmava isto. Todavia, a proposta de participação do trabalho em condições superiores ao capital no empreendimento da indústria têxtil provocou polêmicas. O sucesso do empreendimento industrial com gestão e distribuição tão democráticas era uma ameaça ao setor industrial da época e diminuiu as possibilidades de lucro dos meramente acionistas. Em setembro de 1860, conduziu-se uma importante assembléia, tendo como temática, essencialmente, a determinação da forma de remuneração do trabalho. Sob a pergunta “se outorgará ou não um prêmio ao trabalho?” as discussões foram acirradas. Os fundadores da Sociedade de Rochdale bateram-se violentamente pelos seus princípios que subordinavam o capital ao trabalho. Com 571 votos contra a participação do trabalho nos resultados líquidos da atividade da Sociedade Manufatureira contra apenas 270 votos a favor da manutenção deste princípio encerraram-se os debates, mantendo o princípio da participação do trabalho nos resultados, pois, não houve os 2/3 de votos necessários para a alteração dos estatutos. Durante mais dois anos este princípio foi mantido. Sob a argumentação de que os velhos fundadores defendiam idéias socialistas, os anticooperadores (capitalistas), comerciantes, administradores, etc., conseguiram finalmente alterar este princípio. Assim, a Sociedade dos Pioneiros, marco inicial do cooperativismo moderno, abandona sua proposta inicial e instaura dentro de suas atividades o reconhecimento da exploração do homem pelo homem, ao negar ao trabalho a participação proporcional na distribuição dos benefícios. Assim, vinte e quatro anos depois de sua fundação, estas alterações na história de Rochdale fizeram com que o movimento cooperativo se afastasse da corrente socialista, de onde foi originário. A partir deste instante, nega-se ao cooperativismo de Rochdale o direito de ser uma expressão de uma forma de transformação da sociedade capitalista. Embora seu sucesso tenha sido crescente, provocando melhorias reais para seu quadro social, este mesmo sucesso ocorre de forma complementar e/ou associada às regras da economia liberal inglesa, mantendo a essencialidade da separação entre trabalho e capital na distribuição dos benefícios do empreendimento e admitindo a existência de assalariados em seu meio (Holyoake, 1975).

organização da classe operária e no enfrentamento do capitalismo. Na Inglaterra do século XIX uma boa parte do movimento sindical era owenista e, portanto adepta do cooperativismo. O mesmo pode se dizer da França em relação à Fourier, Proudhon e Saint-Simon.

Este fato alimentou debates e polêmicas no campo socialista da época, mas em nenhum dos autores discutidos, o sindicalismo aparece como contraditório ao cooperativismo, sendo ambos entendidos como estratégias de organização de trabalhadores e trabalhadoras nos âmbitos políticos e econômicos. Esta visão está presente também em Marx (2004), que via nas cooperativas uma experiência de gestão coletiva que poderia se constituir num primeiro passo para a sociedade socialista, apesar do risco de auto-exploração dos trabalhadores para atender às demandas do mercado. Para ele, apesar de não serem entendidas como o centro da luta da classe trabalhadora, as cooperativas configuram-se como um elemento importante para o operariado, tal como expressa, juntamente com Engels no Manifesto Comunista.

“Mas o futuro nos reservava uma vitória ainda maior da **economia política do operariado sobre a economia política dos proprietários. Referimo-nos ao movimento cooperativo** [grifos nossos], principalmente às fábricas cooperativas levantadas pelos esforços desajudados de alguns hands [operários] audazes... Pela ação, ao invés de por palavras, demonstraram que a produção em larga escala e de acordo com os preceitos da ciência moderna, pode ser realizada sem a existência de uma classe de patrões que utilizam o trabalho da classe dos assalariados; que, para produzir, os meios de trabalho não precisam ser monopolizados, servindo como um meio de dominação e de exploração contra o próprio operário; e, que, assim como o trabalho escravo, assim como o trabalho servil, o trabalho assalariado é apenas uma forma transitória e inferior, destinada a desaparecer diante do trabalho associado que cumpre a sua tarefa, com gosto, entusiasmo e alegria. Na Inglaterra, as sementes do sistema cooperativista foram lançadas por Robert Owen; as experiências operárias levadas a cabo no Continente foram, de fato, o resultado prático das teorias, não descobertas, mas proclamadas em altas vozes em 1848” (Marx; Engels, 2004: 102 e 103).

No entanto, essa discussão sobre o cooperativismo arrefeceu no decorrer do século XX. Por um lado, pela opção da esquerda em lutar pelo socialismo a partir da conquista do

Estado e a estatização dos meios de produção⁷, que pautou o debate marxista principalmente a partir da Revolução Russa de 1917; por outro lado, pelo pacto dos sindicatos com a social democracia na Europa Ocidental. Com efeito, o avanço da sociedade salarial (Castell, 1998), a construção do Estado do Bem Estar Social e a ampla conquista pela classe operária de direitos sociais no contexto dos anos dourados do capitalismo promoveram um esmorecimento das experiências cooperativistas. Estas só voltam a ser tema de discussão quando o modelo da Sociedade do Bem Estar Social entra em crise nos anos de 1970 (Singer, 1998).

O processo de internacionalização do capital, de reestruturação produtiva, de inovação tecnológica, de difusão dos ideais do neoliberalismo que se seguiram à crise do Estado do Bem Estar, assim como as transformações no mercado de trabalho que vieram juntamente com esses processos, mudaram significativamente o quadro social mundial. É neste contexto de agravamento das questões sociais no final do século XX e início do XXI que ocorreu a consolidação de inúmeros movimentos sociais que passaram a lutar por outro tipo de globalização, ou como explicita Santos (2002), uma globalização contra-hegemônica. Embora a proposta de uma globalização alternativa à que está em curso seja difusa, congregando várias iniciativas e movimentos populares, o ideal da experiência do cooperativismo passa a ser resgatado por parte desses movimentos, entre os quais se encontra uma parcela significativa do movimento sindical mais combativo.

Outro fator que explica o reencontro do sindicalismo com o cooperativismo é também a própria transformação da esquerda mundial principalmente a partir de 1968. Este ano pode ser considerado como um marco na transformação da esquerda tendo em vista que neste momento é rompida a hegemonia que os partidos comunistas possuíam até então e emergem novos pensamentos e estratégias, assim como ressurgem antigos ideais, que são re-significados no novo contexto.

De fato, a partir da crítica ao socialismo real e à atuação dos partidos comunistas, a idéia de autogestão volta a ser uma pauta importante da esquerda internacional na Europa Ocidental e no Leste Europeu e também na constituição de uma “nova esquerda” em diversos países do mundo, onde a estratégia de tomada do poder do Estado passa a conviver

⁷ Vale ressaltar que a teoria anarquista que sempre teve a autogestão como um de seus eixos, manteve-se bastante forte até a Revolução Russa. Quando ela começa a perder o vigor, a partir da idéia de implementação do socialismo por meio da estatização dos meios de produção, as iniciativas de autogestão começam também a perder a força.

com novas perspectivas de transformação que passam pela organização da sociedade civil e pela idéia de autogestão.

Portanto, o movimento de 1968 abriu novas perspectivas para a transformação da sociedade, visando não apenas a tomada do poder do Estado, mas também, outras formas de transformação social. Nas palavras de Boaventura de Souza Santos:

“Não há um princípio único de transformação social, e mesmo aqueles que continuam a acreditar num futuro socialista vêem-no como um futuro possível, em concorrência com outros futuros alternativos. [...] Sendo múltiplas as faces de dominação, são múltiplos as resistências e os agentes que as protagonizam”. (Santos, 2007: 27).

Neste sentido, a discussão sobre o cooperativismo retorna e a proposta juntamente com outras formas associativas de organização dos trabalhadores tem sido recuperada, objetivando dar lugar a uma sociedade mais igualitária, no novo contexto do desenvolvimento capitalista (Lima, 2004).

É neste quadro que o cooperativismo e o movimento sindical voltam a se aproximar em vários países do mundo.

Esta relação entre sindicatos e cooperativas não é, entretanto, um consenso no interior do movimento sindical e nem tampouco, uma relação isenta de contradições. De fato, pensamos, por exemplo, no caso brasileiro, há muitos sindicalistas que consideram que ao não propiciar os direitos trabalhistas assegurados no mercado formal de trabalho, o trabalho cooperativado configura-se como uma forma de precarização⁸. Por outro lado, embora simpático em geral, às cooperativas, o movimento sindical nunca chegou a travar uma estratégia clara de relacionamento com esses empreendimentos que significa que, seja um apoio mais efetivo ultrapasse o momento de sua criação, seja uma relação que lhe permita incorporar os associados alargando seu papel representativo.

Essa incapacidade dos sindicatos revelou-se clara nesta pesquisa, ao trazer à tona as dificuldades que as entidades têm demonstrado em representar os trabalhadores cooperados. Conforme será explicitado a seguir, embora tenham chegado a modificar os estatutos de forma a poder abrigar esses trabalhadores em seus quadros, os sindicatos não possuem uma estratégia definida para representar seus interesses.

⁸ É o caso da corrente interna do Partido dos Trabalhadores chamada “O Trabalho (OT)”.

2.2 – A atual crise dos sindicatos

No final da década de 1970 alguns estudiosos iniciaram o debate acerca da crise do movimento sindical. A análise de alguns dos principais autores que abordaram este tema aponta para dois movimentos distintos: refluxo ou declínio (Rodrigues: 1999; Boito: 2003).

Rodrigues (1999) identifica dois fenômenos indicativos do enfraquecimento do sindicalismo como instituição e do poder sindical como ator político: a) a queda no número e proporção de trabalhadores filiados e b) o declínio das taxas de greves. Em sua opinião, a década de 1970 aponta o crescimento das taxas de sindicalização, ao contrário do que demonstram os dados referentes à década de 1980, nos quais as taxas de sindicalização sofrem um declínio. No final dos anos 1980 fatores estruturais mais duradouros e profundos encolheram a força dos sindicatos, considerados como uma das instituições mais características e importantes das democracias capitalistas do Ocidente. Neste sentido, esta década significou uma queda nos índices de filiados aos sindicatos na maioria dos países da Europa Ocidental e da América do Norte, onde a dessindicalização se caracterizou enquanto um movimento mais amplo e profundo e o futuro da instituição sindical enquanto tal parecia comprometido (Rodrigues, 1999: 19).

Para o autor, o quadro que caracteriza o sindicalismo no final do século XX “*sugere mais declínio do que crise*”. Em sua opinião, o que parecia ser uma crise do sindicalismo na década de 1970, foi adquirindo, na década de 1980, o caráter de um declínio, à medida que o tempo passava e o sindicalismo, num número crescente de países, não encontrava respostas satisfatórias para colocar fim à redução de seus filiados e aos espaços que havia conquistado após a Segunda Guerra (Rodrigues, 1999: 21).

Contrariamente à análise de Rodrigues, Boito (2003) acredita que essa suposta decadência do sindicalismo tem a ver com as tendências da economia capitalista contemporânea. As novas tecnologias, os novos métodos de organização do trabalho, o declínio da ocupação na indústria e o crescimento da ocupação no setor de serviços, o desemprego, o crescimento do setor informal, esses e outros fatores de ordem econômica condenariam o sindicalismo à decadência irreversível. O autor aponta duas idéias iniciais: a) caracteriza a situação atual do movimento sindical; b) analisa alguns pressupostos que a discussão sobre o sindicalismo possibilitou entrever. Um deles é aquele que identifica a crise do sindicalismo com a crise do movimento operário ou socialista (Boito, 2003).

De acordo com o autor, para se abordar o declínio do sindicalismo deve-se analisar as principais regiões da economia mundial e não apenas uma pequena área do globo, como o faz a maioria dos autores que defendem essa proposta. Ele acredita estar correto o argumento de que o sindicalismo perdeu filiados, diminuiu sua atividade reivindicativa e perdeu influência política nas principais economias capitalistas – Europa ocidental, América do norte e Japão. Contudo, em sua opinião, essa situação não foi homogênea. Neste sentido, argumenta que o ritmo e a intensidade do refluxo sindical variam muito de acordo com o setor econômico e o país considerado. A queda nos níveis de organização sindical foram bem superiores na França e nos Estados Unidos do que na Inglaterra e na Alemanha, por exemplo. Já o Canadá manteve os mesmos níveis de sindicalização ao longo das décadas de 1970, 1980 e 1990. Já nos países escandinavos, o sindicalismo cresceu e na Suécia, praticamente todos os trabalhadores estão sindicalizados. Nos países da América Latina se verifica uma crise e um refluxo do movimento sindical. Isso pode ser demonstrado a partir da queda nas taxas de sindicalização, na frequência das greves e na importância política do movimento sindical no Brasil, Chile, Bolívia e em outros países. Diante desses dados, Boito afirma que há, portanto, a tendência ao refluxo, ao menos como tendência dominante na parte Ocidental da Europa e em quase todo o continente americano, tanto na América do Norte como na América do Sul (Boito, 2003).

No entanto, conclui sua análise argumentando a impossibilidade de concluir que o sindicalismo está em refluxo em escala internacional, já que há regiões onde o sindicalismo está crescendo, como nos países da Europa Oriental e nos Países Asiáticos. Nesse sentido, acredita que o sindicalismo vem caindo onde era mais forte e crescendo onde ainda está fraco. Infere ainda que o recuo do sindicalismo tem sido uma tendência dominante, mas o fenômeno, em escala internacional, é desigual e contraditório. O autor defende a tese de que o recuo atual do sindicalismo pode ser caracterizado como uma fase de crise e de refluxo temporários, pelo fato de o movimento sindical encontrar-se em ascensão na Ásia, região mais populosa do planeta e onde a economia capitalista mais tem crescido. Para ele, essa característica já seria suficiente para evitar falar em decadência do sindicalismo (Boito, 2003).

Na opinião de Rodrigues (1999), na difícil situação atual, os sindicatos limitam-se basicamente a reagir às iniciativas das empresas, tentando evitar a perda de vantagens anteriores, deixando de lado iniciativas para a obtenção de novos ganhos. Para ele, a

automação, o desemprego, a estabilidade monetária, a terceirização, o trabalho em tempo parcial, a informatização, a diminuição ou desaparecimento de áreas de atividades e ocupações em que os sindicatos eram fortes, provocaram a fragmentação dos interesses das classes trabalhadoras. O autor conclui a sua análise defendendo a tese de que esses fatores podem ter efeitos maiores ou menores sobre a organização sindical, embora tendam a ser, em geral, negativos e ainda que as características gerais da sociedade pós industrial abrem pouco espaço para a organização sindical, embora a extensão desse espaço possa ser diferente quando se avaliam sociedades nacionais específicas (Rodrigues, 1999).

Já para Boito (2003), o recuo internacional do sindicalismo não parece ser uma decadência histórica advinda de uma mudança econômica irreversível das sociedades atuais. Ele é sintoma de uma crise, fruto de causas reversíveis, com grandes possibilidades de ser superada. Segundo o autor, essa crise aponta ainda para um processo de mudança do movimento sindical (Boito, 2003: 332).

Acreditamos que as análises que veem na crise do sindicalismo o seu inexorável declínio não levam em consideração que o sindicalismo já passou por crises em outros momentos da história do capitalismo e nem por isso morreu. Ao contrário, as transformações econômicas que geraram tais crises ensejaram profundas reconfigurações dos sindicatos. Nesse sentido, tão importante quanto a análise dos dados atuais sobre as taxas de sindicalização, são as tendências econômicas e as novas estratégias sindicais.

Nesse sentido, haveria que considerar que a queda nas taxas de filiação aos sindicatos ocorreu a partir da reorganização econômica e produtiva que modificaram as relações de trabalho. No final do século XX o capitalismo passou por importantes mudanças no seu regime de acumulação e no seu padrão de regulação. A partir do final dos anos de 1960, inicia-se a erosão das bases de sustentação do padrão de desenvolvimento da economia capitalista mundial constituído no pós-guerra, que solidificavam os distintos sistemas nacionais de produção e asseguravam a estabilidade e um intenso crescimento econômico, afetando não apenas o processo produtivo e o padrão de concorrência, como ainda o papel do Estado e o padrão de regulação social das relações de trabalho. Para Mattoso e Pochmann (1999), foi nos anos de 1980 e 1990 que este processo acentuou-se por meio da intensificação e desregulamentação da concorrência e dos mercados financeiros (Mattoso e Pochmann, 1999: 05).

“Desde o início da difusão do ideário neoliberal nos países capitalistas avançados, pode-se chegar a algumas observações evidentes. As medidas econômicas implementadas desde a década de 1970 buscaram contrair a emissão monetária, elevar os juros, diminuir os impostos sobre as rendas mais altas, desregular o mercado de trabalho, o comércio externo e o mercado financeiro, alterar o papel do Estado, privatizar o setor público, focalizar o gasto social, restringir ação sindical” (Pochmann, 1999: 15).

Após 1979, a prioridade dos países membros do G7, liderados pelos EUA e Inglaterra, passa a ser o combate à inflação e não mais o pleno emprego, que ocorreu nos chamados “anos dourados”. A partir de então, sobre a hegemonia dos países liberais conservadores, houve, no plano internacional, uma reorientação na forma de acumulação do capitalismo, pressionando os Estados Nacionais a realizar as seguintes ações: a) desregular os mercados domésticos e eliminar as barreiras à entrada e saída do capital, de modo que a taxa de juros pudesse manifestar a oferta e a demanda de poupança nos espaços integrados da força global; b) favorecer a abertura comercial com a finalidade de submeter às empresas a concorrência global; c) elevar a poupança pública e privada como condição para a alta das taxas de investimento. Essas novas configurações foram inseridas no funcionamento do capitalismo, de forma mais desregulada e sob a dominância da lógica financeira (Krein, 2001: 15-17).

“Na visão dos **liberais conservadores** [grifos do autor], o processo de globalização contribuiria para a promoção de uma convergência da renda, da riqueza, do crescimento econômico, da difusão tecnológica e da estabilidade monetária. Além dessa convergência, a economia teria um período de grande estabilidade e de crescimento sustentável, já que o processo de globalização teria a função de eliminar os grandes responsáveis pela crise dos anos 70: o excesso de Estado, o excesso de regulação e o excesso de força dos organismos sindicais. No entanto, depois de 20 anos de hegemonia destas políticas, se, por um lado, a maioria dos países alcançou uma relativa estabilidade da moeda; por outro lado, o crescimento econômico e da produtividade é medíocre em praticamente todo o mundo desenvolvido quando comparado com os índices do pós - guerra; a instabilidade parece ter se tornado a regra na economia da globalização financeira; o aumento dos gastos públicos vincula-se, principalmente aos compromissos com uma crescente dívida financeira; os sindicatos perdem força na sociedade; os salários reduziram a sua participação na riqueza nacional; e o desemprego manteve-se em níveis bastante altos em praticamente todos os países da OCDE” (Krein, 2001: 18).

Neste sentido, prevalece, no plano internacional, uma tendência à flexibilização, desregulamentação e descentralização, dentro do contexto político, econômico, social e cultural. Foi diante das profundas alterações no mercado de trabalho que vários governos aproveitaram a oportunidade para tomar posições anti-sindicais. A generalização das políticas neoliberais apresentava como tendência caracterizar o sindicato e as demais organizações de trabalhadores como elementos de atraso, que dificultam o livre jogo do mercado. As conseqüências das modificações introduzidas nas relações de trabalho provocaram dificuldades aos sindicatos para aglutinar o conjunto dos interesses dos trabalhadores empregados e desempregados. Neste sentido, a variação e a divisão dos interesses dos trabalhadores tendem a ser fortificadas com a desregulamentação dos mercados de trabalho (Pochmann, 2003: 26). Para o autor:

“O processo de individualização dos salários, a flexibilização das remunerações e a introdução dos mecanismos variáveis para o pagamento assalariado fazem parte de uma estratégia mais ampla de ampliação do grau de autonomia no interior do processo produtivo. O sindicato perde capacidade de responder coletivamente às dificuldades de representação de segmentos heterogêneos no mercado de trabalho” (Pochmann, 2003: 28).

Parece ser consenso entre os pesquisadores a tese da queda geral dos níveis de sindicalização nos países desenvolvidos durante a década de 1980. Tomando como referência os anos de 1970 a 1988, a sindicalização caiu de 35% para 28% no conjunto dos países europeus. No entanto, de 1970 a 1975 a proporção de sindicalizados ainda aumentou 2%. A partir desta data, reinicia-se a queda. Em 1988 o nível de sindicalização era o mesmo existente em 1970, ou seja, 38%. Em 1980 a sindicalização atinge o patamar de 44%, passando a cair a partir de então (Rodrigues, 1999: 22).

O autor afirma que a dessindicalização começou, em alguns países bem cedo: na França e no Japão em 1975; na Holanda e no Reino Unido em 1979; na Suíça, em 1978. Os EUA atingiu o maior índice de trabalhadores sindicalizados em 1978. Neste sentido, os EUA continuam sendo um dos países do Primeiro Mundo com os mais baixos índices de filiação a sindicatos – acompanhados de perto pela França, o único caso em que os níveis de sindicalização caíram continuamente desde meados da década de 1950 (Rodrigues, 1999).

Mouriaux (2003) analisa as mudanças que o sindicalismo dos países industrializados efetuaram desde o período keynesiano-fordista até a crise dos anos de 1970. Essa análise foi realizada por meio de três aspectos: os efetivos, as estruturas e as estratégias. Segundo o autor, que verificou a situação sindical em nove países industrializados, a evolução da taxa de sindicalização é um bom indicador do estado do movimento sindical. Em sua análise, conclui que a comparação entre os nove países permitiu observar graus distintos de exposição à crise e uma cronologia variável. Afirma que os Estados Unidos, a França e o Japão foram as primeiras nações a conhecer uma perda de sindicalizados, fenômeno do qual o Canadá e os países escandinavos seriam poupados. Em todos os casos, as tentativas de considerar as modificações do salariado por parte dos agrupamentos de federações ou ainda intentos de criação de novas estruturas efetuaram-se a partir de 1980. O autor afirma ainda que:

“À medida que as relações de força se invertem, os regimes de relações profissionais e os objetivos reivindicados se transformam. O processo não tem nada de natural. É o resultado de políticas e escolhas que transforma possibilidades em fatos” (Mouriaux, 2003: 103).

Isso significa que a queda nas taxas de sindicalização não são resultados inexoráveis do desenvolvimento do capitalismo, mas sim de políticas determinadas, que podem ser revertidas pela ação dos atores sociais, entre os quais se encontra, sem dúvida, a própria ação sindical.

2.3 - A crise dos sindicatos no Brasil

Desde a Segunda Guerra Mundial até meados dos anos de 1970 o Brasil viveu uma fase de dinamismo econômico identificada pela trajetória desenvolvimentista, impulsionada a partir dos anos de 1950, que alterou de forma rápida e dinâmica a configuração econômica e social do país. O avanço do processo de industrialização e urbanização neste período foi responsável pela organização de uma estrutura produtiva complexa e variada, e ainda por uma intensa modernização da classe trabalhadora brasileira (Barbosa, 2003).

Ainda no início da década de 1970, apesar de problemas estruturais, tais como a concentração das atividades industriais na região Sudeste ou na grande diversidade

existente entre as regiões e áreas urbanas e rurais, o país já contava com um mercado interno integrado e uma estrutura social predominantemente urbana (Barbosa, 2003).

Observe-se que o pólo dinâmico do processo de acumulação no final desse período combinava com o setor mais avançado do movimento sindical. Ambos estavam localizados no ABC paulista (Abramo, 1999). O quadro de acelerado crescimento econômico verificado no Brasil nesta década trouxe para a totalidade da classe trabalhadora nacional um agudo processo de degeneração de suas condições de vida e reprodução.

Abramo (1999: 53 e 54) aborda alguns dos mais significativos aspectos negativos no que diz respeito à degradação das condições de vida e de trabalho da classe trabalhadora: a) a deterioração do salário mínimo – que em 1975 tinha seu valor reduzido em três vezes se comparado ao ano de 1958; b) o valor do salário mínimo - que era insuficiente para a compra de uma cesta básica; c) a deterioração salarial – que se refletia no aumento da mortalidade infantil; d) o tempo médio do deslocamento casa-trabalho na Grande São Paulo havia crescido 30% entre 1970 e 1976.

Esses reflexos foram duramente sentidos pelo movimento operário, que durante toda a década de 1970 - coagido pelas leis e práticas repressivas do regime político militar instituído em 1964, particularmente no que tange à política salarial, ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e à política sindical – criou formas próprias de ação e organização para expor a sua insatisfação (Maroni, 1982).

É importante frisar que a instituição da Lei 4725/65 imposta pelo regime militar institucionalizou o esvaziamento do caráter reivindicativo dos sindicatos, estimulados a partir de então, a exercerem funções meramente assistenciais (Sader, 1988).

A maioria dos dirigentes sindicais se acomodou a essa situação - decorrente dos próprios fundamentos da estrutura sindical criados pelo Estado Novo -, e ainda alimentados pelo imposto sindical e sem a presença desestabilizadora de mobilizações conflitivas nas bases fabris, passaram a atuar como gerentes de um aparelho burocrático com funções meramente assistenciais. A situação foi diferente nas categorias onde os conflitos fabris criaram pressões mais contundentes sobre os próprios sindicatos, desencadeando na configuração de distintos processos revestidos do mesmo objetivo: a) as pressões da base de oposições lançaram-se contra direções sindicais; b) as direções sindicais compreenderam a inquietação das bases e operaram uma ‘transformação de dentro’ (Sader, 1988).

Consoante essa conjuntura desfavorável para o estabelecimento de formas de luta, podemos constatar a frágil inserção dos sindicatos nas fábricas, bem como no cotidiano dos trabalhadores. As dificuldades, impostas pela repressão patronal no interior das fábricas vinham aliadas ao autoritarismo político do regime militar. Neste contexto a ação do sindicato nos anos de 1970 desenvolvia-se nos marcos de uma ditadura, que vivia o ápice de sua capacidade repressiva sobre o conjunto da sociedade e o início da crise que levaria ao seu fim (Abramo, 1999).

É neste quadro que irrompem as greves de maio de 1978, abrindo um ciclo de paralisações que, partindo da luta pela reposição de perdas salariais, facilitaram a explosão do potencial de luta dos trabalhadores.

Maroni (1982:15), analisando o significado dessas greves, afirma que este movimento inseriu-se como um dos momentos no processo de reorganização geral da ‘sociedade civil’, que passa a reivindicar o fim do regime militar, a democracia, os direitos humanos e o fim do arrocho salarial. Ainda no caso da classe operária, tais lutas teriam se desdobrado na contestação da política sindical e econômica do regime e na exigência de melhores condições de vida e de trabalho.

Todo esse movimento ficou conhecido como *novo sindicalismo*, sendo a região metropolitana de São Paulo, o ABC - maior centro industrial do país – o cerne de onde surgem as novas reivindicações dos trabalhadores.

Cardoso (2002) confere ao *novo sindicalismo* as seguintes características: i) de um movimento crítico em relação à estrutura corporativa e composto por dois ‘tipos’ de militantes – os sindicalistas ‘autênticos’, que questionavam a intervenção do Estado nos sindicatos e a estrutura sindical como um todo; e as ‘oposições sindicais’, compostas por militantes extra-sindicatos oficiais que lutavam ou pelo fim da estrutura corporativa ou pela ascensão ao poder sindical existente para renovar desde dentro essa mesma estrutura; ii) de uma estratégia que buscou inserir-se no interior das fábricas, tentando organizar os trabalhadores a partir da representação sindical horizontalizada; iii) de uma prática que visou a ampliação de direitos, por meio do alargamento das pautas de reivindicação nas negociações coletivas; iv) de um movimento pela afirmação da autonomia sindical diante do Estado e dos partidos.

O movimento grevista de 1978 promoveu importantes mudanças no cenário político do país. Ressurgindo depois de 14 anos sufocados pelo regime militar, ele significou a

inserção na cena pública da classe trabalhadora brasileira que desde 1964 não era ouvida em suas reivindicações.

Para Rodrigues (1993), o ressurgimento do movimento operário no final da década de 1970 possui pelo menos três interpretações distintas. Em suas palavras:

“Podemos situar, grosso modo, pelo menos três visões sobre essa questão. A primeira argumenta que a retomada da atividade operária e sindical a partir de 1978 foi decorrência, em larga medida, da **superexploração do trabalho** [grifos do autor] a que estava submetida a mão de obra. Outra análise dessa problemática parte do pressuposto de que esse movimento, particularmente as greves iniciais de maio de 1978, foi expressão da **resistência operária contra o processo de trabalho** capitalista [grifos do autor]; finalmente, temos a abordagem que procura demonstrar que o **discurso da dignidade** [grifos do autor], ou seja, a defesa da dignidade foi o que embasou a luta dos trabalhadores e os levou a lutar contra a miséria e a opressão a que estavam submetidos, tanto no interior da fábrica quanto no conjunto da sociedade” (Rodrigues, 1993: 09).

O autor refere-se a três importantes interpretações do movimento expressas respectivamente por: Ricardo Antunes (A Rebeldia do Trabalho, 1998), Amnérís Maroni (A Estratégia da Recusa: análise das greves de maio/78, 1982) e Laís Abramo (O Resgate da Dignidade: greve metalúrgica e subjetividade operária, 1999).

Rodrigues acredita que os estudos desses autores, com suas distintas reflexões sobre as causas da emergência do movimento grevista no final dos anos 1970 auxiliam no entendimento do fenômeno das lutas dos trabalhadores. Todavia, afirma a existência de outros importantes aspectos da emergência operária e sindical que deveriam ser explorados. Ele acredita que o surgimento desse movimento no cenário político do país, para além das questões inferidas por esses autores, *‘se deu basicamente como expressão de uma luta mais geral por direitos de cidadania no interior da sociedade’* (Rodrigues: 1993: 09).

De acordo com o autor, alguns fatores colaboraram para essa reorganização do movimento sindical no Brasil: i) a atuação de uma esquerda em distintos locais no país; ii) um padrão de ação sindical que se expandiu no início da década de 1970 e que teve como referência o Sindicato de São Bernardo; iii) o papel desempenhado por setores da igreja católica mais vinculados com as lutas dos trabalhadores (Rodrigues, 1993: 88).

As greves desencadeadas no ABC em 1978 conferem a existência de outro ator, excluído do cenário político até aquele momento. Elas expressam a passagem de uma luta

defensiva e localizada, em que sua expressão maior é o período de resistência⁹, para a eclosão de conflitos abertos, com grandes greves por fábricas e por categorias. É neste contexto que as greves iniciadas em São Bernardo do Campo estenderam-se, de forma muito rápida, praticamente pelo país inteiro. Tendo como ponto de partida essas paralisações, os sindicalistas conseguem um importante avanço na experiência de mobilização, luta e organização em nosso país (Rodrigues, 1993).

Nesse processo, os atores deram importantes passos para a constituição de uma identidade coletiva e lograram alcançar um espaço de intervenção na esfera pública. É neste sentido que ganham importância os contornos do surgimento do *novo sindicalismo* brasileiro que deu nascimento tanto ao Partido dos Trabalhadores (PT) em 1980, como à Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 1983 (Rodrigues, 1999).

Se a década de 1980 pode ser considerada trágica para o sindicalismo nos países capitalistas avançados, no Brasil ocorreu o inverso. Os anos de 1980 foram de grande fortalecimento da ação representativa e organizativa sindicais. O que se expressa no significativo incremento na taxa de sindicalização, que atingiu em 1989 o patamar de 30% dos trabalhadores formais (Cardoso, 2003).

Neste processo, os sindicatos enquanto instituição transformam-se em uma importante referência política para os trabalhadores e seus representantes passam a ser reconhecidos como interlocutores válidos tanto pelo patronato, quanto pelo Estado. Por isso, torna-se indissociável abordar neste contexto do movimento sindical a Central¹⁰ que mais expressou seu fortalecimento (CUT) e que representa em seus pressupostos, um modelo de sindicalismo no Brasil (Blass, 1999).

⁹ A luta operária nos ambientes fabris desenvolveu-se a partir da resistência difusa à organização do processo de trabalho quanto à possibilidade de estabelecer a comunicação horizontal e, portanto, contrapor-se à vigilância e ao controle que as chefias exerciam por meio do poder disciplinar, em relação à possibilidade de algum controle no ritmo de trabalho (Maroni, 1982: 115). Alguns exemplos permitem identificar a ocorrência dessas formas de resistência: práticas de sabotagens – que se explicitam nos atos de ‘aumentar a rotatividade das máquinas para quebrá-las’, ‘no fazer as peças com defeitos’, no ato de ‘desgastar as ferramentas’, no ‘matar o tempo’, no fazer o serviço ‘mal feito’, ou ‘tocado para o pau’. Outras práticas adotadas pelos trabalhadores consistiram na operação tartaruga (e as diversas formas com que se expressa); operação zelo (que se baseia na execução do trabalho seguindo à risca as normas estipuladas pela organização formal do trabalho); operação solução (que se funda no trabalho alternado, revezando com a operação tartaruga); operação acidente (onde se trabalhava vagorosamente, alegando perigo inexistente) (Maroni: 1982: 45,46).

¹⁰ É importante ressaltar que neste período foram criadas duas das mais importantes centrais sindicais no Brasil. A Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Central Geral dos Trabalhadores (CGT). A CGT daria origem à Confederação Geral dos Trabalhadores, também CGT. A Força Sindical surgiu, por setores afastados da CGT, em 1991.

De fato, é por meio dessa conjuntura favorável ao fortalecimento do movimento sindical brasileiro que a CUT busca construir as bases de sua identidade política apontando para uma perspectiva classista e anticapitalista¹¹ (Tumolo, 2002).

A fundação da CUT aconteceu no momento de realização do I Conclat, em agosto de 1983, em São Bernardo do Campo.

A execução do congresso representou uma vitória significativa dos ‘combativos’ em sua luta para ocupar o espaço político criando sua própria central sindical e a partir desse acontecimento, um organismo nacional para veicular suas propostas tanto políticas quanto sindicais (Rodrigues, 1993).

O 1º Congresso da CUT (Concut) foi realizado em São Bernardo do Campo, em agosto de 1984.

Já o 2º Concut aconteceu no Rio de Janeiro. Nesse congresso, a Central explicitou em suas resoluções a luta por uma sociedade socialista. Outra importante resolução congressual foi em relação a modificações no seu Estatuto no que diz respeito ao tempo para realização de seus Congressos: em vez de a cada dois anos, eles passariam a se realizar a cada três.

É importante ressaltar ainda que o 2º Concut foi importante para demarcar posições muito nítidas entre as várias facções políticas no sindicalismo cutista. Foi neste Concut que saíram estruturadas as duas principais tendências da Central: a Articulação Sindical e a CUT pela Base.

O 3º Concut ocorreu em Belo Horizonte em 1988. De acordo com Rodrigues (1993), esse foi o último congresso de massas da Central e o maior de todos.

Ainda segundo o autor, houve uma participação significativa da base nos três primeiros congressos da Central e ainda um importante aumento dos delegados de diretoria do 2º para o 3º Concut. Se nos dois primeiros Congressos, os sindicalistas de base perfaziam cerca de 2/3 do total do encontro, esse percentual diminuiu para a metade no 3º Congresso, o que já prenunciava o que estava para ocorrer no 4º Concut (setembro de 1991): um congresso fundamentalmente das diretorias sindicais (Rodrigues, 1993: 113).

¹¹ O autor afirma que *‘a postura ideológica da CUT foi se definindo cada vez mais num sentido classista, anticapitalista, isto é, negação de qualquer pacto social capaz de estabelecer uma trégua entre as classes’* (Tumolo, 2002: 114).

A passagem da década de 1980 para 1990 significou, portanto, profundas modificações nos rumos da Central Única dos Trabalhadores. Observe-se que o IV Concut ocorreu em uma conjuntura bastante difícil para o movimento sindical.

De fato, foi em dezembro de 1989 que a vitória de Fernando Collor de Mello para a presidência da República trouxe mudanças significativas para amplos setores do Partido dos Trabalhadores, da esquerda em geral e para o movimento sindical. A vitória de Collor representou a implementação de um projeto neoliberal, claramente demarcado, colocando o sindicalismo em uma posição bastante defensiva.

Por meio da introdução de um novo modelo econômico, o país incorporou uma agenda de ajustes econômicos baseados na abertura comercial e privatizações, as quais geraram como consequência uma expressiva perda de postos de trabalho. Esta conjuntura de recessão da economia ocorre nos anos de 1990 a 1992. O baixo crescimento econômico e a adoção de uma rígida política econômica inspirada nos princípios do neoliberalismo, contudo, se mantém até o início dos anos 2000.

Torna-se importante ainda ressaltar que o início dos anos de 1990 foi marcado pela continuidade da mobilização do movimento sindical, que organizou diversas ações grevistas¹². O governo Collor esboçou uma reação às greves, propondo modificações na lei da greve, condenando tanto o piquete, quanto o locaute patronal (Santana, 2002).

Em 1992, ano que iniciou-se com a greve dos portuários, o país foi palco de outro acontecimento marcante: o processo de *impeachment* do presidente Collor. Assumiu a presidência da República o vice, Itamar Franco, que indicou para Ministro da Fazenda, Fernando Henrique Cardoso e lançou, em 1994, o Plano Real, que objetivava combater a inflação e estabilizar a moeda (Santana, 2002).

O sucesso inicial do Plano Real promoveu impactos sobre a mobilização dos trabalhadores. Isso pôde ser ratificado nas eleições presidenciais em 1994, em que Fernando Henrique Cardoso venceu a disputa contra Luis Inácio Lula da Silva.

Em seus primeiros anos de governo, Fernando Henrique enfrentou uma forte oposição de setores sindicais, como resposta à realização de privatizações e quebra de monopólios do setor estatal, deferidos por meio da reforma constitucional. Uma onda de

¹² De acordo com Santana (2002), a CUT e a CGT, nos primeiros anos da década de 1990, organizaram uma greve geral visando pressionar o governo para o estabelecimento de uma política salarial favorável aos trabalhadores. O autor destaca ainda duas importantes movimentações grevistas: a dos operários da Ford e a dos eletricitários.

greves atingiu o país, sendo duramente repreendidas pelo governo, que adotou como medidas o corte do ponto dos grevistas e a execução do Decreto Lei nº 1480¹³ (Santana, 2002).

As transformações econômicas advindas dos processos de abertura econômica, privatizações e as altas taxas de desemprego repercutiram no sindicalismo nacional, principalmente aquele mais combativo, representado pela CUT.

Cardoso (2003) aborda os fatores que explicam a crise nos sindicatos, iniciada mais especificamente a partir de 1994: i) o aprofundamento da democratização reduziu o efeito expressivo de práticas e discursos contestatórios. O engajamento de partidos de esquerda nas eleições formais, com o apoio do sindicalismo, deslegitimou as demandas revolucionárias de parte dos líderes cutistas; ii) a implementação da reestruturação industrial, baseada em novas tecnologias informatizadas e formas de organização de produção inspiradas nas técnicas japonesas de produção. Essas novas técnicas de organização do trabalho priorizam a transferência do controle de qualidade para os trabalhadores, o que significa que a negociação a partir de então, começa a poder ser realizada entre trabalhadores e gerência, sem interferência sindical. Além disso, as novas formas de organização industrial favorecem as práticas de subcontratação e terceirizações¹⁴; iii) no nível macroeconômico, as mudanças foram intensas – decréscimo da inflação, diminuição do emprego formal, aumento do emprego informal e privatização das empresas estatais que ocasionaram insegurança no trabalho, no emprego e na renda, fatores que reduziram drasticamente a propensão dos trabalhadores para a ação coletiva (Cardoso, 2003: 39 a 44).

As conseqüências dessas transformações são claramente elucidadas por Krein (2001).

¹³ O Decreto abrangia os seguintes aspectos: os dias parados seriam considerados como faltas, sem abono, compensação ou utilizadas para a contagem do tempo de serviço; exigência da lista com a identificação dos faltantes; em caso dos grevistas ocuparem funções gratificadas ou cargos comissionados, eles poderiam ser demitidos (Santana, 2002).

¹⁴ Em geral, os sindicatos têm se posicionado contrariamente à terceirização, na forma como ela vem sendo aplicada no Brasil. Manifestam-se, sobretudo contra a terceirização nas áreas produtivas e nucleares da fábrica e denunciam as arbitrariedades e a precarização do trabalho para os trabalhadores de terceiras. Além disso, associam a terceirização ao desemprego, à medida que, quando da subcontratação, não há transferência da totalidade dos demitidos da empresa principal para as terceiras, uma vez que é parte deste processo a redução dos postos de trabalho (Druck, 1999: 233).

“O quadro das relações de trabalho se agrava com a atual crise econômica. Até o final da década de 70, mesmo o país não tendo sido capaz de generalizar o vínculo de trabalho como norma social, houve um processo de integração social possibilitada pelo dinamismo econômico e um crescimento progressivo do assalariamento. Mas, nas duas últimas décadas – de sofrível desempenho econômico, se comparado com os índices históricos do capitalismo brasileiro –, houve um processo de regressão do assalariamento, de ampliação da informalidade e do trabalho por conta própria e de aumento da exclusão e da desigualdade social. No contexto de alto desemprego, utilizado como mecanismo de pressão sobre os sindicatos e os trabalhadores para aceitarem negociações que incluam elementos da pauta patronal, os próprios trabalhadores pressionam para que seja priorizada a manutenção do emprego, o que pode significar retirada de direitos e descentralização da negociação no âmbito da empresa. Assim, evidencia-se que, na dinâmica da negociação real, as mudanças são significativas, principalmente naqueles segmentos onde a negociação coletiva é relevante” (Krein: 2001: 155 e 156).

É, portanto neste quadro de deterioração das relações de trabalho que foi realizado o IV Concut. O Congresso contou com a presença de 1.554 delegados – resultado das decisões do III Congresso – e em uma conjuntura, pois, completamente distinta das que marcaram os congressos anteriores.

Além dos aspectos já mencionados – a eleição de Collor e as transformações no trabalho decorrentes da reestruturação produtiva – a crise dos sindicatos no âmbito internacional e o desmoronamento do chamado socialismo real criaram um estado de complexidade e paralisia no interior do sindicalismo cutista, os quais já vinham dando sinais desde o seu III Congresso, em 1988 com a diminuição da participação dos sindicalistas de base, já referida anteriormente. Adicionam-se a esses fatores os aspectos mais internos de estruturação da CUT e seu intenso processo de institucionalização, que finaliza criando um distanciamento entre direção e base. Esses são alguns elementos para entender a instauração da crise, aflorada no seu IV Congresso (Rodrigues: 1993).

De acordo com Rodrigues (1993) o que estava em debate no interior da Central em 1991 era a definição dos rumos que a mesma tomaria na década de 1990. A principal questão estava pautada em definir se a CUT deveria seguir para ser uma Central de negociação, de contratação ou deveria aliar esse papel com sua característica inicial, ou seja, enquanto Central do enfrentamento, do confronto.

Neste contexto, pouco a pouco, por meio do agravamento do desemprego e do perfil da ocupação, a preocupação em resguardar o emprego foi ocupando o lugar das demandas salariais nas negociações coletivas nos anos de 1990. Essa conjuntura trouxe para o sindicato a necessidade de buscar soluções negociadas para tentar conter o desemprego. O exemplo mais evidente foi a proposta da Câmara Setorial do Complexo Automotivo, impulsionada pelos metalúrgicos do ABC em 1993 que configurou dois acordos de caráter tripartite, envolvendo questões salariais e índices de manutenção de emprego, além de um conjunto de medidas visando à reestruturação produtiva das montadoras (Oliveira, 2002).

A CUT participou dessa iniciativa, elegendo-a como o palco de sua ação representativa. Pela primeira vez, a Central decide participar de mecanismos de formulação de políticas públicas *internamente* ao aparato estatal, confrontando-se com outros partícipes, contrariamente à tática da década de 1980. Temas como Reforma Agrária, dívida externa e FMI desapareceram da agenda cutista durante seu breve período como co-autor nas Câmaras. Essa experiência foi abortada durante a presidência de Fernando Henrique Cardoso, em 1995. Contudo, a decisão da Central em participar das Câmaras proporcionou uma mudança efetiva em sua estratégia política mais geral, ocasionando fortes impactos sobre a sua trajetória futura (Cardoso, 2003: 63).

Também no que concerne à estrutura sindical, a concepção do sindicalismo cutista, segundo a análise de Rodrigues (1993) passa por dois diferentes momentos: se em um primeiro momento a Central propunha a superação da estrutura corporativista pela via **revolucionária** (grifos do autor), num segundo momento, diante da realidade dos fatos, que falou mais alto que certo “voluntarismo” inicial, a CUT passou a optar por uma solução do tipo **reformista** (grifos do autor), ou seja, **adaptando-se** (grifos do autor) à estrutura e tentando transformá-la a partir de dentro. Essa postura tornou-se dominante no interior da CUT nos anos 90 e a partir do IV Concut, o surgimento da Corrente Sindical Classista¹⁵ e da Unidade Sindical¹⁶ apenas reforça essa perspectiva, que nada mais é do que **uma tendência de acomodação no interior de uma estrutura sindical reformada** (grifos do autor) (Rodrigues, 1993: 140).

¹⁵ A Corrente Sindical Classista é uma corrente da CUT formada por membros do Partido Comunista do Brasil que entraram na Central no IV Congresso. Contudo, em agosto de 2007 esta Corrente deixa a CUT e funda uma nova Central Sindical: a Central dos Trabalhadores do Brasil.

¹⁶ A Unidade Sindical é uma corrente da CUT vinculada ao Partido Comunista Brasileiro que ingressou na Central na ocasião do IV Concut.

Mais adiante, o autor destaca a questão da relação entre os sindicatos e os desempregados.

“Também foi perguntado, às lideranças da CUT, como os sindicatos devem enfrentar a questão dos desempregados e daqueles trabalhadores que estão na economia informal. Há neste caso, também consenso: todos crêem ser **importante a Central ter uma política dirigida aos desempregados e aqueles que estão na economia informal** [grifos nossos], porém, alguns reconhecem ser ‘difícil, [pois] não faz parte de nossa tradição’ (Rodrigues, 1993: 144).

De fato, a tradição do movimento sindical brasileiro não era lidar com os desempregados. De acordo com os próprios estatutos sindicais, depois de três meses de desemprego, o trabalhador está automaticamente excluído. Se estas normas faziam algum sentido nos momentos anteriores, de estruturação do mercado de trabalho brasileiro, elas se tornaram muito inadequadas a partir dos anos 90, quando a inflexão desse quadro evidenciou-se claramente.

É diante deste novo contexto que o desemprego passou a ser uma das principais questões discutidas nas reuniões sindicais e que o sindicalismo incorpora em sua pauta a proposta da economia solidária, enquanto uma das alternativas para tentar solucionar ou minimizar a exclusão de milhares de trabalhadores do mercado formal de trabalho.

Contudo, essa proposta apresenta inúmeros desafios para o movimento sindical. O primeiro deles encontra-se no fato de que o movimento sindical no Brasil sempre se caracterizou por reunir trabalhadores mais qualificados e com melhor situação no mercado de trabalho, sendo menos atuante naqueles setores mais precarizados, que constituem a maior parte dos trabalhadores que vivem situações de desemprego de longo prazo e que conforma a grande maioria dos trabalhadores da economia solidária.

Há que considerar também que esse passo não foi dado pelo conjunto do movimento sindical cutista, assim como não encontrou um consenso no interior da Central sobre o caráter que deveria assumir. Tanto é assim, que durante muito tempo não existiu um acordo entre os sindicatos e ela filiados sobre se a CUT deveria estabelecer uma relação com esses trabalhadores; e qual tipo de relação deveria ser estabelecida, se esse fosse o caso¹⁷. Na

¹⁷ Embora a posição hegemônica no interior da Central fosse de apoio ao cooperativismo, ela conviveu, durante muitos anos com posições contrárias que representavam ou a idéia de que as cooperativas não

verdade, os sindicatos se vêem diante de um complexo desafio que é o de como representar os interesses de trabalhadores que não têm patrão e cuja luta se dirige a outros interlocutores e outros alvos que a dos trabalhadores formalmente assalariados. Da mesma forma, tampouco há consenso sobre como atuar na formação e acompanhamento das cooperativas formadas a partir das empresas recuperadas ou fomentadas a partir de políticas públicas implementadas por prefeituras, governos estaduais ou governo federal.

Observe-se, entretanto, que a proposta de apoio à Economia Solidária foi se tornando majoritária no interior da Central, o que se elucida inclusive com o surgimento de instituições criadas no seu interior no final dos anos 90, voltadas a seu fomento. Essas instituições mostraram-se de grande importância para as experiências de recuperação de fábricas em situação pré-falimentar em várias partes do país, inclusive no ABC e Salto que constituem os municípios selecionados por nossa pesquisa, conforme veremos nos próximos tópicos.

2.4 - A proposta sindical de enfrentamento da crise e a relação com o cooperativismo

A inserção dos sindicatos no fomento ao cooperativismo inicia-se após a falência de algumas empresas localizadas nas regiões Sul e Sudeste do país (especialmente no Grande ABC). Esse processo é claramente elucidado pelas palavras do presidente da UNISOL/BRASIL.

“Foi nesse congresso da CUT, que eu acho que aconteceu em 1999, não tenho certeza¹⁸. Mas antes disso já existiam as cooperativas aqui no ABC, um exemplo claro disso é a Uniforja [grifos nossos]. Nós, da Uniforja [ele pertence à cooperativa], começamos com um negócio chamado de autogestão [...] em 1995, 1996. A primeira cooperativa aqui do ABC é da Uniforja. Depois nós criamos mais três cooperativas dentro da Uniforja chamadas de unidades de negócio e formamos as quatro cooperativas lá dentro. Em março de 1998 nós já tínhamos constituído mais três cooperativas dentro da Uniforja. Então, antes de existir a ADS/CUT e a própria UNISOL, nós já tínhamos [as cooperativas] organizadas pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e pela própria CUT [grifos nossos]”.

deveriam constituir objeto de política da Central, ou de que as experiências a serem apoiadas deveriam ser as fábricas recuperadas, para as quais se propunha, contudo, uma política de estatização. Atualmente, no entanto, essas propostas foram perdendo espaço na Central, tendo permanecido em seu interior apenas os representantes da Flaskô, fábrica recuperada de Sumaré/SP que ainda propõe a estatização.

¹⁸ Provavelmente o entrevistado esteja se referindo ao 7º Congresso, realizado em 2000 quando a Central coloca formalmente o apoio à Economia Solidária em sua estratégia de ação, conforme discutiremos mais adiante.

De acordo com o relato acima descrito, podemos afirmar que o movimento de formação de cooperativas a partir da falência de empresas partiu dos trabalhadores, sendo encampado por alguns setores do movimento sindical após a concretização das primeiras experiências que surgiram no ABC.

Nesse sentido, surgem a Associação Nacional de Trabalhadores e Empresas de Autogestão (ANTEAG em 1994) e a Agência de Desenvolvimento Solidário da Central Única dos Trabalhadores (ADS/CUT em 1999). A Central Única dos Trabalhadores iniciou suas discussões a partir do surgimento de um conjunto de empresas que faliram no Grande ABC e foram tomadas pelos trabalhadores nos anos de 1997 e 1998¹⁹.

2.4.1 - A Anteag

A ANTEAG surgiu a partir da capacidade dos trabalhadores de reagirem aos processos de exclusão ocorridos com o aumento do desemprego no contexto da abertura dos mercados a partir do governo Collor. Contudo, esse fator não é o único que explica o seu surgimento, que deve ser entendido inclusive no âmbito de um determinado setor sindical que buscava novas formas de ação e de enfrentamento de questões relativas ao mundo do trabalho, colocando a autogestão como seu norte. Sua finalidade, além de representar os trabalhadores de empresas de autogestão, é fornecer assessoria técnica aos empreendimentos.

Foi constituída em maio de 1994, em seu 1º Encontro Nacional, por trabalhadores de empresas autogestionárias. Surge como uma associação civil sem fins lucrativos que congrega associações e cooperativas de trabalhadores em empresas de autogestão e co-gestão.

“A Associação Nacional de Trabalhadores e Empresas de Autogestão - ANTEAG, é uma entidade que há 15 anos representa e assessoria empresas e empreendimentos de autogestão em diversos setores nas cinco regiões do País. Ao longo desse tempo, foram mais de 32.000 postos de trabalho criados nos setores: têxtil, agrícola e agroindustrial, alimentício, calçadista, metalúrgico, mineração, serviços, confecção, plástico, coleta seletiva, cerâmica,

¹⁹ Surge também nesse momento, a proposta da Força Sindical de apoio ao cooperativismo. Contudo, como essa proposta teve uma presença muito pouco expressiva no movimento da Economia Solidária, ela não será analisada nesta tese.

mobiliário, papel e papelão, artesanato e agroextrativista. Além de defender interesses políticos e econômicos das empresas e empreendimentos através de uma direção eleita pelas próprias empresas e um corpo de assessores especializados em autogestão, a ANTEAG organiza, apóia tanto a recuperação de empresas em processo falimentar ou pré-falimentar, quanto grupos que pretendem constituir uma empresa ou um empreendimento autogestionário²⁰ (ANTEAG: 2011).

Contudo, o processo de recuperação de empresas começou antes do surgimento da própria Anteag. Há dois casos emblemáticos a serem abordados neste contexto. O primeiro deles refere-se à fábrica de fogões Wallig, empresa familiar localizada em Porto Alegre, que faliu em decorrência de má administração em 1983. Os últimos trabalhadores da empresa se uniram para evitar a perda dos postos de trabalho e resolveram formar duas cooperativas, sendo uma mecânica (Coomec) e a outra de fundição (Coofund)²¹.

Em 1988 uma mina de carvão em Criciúma fecha. Os trabalhadores, com forte apoio do movimento sindical, conseguem salvar a empresa, depois de intensa luta, na qual ocuparam a fábrica e prenderam-se com dinamites na mina para evitar o fechamento da mesma. Depois do processo de luta, eles passam a gerir a fábrica, que passou a se chamar Cooperminas. A partir de então, um pólo de empresas recuperadas foi criado na região, devido ainda à falência de outras empresas nos anos seguintes.

O embrião do surgimento da Anteag foi a luta levada a cabo pelos trabalhadores da Makerli Calçados²², empresa de calçados localizada em Franca/ SP. Os trabalhadores, diante da certeza da falência do empreendimento, iniciaram mobilizações reivindicando sua reabertura. Torna-se importante destacar que, durante este processo, o apoio do Sindicato

²⁰ Fonte: <http://www.anteag.org.br/index.asp?pag=7>. Consulta realizada em 13/06/2011.

²¹ Em 1989 uma decisão judicial já havia transformado a falência da Wallig em concordata suspensiva, abrindo a possibilidade de devolução das instalações e dos equipamentos utilizados pelas Cooperativas ao proprietário da empresa concordatária. Neste mesmo ano foi firmado um acordo entre as Cooperativas e o empresário da Wallig, pelo qual aquelas se comprometeram a desocupar as instalações da empresa em 02 de dezembro de 1991. Antes de expirar o prazo, as Cooperativas, ainda sem solução para sua instalação em outro local, solicitaram ao empresário uma prorrogação de 90 dias. Essa solicitação foi negada e em 26 de dezembro foi concedida ao empresário a reintegração de posse, vindo os portões da empresa a serem mais uma vez lacrados pela Justiça e os trabalhadores impedidos de retornarem o trabalho. O destino das duas Cooperativas foi distinto. A Coomec instalou-se em um prédio alugado e continuou a produzir, embora ainda com muitas dificuldades. Já a Coofund não resistiu às mudanças e foi fechada (Holzmann, Lorena; 2001: 159 a 164).

²² A Makerli foi formada em 1991 quando os trabalhadores decidiram assumir a direção da empresa em função do encerramento de suas atividades produtivas e da eliminação de mais de 450 postos de trabalho. A experiência de formação dessa cooperativa durou cerca de 3 anos, já que em 1994, a justiça determinou a devolução do prédio aos seus antigos proprietários (Nakano, 1998).

dos Sapateiros de Franca/SP, foi decisivo para a retomada da empresa pelos trabalhadores. Este processo envolveu diversos atores que se mobilizaram para a reabertura da fábrica e isso foi determinante para o surgimento da Anteag, ocorrido poucos meses após a realização do 1º Seminário de Autogestão, em Criciúma/ SC²³. A Anteag foi fundada em fevereiro de 1994, na cidade de São Paulo, durante o 1º Encontro Nacional dos Trabalhadores em Empresas em Autogestão.

Neste sentido, o grupo fundador da Anteag iniciou a construção de uma metodologia de assessoria e qualificação dos trabalhadores para a autogestão – uma das principais bandeiras da entidade – baseada nas experiências de pedagogia popular e na atuação por meio da realidade dos trabalhadores que vivenciavam na prática essas modificações no interior do trabalho. Por isso, para a entidade, a formação e a assessoria foram elementos centrais em sua atuação com as cooperativas, uma vez que a recuperação e as modificações advindas em virtude da gestão cooperativa exigiam de seus trabalhadores novas habilidades e comportamentos.

Em seu início, diante da falta de perspectiva para a reinserção dos trabalhadores ao mercado formal de trabalho, a Anteag teve contato, exercendo algum tipo de orientação a cerca de 700 empresas em situação falimentar. Por meio da autogestão, algumas dessas cooperativas desenvolveram-se e continuam exercendo suas atividades, como por exemplo: Cooperminas (SC), Catende (PE) e Coopram (SP).

É importante ressaltar ainda até o final da década de 1990, a atuação da Anteag foi quase exclusivamente realizada com empresas oriundas de situação pré-falimentar ou de falência. Contudo, a partir de 2000, a entidade passou também a atuar na formação de cooperativas populares nas periferias dos centros urbanos:

“Além de defender interesses políticos e econômicos das empresas e empreendimentos através de uma direção eleita pelas próprias empresas e um corpo de assessores especializados em autogestão, a ANTEAG organiza, apóia e orienta a recuperação de empresas em situação falimentar e grupos que pretendem constituir uma empresa ou um empreendimento autogestionário. Realiza parcerias com entidades públicas e privadas, nacionais e internacionais para ações em prol do desenvolvimento da autogestão e Economia Solidária e benefício das associadas. Promove também intercâmbio entre as

²³ Torna-se importante ressaltar que o Seminário aconteceu em Criciúma/SC pelo destaque que a Cooperminas passou a assumir, com o processo de recuperação, tornando-se uma referência nacional.

empresas/ empreendimentos e os trabalhadores (as) de autogestão, formação de redes de cooperação, promovendo a integração dos processos de produção, a troca de experiências e o apoio à comercialização. Realizamos pesquisas sobre autogestão, estudos de viabilidade e intermediação para crédito. Realizamos assessoria jurídica, tributária, em finanças, planejamento para gestão coletiva e relações interpessoais. Promovemos e difundimos o modelo autogestionário de produção e relacionamento através de cursos de capacitação, palestras, produção e publicação de materiais sobre o tema²⁴ (ANTEAG: 2011).

No próximo tópico desenvolveremos a estratégia de apoio à Economia Solidária da CUT, a principal central a apoiar o movimento.

2.4.2 - A CUT e a mudança da estratégia sindical: do novo sindicalismo ao sindicalismo cidadão e o apoio à Economia Solidária

Conforme já explicitamos, os anos 1990 foram um período de crise para o movimento sindical brasileiro. Após demonstrar uma grande capacidade de luta e combatividade, diante da tendência de precarização do emprego e do trabalho promovida pelas empresas como forma de adequação aos novos tempos, e de garantia de competitividade num mercado cada vez mais internacionalizado, o chamado “novo sindicalismo” passou por problemas semelhantes aos enfrentados pelo sindicalismo internacional. A deterioração dos benefícios sociais, o aumento do desemprego e a conseqüente diminuição do número de sindicalizados colocaram para o movimento sindical novos desafios e novas questões a serem debatidas.

No que respeita à CUT, conforme já nos referimos, essas transformações atingiram profundamente seus pressupostos, a partir de seu III Congresso realizado em 1988. Sua pluralidade política e ideológica tinha avançado desde o II Concut (ocorrido em 1986), para uma convergência em torno de ideais socialistas, convertendo-se em uma Central com claros contornos anticapitalistas. Mas ao término do III Concut, esse debate retorna, expressando uma contradição vivenciada no ideário e na prática da Central, sintetizado na existência de dois grandes blocos no seu interior. O bloco majoritário, aglutinado em torno da Articulação Sindical e o bloco minoritário, representado pela CUT pela Base (Antunes, 1995).

²⁴ Fonte: <http://www.anteag.org.br/index.asp?pag=7&cod=9>. Consulta realizada em 13/06/2011.

O desenho que a Central vem traçando desde então é de um intenso debate interno em torno de seus pressupostos e como se colocar diante de todas as transformações por que o sindicalismo vem passando face às mudanças que o trabalho sofreu a partir das modificações econômicas dos anos 1990.

Essas discussões mantêm-se até os dias atuais e, na verdade, se intensificaram com a crise do trabalho assalariado e o surgimento de novas e velhas formas de trabalho que vêm sendo (re)criadas, seja para garantir a competitividade das empresas, seja como forma de manutenção do emprego (Lima, 1999).

É neste contexto que a Central adota uma estratégia mais propositiva de ação, que se consubstanciou no que foi denominado de “sindicalismo cidadão”, já consolidada em seu 4º Concut.

Mas foi no 5º Congresso, em 1994 que ela se evidencia de forma clara.

“Nessa caminhada da luta sindical, a CUT tem ampliado sua presença na sociedade e certamente assumirá, por direito próprio, a possibilidade de interferir nos rumos do país. Isso se traduz em avanços na ocupação de espaços institucionais como, por exemplo, nos diversos conselhos de controle sobre os fundos e as políticas públicas hoje existentes” (Oliveira, 2002: 446).

É neste quadro de atuação sindical, a partir da interlocução com o Estado e a sociedade que a Economia Solidária torna-se um tema presente de forma mais efetiva na agenda sindical.

Contudo, torna-se importante ressaltar que a temática acerca do cooperativismo quase sempre esteve presente em suas resoluções congressuais, embora de maneiras distintas. Dessa forma, a análise das resoluções congressuais revela que o cooperativismo, em um primeiro momento, estava associado quase que exclusivamente ao setor rural, sendo visualizado como uma possível solução para o problema do escoamento da pequena produção agrícola. É assim que o termo aparece nas resoluções do CONCLAT e do 1º Concut. Já nas resoluções do 2º Concut, é possível observar uma menção às cooperativas habitacionais enquanto uma alternativa para o enfrentamento do problema da moradia em solo urbano.

No 4º Concut o cooperativismo, pela primeira vez, vem relacionado com a questão do desemprego urbano. No entanto, essa referência não resultou na adoção de estratégias em prol do cooperativismo.

Em 1997, no 6º Concut, o cooperativismo adquiriu espaço na CUT. Em sua resolução é possível identificar dezesseis referências ao tema com diferentes sentidos, que permeiam desde o debate sobre a relação entre o cooperativismo com o sindicalismo em outros países, passando pela questão do cooperativismo tradicional no setor rural brasileiro e atingindo o problema das falsas cooperativas de trabalho.

“É crescente a desconcentração da produção industrial brasileira. Os ramos têxtil e calçadista têm instalado suas novas plantas nos estados do nordeste e mesmo fechado antigas unidades no sul para reabri-las modernizadas no Ceará, Paraíba e outros estados da região. Frente à concorrência externa se buscam as mesmas vantagens comparativas, baixos salários e reduzidos direitos trabalhistas, por isso proliferam as cooperativas de mão de obra na região. [...] Devemos combater veementemente as ‘chamadas cooperativas de trabalho’, que visam o corte de direitos dos trabalhadores (CUT, 1997: 15 e 33) .

Ressalte-se que, ainda que a Central tenha se dedicado ao cooperativismo até aquele momento, a formalização do apoio à Economia Solidária acontece em seu 7º Congresso realizado em 2000. Para a CUT:

“A ‘Economia Solidária’ tem se apresentado como uma nova forma de se constituir alternativa de luta contra o desemprego e diálogo concreto com os desempregados e demais setores marginalizados pelas grandes cadeias produtivas [...]. Nesse contexto, a economia solidária e particularmente as cooperativas, tornam-se mais do que uma alternativa de geração de trabalho e renda, representando uma contraposição às políticas neoliberais” (CUT, 2000: 33-34).

As cooperativas surgem para a CUT enquanto uma forma produtiva de contraposição ao neoliberalismo hegemônico. Para isso, a Central deve opor-se às falsas cooperativas e exigir a criação de linhas de financiamento público para o cooperativismo autêntico. Assim, defende o 7º CONCUR (2000):

- i) Criação de um programa de educação em economia solidária;
- ii) Criação de banco de dados de experiências de economia solidária;

- iii) Realização de encontro para troca de experiências de economia solidária;
- iv) Articulação com parlamentares para a construção de uma intervenção na esfera legislativa (CUT, 2000: 36 – 37).

Esse apoio é ratificado na formação das três entidades criadas pela Central para o apoio e fomento à Economia Solidária: ADS, Unisol/Brasil e ECOSOL.

A Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS/CUT) foi criada em 1999 contando com o apoio da Unitrabalho, DIEESE, FASE e outras organizações da sociedade. Tem como objetivo constituir uma nova fase para os trabalhadores, na busca de novos referenciais de geração de trabalho e renda e de alternativas de desenvolvimento²⁵. Tem como principais programas: Formação, Crédito, Pesquisa, Incubação e Ação Institucional.

De acordo com seus documentos, a ADS realizou em 2000 um Seminário de Avaliação de seus Programas. A análise dos itens segue abaixo:

i) Programa de Formação - o principal problema do programa de formação é a indefinição da relação entre o Programa de Formação da ADS e os outros programas de formação da CUT, envolvendo o tema da economia solidária. Esta indefinição tem levado a repetição de atividades e conteúdos e a falta de clareza com relação ao papel dos escritórios da ADS e o das Escolas da CUT.

É preciso definir o foco do Programa de Formação da ADS, considerando que o público prioritário da Agência são os empreendimentos. Percebe-se também uma limitação teórica no desenvolvimento das atividades de formação. A ausência de um processo de sistematização das atividades de formação limita o acúmulo produzido neste programa;

ii) Programa de Crédito - a dificuldade na implementação do projeto do Banco Cooperativo foi a principal limitação do programa de crédito. Identificou-se a necessidade de realizar estudos para a formulação do Projeto do Banco Cooperativo.

Para a continuidade do processo de organização de cooperativas de crédito é necessário definir melhor a relação da ADS com o Sistema Cresol e com outras instituições

²⁵ Fonte: <http://www.ads.org.br>. Consulta realizada em 13/06/2011.

de crédito, como os Bancos do Povo e os atuais bancos cooperativos (Bancoob e Bansicredi), bem como uma atuação organizada da ADS sobre a legislação.

Além destas estratégias, identificou-se que a ADS precisa implementar um fundo para financiamento de empreendimentos solidários e divulgar informações sobre os programas oficiais de crédito;

iii) Programa de Pesquisa - o problema central do programa de pesquisa é ausência de uma política permanente. É necessário formular um projeto de longo prazo e viabilizar recursos para a pesquisa;

iv) Programa de Incubação - com poucas exceções, a ADS não desenvolveu durante o ano uma política de incubação, priorizando a assessoria a empreendimentos já organizados. Para a implementação de um programa de incubação é necessário, porém definir melhor o conceito e a metodologia de incubação, bem como a parceria com a Rede de Incubadoras.

O grande problema dos empreendimentos é o processo pós incubação, quando a solução de problemas relacionados com desenvolvimento tecnológico, gestão, estratégias de negócios, comercialização, financiamento, etc..., é fundamental para a sustentabilidade do empreendimento. Por isto a ADS precisa definir se estas políticas estarão incorporadas ao programa de incubação ou se será necessário criar um novo programa.

v) Programa de Ação Institucional - a ADS realizou uma série de relações institucionais, bem como vem participando de diversos espaços em órgãos públicos e sociedade relacionados à economia solidária. Porém, a avaliação identificou a necessidade de definir um plano mais articulado de ação.

A situação atual mostra a necessidade de a ADS acompanhar sistematicamente o processo legislativo sobre a economia solidária, para isto, é fundamental a articulação com parlamentares ligados ao tema e a implementação de políticas de desenvolvimento local através de parcerias com prefeituras (ADS/CUT 2000).

A Unisol/Brasil, surgida em 1999 e dirigida pelos sócios-trabalhadores das cooperativas e empreendimentos filiados, foi criada para representar e apoiar cooperativas, associações e outros empreendimentos econômicos solidários, buscando ser uma alternativa

na organização e na aglutinação dos interesses dos empreendimentos autogestionários e das cooperativas de produção e serviços. De acordo com seus documentos, a entidade tem como objetivos:

i) Promover o desenvolvimento da chamada economia solidária, por meio do incentivo e apoio às iniciativas já em curso, bem como gerar novas iniciativas que resultem na criação de novos postos de trabalho e renda para os trabalhadores e pessoas em situação de exclusão;

ii) Fortalecer os princípios do cooperativismo autêntico e da economia solidária, por meio da prática cotidiana da participação democrática, da intercooperação e da aglutinação das forças em prol do interesse comum dos sócios - trabalhadores;

iii) Suscitar o debate – em âmbito nacional, regional, estadual e local – quanto às necessidades de modificações nas legislações correlatas à economia solidária e ao cooperativismo, influenciando nos respectivos legislativos para a adequação à atual realidade, bem como para a criação de mecanismo de incentivo, fomento e de apoio, concernentes aos interesses de toda a sociedade brasileira;

iv) Dar representação política aos empreendimentos e às cooperativas como agentes de influência efetiva, promovendo a atuação conjunta, ampliando a participação e o desenvolvimento econômico e social como elementos fundamentais para a real inclusão dos trabalhadores e para a democratização dos meios de produção, do trabalho e das relações sociais²⁶.

Neste sentido, a Unisol/Brasil busca o fortalecimento de uma verdadeira economia e distribuição equânime dos ganhos gerados por trabalhadores e trabalhadoras, permitindo que a solidariedade torne-se uma prática entre os empreendimentos, cooperativas e a sociedade, contribuindo para o desenvolvimento e para a redução das enormes desigualdades econômicas e sociais do país²⁷.

²⁶ Fonte: <http://www.unisolbrasil.org.br>. Consulta realizada em 13/06/2011.

²⁷ Fonte: <http://www.ads.org.br/unisol.asp>. Consulta realizada em 13/06/2011.

Atualmente a Unisol/Brasil possui 453 cooperativas e empreendimentos solidários afiliados que estão distribuídos por 22 estados brasileiros distribuídos nos seguintes setores: metalurgia, confecção/têxtil, reciclagem, artesanato, agricultura, apicultura, construção civil e prestação de serviços²⁸. De acordo com o Presidente da Unisol:

“Todos os diretores e presidentes aqui tem que ser de alguma cooperativa ou empreendimento de economia solidária filiados à Unisol. Atualmente, 65% dos grupos filiados são cooperativas e 35%, associações. [...] associação dos produtores de mel, associação de recicladores. Eles não conseguem montar enquanto cooperativa. Então pega uma entidade, organiza uma associação de trabalhadores, que a partir do novo código civil em 2002 começa a ter problemas, porque você não pode participar de atividades econômicas. Por isso nós temos pedido que se organizem em cooperativas para participar de atividades econômicas. Esse é um dos grandes problemas da Economia Solidária, que a Economia Solidária não é reconhecida enquanto atividade econômica. Dentro desses 35% de associações nós temos uma sociedade anônima de capital fechado, coisa nova no Brasil que se chama Cervates”.

Entrevista realizada com o Presidente da UNISOL/BRASIL e sócio cooperado da Uniforja

Ainda de acordo com o presidente da entidade, um de seus objetivos atuais é a construção de um Centro Tecnológico:

“Nós temos o Centro de Formação, não é o Centro Tecnológico, não é do jeito que a gente quer. Na Uniforja a gente faz testes para outros empreendimentos. Estamos tentando formar uma parceria com Mondragón e com o pessoal de Quebec, uma parceria estratégica para a gente construir um Centro Tecnológico. Precisamos de um centro nervoso, que pense estratégias para a Unisol, novos produtos, novas tecnologias, tendências, análise de mercado de pequenas linhas na mão. Para não precisar ficar pedindo”.

Entrevista realizada com o Presidente da UNISOL/BRASIL e sócio cooperado da Uniforja

O ECOSOL é um sistema de apoio à cooperativas de crédito solidário, como uma forma de promover o fortalecimento da economia solidária e do desenvolvimento sustentável²⁹.

²⁸ Fonte: <http://www.unisolbrasil.org.br>. Consulta realizada em 13/06/2011.

²⁹ Fonte: <http://www.ecosol.org.br> Consulta realizada em 13/06/2011.

Em um texto aprovado na reunião da Direção Nacional da CUT, realizada em março de 2009, como o Texto Base da Direção Nacional da CUT, a Central reafirma seu apoio à economia solidária e à criação de suas entidades de fomento:

“96. Avançar na economia solidária. Dentre as iniciativas que precisam ser aprofundadas, a economia solidária é uma importante estratégia para a inclusão social e a promoção de um modelo de desenvolvimento sustentável.

“A CUT tem desenvolvido importantes iniciativas através da ADS, UNISOL e ECOSOL, construindo um conjunto de ações estratégicas voltadas para o fortalecimento organizacional e institucional dos empreendimentos solidários.

97. Trabalhadores e trabalhadoras que estão fora do mercado formal encontram no trabalho autogestionário a possibilidade mais concreta de se tornarem sujeitos na luta pela equidade social. E um dos grandes desafios da economia solidária, o escoamento da produção, encontrará agora com a concretização da parceria ADS/UNISOL/ECOSOL e a Petrobrás um caminho para a constituição de uma rede de comercialização visando auto-sustentabilidade econômica, financeira e social dos empreendimentos solidários e da própria rede”. (CUT, 2009: 32).

Observa-se que mesmo diante de todas as ações propostas pela Central, algumas questões ainda podem ser consideradas importantes no que tange ao seu apoio à Economia Solidária.

A primeira delas é o desafio enfrentado pelo sindicato no sentido de atuar no campo da economia solidária, entendendo-a seja como uma proposta de manutenção dos postos de trabalho e geração de trabalho e renda, seja como forma de organização dos trabalhadores, visando um processo de transformação social.

“O que aconteceu de muito interessante aqui é que a gente focou bastante na questão política e na questão da formação e da técnica. Formação enquanto sujeito, sujeito que transforma. E não é fácil fazer isso nas cooperativas. É muito difícil você levar para esses trabalhadores das cooperativas que eles são sujeitos”.

Entrevista realizada com o Presidente da UNISOL/BRASIL e sócio cooperado da Uniforja

“A idéia da UNISOL era organizar os trabalhadores em cooperativas de produção e serviços com toda a preocupação de não precarizar a mão de obra, de não apoiar as cooperativas fraudulentas”.

Entrevista realizada com o Presidente da UNISOL/BRASIL e sócio cooperado da Uniforja

Também esclarecedoras são as palavras do Coordenador Administrativo e Financeiro da ADS/CUT.

“Apesar da CUT ter o tamanho que tem, **as centrais sindicais lidam com os trabalhadores da formalidade, com carteira assinada** [grifos nossos]. E nós sabemos que atualmente a maioria da PEA está no campo da informalidade. Uma grande parte da informalidade cai para o campo da Economia Solidária, é explorado em terceirizações, quarteirizações [...] É um campo pouco entendido pela própria central sindical [...]. Os que estão tentando sobreviver a partir de processos associativos ou cooperativados até então não eram abraçados por nossa central sindical. A CUT é inovadora nessa área também ao criar essa alternativa às vezes de renda, às vezes até de sobrevivência. [...]. Mas o essencial é que sempre uma cooperativa é um processo debatido coletivamente de produção não capitalista”.

Entrevista realizada com o coordenador administrativo e financeiro da ADS/CUT

Na verdade, a atuação do sindicato nas cooperativas parece ainda ser uma questão a ser resolvida no próprio interior do sindicato. Se alguns trabalhadores divergem sobre a atuação do sindicato na cooperativa, conforme veremos mais adiante, esse questionamento também se encontra presente entre os próprios dirigentes do sindicato.

“Tem que ter um compromisso político e ideológico de construir uma nova realidade para a pobreza no Brasil. E isso vinga. Não dá para transformar essas cooperativas em empresas tradicionais. Temos que incluir mais os desempregados para termos um mínimo de cidadania. O Estado faz, mas não é suficiente. A CUT cumpre uma missão, que não é só de filiar no sindicato e arrecadar. Nossa missão com a pessoa que está desempregada é encará-lo como um trabalhador desempregado que tem direito ao emprego ou a uma alternativa de vida, porque o emprego não tem para todo mundo. Tem uma quantidade muito grande de pessoas a serem buscadas que a gente pode abraçar com políticas nas quais eles possam ser gestores de alternativas de produção, alternativas de sobrevivência”.

Entrevista realizada com o coordenador administrativo e financeiro da ADS/CUT

Na opinião do consultor da ADS e da Unisol:

“Tem certo paradoxo entre economia solidária e sindicalismo. **Os sindicatos são criados para defender os interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras. Pra brigar contra o patrão. E uma cooperativa, em tese, você não tem trabalhadores assalariados, você tem**

trabalhadores que são patrões [grifos nossos]. [...] Então tem mesmo essa esquizofrenia, do que é o movimento sindical, como ele nasce, para que ele se presta, e também a cooperativa. Não tem naturalmente uma conjunção de interesses colocada. E no caso específico dos metalúrgicos, o que acontece? A idéia da transformação do modelo sindical na virada dos anos 60, e depois dos anos 80 para os anos 90, que você tem nos metalúrgicos do ABC uma busca de um espaço de negociação e de influência muito maior. Só que nem todo o processo de resistência e de negociação resultou na manutenção dos postos de trabalho”.

Entrevista realizado com consultor da ADS e da UNISOL

O consultor descreve ainda a respeito da existência de divergências no interior do sindicato cutista acerca da representação das cooperativas.

“Assim, surge esse dilema. Sindicato pode, tem condições de representar as cooperativas? [...] E aí tem certa visão [...] em relação ao tipo de representação que melhor caberia pra essas cooperativas, considerando que a representação dos trabalhadores era prerrogativa do sindicato e ele não abria mão como não abre até hoje. Então as fábricas do ABC, a grande maioria dos trabalhadores é filiada ao sindicato, tem comitê sindical de empresas em cooperativas, tem dirigentes sindicais de comitê sindical de empresas de cooperativas. Que é fruto da reforma estatutária que o sindicato fez em 1996³⁰. [...] Tinha um apoio, tinha uma alternativa, e um apoio também que era pontual, retomando aquela discussão de que dentro da central, esses sindicatos não têm uma visão hegemônica de apoio. Tem tendências, correntes, que não aceitam. [...] Mas dentro da CUT também não existia essa hegemonia, mas alguns sindicatos e algumas pessoas, dirigentes da CUT apoiavam”.

Entrevista realizada com o consultor da ADS e da UNISOL

Finalmente, as falas abaixo são reveladoras da visão da CUT sobre Economia Solidária enquanto estratégia de geração de trabalho e renda e inclusão social. Ressalte-se que essas falas demonstram a perspectiva de integração de trabalhadores desempregados, informais ou precarizados aos seus quadros.

“Nós temos no Brasil cinco milhões de empresas legalizadas e mais 15 milhões de empresas não formalizadas. [...] Não existe outra forma mais democrática [que a constituição de cooperativas]. Nós da UNISOL orientamos que organize enquanto cooperativa [...]. Dentro da cooperativa você pode constituir fundos: de férias, de fim de ano. É livre. É a produção

³⁰ O entrevistado refere-se à reforma que criou a possibilidade de os cooperados serem sócios do sindicato.

na mão dos trabalhadores. Não vai ficar rico. [Mas vai] ter uma vida digna. Ser cooperado é ter autonomia, independência”.

Entrevista realizada com o Presidente da UNISOL/BRASIL e sócio cooperado da Uniforja

O coordenador administrativo e financeiro da ADS ressalta a importância da atuação sindical em relação aos trabalhadores excluídos do mercado formal de trabalho.

“A condição de se trabalhar no campo da economia solidária foi uma condição, digamos assim, de estratégia pra consolidar o sindicato cidadão quando o companheiro Vicentinho era o presidente da CUT. Que é o trabalhador se entender além da disputa do seu salário, ele extrapolar os muros das empresas, dos bancos, do serviço público e se entender como cidadão mesmo, com direito à cidadania. Então, tinha que ter direito além do salário, além do direito à reprodução individual, tinha que ter direito à saúde, à educação, moradia, participação democrática no país... começou assim o nosso debate. E foi um pouco difícil construir [...]. Nós já tínhamos sindicatos de ambulantes ligados à CUT antes, nós temos ainda... sindicatos de trabalhadores informais ligados à CUT, muitos estados trabalham com essa questão [...] [a economia solidária] é uma grande inovação. Tanto é que as outras centrais não abraçam isso ainda. Achem que isso não é com eles, que trabalhador pra eles é até aonde o cara tá empregado... bateu o ponto, tá ali, não bateu o ponto... Pra nós não [...]. Não que a gente quisesse pegar tudo isso, virar sindicato e filiar, acabei de esclarecer que não é assim. É responsabilidade social mesmo. E aí começou a ter esse entendimento. Na verdade, a CUT abandonou um pouco essa bandeira do sindicato cidadão e começou a trabalhar mais nesse campo da economia solidária, que pra mim é a mesma coisa. É você olhar com respeitabilidade uma pessoa, né... qualquer pessoa que passa na calçada ali e procurar a CUT, a CUT tem que atender. E aí vai saber se a pessoa tá trabalhando, num tá trabalhando, se o lugar que trabalha tem um sindicato responsável, se não tem, pra encaminhar de alguma maneira. Porque os sindicatos, eles passaram a ser também uma grande retaguarda [...] principalmente num país onde não tem garantia de emprego”.

Entrevista realizada com o coordenador administrativo e financeiro da ADS/CUT

Podemos perceber, portanto, que a atuação da CUT no movimento de economia solidária vem sendo importante para o fortalecimento e até mesmo para a criação de cooperativas. Os dados encontrados no levantamento do SIES³¹ apontam que a inserção dos sindicatos na economia solidária supera setores de grande importância e com uma longa

³¹ Esses dados podem ser encontrados no site da SENAES: <http://www.mte.gov.br/ecosolidaria/sies.asp>.

história de atuação na formação de cooperativas, como as incubadoras universitárias, presentes atualmente em mais de 80 universidades e centros técnicos do país.

O levantamento de dados refere-se aos empreendimentos econômicos solidários³² que surgiram entre 2005 e 2007. De acordo com ele, existem atualmente no país 21.859 empreendimentos econômicos solidários. Os empreendimentos levantados estão distribuídos da seguinte forma: 44% na região Nordeste, 12% no Norte, 18% no Sudeste, 10% no Centro Oeste e 16% na região Sul.

Ainda de acordo com o SIES, a grande maioria dos empreendimentos, 73%, afirma receber apoio, assessoria ou assistência técnica e 27% afirma não receber nenhum tipo de assessoria. Esse apoio é oferecido por órgãos governamentais (39%); organizações não-governamentais (22%); sistema S (20%); movimento sindical (11%); universidades (5%) e outras entidades (3%). Esses dados indicam que o apoio aos empreendimentos vem sendo contemplado por várias entidades. Destaca-se o apoio que o movimento sindical oferece para esses empreendimentos, já que esse dado supera mais que dobrando o apoio de um setor importante e histórico no movimento de economia solidária no Brasil, que são as universidades.

Podemos constatar, entretanto que, apesar do apoio da Central e dos sindicatos às cooperativas, os desafios para a concretização dos empreendimentos ainda são muitos e estão distantes de lhes permitirem uma vida estável. Os principais problemas colocados referem-se, como já observamos, à obtenção de crédito e comercialização dos produtos. Mas, além disso, há os problemas vinculados especificamente às dificuldades na relação sindicato/cooperativa, como veremos adiante.

Vale destacar, por fim, que o embate acerca da atuação do sindicato em um contexto de perda de postos de trabalho, de busca de alternativas para superar o desemprego e a informalidade e de questionamentos de como a economia solidária poderia ser incluída nessas discussões ainda procura respostas no interior da Central.

Outra questão que não é isenta de problemas na relação Economia Solidária/sindicatos diz respeito à parceria que a UNISOL e a ADS vêm desenvolvendo com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micros e Pequenas Empresas (SEBRAE); a parceria da UNISOL com o Sebrae envolve a construção de um Programa de Inclusão e

Organização Produtiva dos Trabalhadores e consiste atualmente em um dos principais projetos da entidade³³.

“Esse programa do Sebrae possibilitou que a gente criasse os setoriais desses 99 empreendimentos que estão aqui. Porque não dá para você colocar todos os empreendimentos juntos para fazer o debate estratégico de cada um. Então essa foi uma grande jogada nossa, que as outras entidades não fazem até hoje. Os setoriais elegem os coordenadores políticos e os técnicos acompanham os grupos. Os projetos são feitos em 4, 6 mãos. O parceiro, o técnico e os coordenadores. [...] É uma coisa nova que está acontecendo no Brasil. [...] Junto com o Sebrae a gente tem contratado pessoal que entende da técnica para acompanhar os projetos”.

Entrevista realizada com o Presidente da UNISOL/BRASIL e sócio cooperado da Uniforja

Contudo, essa articulação que envolve a economia solidária com o empreendedorismo vem revestida de algumas contradições.

Alves (2009) aborda em um de seus trabalhos distinções essenciais que permeiam o entendimento entre economia solidária e empreendedorismo. Para ele, o objetivo das ações e da política da economia solidária é tornar o público envolvido nessas ações em sujeitos sociais por meio da articulação em associações, principalmente cooperativas. O objetivo dessas articulações é a luta coletiva por melhores condições de vida e trabalho e participação no embate social por distribuição de renda a partir do acesso aos meios de produção e consumo. Esta transformação do público das políticas de economia solidária em sujeitos sociais é o grande desafio do campo da economia solidária, mas está ausente no empreendedorismo (Alves, 2009: 02).

³³O Serviço Brasileiro de Apoio às Micros e Pequenas Empresas (SEBRAE), desde 2002, tem sido um importante parceiro da Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS), da Central Única dos Trabalhadores (CUT), desenvolvendo um projeto para o fortalecimento e a ampliação do debate e elaboração de proposições em torno do desenvolvimento local e para a estruturação dos arranjos produtivos locais (APL) e redes de cooperação - especialmente na formação de complexos cooperativos, a partir da articulação de cooperativas e empreendimentos sociais e solidários.

A partir deste projeto, e com a constituição da UNISOL Brasil e da ECOSOL (Central de Cooperativas de Crédito da CUT) prevê-se, para os anos vindouros, a realização de novos projetos de parcerias com o SEBRAE para o desenvolvimento da economia social e solidária.

Em fase de discussão e negociação, a UNISOL Brasil tem no SEBRAE um parceiro fundamental respeitando os princípios e objetivos específicos e comuns, para o fortalecimento e desenvolvimento de pequenos e médios empreendedores, especialmente daqueles associados em cooperativas e empreendimentos coletivos e autogestionários.

Fonte: <http://www.unisolbrasil.org.br/conteudos/projetos/nacionais.wt>. Consulta realizada em 30/08/2009.

Para o autor, a economia solidária está preocupada com a transformação da população em cidadãos, providos de direitos; o aspecto fundamental da formação de grupos de interesse está em empreender para a vida, com respeito ao ser humano, com ênfase na solidariedade, na democracia e na autogestão, na igualdade entre homens e mulheres e na sustentabilidade. Nesse sentido, a ênfase do trabalho na economia solidária está no fazer avançar a coletividade para tornar-se ator social. Para que essa transformação ocorra, torna-se necessário trabalhar os valores culturais e a auto-estima da população, objetivando superar o individualismo. De acordo com ele, esses aspectos são bem distintos dos do empreendedorismo, que reforça a individualidade em detrimento da coletividade. Nesse sentido, o indivíduo empreendedor é distinto dos demais, porque é propositivo, pró-ativo, um líder e, portanto, diferente dos demais indivíduos da população dos trabalhadores (Alves, 2009: 03 e 04).

Consoante essas atribuições, o empreendedorismo passa a ser visto como uma ‘quase filosofia de vida’, partindo do princípio de que todas as pessoas possuem capacidade de empreender, menos aquelas consideradas ‘desprovidas de espírito empreendedor’, que estão sumariamente condenadas para sempre serem mandadas.

Se partirmos da análise das características do mercado de trabalho após a década de 1990, encontramos elevados níveis de precariedade das condições de trabalho, marcadas por baixos salários e renda, altos níveis de terceirização da força de trabalho, instabilidade no emprego, aumento na intensificação do trabalho, altos índices de informalidade. É no interior deste setor informal que ocorre, na visão de Alves (2009), a disputa, entre a vertente empreendedorista e a economia solidária.

Capítulo 3

O surgimento das fábricas recuperadas

O trabalho de campo consistiu em estudo de casos realizados em cinco cooperativas formadas a partir da recuperação de empresas em dois locais distintos: a região do ABC e a cidade de Salto. Vale ressaltar que todos os grupos analisados estão formalmente vinculados à Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS/CUT).

Um dos critérios que justifica a escolha desses empreendimentos é a importância do Sindicato dos Metalúrgicos de Salto no projeto de Economia Solidária, tendo sido um dos fundadores da ADS/CUT em 1999 e está formalmente a ela vinculado desde a sua fundação. O mesmo critério foi considerado para a escolha dos grupos na região do ABC.

As entrevistas foram realizadas nas seguintes cooperativas: Cooperativa de Produção Industrial de Trabalhadores em Conformação de Metais – Metalcoop, Cooperativa de Produção dos Metalúrgicos de Salto – Coopersalto, Cooperativa Central de Produção Industrial de Trabalhadores em Metalurgia – Uniforja, Cooperativa Industrial de Trabalhadores em Ferramentas de Metal Duro – Uniwidia e Cooperativa Industrial de Trabalhadores em Usinagem e Fundição de Alumínio – Uniferco.

O tópico seguinte consiste na apresentação dos estudos de casos.

3.1 – A formação das cooperativas

3.1.1. Metalcoop

A Metalcoop - Cooperativa de Produção Industrial de Trabalhadores em Conformação de Metais - foi formada em 2002, a partir do processo de fechamento da Picchi S/A e está localizada na cidade de Salto, estado de São Paulo.

A Picchi S/A em seus 53 anos de existência chegou a dominar o mercado de tecnologia de forjados a frio do Brasil. Juntamente com mais algumas empresas que surgiram na cidade na década de 1950, por meio de um intenso processo de crescimento industrial do país, foi uma das indústrias responsáveis pela criação de mais de 3.500 postos de trabalho na cidade. No entanto, após passar por alguns períodos de dificuldades econômicas, foi fechada. É com o fechamento da empresa que nasce a Metalcoop.

Antes de passarmos à análise do processo de constituição da cooperativa, destacamos abaixo o conjunto dos trabalhadores entrevistados e suas funções no empreendimento.

Função	Setor	Sexo	Escolaridade	Idade
Presidente	Conselho administrativo	Masculino	Superior incompleto	42 anos
Almoxarife de ferramentas	Ferramentaria	Masculino	2º grau completo	44 anos
Coordenador	Ferramentaria	Masculino	2º grau completo	55 anos
Gestor de qualidade	Controle de qualidade	Masculino	2º grau completo	35 anos
Desenhista	Engenharia	Masculino	Superior incompleto	25 anos
Sub coordenador de usinagem	Usinagem	Masculino	2º grau completo	41 anos
Desenvolvimento de produtos	Controle de qualidade	Masculino	2º grau completo	49 anos
Preparador de máquinas	Usinagem	Masculino	2º grau completo	40 anos
Eletricista	Manutenção elétrica	Masculino	2º grau completo	43 anos
Técnico de laboratório	Laboratório	Masculino	2º grau completo	47 anos
Coordenador de manutenção	Manutenção	Masculino	1º grau completo	46 anos
Ferramenteiro	Ferramentaria	Masculino	1º grau completo	50 anos

De acordo com um ex-funcionário da empresa e atual sócio-cooperado da cooperativa, após um intenso processo de negociação entre uma comissão formada por representantes da Picchi, ex-funcionários da empresa e o Sindicato dos Metalúrgicos de Salto foi firmado um acordo de arrendamento das instalações e máquinas. Com a criação

do Estatuto Social da Cooperativa, em agosto de 2002 é fundada a Metalcoop que passa a ser administrada por ex-funcionários da Picchi e agora sócios cooperados.

O início da cooperativa foi ainda marcado por algumas dificuldades. O corte na energia elétrica devido a dívidas da antiga empresa, a saída de todos os funcionários com formação superior que exerciam altos cargos, a dificuldade em retomar os antigos clientes que, receosos por conta de problemas com a Picchi, estavam relutantes em retomar os negócios com a cooperativa. O problema do corte da energia elétrica foi resolvido após negociações entre a Cooperativa e a CPFL. O CNPJ saiu um dia após a fundação da Cooperativa. Já a inscrição estadual levou sete meses até ser liberada.

Houve todo um trabalho da Cooperativa no sentido de reconquista dos clientes. A Picchi teve dificuldades para a manutenção dos clientes devido a problemas judiciais ocorridos por atrasos no pagamento de salários aos funcionários.

A Metalcoop produz forjados de aço, peças destinadas ao setor automobilístico, empresas de autopeças e setor sucroalcooleiro. Fabrica eixos para câmbio de caminhões e peças para componentes de fabricação de correntes de tratores que transportam cana de açúcar. Na linha produtiva são produzidas peças para caminhões. Vale ressaltar que eles não produzem diretamente para nenhuma montadora, mas que estão em processo de negociação com uma importante montadora que produz caminhões no Brasil. Já na linha sucroalcooleira, os produtos produzidos são: rolo, pino e bucha (partes da corrente) para empresas que fazem a manutenção das usinas sucroalcooleiras.

É importante ressaltar que todo o processo de forjamento é realizado a frio, fator que promove uma maior durabilidade e resistência dos produtos fabricados.

Seus principais clientes são: ZF do Brasil, Dana e Eaton (linha automotiva); Elo, General Chains (linha sucroalcooleira).

O processo produtivo da Cooperativa é realizado em seis fases e ocorre da seguinte maneira:

i) Primeira fase - entrada da matéria prima e saída do produto final

Nesta fase a Cooperativa recebe a matéria-prima (barras de aço). Esse material já está determinado para o produto a ser fabricado.

Neste setor de recebimento situa-se também o laboratório de análise metodológica, que faz a análise da matéria-prima para ver se está de acordo com o especificado.

ii) Segunda fase

Nesta fase realiza-se o corte da matéria-prima que é feito nas serras de fitas (máquinas). Os próprios operadores fazem o controle de qualidade, processo que não se modificou a partir da constituição da Cooperativa.

iii) Terceira fase

Nesta fase é realizado o tratamento térmico das peças. Este tratamento prevê a melhora do material para que ele passe pelo processo de forjamento. O tempo de duração varia de acordo com cada peça fabricada.

iv) Quarta fase – usinagem

A usinagem é o processo mecânico onde a peça é trabalhada por meio de remoção de material.

Na Metalcoop esse processo é realizado a partir do sistema CNC (Computer Numeric Control ou Controle Numérico Computadorizado). Existem 5 tornos computadorizados para a realização deste processo.

É importante ressaltar que nesta fase do processo produtivo trabalham o operador e o programador de máquinas. O operador não tem permissão para programar as máquinas, já que essa função é realizada exclusivamente pelo programador. O processo de trabalho não sofreu modificações a partir da formação da Cooperativa. Essa questão merece destaque porque revela que a cooperativa não teve condições até o momento de realizar transformações na organização do processo de trabalho que pudessem diminuir a divisão do trabalho estabelecida pela Picchi e promover o enriquecimento dos postos de trabalho, uma iniciativa fundamental para propiciar um aprofundamento das condições da autogestão. Neste sentido, vale refletir aqui até que ponto a manutenção da organização do processo de trabalho da antiga fábrica não poderia ser apontada como um dos motivos do pouco interesse dos trabalhadores em participar das assembleias. Não há dúvida de que o envolvimento efetivo dos cooperados com o empreendimento passa pelo estabelecimento de novas formas de organização do trabalho, em que este possa ganhar sentido para os

cooperados, o que pressupõe, evidentemente, romper com o trabalho parcelado. Este tipo de reflexão é levantado também por Dal Ri (2001) que considera a manutenção das formas de organização do processo de trabalho das antigas empresas como um dos principais desafios da autogestão.

Em março de 2010 a Metalcoop estava composta por 52 sócios cooperados e 64 trabalhadores celetistas, todos do sexo masculino. A grande maioria tem idade entre 35 e 40 anos.

A cooperativa está instalada no prédio da antiga empresa, em sistema de arrendamento e os equipamentos foram adquiridos pela cooperativa³⁴.

A grande maioria dos trabalhadores sócios cooperados eram trabalhadores da antiga empresa, assalariados e com carteira de trabalho.

3.1.2 – Coopersalto

O processo para o início da cooperativa aconteceu a partir da autofalência decretada por um dos proprietários da Marsicano SA - Indústria de Condutores Elétricos - que atuava há 75 anos na área de fabricação de fios e cabos telefônicos.

Os trabalhadores entrevistados e suas respectivas funções no empreendimento seguem abaixo.

Função	Setor	Sexo	Escolaridade	Idade
Diretor financeiro	Conselho administrativo	Masculino	2º grau completo	53 anos
Inspetor de qualidade	Controle de qualidade	Masculino	2º grau completo	43 anos
Operador de capa	Produção	Masculino	2º grau incompleto	41 anos
Binador	Produção	Masculino	Superior incompleto	22 anos
Escritório	Financeiro	Feminino	2º grau completo	45 anos
Coordenador	Produção	Masculino	2º grau incompleto	50 anos

³⁴ A Metalcoop funciona no mesmo prédio da Picchi, em sistema de arrendamento. O prazo desse contrato vence em 2012 (esse contrato foi estabelecido por um período de 10 anos). O grupo comprou um terreno para a construção da cooperativa e estão pleiteando um recurso junto ao BNDES para a construção do prédio (o projeto para a obtenção do recurso seria enviado ao BNDES ainda no 1º semestre de 2010).

Presidente	Conselho administrativo	Masculino	2º grau completo	54 anos
------------	-------------------------	-----------	------------------	---------

A Coopersalto foi fundada em 27 de abril de 2002 e estava composta por 110 trabalhadores. Foi a primeira cooperativa de produção de Salto.

De acordo com um dos cooperados, após um intenso processo de luta judicial, a falência da empresa foi decretada em fevereiro de 2002³⁵.

O processo de construção da cooperativa foi complexo. Os trabalhadores acamparam em frente à empresa para pressionar o poder público a dar respostas diante da autofalência decretada por um dos donos da empresa. Muitos trabalhadores entraram na justiça requerendo direitos não cumpridos pela empresa. O juiz da cidade aprovou que os maquinários fossem destinados para o pagamento das dívidas da ex-empresa. Nesse processo, os trabalhadores quase não contaram com apoio, nem mesmo do Sindicato dos Metalúrgicos de Salto.

Depois de um tempo de busca, os trabalhadores alugaram um barracão para a instalação da cooperativa e neste momento o Sindicato dos Metalúrgicos de Salto assumiu o papel de fiador da cooperativa. Os maquinários foram adquiridos pelos trabalhadores por meio da penhora judicial, concedida a dois ex-funcionários que já tinham ação contra a Marsicano.

A cooperativa foi formada pelos trabalhadores do setor produtivo da Marsicano, sendo que a maioria deles estava há mais de 10 anos na antiga empresa. Os trabalhadores do setor administrativo não permaneceram no grupo.

³⁵ Desde o dia 20 de agosto do ano passado 240 ex-trabalhadores da Marsicano, que foi leiloada por 10 milhões para o Grupo Kia Motors de Itu, aguardam a liberação de suas verbas rescisórias. Esses ex-trabalhadores concordaram com os valores dos encargos trabalhistas revistos pela justiça do trabalho. “O processo está em fase final, nós do Sindicato estamos confiantes que ainda esse ano os trabalhadores venham a receber os valores que foram acordados”, declara Alexandre Ribeiro Garcia, presidente do nosso Sindicato. O ex-funcionário da Marsicano Edson Carvalho, que trabalhou durante 10 anos na empresa fala que “a justiça é muito morosa, mas eu acredito que só não demorou mais ainda a questão do leilão porque o Sindicato foi pra rua e brigou por nossos direitos”. “Sabemos que se não fosse a pressão feita pelo Sindicato para a troca do síndico nós ainda estaríamos aguardando, vendo todo o patrimônio da empresa ser depredado”. A Marsicano de Salto, faliu em 2002, e desde então os trabalhadores estão brigando para receber seus direitos trabalhistas. O que agilizou o processo do leilão que há anos estava emperrado, foi a mobilização realizada pelo nosso Sindicato com os ex-trabalhadores da Marsicano, pelas ruas de Salto. Essa mobilização que chegou até a Câmara de Vereadores de Salto também garantiu a mudança do síndico responsável pela massa falida da empresa, o que agilizou o processo do leilão. Informações contidas no jornal do Sindicato dos Metalúrgicos de Salto - site: http://www.stimsalto.org.br/arquivos_folha/2009/1_fev_2009/edicao1.pdf. Consulta realizada em 06/05/2010.

Foi no ano de 2003 que a cooperativa iniciou suas atividades, composta por 55 cooperados. Em 2007 os trabalhadores adquiriram o barracão sede da cooperativa.

Em dezembro de 2009 a cooperativa estava formada por 58 associados, sendo 54 homens e 4 mulheres. Trabalham como celetistas 14 funcionários. A faixa etária média situa-se entre 42 e 45 anos.

A Marsicano vendia seus produtos diretamente para as empresas de telecomunicações. Já a Coopersalto comercializa seus produtos para empresas revendedoras.

A tecnologia empregada pela Coopersalto na produção de Fios e Cabos Telefônicos está entre as mais avançadas do Brasil. Sua capacidade produtiva é de 380mil km por/ano e possui dois diferenciais significativos: o fornecimento em pequenas quantidades e prazos reduzidos de entrega. As finalidades de sua produção são: instalação de redes aéreas e subterrâneas em dutos; instalações internas em indústrias, edifícios e centrais telefônicas e distribuição de equipamentos telefônicos de comutação e interligação de blocos terminais em armários de distribuição³⁶.

O contato com as vendas foi realizado com o objetivo de retomar a credibilidade da cooperativa, que ficou prejudicada por conta dos prejuízos causados pela Marsicano. Atualmente o grupo tem mais de 400 clientes em todo o país. O empreendimento adquiriu a certificação ISSO 9001, conforme atesta o documento abaixo:

“Devido ao avançado sistema de controle de qualidade adotado pela Coopersalto, e um processo contínuo de melhoria do sistema de gestão da qualidade, a empresa conquistou a certificação ISO 9001 em 2000, que representa um atestado de reconhecimento nacional e internacional à qualidade do trabalho na fabricação de Fios e Cabos Telefônicos. Esse certificado assegura boas práticas de gestão e relacionamento entre clientes e fornecedores, possibilita maior desenvolvimento dos colaboradores, serve como alavanca na busca pela qualidade total, propicia condições para maior competitividade no mercado, otimização de processos e a redução de custos”³⁷.

Foram contratados alguns profissionais para a prestação de serviços considerados essenciais para o funcionamento do grupo. São eles: advogado, contador, engenheiro civil e

³⁶Fonte: <http://www.coopersalto.com.br/coopersalto.htm>. Consulta realizada em 06/05/2010

³⁷ Fonte: <http://www.coopersalto.com.br/iso.htm>. Consulta realizada em 06/05/2010.

do trabalho, que atualmente vêm realizando junto aos trabalhadores curso de formação sobre segurança no trabalho. Esses profissionais recebem seu salário de acordo com o piso da categoria.

A grande maioria dos trabalhadores sócios cooperados eram trabalhadores da antiga empresa, assalariados e com carteira de trabalho.

3.1.3 - Uniforja

A Uniforja - Cooperativa Central de Produção Industrial de Trabalhadores em Metalurgia é uma cooperativa de 2º grau³⁸ formada em 2000. Situada em Diadema - SP é a maior fabricante de anéis/flanges/conexões de aço forjado de toda a América Latina.

Antes de passarmos à análise do processo de constituição da cooperativa, destacamos abaixo o conjunto dos associados entrevistados.

Função	Cooperativa	Setor	Sexo	Escolaridade	Idade
Presidente	Uniforja	Conselho administrativo	Masculino	Superior completo	48 anos
Coordenador de produção	Cooperfor	Forjaria tubular	Masculino	1º grau completo	55 anos
Comprador	Uniforja	Suprimentos	Masculino	Superior completo	45 anos
Operador de furadeira e membro da CSE	Cooperfor	Usinagem	Masculino	2º grau completo	52 anos
Presidente	Coopertratt	Conselho Administrativo	Masculino	Superior completo	51 anos
Fresador ferramenteiro	Cooperfor	Ferramentaria	Masculino	2º grau completo	59 anos
Mecânico de manutenção	Cooperlafe	Manutenção	Masculino	1º grau completo	50 anos

³⁸ As cooperativas de segundo grau são as centrais de cooperativas e as federações de cooperativas. Seu quadro social é formado por cooperativas singulares.

Fonte: <http://www.cooperforte.org.br/documento.cfm?idedoc=3>. Consulta realizada em 25/08/2009.

Presidente	Cooperlafe	Conselho administrativo	Masculino	Superior completo	47 anos
Operador de máquina	Cooperfor	Usinagem	Masculino	2º grau completo	50 anos
Torneiro vertical	Cooperlafe	Produção	Masculino	2º grau incompleto	54 anos
Coordenadora de RH	Coopertratt	Recursos humanos	Feminino	Superior completo	36 anos
Administrativo	Uniforja	Escritório	Masculino	Superior incompleto	22 anos
Torneiro mecânico	Cooperfor	Usinagem	Masculino	1º grau completo	53 anos
Inspetor de qualidade	Cooperfor	Controle de qualidade	Masculino	2º grau completo	52 anos
Torneiro de produção	Cooperfor	Usinagem	Masculino	Superior incompleto	27 anos
Operador de tratamento térmico	Coopertratt	Tratamento térmico	Masculino	1º grau completo	43 anos
Coordenador de produção	Cooperlafe	Logística	Masculino	1º grau completo	42 anos
Vendedor	Cooperlafe	Vendas	Masculino	2º grau completo	29 anos
Programadora de produção	Cooperfor	Controle de Produção	Feminino	Superior completo	30 anos
Torneiro mecânico	Cooperfor	Manutenção	Masculino	1º grau completo	58 anos
Encarregado	Cooperfor	Manutenção	Masculino	2º grau completo	52 anos
Lixador	Cooperlafe	Lixadeira	Masculino	2º grau incompleto	25 anos
Técnica de	Coopertratt	Laboratório	Feminino	2º grau	27 anos

laboratório				completo	
Assistente de comércio exterior	Uniforja	Comércio exterior	Feminino	Superior completo	39 anos
Transportador	Coopertratt	Expedição	Masculino	2º grau completo	48 anos

Está composta por três cooperativas: Coopertratt, Cooperlafe e Cooperfor.

A Coopertratt é uma prestadora de serviços de tratamento térmico com laboratório próprio para execução de ensaios metalúrgicos, ensaios mecânicos, ensaios de impacto tanto internamente quanto para o mercado. Produz conexões tubulares de forjamento a frio (tes e curvas) em aço carbono ou inox.

A Cooperlafe é fabricante de anéis forjados sem costura (com e sem perfil) até 4000mm de diâmetro sem costura, forjados especiais e flanges acima de 12" em aço carbono, aço liga, aço inoxidável, duplex e super liga. Produz caps, curvas, reduções e tes com costura até 42".

A Cooperfor é fabricante de forjados automotivos em aço carbono e aço liga, tais como: coroas, engrenagens, discos, flanges e anéis até 12". Produz também curvas, tes e reduções sem costura até 24". A linha de forjados especiais está preparada para produzir de acordo com os projetos dos clientes (www.uniforja.com.br).

A empresa, criada em 1954, operava inicialmente em São Paulo com o nome de Alpaca Produtos Químicos S/A, atuava no comércio de inseticida, tintas, produtos domésticos para limpeza e produtos químicos para fins industriais. Em 1967, a empresa passa a produzir conexões de aço forjado e tubulações para instalações industriais, assumindo, a partir de então, a denominação de Conforja (Oda, 2001).

Em 1968 foi transferida para Diadema onde adquire um terreno que contemplava seus planos de expansão. A empresa teve um crescimento considerável na década de 1970, em meio ao 'milagre econômico', sendo impulsionada por demandas da Petrobrás (idem, ibidem).

O crescimento da Conforja foi considerável até o final da década de 1980. Contudo, a partir da alteração na conjuntura econômica no final dessa década, seu desempenho começou a piorar.

No início da década de 1990 o fundador da Conforja, por motivos de saúde, afastou-se dos negócios. Em 1991, a empresa que continuava em crise passa a ser presidida por um de seus filhos. Em meio à crise econômico-financeira, a relação com os trabalhadores começou a ficar difícil. Os freqüentes atrasos nos pagamentos dos salários ocasionavam greves e constante insatisfação dos trabalhadores.

A partir do processo de reestruturação da Conforja, a empresa iniciou o estabelecimento de diálogo com os trabalhadores, por meio do sindicato e do reconhecimento da comissão de fábrica (Oda, 2001). Na opinião do filho do proprietário, a alternativa possível de ser adotada naquele momento no sentido de contornar a crise econômica e as dificuldades no relacionamento com os trabalhadores seria a implantação de um processo de co-gestão.

Em agosto de 1995 foi assinado entre a Conforja, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a comissão de fábrica dos trabalhadores o protocolo de intenções para a implantação do processo de co-gestão. Em setembro do mesmo ano, foi criada a Associação dos Empregados da Conforja – Assecon.

A ANTEAG, que já assessorava o sindicato e a comissão de fábrica passou a assessorar a Assecon. Esse processo perdurou até meados de 1997. No entanto, a co-gestão não teve o resultado esperado. As dificuldades de se implementarem as decisões tomadas entre as partes e a continuidade da crise econômica da empresa convergiram para o encerramento dessa alternativa.

Ao mesmo tempo em que a co-gestão foi uma tentativa infrutífera, ela cumpriu um importante papel, pois o acesso às informações possibilitou que os trabalhadores que integraram a extinta Assecon pudessem compreender os processos necessários para a administração da empresa. E foi justamente esse grupo de trabalhadores que começou a discutir outra possibilidade para que seus postos de trabalho não fossem definitivamente perdidos.

Em outubro de 1997 foi realizado o seminário dos trabalhadores da Conforja para discutir a formação de uma única cooperativa. Este evento contou com a participação dos trabalhadores – muitos dos quais ex-membros da Assecon, do sindicato, da Anteag e da empresa. Ao final desse seminário, os trabalhadores elaboraram um manifesto favorável à constituição de uma cooperativa, para ser apresentado à empresa e aos demais trabalhadores da Conforja.

Todavia, essa proposta não foi aceita por todos os trabalhadores. Apenas os trabalhadores do setor de tratamento térmico aceitaram a idéia e formaram a Coopertratt em dezembro de 1997. A partir da formação da cooperativa, o setor de tratamento térmico da Conforja passa a ser administrado pelos sócio-trabalhadores. Em março de 1998, com a formalização definitiva da cooperativa, é assinado o contrato de arrendamento, prestação de serviços e outras avenças entre a Conforja e a Coopertratt, consolidando as relações comerciais entre as partes (Oda, 2001: 54).

O funcionamento da cooperativa passou a ser observado pelos demais trabalhadores assalariados de distintos setores da Conforja. E o bom desempenho obtido pela Coopertratt despertou neles o interesse em formar cooperativas em seus respectivos ramos de trabalho. Inicia-se, neste momento, o trabalho de formação de mais três cooperativas de produção a exemplo da Coopertratt.

Em março de 1998 é constituída a Cooperlafe. Em meados de abril do mesmo ano, formam-se a Coopercon e a Cooperfor. Um ano depois, em março de 1999 o contrato de arrendamento entre a Conforja e as cooperativas é encerrado devido à falência decretada da empresa. Com a decretação da falência, as cooperativas de produção estabeleceram um contrato de arrendamento da massa falida junto ao juiz do processo falimentar.

Esse processo foi assim descrito por um dos entrevistados da Uniforja.

“Em 1953 surgiu a Conforja, uma fábrica de Fundição. Foi assumida pelos filhos em função de uma doença do presidente. Em 1997 foi decretada a falência da Conforja (...). A partir de comissões, em reuniões e com o apoio do sindicato dos metalúrgicos do ABC foi decidido montar uma cooperativa de tratamento térmico, a Coopertratt. Na época o pessoal não acreditava no cooperativismo, mas um grupo pequeno de funcionários resolveu montar a primeira cooperativa. E foi dando certo, o faturamento foi aumentando, o que fez com que os trabalhadores montassem três unidades de negócio: Coopertratt - tratamento térmico; Cooperfor - parte automotiva; Cooperlaf - laminação de anéis. O negócio foi crescendo e foram montadas três cooperativas independentes”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniforja

A Uniforja foi constituída em 2000, conforme aludimos anteriormente. Quando a Central foi formada, ainda existiam quatro unidades de negócios. No ano de 2005 ocorreu o fechamento da Coopercon. Essa decisão foi explicada pelo presidente da Uniforja em entrevista. De acordo com ele, o fechamento da cooperativa ocorreu devido a “*uma*

*estratégia. Nós a absorvemos nas nossas cooperativas. Hoje ela está um pouco em cada uma das outras três cooperativas*³⁹”.

A Uniforja chegou a ter 600 trabalhadores entre associados e celetistas. Desse total, cerca de 350 eram cooperados e 250 celetistas. No entanto, em julho de 2009 a cooperativa estava composta por 500 trabalhadores, sendo 319 associados e 181 celetistas. Desse total de trabalhadores, 30 são mulheres, cooperadas e assalariadas, que ocupam principalmente funções no escritório da empresa.

De acordo com o presidente da cooperativa, houve muitas demissões entre o final de 2008 e início de 2009 por conta da crise econômica mundial. Os cooperados também foram atingidos pela crise, sofrendo redução de jornada de trabalho e de retirada proporcional, de acordo com a faixa salarial.

Os entrevistados afirmaram que a crise afetou diretamente a cooperativa devido ao investimento necessário para sua produção. A Uniforja trabalha com derivados do petróleo e captação de energia aeólica e isso necessita de investimento que as empresas não estão tendo condições de realizar por conta desse período de crise.

Contudo, as perspectivas para a retomada da produção parecem ser positivas. Nos últimos três meses, de acordo com um associado entrevistado em maio de 2009, houve uma estabilização no faturamento, embora a cooperativa deva faturar metade do valor em comparação a 2008. Nas palavras desse trabalhador *“ele ainda está baixo em relação ao que a gente faturava em 2008. No ano passado a gente fechou com R\$244 milhões de faturamento. Esse ano aqui a perspectiva é que a gente fature R\$120 milhões”*.

3.1.4 – Uniwidia

A Uniwidia – Cooperativa Industrial de Trabalhadores em Ferramentas de Metal Duro – surgiu em 1999 em decorrência do fechamento da Cervim – Indústria e Comércio de Ferramentas de Precisão Ltda. Está localizada em Mauá, na região metropolitana de São Paulo.

Seguem abaixo os trabalhadores entrevistados e suas funções no empreendimento.

Função	Setor	Sexo	Escolaridade	Idade
--------	-------	------	--------------	-------

³⁹ Entrevista realizada com o Presidente da Uniforja em 21/07/2009.

Presidente	Conselho administrativo	Masculino	2º grau completo	49 anos
Ferramenteiro	Ferramentaria	Masculino	2º grau completo	50 anos
Analista contábil e financeiro	Financeiro	Feminino	Superior completo	48 anos
Ajustador mecânico	Metal duro	Masculino	2º grau completo	41 anos
Ferramenteiro	Ferramentaria	Masculino	2º grau completo	45 anos
Vice presidente	Conselho administrativo	Feminino	Superior completo	43 anos
Desenvolvimento de produtos	Controle de qualidade	masculino	2º grau completo	49 anos

A Cervim foi fundada em 1954 por um empresário alemão. Produzia ferramentas a partir da matéria prima Metal Duro e alcançou a liderança no mercado. Em 1996, um dos momentos mais exitosos da empresa, havia 220 trabalhadores revezando-se em três turnos.

Contudo, a partir da década de 1980 a empresa passou por duas concordatas: uma entre 1982 e 1984 e outra entre 1995 e 1997. Em 1998 foi realizada a proposta de co-gestão da empresa pelos administradores aos trabalhadores, que durou apenas até o final do ano, pois a empresa não pagou integralmente a 2ª concordata, o que resultou em sua falência.

No processo de falência e transição, a empresa foi perdendo trabalhadores. Em 1999 estava com 85 e destes apenas 45 decidiram montar a cooperativa.

Um trabalhador relata em detalhes o acontecimento.

“Nós começamos o processo de criação [da cooperativa] em outubro de 1998. Porque a gente via que não ia ter muito escape. Conversamos muito com o sindicato na época, foi uma proposta do sindicato, uma alternativa... tava mais ou menos na época da Uniforja também que estava começando a pensar nisso aí. Aí foi feito uns 4, 5 finais de semana de reuniões com os trabalhadores da época para mostrar como é a cooperativa, como funciona, os prós, os contras, quem ia querer realmente encarar isso aí”

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniwidia

De acordo com esse associado, eles conseguiram fazer um acordo com a empresa em relação à demissão. Eles tinham ciência de que não receberiam seus direitos, tampouco os salários atrasados, mas havia a perspectiva de que esse processo seria finalizado a partir do momento no qual a massa falida fosse para leilão. Contudo, até o início de 2010 esse fato ainda não tinha acontecido.

Os associados passaram por momentos complicados para abrir a cooperativa, por conta de problemas jurídicos da antiga empresa. A juíza de Mauá não concedia a inscrição estadual para o empreendimento porque a cooperativa estava localizada onde já existia outra empresa. Diante desse problema, os cooperados fizeram um acordo com o dono da Cervim para utilizar as notas da empresa.

Quando em dezembro de 1999 a Cervim faliu, a juíza lacrou a empresa, mesmo tendo conhecimento do funcionamento da cooperativa. Os trabalhadores foram obrigados a desocupar a fábrica que ficou fechada durante 50 dias. Diante de um longo processo jurídico para obter a sua reabertura, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC assumiu o papel de fiador e a cooperativa voltou a funcionar. Vale dizer que ela está situada na base do Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André (SMSA). Todavia, a relação com o SMSA ficou inviabilizada devido a sua concepção contrária à sobre Economia Solidária. O SMSA rachou com o SMABC e não aceita cooperativas e seus associados como afiliados.

Ressalte-se, contudo que as dificuldades que sofrem esses empreendimentos podem vir a significar experiências bem pouco entusiasmadas por parte dos associados:

“Hoje para sair daqui a gente está com uma dívida. Então o processo é diferente, porque hoje o mercado melhorou bastante. A nossa profissão está escassa... estão buscando os aposentados [...]. Mas para sair daqui a gente tem que pagar, senão eu já teria saído. Proposta eu já tive e boa por sinal. Mas aí você fica naquela, como é que vou fazer com esse negócio [da dívida]? Por causa desse bendito julgamento do PIS/COFINS. Porque se tivesse julgado, a gente teria uma sobra e aí eu iria embora. Mas não julga e a gente não sabe se paga ou não. Os cooperados que saíram no começo não tinham essa dívida e ela foi aumentando e na nossa atual conjuntura, ela é impagável. Acho que não só eu como muitos sairiam. É complicado esse negócio de cooperativa. É como te falei, por mais que você faça, você não vai ter reconhecimento. Você pode se matar ali, destacar, gerar um faturamento enorme para a empresa, mas na hora de pagar todos querem igual. Quem ficou só na boa também vai querer aumento. E que motivação você vai ter? Nenhuma. O cara que faz uma ferramenta super complicada ganha igual ao outro. Que motivação você acha que ele vai

ter? Eu não estou desabafando não... estou falando a realidade....o discurso da economia solidaria é muito bonitinho, mas a realidade... Não paga os seus impostos para você ver o cara batendo na sua porta aí... A cooperativa em si é uma solução para a crise, tanto que a maioria são formadas após a falência de uma empresa. Nunca em uma situação ótima as pessoas decidem formar uma cooperativa”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniwidia

Neste caso, o associado se refere a uma situação jurídica vivenciada pela Uniwidia acerca da indefinição do pagamento do PIS/COFINS. De fato, essa situação dificulta muitíssimo o comprometimento dos trabalhadores associados com o empreendimento, ao mesmo tempo em que os tornam quase reféns da cooperativa na medida em que, para se desvincular dela, eles teriam que pagar um valor inacessível para a maior parte deles.

No início de 2010 compunham a cooperativa 28 associados (25 homens e 3 mulheres) e 10 celetistas. A diminuição no número de trabalhadores deveu-se aos reflexos da crise econômica que, além das demissões, ocasionou a redução de jornada e retirada para os cooperados.

3.1.5 – Uniferco

A Uniferco – Cooperativa Industrial de Trabalhadores em Usinagem e Fundição de Alumínio – foi fundada em 2003 e está localizada em Diadema. A formação da cooperativa aconteceu após a falência da Mofenco Ltda, uma fábrica metalúrgica fabricante de materiais elétricos na área de eletro blindados, que atuava na cidade de São Paulo desde 1968. Em 1971, a Mofenco Ltda foi instalada em Diadema e a fabricação de seus produtos foi dividida em duas categorias, classificadas como: produtos de materiais à prova do tempo e à prova de explosão.

Seguem abaixo o perfil dos associados entrevistados e suas respectivas funções no empreendimento:

Função	Setor	Sexo	Escolaridade	Idade
Presidente	Conselho administrativo	Masculino	2º grau incompleto	42 anos
Encarregado de produção	Produção	Masculino	1º grau completo	43 anos

Coordenador de produção	Produção	Masculino	1º grau completo	48 anos
Sub coordenador da usinagem	Usinagem	Masculino	1º grau incompleto	47 anos

O processo de crise que desencadeou o fechamento da Mofenco foi longo e cercado de conflitos. Iniciou-se em 1986 quando seu fundador passou a gestão da fábrica para seus filhos. No ano seguinte, a má administração, seguida de uma crise econômica desencadeou um pedido de concordata. A empresa foi vendida no início dos anos de 1990, mas os novos proprietários não conseguiram solucionar os problemas deixados pela antiga administração e a fábrica entrou em processo falimentar, concretizado no final de 2002.

Foi durante este período que os trabalhadores, diante da perspectiva de fechamento da empresa, iniciaram manifestações contra os administradores da empresa. A partir do conhecimento de que seus direitos trabalhistas não estavam sendo cumpridos e seus salários não vinham sendo pagos, em um primeiro momento eles abandonaram a fábrica, pois tinham consciência de que não receberiam seus direitos, mesmo dando continuidade à produção. Em seguida, decidiram fazer uma greve na fábrica, que durou cerca de nove meses, com o intuito de pressionar por uma resolução dos problemas.

Diante dessa situação iniciou-se um diálogo entre os trabalhadores com os proprietários da empresa e a Unisol, do qual a Uniforja também participou, de onde surgiu a possibilidade de formação de uma cooperativa no intuito de promover a continuidade dos trabalhos na Mofenco (Lorente, 2009).

Como as máquinas, bens e equipamentos eram a única garantia de que eles poderiam receber os direitos trabalhistas e as verbas rescisórias, os operários decidiram vigiar a empresa para garantir que nada fosse extraviado ou vendido pelos antigos proprietários. Após nove meses, o juiz que analisava o caso autorizou que as máquinas e os equipamentos da empresa fossem utilizados pelos trabalhadores para a retomada da produção enquanto aguardavam o pagamento dos seus direitos (Lorente, 2009).

A partir desse momento, em meados de 2003, foi fundada a Uniferco. O grupo iniciou enfrentando algumas dificuldades, como o desafio de reconquistar os clientes, a falta de recursos para realizar as retiradas e fazer os investimentos necessários no empreendimento (Lorente, 2009). No entanto, a produção foi se recuperando e a

cooperativa conseguiu atrair novos clientes tendo chegado a possuir 24 associados e 26 celetistas em 2007.

No entanto, a cooperativa passou por momentos complicados nos últimos anos. Com muitos problemas administrativos, o empreendimento quase fechou as suas portas. De acordo com um associado, a antiga administração, que exercia essa função desde o início da cooperativa, não vinha cumprindo com as suas obrigações durante a gestão. Problemas com a prestação de contas, contratação de funcionários sem que a cooperativa realmente estivesse necessitando e falta de reuniões entre todos os associados levaram o grupo a perder clientes, capital e a uma crise que levou os sócios a tomarem uma solução definitiva: o desligamento de todo o Conselho Administrativo e a expulsão de alguns de seus membros da cooperativa.

Todavia, mesmo tendo que enfrentar todas essas dificuldades, a Uniferco vem retomando suas atividades. No início de 2010, eles obtiveram um novo empréstimo da Unisol e estão trabalhando para reerguer a cooperativa. Um novo Conselho Administrativo foi eleito e permaneceram no empreendimento 18 associados e 18 celetistas.

Capítulo 4

Os Estudos de Caso

É importante destacar que a pesquisa foi realizada em todas as áreas das cooperativas a partir da aplicação de questionários (em anexo) com as lideranças e os associados dos empreendimentos. Esses dados foram complementados com entrevistas com os líderes sindicais pertencentes à CUT, ADS, Unisol e Anteg, assim como com informações colhidas em documentos dessas entidades e dos próprios empreendimentos. Os tópicos abaixo visam discutir os principais achados dessa pesquisa.

4.1 – Por que trabalhar em uma fábrica recuperada

O objetivo deste item é verificar os motivos que levaram os trabalhadores das fábricas recuperadas em processo de falência a tomarem a iniciativa de recuperação da empresa. Os principais aspectos encontrados referem-se à manutenção do emprego, falta de perspectiva para arranjar outro trabalho, idade avançada e o longo tempo de trabalho na antiga empresa.

Os trabalhadores foram unânimes em afirmar que um dos principais motivos que os levaram a permanecer no empreendimento foi a manutenção do emprego, aspecto encontrado em todos os grupos analisados.

“De certa forma eu fui quase... não fui obrigado, mas na época era a única alternativa. Não vou dizer que foi escolha própria, que a gente às vezes até com medo de arriscar acaba... hoje a gente vê que o negócio deu certo, mas de início era uma aposta, não tinha garantia de nada. A gente tava saindo de uma empresa em crise e de repente montando um negócio que você não sabia se daria certo ou não. Então foi meio que por falta de opção”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

No que diz respeito à idade avançada da maioria dos trabalhadores das empresas falidas, vários relatos corroboram este achado.

“A formação da Uniwidia, como as outras cooperativas que tiveram a origem a partir de uma empresa que faliu – as fábricas recuperadas -... foi uma alternativa necessária. Por quê? Se você fizer uma pesquisa, como vocês estão fazendo, vocês vão acabar descobrindo. As cooperativas hoje, que vêm de fábricas recuperadas, todas elas têm o quê? Elas são formadas de uma faixa etária acima dos 30 anos. Então, a Uniwidia foi um dos casos. Quando a Cervin fechou, que deu origem à Uniwidia, tava todo mundo já na média de 40 anos. O que aconteceu com isso? Época de crise. Crise econômica, tal, aí a empresa fechou porque não tem mercado lá fora. Quem tava aqui dentro não tinha emprego lá fora pra sair. Foi onde surgiu a idéia do Sindicato de formar as cooperativas. Aí foi se trabalhando a idéia da cooperativa. Não tinha outra alternativa. Ou você ia pra cooperativa, ou ficava em casa sem fazer nada [...] Porque hoje no mercado você vê que um funcionário a partir dos 30, 40 anos já é velho; 18, 20 anos é novo demais”.

Entrevista realizada com Presidente da Uniwidia

Também esclarecedoras são as palavras de outro cooperado sobre a perspectiva de obtenção de trabalho fora da cooperativa.

“Hoje a gente está aqui por necessidade, por não ter outro trabalho. Porque quando a Marsicano fechou, na época eu tinha quarenta e poucos anos e a média do pessoal era essa. Então você batia nas portas aí para conseguir outro emprego e nada. **Então a cooperativa foi para a gente o caminho, foi uma coisa que surgiu para a gente como o salvamento para continuar trabalhando** [grifos nossos]. Se pudesse escolher, na época, eu não faria isso. Acho que a maioria não faria... porque o que nós passamos... hoje eu te digo que vale a pena, mas a gente não sabe o que vai acontecer no futuro. [...] **Na minha cabeça não é opção, é necessidade**” [grifos nossos].

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopersalto

Dados semelhantes foram são sublinhados em Holzmann (2009), em um texto em que a autora analisa os dados do SIES relacionados aos empreendimentos econômicos solidários no Rio Grande do Sul. De acordo com sua análise, os empreendimentos solidários são organizados, predominantemente, em resposta ao desemprego. Seus participantes são ex-empregados, homens e mulheres que perderam seus postos de trabalho e não lograram reinserção no mercado de trabalho ou tinham dificuldade de voltar a nele se inserir.

Vale ressaltar ainda que a grande maioria dos associados entrevistados já trabalhava há muito tempo na antiga empresa. Na opinião de um associado, a formação do empreendimento significava *‘um pingo de esperança’*. Esse aspecto, aliado aos demais já apontados anteriormente, favoreceu a permanência dos trabalhadores no empreendimento, conforme evidenciam os relatos a seguir.

“Em primeiro lugar, quem está na chuva, está para se molhar. Eu já havia perdido todas as esperanças e imediatamente surge um pingo de esperança no final... [ao] alcance da visão, então você tem que pegar isso para ver o que vai dar no futuro. E fomos incentivados por uma série de cabeças pensantes que já haviam pensado de uma forma boa, anterior a nossa situação e que havia dado certo. Então, criou-se uma expectativa não só na minha pessoa, mas em trezentas e poucas que tiveram a mesma visão. Então vamos tentar, porque não custa nada tentar, não é?”

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperlafe.

No mesmo sentido se expressa outro entrevistado.

“Naquele período o desemprego estava grande. A maioria que está aí foi [por] falta de opção. A maioria já tinha idade avançada e o mercado estava em recessão. Alguns que tiveram outras oportunidades saíram”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniwidia

Essa informação vai ao encontro do estudo realizado entre os anos de 2002 e 2003 por Esteves (2004) nesta cooperativa. De acordo com ele, os trabalhadores que lá permaneceram foram aqueles que, em geral, estavam há mais tempo na antiga empresa e, conseqüentemente, também possuíam os maiores ativos trabalhistas. Esses trabalhadores, conforme já aludimos anteriormente, tinham idade mais avançada e neste sentido, teriam mais dificuldade de reinserção no mercado de trabalho (Esteves, 2004: 56).

Na opinião de uma associada, que concorda com o relato anterior, o trabalho na cooperativa abre possibilidades. De acordo com ela:

“Eu acho que a gente não tinha muita opção. Naquela época em que a Cervim fechou o mercado de trabalho estava ruim. Eu acho que todo mundo acreditou na Uniwidia, embora na época fosse uma coisa nova e um pouco assustadora, porque você não sabe o que vem depois, se vai dar certo, se não vai dar, mas isso é um risco que você corre em qualquer emprego. [...] Ou nós encarávamos a situação ou a gente ia lá fora procurar serviço. Então eu acreditei no projeto e tentei como a maioria acreditou no projeto e resolveu arriscar. O que eu aprendi de lá para cá foi muita coisa. Em nível profissional, por exemplo, eu era auxiliar de contabilidade. Eu aprendi a lidar com as pessoas e na Cervim a gente não tinha liberdade para lidar com as pessoas. O pessoal do escritório jamais poderia ir na fábrica conversar com as pessoas. A comunicação entre a gente melhorou, todo mundo pode conversar com todo mundo. Isso foi muito importante”.

Entrevista realizada com sócia cooperada da Uniwidia

Por fim, há um aspecto interessante encontrado nos relatos dos associados da Uniferco. Além dos motivos relacionados à manutenção do emprego, os associados destacaram o fato de já trabalharem juntos e gostarem das pessoas. De acordo com um entrevistado:

“No fechamento da outra empresa eu achei melhor acompanhar aquilo, eu gostava daqui, das pessoas e eu acreditei”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniferco

A análise dos dados encontrados nos permite afirmar que todas as fábricas recuperadas iniciaram sua recuperação em um momento em que o mercado de trabalho passava por um período de crise, em que o desemprego estava em vias de se tornar uma realidade para esses trabalhadores.

Dados semelhantes foram encontrados em Vietez e Dal Ri (2001), a partir de um estudo realizado com cooperativas no Brasil que aponta que o desemprego ou a expectativa em relação ao emprego, é sem sombra de dúvida, um dos fatores que impulsionam a criação das organizações de trabalho associado.

Em todos os grupos analisados constatamos que os cooperados que permaneceram no empreendimento foram os mais velhos, próximos da aposentadoria e que tinham direitos trabalhistas devidos pela antiga empresa. Verificamos ainda que os trabalhadores que permaneceram no empreendimento foram aqueles que possuíam poucas qualificações, já que todos os profissionais formados saíram da fábrica no momento do seu fechamento.

A análise das entrevistas nos permite afirmar que a formação das empresas recuperadas ocorreu em um momento de retrocesso do mercado de trabalho brasileiro. Neste caso, a perspectiva de reinserção profissional para os trabalhadores dessas empresas falidas que possuíam baixa qualificação e com idade considerada avançada para a reinserção no mercado de trabalho eram escassas. Neste sentido, a recuperação das empresas foi importante para esses trabalhadores que, de fato, puderam manter seus empregos e gerar renda e aponta para a idéia de luta dos trabalhadores para garantir uma sobrevivência digna.

A vivência da recuperação vem, portanto, para esses trabalhadores, imbricada com o sentimento de resistência às condições que se lhes apresentavam. É na resistência ao desemprego que se avizinha, que as experiências de recuperação se iniciam.

4.2 - O significado da fábrica recuperada e as vantagens do trabalho associado

A análise dos relatos nos permite afirmar que os cooperados, em sua maioria, remetem-se aos momentos de reabertura da fábrica para traduzir seu significado. O mesmo

pode-se dizer em relação aos relatos dos associados no que concerne às vantagens do trabalho associado.

No que tange ao primeiro aspecto, a recuperação da empresa, para a grande maioria dos associados, está intimamente relacionada com a luta e os esforços dispensados para reerguer o empreendimento, conforme abordamos acima, aliados as vivências prazerosas de conquista e de participação.

Nas palavras de um associado, cooperativa significa sacrifício e prazer.

“Para mim, a gente queira ou não, é uma coisa diferente... é diferente de ser funcionário de uma firma. Porque aqui são várias situações, você tem que lutar às vezes [pra] fazer um horário até diferente do seu normalmente, [...] às vezes você, com interesse de melhorar a empresa, é obrigado a ficar um pouco mais, chegar um pouco mais cedo. Isso pra mim é prazeroso, eu estou fazendo a manutenção do meu próprio negócio”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopersalto

Neste relato verificamos a identidade do trabalhador com o empreendimento e a satisfação que ele sente ao trabalhar em um local onde é responsável pelas decisões e capaz de definir os rumos da cooperativa.

Compartilha da mesma opinião um associado da Metalcoop.

“Uma fábrica recuperada pra mim, que nasci aqui dentro, é ver do jeito que estava aonde chegou, com tantas dívidas, tantas coisas pra trás, com tantas coisas que começavam e parava no meio. Fábrica recuperada é isso, é você consertar as coisas erradas e ir modificando o que se percebe que não dava certo, porque se você fizer o mesmo trajeto vai sair no mesmo caminho; pelo contrário todos os caminhos que a gente viu que não dava certo, que era errado, a gente procurava não fazer. Quando fala recuperada é isso: estar de cabeça erguida, com as contas em dia, poder trabalhar com cobertura que todo mundo sabe o que é, que todo mundo tem acesso a tudo, mercado livre, todo mundo tem opinião, você tem sua opinião”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

Além da satisfação identificada na fala desse associado, podemos perceber em seu discurso os sentimentos de conquista e luta para concretizar esse projeto.

Já para uma associada que ingressou na cooperativa como assalariada, o empreendimento pode ser definido enquanto um lugar que proporciona, além da geração de renda, bem estar para os seus cooperados e suas famílias.

“É uma sociedade que visa o bem daqueles que trabalham nela, dos sócios. Eu vejo que a cooperativa o fim único dela não é ganhar dinheiro, não é se tornar capitalista. O fim dela, o objetivo dela é beneficiar os sócios, seu meio de sobrevivência, qualificação no mercado e também as famílias dos sócios”.

Entrevista realizada com sócia cooperada da Coopertratt

Ainda, no que se refere a essa questão, um cooperado define o empreendimento a partir da ausência de chefias e da responsabilidade do trabalhador para com a cooperativa. A responsabilidade do associado para o êxito no trabalho foi outro aspecto ressaltado.

“Não há chefes, trabalho como autônomo e tenho mais consciência de que tudo depende da gente”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cootrans

Já na opinião de outro cooperado, além da manutenção do trabalho e renda para trabalhadores com idade avançada, que teriam dificuldades para a reinserção no mercado de trabalho diante do contexto em que se encontrava o país no final da década de 1990, conforme já aludimos anteriormente, a cooperativa significou o retorno à dignidade do trabalhador.

“Nada mais é do que você **dar uma dignidade novamente ao trabalhador** [grifos nossos]. Porque geralmente em uma empresa recuperada você vai ter vários trabalhadores com uma idade mais ou menos elevada, a escolaridade não tão competitiva com o mercado, ainda mais naquele ano, entre 1997 e 1998 quando nós constituímos as cooperativas aqui. Automaticamente você iria colocar muito mais famílias na rua e iam ter muita dificuldade para poder estar desenvolvendo um novo trabalho. A competição ia ser muito dura.”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

O discurso desse trabalhador vai ao encontro da análise realizada por Abramo (1999), ao examinar a trajetória do movimento grevista protagonizada pelos trabalhadores metalúrgicos de São Bernardo do Campo em 1978. De acordo com a autora, esse

movimento proporcionou a criação de uma ação coletiva com força suficiente para a interrupção do trabalho, ou seja, para negar a sua continuidade nas condições vigentes e, a partir daí, promover modificações substanciais nas condições de trabalho (Abramo, 1999: 48,49).

Para ela, o resgate da dignidade foi um dos símbolos por meio dos quais os trabalhadores expressavam as degradantes condições de vida e trabalho dentro e fora da fábrica, no decorrer da década de 1970, durante o ‘milagre econômico’, e de todos os anos de ditadura. Dignidade enquanto direito, respeito e merecimento. Algo que estava sendo negado aos trabalhadores nas condições de trabalho e na conjuntura política vigente e algo que só teve condições de ser recuperado por meio da luta, do confronto e da ação coletiva (Abramo, 1999: 273).

A análise dos dados nos leva a concluir que os aspectos identificados podem favorecer o surgimento de uma nova perspectiva para os associados, de construção de novas relações de trabalho, de constituição de laços de solidariedade (Martins e Nunes, 2004), de valorização da ação coletiva de resistência à possibilidade de desemprego e, nesse processo, de recuperação da dignidade.

No que tange às vantagens do trabalho associado, os principais aspectos mencionados foram: liberdade para a execução do trabalho, ausência do patrão, valorização da cota parte, estabilidade, modelo de gestão, novas oportunidades e o fato de se sentirem como donos do negócio.

Para um dos entrevistados, a principal vantagem do trabalho na cooperativa é a valorização da cota parte e a possibilidade de continuar trabalhando após a aposentadoria.

“Eu tô aqui há oito anos. Se fosse somar esse tempo de trabalho numa empresa, o que eu teria de direitos? Hoje eu tenho quase dez vezes mais⁴⁰. Então a vantagem é muita [...]. Então sou eu que decido o dia e a hora que eu vou embora; nem se eu aposentar e decidir que vou ficar aqui por mais dez anos, eu vou ficar. Na cooperativa é assim”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

Outro aspecto considerado vantajoso está no fato de os cooperados se sentirem proprietários do negócio. De acordo com uma associada da Coopersalto.

⁴⁰ O entrevistado refere-se à valorização da cota parte.

“A vantagem é você ser a dona do negócio, é uma coisa sua em que você pode estar participando. Estar dando a sua contribuição, não só com o trabalho, mas com opiniões, com idéias e estar recebendo das outras pessoas idéias que podem ser boas. Eu acho que é mais aberto para você estar tentando, acertando. Em uma empresa você vai dar a opinião se perguntarem, não vai ter aquela abertura que você tem aqui, de chegar, expor, colocar sua idéia e às vezes pode ser o que vai dar certo. Eu acho que o lado bom é esse.”

Entrevista realizada com sócia cooperada da Coopersalto

Além da sensação de propriedade do negócio, é comum encontrar nos discursos dos trabalhadores a satisfação com a liberdade para exercer o trabalho e a ausência do patrão, conforme se depreende dos depoimentos abaixo:

“Aqui você consegue fazer as coisas com mais tranquilidade do que é em uma firma comum. Aqui você consegue administrar todo o seu serviço, você mesmo”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopersalto

“Não tem hierarquias, nem patrão. Ser o dono do próprio negócio. Nosso patrão é nosso cliente”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cootrans

Compartilha da mesma opinião um associado da Metalcoop

“Hoje eu vejo. [...] A gente trabalha num negócio seu, na verdade nossos patrões são os clientes. Eu que tô basicamente, diretamente ligado com o cliente, nessa área de qualidade, então você vê a importância que você tem, [...] a gente se sente importante com as coisas que a gente executa aí, de atender os clientes e fazer aquilo que eles esperam que a gente faça, dando suporte, dando atendimento. É gratificante, ver o fruto do seu trabalho ser recompensado”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

Com efeito, chama a atenção o fato de os trabalhadores associados se sentirem como os responsáveis pela empresa. Se levarmos em consideração que o conjunto de disposições reguladoras dessa nova relação é pautado em princípios democráticos comumente inexistentes em qualquer empresa, é possível inferir a importância desse sentimento para os cooperados:

“Porque antes você tinha o patrão, e você trocava o seu salário a troco de trabalho. Não é isso? Você trocava o seu salário a troco da sua mão de obra, do seu conhecimento técnico. E a cooperativa é um pouco diferente. Hoje você troca o seu conhecimento técnico, a sua hora, o seu horário de lazer, que a cooperativa é você que tem que estar trabalhando pra poder manter! Você não tem o patrão. Você é patrão seu. Uma cooperativa é isso. Se você trabalhar, tiver venda, vender, tiver lucro, aí a cooperativa vai ter lucro e você também vai participar do lucro. Se você tiver prejuízo, você também vai entrar no prejuízo. Então é diferente de você trabalhar numa S.A pra uma cooperativa. A diferença é essa”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

Os trabalhadores apontam ainda com frequência a possibilidade e perspectiva de novos aprendizados. Neste caso, vale ressaltar que uma característica comum encontrada em todos os grupos analisados refere-se à reserva de parte dos ganhos do empreendimento para o chamado Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social (FATES)⁴¹. O objetivo deste recurso é auxiliar os trabalhadores, tanto associados quanto assalariados, no pagamento de cursos realizados. Esse aspecto foi relatado pelos trabalhadores como uma das vantagens do trabalho associativo.

“Em outras empresas para você iniciar alguma coisa... eu queria estudar. Você tem que fazer por conta própria, você tem que pagar seus estudos. A Uniforja paga para o funcionário CLT uma bolsa de 25% na faculdade. É lógico que tem a aprovação da diretoria, eles analisam o seu caso. E para o cooperado tem uma bolsa de 50%. Isso ajuda muito a gente que não tem como pagar. É nessa oportunidade que eu vi, para me dedicar, me esforçar ao máximo para aproveitar essa oportunidade”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniforja

Outra cooperada entrou na cooperativa como assalariada e depois do período de experiência, passou a integrar o quadro dos associados.

“A experiência foi boa, aprendi muita coisa aqui dentro. Terminei minha faculdade com a ajuda da Uniforja, faço um curso de inglês também aqui pela fábrica. Não tenho do que reclamar”.

Entrevista realizada com sócia cooperada da Uniforja

⁴¹ O valor destinado ao FATES é de 5% do total do rendimento da cooperativa.

O modelo de gestão também foi lembrado pelos trabalhadores. Para eles, o fato de a gestão ser mais participativa favorece maior envolvimento e interesse dos associados.

“Olha eu vou falar pra você que eu vejo vantagem em trabalhar numa fábrica nesse modelo de gestão. Se é recuperada ou não, mas nesse modelo de gestão. Uma gestão democratizada, você entendeu? Onde a gente tem condições de estar participando das decisões da empresa. Então a vantagem eu vejo é nisso. Num é se ela é recuperada ou se a gente tivesse começado uma empresa do zero. É o modelo de organização nosso. A vantagem pra nós é exatamente essa, pode ser um engenheiro como um rapaz da máquina aí de baixo, ele opta, ele tem condições de dar opiniões nos destinos da empresa”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopertratt

Opinião semelhante também foi encontrada no relato de outro associado:

“Você ter a sua opinião, de você querer, fazer as coisas, quando você tá lá do outro lado, você não tinha essa oportunidade. [...] Agora, pode até a sua opinião não ser acatada pela maioria. E é isso que é democracia. É a possibilidade de você falar o que você pensa. Mesmo que aquilo que você pensa não vá pra frente”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

Faria (1997) encontrou afirmações semelhantes às anteriores ao analisar a formação da cooperativa Makerli, em Franca/SP. Analisando os relatos dos trabalhadores, o autor afirma que a transformação da fábrica em cooperativa proporcionou uma flexibilização do controle exercido sobre a força de trabalho e que o sentimento de ‘ser dono’ da empresa provocou modificações importantes nas relações entre os trabalhadores (Faria, 1997:52).

Outro aspecto citado nas falas dos associados diz respeito à estabilidade do trabalho cooperativado.

“Vantagem sempre tem em trabalhar numa cooperativa. Não poder ser mandado embora, melhora administração da empresa, por ser sócio estou dentro da administração da empresa. Eu fui por dois anos do conselho fiscal, então, você vê o que está acontecendo. Numa empresa normal tudo é escondido, de repente a empresa tá falindo e você nem sabe; aqui não, o cooperado está sabendo tudo”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

O relato abaixo traz também à tona questões como a satisfação com o ambiente do trabalho e a estabilidade. Além disso, podemos identificar por meio dele outros aspectos que justificam a permanência do associado no empreendimento: a proximidade entre sua casa e o trabalho e a perspectiva de adquirir e socializar novos aprendizados.

“Eu não deixaria porque eu vivi tudo isso aqui, eu gosto daqui, as coisas que eu consegui na minha vida hoje foi devido ao meu trabalho na cooperativa. Então hoje eu posso falar, se eu tenho uma casa própria, foi porque eu trabalhei aqui que eu complementei. Pelo que eu gosto, pela minha idade, por ser próximo da onde eu moro. Agora, é um risco, é um risco. Pessoa jovem, eu vou falar pra você que dificilmente o cara vai pensar e vai ficar, ele vai embora. Por isso que na cooperativa a pessoa tem que estar dentro dela, tem que saber o que está acontecendo, o que vai acontecer, estar participando da vida dela ativamente pra saber do que tá acontecendo. Porque a carteira assinada é um emprego e tudo. [...] Uma empresa S.A. [...] trabalha eu e você ali, então o que eu sei, eu não ensino pra você e o que você sabe, você não ensina pra mim. Porque é aquele medo de perder o serviço. E já na cooperativa, eu não enxergo isso daí. Eu acho que todo profissional aqui, ele tem que estar ajudando; o menino tá de ajudante, tem que ensinar pro rapaz, ele tem que crescer, ele tem que ser lapidado. Porque eu vou sair e a cooperativa vai ter que estar funcionando e produzindo. Quanto mais a cooperativa produzir e tiver mais lucro, melhor pra todos os cooperados”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

As palavras de outro associado também ressaltam a estabilidade:

“A vantagem é você acordar de manhã, vir trabalhar... porque na época da Cervim chegava na sexta você ficava naquele ‘facão’, pensando se ia continuar ou não. Então o fato de você trabalhar em uma empresa em que teoricamente você é dono tem a vantagem de ter um pouquinho de tranquilidade”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniwidia

Esses mesmos aspectos foram ressaltados no estudo de Holzmann (2001), que também ao analisar a formação de cooperativas a partir da falência da Makerli, destaca que as principais vantagens do trabalho cooperativado são a liberdade existente e a garantia de emprego (Holzmann, 2001: 95).

Um dos associados chama a atenção para as vantagens do processo de recuperação ao afirmar que o fato de a cooperativa produzir um produto já consolidado facilita a sua reinserção no mercado.

“Porque nós já pegamos a empresa já com o produto consolidado no mercado, entendeu? Então, foi difícil? Foi; mas já tínhamos o produto. E você montar uma cooperativa, vamos supor assim, ‘vamos montar uma cooperativa de pintor, de pedreiro sem serviço’, montar e sair no mercado à procura, então as pessoas tem que entender que você tem dificuldade; você vai ter concorrência, você vai ter um monte de coisa pra você estar procurando o seu espaço”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

Compartilha da mesma opinião um associado da Metalcoop, que acrescenta ainda a importância do processo utilizado na fabricação de forjados a frio, entendidos como sendo um dos principais aspectos decisivos para a manutenção do grupo no mercado.

“Só ressaltando que o nosso processo seria de forjamento a frio⁴², é um processo que existe em outras empresas que fazem forjamento, mas é forjamento a quente. Então tem um diferencial nessa questão em termos de qualidade do produto, em termos de acabamento. O forjamento a frio acaba sendo melhor, tem uma qualidade melhor. Então para as empresas que fazem usinagem desse produto, elas acabam optando mais por o forjamento a frio, apesar de ter um custo um pouco maior, mas muitas vezes compensa esse custo. Esse também seria outro fator, que é o diferencial do produto”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

Vale ressaltar também que encontramos relatos de associados que afirmam não haver diferenças entre o trabalho cooperativado e o trabalho realizado em uma empresa convencional. Ressalte-se que os relatos abaixo não dizem respeito à maioria dos

⁴² A deformação a frio trata-se de uma tecnologia que oferece vantagens substanciais sobre outros processos como, por exemplo, o forjamento à quente. Praticamente não há perda de material quando uma peça é deformada a frio. Peças deformadas a frio podem ser produzidas 10 vezes mais rapidamente se comparadas, por exemplo, às peças usinadas. As recaladoras a frio, dependendo das dimensões e complexidade, podem produzir até 36.000 peças por hora. A deformação a frio aprimora as propriedades mecânicas do metal: isto significa que o projetista pode projetar uma peça menor, sem sacrificar sua resistência e substituir materiais de custo mais baixo produzindo peças de resistência comparada à original. A deformação a frio produz excelente acabamento superficial e boas tolerâncias dimensionais. Muitas peças deixam as deformadoras terminadas, prontas para serem usinadas. A soma destas considerações adicionada à redução de mão-de-obra oferece notáveis vantagens sobre a forja a quente. Essas informações foram encontradas no site: <http://www.metal26.com.br/artigo2.htm>. Consulta realizada em 11/05/2009.

associados entrevistados, mas chamam a atenção pelo fato de terem sido encontrados na Uniforja, a cooperativa mais exitosa, do ponto de vista econômico, de todos os grupos analisados.

“Olha, na verdade é muito mais cômodo você trabalhar em uma S.A. Por quê? Porque você ali tem compromisso com o seu trabalho. É diferente de uma cooperativa, que você entrou na fábrica e tem que estar preocupado com tudo o que acontece. Numa S.A. não, o problema não é seu, é do patrão. Aqui você tem que fazer acontecer para no fim do mês receber. Agora, por outro lado, você participa das decisões e se a empresa tá indo bem você sabe que o seu está garantido”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

Essas falas não contradizem, contudo, a análise dos parágrafos anteriores, tendo em vista que constituem uma minoria pouco representativa do conjunto dos entrevistados.

O relato de um associado chama a atenção pela emoção expressa por esse trabalhador, que participou ativamente de todo o processo de reabertura da empresa e é um dos trabalhadores mais antigos da cooperativa.

“É muita vantagem... você descobre uma série de coisas que não sabia antes... recupera a família [está muito emocionado nesse momento]. Para pessoas que saíram de uma situação difícil para estar na posição que nós estamos hoje, é impressionante... [muito emocionado]. É impressionante a mudança que cada pessoa fez para chegar onde está. Eu me impressiono porque eu jamais pensei que eu iria ser a causa da alegria de muitas pessoas que talvez estavam em uma situação pior do que a minha. [...] Hoje elas recuperaram sua família, suas dívidas”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperlafe

Na opinião de um cooperado, a formação de cooperativas é entendida como uma perspectiva para o futuro.

“Manter os encargos com os celetistas, manter os tributos fiscais é muito complicado e oneroso hoje em dia. A cooperativa você tem alguns subsídios que já foram melhores e hoje estão piores, mas ainda tem vantagens. Só o fato de serem autônomos, já existe um pouco mais de resultado. A gente tem interesse em agregar valor ao trabalho. Já a ótica do celetista é outra. Quem está nessa ótica hoje não vai longe... os mais jovens sabem da dificuldade de encontrar o primeiro emprego, então quando conseguem dão mais valor. Em geral eles vêm

com novas técnicas, novos ensinamentos. [a formação de cooperativas] é saída para o futuro porque eu te falo, o cara quer ver resultado. O custo é mais baixo, de maneira geral. Agora, não é um processo fácil e de certa forma é um projeto social que prevê emprego e renda para muita gente”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniforja

Por fim, um dos associados acredita que o papel da economia solidária deve ser o de atender a todos os trabalhadores.

“Eu acho que tem que atender a todos. Não é para atender apenas quem está desempregado. Eu acho que temos que ter consciência do que é economia solidária, do que é um empreendimento. Não dá para simplesmente pegar e falar. Eu acho que a economia solidária tem que ser atitude, não discurso. Por isso que eu volto a dizer: eu acho que a gente tem que sair do mundo dos empreendimentos e passar pro mundo legislativo, onde você tem um vereador que saiu ali do empreendimento. Hoje nós temos um Presidente que saiu do meio metalúrgico. Por que não ser um Presidente da economia solidária? Sabe, então eu acho que tem que ter essa ambição sim. Eu tenho!”

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

A partir dos relatos podemos concluir que na opinião da grande maioria dos associados a definição de fábrica recuperada vincula-se à sua história de luta para a reabertura do empreendimento. De fato, esse processo parece estar ainda muito presente na história desses trabalhadores que pertencem à cooperativa desde o momento de sua formação e eram assalariados da antiga empresa, conforme já abordamos anteriormente. Entre eles, a idéia de luta e resistência às situações de desemprego que se acercava com a falência da antiga fábrica é um elemento importante de formação de uma identidade de auto-reconhecimento enquanto um coletivo capaz de atuar em prol de seu próprio destino, transformando-o positivamente em relação às perspectivas do mercado.

No que tange às vantagens do trabalho associado, as entrevistas evidenciam a percepção de que a cooperativa significa um local onde todos são os donos do negócio, onde há boas relações de trabalho, liberdade, estabilidade e perspectiva de novos aprendizados, dificilmente encontrados nas empresas comuns.

4.3 - O processo produtivo

A participação dos associados nas decisões, princípio básico do cooperativismo refere-se ao controle da cooperativa pelos seus associados, procurando ressaltar que as decisões, encaminhamentos, direção e patrimônio da cooperativa são de responsabilidade de seus sócios. Por conseguinte, trata-se de um modelo de gestão capaz de envolver todos os trabalhadores no processo decisório do empreendimento, assegurando um poder compartilhado que garante a autonomia do coletivo.

Faria (2009), em um estudo acerca do significado da autogestão afirma que “*o conceito de Organização Solidária de Produção, à qual corresponde a forma coletivista de gestão do trabalho ou da autogestão ao nível das unidades produtivas pode parecer semelhante ao de Economia Solidária. Entretanto, Economia Solidária é uma concepção que abrange diversos tipos de organização cujas características em comum são a de que se trata de empreendimento econômico constituído com base na solidariedade. Várias organizações podem ser abarcadas por esse conceito, o que torna seu uso impreciso. Nesse sentido, torna-se necessário tornar o conceito mais preciso e, para tanto, é adequado que o mesmo: a. refira-se a uma organização e não a uma economia, pois se trata de empreendimento, de unidade produtiva e não de um modo de produção; b. apresente sua característica, ou finalidade de sua constituição, que é a produção das condições materiais de existência; c. identifique o núcleo em torno do qual se constroem os vínculos sociais comuns, que é o núcleo da solidariedade; d. indique a forma de gestão, que é uma gestão coletivista de trabalho, uma autogestão organizacional ou ao nível de unidade de produção*” (Faria, 2009: 317).

O autor argumenta ainda que diversos estudos têm tratado de casos de empreendimentos que se dizem autogeridos, mas que na sua prática não o são. E ainda que a denominação de autogestão venha sendo utilizada por empreendimentos que separam a administração da produção e que contratam força de trabalho assalariada no mercado de trabalho. Para ele, a utilização do termo autogestão para grupos que separam a atividade da gestão da de sua função de produção é inadequada, pois essa prática configura-se nos moldes do taylorismo - fordismo. Continuando sua análise, afirma que também não pode ser um empreendimento autogestionário aquele que explora a força de trabalho, que pratica o assalariamento, pois essa prática exclui o empregado do direito da gestão, tornando-o um heterogerido como em uma organização produtiva capitalista (Faria, 2009: 317).

A análise do autor reveste-se de grande importância quando se consideram as dificuldades que se interpõem aos empreendimentos para que sigam os ideais da autogestão ou mesmo de uma gestão participativa e democrática.

Nesse contexto, buscaremos neste tópico identificar como o processo produtivo é desenvolvido nesses grupos e em que medida ele se aproxima de uma forma de gestão mais democrática do que as usualmente empregadas nas empresas capitalistas.

O trabalho em cooperativas pressupõe que os associados passem a organizar autonomamente suas atividades rotineiras e a participar da direção do empreendimento diante da inexistência da figura do patrão ao qual seriam subordinados. Neste caso, elimina-se ainda a separação entre capital e trabalho, pois os próprios trabalhadores passam a ser proprietários por meio da posse de cotas do capital social adquiridas. Neste sentido, extingue-se o antagonismo entre vendedores da força de trabalho e proprietários dos meios de produção, essência do modo capitalista de organização da produção (Holzmann, 2001).

Esta potencialidade, contudo, não é desenvolvida plenamente pelos associados das cooperativas estudadas.

De fato, em todos os empreendimentos analisados o processo de trabalho manteve-se muito semelhante ao das fábricas que lhes deram origem após a reabertura das cooperativas, permanecendo muito semelhante a mesma divisão do trabalho e a disposição dos maquinários no processo de produção.

No entanto, a organização do processo produtivo, ao que parece, não implica na reprodução exata dos lugares determinados pela divisão do trabalho, já que as esferas de decisão e execução do processo de trabalho podem ser de responsabilidade do mesmo associado. Tal fato pode ser evidenciado principalmente na Uniwídiá, quando observados os relatos dos associados.

“Aqui tem retifica, tem torno, é o processo de usinagem. As máquinas não são informatizadas. Porque a máquina de CNC é ideal quando você tem uma linha de produtos repetitivos, uma linha em série. Mas a gente trabalha sob encomenda. O serviço que precisaria de uma máquina de CNC é do tipo uma erosão a fio, que é um sistema para fazer corte de peça com fio, só que essa máquina é cara. [...] Esse tipo de serviço a gente acaba terceirizando. Lógico, tem a parte dimensional no controle de qualidade que tem uma máquina informatizada que é para fazer o dimensionamento de peças, ferramentas que exigem certa precisão, então você tem que ter uma máquina para medir que dê garantia de

confiança no que você está fazendo, no dimensionar da peça. Mas fora isso as máquinas são todas comuns [...]. Quem prepara a máquina para trabalhar é o próprio operador. Cada um tem a sua máquina e o serviço chega lá e ele já sabe como tem que fazer, como tem que prender como tem que preparar”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniwidia

Características semelhantes foram encontradas na Coopersalto.

“Eu acho que a forma de produzir na cooperativa se manteve e até melhorou. Porque você passa a procurar desenvolver o seu processo, não tem aquele monte de engenharia atrás de você. Não tem ninguém falando o que você tem que fazer, então você vai desenvolver o processo e fazer todos os ajustes necessários para que ele ocorra. Eu não quis falar mal da engenharia, ela ajuda. Eu quis dizer que você tem que se preocupar em produzir e ao mesmo tempo tem que se preocupar em planejar para fazer aquele processo. **Porque é a gente que produz e planeja. Você não tem ninguém correndo atrás de você para pensar o projeto e te dar pronto para você executar o trabalho. Lá na Marcicano não era assim** [grifos nossos]”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopersalto

Ressalte-se ainda que, embora os empreendimentos tenham mantido a organização anterior do trabalho, eles adotaram certa flexibilidade na execução das funções. Mais uma vez, isso ficou evidenciado nas falas dos associados da Uniwidia.

“Quem prepara a máquina é o próprio operador. Ele opera essa máquina, então é ele que a prepara. Se tem que trocar a ferramenta ele mesmo troca, se tem que trocar o rebolo, que é muito comum no nosso caso, ele faz. Porque o preparador de máquina é muito utilizado nessas máquinas automáticas ou nas máquinas CNC. O operador em uma máquina CNC ele vai só apertar botão. Mas o preparador vai preparar tudinho, vai deixar tudo certinho, já põe a sequência lógica da utilização das ferramentas, está prontinho. Então quer dizer, o operador só alimenta e vai apertar o botão. No nosso caso, como são máquinas convencionais, então o próprio operador, o próprio retificador, o próprio torneiro, o próprio operador de eletro erosão, é ele quem vai fazer tudo isso aí [...]. A gente procura sempre trabalhar de uma forma que você consiga aproveitar bastante essa questão de preparação”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniwidia

No relato abaixo, um associado demonstra a preocupação com a rotação e flexibilidade para a execução das funções.

“A gente trabalha com profissionais muito qualificados. Porque se você pega um trabalhador que não teve essa experiência, essa parte de material que é o nosso caso de metal duro é difícil. [...] Ainda por ser uma cooperativa, a gente tem que ter pessoas versáteis. Na época da Cervim era assim, quem era torneiro trabalhava só no torno. Hoje a gente procura as pessoas que ajudem, que vão para outras máquinas, caso o serviço precise. Por mais que você não renda da mesma forma... por mais que você não tenha o mesmo rendimento do outro, mas pelo menos alguma coisa você vai fazer. Então, a gente procura muito e isso é uma coisa que entre nós, cooperados, não tem problemas. Mas antigamente o funcionário fazia apenas o seu serviço e não gostava muito de fazer o serviço dos outros. Até os próprios celetistas que estão com a gente hoje já se sentem meio ‘acuados’. Quando vêem que não tem serviço eles procuram outro para ajudar”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniwidia

As mesmas características são encontradas na Uniforja. Para um dos associados:

“Se alterou um pouco viu, eu falo porque assim, antigamente, vamos supor o cara era torneiro tinha que trabalhar só na tornearia. Na cooperativa não, no início eu trabalhava na ferramentaria, mas se tinha serviço eu tinha que ajudar na produção; a pessoa passou a conhecer melhor o seu produto. Então, é cooperativa, opa, não tem serviço aqui eu não vou ficar quieto aqui. A gente tem que ajudar ali a outra área que tem serviço”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

Um aspecto que chamou a atenção foi a presença de algumas dificuldades dos trabalhadores na execução de tarefas de concepção.

“O que mudou foi mais a participação do próprio trabalhador. Pelo visto não existe uma dependência do chefe ou do coordenador que fala que temos que fazer isso ou aquilo. Eu mesmo corro atrás do que preciso. Não fico tanto na dependência. Faço de acordo com a prioridade. É isso que eu vejo. **Mas tem alguns cooperados que ainda ficam na dependência de alguém que mande. O trabalhador ainda tem a cultura do chefe** (grifos nossos)”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

Essa fala evidencia uma característica já encontrada em outros momentos no decorrer dessa pesquisa: a cultura do trabalhador assalariado.

Para Castel (1998), a classe operária desenvolve-se por meio de relações de trabalho comandadas pelas exigências tecnológicas da produção, da divisão de tarefas, da rapidez das cadências. Trata-se ainda de uma relação social de subordinação e da privação da posse que se instala pela mediação da relação técnica de trabalho. Para o autor, o operário destina-se a tarefas de execução e tudo o que é concepção, reflexão, imaginação lhe escapa (Castel, 1998: 441).

Essa distinção na realização das tarefas parece ainda existir em alguns grupos pesquisados. Contudo, percebemos que as cooperativas analisadas, em sua maioria, têm a preocupação de sanar essa dificuldade, a partir da adoção de sugestões dos associados que participam efetivamente da organização da produção.

Isso aconteceu na Uniforja, onde um dos associados relata como ocorreu a organização da produção a partir do momento da recuperação da empresa e como se verifica a relação entre os associados do ‘chão de fábrica’ com os ‘chefes’.

“A organização da produção segue um padrão. Tem um chamado layout que faz com que cada torno esteja na sua linha, segue uma ordem. No meio da sessão você vê uma faixa que separa os tornos de onde você passa. Todos os tornos estão alinhados. As furadeiras estão em outra ordem, os tornos verticais estão em outra ordem, os tornos mecânicos em uma ordem, as furadeiras em outra ordem. Na época da Conforja não havia essa ordem. Quem colocou em ordem esse processo de alinhamento foi a Uniforja. Quando era a Conforja, às vezes era um torno vertical e um mecânico, seguia uma ordem de montagem, uma ordem de produção. Era a ordem por onde as peças passavam. Essa mudança para esse layout foi feita pela parte administrativa da Uniforja. [...] É claro que eles não têm essa visão sozinhos, o próprio pessoal que trabalha no torno deu sugestão. Tivemos uma visão de alinhamento que ficasse mais adequado, que fosse mais bonito. A gente quis colocar tudo na ordem porque, ao contrário do que os empresários pensam, os funcionários que eles chamam de ‘peão’, que está na produção, tem mais visão do assunto do que o pessoal que está ‘em cima’. Até porque o nosso dia a dia é aquilo ali. Por isso nós atribuímos o que é melhor para nós, o mais seguro”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperlafe

Características semelhantes ao relato anterior foram encontradas por Faria (1997), na análise da Makerli. Segundo o autor, ao analisar as relações de trabalho naquela empresa após o início da cooperativa, a relação entre os trabalhadores e chefes é redefinida e a faceta autoritária dos chefes tende a se amenizar diante dos novos sócios (Faria, 1997: 51).

No entanto, o próprio autor destaca mais adiante que essa percepção da existência de maior liberdade no processo de trabalho representou um avanço apenas quando comparadas com as práticas existentes antes do início da experiência da cooperativa, ou seja, embora haja mais liberdade de atuação para os trabalhadores, não se observa uma mudança muito significativa na organização do trabalho (Faria, 1997: 53).

4.4 - A relação entre os trabalhadores

As novas condições que passaram a regular as relações no interior dos grupos possibilitaram a construção de novas relações de trabalho entre os associados. Aqueles que aderiram ao projeto em seu início apontam novas perspectivas de diálogo entre si e a formação de um ambiente de trabalho mais livre, aberto a discussões, desentendimentos e acordos.

Neste sentido, a principal característica apontada pelos associados para definir como se estabeleceu essa nova relação entre os trabalhadores é a ausência da exploração do trabalho.

“Hoje tem mais camaradagem, mais coleguismo. Muitas pessoas hoje sabem que não tem que estar explorando uma a outra pra gente estar podendo crescer. A Conforja foi uma empresa extremamente sindicalizada e tinha uma atuação sindical muito forte [esse associado foi membro da Comissão de Fábrica]. Tinha a questão da luta, da luta conjunta; só que era só no momento de luta; depois era cada um por si e acabou. Hoje depois que nós implantamos a cooperativa, não. Começou a ter maior coleguismo, um maior entrosamento entre as pessoas, uma maior camaradagem. Isso tem época que desaparece um pouco, mas depois quando volta, volta com tudo”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopertratt

Na opinião de outro associado, o trabalho cooperativado possibilitou o entendimento da importância que cada trabalhador teria em suas respectivas funções, o que garantiria o bom andamento do trabalho no empreendimento.

“Quebrou aquela barreira em relação [...]. Agora chefe não existe mais [...]. Porque, queira não queira, se você é ferramenteiro, você estudou; hoje você sabe que vai fazer aquela profissão. [...] é tudo igual, é tudo uma coisa só. Se você vai fazer trabalho burocrático você tem que estar apto. E cada um reconhecendo o potencial de cada um. Ninguém desmerece ninguém”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

Apesar desses aspectos positivos, as entrevistas revelaram também alguns problemas.

Na Uniforja parece haver dificuldades no relacionamento entre os associados, devido principalmente ao fato de existirem três unidades produtivas. Neste caso, as divergências ocorrem em consequência da divisão das sobras finais, já que cada cooperativa possui um fundo distinto, conforme explicita o depoimento abaixo:

“É meio difícil falar sobre isso. De primeiro, a gente tinha o patrão que chegava todo mês e pagava o nosso salário, e hoje as coisas são diferentes. [...] Então, como aqui dentro tem três cooperativas: a Cooperfor, a Coopertrat e a Cooperlafe, uma tem uma geração de uma renda, a outra tem outra, e a outra tem outra [...]. Claro que existe o mesmo Estatuto e o mesmo Regimento Interno, igual pra todos. E nem todas as três cooperativas trabalham no mesmo patamar da outra. Tem cooperativa aqui que faz anéis, outra faz automotivo, e a outra fabrica peças [...]. Cada cooperativa tem um fundo. Eu posso dizer pra você que de 3 anos pra cá, a Cooperfor, onde eu tô hoje, ela tá entre as melhores das três [...]. O relacionamento entre os cooperados de uma cooperativa, relacionado às outras duas, não é que seja restrito, de forma nenhuma! Mas sempre tem as divergenciuzinha, as coisas pequenas, mas...mas tem. Por questão de geração de renda [...]. Porque às vezes a cooperativa deles deu...não é que deu prejuízo, ela não teve um lucro suficiente igual a outra. Ela teve mais desperdício de material, que todas as cooperativas têm, sempre tem uma que tem mais. Então, o que acontece? Esse desperdício ele deixa de colocar no bolso dele. O descontentamento é esse; nesse sentido. Porque ao invés de ele estar ganhando como uma cooperativa que tá um pouco mais organizada, desperdiçando menos, a cooperativa desperdiça mais e ele deixa de pôr no bolso. Então é nesse sentido que eu falo”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

Na opinião da vice presidente da Uniwidia os funcionários colaboram de forma bem mais efetiva no trabalho do que os cooperados.

“Eu tenho uma funcionária que trabalha comigo, até em uma assembléia essa semana eu comentei isso, que acho muito mais simples você conseguir alguma coisa. Eu sou também coordenadora da administração, então eu coordeno o departamento das meninas aqui. Então eu acho muito mais simples eu conseguir alguma coisa da funcionária do que as outras que são cooperadas. As cooperadas sempre falam que não dá tempo, que não é com elas, que não são elas que cuidam disso e tal... é meio complicado. Com a funcionária isso é muito mais fácil, ela sempre faz as coisas na hora. É muito mais fácil lidar com o funcionário do que com o cooperado. Quando eu preciso que venha alguém em outro horário eu peço para a funcionária que não vai questionar, não vai resmungar”.

Entrevista realizada com a vice presidente da Uniwidia

Um dos aspectos que mais chamaram a atenção nos relatos foi a formação de grupos que nem sempre conseguem estabelecer um diálogo entre si. De fato, foi possível perceber nas entrevistas que em alguns empreendimentos havia conflitos entre os membros das cooperativas. Essas divergências aparecem principalmente quando são realizadas as eleições para compor o Conselho Administrativo.

“Existe algumas pessoas que não gostam de [outras] pessoas, aí formam aqueles grupinhos. Então existem tipos de relacionamento, as pessoas às vezes nem se falam. Eu acho isso um absurdo. Fazer o quê? [...] Existe um conflito político”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

Mas os relatos explicitaram também as formas que os cooperados encontraram para tentar solucionar os conflitos. Percebe-se que nos empreendimentos menores ainda existe certa facilidade para a resolução desses conflitos por meio do diálogo. De acordo com um cooperado:

“Eu falo uma coisa para você. O ser humano é muito complicado. Então não é que se alterou, eu acho que tem fases. Às vezes acontece uma situação que o bicho pega. E às vezes é bom acontecer isso. Às vezes a gente briga. É diferente, é uma situação nova, mas eu acho que ficou melhor. Porque quando você tem um patrão nas suas costas, mesmo quando você tem uma opinião e você está certo, você quer fazer porque você tem certeza de que você está certo. Porque você tem interesse de que a empresa dê certo... o seu sustento está ali. E aí você quer implementar e você não pode, porque você tem que fazer o que o seu patrão manda. Agora aqui a gente conversa e tenta chegar em um acordo. A gente testa pra ver se dá certo. Ontem, por exemplo, a gente fez uma mudança aqui e ainda não viu se deu

certo. É difícil chegar à perfeição. A gente quer melhorar o nosso cabo, então se a gente pensa em uma forma de melhorar, a gente vai fazer. A gente é aberto a qualquer tipo de opinião”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopersalto

A mesma opinião é corroborada por uma associada da Uniwidia. De acordo com ela:

“Ninguém gosta que ninguém meta o bedelho no setor do outro, independente se for homem ou mulher. Mas a gente discute abertamente, briga, mas se respeita e no outro dia tudo volta ao normal. Isso é que é bom, tem esse outro lado que é diferente; em uma empresa, se você brigou, ou se demite ou é demitido. Aqui não, aqui você consegue; muitas vezes não muda nada, mas você expõe o seu ponto de vista”.

Entrevista realizada com a vice presidente da Uniwidia

Por fim, um dos cooperados destaca a existência de problemas na relação entre os associados devido a sua atuação junto ao Sindicato.

“Eu procuro o máximo possível ser legal, não dar motivo pra ninguém falar nada; agora como a gente é líder sindical, às vezes dá motivo pro pessoal olhar torto pra gente. Mas, eu procuro não levar isso em consideração; já ouvi gracinhas de chefe, mas ele tá no papel dele, eu sei. Mas, eu não perdi amizade com eles, eu quis mostrar pra ele que eu tô fazendo o meu papel de sindicalista: lutar pelos direitos, não só meu, mas dos companheiros, da melhor maneira possível.

Entrevista realizada sócio cooperado da Cooperlafe

Este cooperado continua seu relato afirmando que o problema se estende na sua relação com associados que são coordenadores dos grupos.

“Eles não querem mostrar [coordenadores, líderes das cooperativas], mas você percebe... por mais que eles não tenham demonstrado, você percebe, porque infelizmente já está implantado dentro deles aquela... ‘sindicalista é vagabundo, só quer fazer greve, só tá aqui pra atrapalhar’, e eu acredito que ainda muitos pensam isso, mas não falam. E não falam por quê? Porque você tá numa cooperativa, porque aqui a gente tem uma parceria com o sindicato, o governo federal vê a gente com outros olhos, o prefeito vê a gente com outros olhos. Mas você sente que uma ou outra pessoa, se pudesse, falava na minha cara: ‘se eu fosse patrão e você empregado, você já tava na rua’.

A análise dos relatos nos permite, portanto, inferir que a relação entre os associados ainda está permeada por conflitos, principalmente no que diz respeito a divergências em questões políticas. Se por um lado, os associados relatam estarem satisfeitos com a forma como o diálogo é estabelecido na tentativa de solucionar os problemas que surgem em seu cotidiano, por outro, percebemos que esse diálogo ainda não foi suficiente para aplinar determinadas questões. Um dos fatos que chama a atenção, neste sentido, refere-se às relações entre os trabalhadores da Uniforja, a maior cooperativa aqui analisada. De acordo com os associados, há conflitos de ordem econômica e política nas três unidades produtivas que compõem o complexo Uniforja. Uma hipótese que poderia explicar essas dificuldades pode estar relacionada ao fato de que a Uniforja está formada por quase 600 trabalhadores, o que dificultaria o estabelecimento de um diálogo mais constante entre eles.

4.5 - As condições de trabalho

A trajetória de luta, construída por meio da mobilização para a reabertura e funcionamento dos empreendimentos proporcionou aos associados a convicção de que seus esforços não iriam beneficiar um patrão, mas retornar para eles próprios. Neste sentido, esses aspectos foram importantes na criação de um ambiente favorável para a execução do trabalho.

Essas condições foram reveladas pelos associados ao serem abordados sobre as condições de trabalho na cooperativa. A grande maioria deles afirmou que, além da possibilidade de exercerem suas tarefas com mais tranquilidade, havia o reconhecimento pelo trabalho e a satisfação de observar o crescimento do grupo, concretizado pela valorização da cota parte.

“As condições de trabalho na cooperativa são boas, porque aqui você trabalha tranquilo. Você tem segurança naquilo que faz”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopersalto

A mesma satisfação na execução das atividades é evidenciada no depoimento abaixo:

“Porque o ambiente de trabalho ajuda muito. Então, se você trabalhar contente o seu trabalho rende mais, você trabalha com mais empenho”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniforja

Essa satisfação com o ambiente de trabalho pode ainda ser traduzida por meio de relatos dos associados quando indagados se sairiam do empreendimento para trabalhar em uma empresa formal, nos moldes da antiga fábrica onde eram assalariados.

“Pelo mesmo salário não. Se fosse mais, mas teria que ser bem mais. Aqui tem os prós e os contras, **mas é a realização de um sonho; a gente teve um sonho há sete anos atrás de tentar montar a cooperativa e eu estou realizando ainda...**[grifos nossos] espero um dia poder colocar meus filhos aqui para trabalhar. Não está completo o ciclo, falta coisa para acontecer ainda, deixa rolar”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopersalto

Vale destacar ainda que, além do compromisso e da perspectiva de êxito no projeto, a trajetória de luta pela reabertura da cooperativa fez surgir um sentimento de afeto pelo empreendimento, o que resulta na perspectiva de continuidade na cooperativa.

“Tenho muito amor por essa empresa; a gente entrou acreditando no projeto e não tem como abandonar”.

Entrevista realizada com sócia cooperada da Cooperfor

Novamente, nota-se que a vivência da luta pela reabertura da fábrica influencia a decisão do associado em permanecer na cooperativa. Essa referência foi sistematicamente apontada nas entrevistas, conforme se pode notar no relato abaixo:

“Porque eu tenho uma visão de que isso aqui vai para frente; só depende de nós. Eu posso estar empregado hoje, mas amanhã posso não estar. **Aqui a gente deu a volta por cima** [grifos nossos]”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniferco

Outro aspecto identificado refere-se ao fato de a cooperativa ter passado por dificuldades no decorrer da crise econômica em 2009 e estar, aos poucos, retornando à

normalidade da produção. Para um dos cooperados, o retorno da produção foi um dos fatores que justifica sua permanência no grupo.

“Eu não iria porque hoje eu estou bem aqui. A gente não teve oportunidade de arrumar um emprego na época que a empresa fechou e hoje para a gente trabalhar na cooperativa é muito bom. A crise vai melhorar e a gente também. A gente vem se recuperando, voltamos a trabalhar no horário normal e a redução de retirada não aconteceu mais. Ficamos apenas dois meses com redução de retirada, mas tudo já voltou ao normal”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopersalto

Aspectos semelhantes foram encontrados no relato de outro trabalhador.

“Primeiro, eu gosto daqui. Segundo, eu tenho que ver não só o trabalho, mas a satisfação também. [...] Não adianta nada você ter o dinheiro se você não tem satisfação. E outra coisa que você tem que ver é a distância de onde você mora pra onde você trabalha. Isso também é muito importante [...]. São coisas que você tem que pensar no seu bem estar também, não é só no seu bem estar financeiro. [...] Eu poderia trabalhar em outro lugar? Poderia. Se surgisse uma oportunidade, eu ia pensar. Mas hoje não. Eu costumo falar que eu só vou sair daqui quando a gente terminar de pagar o empréstimo que nós fizemos no BNDES. As pessoas falam ‘quando vai ser?’ e eu não sei”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

Outro cooperado justifica sua permanência no empreendimento a partir de sua satisfação com o ambiente de trabalho, aliado ao fato de que seu pai participou da formação da cooperativa e até hoje se mantém no quadro de associados.

“Eu não sairia daqui porque não tem uma empresa melhor no mercado para se trabalhar. Se tivesse uma empresa melhor eu não iria por causa da amizade e da convivência que eu tenho aqui. Meu pai está aqui desde que começou a cooperativa. Ele trabalhou na Marsicano. Nem se reduzisse o salário aqui, eu não sairia”.

Entrevista realizada com funcionário da Coopersalto.

O sentimento de estar em um espaço mais democrático também foi um fator abordado por uma sócia cooperada.

“Por esse fato que a gente acabou de conversar, pela oportunidade na cooperativa que a gente tem de opinar. Direito à democracia, por isso”.

Entrevista realizada com sócia cooperada da Coopertratt

Por fim, há relatos de associados que identificam sua satisfação por compartilhar da idéia do projeto da construção da cooperativa.

“Uma pelo projeto, quando começou a cooperativa eu tive convites, um pouco antes eu tinha vários convites, mas outra que eu falo ‘é gostar do projeto, é gostar do que faço’, e sempre estar crescendo. Estar percebendo que dentro do contexto da cooperativa eu sou útil, você tem que saber quando você é útil [...]. Eu sabia o que era uma cooperativa, porque eu tenho muito contato, pra cá, pra lá, muitos amigos meus que hoje eu falo que são chefes, tem oficinas, então, já sabiam o que era uma cooperativa, e eu tinha uma noção quando estava entrando, além de tudo, sempre estudei, contato, sempre estar lendo. Mas, eu fiquei pelo projeto, pela missão, por conhecer, por querer fazer”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

Esse associado aponta ainda o apoio político recebido pelos grupos por meio da implementação de ações que viabilizaram o seu funcionamento.

“Para mim é uma satisfação trabalhar aqui [...]. Eu acho que esse é um projeto, que muita gente apostou nisso aí, então eu acho que tem que ter orgulho. Daqui há uns 20 anos a gente vai estar na história. **Um ponto importante que eu acho que tem que ser destacado é o apoio que o próprio governo do Lula deu para esse projeto** [grifos nossos]. [...] Então, essa questão da política brasileira me preocupa muito”.

Entrevista realizada com o Presidente da Cooperlafe

Além do apoio político, o auxílio de outras cooperativas também foi apontado como sendo um dos aspectos importantes para a consolidação do empreendimento. Neste caso, destacam-se as dificuldades observadas em um dos grupos analisados para a manutenção dos clientes por conta de problemas judiciais ocorridos por atrasos no pagamento de salários aos antigos funcionários. Segundo relato de um sócio cooperado, o representante comercial da Uniforja foi um dos responsáveis pela apresentação da Metalcoop aos que hoje se tornaram seus principais clientes.

“Um dos fatores que nos ajudou bastante foi o fato de que a Uniforja tem uma pessoa lá, no setor de vendas que é bastante influente [...]. Ele era o representante comercial da Uniforja. Ele ainda é nosso representante comercial e tem muita influência com as empresas, que são nossos principais clientes aí [...]. Então com todo esse trabalho feito junto com a Uniforja e ele conhecendo a gente como ele conhecia. [...] Ele teve muitas vezes aqui no começo conhecendo; ele acabou nos apresentando novamente o cliente. Eu digo novamente porque seria outra empresa, apesar de estar no mesmo espaço físico. Então ele acabou nos levando e nos apresentando novamente para esses grandes clientes. Eu acho que um fator marcante desse início foi esse fator. Aí nós começamos a trabalhar e reconquistar essa confiança. Porque, a CV⁴³ principalmente, no final da Picchi, ela chegou a ter faturamento da Picchi confiscado na CV. A CV chegou a ter problemas judiciais em função da antiga empresa. Quer dizer, nós ficamos muito marcados lá dentro. Eles pensavam que nós poderíamos fazer a mesma coisa que a Picchi”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

A partir do relato acima descrito, torna-se importante destacar a existência da relação entre cooperativas, um dos princípios do cooperativismo e uma das mais importantes propostas da ADS.

A maioria dos associados afirma estarem satisfeitos com as condições de trabalho nas cooperativas. O principal argumento utilizado pelos associados para expressar essa satisfação refere-se à liberdade encontrada na execução do trabalho.

Os associados apontam a satisfação pela reabertura do empreendimento e o apoio político por parte do governo federal e do sindicato enquanto aspectos importantes para o bom andamento do trabalho nos grupos.

Essa realização torna-se mais evidente quando os cooperados afirmam que não sairiam da cooperativa em busca de uma vaga no mercado formal de trabalho, em que pese alguns fatores negativos abordados pelos associados e que serão objeto de análise no tópico seguinte.

4.6 - As dificuldades existentes

Este tópico tem como objetivo apontar as principais dificuldades que as cooperativas enfrentam em seu cotidiano.

⁴³ Nome fictício – refere-se a uma fornecedora da antiga empresa.

A primeira delas refere-se ao problema da qualificação dos trabalhadores. De fato, as entrevistas apontam a inexistência de formação profissional para a grande maioria dos trabalhadores que atuam na cooperativa.

Na Metalcoop, encontramos relatos afirmando que apenas um dos sócios cooperados realizou curso superior. Essa informação torna-se relevante se levarmos em conta a necessidade de qualificação profissional em uma cooperativa industrial que tem uma produção de grande alcance e clientes renomados no mercado em que atua.

“Se nós tivéssemos hoje o pessoal, em alguns pontos, com uma qualificação melhor, nós teríamos de incrementar alguns setores com o pessoal mais técnico, mais gabaritado. E hoje não tem, porque não tem mesmo. Não é que tem e não está tendo oportunidade. Não tem um homem, a pessoa adequada para dar uma alavancada. Coisa que nós estamos trabalhando um pouquinho, mas está sendo muito lento no investimento do pessoal”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

O mesmo trabalhador responde da seguinte maneira quando solicitado a exemplificar um local da cooperativa onde poderiam ser alocados esses profissionais mais qualificados:

“Na engenharia. É imprescindível. Nós temos hoje no setor três estudantes de engenharia mecatrônica. [...] Nós não vamos fabricar nem automação e nem robôs. Então, específico em metalurgia nós não temos e na gestão industrial também não”. Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

A qualificação profissional também foi um dos gargalos apontados por outro associado. Para ele, a falta de formação técnica dos trabalhadores é uma das principais dificuldades encontradas no trabalho cotidiano.

“A maioria do pessoal precisaria se aprimorar um pouco mais. Quem é mais novo, eu digo. [...] Temos um incentivo para quem quer estudar, a gente sempre batalhou por isso aí. Mas é que, no nosso caso dos sócios, a maioria já está com uma idade mais avançada e não está com pique de estudar. Mas seria legal se em alguns setores as pessoas quisessem voltar a estudar um pouco eu acho que seria bom. **Falta qualificação, o pessoal tem certa dificuldade, quando se trata de um desenho, uma medida, o pessoal acaba [...] nessa**

parte se pudesse, dar incentivo. Mas sei que é a longo prazo. Esse é um dos pontos que mais pega [grifos nossos]".

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

Outro associado aponta possíveis soluções para a questão da qualificação. Interessante apontar neste relato a função exercida por esse sócio cooperado. Ele é responsável por todo o processo produtivo da cooperativa mesmo não tendo formação técnica necessária para exercer a função.

“Quando entrei na Picchi [em 1983] trabalhava como prensista, mas foi por pouco tempo. Depois passei para montador de ferramenta, depois para preparador de ferramenta, depois líder de produção, depois encarregado de produção, supervisor. Que foi quando a Picchi fechou. [...] Eu participava sim do desenvolvimento de novos produtos, mas eu não tinha o tempo disponível para mexer só com o desenvolvimento. **Só ajudava em parte, mas era da produção mesmo. Na verdade, não é que eu não estava envolvido na parte do desenvolvimento de novos produtos; o que acontecia é que eu não tinha mesmo tempo disponível e como tinha um engenheiro aí, eu mexia mais com o processo de produção e o desenvolvimento era um pouco mais com o engenheiro. Daí, quando o engenheiro saiu, eu tive que atuar mais nessa função [grifos nossos].** Isso aconteceu em 2007. [...] Foi devido à prática e eu tinha um certo conhecimento com ferramentas também. **Então, ficou mais fácil para mim, porque eu conheço o processo, tenho uma certa experiência com ferramenta e unimos os dois. Então tive que encarar [grifos nossos]. O curso foi no ‘dia a dia’, foi com a prática [grifos nossos].** Eu não fiz um curso específico para atuar nessa área. Eu fiz um cursinho de forjamento, mas foi um curso rápido, de um dia, em Porto Alegre”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

Além do problema da qualificação dos trabalhadores, as cooperativas enfrentam ainda resistências dos trabalhadores mais antigos em relação aos novatos. Na opinião de um associado, os trabalhadores que estão na cooperativa há mais tempo não passam seus conhecimentos para os associados que entraram mais tarde no empreendimento.

“Supondo que o pessoal mais antigo fosse embora. O nosso conhecimento ia junto. Porque quem tinha o conhecimento da produção era o pessoal antigo e para você desenvolver todo aquele conhecimento com o pessoal mais novo ia demorar muito tempo. Talvez hoje, que já estamos com 10 anos, nós estaríamos novamente patinando. Tanto é que hoje nós temos

algumas dificuldades entre o pessoal mais novo com o pessoal mais velho. Porque o pessoal mais velho tem aquela mania, olha, eu sei e vou passar [o conhecimento] até a página 2. Eu não vou passar tudo que eu sei. É uma imbecilidade do companheiro, mas infelizmente tem essa questão cultural ainda. E a garotada quer aprender e você não vai passando tudo o que sabe. Tem que passar tudo. E queira ou não queira, a gente não vai ficar eterno aqui”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

Outro aspecto abordado pelos cooperados refere-se à defasagem tecnológica. De fato, verificamos que na grande maioria das cooperativas analisadas os maquinários utilizados são obsoletos, antigos e defasados tecnologicamente. Um dos cooperados entrevistados discorre acerca dessa questão:

“Hoje estamos entrando nesse mercado que está difícil para a gente. As máquinas antigas que a gente tem que não dão condições de trabalho para a gente. A gente tem que se desdobrar para poder fazer uma peça. Esse tipo de problema a gente tem e futuramente pode prejudicar bastante”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniwidia

Outra dificuldade encontrada diz respeito às questões de gestão da produção e do trabalho. Neste caso, nossa pesquisa de campo encontrou uma situação particular que vem acontecendo na Metalcoop.

Visando fazer um levantamento dos problemas de gestão da produção e do trabalho que se lhe antepõem atualmente, bem como às possíveis soluções, a cooperativa encomendou uma consultoria que apontou várias propostas que não foram, entretanto, implementadas até junho de 2010, quando terminamos o trabalho de campo.

Os resultados elencados pela consultoria versavam sobre os seguintes aspectos: i) liderança; ii) estratégias e planos; iii) clientes; iv) sociedade; v) informação e conhecimento; vi) pessoas; vii) processos.

Para cada item abordado, as propostas sugeridas, foram:

- i) Desenvolvimento do potencial de liderança dos gestores.
- ii) Incorporação da Gestão Estratégica e disseminação da cultura do planejamento em todas as áreas e em todos os níveis operacionais e administrativos.
- iii) Reestruturação da área de vendas com a inserção da função de marketing.
- iv) Criação de uma estrutura destinada ao desenvolvimento das ações ambientais.

- v) Fortalecimento da cultura do uso da informação.
- vi) Implementação de uma estrutura de Gestão de Pessoas.
- vii) Definição da formulação estratégica para possibilitar o alinhamento dos processos.

A análise desses itens revela a inexistência de uma proposta que se destine ao enfrentamento das questões relacionadas à gestão apontadas pelos sócios, mais particularmente a da falta de rotatividade nos cargos administrativos e a pouca disponibilidade dos sócios para exercerem tais cargos. Tampouco existem propostas que se relacionem com os ideais da Economia Solidária. A partir dos pontos elencados, verificamos que as sugestões apresentadas pela empresa de consultoria não se dirigem às questões intrínsecas a um empreendimento cooperativo. Ao contrário, elas parecem conceber a fábrica como qualquer empresa inserida no mercado.

Não encontramos ainda, nesta análise nenhum item referindo-se à organização do trabalho. De fato, esse é um dos problemas que o grupo deverá enfrentar a médio prazo, tendo em vista que os relatos das entrevistas denotam que os associados têm dificuldade para exercer outras funções, tanto no processo produtivo quanto nos cargos eletivos.

Talvez esse aspecto possa estar relacionado ao fato de que o trabalhador sócio cooperado ainda não tenha incorporado de fato a cultura do trabalho associativo, seja pela cultura do assalariamento em que sempre esteve inserido, seja pelo avanço da idade, já que a grande maioria dos associados deve se aposentar em um curto período de tempo, demonstrando, de certa forma, pouco incentivo para o enfrentamento desses novos desafios.

De acordo com um sócio-trabalhador da cooperativa, o motivo principal que levou a cooperativa a contratar a consultoria foi *‘a multiplicação das pessoas que precisam fazer a gestão, e a necessidade da capacitação para este fim’*.

Observe-se, entretanto, que o diagnóstico não avança nessa questão, resumindo-se a identificar o problema, sem propor qualquer instrumento para o seu enfrentamento.

Uma pergunta que esses problemas do diagnóstico nos levantaram consiste em saber por que a cooperativa não encomendou a consultoria à Unisol, uma instituição que seria, a rigor, mais qualificada para responder os problemas que o estabelecimento vinha enfrentando.

A resposta do Presidente da cooperativa de que *“santo não faz milagres”*, foi, entretanto, evasiva e aponta para a necessidade de esclarecimento posterior dessa questão.

De fato, quando indagado sobre as razões que os levaram a contratar uma empresa para realizar esse estudo e não a Unisol, o mesmo trabalhador afirma o seguinte.

“Porque a Unisol não tem essa função de fazer o diagnóstico que nós fizemos. Nós trouxemos alguém da área, uma outra cabeça, pra gente ver como é que funciona isso. Se você pensar no trabalho da Unisol, você pensa mais na formação. Agora, quando você está em uma empresa recuperada, você precisa trazer alguém que conheça o mercado. E tem outra situação, tem aquele dito popular: ‘santo de casa não faz milagre’. Vamos trazer alguém diferente que não seja do nosso meio. Isso não significa, a gente tem plena consciência disso, que uma assessoria não é o que te faz decidir, a decisão precisa ser autônoma. É uma recomendação, o que vai fazer você implementar é você ter capacidade de analisar e perceber se isso vale a pena ou não”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

A crise econômica ocorrida em 2009 também acarretou dificuldades para os empreendimentos. A queda na produção ocasionou a demissão de trabalhadores por conta do arrefecimento da produção. Tal fato ocorreu em todas as cooperativas analisadas, mas vale destacar o caso da Uniwidia, que no início de 2010 demitiu alguns trabalhadores assalariados e implementou a redução de jornada e retirada para os cooperados.

Um cooperado da Uniforja descreve a sua situação econômica diante dos cortes realizados pelo empreendimento.

“ A minha renda encolheu de uns anos para cá. Por causa da dificuldade geral, da crise. Como a gente é cooperado, cada um teve que dar a sua parcela de contribuição. No meu caso, passei a receber 20% a menos da retirada [...]. Este é o lado ruim de ser cooperado”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

Na opinião do Presidente da Uniforja, são os assalariados que sofreram mais com as medidas implementadas pelo grupo. Em sua opinião, ainda há perspectivas de novas demissões.

“Hoje os números já mudaram bastante com a crise. De 620 trabalhadores, hoje nós estamos por volta de 500 pessoas. É a crise.... eu não sei quando você começou essa pesquisa, mas de janeiro [de 2009] para cá nós já diminuimos em 120 e pretendemos diminuir ainda mais uns cinqüentinha. [...] Você tem que ajustar, não tem jeito. [...] Infelizmente são os

funcionários que sofrem mais, esses eu posso demitir com mais tranquilidade. O cooperado tem que decidir ir embora, então...”.

Entrevista realizada com o Presidente da Uniforja

Um sócio do empreendimento explicita melhor os problemas que a crise gerou para a empresa.

“O problema é o seguinte. A nossa indústria é pesada, ela demanda investimento e ninguém está investindo na dúvida, não tem jeito [...]. Para você ter uma idéia, a Petrobrás comprava no ano passado por volta de R\$ 2 milhões por mês. Sabe quanto eles vão comprar esse ano? Menos de R\$ 100 mil. Nós estamos falando de 20 vezes menos. [...] A capacidade instalada aqui aumentou muito em 2008 e se nós ocupássemos toda essa capacidade instalada... além do que, para o azar nosso ainda, grande [parte] dos nossos clientes são grandes bases exportadoras. O Brasil tem uma grande base exportadora de câmbio pesado [...]. Então o segmento de automóveis está bom, mas o automotivo pesado está ruim, está péssimo. Não estão exportando nada... A Metalcoop é a mesma coisa, porque eles também trabalham com o automotivo pesado. E o automotivo pesado está muito ruim. [...] Os câmbios, sabe aquela pickup grande que tem nos EUA? Então, é tudo exportado do Brasil, mas o que os EUA estão comprando? Nada. E é tudo forjado daqui.[...] Tudo é feito aqui no Brasil. Então... câmbios da Rússia, é tudo feito aqui no Brasil. E aqui está sem perspectiva”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniforja

De acordo com outro cooperado, as demissões colocaram em risco a continuidade da produção, já que a mão de obra utilizada é especializada e pouco disponível no mercado de trabalho. De acordo com ele, o grupo enfrentou dificuldades administrativas neste período.

“Fizemos de tudo para não ter que demitir os funcionários, mas, por mais que a gente tentou a gente teve ainda que demitir três funcionários. Porque se você tem cliente, tem carteira para... mas se não tem... Nós seguramos o máximo porque como é mão de obra especializada, se você dispensa e o mercado aquece, nem sempre aquele cara que você dispensou está livre. Se ele já arrumou outra coisa você tem que sair procurando. Porque trabalhar com metal duro é muito específico, por isso você não encontra pessoas que trabalham com isso facilmente. Então a gente tenta segurar até onde dá os funcionários aqui. Mas chega uma hora que não adianta, a gente segura e acaba aumentando a nossa dívida. [...] Com esse grupo que está aí, com a carteira que estamos hoje dá para a gente tocar até com uma certa folga. Tá dando, o mercado está dando sinais de melhora”.

De fato, constatamos que a Uniwidia é a cooperativa que mais apresenta problemas, tanto no que concerne à falta de qualificação de seus trabalhadores, quanto às questões de manutenção do empreendimento.

Nas palavras do Presidente, outra dificuldade existente na cooperativa é a existência da cultura do trabalhador assalariado:

“Porque até hoje tem algumas pessoas ainda que não tem a cabeça assim de cooperado, né, de cooperativa. Eu não sei o porquê, depois de todo esse tempo que tem. Mas a gente também não questiona. Cada pessoa é diferente. É aquilo que eu falei pra vocês agora há pouco: a faixa etária nossa é muito alta [40 anos]. Então, esse pessoal sempre trabalhou como CLT. Ele não tinha que cuidar dos negócios dele. Ele trabalhava e o patrão que se virava com o salário. Então de repente ele se torna um patrão dele mesmo, fica complicado. Ele não entende que ele trabalhando ali, se ele produzir mais, ele vai melhorar a qualidade da cooperativa de modo geral e a dele também. [...] Nem todos aí conseguem colocar essa matemática na cabeça. Na cooperativa, muitos ainda ligam a Cervin com a Uniwidia. Tá fazendo uma peça às vezes não tem o cuidado necessário... perde uma peça, na linguagem deles: ‘matou’ uma peça. Aí o que acontece? Não se preocupa muito, vai no estoque e pega outra. Ele não sabe que aquela peça que ele matou é um prejuízo pra todos os cooperados. Você ainda tem isso, mas é muito pouco também. Em relação ao início, há 10 anos atrás, hoje eu já digo que a cooperativa tá em torno de uns 90% todo mundo conscientizado”.

Entrevista realizada com o Presidente da Uniwidia

Somados a esses fatores, adiciona-se a demora na conclusão do processo de falência, que desfavorece a construção de um planejamento a longo prazo, acentuando o desânimo que alguns cooperados destacam nas entrevistas.

“Seis meses de permanência. Isso em 2000! Aí venceu os seis meses. E há 10 anos ele fala a mesma coisa! [o síndico da massa falida]. Porque se lá no começo, nós soubéssemos que nós tínhamos um prazo de dez anos, talvez lá atrás nós tínhamos tomado um outro rumo na nossa vida. Comprado mais máquinas, investido mais em terreno. Tinha um outro horizonte pra gente. E a gente com medo, ‘Pô, tem que sair esse ano! Tem leilão esse ano!’ Aí chegava outro síndico aqui a gente tinha fechado umas peças com os fornecedores aqui, chamava ele, forçava ele: ‘Não, desse ano aqui, não passa. Não acomoda, não’. Dez anos falando a mesma coisa! Então, você fica com aquela cabeça. Então vamos fazer isso, não

vamos fazer porque vai que sai o leilão. Se a gente tivesse lá atrás, no primeiro dia que já são hoje dez anos, nós tinha tomado outro rumo. Tinha feito estratégias”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniwidia

Compartilha da mesma opinião o presidente da cooperativa, conforme confirmam suas palavras:

“E a cooperativa, enquanto a gente não sair desse processo de falência, as coisas não serão resolvidas definitivamente. Porque é nosso, mas é arrendado. Eu acredito que a Uniwidia vai se firmar mesmo, ficar assim tranqüila, ‘enxutinha’, direitinha, bonitinha, a partir do momento em que ela estiver no local dela. Ter um imóvel nosso. Ou que não seja nosso, mas que seja alugado fora aqui da antiga Cervin. Eu acho que a gente esquecendo a antiga Cervin, vai melhorar e muito. Porque tem muita gente aqui que fica ligada à empresa antiga, como eu já falei [...]. Os mesmos costumes que tinha na outra empresa não muda, entendeu?”

Entrevista realizada com o Presidente da Uniwidia

O excesso de liberdade também é relatado como uma das questões ainda não solucionadas nos grupos analisados. Na opinião de um associado, os trabalhadores ainda têm dificuldades em cumprir com as suas respectivas responsabilidades.

“O horário... tem várias coisas que eu acho que as pessoas, eu acho que muitos abusam da liberdade que tem. Tem coisas que as pessoas não levam muito a sério”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

A mesma opinião é compartilhada por um associado da Cooperlafe:

“Ah, lidar com pessoas é difícil! A própria estabilidade daqui que o cooperativismo traz pro cooperado... Algumas pessoas criam certa impressão de que ela pode fazer aquilo que ela bem entende, e não é bem assim”.

Entrevista realizada com o Presidente da Cooperlafe

Na mesma linha outro cooperado afirma que os trabalhadores não sabem lidar com a liberdade que o sistema cooperativo proporciona.

“Os problemas de disciplina acontecem com cooperado e com funcionários. Eu acho que a Metalcoop é muito light. Pra trabalhar aqui é uma maravilha. Porque aqui, se o cara trabalhou direitinho, ninguém pega no pé. [...] Eles abusam um pouco: vão vários trabalhadores tomar café de uma vez. Se fosse comparar ao regime da antiga empresa, nossa! Aqui é uma mordomia pra trabalhar!”

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

Na opinião de alguns cooperativados, a relação entre os associados com a direção das cooperativas é cercada por certa desconfiança e insatisfação, conforme se observa no depoimento abaixo:

“A gente faz mais parte da produção, a gente fica sabendo de coisas que passam pela assembléia, mas tem coisas que não passam. Então a gente vai tocando. Agora essa nova coordenação está mais transparente, mas a outra gestão que estava até então não era tanto. Então, tem coisas que a gente não sabe por que acontecem. A gente pegava no ar. Não era passado”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniwidia

Outra cooperada acrescenta ainda a falta de comunicação como sendo um dos problemas a serem solucionados nessa relação.

“Eu acho que deveria ter mais comunicação. Vou te dar um exemplo: eu estava cuidando da parte de cargos e salários. A gente vem conversando com os ajudantes, vamos criar as faixas, sentamos e conversamos... quando foi para eles fazerem isso me tiraram do circuito, eu não participei de nada neste final e fizeram essa mudança com os ajudantes. Por que eu participei de tudo e agora no final não? E é a parte que a gente teria que estar fazendo: o levantamento de todas as necessidades que tinham para estar fazendo a alteração. Mas agora, quando tem problema, e tiveram alguns, vieram falar comigo. Eu acho que as pessoas aqui atravessam, falam com A, com B, com C e eu acho que a comunicação deveria ser melhor. Eu sou coordenadora de Recursos Humanos e só vem falar comigo quando sobra a bucha!”.

Entrevista realizada com sócia cooperada da Coopertratt

A participação nas assembléias foi também um dos destaques das entrevistas. Embora a Assembléia Geral seja a instância privilegiada para abordar e discutir as decisões a serem tomadas nos grupos, na opinião de alguns, a presença dos associados neste espaço

não significa uma ativa participação nos debates, na apresentação de propostas ou mesmo na defesa ou contestação de idéias, conforme se observa no relato abaixo:

“Só queria deixar claro que o sócio tem o espaço dele pra dar opinião, pra questionar, pra pedir explicações, que são as Assembléias. E nem sempre eles fazem uso dessa ferramenta, a gente já falou bastante isso. E acontece às vezes muito comentários dentro da fábrica que não são levados pra Assembléia, que não são discutidos dentro da Assembléia. Então a gente tenta conscientizar eles dessa necessidade que eles têm que questionar na Assembléia, que eles têm que expor a opinião deles, que eles têm que falar e muitas vezes chegam na hora lá e eles ficam quietinhos, não falam nada. O contador tá lá, falando, mostrando e ninguém fala nada. Termina a Assembléia, eles vêm perguntar pra você ‘ah, o que é aquilo lá, porque deu aquele valor, e tal num sei o que’. Poxa porque vem perguntar pra mim agora? [...] Às vezes por medo de se expressar, de falar sua opinião, não sei, mas não é bem utilizada essa ferramenta”.

Entrevista realizada com sócia cooperada da Coopertratt

A carência de investimentos foi citada como mais uma lacuna que traz prejuízos aos empreendimentos. Para o Presidente da Uniwidia:

”De início, o plano A nosso, é o quê? Nós temos um imóvel nosso, que é 10 mil metros, aqui em Ouro Fino, em Ribeirão Pires. A idéia nossa com o BNDES era pegar dinheiro e construir um galpão no nosso terreno. Entramos em contato com o BNDES e tal, o BNDES falou que tinha disponibilidade de dinheiro pra isso, ou pra comprar equipamentos, máquinas, ou construir um galpão novo. Só que aí começamos a enfrentar problemas, tanto com o BNDES como com a Prefeitura de Ribeirão Pires. A gente comprou numa área industrial, onde já tem indústrias, tudo lá formado em volta. Só que lá você tem problema com o meio ambiente, é uma área de preservação. Aí começamos: pegava uma licença de um, faltava de outro. Pegava uma licença...eu sei que começamos a parar numa licenças lá, e aí o que a gente fazia? Ia no BNDES, porque o BNDES pede que você tenha todas as suas licenças em dia, de onde você vai construir, pra você levar pra eles, pra eles aprovarem o dinheiro. E esse tempo que você só pega as licença aqui, licença tem um tempo, que me parece que é de seis meses, aí ela caduca, você tem que refazer tudo de novo. Aí quando você conseguia falar com o BNDES, esgotava o tempo aqui das licenças. Aí você voltava. Além disso, no BNDES tem um problema muito grave que a gente achou aqui pras cooperativas. As equipes que você começa a trabalhar, em cada seis meses estão trocando. Você começa com uma equipe, aí o pessoal vem aqui, você mostra tudo o que é, tudo o que você quer fazer e tal. Daí seis meses você vai e já mudou, é outra equipe. Aí você vai ter

que começar a trazer aquela equipe de novo aqui, e outra vez correr atrás da licença. Então nunca conseguimos chegar num denominador comum. Aí resolvemos parar com o BNDES”.

Entrevista realizada com o Presidente da Uniwidia

Neste sentido, vale ressaltar também a dificuldade na obtenção de empréstimos descrita pelos associados da Coopersalto. De acordo com eles, a falta de recursos interfere na compra de maquinários ou realização do plano de expansão da cooperativa, conforme atesta o depoimento abaixo:

“Pagamos R\$ 12 mil reais para uma equipe o ano passado que ‘fugiu’. Essa equipe veio aqui e a gente precisava de dinheiro para montar as máquinas. Veio o pessoal da Unisol fazer um trabalho aqui para a gente conseguir esse recurso do BNDES. Só que eles nos custaram R\$12 mil. [...] Eu não sei se foi por culpa nossa, mas é uma burocracia danada. Eles pediram um monte de papéis, papelada. É uma burocracia danada para pobre né? Para rico, se a Petrobras ligar lá e pedir tantos milhões sai rapidinho, né? Não é só a Petrobras não, têm outros aí que a gente fica sabendo também. Mas para nós... nada”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopersalto

Esse mesmo trabalhador afirma que a cooperativa está adquirindo uma máquina considerada fundamental para o trabalho apenas com recursos próprios. Ele ainda relata que solicitaram ao BNDES em 2007 um recurso para a expansão da cooperativa e ampliação do parque produtivo, mas que essa solicitação não foi atendida. Para ele, a cooperativa teria condições de trabalhar em três ramos produtivos, como faziam na antiga empresa, mas necessitariam neste caso de recursos para o investimento o que de fato, não ocorreu.

“A gente queria expandir a fábrica, trabalhar também com condutores elétricos, a gente trabalha apenas com telefonia. A gente trabalhava em mais dois ramos, hoje a gente trabalha só com telefonia. Na Marcicano a gente trabalhava com 3 ramos: fibra ótica, metálico e energia. A gente sabia fazer tudo isso. Só que fibra ótica é muito caro e já tem uma empresa aqui em Salto. A gente decidiu partir para a área de energia. Mas não veio dinheiro. A gente trabalha com telefonia por falta de recursos. Porque pelo tamanho que a gente tem aqui a gente sabia que dava para fazer essa fábrica de energia. Não para fazer tudo, mas dava para fazer alguma coisa. A gente tinha máquinas para fazer isso. Quando a gente veio para cá, além de emprestar dinheiro da Unisol, a gente vendeu máquinas. A gente teve que vender algumas máquinas para conseguir sobreviver. Falta de experiência, falta de dinheiro. Hoje

eu me arrependo, mas se eu não faço isso eu não estava funcionando. Mas se eu tivesse todas as máquinas aqui a gente estava prestando serviço para fora, ganhando mais R\$20 ou R\$30 mil”.

Entrevista realizada com membro do conselho administrativo da Coopersalto

Conforme já citado acima, a grande maioria das cooperativas analisadas ainda não logrou êxito na obtenção de empréstimos. Essa foi uma dificuldade enfrentada principalmente no momento da formação desses empreendimentos, ou seja, em um contexto de extrema fragilidade e necessidade econômica dos grupos. O relato de um associado da Coopersalto corrobora essa análise.

“A gente ia falar com o gerente do banco, dava vergonha, parecia dois patetas. Foi difícil. A gente não tinha dinheiro. Eu odeio ser cobrado, não gosto de dever para ninguém. Então a gente ficava em uma situação difícil. A gente abriu conta em tudo em quanto foi banco para trocar duplicata. Isso foi uma loucura. Eu cheguei a emprestar dinheiro em minha conta pessoal porque a cooperativa estava com muitas dívidas. Consegui porque tinha amizade com o gerente. E foi assim no começo, ficamos quase 2 anos assim”.

Entrevista realizada com membro do conselho administrativo da Coopersalto

De acordo com os associados, o principal empecilho enfrentado para a realização do empréstimo junto ao BNDES é a burocracia exigida para a requisição do pedido. Ressaltamos ainda a existência de uma linha de crédito que visa contemplar as empresas recuperadas, o que, de fato, aumenta a crítica dos grupos diante das dificuldades e impossibilidades de adquirir este recurso

“Até outro dia mesmo eu fui numa reunião lá na Uniforja com o pessoal do BNDES. Na Uniforja eles estão sempre lá, tá sempre emprestando. A Uniforja em relação à gente é uma potência, tem hoje uma média de faturamento acho que de quase R\$ 1 milhão por mês. Então é mais fácil. O BNDES é banco, então não deixa de ser um banco... Aí vem a gente, toda aquela burocracia. Porque a empresa vem de uma massa falida, então você não tem recurso nenhum. O recurso que a gente tem é a nossa mão de obra, o local que nós estamos trabalhando e as máquinas”.

Entrevista realizada com o Presidente da Uniwidia

De fato, a Uniforja se encontra em uma situação distinta das demais cooperativas analisadas. Ao que parece, esse empreendimento não enfrenta muitas dificuldades para a obtenção desses recursos. De acordo com um cooperado, a Uniforja está pagando o segundo empréstimo para o BNDES e estão verificando a possibilidade de obtenção de mais empréstimos pelo Banco.

Por fim, outro problema que aparece comumente nas fábricas recuperadas diz respeito às retiradas. Com efeito, as diferenças na retirada geram distintos descontentamentos, a saber: há os que são favoráveis à existência de diferenciações nas retiradas e ainda os que são contrários às distinções. Vale ressaltar ainda que, em todas as cooperativas analisadas, havia um acordo de que a maior retirada seria no máximo cinco vezes maior que a menor. No entanto, verificamos que este fato não condiz com a realidade encontrada em todos os grupos.

Um dos principais argumentos utilizados pelos associados que são favoráveis às diferenças nas retiradas é a questão da função exercida pelo associado.

“Temos uma faixa salarial que é questionado por uns, mas é assim que funciona. Até que tenha outra idéia para discutir. O salário é de acordo com a função. Temos umas 5 ou 6 faixas salariais que variam cerca de 10% de uma para outra. O salário é igual entre cooperados e assalariados. Se trabalha na mesma máquina é igual”.

Entrevista realizada com membro do conselho administrativo da Coopersalto

Na opinião do presidente da Uniwidia, as diferenças nas retiradas justificam-se pelo salário que o mercado paga para essa função.

“A retirada é variável de acordo com a função do cooperado. Eu tenho um cooperado, ele é o torneiro, ele ganha de acordo com o mercado. Isso quando nós temos a retirada cheia. Porque se tiver problema, como eu tive o ano passado, que eu tive que fazer redução de jornada e redução de retirada dos cooperados, aí ele vai receber proporcionalmente”.

Entrevista realizada com o Presidente da Uniwidia

Já para o Presidente da Uniforja, a diferença na retirada é justificada pelas necessidades do mercado. Em sua opinião, o que deve ser levado em consideração para a definição das retiradas é a necessidade que a cooperativa tem do profissional e não o limite que as cooperativas decidiram de que a maior retirada não deve superar cinco vezes mais o

valor da menor retirada, conforme aludimos anteriormente. O relato do presidente da cooperativa aponta como critério que justifica essa diferença de remuneração a existência de distintos saberes e qualificações no mercado de trabalho, dos quais derivam parcelas diferenciadas de responsabilidades que devem ser consideradas em uma política de remuneração.

“Isso é uma coisa interna que deu polêmica desde a primeira vez, quando a gente começou a fazer lá atrás e que eu particularmente não concordo; é que puseram no nosso regimento uma cláusula, em duas cooperativas, que eu não posso ter um salário maior do que a diferença de 1 para 5. E em uma cooperativa, que por acaso foi a minha, onde o meu salário já era maior, naquela época, do que de um para cinco, era de um para oito e eu particularmente não concordo porque eu acho que você tem que pagar pela função. Se eu tiver que contratar aqui um PHd, não sei o que, que custa R\$5 milhões, mas que vai me trazer um lucro de R\$200 milhões, eu tenho que contratar. Porque não dá para eu querer contratar o Bil Gates com um salário de engenheiro, não tem como. Então isso aí é uma visão minha que a gente está discutindo e que inclusive está no edital dessa nova assembléia para a gente mudar essa cláusula. A minha sugestão é de pagar-se a média de mercado, pronto. Eu não tenho culpa se tem 50 milhões de faxineiros, mas só tem um administrador. É a demanda, é a procura. Quer dizer, quando você tem muita empresa procurando um administrador seu preço vai lá para cima. É simplesmente o mercado, não dá muito para a gente inventar a roda. Eu estou em um contexto capitalista, eu não sou comunista, eu não sou socialista, aqui no Brasil eu sou capitalista”.

Entrevista realizada com o Presidente da Uniforja

A mesma opinião é defendida por um associado da Cooperfor:

“Eu acho que são justas. É inviável um engenheiro ganhar igual ao operador de máquinas. Se eu pago o equivalente, eu vou estar enchendo demais a minha folha de pagamento ou então eu vou perder os melhores profissionais do mercado para as outras concorrentes”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

Na opinião de outro associado, as diferenças nas retiradas são justificadas pelo conhecimento relacionado com a educação formal, entendido como investimento e resultado de um esforço pessoal que deve ser valorizado.

“Eu concordo com essa diferença de retirada. Porque eu acho o seguinte: tem pessoas que se prepararam tecnicamente ou academicamente pra aquela função que ela tá desempenhando, pra ela estar recebendo aquela retirada. E tem outras pessoas que preferiram um campinho de futebol, um boteco, ou então... você entendeu?”

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopertratt

O mesmo tipo de raciocínio é utilizado por um cooperado da Cooperlafe, conforme observamos pelo seu depoimento:

“Eu penso assim... eu estudei. Eu sou mecânico, eu mereço uma retirada de mecânico. Não vou poder ganhar como engenheiro; seria legal todo mundo ganhar igual, mas ai não ficaria ninguém aqui dentro. Se eu estudei um pouco, mereço uma diferença na retirada. Agora, cota-parte é igual para todos [...] na retirada do dia a dia, nós optamos em acompanhar o mercado, que é mais que justo. A Uniforja é uma das poucas que pagam o piso”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperlafe

Os salários vigentes no mercado foram tomados pelos trabalhadores como referência para avaliar suas retiradas. Utiliza-se ainda o critério das atribuições e reconhecimento da importância das distintas funções para justificar essas diferenças. Conforme evidenciam as palavras do Presidente da Metalcoop:

“Eu pergunto por que você ganha mais? Por que eu ganho mais? Por que eu ganho menos? O que eu faço pra ganhar mais? Se o meu interesse é apenas de ser um eterno auxiliar de produção, porque eu não quero ter mais responsabilidade, porque pra operar a máquina precisa de mais responsabilidade do que ser um auxiliar de produção. [...] E ganhar mais depende da função da pessoa. A minha função tem mais responsabilidade e exige maior conhecimento, então o meu sacrifício é maior e o sacrifício de investimento é maior. Porque eu tenho que olhar o sacrifício e o investimento. Quando eu não quero o sacrifício, eu não quero estudar, portanto eu não quero ser o operador da máquina, eu não quero ter mais responsabilidade. [...] Para a minha função, o mercado paga isso. Eu recebo pela minha função o que o mercado paga, ou aquilo que o mercado paga ou mais? Quanto o mercado paga pela sua função?”.

Entrevista realizada com o Presidente da Metalcoop

Novamente o relato acima aponta para as questões de formação profissional e necessidade de acompanhar os valores do mercado para justificar a permanência das diferenças nas retiradas.

Por fim, o relato abaixo justifica a necessidade das diferenças de retiradas devido às distintas atividades executadas pelos trabalhadores assim como as diferenças no seu empenho. Observe-se que este cooperado está insatisfeito com a remuneração vigente, mas sua insatisfação não é decorrente da desigualdade de remuneração, mas sim da uniformização da retirada de trabalhos diferenciados.

“Porque eu acho que tem pessoas que mereciam ganhar um pouco mais e outras um pouco menos. Porque é sempre aquela pessoa que tem um serviço mais difícil que o outro. Outros que trabalham um pouco mais. Isso é inevitável. Eu acredito que essas pessoas não estão sendo remuneradas de acordo como deveriam ser”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniwidia

Os associados apontaram ainda a existência de conflitos entre associados e assalariados relacionados ao pagamento de benefícios decorrentes da CLT. Na opinião da vice presidente da Uniwidia, alguns associados sentem-se desestimulados e insatisfeitos devido ao fato de não receberem os mesmos benefícios dos assalariados.

“Os cooperados ganham mais. Ele pode ganhar mais no salário base, mas pode chegar no dia da retirada e ele não ganhar 100%. **Você pode observar que eu tenho o pessoal de fábrica que enxerga o funcionário mais beneficiado do que ele, cooperado** [grifos nossos]. Porque o funcionário é um profissional que tem o seu valor e você tem que remunerar. Ele tem direito a férias, 1/3º salário e o cooperado não tem e ainda não recebe 100%. Então muitas vezes o salário dele é menor. Isso meio que frustra a pessoa. E se o cooperado trabalhar horas a mais, ele recebe como horas a mais, não como hora extra. O funcionário recebe hora extra. [...] Isso na administração é difícil de administrar. Porque você tem esse lado do cooperado se sentir injustiçado, mas ao mesmo tempo ele não faz o que o outro faz. E eu tenho determinados produtos que só aquele funcionário faz e você fica meio amarrado com o funcionário”.

Entrevista realizada com a vice presidente da Uniwidia

Neste caso, vale ressaltar que, embora os associados não recebam os benefícios que devem ser obrigatoriamente pagos aos celetistas, em todos os grupos analisados

verificamos que os cooperados mantêm um acordo e alguns benefícios dos trabalhadores celetistas são cedidos aos associados, como férias remuneradas, licença maternidade, 13º salário. Todavia, a Uniwidia vem passando por muitas dificuldades, conforme já abordamos anteriormente e podemos inferir que essa insatisfação dos associados deve-se principalmente aos problemas que a cooperativa vem enfrentando.

Adicione-se a esse conjunto de problemas a questão já analisada de dificuldade na obtenção de investimento, o que dificulta sobremaneira a produção dos empreendimentos selecionados.

A análise das entrevistas aponta a existência de muitos problemas a serem solucionados nos empreendimentos.

O primeiro deles refere-se à qualificação profissional dos cooperados. Por meio dos relatos identificamos que a falta de formação técnica dos trabalhadores é uma das principais dificuldades encontradas no trabalho cotidiano dos empreendimentos, tendo em vista que, em geral, os trabalhadores que ficam na cooperativa são aqueles que possuem maior dificuldade para se reinserir no mercado de trabalho, ou seja, os menos qualificados.

O segundo ponto a ser ressaltado diz respeito às resistências dos trabalhadores mais antigos em relação aos novatos. Segundo os cooperados, os associados que pertencem à cooperativa há mais tempo ainda tem dificuldade para repassar seus conhecimentos para os associados que entraram mais tarde no empreendimento.

O outro ponto identificado aborda a participação nas assembleias. Os cooperados afirmam participar desses espaços decisórios, mas ao que parece sua presença neste espaço não significa uma ativa participação nos debates, na apresentação de propostas ou mesmo na defesa ou contestação de idéias.

No que tange às diferenças de retirada, verificamos que em todas as cooperativas analisadas, havia um acordo de que a maior retirada seria no máximo cinco vezes maior que a menor. No entanto, constatamos que este fato não condiz com a realidade encontrada na maior parte dos grupos. Na Uniforja, as diferenças nas retiradas ultrapassam em mais de 10 vezes o valor entre a maior e menor remuneração.

Constatamos ainda que a grande maioria das cooperativas analisadas ainda não logrou êxito na obtenção de empréstimos. Essa foi uma dificuldade enfrentada principalmente no momento da formação desses empreendimentos, ou seja, em um contexto de extrema fragilidade e necessidade econômica dos grupos.

Outra dificuldade encontrada foi na questão da rotatividade dos membros que compõem o Conselho Administrativo. Por meio das entrevistas foi possível identificar que os associados têm conhecimento sobre a importância da rotatividade, mas não parecem dispostos a aceitar o desafio de administrar o empreendimento.

Outro aspecto abordado pelos cooperados refere-se à defasagem tecnológica. De fato, verificamos que na grande maioria das cooperativas analisadas os maquinários utilizados são obsoletos, antigos e defasados tecnologicamente.

Por fim, constatamos que a crise econômica de 2009 ocasionou problemas nas cooperativas, que demitiram funcionários celetistas e diminuíram a carga horária e as retiradas dos associados.

Contudo, as entrevistas realizadas no final do trabalho de campo no final de 2010 já indicavam uma outra realidade.

“Tem que contratar [funcionários] porque [...] quando tava começando a crise, mandou mais de 150 pessoas embora e ainda não repôs esse pessoal. Então, tem gente com muito trabalho aqui dentro. Na minha área mesmo, trabalha eu e mais um colega. E nos outros setores também está muito reduzido”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopertratt

4.7 – Relação entre associados e conselho diretivo

A direção das cooperativas é exercida pelo Conselho Administrativo eleito para um mandato de três anos. Ao final do exercício da função ocorrem novas eleições e é obrigatória a renovação de no mínimo 1/3 de sua composição. Neste caso, qualquer associado poderia ser eleito para atuar neste Conselho, assim como para o Conselho Fiscal, formado para fiscalizar as contas do empreendimento e com mandato de um ano, podendo reeleger apenas um 1/3 dos seus integrantes (de um total de seis membros). De acordo com a maioria dos Estatutos das cooperativas analisadas, os associados que compõem os dois Conselhos assumem dupla função, ou seja, este associado continua exercendo suas atividades anteriores concomitantemente à função em um dos Conselhos.

Isso significa que a eleição de um associado para um cargo na direção do empreendimento em caráter temporário não o afastaria de sua atividade cotidiana. Neste sentido, o caráter temporário da ocupação nos cargos de direção e a possibilidade de rotatividade daqueles que viessem a ocupá-los poderiam diminuir a separação entre

dirigentes e dirigidos, assim como a perspectiva de inversão nas posições ocupadas poderia viabilizar que se eliminasse o caráter da instância dirigente como distante e desconhecida ao conjunto dos associados, afastando, por conseguinte, a figura do líder. Os dirigentes estariam nesta condição porque, sendo eleitos pelo conjunto dos associados, assim como poderiam ser eleitos, seria possível também serem destituídos dos seus cargos, se assim a Assembléia Geral deliberasse (Holzmann, 2001: 36).

Na opinião dos dirigentes das cooperativas analisadas, a falta de rotatividade no Conselho Administrativo é responsabilidade dos sócios cooperados, já que os mesmos não expressam o desejo de ocupar essa função. Conforme elucidam as palavras abaixo:

“Pra mim é indiferente ficar como Diretor Financeiro, mas eles [conjunto dos cooperados] não querem mudar. Estou nesse cargo desde que começou a cooperativa, ninguém quer assumir. A gente tem problema de rotatividade na parte administrativa”.

Entrevista realizada com membro do conselho administrativo da Coopersalto

A situação vivenciada pela Uniwidia parece ainda mais delicada. Há uma grande dificuldade dos associados em se candidatarem para o Conselho Administrativo. Podemos inferir, neste caso, que os problemas que a cooperativa vem enfrentando por conta das dívidas e da indefinição a respeito do local de seu funcionamento interferem de alguma forma na falta de rotatividade do Conselho Administrativo. Esta questão foi abordada pela vice-presidente da cooperativa.

“Até hoje é assim, agora mais que nunca, ninguém quer assumir por conta das dívidas da cooperativa. Sempre foi difícil, o pessoal é meio acomodado, ele gosta de sugerir, gosta de dar o seu ponto de vista, mas não quer assinar. Meu papel é sempre estar ao lado da administração, porque na hora da batata quente vai sobrar pra ela mesmo. Então todas as medidas que a administração está tomando, principalmente o financeiro, ela tem uma visão do caixa, do que está acontecendo”.

Entrevista realizada com a vice presidente da Uniwidia

Já na opinião do Presidente da Uniwidia, a falta de rotatividade na composição do Conselho Administrativo acarreta excesso de trabalho para os associados que compõem o Conselho, já que eles mantêm suas atividades na parte produtiva do empreendimento:

“Fica um pouco desgastante pra gente. É muita coisa pra fazer ao mesmo tempo. Você tem que resolver seus problemas, que pra mim já é muito grande a parte de manutenção”.

Entrevista realizada com o Presidente da Uniwidia

A mesma situação acontece na Uniforja, ou seja, os membros do Conselho Administrativo também ocupam funções na produção dos empreendimentos. Contudo, ressalte-se que na Uniforja existe ainda a Diretoria, composta por membros não eleitos, mas designados para ocupar esses cargos. De acordo com o Presidente da Uniforja:

“Os únicos cargos eletivos são os do Conselho Diretor. Todos os outros cargos não são eletivos. Eu não vou eleger um, isso foi uma coisa que aconteceu lá atrás, mas que nessa gestão a gente está corrigindo. Eu não posso eleger um Diretor Comercial. Nada contra os faxineiros, mas eu vou usar isso até para ser um exemplo gritante. Mas um faxineiro foi eleito para Diretor Comercial. Não tem como, não funciona. O operacional é por competência. O Conselho Diretor é eleito. No Conselho Diretor você tem o presidente, secretário financeiro, até por lei e o administrativo, e o resto é tudo Conselheiro Diretor. **Quer dizer, o cara pode ter qualquer função e na segunda feira ele é Conselheiro Diretor. Acabou a reunião do Conselho, ele volta para exercer a sua função** [grifos nossos]. E mesmo o financeiro a gente adotou para ter um controle ‘lá embaixo’, para que quando mude o financeiro, o financeiro infelizmente estava sendo eleito, ele tenha um controle ali embaixo, que é um cara experiente em finanças. Não dá para a gente colocar na mão de alguém R\$ 250 milhões e essa pessoa não saiba como fazer”.

Entrevista realizada com o Presidente da Uniforja

Já na opinião do Presidente da Metalcoop, o Conselho Administrativo não exerce nenhuma função na cooperativa:

“Conselho de Administração não tem função. Função de Conselho de Administração, ela é voluntária, as pessoas não tem remuneração, o presidente não recebe por ser presidente, ninguém do Conselho recebe por ser do Conselho. Ele tem a função dele do dia a dia”.

Entrevista realizada com o Presidente da Uniforja

No entanto, ao questionarmos os sócios cooperados que não participam do Conselho Administrativo, verificamos que a rotatividade não vem acontecendo nos grupos analisados. Nas palavras de um associado, a falta de rotatividade nas funções dos Conselhos acontece por falta de estímulo dos associados em assumirem essa função.

“Existem problemas de gestão ai [...]. Eu acho que as pessoas que exercem algum cargo nos Conselhos deveriam ser remuneradas para isso [...]. Ninguém quer assumir, porque pensam: por que eu vou assumir se vou ganhar o mesmo que eu ganho hoje? Para esquentar minha cabeça?[...] Hoje o Presidente da cooperativa é o Diretor Geral da Metalcoop. Mas ele recebe de acordo com o cargo dele e não como Presidente da cooperativa. Então isso gera um certo desconforto porque amanhã ou depois quem vai ser candidato a Presidente e por que? [...] **Vai ser manipulado pela Diretoria** [grifos nossos]. [...] Até hoje eu não sei o que faz o Conselho Administrativo”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

Esta fala remete a um problema que a pesquisa evidenciou, que diz respeito ao fato de os membros da Diretoria estarem sempre exercendo as funções no Conselho Administrativo. Essa situação é recorrente na Uniforja e na Metalcoop, conforme apontam os relatos acima. Um dos associados entrevistados levanta esse problema, questionando se de fato há rotatividade nos cargos administrativos. De acordo com o Artigo 47 da Lei 5764/71, a sociedade cooperativa será administrada por uma Diretoria ou Conselho de Administração, composto exclusivamente de associados eleitos pela Assembléia Geral, com mandato nunca superior a 4 (quatro) anos, sendo obrigatória a renovação de, no mínimo, 1/3 (um terço) do Conselho de Administração a cada eleição. Essa estrutura permite uma baixa rotatividade nos cargos de direção ou até uma permanência de alguns cargos por muito tempo.

De fato, esse foi um dos fatores apontados por vários associados como negativo no funcionamento do empreendimento. Segundo esses trabalhadores, os cooperados não desejam se candidatar aos Conselhos de Administração e Fiscal. Um dos cooperados entrevistados descreve o seu descontentamento com o quadro representativo da cooperativa.

“O Estatuto prevê [a existência] do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal. **Mas o Conselho de Administração tem o direito de mudar isso. E por que não mudou até hoje? Porque o Conselho de Administração é [composto por membros] da Diretoria** [grifos nossos]. [...] A cada três anos tem eleição para o Conselho, são eleitas cinco pessoas, mas o que aconteceu até hoje é que quem comanda a cooperativa são três pessoas da Diretoria, são os três patrões, como o pessoal diz lá embaixo. [...] Mas aí você fala: por que não tem uma mudança? Porque precisaria de pessoas, quando eu falo isso é porque eu acho que deveria ter mais oportunidade de as pessoas assumirem. Mas não tem pessoas dispostas a assumir”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

O cooperado continua seu relato afirmando que essa dificuldade no rodízio das funções ocorre devido à não disposição dos trabalhadores em assumir outras funções na cooperativa.

“Mas uma coisa que tem que ser levada em conta é que as pessoas estão dispostas? [...] Precisam estar preparadas. Precisa querer estar preparado. [...] A cooperativa, a gente já fez, agora precisamos saber o que nós vamos fazer para que ela tenha uma continuidade sólida, com as pessoas pensando na gestão. Porque senão morre na gestão das pessoas que vão aprendendo com a prática, que é o que nós estamos fazendo porque não somos formados para fazer a gestão. Nós aprendemos porque fizemos um esforço, pensando que a fábrica na mão dos trabalhadores seria melhor gerida do que na mão das pessoas que se formaram nas universidades”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

De acordo com outro cooperado, a disposição dos associados em se candidatarem aos cargos de conselheiros está muito relacionada a esse acúmulo de funções, fator considerado para ele como um impasse para que haja interessados em assumir essas novas funções.

“É isso que eu tô dizendo, sempre estive envolvido nas mesmas pessoas. A gente já levantou essa questão aí, qualquer cooperado tem a oportunidade e tem o direito de ser candidato a presidente da cooperativa, mas qual o incentivo que ele vai ter? Ele é operador de empilhadeira, ganha R\$1.200,00 por mês e fica 10 horas por dia em cima de uma empilhadeira. Ele vai ser presidente da cooperativa pra que? Pra depois a diretoria tomar uma decisão e chamar ele aqui ‘oh, fulano, dá pra você subir aqui meia hora pra gente discutir?’. O cara vem aqui cansado, suado, pensando no serviço e chega aqui tem lá alguma decisão pra ser tomada; você acha que essa pessoa tem condição? Você acha que isso é mesmo liberdade? [...] Você não vai ter condição de exercer uma função de presidente. Você não vai ter condição de vir aqui analisar documento. Você é operador, cara”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

Situações semelhantes às encontradas em nossa pesquisa podem ser verificadas no estudo realizado em dezenove cooperativas por Dal Ri (2001) no que diz respeito à existência de conflitos entre o coletivo e a direção da cooperativa. Nesse estudo, a autora

constata a existência de duas possibilidades geradoras desses conflitos: i) a primeira ocorre quando a direção distancia-se do coletivo e passa a atuar com independência do mesmo, o que, geralmente, ocorre juntamente com a busca de manutenção de cargos; ii) a segunda acontece quando a direção não apenas atua com independência do coletivo, mas, ainda, é partidária da supremacia do executivo, erguendo-se em instância competente e própria para o exercício do poder.

Situação semelhante a esta segunda possibilidade apontada pela autora foi encontrada em nossa pesquisa, conforme explicita o relato abaixo:

“Teve uma época no ano passado [em 2009], que nós tivemos problema. O que aconteceu foi uma má administração, o dono, o tesoureiro, o presidente, foi todo mundo embora. [...] Nós tivemos que mudar a administração pra dar continuidade à Uniferco. [...] Hoje temos a oportunidade de estar discutindo junto com todos o que a gente vai fazer, o que a gente vai comprar, e por isso tá começando a dar certo de novo. Antigamente a gente não tinha esse conhecimento, o Presidente ia lá e fazia tudo, não chamava o pessoal pra discutir o que é bom pra cooperativa. [...] Agora a gente tá começando a engrenar de novo. [...] Quando nasceu a cooperativa tinha lá os dirigentes, conselho administrativo e conselho fiscal, secretário, tesoureiro; eles faziam todas as transações. [...] Em três anos tinha que fazer uma nova eleição, mas não teve. Ele [o presidente] fez o documento e passou pra todo mundo assinar e a nova administração continuou e ficou mais três anos”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniferco

Por fim, foi possível identificar que os associados têm conhecimento sobre a importância da rotatividade, mas não parecem dispostos a aceitar o desafio de administrar o empreendimento. Uma das hipóteses levantadas que podem explicar essa dificuldade diz respeito ao fato de que os associados não se sentem em condições de ocupar essa função, seja porque já estejam com idade avançada, seja devido à dificuldade de ultrapassar a cultura do trabalhador assalariado. Outra característica importante a ser ressaltada diz respeito ao posicionamento de alguns membros que ocupam as Diretorias desses empreendimentos. Neste caso, podemos inferir que, de fato, a gestão das cooperativas é realizada efetivamente pelos membros das Diretorias e não, pelo Conselho Administrativo, o que traz prejuízos para que aconteça de fato, a autogestão nesses grupos.

Já no que concerne aos problemas de gestão nos empreendimentos, os associados apontam que os principais entraves existentes referem-se à tomada de decisões coletivas e a transparência na gestão.

Na opinião do Presidente da Cooperlafe, os conflitos aflorados durante as discussões causam desgaste ao grupo.

“Por ser cooperativa às vezes é... são muitas decisões no coletivo pra tomar. Aí isso traz certo desgaste. Porque às vezes o entendimento não é o mesmo, cada pessoa pensa de uma maneira diferente então isso traz conflitos. Às vezes a decisão que é melhor pra empresa ela pode não agradar algumas pessoas. Então isso gera desgaste. Agora numa empresa normal não, a decisão é aquela pra empresa e ela vai ser tomada. Mas aqui você tem que ter muita conversa, esclarecer, mostrar...”

Entrevista realizada com o Presidente da Cooperlafe

Para um associado da Cooperfor, o maior problema diz respeito à falta de comunicação e transparência na gestão do empreendimento.

“Comunicação, transparência. É um problema”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

No entanto, nem todos os associados concordam que existam problemas na gestão das cooperativas. Encontramos relatos de trabalhadores que afirmam estarem satisfeitos com o trabalho associado e que ainda estão cientes das mudanças que este sistema proporciona a quem nele esteja inserido.

Um dos associados aponta a participação coletiva dos cooperados na tomada de decisões como sendo um dos fatores positivos da gestão.

“É cooperativa, mas você tem que pensar como empresa. Porque que você tem que pensar como empresa? Porque senão fecha, né. Mas aí, agora, as decisões elas são compartilhadas. Na Conforja não era compartilhada, ela era ali em cima. Hoje não, ela é uma decisão que você pode votar no presidente. Antes não podia. Você pode falar ‘eu quero que seja o presidente’. É que nem uma eleição, eu posso até não ganhar, mas aquele que ganhar, eu tenho que apoiar”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

Semelhantes são as palavras de um associado da Metalcoop:

“No tempo da antiga Picchi, você pra ir de um setor pro outro, tinha que pegar uma pastinha e levar pro encarregado assinar pra você ir. Hoje eu tenho o direito de votar, posso subir aqui em cima, posso falar o que eu quero, [...] tenho liberdade pra dizer se eu concordo ou não concordo. [...] Você tem direito de participar de tudo, de opinar”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

Também na opinião de um cooperado da Coopertratt a sua participação nos espaços decisórios proporcionou momentos de aprendizado.

“Porque mudou até minha cabeça e trabalhar assim, agora até minha esposa fala que eu brigava muito, mas eu mudei. E tô gostando assim, tem que conversar e procurar entrar em um entendimento. É um aprendizado que eu tirei daqui, das participações em reunião e através disso eu passo pra ela, pra fora. Fiz um curso de como evitar conflitos, pra tentar resolver as coisas da melhor forma possível”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopertratt

A análise das entrevistas aponta para a existência de uma dicotomia entre os membros que ocupam a Diretoria dos empreendimentos e a opinião dos demais associados em relação à função do Conselho Administrativo. De fato, constatamos em dois dos grupos analisados que, além de ocupar as posições de Diretor e Presidente da Cooperativa, esses associados afirmam que a gestão da cooperativa não é realizada de fato pelos membros do Conselho Administrativo. Essa característica contradiz os princípios da autogestão.

Já no que concerne aos demais associados, os relatos apontam para a existência de uma insatisfação com os membros do Conselho Administrativo. Entre todos os aspectos por eles relatados, um dos que mais chama a atenção diz respeito à falta de rotatividade nas funções. De fato, apesar de terem sido eleitos pelo conjunto dos associados, os membros do Conselho Administrativo não eram vistos por eles nas mesmas condições de igualdade.

O estudo de Holzmann (2001) aponta hipóteses que auxiliam no esclarecimento dessa situação que parece ser recorrente nas cooperativas. De acordo com a autora, a tradição de submissão e o treinamento para a obediência podem ser apontados como causas que inibem os associados da produção a se assumirem como semelhantes diante dos associados por eles mesmos eleitos para os conselhos, mas que deles se diferenciam pelo

tipo de formação profissional que tiveram e que os habilitavam para o exercício de cargos administrativos (Holzmann, 2001: 144).

4.8 – Os novos associados e contratados

As cooperativas geralmente iniciam suas atividades com uma quantidade inferior de trabalhadores em seus quadros. No entanto, a necessidade de contratação de novos trabalhadores ocorre após a retomada da produção, aumento dos pedidos e em períodos de crescimento econômico, como de fato tem acontecido nos últimos anos. Neste sentido, observamos que as cooperativas incorporam novos trabalhadores em seus quadros. Estes novos trabalhadores podem ser incorporados aos empreendimentos como novos associados ou como celetistas, o que tem sido cada vez mais comum. De qualquer forma, tanto a entrada de novos associados quanto a entrada de trabalhadores assalariados trazem questões e conflitos, como veremos a seguir.

Os motivos que levam à incorporação de novos trabalhadores, seja como associados, seja como assalariados, são diversos, podendo ocorrer a partir da saída do empreendimento de associados mais antigos, por conta da aposentadoria e da necessidade de contratação de trabalhadores qualificados.

Desta forma, o relato abaixo aponta dois motivos que justificam essa contratação: a idade avançada dos trabalhadores que permaneceram no empreendimento e a falta de qualificação de alguns trabalhadores para a execução de determinadas funções.

“Tem algumas funções que precisa de um funcionário específico. Eu não vejo problema de não ser cooperado. Porque esse funcionário só vai ser cooperado se passar por um período de avaliação. Isso aconteceu comigo... e com outras pessoas. Não dá para contratar como cooperado direto. A pessoa tem que se encaixar para ser colocado como cooperado. Se você precisa para a função e não tem cooperado eu não vejo problema. Na mecânica a gente tem dois funcionários que não vieram da Marcicano. A gente até procura ex- funcionários da empresa, mas se não tem... até porque a faixa etária já era mais alta na Marcicano e então às vezes ele quer sossego. Então a gente tem que contratar mesmo”.

Entrevista realizada com sócia cooperada da Coopersalto

Corroborada da mesma opinião um associado da Uniforja:

“É necessário. A própria carga de serviço, às vezes tem um serviço que demanda uma carga alta e se você dependesse só do pessoal cooperado você não estaria dando conta. Quer dizer, já não é uma questão já de opção, não tem jeito. Fora que também é até uma renovação de quadro, porque os cooperados foram diminuindo e tem idade e tal. E pra mim ótimo, porque se não fosse assim eu não estaria aqui”.

Entrevista realizada com o Presidente da Cooperlafe

Outro argumento encontrado na pesquisa, também favorável à contratação, refere-se à necessidade quantitativa de mão de obra para a execução dos trabalhos:

“Tem que contratar, porque quando tava começando a crise, mandou mais de 150 funcionários embora e ainda não repôs esse pessoal. Então a gente está com muito trabalho aqui dentro. Na minha área mesmo, trabalha eu e meu colega; antes trabalhava quatro, e nos outros setores também tá tudo reduzido. Eu apoio muito”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopertratt

Já na opinião de outro associado, especificamente a contratação de assalariados torna-se necessária, se o empreendimento limitar a quantidade de sócios cooperados, para ter flexibilidade para aumentar e diminuir a força de trabalho na empresa.

“Eu comentei com você sobre a questão da crise, e eu vejo com certa preocupação, tem que se fazer mais organizadamente isso. Porque quando chega uma época de crise, se você inchar muito a cooperativa com cooperados você corre o risco de o barco afundar com todo mundo. Agora, se você fizer uma coisa mais seletivamente, com mais organização, quando chegar num momento de percalço, você vai poder sair dele sem sobressalto. Então tem que pensar uma organização, tem que pensar o momento certo de colocar o cara como cooperado. Eu defendo aqui no Brasil, o modelo da Itália. Quando a gente foi visitar a Itália, onde... o cara só passa a ser sócio se surgir uma vaga pra ele, se surgir uma vaga; lá é limitado o número de sócios. Tipo assim são 500 sócios e tem 100 celetistas; aí um desses 500 sócios se afasta, aí surge uma vaga e aí um desses 100 celetistas é convidado para entrar como um sócio, na Itália é assim. A gente podia inventar um meio termo pra essa mudança também, pra num chegar num momento de crise a gente não ter como mexer e todo mundo morrer no mesmo barco, todo mundo”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopertratt

Para um cooperado da Uniforja, a necessidade da contratação é justificada pela ocorrência de possíveis demissões.

“É melhor contratar do que deixar como cooperado, porque depois você não tem como mandar ele embora se acontece alguma coisa”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperlafe

Estas duas últimas entrevistas levantam questões importantes para as contradições do próprio modelo cooperativista ao se basear no princípio de solidariedade entre os trabalhadores em um entorno marcado por demandas e necessidades do mercado. Ou seja, ao mesmo tempo em que os entrevistados acima deixam claro que o princípio do cooperativismo de portas abertas não pode ser cumprido ao pé da letra, afirmam que isto se deve à necessidade de flexibilidade da cooperativa para aumentar ou diminuir sua força de trabalho. Apesar de aparentemente lógico do ponto de vista econômico, esta necessidade não é trivial do ponto de vista do cooperativismo. Para exemplificar esta questão, o entrevistado cita o caso da Italia, onde o número de cooperados é fixo e a mão de obra excedente será sempre assalariada. Contudo podemos lembrar também do caso de Mondragón, que limitava a porcentagem de assalariados nas cooperativas de seu complexo e buscava sempre ampliar o número de associados. No caso de Mondragón, o problema de excesso de mão de obra é resolvido desmembrando-se a cooperativa e criando uma nova em outro setor da atividade econômica.

Contudo, essa questão da incorporação de novos trabalhadores nas cooperativas não é simples. Vejamos como as cooperativas pesquisadas trabalham com esse problema.

4.8.1 – A entrada de novos associados

Embora a grande maioria dos trabalhadores cooperativados já pertencesse à antiga empresa, alguns trabalhadores se associaram posteriormente ao empreendimento, depois de trabalhar algum tempo como celetista. Neste sentido, torna-se importante ressaltar quais os motivos que levaram novos trabalhadores a se associarem aos empreendimentos. A análise das entrevistas demonstra que a entrada de novos associados ocorreu da seguinte forma: a) por indicação de associado; b) pela incorporação de trabalhadores que já atuaram na antiga empresa; c) pela indicação do sindicato.

O caso mais comum de incorporação de novos associados tem sido por meio da indicação de associados. Neste caso, podemos observar o relato do associado abaixo que descreve como aconteceu sua inserção na cooperativa:

“Meu pai mesmo me indicou, ele sempre trabalhou aqui. Eu só tinha curso de informática, entrei na usinagem e aprendi tudo. Fiz três cursos e o resto eu aprendi na prática”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

Podemos constatar que a indicação dos próprios associados foi um dos critérios adotados pelos empreendimentos para a inserção de novos associados, conforme aludimos anteriormente.

Já o relato abaixo aponta para um caso distinto, o retorno de um trabalhador que havia sido empregado na empresa pré cooperativa:

“Eu fiquei sete anos fora, quando a Conforja decretou falência eu saí. Eu nem sabia que a fábrica estava funcionando mais. Daí eu encontrei um colega e ele me falou da Uniforja. Resolvi trazer meu currículo e como já era conhecido, fui contratado como celetista e estou aqui há oito anos na cooperativa”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

Um terceiro caso da incorporação de novos associados, que não deixa de ser interessante e indicativo de um tipo especial de relação, refere-se à indicação do sindicato para um trabalhador desempregado.

“Eu conheci a Uniforja através do sindicato. Eu tinha muito contato com o pessoal do Sindicato e eu cheguei pra uma pessoa do sindicato, falei que tava parado... Ele me conhecia também e aí ele falou pro pessoal da Uniforja, do meu perfil, sou engenheiro. Aí ele falou para eu mandar meu currículo lá pra Uniforja. Eu trouxe meu currículo aqui, uns 20 dias depois me chamaram pra fazer a entrevista. Fiz a entrevista e comecei a trabalhar em abril de 2002”.

Entrevista realizada com o Presidente da Cooperlafe

Identificamos ainda que as cooperativas integraram ao seu quadro associativo trabalhadores que estavam se inserindo no mercado de trabalho, conforme identificamos em dois dos grupos analisados.

Apesar destas diversas formas de incorporação de novos associados, é importante destacar que a inserção de novos cooperados ocorreu apenas em três das cooperativas pesquisadas, na Uniforja, na Metalcoop e na Coopersalto. Nas demais, a incorporação de novos trabalhadores, quando ocorreu, foi como assalariados que, pelo menos ainda, não se tornaram associados. Constatamos, contudo, que todas as cooperativas pesquisadas desejam efetivar a incorporação de novos associados, mas essa realidade ainda não foi viabilizada na grande maioria dos grupos analisados.

“Desde que a cooperativa surgiu, nós não tivemos a admissão de novos cooperados. Nós chegamos a preparar alguns funcionários... por que você tem assim: pra transformar ele em sócio, você tem que ficar com ele pelo menos uns dois anos. Aí os dois lados têm que dar certo. Às vezes você fica com o funcionário dois anos, aí você vê que ele realmente pode ser um cooperado, se tornar um sócio, só que ele não quer trabalhar como cooperado, ele quer trabalhar como sendo funcionário. E aconteceu já casos, nós estávamos com a pessoa já pronta pra... até chegamos a levar ele pra participar de reuniões, de assembleias com a gente e tal. Só que quando ele estava entrando pra se tornar um cooperado, teve uma empresa que fez uma proposta pra ele trabalhar fora, e ele saiu. Um ou dois. Então, nós não conseguimos ainda trazer sócios pra cooperativa. Nós ainda tivemos associados que saíram e hoje estão trabalhando com a gente como funcionário. Fez o contrário, entendeu? Nosso cooperado se transformou em funcionário. Ele saiu e [...] como não encontramos uma pessoa pra colocar naquela determinada área dele, com a capacidade que ele tinha, aí ele voltou a trabalhar com a gente como funcionário”.

Entrevista realizada com o Presidente da Uniwidia

Nos casos em que houve a incorporação de novos associados, pode ser constatada, como no caso da Coopersalto, problemas enfrentados junto aos associados incorporados à cooperativa após a sua formação, conforme demonstra o relato abaixo:

“Agora com a redução da retirada que fizemos durante dois meses, tiveram cooperados que pediram para ser funcionários. Eu queria que fossem mais [cooperados que se tornassem assalariados]. Porque esse pessoal todo que veio depois para a cooperativa, se salvou muito, foram três pessoas. O resto pra mim podia pegar e sair. Porque eles não sofreram nada. Eles não ficaram acampados em barracas, eles não vieram da empresa que faliu. Então pra eles é normal isso aí. Eles vieram, ficaram cooperados e não sofreram nada. Então pra eles não dou valor algum. Tem gente que até hoje não dá valor nenhum”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopersalto

O entrevistado refere-se à situação de sete cooperados que entraram na cooperativa como assalariados e depois de poucos meses tornaram-se cooperados. Segundo o relato deixa indicar, a identificação desses novos sócios com a cooperativa é bastante distinta da dos seus fundadores.

Essa diferença na identificação com o empreendimento dos fundadores iniciais e novos associados também foi encontrada na Uniforja, se bem que neste caso as incorporações só foram feitas depois de três anos como celetistas.

O relato do Presidente da Metalcoop também aponta problemas quando a cooperativa incorporou imediatamente trabalhadores em seus quadros como sócios cooperados:

“Bom seria se a gente conseguisse colocar essas pessoas direto como cooperados. [...] Inicialmente nós colocamos algumas pessoas direto como cooperadas, mas não era bem isso que elas queriam. Muitas vezes as pessoas por não entenderem esse sistema entendem que ser dono é ter direito de entrar mais tarde e sair mais cedo. E ser dono é ter a obrigação de estar dormindo e muitas vezes perder o sono porque se preocupa com o negócio que não está indo bem. Ser dono é você estar dirigindo e estar pensando no seu negócio. Então nós criamos que para ser cooperado ele primeiro tem que passar pelo processo de ser empregado. E neste processo ele passa a conhecer todas as regras do que é ser dono. Passa por cursos de capacitação, entender sobre o cooperativismo, o que é ser bom empreendedor, o que é uma empresa que dá resultado, quais são os caminhos para o sucesso, como é que se dá a segurança para o negócio. Ele precisa passar por esse processo pelo tempo máximo de três anos para ele se tornar cooperado. Passado três anos ou ele se convenceu por alguma razão a ser empreendedor e ter a estabilidade dele sendo sócio da Metalcoop ou ele será desligado e receberá todos os seus direitos conforme a lei”.

Entrevista realizada com o Presidente da Metalcoop

Um dos relatos de um trabalhador que passou de cooperado para funcionário na Coopersalto levanta algumas hipóteses sobre o tema.

“A minha relação com a cooperativa é a mesma, só mudou o fato de eu ser funcionário agora. Só isso. Eu tenho os mesmos direitos aqui dentro. Acho que tem vantagens de trabalhar aqui. É difícil encontrar no mercado uma empresa que pague o salário que temos aqui e que tenha os benefícios que temos aqui também. Em uma empresa ‘normal’, o salário

vai variar abaixo de R\$1.000,00. Aqui me ajudou bastante. Tudo o que eu precisei eles me ajudaram, de dinheiro para pagar contas antes de o salário chegar, o vale, empréstimos”.

Entrevista realizada com funcionário da Coopersalto

Observe-se que em nenhum momento este funcionário aponta em seu relato qualquer identidade com os princípios do cooperativismo e ainda parece não entender o que realmente é uma cooperativa. As vantagens apontadas por ele referem-se às condições de trabalho e ao valor do salário. Ressaltamos ainda que este trabalhador solicitou a mudança de cooperado para funcionário no momento em que a cooperativa decidiu reduzir a retirada dos cooperados por conta da crise econômica. Este relato vem corroborar as reflexões levantadas anteriormente sobre a identificação dos novos sócios com as fábricas recuperadas.

Há, contudo, distintas opiniões dos associados acerca da inserção de novos sócios na cooperativa. Para os cooperados favoráveis a essa medida, a renovação dos quadros é importante para a continuidade do empreendimento. Nas palavras de um cooperado:

“Porque veja só... a idéia inicial da cooperativa é essa, a gente ter sócios e contratar pessoas, não de imediato [para] ser cooperado, passar por esse processo de seleção que foi criado aqui dentro de três anos. Aí a pessoa faz cursos, porque é complicado você sair de uma S.A. e passar por uma cooperativa, muita gente não aceita. E neste processo a pessoa vai sendo avaliada, e nós o avaliamos. Eu acho legal porque é gente nova, com pensamentos novos, alguns vêm com formação melhor, porque o que sobrou aqui dentro nós abraçamos. Não tinha ninguém formado em administração, não tinha ninguém formado em recursos humanos. Tinha alguns engenheiros na época, isso foi tudo se criando e essa turma nova que chegou já vinham de fora formados, então enriquece pra nós aqui dentro”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniforja

Esse sócio acredita que a entrada de novos trabalhadores nos grupos proporciona a oportunidade do conhecimento do sistema cooperativo.

“Eu acho válido. Porque é nada mais que a pessoa participar do processo, conhecer melhor o esquema de cooperativa. Porque, é como eu falei, é muito fácil a pessoa entrar numa empresa, ter um patrão [...] saber que vai chegar no último dia útil do mês o pagamento dela vai estar lá, intacto, ele recebe. O compromisso dele é trocar só o lado técnico, o trabalho

pelo salário. Eu acho que é bom dar abertura assim pras pessoas, pra conhecer melhor o sistema cooperativo, o cooperativismo”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

Contudo, na opinião de uma associada que também é favorável à entrada de novos sócios, eles não têm o mesmo comprometimento com a cooperativa pelo fato de não terem participado de sua formação.

“Assim, a idéia da cooperativa é realmente estar renovando os quadros, estar renovando as pessoas. Mas eu sinto que esse pessoal novo que está aí, eu não sei não. Alguns, claro, se destacam, se deram bem, mas as pessoas, eu sinto que ou porque não sofreram igual aos sócios antigos, mas sabe, parece que eles não valorizam tanto a Uniforja. Eu acho que as pessoas estão mais focadas no dinheiro, eu não vejo tanto interesse desse pessoal novo. Mas é claro, a empresa precisa estar renovando os quadros dela”.

Entrevista realizada com sócia cooperada da Uniforja

Compartilha da mesma opinião outra associada da Uniforja, que demonstra preocupação com a inserção de novos sócios na cooperativa. Essa associada relata que o associado que é inserido na cooperativa após a sua formação não possui a mesma identificação com o grupo.

“É essencial. Porque a tendência é sempre a gente renovar as pessoas que vão ficando velhas e cansadas. Então a gente sempre vai procurar novos sócios para manter a cooperativa, reciclar. Mas a gente tem que tomar muito cuidado porque nem sempre as pessoas que estão entrando agora têm a mesma mentalidade que a gente que tá desde o início, tem. Então a gente mostra, eles fazem cursos de cooperativa, porque senão o nosso trabalho vai por água abaixo, os cursos são oferecidos sempre dentro da Uniforja”.

Entrevista realizada com sócia cooperada da Cooperfor

Novamente a questão acerca do comprometimento dos novos sócios foi apontada como um dos fatores que mais pesam na opinião dos associados a respeito dessa questão, conforme denota a opinião abaixo do associado da Uniferco:

“Não acho legal, porque tem gente que põe parente como cooperado, e de achar que aqui, por ser cooperativa todo mundo pode trabalhar. Se você põe alguém hoje aqui para ser cooperado, ele nunca vai entender o nosso sofrimento, já ficamos sem luz porque cortaram,

meses sem receber salário... mas não sou eu sozinho quem decido, se todo mundo quiser falar que tudo bem, tudo bem”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniferco

Outro associado que também é contra a contratação segue o mesmo argumento utilizado acima.

“Eu não estou muito concordando não. Porque quando você monta o patrimônio, vai cada vez fortalecendo mais, só que eu ralei pra caramba aqui; agora outros vão entrar de mão beijada? [...] Desde que se formou a cooperativa ainda não teve a entrada de novos cooperados. Mas, segundo os boatos, esse ano [2010] tá pra entrar uns 10 aí”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

As dificuldades para a inserção de novos cooperados foram citadas por quase todos os trabalhadores entrevistados. Na opinião de um deles, a dificuldade para a integralização da cota parte pode ser um obstáculo para a integração de novos sócios.

“Esse é um ponto que eu acho que tem ser bem discutido porque existem umas regras aí hoje que no meu ponto de vista acabam inviabilizando a entrada de outros sócios. Mas eu acho que a gente pra manter essa forma de trabalho, de cooperativa, é importante a vinda de outros sócios [...]. Hoje, eu não sei ao certo, mas a gente fala em R\$70 mil reais que cada sócio tem de quota-parte aqui. Quer dizer, você imagina um funcionário que ganha R\$2.500,00 por mês e ele chegar ao final de três anos ele ter que entrar com parte dos seus benefícios de demissão – porque ele teria que ser demitido como funcionário da cooperativa para ser integrado como cooperado – parte desse valor ele tem que investir na empresa”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

Um associado da Uniforja afirma que a entrada de novos associados deve estar condicionada às condições de trabalho no empreendimento.

“Ela tem que acontecer naturalmente, à medida também que haja saída dos antigos. É uma cooperativa, mas de repente você coloca aqui só por ser uma cooperativa, mil pessoas; num lugar que não dá direito pra comportar trezentas; você estaria trabalhando pra que a cooperativa não desse certo. Então eu acho que tem que ter, como toda empresa, tem que ter um limite. Senão, de repente você vai para um rumo que você vai quebrar”.

Entrevista realizada com o Presidente da Cooperlafe

Compartilha da mesma opinião outro associado da Uniforja:

“Hoje eu falo pra você o seguinte, depois de 12 anos de experiência, eu vejo isso com certa preocupação. Até há 3 anos atrás eu defendia isso com unhas e dentes, ou seja, nós estamos montando uma empresa e não é pra mim, eu vou me aposentar, vou sair da empresa, e essa empresa tem que continuar, e pra continuar tem que ter novos sócios. Só que aí veio essa crise de 2008-2009 agora e ela deu uma lição na gente, que a gente tem que fazer as coisas mais organizadamente ou mais planejadamente. Então, por exemplo, se a gente permanecesse com 600-700 trabalhadores, fatalmente a empresa poderia quebrar; e se todo mundo for cooperado, não tenho como excluir um cooperado se não tiver uma justa causa. Então como é que a gente vai salvar a empresa? Como é que a gente vai excluir um cooperado e deixar outro aqui? Então isso hoje eu vejo com certo receio, porque a gente tem que saber calcular exatamente, primeiro quem vai entrar pra ser sócio, porque a gente tem quebrado a cara com algumas pessoas, que não entenderam direito qual é o projeto. Não é porque é uma empresa democrática que eu tenho que fazer o que eu quero. Nós temos obrigações a fazer, e essas obrigações nós temos que cumprir. E nossa primeira obrigação é com os nossos clientes. E têm entrado algumas pessoas que não entenderam realmente o que é uma cooperativa, o que é um sistema cooperativo. E essa crise também quase que nos atrapalha um pouco por exatamente por isso, porque a gente também até então não fazia muito seleção, todo mundo que chegava, passou três anos, a gente passava a cooperado. Chegou a crise, não deu pra mexer, então o setor ficou inchado”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopertratt

4.8.2 – A entrada de trabalhadores assalariados

De acordo com o relato dos associados, apenas dois empreendimentos inseriram novos associados em seus quadros. No entanto, não podemos afirmar o mesmo no que diz respeito à contratação de assalariados. Neste sentido, todos os grupos analisados afirmam que, devido às necessidades produtivas, contrataram assalariados, o que trouxe novas questões para as cooperativas.

O debate sobre a existência de trabalhadores assalariados nos empreendimentos não é novidade. No caso italiano, por exemplo, não existem limitações para a entrada de assalariados. O mesmo não se pode afirmar sobre o Complexo Cooperativo de Mondragón, onde a contratação de assalariados não pode ultrapassar o limite de 10% do total de trabalhadores.

No Brasil, as primeiras experiências de fábricas recuperadas, acompanhadas pela Anteag, adotavam o mesmo critério de Mondragón, estabelecendo a mesma porcentagem em relação à contratação, mas não estabelecendo limites de tempo para que os assalariados permanecessem nesta condição.

Foi com o surgimento da UNISOL/Brasil e, particularmente, com a experiência da Uniforja que o modelo espanhol se transforma. Ao invés de limitar o número de empregados numa cooperativa, essas experiências passaram a limitar estatutariamente o tempo em que um trabalhador pode permanecer nesta condição. Ao final deste tempo, existem duas alternativas: ou ele é incorporado como associado ou deve ser demitido. Neste caso, a UNISOL/Brasil exige de suas cooperativas associadas que esteja previsto em estatuto o tempo máximo de três anos.

Contudo, observamos na análise dos dados que entre os cooperados esta questão é mais complexa e conflituosa.

Por meio dos relatos constatamos uma divisão de opiniões: há os associados favoráveis à contratação de assalariados, tanto pela necessidade produtiva, quanto pela necessidade de um período de experiência (uma espécie de estágio probatório) antes de se tornarem associados; há ainda os associados contrários a essa contratação por entenderem que a presença de trabalhadores assalariados em um empreendimento autogerido fere os seus princípios.

Para os favoráveis à entrada de assalariados, os principais argumentos relatados dizem respeito à necessidade produtiva dos grupos e à geração de oportunidades:

“É uma boa, porque a gente precisa. Só com os cooperados a gente não vai conseguir trabalhar, dependendo da sua carteira. E é bom também porque a gente gera emprego”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniwidia

Já na opinião de outro associado, o pagamento dos direitos trabalhistas aos celetistas acarreta para o empreendimento responsabilidades que devem ser cuidadosamente analisadas no sentido de impedir a ocorrência de futuros problemas com os trabalhadores assalariados.

“Aqui nós temos cooperados e colaboradores, que são celetistas. O celetista trabalha sob a CLT, que dá toda proteção. E o cooperado, nós não temos proteção. Nós trabalhamos sob o

regimento interno, e o estatuto, feito na cooperativa. Então o que acontece? O celetista você não pode deixar de pagar ele. Não tem como! Porque ele está prestando serviço pra você. E a gente tem que se colocar como patrão. Se você não tiver dinheiro pra pagar ele, você também não pode colocar dinheiro no seu bolso. Primeiro assume o risco, depois o que sobra vai pra você. Assim que acontece. Então, é uma responsabilidade grande!”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Cooperfor

Uma associada defende que a cooperativa deve se manter fiel ao critério que estabelece limites para a contratação de assalariados, já que o empreendimento deve levar em consideração a manutenção dos princípios cooperativistas.

“Há um limite para a contratação de trabalhadores assalariados e me parece que é de 50%. E tem aquele tempo de 3 anos para virar sócio. Então é quase impossível ficar meio a meio, eu acho isso. Porque daí perde a essência do cooperativismo”.

Entrevista realizada com a vice presidente da Uniwidia

Podemos verificar em outro relato, a preocupação de um associado com o comprometimento dos trabalhadores na cooperativa:

“Seria bom todo mundo ser sócio, porque seria bom todo mundo enxergar dessa mesma maneira, que você está trabalhando para você, que nós estamos trabalhando na nossa fábrica [...] não é aquele funcionário que só bate o cartão, que só quer ganhar o seu dinheiro. [...] Então, sendo sócio nós temos certeza da mentalidade de sócio, de querer fazer aquilo funcionar [...], de deixar a cooperativa da melhor maneira possível. [...] Tem que ter comprometimento, compromisso com a coisa, não é só fazer o que as pessoas mandam”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop

De fato, a questão do comprometimento com o grupo é contraditória, já que o vínculo que eles possuem com o empreendimento restringe-se à sua função enquanto trabalhador celetista. Cabe ressaltar, neste caso, que o desinteresse do celetista pela cooperativa pode ser explicado na medida em que eles são impedidos, estatutariamente, de participação nos espaços decisórios. Por conseguinte, não há como deduzir se alguns desses celetistas virão a ser incorporados como cooperados e muito menos como será sua relação com a cooperativa, caso isso realmente venha a acontecer.

Uma das alternativas encontradas pela Metalcoop com o intuito de lidar com esta questão é a previsão de realização de cursos de formação em economia solidária e cooperativismo para os trabalhadores que atualmente são assalariados na cooperativa.

“Então nós criamos que para ser cooperado ele primeiro tem que passar pelo processo de ser empregado. E, neste processo, ele passa a conhecer todas as regras do que é ser dono. Passa por cursos de capacitação, entender sobre o cooperativismo, o que é ser bom empreendedor, o que é uma empresa que dá resultado, quais são os caminhos para o sucesso, como é que se dá a segurança para o negócio. Ele precisa passar por esse processo pelo tempo máximo de três anos para ele se tornar cooperado. [...] Passado três anos ou ele se convenceu por alguma razão a ser empreendedor e ter a estabilidade dele sendo sócio da Metalcoop ou ele será desligado e receberá todos os seus direitos conforme a lei”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Metalcoop.

Ainda no que diz respeito a Metalcoop, verificamos que o número de trabalhadores assalariados chega a ser superior ao dos sócios trabalhadores. Dal Ri (1999) ao analisar cooperativas, predominantemente agrárias, formadas no período da ditadura militar, encontra uma realidade bastante semelhante. Essas cooperativas utilizam um número proporcionalmente grande de trabalhadores assalariados. Esses trabalhadores ocupam uma posição subordinada na organização, estão sujeitos à exploração econômica, não participam do processo decisório da empresa e também não têm possibilidade de alterar seu Estatuto (Dal Ri, 1999: 16). De fato, vale o questionamento sobre como fica o ideal solidário em uma instituição em que mais da metade dos trabalhadores não são associados.

A Lei do Cooperativismo (Lei nº 5.764/71) prevê a possibilidade de contratação de trabalhadores assalariados pela cooperativa. Essa lei não prevê limite para essa contratação, mas reitera que os assalariados não participam na qualidade de membros associados do grupo.

Um dos aspectos que chama a atenção em relação a essa Lei é justamente a ausência de um limite na quantidade de trabalhadores contratados pela cooperativa na qualidade de assalariados. Dal Ri (1999) elabora um interessante questionamento a esse respeito ao identificar que esses trabalhadores assalariados não participam da gestão da cooperativa.

A ausência de limites para essas contratações é um dos gargalos que podem levar as cooperativas a problemas relacionados à gestão coletiva do empreendimento, na medida em

que os assalariados são impedidos, estatutariamente, de participação nesses espaços decisórios.

De fato, a presença de assalariados nos grupos nos leva a refletir na questão da autogestão nos empreendimentos.

O debate sobre a autogestão nas cooperativas acontece desde os primórdios da formação de cooperativas. No Brasil, constatamos que as definições para este termo são muito semelhantes.

Para a Senaes, a autogestão é definida como “mais um ideal de democracia econômica e gestão coletiva que caracterizam um novo modo de produção” (MTE: 2004).

Já a Anteag afirma que a “autogestão é uma forma de organização coletiva cujo elemento essencial é a democracia. Ela se realiza na comunidade, escola, empresa, etc. Podemos dizer que a autogestão é a radicalização da democracia, no sentido de envolver a participação integral dos membros do grupo, acesso total às informações, conhecimento dos processos e, sobretudo, autonomia e autodeterminação” (Anteag: 2000).

Na opinião de Faria (2009), a autogestão pode ser definida como um modo de gestão que tem como pressuposto básico as relações de igualdade e a valorização do trabalhador na medida em que rompe o processo de alienação, expande e estimula a difusão do conhecimento, além de destruir a estrutura hierarquizada verticalmente de forma que todos se tornem conscientes de sua responsabilidade para com o sucesso ou insucesso da organização (Faria, 2009: 325).

De fato, ao analisarmos os cinco empreendimentos, constatamos a existência de fatores que desfavorecem a autogestão nos grupos. Neste sentido, a dificuldade para a rotatividade nos cargos diretivos, as altas diferenças de retiradas em alguns dos grupos analisados e as divergências em relação à inserção de novos trabalhadores são, de fato, fatores que interferem diretamente na forma de gestão das cooperativas.

Outro dado interessante encontrado nesta pesquisa foi o de que, ao visitarmos a Cootrans⁴⁴, constatamos que este grupo apresenta as mesmas dificuldades, no que diz respeito a este aspecto, encontrada nos cinco empreendimentos aqui analisados.

⁴⁴ A Cootrans – Cooperativa dos Produtores de Transformadores - é uma fábrica recuperada formada a partir da falência da Eletrotécnica Ultrasinos, fundada em 1937. Localizada em Diadema, foi formada em 2000, atuando na produção de transformadores industriais. A Cootrans está vinculada à Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) e por este motivo sua análise não foi inserida nesta tese.

Por fim, podemos afirmar que as cooperativas aqui analisadas promoveram algumas mudanças na gestão dos empreendimentos, mas encontram ainda algumas dificuldades para implementar, de fato, a gestão coletiva do processo de produção, ou seja, a autogestão.

4.8.3 – Breves questões acerca da incorporação de novos trabalhadores (associados ou assalariados)

A análise das entrevistas nos permite afirmar que na maioria dos grupos pesquisados a entrada de novos trabalhadores, tanto como cooperados, quanto como assalariados ainda é uma questão com muitos problemas a serem resolvidos.

Um dos aspectos que mais chama a atenção nos relatos acima diz respeito à questão do comprometimento com o grupo. De fato, se analisarmos os casos de trabalhadores que foram inseridos nos empreendimentos algum tempo depois de sua reabertura, percebemos a existência de problemas de comprometimento no que tange à relação desses novos trabalhadores com o empreendimento. Essa falta de comprometimento é mais aguda no caso dos novos assalariados, uma vez que a maneira como eles são inseridos nos grupos contribui para que essa situação aconteça.

Outro aspecto a ser ressaltado refere-se às dificuldades para que os novos trabalhadores venham a se tornar cooperados. Neste sentido, um dos associados entrevistados argumenta que vê dificuldades na inserção de novos associados devido ao pagamento da cota parte necessária para a incorporação enquanto membro da cooperativa.

No caso da Uniforja, parece haver um consenso sobre a necessidade da contratação por parte dos associados. Ao contrário da situação das outras cooperativas, não encontramos nos relatos nenhum problema sério que tenha ocorrido diante da passagem do funcionário para cooperado. Uma hipótese a ser levantada neste caso alude ao fato de o funcionário começar a realizar cursos de formação em cooperativismo a partir do terceiro mês de trabalho na cooperativa, assim como ao fato de o empreendimento ter sempre respeitado o período mínimo de três anos para proceder à integração do trabalhador como associado. Talvez a formação realizada durante esse tempo promova um conhecimento concreto dos trabalhadores acerca das diferenças do trabalho em uma cooperativa.

Como essa situação não foi encontrada nos outros empreendimentos pesquisados, a análise comparativa fica inviabilizada, embora corrobore a hipótese de que a não exigência

dos três anos de trabalho na cooperativa pode dificultar a integração de novos sócios, como ocorreu na Coopersalto.

Por fim, ressalte-se ainda que a maioria dos associados é favorável tanto à contratação de funcionários assalariados quanto à entrada de novos sócios. Um dos principais argumentos que justificam tal concordância diz respeito à idade avançada dos associados. De fato, esse é um dos desafios ainda presente nos empreendimentos analisados.

5.9 - A relação entre cooperativas

Um dos princípios do cooperativismo é a cooperação entre os empreendimentos. Neste sentido, as cooperativas trabalhando em conjunto, servem de forma mais eficaz os seus membros e dão mais força ao movimento cooperativo, por meio das estruturas locais, regionais, nacionais e internacionais.

Durante a coleta de dados, pudemos constatar que a existência da cooperação entre cooperativas foi importante para a Metalcoop no início de suas atividades, quando o grupo ainda estava trabalhando para reconquistar os clientes da antiga empresa. Conforme explicitado anteriormente, o representante comercial da Uniforja foi um dos responsáveis pela apresentação da Metalcoop aos que hoje se tornaram seus principais clientes.

A vice presidente da Uniwidia também relata a intenção de construção de um espaço para a realização de compras coletivas entre os empreendimentos. Contudo, de acordo com ela, isso ainda não foi viabilizado.

“Foi administrado um curso pela Unisol, ela chamou todas as cooperativas para fazer um fórum e ver o que tinham em comum em compras de produto, o que uma podia buscar da outra e tal. Mas realmente é muito diversificado esse grupo de cooperativas. Uma faz botão, outra faz anéis para indústria química, que é o caso da Uniforja, a Uniwidia faz metal duro. Até que nós, por sermos ferramentaria, conseguimos atender algumas, como a Metalcoop, a gente tem algumas ferramentas que produz para eles. Mas é muito pouco o segmento para a gente consegue estar fazendo intercâmbio. É mais de costureira, prestação de serviço, no caso de faxina. E tudo isso foi conversado, foi apresentado, mas efetivamente não funciona. Todo mundo se conhece, mas até agora não conseguiu formar nenhuma rede nesse fórum de cooperativas”.

Entrevista realizada com a vice presidente da Uniwidia

A Uniwidia e a Uniforja iniciaram um diálogo no início de 2010 com o intuito de encontrar uma solução para os problemas que a Uniwidia vêm enfrentando, conforme já aludimos anteriormente. Neste sentido, a proposta que vinha sendo discutida entre os dois empreendimentos seria a fusão entre as duas cooperativas. De acordo com o Presidente da cooperativa:

“A Uniforja tem uma área muito grande e tem vários galpões. Nós estamos negociando pra pegar um galpão desses. [...] Nós estamos com essa proposta em primeiro lugar. O plano A é esse”.

Entrevista realizada com o presidente da Uniwidia

A iniciativa encontrava-se, contudo, ainda em estudo até o final do trabalho de campo, não tendo se concretizado até então nenhum movimento a respeito.

O consultor da ADS e da Unisol apresenta um projeto que está sendo construída com o objetivo criar uma central de comercialização para os empreendimentos econômicos solidários. Ainda que essa possibilidade não tenha sido implementada, ela pode se transformar em um projeto de êxito na formação de uma rede de cooperativas:

“Existe um projeto grande com a Petrobrás que é construir uma central de comercialização. Que é um dos grandes gargalos, um dos grandes dificuldades da chamada economia solidária. Que é muito pulverizado, que as pessoas tem uma visão dada a situação muito imediatista, de comprar e vender. Não tem uma história de mercado. E a idéia desse projeto com a Petrobrás é criar uma central que possa dar uma certa consistência pros negócios das cooperativas. E aí vai principalmente, como uma possibilidade, como uma alternativa, de como resolver os problemas das próprias cooperativas. Que assim, a gente fala de mercado como via de regra, mas tem um problema sério de produtos e de processo, que então é, vamos fazer pano de prato. Mas como? Como é esse processo produtivo. E como esses produtos são vendidos em mercados muito particulares, bem ou mal se vende, se reverte em renda. Mas é isso que se quer? É perpetuar essa situação ou dar salto de qualidade? Então a gente tem que pensar que devem haver pesquisas com design, de material”.

Entrevista realizada com o consultor da ADS e da UNISOL

Podemos constatar, nesse sentido, que a cooperação entre os empreendimentos ainda é uma iniciativa pouco utilizada pelos grupos analisados. No entanto, a única

experiência desse tipo encontrada neste estudo demonstra que essa forma de cooperação poderia vir a assumir um importante papel no desempenho das fábricas em questão.

Capítulo 5

A relação com o sindicato

5.1 – Atuação do sindicato no processo de recuperação

Este capítulo tem como objetivo analisar a relação das empresas recuperadas com os sindicatos.

Os dados levantados nos permitem afirmar que em todas as cooperativas analisadas o envolvimento dos sindicatos foi importante em sua formação. Destaque-se ainda que os sindicatos não apenas participaram no momento da formação destes empreendimentos, mas, em muitos casos, essa relação foi mantida de formas distintas, seja por meio do apoio político e da assistência técnica ou ainda a partir da realização de mediações entre os cooperados e assalariados, o que nem sempre ocorreu de forma tranqüila, como veremos adiante.

Desta maneira, a primeira característica a ser destacada refere-se à atuação do sindicato no momento da formação dos grupos.

Em quase todos os empreendimentos analisados os associados relatam que o protagonismo exercido pelo sindicato na formação das cooperativas foi um dos aspectos preponderantes para o êxito das experiências.

Vale ressaltar ainda que a formação do empreendimento, em alguns dos casos, partiu do próprio sindicato. Esse foi o caso da Uniwidia, onde a proposta de criação do grupo foi apresentada pelo sindicato, a partir do êxito da experiência da Uniforja. Esses fatos foram relatados em detalhes históricos pelos associados da cooperativa:

“Nós começamos o processo de criação [da cooperativa] em outubro de 1998. Porque a gente via que não ia ter muito escape. Conversamos muito com o sindicato na época, foi uma proposta do sindicato, uma alternativa... tava mais ou menos na época da Uniforja também que estava começando a pensar nisso aí. Aí foi feito uns quatro, cinco finais de semana de reuniões com os trabalhadores da época para mostrar como é a cooperativa, como funciona, os prós, os contras, quem ia querer realmente encarar isso aí”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniwidia

As reuniões realizadas com o intuito de apresentar aos trabalhadores a possibilidade da formação de cooperativa e, dessa forma recuperar a empresa, foi organizada e

coordenada por dirigentes e técnicos do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Outro cooperado relata com mais detalhes este processo.

“Quem apoiou foi justamente o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Deu total apoio pra gente na época e foi um dos orientadores da cooperativa. Na realidade, o pessoal da Cervin que tinha aqui nem sabia o que era cooperativa. Então, a gente como tinha ligação com o pessoal do sindicato, começou a formar a cooperativa. Foi justamente na época que no ABC foi a Uniwidia, a Uniforja foram juntas. O Sindicato buscou entidades para ajudar as cooperativas. Com pouco tempo formou a Unisol, e através da Unisol foi levando o pessoal pra fazer cursos. Pegando um conhecimento de cooperativas. E isso foi dando uma melhoria no pessoal. Inclusive a Unisol, quando começou, foi praticamente fundada pela Uniwidia e a Uniforja. O Aziel [ex-presidente da Cooperativa] foi o primeiro presidente da Unisol. Era a Unisol São Paulo, hoje tá Unisol Brasil. Quando tem alguma novidade em relação à cooperativa, a Unisol vai lá e passa pra gente, e leva a gente, se for o caso. Às vezes a gente tem que ajudar também porque a Unisol ainda não tem recursos suficientes pra manter todas as cooperativas.

Entrevista realizada com o Presidente da Uniwidia

Caso semelhante viveu a Uniforja, onde a atuação sindical foi fundamental para a formação do grupo e ainda foi tomada como experiência para a formação de outros, como foi o caso da Uniwidia. Conforme já aludimos anteriormente, a tentativa de manter a empresa por meio da co-gestão não se mostrou satisfatória e a proposta que tinha como objetivo a formação de uma cooperativa partiu de um pequeno grupo de trabalhadores juntamente com o sindicato.

Esse processo foi assim descrito por um dos entrevistados da cooperativa:

“Em 1997 foi decretada a falência da Conforja [...]. A partir de comissões, em reuniões e com o apoio do sindicato dos metalúrgicos do ABC foi decidido montar uma cooperativa de tratamento térmico, a Coopertratt. Na época o pessoal não acreditava no cooperativismo, mas um grupo pequeno de funcionários resolveu montar a primeira cooperativa. E foi dando certo, o faturamento foi aumentando, o que fez com que os trabalhadores montassem três unidades de negócio: Coopertratt - tratamento térmico; Cooperfor - parte automotiva;

Cooperlaf - laminação de anéis. O negócio foi crescendo e foram montadas três cooperativas independentes⁴⁵.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniforja

Além do auxílio no momento de formação da cooperativa, o Presidente da Uniforja aponta que a relação com o sindicato se manteve.

“Quando temos problemas entre os sócios, o sindicato não interfere. Quando acontece alguma coisa muito grave, a gente traz o sindicato para discutir para achar uma forma de todo o mundo se entender... porque [somos] 300 sócios, às vezes você tem 300 decisões, isso já aconteceu no passado. Hoje somos amigos, posso dizer assim. Mesmo porque o sindicato não tem poder de decisão dentro da cooperativa. A gente às vezes chama o sindicato, mesmo por uma questão de antiguidade. Porque quando era a Conforja o sindicato acompanhou, então, é uma questão de confiabilidade... ele ajudando como mediador”.

Entrevista realizada com o Presidente da Uniforja

De fato, grande parte do sucesso da Uniforja, mesmo diante da descrença de muitos, foi devido ao engajamento do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC durante todo o processo, que além de apoiar a formação do grupo, incentivou-os para que prosseguissem.

Ainda no que se refere à Uniforja, constatamos que, além do apoio para a formação do empreendimento, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC utilizou sua força política para fortalecer a cooperativa, como ocorreu no momento em que a cooperativa logrou subsídios do BNDES.

“O sindicato foi fundamental na constituição da Conforja em cooperativas. E hoje eu acho que essa relação continua sendo mais madura do que nunca. A contribuição é quase que total. É política. Precisamos negociar com o BNDES. No início, se não fosse o sindicato abrindo portas, jamais o trabalhador teria acesso ao presidente do BNDES. Hoje o sindicato em si tem um olho aqui dentro que somos nós. E hoje nós temos a Unisol que faz essa abertura de portas. Que está praticamente interligada ao sindicato. Ou seja, o sindicato continua 100% aqui dentro. É o parceiro mais forte que temos”.

Entrevista realizada sócio cooperado da Cooperfor

45 Dados coletados na fase final desta pesquisa indicam que a criação das três cooperativas que associadas formam a Uniforja, que opera como Central foi uma demanda do BNDES para conceder financiamento para a cooperativa, e não propriamente uma iniciativa dos trabalhadores ou dos sindicatos.

Contudo, esta relação de proximidade entre a cooperativa e o sindicato não se estende a todos os empreendimentos analisados. Esse foi o caso da Coopersalto, onde a atuação do sindicato não foi considerada pelos associados tão preponderante no momento de sua formação. Na opinião da maioria de seus cooperados, o Sindicato dos Metalúrgicos de Salto participou deste processo, mas não de forma satisfatória. Vale ressaltar ainda que, provavelmente como consequência da atuação sindical, os associados da Coopersalto não estão filiados ao Sindicato, embora estejam vinculados à Unisol.

De acordo com o relato de um dos associados:

“Teve uma ONG que estava tentando fazer o que a Unisol fez com nós. Era a Anteag, [...] Esse pessoal veio antes da Unisol. [...] Depois a gente conheceu a Unisol porque ela estava dentro do sindicato. E hoje somos filiados a Unisol.[...] A gente não é sindicalizado porque... é difícil falar isso para você ... mas, vamos falar do Sindicato de Salto... é difícil. Eles deixaram muito a desejar para a gente aqui. Quando a empresa faliu, no começo eles deram uma força, emprestaram carro do sindicato. No começo eles ajudaram a gente, mandaram comida. Porque a gente ficou em barraca por dois anos. Então vinha um, vinha outro, davam uma força e tal. Nem todos... aí foi passando o tempo e eu acho que eles não tinham grana... eu acho que eles ficaram um pouco de saco cheio da gente porque a gente estava lá toda hora. E ficava em cima... alguns já davam uma atenção, outros não”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopersalto

Neste sentido, podemos afirmar que o sindicato esteve presente nos momentos de crise da antiga empresa oferecendo apoio aos trabalhadores. No entanto, essa relação não se manteve, já que a relação da cooperativa com o sindicato se distanciou. De acordo com outro cooperado:

“Nós tivemos um apoio deles na pior fase, quando fechou a fábrica. A gente estava bem desorientado, não sabia para onde ir. Eles deram uma força boa. Mas hoje nós não somos filiados. Porque aí depois, por algum motivo, eles se afastaram. Eu não sei se não acreditaram no projeto, sei lá o que aconteceu. Eu sei que há um tempo atrás teve uma reunião para definir se a gente queria filiação com o sindicato e a turma achou melhor que por enquanto, não”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopersalto

Uma das hipóteses levantadas acerca dessa questão refere-se à ocorrência de problemas ocasionados no momento em que os associados entraram na justiça exigindo da antiga empresa, o pagamento de seus direitos. Um dos associados da cooperativa relata que o grupo enfrentou problemas com a assessoria jurídica, na época vinculada ao sindicato. Quando a antiga empresa faliu, os trabalhadores foram instruídos pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Salto a entrar na justiça contra a empresa para receber todos os seus direitos. Eles assim o fizeram por meio da assessoria jurídica do sindicato. Contudo, durante esse processo, os advogados que cuidavam do caso saíram do sindicato e não passaram os processos para os novos profissionais contratados. As ações continuaram sendo julgadas e quando finalmente a justiça posicionou-se favorável aos ex-trabalhadores da Marsicano, eles foram obrigados a pagar uma porcentagem maior do que havia sido combinado com os antigos advogados do sindicato.

Esse fato marcou os trabalhadores de forma negativa em relação à atuação sindical, conforme observamos no relato abaixo:

“Eu não sei o que houve na direção [do sindicato], mas os advogados saíram do sindicato e eles deixaram os advogados levarem os nossos processos embora. E eles queriam cobrar 20% da gente. Ai você está em um mato sem cachorro e o advogado chama você e fala isso! A gente teve que aceitar. Começamos a receber nossos direitos na semana passada. Ontem foi o último dia que o pessoal recebeu os direitos. Todos receberam os direitos trabalhistas da Marsicano”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopersalto

Apesar deste desencontro entre a Coopersalto e o Sindicato dos Metalúrgicos de Salto, na grande maioria dos casos analisados, constatamos que a participação dos sindicatos no processo de formação das cooperativas, foi bastante intensa, principalmente até a concretização do empreendimento. Somado a isso, vale ressaltar que a alternativa de recuperar a empresa por meio da formação de uma cooperativa parece ter sido, em alguns casos, proposta pelo sindicato. Neste sentido, podemos afirmar que o sindicato, em alguns casos, foi o protagonista deste processo, apresentando a alternativa de criação da cooperativa, incentivando e auxiliando os trabalhadores a concretizar essa possibilidade.

Contudo, por meio dos relatos constatamos também que essa relação tende a arrefecer após a concretização dos grupos. Esse aspecto foi ressaltado pelos associados na grande maioria dos grupos analisados, conforme veremos a seguir.

5.2 – A relação como o sindicato e com a Unisol depois de consolidada a cooperativa

Se em um primeiro momento a atuação sindical junto às cooperativas foi bastante positiva, é preciso considerar, porém, a existência de mudanças e questionamentos nessa relação ao longo do tempo.

Um dado importante a ser destacado é que, mesmo após a recuperação da empresa, e, portanto, a transformação dos trabalhadores em cooperados, a grande maioria deles associou-se de forma espontânea ao sindicato, passando a contribuir regularmente com um percentual da retirada.

Contudo, essa filiação não é um consenso entre os cooperados entrevistados. A questão mais latente encontrada nos relatos diz respeito ao questionamento da representatividade e do papel do sindicato em relação aos associados.

Essa questão foi levantada por um associado da Uniforja que considera a relação da cooperativa com o sindicato contraditória, já que cabe ao sindicato o apoio aos trabalhadores assalariados. Em suas palavras:

“Essa relação é uma relação meio contraditória porque ao mesmo tempo que nós ainda somos trabalhadores, nós somos patrões. Mas a relação com o Sindicato, é uma relação ótima, né. O Sindicato nos apóia em muitas coisas, muita coisa que o Sindicato quer a gente também tá apoiando; nas campanhas salariais a gente procura estar apoiando o sindicato sempre, naquilo que o sindicato tá reivindicando, claro que tem algumas coisas que a gente discute; nem tudo que o sindicato pede que a gente vai conseguir cumprir. Mas a gente sempre tá discutindo amigavelmente com o sindicato, na maioria dos casos a gente atende o sindicato. Recebemos muito apoio do sindicato ainda [...]. A nossa relação com o sindicato, além de ser amistosa, é de agradecimento”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopertratt

Outro cooperado da Uniforja também argumenta que ao sindicato cabe o papel de representar os celetistas. Para ele, essa questão pode explicar o distanciamento da cooperativa em relação ao sindicato.

“Se a gente precisar do sindicato, o sindicato amanhã vai estar junto com a gente naquilo que a gente precisar, disso não tenha dúvida; mas o distanciamento é natural. Qual é o papel do sindicato? É defender o trabalhador, é reivindicar [para] o trabalhador. Nós temos uma contradição, como eu falei pra você, nós também somos os patrões, somos os donos do negócio. Então o sindicato, ele não vai gerenciar a empresa pra nós, quem tem que gerenciar a empresa somos nós. O sindicato nos ajudou no começo, nos apoiou, mostrou qual é o caminho que nós temos que seguir, nos apoiou até financeiramente; mas aí eles falaram ‘agora é com vocês, se virem, vocês que tem que tocar, porque o meu papel é reivindicar pra grande massa trabalhadora, aqui a empresa, quem tem que estar gerenciando a empresa são vocês’. Então o sindicato nos preparou antes de distanciar um pouco. Por isso que eu falei, o agradecimento que a gente tem com o sindicato também vai nesse sentido. O sindicato, claro, ele tem que distanciar, porque não é o papel dele administrar a empresa pra nós”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopertratt

Desta maneira, um questionamento recorrente nos relatos dos associados refere-se à representatividade do sindicato junto aos associados.

Neste sentido, inclusive, há, associados de outros grupos que se posicionam contra a filiação sindical, questionando, assim como ocorre na Uniforja, a representatividade do sindicato. Nas palavras de um associado da Metalcoop:

“Há um tempo nós fizemos um acordo com o sindicato, mas, teoricamente eu acho que está errado, porque nós não somos funcionários. Hoje nós, dentro da lei, o sindicato está aqui para defender os funcionários que hoje nós temos. Mas me defender no que? Eu não tenho carteira assinada! Hoje o meu patrão é o meu cliente. Na verdade a gente recolhe para o sindicato por causa de um acordo que a gente fez lá atrás, na época que a gente montou a cooperativa. E aí até por um fator de não querer arrumar briga e até por causa de algumas pessoas que tem mais afinidade com o sindicato, a gente paga uma taxa lá... Nós pagamos essa taxa como se fôssemos sindicalizados. Eu até já li em estatuto do sindicato que, eu entendo que isso aí é errado. Lá no estatuto fala que nenhum membro pode ser sindicalizado se não for empregado. Não pode ser sindicalizado se você não for empregado em uma empresa. Como que nós somos sindicalizados se nós não somos empregados? Eu não sou empregado da Metalcoop, eu sou associado. Mas é uma questão que não cabe a eu julgar, se a maioria acha que temos que pagar, eu vou pagar”.

Entrevista realizada com o sócio cooperado da Metalcoop

No entanto, ainda no que se refere ao questionamento acerca da representação sindical, constatamos que o discurso dos membros pertencentes aos cargos diretivos nos empreendimentos encaminha-se de outra forma. Nas palavras do Presidente da Metalcoop:

“Historicamente, o Sindicato de Salto sempre apoiou a luta dos trabalhadores. Nós sempre, aqui na Metalcoop estivemos com as portas abertas para receber o sindicato a qualquer momento. O sindicato vem aqui e faz assembléia com os empregados da cooperativa na hora que acham necessário fazer. E o sindicato também vem na hora que nós os chamamos aqui para discutir a compensação dos descontos do ano inteiro ou aquilo que a gente não tem de lucro. [...]. Nós seguimos a convenção coletiva do sindicato dos metalúrgicos. [...] Nós discutimos salário e todo e qualquer assunto inerente a um trabalhador empregado numa relação muito aberta. O sindicato dos metalúrgicos tem a porta aberta na cooperativa, mas ele deixa que a cooperativa tenha a sua soberania nas suas decisões e o sindicato apóia desde que as decisões façam bem aos trabalhadores. Então a gente trabalha com essa relação de muito respeito, de muita compreensão e todo apoio é reconhecido. Todos os sócios da cooperativa são sócios do sindicato dos metalúrgicos. A grande maioria dos assalariados também são sócios do sindicato. Temos eu e Amarildo que somos do Sindicato e estamos na cooperativa. Já estivemos em quatro dirigentes sindicais quando a cooperativa iniciou suas atividades”

Entrevista realizada com o Presidente da Metalcoop

Neste sentido, a falta de questionamento acerca da representação sindical pode ser entendida de duas formas: pelo fato de os membros pertencentes à direção dos empreendimentos estarem historicamente vinculados aos sindicatos; e ainda pela existência do diálogo entre os sindicatos e as cooperativas restringirem-se apenas aos seus diretores e membros da administração.

Ainda na Metalcoop, os relatos indicam que poucos associados participam efetivamente da vida sindical. No entanto, conforme informações recolhidas na cooperativa, desde o início do empreendimento, todos os sócios cooperados são filiados ao sindicato e recolhem 1,5% de sua retirada mensal para o Sindicato dos Metalúrgicos de Salto, filiado à CUT.

A dualidade dos sindicatos entre, por um lado, apoiar e atuar junto às cooperativas e, por outro, representar os seus assalariados ficou mais clara e complexa diante da ação sindical no momento da crise econômica ocorrida em 2009.

Os relatos apontam que todos os grupos analisados tiveram redução na produção, o que ocasionou demissões e diminuição dos salários dos celetistas, além do surgimento de tensões. De acordo com o presidente da Uniwidia, todas as ações colocadas em prática pelo empreendimento foram anteriormente discutidas com o sindicato.

“A partir do momento em que você não tem uma carteira suficiente, não tem pedido suficiente pra todos, aí você tem que bolar um jeito, tem que elaborar um plano, que é pra você poder não comprometer o andamento da cooperativa. Porque se você começa a estar trabalhando no vermelho e não faz alguma coisa, você vai acabar tendo que dissolver a cooperativa. No nosso caso nós temos 28 cooperados e 12 funcionários que são contratados pela CLT. Com os funcionários você já tem um problema maior, que você tem que ir atrás de sindicato, tem que trabalhar com o sindicato pra fazer um plano com o sindicato. Porque você não pode chegar e falar: ‘Eu vou fazer redução de jornada de trabalho pros funcionários’. [...] o sindicato não apóia se não for redução remunerada. Então você tem que ir ao sindicato e fazer um contrato”.

Entrevista realizada com o Presidente da Uniwidia

Já o presidente da Uniforja conta em detalhes a negociação com o sindicato antes das demissões dos celetistas.

“E ao mesmo tempo o sindicato quando ele vem conversar com a gente, ele não se mete nos assuntos da cooperativa, nos assuntos entre os sócios, mas ele se mete nos assuntos com os celetistas. Então as decisões do sindicato com referência aos celetistas, nós cumprimos. Mesmo se tem alguma polêmica entre o celetista e a cooperativa, trabalhamos com o sindicato. As homologações de demissões, por exemplo, a gente fez um pacote de 50 pessoas. Fomos lá, falamos para o sindicato que estávamos precisando fazer isso. Então a gente entrou em um acordo prévio para poder fazer. Então apesar da gente ter uma relação entre uma empresa normal com o sindicato, ela é um pouco mais leve até porque ele sabe que aqui são todos trabalhadores. Na realidade ele verifica um pouco a entrada de novos sócios, ele quer a garantia de que aqui continua tendo uma autogestão para tratar a gente um pouco diferente daquelas outras... por exemplo, com os 190 trabalhadores eles podem fazer greve, mas a gente não... como é que a gente faz greve? Então é uma relação nova que está amadurecendo ao longo do tempo, mas que sempre causou certa estranheza”.

Entrevista realizada com o Presidente da Uniforja

Observe-se, por esse relato, que a relação com o sindicato não é tranqüila, trazendo mais conflitos à tona.

Além da dualidade de opiniões sobre a representação dos trabalhadores, outro elemento que pode interferir no distanciamento dos sindicatos com os grupos diz respeito ao próprio conflito no interior do sindicato sobre sua atuação junto às cooperativas. Desta forma, na opinião de alguns dos associados, a atuação sindical não se faz mais presente nas cooperativas devido a divergências no interior dos próprios sindicatos.

O presidente da Uniwidia, por exemplo, ao ser questionado sobre a atuação sindical na cooperativa relata o seguinte:

“No sindicato existe uma divisão. Tem uma parte que apóia à cooperativa, e tem outra que não apóia. Na diretoria do sindicato. Uma parte é a favor e a outra não é. Então, o que acontece? Quando tem alguma coisa do sindicato, tem uns que vão que é pra colocar as cooperativas. Então, você entra, pra reforçar. Porque no próprio sindicato existe esse negócio. Porque tem uma turma que é contra. Eles acham que a cooperativa é um segmento que tá acabando com o emprego formal, porque eles consideram que nós somos informais. Inclusive tem grupos grandes. A Volkswagem que é um grupo muito forte que são contra as cooperativas, a Ford. E na hora que tem um congresso que você vai buscar benefícios do governo por intermédio das metalúrgicas, do sindicato, aí você tem que colocar as cooperativas junto, que é pra gente... A gente vai lá até como delegado, com direito a voto”.

Entrevista realizada com o presidente da Uniwídia

Corroborar com essa opinião o Presidente da Metalcoop. Em suas palavras:

“A nossa relação com o movimento sindical é colocar para o movimento qual olhar que ele tem que trazer para a economia solidária. Porque os sindicatos infelizmente não têm essa compreensão. [...] O sindicato tem uma função importante que é de apoio. De apoiar essas iniciativas pensadas a partir de uma situação na qual os trabalhadores ficaram sem assistência. Porque se ele perde o emprego, ele não será mais assistido pelo sindicato. O retorno para o sindicato dessas iniciativas para a formação de cooperativas não é econômico, mas é político. O sindicato se torna mais cidadão. E as pessoas não vêem isso. Por quê? Porque nos sindicatos muitas vezes falta a cabeça de um dirigente”.

Entrevista realizada com o Presidente da Metalcoop

Observe-se, contudo, que apesar de todas as complexas questões que permeiam a relação entre as cooperativas e o sindicato, o vínculo da Uniforja com o sindicato continua

intenso. A cooperativa participa ativamente da vida sindical por meio do Comitê Sindical de Empresa (CSE) e da Unisol, que tem inclusive na presidência um associado da Uniforja. O CSE está formado por quatro trabalhadores associados. O objetivo desse Comitê é representar as cooperativas junto ao sindicato, participando de reuniões e discutindo questões das empresas recuperadas. De acordo com um associado membro do CSE, esse Comitê faz uma ponte entre o sindicato e os trabalhadores da Uniforja, tanto os associados quanto os assalariados, discutindo todas as questões da cooperativa.

“Nós éramos dois cooperados e dois celetistas. Só que com o decorrer do tempo, passados os três anos [de mandato], os dois passaram a ser cooperados também. Agora é tudo cooperado. E mesmo assim a gente atende os celetistas. Porque a gente obedece ao quê? À convenção coletiva do sindicato, tem as discussões internas. Somos quatro cooperados na discussão dentro da direção do sindicato”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniforja, membro do CSE

Ainda de acordo com esse cooperado, cabe ao Comitê discutir questões específicas da categoria, como o Programa de Participação nos Lucros e Resultados.

“Você leva todos os celetistas pra uma reunião, uma assembléia, e expõe o parecer de uma mesa de negociação, e aí eles vão votar. Aí são eles. Se eles não aceitarem, nós voltamos pra mesa novamente, e vamos tentar buscar uma situação favorável. É complicado isso”. [...] Mas até hoje nós nunca tivemos problemas internos. Nem pelo cooperado e nem pelo celetista. Tem total confiança! Até porque a gente tá ali... vamos colocar dois carimbos nas costas. Eu tenho um carimbo da Uniforja e o carimbo do Sindicato. Se eu tenho o carimbo do sindicato, eu tenho que ser o mais transparente possível na questão sindical. Se eu estou com o carimbo da cooperativa, eu tenho que ser o melhor profissional possível. Eu não vejo contradição. Não sei se é porque a gente vivencia o dia-a-dia”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniforja, membro do CSE

Por fim, apesar da complexidade e dos questionamentos que permeiam a relação entre o sindicato e as cooperativas, vale ressaltar que o vínculo dos empreendimentos com a Unisol apresenta outra perspectiva, que vem claramente á tona no caso da Uniferco.

Como já descrito anteriormente, a Uniferco está vinculada à Unisol desde a sua fundação, tendo em vista que o início do empreendimento foi planejado com o auxílio da Unisol, juntamente com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Cabe ressaltar ainda que, diante da difícil situação econômica pela qual vinha passando a cooperativa no começo de 2010, conforme já nos referimos anteriormente, a Unisol concedeu o segundo empréstimo, o qual vem sendo fundamental para auxiliar o grupo na retomada de suas atividades:

“Hoje nós estamos dando [um] passo porque tivemos ajuda financeira. Mas tivemos dificuldades porque ficamos sem clientes, por causa da matéria prima. A partir da parceria com a Unisol houve a liberação de recursos e agora a gente tá desenvolvendo o nosso trabalho”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniferco

Neste sentido, a atuação da Unisol junto à cooperativa parece ter sido importante para a retomada do grupo. O auxílio econômico obtido possibilitou que o grupo retomasse o anseio de continuar o trabalho. Esse é o segundo momento em que os associados demonstraram que é possível superar as dificuldades e seguir com o grupo, mesmo diante de um quadro econômico complicado. A descrição de um trecho da entrevista de um cooperado corrobora as impressões descritas acima: *“eu sou sindicalizado, eu acho legal, porque se eu não fosse sócio talvez eu nem estivesse aqui. Ele dá a maior força, eu me sinto representado”*.

Também um entrevistado da Coopersalto relata como foi a ajuda da Unisol no início da cooperativa:

“Ela emprestou um dinheiro para a gente. A gente arrematou as máquinas em um leilão. A sorte nossa é que não teve concorrente, então a gente conseguiu arrematar as máquinas. O leilão aconteceu depois de poucos meses que a gente começou a trabalhar. A gente não tinha nada, nenhum dinheiro. [...] A gente não é filiado ao sindicato, mas a Unisol é como se fosse o nosso sindicato. Ela mandou um engenheiro para dar apoio para a gente. Eu conheço várias cooperativas e sei que a gente é diferenciado, em vários setores. Quem está aqui na cooperativa é todo do chão de fábrica. Todos os trabalhadores que ficaram na cooperativa são do chão de fábrica. A gente aprendeu fazendo. O seu João ⁴⁶, que a gente conheceu através da Unisol foi quem ensinou a gente. Como administrar a cooperativa, como vender, como comprar. Ele foi indicado pela Unisol para vir aqui e ajudar a gente. Isso foi em 2005. Por aí. Foi quando a cooperativa devia R\$ 300 mil e não tinha como pagar. Fechamos o ano

46 Nome fictício.

assim. Foi ele que conseguiu salvar a fábrica. Foi uma loucura, não foi fácil não. Não vou dizer que hoje é ótimo, mas se a gente for comparar com o início, hoje estamos muito bem”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Coopersalto

Por meio deste relato, a relação com a Unisol parece ter sido bem mais importante para o grupo do que a com o Sindicato de base.

O relato de um associado da Uniwidia aponta para a importância da Unisol no fomento das cooperativas:

“Então a nossa relação com o sindicato acontece até hoje, eles tem nos ajudado. **Lógico que agora um pouco menos** [grifos nossos]. O que a gente precisa deles para algum auxílio, eles sempre estão dispostos. **Mas agora já tem um fortalecimento maior porque tem a Unisol. [...] muitas das coisas a gente direciona para a Unisol e não para o sindicato** [grifos nossos]. O sindicato acaba sendo assim... ele tem como filiado os cooperados, os cooperados tem uma relação com o sindicato, se precisar de alguma coisa do sindicato, tudo bem. Essa relação hoje continua normal. Se a gente precisar de alguma coisa do sindicato hoje, as portas continuam abertas. Eles ainda hoje continuam sendo o fiador nosso, a gente continua pagando aluguel, não somos donos disso aqui ainda. Perante a justiça eles são os fiadores desse imóvel. Depois com a criação da Unisol o relacionamento da Unisol é mais com a cooperativa, de participar das... sempre tem algum seminário, alguns projetos que a Unisol tem como, assim, ela é a gestora e sempre que possível a gente participa. Sempre tem os grupos de trabalho, sempre tem alguém da cooperativa participando. A gente está fazendo uma conversa com eles sobre a questão da comercialização entre as cooperativas, compra conjunta, essas coisas. A gente tem alguém de dentro participando ativamente dessas reuniões. A nossa relação já é mais com a Unisol da cooperativa. Mas o sindicato não se afastou, ele está junto com a gente”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniwidia

Já na opinião do Presidente da Unisol e sócio cooperado da Uniforja, cabe à entidade o papel de representante política dos empreendimentos.

“A Unisol tem serviços, mas não é atividade fim, é atividade meio. Senão a gente seria uma ONG, uma assessoria técnica. E o nosso objetivo é ser uma entidade de representação política dos empreendimentos. Se fosse ONG eu não estaria preocupado em discutir sobre o marco regulatório. Nós ficamos quatro anos discutindo sobre isso. A parte jurídica, que modéstia a parte, aqui é muito boa. Temos aqui um advogado do Sindicato dos Metalúrgicos

do ABC que ajuda muito a gente aqui. O Sindicato ajuda muito a gente disponibilizando técnicos para trabalhar na Unisol”.

Entrevista realizada com o Presidente da UNISOL/BRASIL e sócio cooperado da Uniforja

Este associado continua o seu relato, apontando a importância da vinculação dos cooperados para o fortalecimento da Unisol.

“A Uniforja investe em máquinas. Quando eu entrei na Uniforja eram 1800 trabalhadores, em 1987. Em 1996, quando quebrou, [ficou com] 273 ‘loucos’ [trabalhadores], eu era um deles. Todos os filiados da Unisol contribuem com 1% da folha de retirada, só dos cooperados, se tem celetista, ele não contribui. Então, se os empreendimentos estão fortes, a Unisol está forte. Eu acredito na transformação porque eu vejo ela acontecer. Eu e a grande maioria aqui, dos 40 acreditam nisso. Porque a gente saiu de situações difíceis e conseguimos”.

Entrevista realizada com o Presidente da UNISOL/BRASIL e sócio cooperado da Uniforja

O consultor da ADS e da Unisol também compartilha da mesma opinião:

“É o de ser uma central que represente os interesses das cooperativas. [...] Com a ampliação da Unisol, acabam ficando implicadas. Então incubar, porque a Unisol não é incubadora, não faz incubação, mas em alguns casos, ela é obrigada a acompanhar o empreendimento desde o começo, o próprio estatuto da Unisol diz isso. Os empreendimentos que estão começando podem se filiar a Unisol, mesmo que eles não estejam formalizados. Aí a cooperativa tem um ano para se formalizar e se filiar formalmente à Unisol. O acompanhamento dessas cooperativas prestando serviços de assessoria, mas principalmente a articulação e a organização dos interesses dessas cooperativas. [...] A CUT é uma organização sindical dos trabalhadores, a Unisol tem o propósito de ser uma organização que dê poder econômico para os trabalhadores. Essa é a idéia e aí formar um tripé e sobre ele levar adiante essas propostas de mudanças para o país. E o propósito da Agência por sua vez, como o próprio nome já diz, é um organismo interno da central pra fazer debate, pra elaborar proposta. Então tem uma duplicidade de papéis, isso não está muito claro ainda”.

Entrevista realizada com o consultor da ADS e da UNISOL

Ainda no que tange a essa relação, a Unisol criou em 2006 uma Cadeia Produtiva das Cooperativas Metalúrgicas, a Renasce. De acordo com um associado:

“Foi criada a RENASCE. Porque isso aí era proposta do Congresso. Por quê? Pelas as dificuldades que todo mundo apresenta para as nossas empresas, vamos dizer assim. Nós começamos a discutir que pra comprar matéria-prima, aonde todo mundo usa materiais como metal, ferro. É muito mais fácil você comprar uma tonelagem maior, e depois ir dividindo. Eu preciso vender o meu produto. Como é que eu faço pra vender o meu produto? Praticamente é mais ou menos quase o mesmo segmento, então foi criado isso pensando nessa rede de comercialização. Tá funcionando. Principalmente na compra de matéria-prima está bem. E hoje, dentro da CUT, você tem uma conexão solidária que vem criando a questão da comercialização, mas aí não é só empresa. Aí é todo empreendimento da economia solidária”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniforja e membro do CSE

Essa preocupação com a comercialização também é esboçada no relato do coordenador administrativo e financeiro da ADS/CUT:

“A CUT por mais forte que ela seja, ela não tem destinação orçamentária para a ADS, para a UNISOL e para a ECOSOL. [...] Como o grande desafio do campo da economia solidária é a comercialização, as pessoas produzem algumas coisas manualmente, de maneira artesanal e há dificuldades para disputar mercado, para se inserir no mercado. Por exemplo, o artesanato produzido no Nordeste, ele tem comércio quando vai o turista do Sul e do Sudeste lá comprar. E nós começamos a pensar: porque não trazer para cá? A gente criar espaços físicos e também comercialização via internet. [...] Estamos construindo com 180 empreendimentos em 15 Estados brasileiros uma estrutura de comercialização. [...] E há possibilidade de construir uma rede. E essa rede pode precisar de espaços físicos. É inédito isso, não tem precedente na história brasileira. É um embrião. Construir essa rede de comercialização. Por que esse é o futuro”.

Entrevista realizada com o coordenador administrativo e financeiro da ADS/CUT

A Unisol possui uma proposta que visa alterar a legislação cooperativa. De acordo com um cooperado da Uniforja, esta proposta versa sobre duas questões: a) modificar o número mínimo exigido de cooperados necessários para institucionalizar o empreendimento – a legislação atual exige que o grupo tenha vinte membros e a proposta é reduzir esse número para sete; b) proporcionar condições jurídicas para que as cooperativas possam participar das licitações públicas. De acordo com o presidente da Unisol:

“Queremos trabalhar de coração aberto com os outros parceiros, sem competir com ninguém. Representação a gente conquista. Eu digo que não misturo aqui problemas partidários, porque é bastante complicado quando você mistura isso no empreendimento. O projeto da Unisol é econômico e político. Na Itália 30% do PIB vem de cooperativas. Na Espanha, quase isso. A gente tem aqui no Brasil tudo na mão para fazer uma coisa grande, mas não consegue. É meu sonho ver tudo junto, toda a Economia Solidária reunida para reivindicar tudo junto. E eu acredito que é possível, pelas transformações que eu tenho visto por aí. No final desse ano [2008] a gente conseguiu aprovar o projeto de Lei das Cooperativas de Trabalho. Foram quatro anos de muita luta, mas aprovamos. Aprovamos na Comissão de Trabalho, agora vai para a Comissão de Justiça. A Economia Solidária é um movimento e enquanto movimento é complicado. Tem gente que tem interesse diferente”.

Entrevista realizada com o Presidente da UNISOL/BRASIL e sócio cooperado da Uniforja

Ainda no que concerne à legislação, a entidade propõe que haja mudanças na legislação dos bancos públicos com o objetivo de facilitar a obtenção de empréstimos para os empreendimentos. Vale ressaltar que, a partir dos dados do SIES, a obtenção de crédito é um dos principais gargalos enfrentados por esses empreendimentos, que em virtude dessa dificuldade, em muitos casos, prejudica ou inviabiliza o seu funcionamento. De acordo com um associado:

“Mas isso é uma questão de legislação, né. Por isso que a gente está tentando mudar tudo isso. Aí você tem que mexer não na legislação de economia solidária. Você tem que mexer na própria legislação e no estatuto do Banco, do BNDES. Que é ele usar esse ‘s’ do final dele, né? Coisa que ele não usava, começou a usar agora, com a Comissão da SENAES, aí que ele começa a utilizar um pouco mais a questão do social”.

Entrevista realizada com sócio cooperado da Uniforja e membro do CSE

Essa preocupação também foi encontrada no relato do Presidente da Unisol e sócio cooperado da Uniforja

“A gente tem trabalhado com o BNDES, com a idéia de financiar alguns empreendimentos nossos. Nós estamos criando novas ferramentas para mensurar o social. Estamos selecionando 6 empreendimentos que tem capacidade de pagamento dentro da lógica que a gente quer que seja feito e que seja pago o empréstimo. Porque 1 empreendimento que faz o empréstimo e não paga, ele vai acabar manchando a Economia Solidária.

Em 12 Estados eu tenho um acompanhamento de 100% dos empreendimentos. Esses técnicos que são do Sebrae e da Unisol acompanham os empreendimentos na ponta. Além dos técnicos, tem o pessoal político que é liberado. [...] O que fica e o que a gente tem debatido é como a gente consegue um poder econômico e político para esses trabalhadores e para essas trabalhadoras para serem sujeitos desse processo. No Brasil ainda é muito incipiente. Não é fácil organizar esses trabalhadores, nem dizer para eles que eles têm que constituir fundos. Eu acredito que a Economia Solidária é uma alternativa”.

Entrevista realizada com o Presidente da UNISOL/BRASIL e sócio cooperado da Uniforja

A análise das entrevistas indica a existência de contradições nas relações entre os associados e o sindicato. Os cooperados continuam contribuindo com a entidade, embora questionem qual é a representatividade do sindicato em relação a eles, já que a função do sindicato é de representar os trabalhadores celetistas. Além disso, vale ressaltar que a maioria das cooperativas analisadas possui cerca da metade de seus trabalhadores assalariados e, em sua maioria, sindicalizados.

Outro aspecto também observado foi o de que, apesar de estarem oficialmente sindicalizados, os sócios trabalhadores, em sua grande maioria, não estão satisfeitos com a atuação sindical na cooperativa e tem dificuldade em visualizar como concretamente essa relação acontece. Ao que parece, a manutenção da filiação é mantida por pressões de lideranças nas cooperativas que possuem estreitas vinculações com os sindicatos e as entidades de apoio à economia solidária.

Contudo, as dificuldades na relação com o sindicato não impedem que as cooperativas participem ativamente da Unisol. De fato, constatamos que essa relação vem sendo consolidada desde a formação dos grupos e a Unisol parece corresponder às expectativas de representação política dos trabalhadores associados dos empreendimentos analisados.

Por fim, o presidente da Unisol/Brasil apresenta suas expectativas diante da abrangência da Economia Solidária no país.

“Nós temos no Brasil 5 milhões de empresas legalizadas e mais 15 milhões de empresas não formalizadas. Ao invés de legalizar essas empresas, porque não transformá-las em cooperativas que é a forma jurídica mais democrática que existe no mundo há 200 anos? Não existe outra forma mais democrática. Nós da Unisol [as] orientamos que [se] organizem enquanto cooperativa. Associação também é interessante, mas ela não pode emitir nota.

Dentro da cooperativa você pode constituir fundos: de férias, de fim de ano. É livre. É a produção na mão dos trabalhadores. Não vai ficar rico. Ter uma vida digna. Ser cooperado – cooperar. Ser cooperado é ter autonomia, independência”.

Entrevista realizada com o Presidente da UNISOL/BRASIL e sócio cooperado da Uniforja

Considerações finais

A globalização, o neoliberalismo e a reestruturação produtiva ocasionaram profundas modificações na configuração do trabalho. Diante dessas reconfigurações, novas formas de inserção no mercado de trabalho foram sendo constituídas.

No Brasil, a partir do final da década de 1990, as conseqüências do neoliberalismo começam a ser sentidas pelos trabalhadores que, diante de um contexto em que a perda de direitos e de postos no mercado formal de trabalho, começam a procurar novas alternativas para gerar renda e manter suas atividades produtivas. Neste sentido, a recuperação de empresas por meio da autogestão foi uma resposta encontrada pelos trabalhadores para manter sua atividade produtiva e gerar renda. Esse movimento ficou conhecido no país como Economia Solidária.

O sindicalismo também sofreu as conseqüências da crise econômica que se abateu sobre o país. Até o final da década de 1980, o movimento sindical brasileiro passou por um momento de dinamismo e de representação dos interesses das mais distintas categorias de trabalhadores. Neste sentido, ressaltou-se a criação de duas das mais importantes centrais sindicais no Brasil, a CUT e a Força Sindical e a fundação do Partido dos Trabalhadores.

Contudo, a partir da década de 1990, diante do aumento do desemprego e da deterioração do perfil da ocupação, a preocupação em resguardar o emprego ocupou o lugar das demandas salariais nas negociações coletivas. Essa conjuntura trouxe para o sindicato a necessidade de buscar soluções negociadas para tentar conter o desemprego. Diante dessa nova conjuntura, a concepção do sindicalismo cutista passou por transformações: se em um primeiro momento a CUT propunha a superação da estrutura corporativista pela via revolucionária, num segundo momento, optou por uma solução de tipo mais negociada.

É diante dessa nova conjuntura que o desemprego passou a ser uma das principais questões discutidas nos sindicatos e o sindicalismo adiciona em seus debates a proposta da economia solidária.

No entanto, a incorporação dessa pauta trouxe novos desafios para o sindicalismo que até então tinha sua atenção voltada especialmente para os trabalhadores mais qualificados e inseridos no mercado formal de trabalho.

Ressalte-se ainda que a aproximação do sindicalismo com a economia solidária é um fenômeno raro. Em termos gerais, o sindicalismo se mantém distante desta temática, já

que essa aproximação acontece apenas no Brasil e na Itália. Neste sentido, esta pauta não é um consenso entre os sindicalistas, já que para muitos, a incorporação da economia solidária na pauta sindical pode ser entendida como a defesa da precarização do trabalho e dos direitos.

Já na opinião dos associados das fábricas recuperadas, a participação dos sindicatos foi fundamental para o fortalecimento das experiências de recuperação de fábricas falidas, tanto no que diz respeito ao apoio técnico, quanto em um âmbito político, principalmente em seus momentos iniciais.

No entanto, percebe-se que essa relação arrefeceu. A partir do momento em que os empreendimentos se concretizaram, a ação sindical não vem se destacando pelo apoio a esses grupos. A análise dos dados aponta ainda que a grande maioria dos associados entrevistados questiona essa representatividade, já que o sindicato historicamente sempre defendeu os assalariados e essa realidade do assalariamento está também presente nesses empreendimentos. Vale ressaltar a presença de representantes sindicais no momento da negociação com as cooperativas que demitiram muitos assalariados em virtude da crise econômica que se abateu sobre a economia em 2009.

Ainda no que tange à relação sindical, destaca-se a importância da Unisol na representação das cooperativas, sobretudo do ponto de vista político.

Os dados da pesquisa evidenciam ainda que os empreendimentos também possuem muitas dificuldades no que tange à efetividade da autogestão. Neste sentido, vale questionar até que ponto a participação nas decisões e o envolvimento desses associados é efetiva, para não falar dos assalariados, cuja participação na gestão desses empreendimentos se vê impossibilitada por sua própria situação contratual.

Desde as primeiras experiências de cooperativismo, os limites desse tipo de empreendimento foram sublinhados pelos pensadores sociais. Rosa Luxemburgo (1986) alertava para o duplo perigo que essas experiências enfrentavam: ou se tornavam exitosas e entravam na lógica do capitalismo, ou mantinham seus ideais de solidariedade e autogestão e acabavam sucumbindo à concorrência capitalista. O que esta pesquisa demonstra é que essa relação é ainda mais complexa e apresenta um conjunto de desafios a serem debatidos e enfrentados.

Referências Bibliográficas

- ABRAMO, Laís. O Resgate da Dignidade: greve metalúrgica e subjetividade operária. Campinas: Editora da Unicamp: 1999.
- ALVES, Francisco. Economia Solidária e Empreendedorismo: vertentes antagônicas ou parceiras na geração de trabalho e renda? Mimeo. 2009.
- ANTUNES, Ricardo. A Rebelião do Trabalho. O confronto operário no ABC paulista: as greves de 1978/80. Campinas: Editora da Unicamp: 1998.
- ANTUNES, Ricardo. Classe Operária, Sindicatos e Partidos no Brasil. São Paulo: Ensaio, 1998.
- ANTUNES, Ricardo. O Novo Sindicalismo no Brasil. Campinas: Pontes, 1995.
- BARBOSA, Mario dos Santos. Sindicalismo em Tempos de Crise: a experiência na Volkswagem do Brasil. Santo André: Alpharrabio: 2003.
- BLASS, Leila Maria da Silva. Novo Sindicalismo: Persistência e Descontinuidade. In: O Novo Sindicalismo: 20 anos depois. RODRIGUES, Jacob (org.). Petrópolis: Editora Vozes, 1999.
- BOITO, Armando Jr. A crise do sindicalismo. In: SANTANA, Marco Aurélio, RAMALHO, José Ricardo (orgs). Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.
- CAMARGO PEREIRA, Maria Cecília. Experiências Autogestionárias no Brasil e na Argentina. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Educação. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação, Campinas, 2007.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. A Década Neoliberal e a Crise dos Sindicatos no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2003.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. O Sindicalismo no Brasil: breve excursão sobre mudanças e permanências. In: Cadernos Adenauer, Ano III, nº 2, 2002.
- CASTEL, Robert. As metamorfoses da Questão Social. Petrópolis. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1998.
- DAL RI, Neusa Maria; VIEITEZ, Candido Giraldez. Trabalho Associado: cooperativas e empresas de autogestão. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.
- DAL RI, Neusa Maria (org.). Economia Solidária: o desafio da democratização das relações de trabalho. São Paulo: Arte & Ciência, 1999.

- DRUCK, Graça. Terceirização: (des)fordizando a fábrica. um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ESTEVES, Egeu Gomes. Sócio, Trabalhador, Pessoa: negociações de entendimentos na construção cotidiana da autogestão de uma cooperativa industrial. Dissertação de Mestrado. Instituto de Psicologia. Universidade de São Paulo: 2004.
- FARIA, José Henrique de. Gestão Participativa: relações de poder e de trabalho nas organizações. São Paulo: Atlas, 2009.
- FARIA, Maurício Sarda de. Se a coisa é por aí, que autogestão é essa? Um estudo da experiência “autogestionária” dos trabalhadores da Makerli calçados. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Administração. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1997.
- FRANÇA FILHO, Genauto. A economia popular e solidária no Brasil. In: FRANÇA FILHO (org.). Ação Pública e Economia Solidária: Uma perspectiva internacional. Porto Alegre, Editora da UFRGS: 2006.
- FRANÇA FILHO, Genauto Carvalho de; LAVILLE, Jean-Louis. Economia Solidária: uma abordagem internacional. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.
- GAIGER, Luiz Inácio. Sentidos e possibilidades da economia solidária hoje. In: KRAYCHETE, Gabriel (org.). Economia dos Setores Populares: entre a realidade e a utopia. Petrópolis: Vozes, 2000.
- GAIGER, Luiz Inácio. Sentidos e experiências da economia solidária no Brasil. Porto Alegre: Editora da UFRGS: 2004.
- GAIGER, Luiz Inácio. A Economia Solidária e o valor das relações sociais vinculantes. In: Revista Katálysis. Florianópolis: UFSC. 2008 (11).
- HOLYOAKE, George. Historia do los Pioneros de Rochdale. Buenos Aires, INTERCOOP, 1975.
- HOLZMANN, Lorena. Operários Sem Patrão: gestão cooperativa e dilemas da democracia. São Carlos: EdUFSCar, 2001.
- JUVENAL, Tais Linhares. Empresas Recuperadas por Trabalhadores em Autogestão: reflexões à luz do caso brasileiro. In: Revista do BNDES. Rio de Janeiro: 2006 (13).
- KREIN, José Dari. O Aprofundamento da Flexibilização das Relações de Trabalho no Brasil nos anos 90. Dissertação de Mestrado. Instituto de Economia. Universidade de Campinas, 2001.

- FRANÇA FILHO, Genauto. A economia popular e solidária no Brasil. In: FRANÇA FILHO (org.). Ação Pública e Economia Solidária: Uma perspectiva internacional. Porto Alegre, Editora da UFRGS: 2006.
- FRANÇA FILHO, Genauto Carvalho de; LAVILLE, Jean-Louis. Economia Solidária: uma abordagem internacional. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.
- LEITE, Márcia. A Economia Solidária e o Trabalho Associativo: teorias e realidades. In: Revista Brasileira de Ciências Sociais. São Paulo: ANPOCS, 2009 (24).
- LIMA, Jacob Carlos. Para além do novo sindicalismo: a crise do assalariamento e as experiências com trabalho associado. In: O Novo Sindicalismo: 20 anos depois. RODRIGUES, Jacob (org.). Petrópolis: Editora Vozes, 1999.
- LIMA, Jacob Carlos. As Artimanhas da Flexibilização. O trabalho terceirizado em cooperativas de produção. São Paulo: Editora Terceira Margem, 2002.
- LIMA, Jacob Carlos. O Trabalho Autogestionário em Cooperativas de produção: o paradigma revisitado. In: Revista Brasileira de Ciências Sociais. , ANPOCS, volume 19, São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004.
- LIMA, Jacob. Trabalho flexível e autogestão: estudo comparativo entre cooperativas de terceirização industrial. In LIMA, Jacob Carlos (org.) Trabalho flexível e trabalho associado. São Paulo: Anablume Editora, 2007.
- LIMA, Jacob. Trabalho Autogestionário e Cooperativas: um debate internacional. Mimeo. 2008.
- LORENTE, Raquel Duaibs Aguiar. Movimento Sindical e Fábricas Cooperativas: experiências no ABC paulista. Dissertação de Mestrado. Departamento de Sociologia. Universidade Federal de São Carlos, 2009.
- LUXEMBURGO, Rosa. Reforma Social ou Revolução. São Paulo: Global, 1986
- MAGALHÃES, Reginaldo Sales; TODESCHINI, Remígio. Sindicalismo e Economia Solidária: reflexões sobre o projeto da CUT. In: SINGER, Paul e SOUZA, André Ricardo (orgs). A Economia Solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Contexto, 2000.
- MARONI, Amnéris. A Estratégia da Recusa. São Paulo: Brasiliense, 1982
- MARTINS, Paulo Henrique; NUNES, Brasilmar Ferreira (orgs). A Nova Ordem Social: perspectivas da solidariedade contemporânea. Brasília: Paralelo 15, 2004.
- MARX, Karl. Cooperativismo e Socialismo. Coimbra: Centelha, 1979.

- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Manifesto do Partido Comunista. São Paulo: Martin Claret, 2004.
- MATTOSO, Jorge, POCHMANN, Márcio. Brasil: mudanças estruturais e o trabalho. Campinas: 1999 (mimeo).
- MOURIAUX, René. O sindicalismo dos países industrializados em fins dos anos 1970: efetivos, estruturas e estratégias. In: SANTANA, Marco Aurélio, RAMALHO, José Ricardo (orgs). Além da Fábricas: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.
- MOURIAUX, René. O sindicalismo dos países industrializados em fins dos anos 1970: efetivos, estruturas e estratégias. In: SANTANA, Marco Aurélio, RAMALHO, José Ricardo (orgs). Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.
- ODA, Nilson Tadashi. Gestão e Trabalho em Cooperativas de Produção: dilemas e alternativas à participação. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Engenharia de Produção. Universidade de São Paulo. Escola Politécnica. São Paulo, 2001.
- OLIVEIRA, Roberto Vêras. Sindicalismo e democracia no Brasil: atualizações de novo sindicalismo ao sindicalismo cidadão. Tese de Doutorado. Doutorado em Sociologia. Universidade de São Paulo. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. São Paulo: 2002.
- POLANYI, Karl. A grande transformação. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2000.
- POCHMANN, Márcio. O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Editora Contexto, 1999.
- POCHMANN, Márcio. Relações de Trabalho e padrões de organização sindical no Brasil. São Paulo: Editora Ltda, 2003.
- QUIJANO, Aníbal. Sistemas alternativos de produção? In SANTOS (org.) Produzir para Viver: os caminhos da produção não capitalista. São Paulo, Civilização Brasileira, 2002.
- RIQUE, Monica. Os Pioneiros de Rochdale e os Princípios do Cooperativismo. Mimeo.
- RODRIGUES, Iram Jácome. CUT: os militantes e a ideologia. Rio de Janeiro: Paz e Terra: 1990.

- RODRIGUES, Iram Jácome. Trabalhadores, Sindicalismo e Democracia: a trajetória da CUT. Tese de doutorado. Doutorado em Sociologia. Universidade de São Paulo. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. São Paulo, 1993.
- RODRIGUES, Iram Jácome (org.). O Novo Sindicalismo: vinte anos depois. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.
- SADER, Eder. Quando novos personagens entraram em cena: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo, 1970/80. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.
- SANTANA, Marco Aurélio. O sindicalismo brasileiro nos anos 1980/2000: do ressurgimento à reorientação. In: Cadernos Adenauer, Ano III, nº 2, 2002.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. A Crítica da Razão Indolente: contra o desperdício da experiência. São Paulo: Cortez, 2002.
- SANTOS, Boaventura. Produzir para Viver: os caminhos da produção não capitalista. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.
- SCHIOCHET, Valmor. Empresas Recuperadas no Brasil: um retrato a partir do Sistema Nacional de Informações em Economia Solidária. In: Revista de Economia Solidária. São Paulo: 2006 (2).
- SINGER, Paulo. Uma Utopia Militante: repensando o socialismo. Petrópolis: Vozes, 1998.
- SINGER, Paul; SOUZA, André Ricardo de. A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Contexto, 2000.
- SINGER, Paul. Introdução à Economia Solidária. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2002.
- TUMOLO, Paulo Sergio. Da contestação à conformação: a formação sindical da CUT e a reestruturação capitalista. Campinas: Editora da Unicamp, 2002.
- WEBB Sydney; WEBB, Beatriz. Co-operative Production and Profit Sharing. In: Special Supplement to the New Statesment 2(45). 1914.
- ZARPELON, Sandra Regina. ONGs, Movimento Sindical e o Novo Socialismo Utópico. *Idéias*, Revista do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Ano 9 (1). Unicamp, 2002.

Outras Fontes:

CUT. Resoluções do 2º Congresso Nacional da CUT, de 31 de julho a 03 de agosto de 1986. Disponível em www.cut.org.br.

CUT. Resoluções do 3º Congresso Nacional da CUT, de 07 a 11 de setembro de 1988. Disponível em www.cut.org.br.

CUT. Resoluções do 4º Congresso Nacional da CUT, de 04 a 08 de setembro de 1991. Disponível em www.cut.org.br.

CUT. Resoluções do 5º Congresso Nacional da CUT, de 19 a 22 de maio de 1994. Disponível em www.cut.org.br.

CUT. Resoluções do 7º Congresso Nacional da CUT, de 15 a 19 de agosto de 2000. Disponível em www.cut.org.br.

<http://www.mte.gov.br/ecosolidaria/sies.asp>.

<http://www.unisolbrasil.org.br/conteudos/projetos/nacionais.wt>.

<http://rotary-salto.net/pages/salto-historia.htm>

<http://www.metal26.com.br/artigo2.htm>

<http://www.uniforja.com.br>

Anexo

ROTEIRO DE ENTREVISTA - QUESTIONÁRIO COM TRABALHADORES.

(Fábricas Recuperadas)

Duração da entrevista:

Fábrica Recuperada: _____ Ramo de atividade: _____

Cidade: _____ Estado: _____ Início: _____ Término: _____

Data: _____ Entrevistador : _____

Nome do trabalhador:

Função (o que faz):

Setor:

I- PERFIL DO ENTREVISTADO

1. Sexo: (1) Masculino (2) Feminino

2. Qual a sua idade?

3. Qual o seu estado civil?

(1) Solteiro (a) (3) Separado(a) /divorciado (a) (5) Vive junto

(2) Casado(a) (4) Viúvo(a) (6) Outros _____

4. Você tem filhos? Quantos?

(1) Nenhum (2) Um (3) Dois

(4) Três (5) Quatro (6) Cinco ou mais

5. Até que série você estudou na escola?

(1) Sem instrução (4) 1º grau completo (7) Superior incompleto

(2) Alfabetizado (5) 2º grau incompleto (8) Superior completo

(3) 1º grau incompleto (6) 2º grau completo (9) Pós-graduação

6. Você ocupa algum cargo de direção na fábrica? (1) Sim (2) Não (pule para 7)

6.1. Se sim, qual?

II- SITUAÇÃO FAMILIAR E MORADIA

7. Onde você nasceu? Município: 7.1. Estado:

8. Em que cidade você mora atualmente?

8.1. Há quanto tempo você mora nesta cidade?

9. Você mora: (1) No local de trabalho (2) Próximo ao local de trabalho (3) Longe

10. Qual o seu tipo de moradia? (ler alternativas – resposta única)

(1) Casa própria – em terreno próprio (2) Casa própria – em terreno de pais/parentes

(3) Alugada (4) Emprestada

(5) Outra (especificar) _____

11. Quantas pessoas moram na sua casa?

12. Quantas pessoas contribuem com a renda familiar?

13. Qual sua renda familiar mensal?

14. Neste último ano, em média, qual sua renda mensal?

15. Possui atualmente outro trabalho remunerado? (1) Sim (2) Não (pule para 17)

16. Se sim, no seu outro trabalho você é: (ler as alternativas – resposta única)

(1) Empregador (2) Funcionário Público (3) Empregado com carteira assinada

(4) Empregado com carteira assinada (5) Trabalha por conta própria / autônomo

(6) Outro? Qual? _____

III- EXPERIÊNCIAS ANTERIORES DE TRABALHO

17. O que fazia antes de trabalhar na fábrica? _____

17.1. Qual era o vínculo trabalhista nesta função anterior? (ler alternativas – resposta única)

(1) Empregador (2) Funcionário Público (3) Empregado sem carteira assinada

(4) Empregado com carteira assinada (pule para a 18.1) (5) Trabalha por conta própria / autônomo

(6) Outro? Qual? _____

18. Você já teve carteira assinada? (1) Sim (2) Não (pule para 19)

18.1. Se sim, por quanto tempo?

IV- PARTICIPAÇÃO NA FABRICA RECUPERADA

19. Como você soube da fábrica recuperada?

20. Por que você decidiu trabalhar na fábrica?

21. Para você o que é uma fábrica recuperada?

22. Você vê alguma vantagem em trabalhar numa fábrica recuperada?

23. Você trabalhava nesta fábrica, antes de ela se tornar uma fábrica recuperada?

(1) Sim (2) Não (pule para 24) (3) NS/NR (pule para 24)

23.1. Se sim, quanto tempo? _____

24. Há quanto tempo você trabalha nesta fábrica recuperada?

25. Você já fez parte de outra cooperativa ou fábrica recuperada?

(1) Sim (2) Não – pule para a 26 (3) NS/NR (pule para 26)

25.1 Se sim, porque saiu? _____

26. O que você acha da entrada de novos sócios na fábrica?

26.1. Por quê?

27. Em comparação com a empresa anterior: (ler alternativas)

	Melhor	Igual	Pior	NS/NR
1. Participação nas decisões sobre a gestão do empreendimento	(1)	(2)	(3)	(4)
2. Participação nas decisões sobre a organização do trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)
3. Direito de tomar decisões	(1)	(2)	(3)	(4)
4. Carga de trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)
5. Retirada (Ganho R\$)	(1)	(2)	(3)	(4)
6. Stress	(1)	(2)	(3)	(4)
7. Satisfação	(1)	(2)	(3)	(4)
8. Segurança/estabilidade no trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)
9. Perspectivas profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)
10. Empenho e compromisso com o trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)

28– A forma de produzir se alterou depois que o empreendimento tornou-se uma fábrica recuperada?

(1) Sim (2) Não (pule para 30) (3) NS/NR (pule para 30)

28.1 – Se sim, quais destas mudanças você percebeu: (ler alternativas)

	Sim	Não	NS/NR
1. Todos agora fazem tudo e são responsáveis por tudo	(1)	(2)	(3)
2. Foram adotadas novas formas de organização (trabalho por equipe, por exemplo)	(1)	(2)	(3)

3. Foram compradas novas máquinas e/ou adotado processos mais modernos em termos de tecnologia	(1)	(2)	(3)
4. Não existe mais chefe	(1)	(2)	(3)
5. Todas as mudanças são discutidas	(1)	(2)	(3)

(6) Outras? Quais? _____

29 – (99) Não se aplica

30. O relacionamento dos trabalhadores se alterou em relação a quando era uma empresa?

(1) Sim (2) Não (pule para 31) (3) NS/NR (pule para 31)

30.1. Se sim, como se alterou? _____

31. Se você tivesse uma proposta para ser um(a) empregado(a) com carteira assinada, ganhando o mesmo que ganha hoje, deixaria a fábrica? (1) Sim (2) Não (3) NS/NR (pule para 32)

31.1. Por quê?

SOMENTE PARA FÁBRICAS RECUPERADAS QUE CONTRATAM FUNCIONÁRIOS NÃO SÓCIOS Caso contrário pular para 33

32. O que você acha da fábrica contratar funcionários não sócios ? _____

32.1. Por que?

V- ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

33. Quem decide o seu horário de trabalho?

(1) Você mesmo (2) Seus colegas de trabalho (3) Seu supervisor

(4) Outros (5) Decidem em conjunto (todos) (6) NS/NR

34. Quantas horas você trabalha por dia na fábrica?_

35. Quantos dias na semana você trabalha na fábrica?

36. Qual é o seu horário de trabalho habitual?

36.1. Qual seu horário de almoço? _____

37. O seu horário de trabalho é fixo? (1) Sim (pule para 38) (2) Não

37.1. Se não, seu horário de trabalho pode variar em função de: (ler alternativas – resposta única)

(1) Suas necessidades (2) As necessidades da produção (3) Uma decisão coletiva (4) NS/NR

38. Você trabalha aos finais de semana? (1) Sim (2) Não (pule para 39)

38.1. Se sim, quando? _____

39. Você leva trabalho da fábrica para casa? (1) Sim (2) Não (pule para 40)

39.1. Se sim quando? _____

40. Quem controla o serviço e a disciplina na fábrica? (resposta única)

- (1) Você mesmo (2) Os colegas de trabalho (3) O seu superior (4) Assembléia
(5) NS/NR (6) Outros: _____

41. Você acha que existe algum problema de disciplina nesta fábrica recuperada?

- (1) Sim (2) Não (pule para 42) (3) NS/NR (pule para 42)

41.1. Se sim, qual? _____

42. Você conhece as etapas da linha de produção ou do processo de trabalho? (ler alternativas – resposta única)

- (1) Sim, conheço todas as etapas (2) Não, só conheço minha função
(3) algumas etapas, apenas (4) NS/NR

43. Quais dos benefícios abaixo, esta fabrica recuperada fornece aos sócios?

Benefícios	Sim	Não	Às vezes	NS/NR
1. Férias	(1)	(2)	(3)	(4)
2. Licença Gestante	(1)	(2)	(3)	(4)
3. 13º Salário	(1)	(2)	(3)	(4)

(5) Outros? Quais? _____

44. A fábrica possui algum fundo que os sócios têm direito a retirar quando decidem sair do empreendimento? (1) Sim (2) Não (3) NS/NR

45. O que acontece com o trabalhador/(a) quando falta na fábrica?

46. O que acontece com o trabalhador/(a) quando tira licença saúde ou gestante na fábrica

VI- CONDIÇÕES DE TRABALHO

47. Como você descreveria suas condições de trabalho? (ambiente de trabalho, atividades, etc) (ler alternativas – resposta única)

- (1) Boas. (2) Regulares (3) Ruins. (4) NS/NR (pule para 48)

47.1. Por quê? _____

48. Você já teve algum problema de saúde por causa do seu trabalho aqui na fabrica recuperada?
(1) Sim (2) Não (pule para 49) (3) NS/NR (pule para 49)

48.1. Se sim, quais? _____

49. Você usa aparelhos de proteção, sugeridos pela segurança do trabalho?

- (1) Sim (2) Não (3) As vezes

VII- RELAÇÕES DE TRABALHO

Caso haja homens e mulheres trabalhando juntos, senão pule para 51.

50. Como é seu relacionamento com seus colegas de trabalho homens e mulheres? (ler alternativas-resposta única)

- (1) Igual (2) Melhor com as mulheres (3) Melhor com os homens (3) NS/NR (pule para 51)

50.1. Por quê? _____

51. Como é seu relacionamento com as chefias (supervisores/diretores da fábrica)? (ler alternativas-resposta única)

- (1) Bom (2) Regular (3) Ruim (4) NS/NR

52. Quando você tem algum problema no trabalho, resolve com: (ler alternativas – resposta única)

- (1) O presidente/a diretoria da fábrica (2) Com o supervisor da fábrica
(3) Com os colegas (4) NS/NR (5) Outro? _____

53. Na gestão da fábrica recuperada você participa: (ler alternativas)

	Sim	Não	Não Existe	NS/NR
1. Assembléias	(1)	(2)	(3)	(4)
2. Diretoria	(1)	(2)	(3)	(4)
3. Conselho de Administração	(1)	(2)	(3)	(4)
4. Conselho fiscal	(1)	(2)	(3)	(4)

(5) Outros? Quais? _____

54. Qual sua opinião sobre as diferenças de retirada (ganho R\$) na fábrica? (ler alternativas – resposta única)

- (1) Justas (2) Mais ou menos justas (3) Injustas
(4) Todos ganham igual / Não há diferença (pule para 55) (5) NS/NR (pule para 55)

54.1. Por quê?

55. Gostaria de saber se os membros da diretoria da fabrica recuperada: (ler alternativas)

	Sim	Não	Às vezes	NS/NR
1. Prestam contas	(1)	(2)	(3)	(4)
2. Trocam idéias com os trabalhadores	(1)	(2)	(3)	(4)
3. Realizam reuniões freqüentes com os trabalhadores	(1)	(2)	(3)	(4)
4. Atendem às reivindicações	(1)	(2)	(3)	(4)
5. Transmitem as informações de maneira satisfatória	(1)	(2)	(3)	(4)

56. Quais os problemas que você identifica na gestão da fábrica recuperada

IX- REIVINDICAÇÕES E GREVE

57. Já ocorreu algum movimento reivindicativo ou greve na fábrica recuperada?

(1) Sim

(2) Não (pule para 58)

(3) NS/NR (pule para 58)

57.1. Se sim, você participou? (explorar o máximo possível: motivo, duração, participação)

X- RELAÇÕES COM A COMUNIDADE

58. Você participa com seus colegas de trabalho de alguma atividade fora da fábrica? (por ex: igreja, sindicato, associação de bairro, algum movimento social, etc) (1) Sim (2) Não (pule para 59)

58.1. Se sim, qual ? _____

59. Na sua casa como é dividido o serviço doméstico?

60. Você gostaria de falar mais alguma coisa sobre seu trabalho?