

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

MOVIMENTO SINDICAL E FÁBRICAS COOPERATIVAS: EXPERIÊNCIAS NO
ABC PAULISTA

Raquel Duaibs Aguiar Lorente

SÃO CARLOS

2009

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

MOVIMENTO SINDICAL E FÁBRICAS COOPERATIVAS: EXPERIÊNCIAS NO
ABC PAULISTA

Raquel Duaibs Aguiar Lorente

**Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos,
como requisito parcial para a obtenção do título de
Mestre em Sociologia.**

Orientador: Prof. Dr. Jacob Carlos Lima.

SÃO CARLOS

2009

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da
Biblioteca Comunitária da UFSCar**

L868ms

Lorente, Raquel Duaibs Aguiar.

Movimento sindical e fábricas cooperativas : experiências no ABC paulista / Raquel Duaibs Aguiar Lorente. -- São Carlos : UFSCar, 2010.

145 f.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal de São Carlos, 2009.

1. Sindicatos e sindicalismo. 2. Cooperativas. 3. Trabalhadores. 4. ABC Paulista. I. Título.

CDD: 331.881 (20ª)



Universidade Federal de São Carlos
Centro de Educação e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

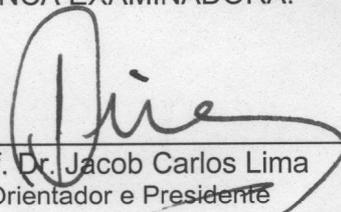
Rodovia Washington Luís, Km 235 – Cx. Postal 676 13565-905 São Carlos - SP
Fone/Fax: (16) 3351.8673 www.ppgs.ufscar.br Endereço eletrônico: ppgs@ufscar.br

Raquel Duaibs Aguiar Lorente

Dissertação de Mestrado em Sociologia apresentada à Universidade Federal de São Carlos, no dia 20 de agosto de 2009 às 10h00min, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Aprovado em 20 de agosto de 2009

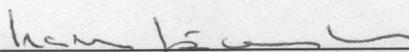
BANCA EXAMINADORA:



Prof. Dr. Jacob Carlos Lima
Orientador e Presidente



Prof. Dr. Farid Eid
Universidade Federal de São Carlos



Prof. Dr. Iram Jácome Rodrigues
Universidade de São Paulo

Para uso da CPG

Homologado na 13.ª Reunião da CPG-
Sociologia, realizada em 15/12/2009



Profa. Dra. Maria da Gloria Bonelli
Coordenadora "pró-tempore" do PPGS



*À Celia e Daniel, minha amada família que
fez o possível e o impossível para que este
projeto se concretizasse.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Prof^o. Dr. Jacob Carlos Lima por todo o aprendizado que me proporcionou, pelas palavras certas nos momentos certos, por toda a paciência e compreensão e, principalmente, por ter acreditado na concretização deste trabalho.

À CAPES, que subsidiou parte importante desta pesquisa.

A todos os trabalhadores da Fris-Moldu-Car, da Uniferco, do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e da UNISOL Brasil, e especialmente a Tarcísio Secoli, Zé Paulo, Edison, Silvio e Raquel, que foram imprescindíveis para a finalização deste trabalho.

Ao Prof^o. Dr. Iram Jácome Rodrigues pelos ensinamentos, pelas palavras amigas e também pela participação nas bancas de qualificação e examinadora.

Ao Prof^o. Dr. Farid Eid pela participação e contribuições na banca de qualificação e banca examinadora.

À Universidade Federal de São Carlos e ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia, que me proporcionaram a entrada em um novo mundo repleto de conhecimentos.

Ao grupo de pesquisa “Trabalho e Mobilidade Social”, em especial à Fernanda Cockel e Daniel Peticarrari.

À Larissa de Oliveira Bertolo, minha grande amiga que sempre esteve ao meu lado e que muito me incentivou no decorrer deste projeto.

À Ana Paula Carletto Mondadore, que também sempre esteve presente me encaminhando e auxiliando nos momentos mais difíceis desta dissertação.

À querida Adriana Capuano, que também esteve por perto em todo o tempo me passando segurança e me incentivando no decorrer desta jornada.

Aos companheiros de mestrado Maria Natália, Fernando e Thais, amigos de alegrias e desesperos.

À Patrícia Pereira Leutério, minha inestimável amiga, responsável pelos risos e descontrações nos momentos de pausa da pesquisa.

À minha mãe Celia e meu irmão Daniel, por estarem sempre por perto, pacientemente colaborando e amenizando minhas neuras e ansiedades.

À minha família, que de alguma forma sempre esteve presente nos momentos mais importantes de minha vida.

SUMÁRIO

RESUMO _____	i
ABSTRACT _____	ii
LISTA DE SIGLAS _____	iii
INTRODUÇÃO _____	1
CAPÍTULO 1 – A REGIÃO DO ABC PAULISTA E O SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO BERNARDO E DIADEMA _____	9
1.1 – O Sindicato dos Metalúrgicos nos anos 70/80: a luta por direitos sociais e trabalhistas _____	10
1.2 – As campanhas de reajuste salarial _____	13
1.3 – O silêncio é quebrado: o ano de 1978 _____	18
1.4 – A luta continua: o ano de 1979 _____	22
1.5 – 41 dias de resistência: o ano de 1980 _____	26
CAPÍTULO 2 – REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E O SINDICATO NOS ANOS 90: DO ESTÁDIO PARA AS POLÍTICAS PÚBLICAS _____	30
2.1 – Crise e reestruturação _____	30
2.2 – A reestruturação e seu impacto no sindicalismo _____	35
2.3 – O sindicato nas políticas públicas do Grande ABC _____	38
2.3 – As políticas desenvolvidas para os metalúrgicos do ABC _____	44
CAPÍTULO 3 – AS COOPERATIVAS COMO ALTERNATIVA AO DESEMPREGO _____	48
3.1 – Os primeiros passos das empresas autogestionárias no Brasil _____	50
3.2 – Cooperativas e sindicatos: uma relação polêmica _____	52
3.3 – A CUT e o cooperativismo _____	56
3.4 – O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e as cooperativas _____	60
3.5 – A Unisol _____	64
3.6 – Sobre o 4º Congresso _____	69

CAPÍTULO 4 – EMPRESAS EM SITUAÇÃO FALIMENTAR: DUAS EXPERIÊNCIAS	73
4.1 – O processo inicial de uma empresa recuperada	76
4.2 – A Fris-Moldu-Car	80
4.3 – A Uniferco	85
4.3.1 – A motivação de trabalhar na cooperativa	89
CAPÍTULO 5 – O SIGNIFICADO DO SINDICATO NA FORMAÇÃO DE COOPERATIVAS	93
5.1 – O papel do sindicato na Fris-Moldu-Car nas palavras dos trabalhadores	93
5.2 – O papel do sindicato na Uniferco nas palavras dos trabalhadores	97
5.3 – A contribuição do sindicato para as cooperativas	104
5.4 – O Sindicato, a Fris-Moldu-Car e a Uniferco	110
CONCLUSÃO	117
BIBLIOGRAFIA	123
ANEXO	130

RESUMO

Esta dissertação tem por objetivo principal analisar a incorporação de cooperativas de produção industrial pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, a partir da década de 1990, como forma de atenuação do desemprego. O sindicato passou a apoiar o cooperativismo, focando-se em empresas em crise e em estado falimentar. Ao aderirem às cooperativas, os trabalhadores deixam a condição de assalariados e passam a ser cooperados, situação dúbia entre a condição operária e a de proprietários. Ao apoiar os cooperados, o sindicato avançou no sentido de não mais se limitar a representar apenas àqueles que eram assalariados, ampliando sua área de atuação.

Para entender as dubiedades e contradições da condição dos cooperados e da atuação sindical, foram analisadas duas experiências: a primeira, de funcionários de uma metalúrgica em estado falimentar que estão há mais de dois anos negociando judicialmente o pagamento de seus salários e direitos trabalhistas. Neste caso, a proposta de cooperativa feita pelo sindicato não se efetivou. A segunda, uma cooperativa já estabelecida e que funciona há mais de cinco anos. O empreendimento surgiu com o apoio do sindicato após a empresa ter entrado em processo de falência. Com o auxílio jurídico e administrativo do sindicato, os trabalhadores conseguiram se organizar para reerguer a empresa sob o regime de autogestão.

Em ambas discute-se a opção de formação da cooperativa pelos trabalhadores e pelos sindicatos, destacando-se os paradoxos e especificidades presentes nessa opção.

Palavras-chave: Sindicatos, Cooperativas, Trabalhadores, ABC Paulista.

ABSTRACT

This thesis analyzes the incorporation, beginning in the 1990s, of industrial cooperatives by the *Sindicato dos Metalúrgicos do ABC* (ABC Metalworkers' Union) as a strategy for combating unemployment. The union has gone on to support the cooperatives, and is focusing on companies in crisis and bankruptcy. Once these cooperatives are established, labor is no longer salaried, and once they have become members of a cooperative, workers find themselves in an ambiguous category somewhere between workers and owners. By supporting the cooperative workers, the union develops the attitude that it is no longer limited to representing salaried workers, broadening its sphere of activity.

In order to understand the uncertainties and contradictions of the worker cooperatives and union action, two experiences were analyzed: firstly, metalworkers from a company that's going bankruptcy, which has been negotiating for the payment of their salaries and labor rights in court; in this case the proposed metalworkers' cooperative was never realized. Secondly, a cooperative already established that has been functioning for more than five years. The undertaking began with the help of the union after the business went into bankruptcy. With the legal and administrative help of the union, the workers were able to organize in order to revive the business through a regime of self-management.

In both cases the option of the workers and the unions forming of a cooperative is discussed, outlining the particularities and paradoxes presented by this option.

Key words: Unions, Cooperatives, Workers, ABC Paulista.

LISTA DE SIGLAS

ADS – Agência de Desenvolvimento Solidário

ANTEAG – Associação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão e Participação Acionária

BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CoopSind – Cooperativa Habitacional do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

CredABC – Cooperativa de Crédito dos Metalúrgicos do ABC

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

DRT – Delegacia Regional do Trabalho

FGV – Fundação Getúlio Vargas

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

FIPE – Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor

ITCP – Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

IR – Imposto de Renda

MOVA – Movimento de Alfabetização de Jovens e Adultos

ONG – Organização Não Governamental

PDV – Plano de Demissão Voluntária

PIB – Produto Interno Bruto

PLR – Participação nos Lucros e Resultados

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SINFAVEA – Sindicato Nacional das Indústrias de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares

SMABC – Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

INTRODUÇÃO

O ABC Paulista destaca-se por sua forte industrialização focada no setor automotivo e de autopeças, que se iniciou na década de 1950, e pela ação sindical, que chegou ao ápice com as greves metalúrgicas no período de 1978 a 1980, marcando um novo momento do sindicalismo brasileiro. Grandes indústrias automotivas como Ford, GM, Land Rover, Mercedes-Benz, Scania, Toyota e Volkswagen contemplam o parque industrial da região, juntamente com empresas de autopeças (entre elas Arteb, Cofap, Dana, Nakata, Mahle Metal Leve, Sachs e TRW) com 132,2 mil postos de trabalho¹ no setor metalúrgico (CAMARGO, 2003; ODA, 2007).

Com o crescimento constante do desemprego a partir de 1989, decorrente de fatores como o fechamento/falência de indústrias, deslocamento de plantas produtivas para outras localidades do país, reestruturação da produção e do trabalho, enxugamento das grandes empresas, desverticalização da produção, abertura comercial, privatizações, redução da mão-de-obra na indústria, expansão do setor de serviços e novo perfil dos postos de trabalho (ODA, 2000; CAMARGO, 2003; RODRIGUES e RAMALHO, 2007) - situação que resultou na redução de 54%² no número de empregos formais³ no setor -, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC procurou alternativas para minimizar os efeitos do desemprego a partir de novas propostas de (re)organização do trabalho.

A atuação deste sindicato na luta por melhores condições de salário e de trabalho ficou conhecida como “novo sindicalismo” e antecede o início do processo de reestruturação produtiva, iniciado no Brasil em meados da década de 1980. O novo sindicalismo desponta a partir da metade da década de 1970, destacando-se as

¹ Dados extraídos do Jornal *O Estado de São Paulo*, caderno Economia, acessado em 12 de abril de 2008: < http://www.estadao.com.br/economia/not_eco155642,0.htm>.

² *Idem*.

³ Entendemos o trabalho formal como sendo todo trabalho assalariado estabelecido e regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para compreender mais sobre os regimentos da CLT, ver CAMARGO, José M. (1996).

reivindicações salariais de 1978. As novidades desse movimento pontuaram as negociações realizadas diretamente com os empresários (sem a intervenção estatal) e a cobrança por parte do sindicato de uma maior participação da base, responsabilizando-a pelos resultados conquistados pela entidade, conforme aponta Gonçalves:

O sindicalismo plasmado no final da década de setenta passou à história como “novo sindicalismo”. Mereceu o título por ter sabido aproveitar a oportunidade que o momento histórico lhe oferecia e por ter apresentado duas características essenciais que constituíam, no quadro brasileiro, novidades: a exigência de negociações diretas com os patrões (e lembre-se: *nas empresas*, inicialmente) e a atitude de responsabilização da base, isto é, dos trabalhadores, em relação às possibilidades e aos rumos dos movimentos (GONÇALVES, 1994:271 – grifos do autor).

Para Galvão (1996), a inovação do novo sindicalismo estava no fato de que os metalúrgicos do ABC tinham iniciado na década de 70 um conjunto de negociações coletivas, que se distinguiam da antiga prática de acordos descentralizados. A autora afirma que a união das forças dos trabalhadores nas negociações coletivas fortaleceu a ação sindical:

Apesar do recurso às greves por empresa fazer parte das atividades de qualquer sindicato, sendo utilizado por sindicalistas de diferentes orientações político-ideológicas, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema se caracterizou justamente por promover greves gerais da categoria, como havia feito em 1979 e 1980. Ou seja, o grande diferencial do “novo sindicalismo” era uma postura crítica em relação às negociações fragmentadas e a prioridade às negociações conjuntas, que tivessem um alcance o mais amplo possível. Essa atitude unificadora se baseava na concepção de que a aglutinação de forças, de uma só categoria ou até mesmo de um grupo de categorias, fortalecia a ação sindical, como as experiências do final da década haviam demonstrado (GALVÃO, 1996:35).

No início da década de 1990, fez-se necessária mais uma renovação da atuação sindical frente ao novo contexto econômico e político, decorrente da crise econômica que afetava o país na época, e do processo de reestruturação do parque industrial

instalado no ABC. Esta reestruturação resultou em mudanças expressivas nas formas de organização da produção e na adoção de novas tecnologias com redução dos índices de emprego, obrigando a região a adequar-se a uma nova realidade. O fechamento de fábricas e a transferência de algumas delas para outras regiões do país (onde a mão-de-obra é mais barata e os sindicatos não são tão ativos) agravou ainda mais o desemprego, que já começava a preocupar o poder público e os sindicatos da região.

A crise causada pela reestruturação industrial exigiu mudanças nas formas de atuação do sindicato, que teve de se ajustar às novas regras impostas pelo mercado, advindas da internacionalização da economia. Desta forma, o sindicato passa a reformular as estratégias de ação, a sua abordagem e objetivos. Seu foco agora está na manutenção dos empregos, na criação de novos postos de trabalho e na tentativa de minimizar os altos índices de desemprego. De acordo com Lima,

a redução dos contingentes de trabalhadores envolvidos na produção colocou em xeque as tradicionais formas de organização desses trabalhadores, afetando diretamente o movimento operário e sindical, com mudanças nas formas de luta operária. Mais que as lutas por melhores condições de vida e trabalho e mesmo por uma sociedade mais justa, o movimento sindical passou a ter uma posição mais defensiva na luta pela manutenção dos postos de trabalho. Sem dúvida, permanecem diferenças nessas lutas conforme o setor envolvido e seu poder de barganha, mas podemos afirmar sobre a prevalência de uma tendência geral de enfraquecimento, num momento, talvez, de mudanças das estratégias de luta (LIMA, 2006:61).

Muito além das tentativas de acordo por meio de comissões de fábrica, o SMABC⁴ ampliou seus horizontes e começou a atuar em dimensões mais expansivas, focalizando o local/regional e o nacional/global. As negociações passaram também a serem realizadas diretamente com as sedes internacionais das empresas (CAMARGO,

⁴ No decorrer desta pesquisa podemos referir-nos ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC como SMABC ou apenas sindicato. Nos momentos em que houver discussões sobre a entidade no período anterior a 1993, ele também poderá ser denominado como Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema.

2003; LIMA, 2006) e a temática do regionalismo ganhou maior importância. Ao invés de centrar-se apenas em discussões sobre condições de trabalho e reajustes salariais, a questão do desenvolvimento regional propunha a criação de empregos e melhores condições de vida para os trabalhadores da região, investindo no debate sobre questões como saúde, educação, cidadania, meio-ambiente e turismo. Para conseguir atuar em áreas tão diversas – mas que se complementam – a estratégia do sindicato foi realizar alianças com a sociedade civil, com o poder público e até com empresas privadas.

Rodrigues (2006) destacou a importância destas alianças para se obter respostas eficazes no desenvolvimento regional:

[...] esta ação sindical para defender seus interesses tem de estar cada vez mais sintonizada com os interesses da sociedade civil no âmbito regional e, em alguma medida, fazendo uma síntese na relação entre sociedade civil, mercado e classe para conseguir dar eficácia à sua atuação. Esta seria uma das explicações para a nova fase voltada ao desenvolvimento local e regional do sindicalismo-ABC. (RODRIGUES, 2006:92)

Sem perder de vista os conflitos que constituem as relações entre capital/trabalho, o sindicato assume a postura de tentar renovar as prioridades da região, incentivando diversos setores que escapam ao trabalho metalúrgico, mas que em conjunto, acabam por contemplar a maioria das necessidades dos trabalhadores. A dinâmica de articulação do sindicato deixa de ser o confronto direto com as empresas e passa a ser a condução de negociações, tanto com o setor privado, quanto com o setor público.

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC não foi o único que adotou esta nova concepção adequada ao sindicalismo que prioriza negociações; outros sindicatos do ABC ligados à Central Única dos Trabalhadores (CUT) aderiram a estas mesmas concepções, como o sindicato dos bancários e o dos químicos.

Entre as atividades desenvolvidas a partir dessas mudanças, destacam-se a criação da Câmara Setorial Automotiva em 1991, do Fórum da Cidadania em 1994, da Câmara Regional do ABC em 1997, e, em 1999, da Agência de Desenvolvimento do Grande ABC. Com o agravamento da crise econômica e a conseqüente falência/mudanças de empresas da região, o SMABC procurou alternativas ao fechamento de fábricas e ao desemprego industrial. Foi a partir desta reflexão e da experiência com a empresa Conforja – que foi reorganizada como cooperativa autogestionária – que o sindicato decidiu apoiar a formação de cooperativas de produção como uma alternativa viável ao desemprego na região.

Esta pesquisa buscou analisar a atuação do SMABC no estímulo à formação de cooperativas de produção industrial⁵, a partir dos anos 90, como forma de atenuação do desemprego. O sindicato anteviu na autogestão e nas cooperativas de produção uma solução possível para recuperar parte das empresas em crise (administrativa e econômica) e em situação falimentar e, desta forma, tentar garantir a permanência dessas empresas na região e assegurar a manutenção de postos de trabalho dos metalúrgicos do ABC. Ao aderirem às cooperativas, os trabalhadores deixam a condição de assalariados e passam a ser trabalhadores cooperados, situação dúbia entre a condição operária e a de proprietários. Ao apoiar os trabalhadores cooperativados, o sindicato avançou no sentido de não mais se limitar a representar apenas os trabalhadores assalariados, ampliando sua área de representação.

Para isso, buscamos recuperar historicamente o contexto em que o sindicato decidiu apoiar a organização dos trabalhadores em cooperativas e a criação da Unisol Brasil, assim como analisar duas experiências: a primeira, de trabalhadores assessorados

⁵ Embora alguns autores utilizem o termo “cooperativas de trabalho” para se referir tanto as cooperativas de trabalho quanto as cooperativas de produção, Lima (2002), aponta que há uma distinção entre os dois termos: “As cooperativas de trabalho reúnem diversos tipos de profissionais que prestam serviços a terceiros, como médicos, motoristas de táxi, eletricitas etc. As cooperativas de produção industrial envolvem produção de bens em todas as etapas: técnicas, administrativas e funcionais” (LIMA, 2002:37).

pelo sindicato que estão há mais de dois anos negociando judicialmente o pagamento de seus salários e direitos trabalhistas. Neste caso, a proposta de cooperativa não se efetivou. A segunda, uma cooperativa já estabelecida e que funciona há mais de cinco anos. O empreendimento surgiu com o apoio do sindicato após a empresa entrar em processo de falência. Com o auxílio jurídico e administrativo do sindicato, os trabalhadores conseguiram se organizar para reerguer a empresa sob o regime de autogestão.

A metodologia utilizada constou de entrevistas formais semi-estruturadas com dirigentes sindicais, trabalhadores de cooperativas que foram auxiliados pelo sindicato e trabalhadores assalariados que tentaram formar uma cooperativa. Foram realizadas duas entrevistas com um técnico da Unisol Brasil, em diferentes momentos da pesquisa; onze entrevistas com trabalhadores da indústria metalúrgica Fris-Moldu-Car, por estarem vinculados a um projeto de criação de uma cooperativa; quatro entrevistas com trabalhadores da metalúrgica Uniferco e duas entrevistas com representantes sindicais. Para esta etapa da pesquisa foi elaborado um roteiro de entrevista que contou com os seguintes tópicos norteadores:

- 1- O histórico da empresa falimentar segundo a percepção dos funcionários;
- 2- O apoio do sindicato aos trabalhadores em greve;
- 3- O apoio da Unisol Brasil aos trabalhadores em greve;
- 4- O futuro desses trabalhadores no período pós-greve;
- 5- A contribuição do sindicato no auxílio ao cooperativismo para os trabalhadores.

Também foram analisados artigos e notícias veiculados em periódicos, revistas e jornais, além da publicação do sindicato, a *Tribuna Metalúrgica*. Foram selecionadas diversas matérias que tivessem como palavra-chave “Cooperativas no ABC” e, especificamente no jornal *Tribuna Metalúrgica*, foram escolhidas todas as reportagens

que constassem as palavras-chave “Fris-Moldu-Car” e “Uniferco”. Além disso, foram coletadas informações por meio de análise documental de documentos oficiais do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, como os cadernos de resoluções de congressos.

O estudo contou ainda com visitas à Fábrica da Fris-Moldu-Car e da Uniferco, à Unisol Brasil e ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, onde foi possível observar a rotina dos funcionários da Fris-Moldu-Car, que passavam na época por um período de greve e acampamento na porta da fábrica, e a rotina de trabalho dos cooperados e funcionários da Uniferco. Nas diversas visitas ao sindicato, conversamos com trabalhadores de diferentes metalúrgicas, com sindicalistas e com trabalhadores do sindicato, fator que contribuiu para a ambientação e familiarização com o objeto de pesquisa.

Esta dissertação está estruturada em cinco capítulos. O primeiro discute a ascensão dos metalúrgicos no cenário nacional a partir das campanhas de revisão salarial e das greves entre 1978 e 1980, período em que ainda vigorava a ditadura militar. O segundo capítulo mostra as reações do sindicato frente à crise econômica do início da década de 90, e ao processo de reestruturação produtiva que resulta em uma aliança com a sociedade civil para propor alternativas aos impactos econômicos e sociais causados pela reestruturação, que também influenciou no declínio da região. No terceiro capítulo, apresenta-se um debate sobre a introdução e a formação dos conceitos de cooperativismo no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, assim como os devidos encaminhamentos no decorrer de mais de uma década dos primórdios desta experiência.

O quarto capítulo é dedicado à discussão sobre empresas em estado falimentar que são recuperadas por trabalhadores. Neste capítulo há também uma análise do estudo de caso de duas indústrias metalúrgicas que estão localizadas no ABC – uma no município de São Bernardo do Campo e a outra na cidade de Diadema – e que passaram

por este processo. Os funcionários destas empresas receberam apoio e incentivo do sindicato para formalizar uma cooperativa que pudesse dar continuidade aos trabalhos destas metalúrgicas que se encontravam em vias de falência. Uma das fábricas, com uma história mais recente, não conseguiu que seus funcionários formassem a cooperativa, apesar do apoio do sindicato. Na outra, os trabalhadores realizaram todas as etapas necessárias para efetivar a cooperativa e hoje ela se encontra em posição de destaque no mercado nacional dentro do seu ramo de produção. Por fim, o quinto capítulo aborda o significado das contribuições do sindicato na formação de cooperativas, por meio da fala dos trabalhadores e do sindicato.

Optamos especificamente por estas duas experiências, pois embora os dois casos possuam um histórico de luta dos trabalhadores muito similar, ambos percorreram caminhos diferentes e chegaram a resultados distintos. Apesar do apoio do sindicato nas duas situações, os funcionários da Fris-Moldu-Car não ultrapassaram as barreiras jurídicas para constituírem uma nova empresa, enquanto que os trabalhadores da Mofenco conseguiram formalizar a cooperativa.

1 – A REGIÃO DO ABC PAULISTA E O SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO BERNARDO E DIADEMA

A região do Grande ABC é composta por sete municípios: Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra. Está localizada no sudoeste da região metropolitana de São Paulo, estrategicamente entre a capital paulista e o porto de Santos. Ocupa uma área de 841 km², povoada por cerca de 2,3 milhões de habitantes e estima-se que a região contribua com 2,4% do PIB nacional (CAMARGO, 2003).

A região teve um papel de destaque no surgimento da indústria no país entre as décadas de 1930 a 1950, favorecida pela infra-estrutura ferroviária ligada ao Porto de Santos. Entre as décadas 1950 a 1970, com o surgimento das rodovias Anchieta e Imigrantes, despontou uma crescente industrialização nos municípios de São Bernardo e Diadema (BRESCIANI, 2007). O crescimento expressivo da região se deu, principalmente, devido aos incentivos do governo na década de 1950 para a indústria automotiva. Esses incentivos atraíram para o ABC indústrias como Ford, General Motors, Mercedes-Benz, Scania, Toyota e Volkswagen. A região logo se tornou uma referência para o país, com grandes indústrias automobilísticas e petroquímicas.

Entre as décadas de 1980 e 1990, após um intenso período de crescimento econômico, a região foi afetada pela recessão e reestruturação econômica, havendo elevado fluxo migratório das indústrias para outras regiões do país e o fechamento de diversas empresas e indústrias. Ainda nos anos 90, após a sociedade civil começar a sentir os impactos causados pela desindustrialização, surge um movimento social composto por sindicatos, indústrias e governos, a fim de revitalizar o Grande ABC.

1.1 – O SINDICATO DOS METALÚRGICOS NOS ANOS 70/80: A LUTA POR DIREITOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

Durante a década de 1970, o Brasil experimentava um momento que o governo denominava período do “milagre econômico”. A região do ABC paulista, que vinha se desenvolvendo industrialmente desde os anos 50, possuía o mais moderno parque industrial do país. No entanto, alguns autores (ABRAMO, 1986; ANTUNES, 1986) relatam que o salário dos trabalhadores estava abaixo dos índices inflacionário e de custo de vida em vigor naquela época.

De acordo com Abramo (1986), de 1965 a 1974, os reajustes salariais alcançados pelos trabalhadores metalúrgicos estavam 29% abaixo do índice de inflação verificado no mesmo período, embora o setor das indústrias automobilísticas tivesse conquistado um crescimento de até 20% ao ano. A autora afirma que os trabalhadores percebiam, e eram conscientes, que faziam parte do maior e mais moderno parque industrial da década de 70, e que o “boom econômico” era fruto de seu árduo trabalho.

Por outro lado, a estrutura sindical, de acordo com Sader (1988), foi sendo depreciada pelo governo militar a partir de 1965, ano em que se formulou a lei 4725/65 para o enquadramento do novo sistema de política salarial, baseado em cálculos determinados pelo governo sobre o índice do aumento de produtividade nacional. Dessa forma, as lutas nos dissídios coletivos por melhores índices salariais foram desmobilizadas por esta nova política salarial e, como consequência, acarretou a perda das práticas e características do sindicato enquanto órgão reivindicador e representativo dos trabalhadores. Com esta lei limitando as ações sindicais e, ainda, atrelada à crescente repressão e controle dos órgãos sindicais, não havia muitas alternativas para as entidades, a não ser o exercício de funções assistencialistas.

Não foi difícil que muitos dirigentes sindicais se acomodassem a esta estrutura criada pelo regime militar e se esquecessem dos princípios que faziam dos sindicatos um órgão de expressão do trabalhador. Contudo, onde havia resistência por parte dos trabalhadores que cobravam ações mais incisivas, os sindicatos – na maioria das vezes – não conseguiam realizar por muito tempo atividades meramente assistencialistas. Este foi o caso do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema que, amparado por sua base, mobilizou-se contra a política salarial imposta pelo governo.

A partir do início dos anos 70 o SMABC procurou focar suas ações na defesa dos interesses profissionais de seus associados, de modo a estimular a participação dos trabalhadores no sindicato. Durante as campanhas salariais, reivindicava-se uma remuneração mais condizente com o valor do trabalho executado, além de realizar campanhas contra as horas-extras “obrigatórias”⁶, e contra o autoritarismo exercido sobre os trabalhadores. Neste período, os dissídios coletivos ganharam maior importância no cenário sindical, sendo comparados com os índices de custo de vida sobre as condições de trabalho e de vida dos operários, contrastando com o lucro das grandes empresas (HUMPHREY, 1982; ABRAMO, 1986; SADER, 1988; PARANHOS, 1999; VÉRAS DE OLIVEIRA, 2002).

As campanhas de reajuste salarial, a partir de 1970, registraram o descontentamento dos metalúrgicos em relação à qualidade de vida que possuíam, em comparação com as altas taxas de lucratividade que geravam todos os anos para as empresas. A mobilização entre os trabalhadores começou a ocorrer por meio de congressos, abaixo-assinados, assembleias, assim como pequenas paralisações e diversas formas de resistência no interior das fábricas.

⁶ Caso os trabalhadores não aceitassem fazer horas-extras - muitas vezes durante a madrugada ou nos finais de semana - a empresa ameaçava-os com a possibilidade de demissão. Desta forma, eles sentiam-se coagidos e obrigados a trabalhar além do horário habitual.

Segundo Abramo (1986), além da participação em congressos dos metalúrgicos do Estado de São Paulo, o Sindicato de São Bernardo e Diadema criou seu próprio congresso, com a intenção de consolidar suas estratégias de ação e efetivar a união entre os sindicalizados. Em 1974, foi realizado o I Congresso dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema – visando a aproximar os trabalhadores do órgão sindical, aumentar a militância e a presença sindical nas bases – no qual foram realizadas reuniões sobre a situação real do trabalho e sobre a legislação trabalhista vigente. Após dois anos, ocorre o II Congresso, reafirmando a proposta de unificação das bases. Neste evento, assim como no primeiro, houve um enfoque especial na pauta dos contratos coletivos de trabalho. O sindicato defendeu que este tipo de contrato deixava o trabalhador menos vulnerável, pois os contratos individuais aumentam a probabilidade de instabilidade e rotatividade de mão-de-obra.

Vale ressaltar que neste período o sindicato estava centrado na conquista de direitos trabalhistas que não se limitavam apenas à questão salarial. Levava-se em consideração um conjunto de fatores que contribuía para a qualidade de vida dos trabalhadores, como as condições de trabalho, a estabilidade no emprego e um piso salarial condizente com o trabalho produzido. Conforme Leite,

[...] a importância dessas demandas veio à tona com muita clareza. Reivindicações relativas à disciplina de trabalho; ritmos e cadências impostos pelas empresas; critérios de demissão, recrutamento e promoções; escalas salariais; autoritarismo das chefias; horas extras e estabilização da mão-de-obra foram insistentemente demandadas ao longo dos anos 70, testemunhando o profundo descontentamento dos trabalhadores com as formas de gestão da mão-de-obra então em voga nas empresas (LEITE, 1994:141).

O aumento salarial constituía-se como uma das reivindicações mais determinantes do movimento, mas as condições de trabalho e de vida também possuíam um forte apelo para a mobilização dos trabalhadores.

1.2 - AS CAMPANHAS DE REAJUSTE SALARIAL

As campanhas salariais eram de grande importância para o sindicato, pois através delas se tentava uma abertura para negociar diretamente com os empresários sobre as demais questões referentes aos direitos e melhorias das condições de trabalho. A discussão, que ano a ano circundava as campanhas, pautava-se no argumento de que havia um expressivo descompasso entre o aumento do custo de vida e o reajuste salarial, sendo este último sempre muito inferior aos percentuais de lucros auferidos pelas empresas. As reivindicações do sindicato se manifestavam a partir das campanhas salariais com a intenção de superar a situação de precarização das condições de vida e de trabalho dos metalúrgicos e a fim de ampliar os direitos trabalhistas oferecidos pela CLT.

O sindicato fez uma série de propostas ao governo para a valorização do salário dos metalúrgicos, entre elas, o aumento único para a categoria, as antecipações salariais e a presença de um delegado sindical em cada empresa. Diversos sindicatos, assim como a Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, discordaram das propostas defendidas pelo Sindicato de São Bernardo e Diadema, entendendo-as como utópicas e, devido a esta concepção, não apoiaram suas resoluções. Tendo este fator em vista, em 1970 o sindicato empenhou-se em desenvolver sua campanha de forma autônoma e independente da Federação, formulando o processo de dissídio separadamente. Como resultado, o TRT não aceitou a proposta do sindicato de São Bernardo e Diadema e estendeu a toda categoria o dissídio negociado com a Federação. No entanto, este resultado não desmotivou os trabalhadores, e, ao contrário, os fez perceber que poderiam avançar muito mais nas negociações com o governo do que se dependessem unicamente das ações realizadas pela Federação. A partir desse momento, o sindicato iniciou um movimento que começava a incomodar o regime militar, sempre

reivindicando ao governo e ao patronato propostas que até aquela data nenhum sindicato ou federação tinham apresentado.

Em todas as campanhas salariais considerava-se importante manter os trabalhadores mobilizados o ano inteiro, não apenas nas épocas de reivindicações. O sindicato buscava inserir-se nos ambientes de trabalho, a fim de auxiliar na organização dos trabalhadores e na comunicação, tanto na transmissão de informações da base para o sindicato, como do sindicato para a base. Este processo de troca de informações e experiências era considerado necessário para dar continuidade na organização das reivindicações sobre a política salarial. No entanto, de acordo com Abramo (1986), a presença do sindicato no interior das fábricas até 1978 era bastante restrita.

O sindicato estava descontente com a representação da Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, que se baseava em reivindicações formais e contentava-se com o que o governo tinha a oferecer em relação aos índices salariais. Tais atitudes limitavam as reivindicações elaboradas pelo sindicato, que possuía mais autonomia para lutar por melhorias nas condições de vida dos metalúrgicos. Devido aos conflitos ocorridos entre o sindicato e a Federação, ocasionados pela incompatibilidade de condutas, em 1974 começa a luta da entidade para excluir-se efetivamente das reivindicações da Federação, com a intenção de se auto representar perante o governo e aos órgãos que regem as diretrizes do trabalho no país – como, por exemplo, o TRT, o TST e a DRT – (HUMPHREY, 1982). Com esta atitude, o sindicato teria mais espaço para negociar com o governo e com os empresários, possibilitando uma exploração maior da sua capacidade de mobilização e reivindicação. Porém, o sindicato só conseguiu efetivamente esta separação no ano de 1976.

A partir de 1975, com a eleição de uma nova diretoria, o sindicato tenta trazer para o seu interior a base metalúrgica, oferecendo serviços assistenciais, como por

exemplo, assistência médica, odontológica, jurídica e educacional a seus filiados (HUMPHREY, 1982). Neste momento surge a medida adotada pela diretoria de responsabilização do trabalhador pelas ações do sindicato. Esta estratégia fez com que a base participasse mais das ações sindicais, eliminando ou diminuindo hierarquias e instituindo uma maior mobilização da categoria. A intenção era implantar uma nova dinâmica de conduta no sindicato que, ao invés de resolver problemas de cada operário na empresa, estimularia os trabalhadores a se unirem para resolver os conflitos coletivamente, de forma que se beneficiasse o maior número de trabalhadores possível (SADER, 1988).

Em 1977, o sindicato chegou à conclusão que, por mais que se reivindicasse, o índice salarial sempre seria determinado pelo governo, independente do esforço realizado em evidenciar que os índices de reajuste salarial estavam defasados. Apesar de ter se transformado em rotina o ato de demonstrar ano a ano que os reajustes salariais não evoluíam na mesma proporção que o aumento do custo de vida e das taxas de lucro obtidas pelas empresas – baseando-se inclusive em índices oficiais e confiáveis como DIEESE, FGV e FIPE –, o governo firmava-se em uma posição irredutível, alegando complicações para a economia do país caso os índices fossem alterados.

Além do movimento de reajuste salarial, o sindicato empenhou-se na luta pela reposição dos salários com o objetivo de diminuir as perdas verificadas anualmente desde 1973, provocadas pela inferiorização dos salários em relação ao valor do custo de vida do trabalhador. Entretanto, neste ponto o governo e o empresariado também se mostraram irredutíveis, pois o máximo que os metalúrgicos conquistaram foram as antecipações salariais que seriam descontadas no reajuste seguinte e, mesmo assim, estas antecipações estavam sempre abaixo do percentual reivindicado pelos trabalhadores.

Ainda no ano de 1977, a imprensa noticiou informações que comprovavam a manipulação do governo sobre os índices de aumento do custo de vida em 1973, fator que acarretava uma perda salarial acima de 30% para alguns trabalhadores, dependendo da categoria.

Nesse contexto, um fato aparentemente banal, em meio a incontáveis desmandos ditatoriais, foi a gota que fez transbordar o copo: revelou-se – e o governo acabou admitindo – que os índices de inflação de 1973, na gestão do Sr. Delfim Neto no Ministério da Economia, tinham sido retocados pelo governo para menos, o que, é claro, redundara em reajustes salariais inferiores ao que a própria política salarial determinava (GONÇALVES, 1994:270).

Desta vez, não só os metalúrgicos de São Bernardo e Diadema, mas também diversos sindicatos se mobilizaram, requerendo do DIEESE um novo cálculo dos índices do custo de vida e da perda salarial ocasionada pela manipulação dos dados⁷. Calculadas as perdas, evidenciou-se um déficit de 34,1% no salário dos metalúrgicos do ABC. Conforme explica Abramo (1986),

Vieram à tona relatórios oficiais (do Instituto Brasileiro de Economia da FGV, do BIRD e do ex Ministro da Fazenda Mário Henrique Simonsen) evidenciando que em 1973 a taxa de inflação havia sido “fortemente comprimida” com o objetivo de aproximar-se ao máximo da marca de 12% definida pelo governo. A taxa verdadeira de inflação teria sido de 26,6% e não de 13,7% como então oficialmente anunciada (ABRAMO, 1986:221).

Diante deste acontecimento, diversos sindicatos e categorias realizaram campanhas de reposição salarial. A discussão estendeu-se para a sociedade e grande parte dos trabalhadores participou das reivindicações salariais. Um movimento tão significativo como este não era percebido desde as greves de Osasco e Contagem, em

⁷ Para este tema, conferir também HUMPHREY (1982); SADER (1988) e PARANHOS (1999).

1968.⁸ O Sindicato de São Bernardo e Diadema se aliou ao Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André e ambos tentaram, sem sucesso, uma negociação direta com os empresários da categoria que afirmavam que só concordariam em repassar as perdas salariais caso o governo determinasse.

Na maioria dos casos, as <<negociações>> anuais não envolviam nenhuma negociação. Os empregadores satisfeitos com a política salarial do governo, e não se sentindo pressionados a conceder quaisquer das exigências dos sindicatos, fizeram com que as negociações se tornassem uma formalidade. As principais conquistas parecem ter sido a introdução de envelopes de pagamento para todos os operários e algum suprimento de botas e aventais (HUMPHREY, 1982:116).

Como não obtiveram resultados, entraram com ação na Justiça do Trabalho (PARANHOS, 1999). Se por um lado o empresariado e o governo não estavam dispostos a negociar, por outro, surgiu uma crescente disposição dos trabalhadores em lutar por tudo aquilo que haviam lhes tirado. Os sindicatos do ABC intensificaram suas tarefas realizando várias assembléias que alcançaram um número significativo de participantes, tentaram novamente negociar com os patrões e adentraram no interior das fábricas a fim de que houvesse contato e maior organização entre os trabalhadores. Apesar de toda a repressão existente, pela primeira vez desde 1968, foi levantada publicamente a hipótese de se estabelecer uma greve. Mesmo não tendo conquistado a reposição salarial, mais uma vez o sindicato encarou a situação como uma lição para atuar no ano seguinte. Considerou uma vitória a mobilização empreendida pelos trabalhadores; de fato, um feito inédito para a história dos trabalhadores do ABC paulista (ANTUNES, 1986; VÉRAS DE OLIVEIRA, 2002).

Após exaustivas tentativas de negociações sem sucesso, o sindicato em 1978 agiu com uma postura diferente. Neste ano, não manifestou nenhuma reivindicação

⁸ Sobre as greves de Contagem e Osasco em 1968, conferir IANNI (1980).

salarial, argumentando que as negociações entre os trabalhadores e o governo era um embuste, pois por mais que se reivindicasse reposições ou reajustes, a resposta da União era sempre a mesma: um dissídio elaborado de acordo com as estatísticas determinadas pelo governo (HUMPHREY, 1982). Mesmo sem o sindicato ter reivindicado o dissídio, o governo o repassou. Com este fato, seria possível verificar que, havendo ou não reivindicações, o valor do dissídio já era fixo e pré-estabelecido pela União. As reivindicações nunca foram levadas em consideração e os empresários aproveitavam-se da situação afirmando que faziam tudo de acordo com o Estado e com a lei, agindo conforme as diretrizes do governo.

1.3 – O SILÊNCIO É QUEBRADO: O ANO DE 1978

A insatisfação e o sentimento de injustiça cresciam entre os trabalhadores que já não estavam mais dispostos a aceitar as decisões pré-determinadas e imutáveis ditadas pela União. A resistência dos trabalhadores à situação vivenciada há anos começava a tomar uma forma mais expressiva: iniciaram-se protestos espontaneamente, ocorrendo pequenas paralisações em setores isolados das fábricas. No dia 30 de março de 1978, alguns setores da Mercedes-Benz paralisaram suas atividades devido ao descontentamento com a política de aumento por “merecimento”, concedido arbitrariamente pela empresa a alguns trabalhadores. Em 3 de maio foi a vez de alguns metalúrgicos da Ford pararem as máquinas, reivindicando 15% de reajuste salarial acima do índice decretado pelo Estado. Uma semana depois, verificou-se uma insatisfação geral em diversas fábricas devido aos descontos da antecipação salarial do ano anterior sobre o reajuste decretado pelo governo. Neste dia, 400 metalúrgicos da Ford não realizaram suas funções, reivindicando novamente os 15% de aumento já requeridos na semana anterior. Mas foi no dia 12 de maio, às 07 horas da manhã, que os

trabalhadores da Scania paralisaram completamente suas atividades com o lema “braços cruzados, máquinas paradas” (ABRAMO, 1986; PARANHOS, 1999). Esse foi o marco do início das greves do ano de 1978.

Dez anos depois da famosa greve de Osasco, em 1968, os metalúrgicos de São Bernardo não suportando mais os quinze anos de arrocho salarial partem para a luta na fábrica pelos reajustes. As greves de maio pipocaram no ABC. Está em jogo a luta pela liberdade sindical, pela restituição do direito de greve, pela extinção do arrocho, enfim, velhas reivindicações das lideranças sindicais (PARANHOS, 1999:156).

Para que se concretizassem as greves em 1978, foi necessário um longo período de organização, preparação e mobilização. O ano de 1977, por exemplo, foi repleto de manifestações e agitações políticas: cerca de 15 mil estudantes apoiados pela igreja, por intelectuais, jornalistas e trabalhadores dos mais diversos setores iniciaram um processo de basta à repressão. As passeatas estudantis, as missas em prol dos mortos e torturados pelo regime militar, os movimentos e manifestações da população em geral antecederam o pico de descontentamento dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo: neste momento, criava-se a abertura para o início do movimento grevista de 78. Após a divulgação da manipulação dos índices econômicos pelo governo, e após a atitude do sindicato em relação à campanha salarial de 1978, os trabalhadores não tinham motivos para se conterem. Incentivados pelos constantes movimentos sociais que estavam acontecendo e pela situação política e econômica em vigência na época, não havia razões para evitar as manifestações dos trabalhadores (ABRAMO, 1986).

Segundo Abramo (1986), o sindicato afirmou que não havia se envolvido com as articulações dos trabalhadores para iniciarem as greves. Relatou que o movimento aconteceu de forma independente das ações do sindicato e que os primeiros passos partiram dos trabalhadores. Estes organizaram as paralisações e, em um segundo

momento, o sindicato interveio. Com a greve declarada, o sindicato apoiou as paralisações e assumiu a mediação das negociações, efetuando um papel expressivo frente às reivindicações dos trabalhadores. Abramo (*idem*) afirma que o presidente do sindicato, Luiz Inácio da Silva, considerou o movimento como independente das ações sindicais:

Desde o primeiro dia de greve, o Sindicato negou ter orientado os trabalhadores a paralisarem o trabalho. Imediatamente após, porém, quase sempre por solicitação dos grevistas, assumiu o papel de intermediário nas negociações com os patrões. [...] Luiz Inácio da Silva disse que o Sindicato apoiava o movimento dos trabalhadores, considerando-o, entretanto, independente da sua direção, já que havia sido informado a seu respeito apenas após a sua eclosão (ABRAMO, 1986:234).

De qualquer forma, a greve foi abrangendo inúmeras empresas, uma a uma.⁹ Em duas semanas de mobilizações, a greve já atingia 42 mil trabalhadores só no ABC paulista.¹⁰ As paralisações começaram sem muitas estratégias e organização, porém, foi puxada pelos setores de trabalhadores mais qualificados, como ferramenteiros ou usineiros. As seções mais qualificadas que iniciaram o movimento serviram como uma “proteção” para as seções mais vulneráveis. Saber que todos estavam com suas atividades paradas passava mais segurança para continuar a mobilização. Os trabalhadores com maior qualificação, na época, eram mais difíceis de serem contratados e, portanto, mais difíceis de serem substituídos pela empresa. Por este motivo, corriam menos riscos de demissão (HUMPHREY, 1982). Com esses

⁹ Para melhor ilustrar como ocorreram as greves, recorremos a Antunes (1986): “as greves por *fábricas* generalizavam-se pelo ABC, além de outras cidades como São Paulo, Osasco etc. Houve uma diversidade de formas de greve: desde paralisações totais e prolongadas (como na Ford), até paralisações setoriais e parciais (como na Volks), ou um sem-número de paralisações relâmpagos, de curtíssima duração, (como na Gemmer e na Cima)” (ANTUNES, 1986:141 – grifos do autor).

¹⁰ Após o movimento grevista ter completado quatro meses, mais de um milhão de trabalhadores havia recebido os aumentos e as antecipações salariais conquistados por meio de acordos diretos ou indiretos. Participaram das greves cerca de 275 mil trabalhadores, sendo que 85% eram operários das cidades do ABC paulista, de Osasco, São Paulo e Guarulhos (ABRAMO, 1986).

metalúrgicos iniciando a greve, os demais trabalhadores sentiam-se mais confiantes em acompanhá-los nas paralisações. Sader (1988) argumenta que entre os trabalhadores mais qualificados há um sentimento de orgulho profissional e um conhecimento sobre a importância de seu trabalho para a sociedade. Com a qualificação, surge a consciência da possibilidade de resultados serem alcançados por meio de mobilizações e pressões realizadas em conjunto. Por isso, estes metalúrgicos estão menos suscetíveis a se sujeitarem às normas rígidas das empresas e aos baixos salários oferecidos.

Frente a empresas que procuraram quase sempre impor as normas rígidas e os salários mais baixos, esses operários qualificados apreenderam a força da pressão coletiva e mobilizaram as solidariedades forjadas a partir das relações pessoais. A experiência do trabalho foi assim a experiência de rígidas disciplinas e de ordenações despóticas contra as quais os trabalhadores se moveram (SADER, 1988:87).

A bandeira de luta dos metalúrgicos era a conquista de 20% de aumento salarial. Entretanto, havia outras requisições que correspondiam ao cotidiano de trabalho na fábrica, como melhoria da alimentação e dos serviços médicos, redução do custo de alguns benefícios - como, por exemplo, o transporte fretado pela empresa - além das reivindicações essenciais que se destinavam à preservação dos grevistas em seus postos de trabalho e à remuneração dos dias paralisados. A greve do ABC teve grande repercussão nacional e internacional. Dentro do país, o movimento inspirava outros sindicatos e categorias com sua postura de enfrentamento ao governo e ao patronato. A solidariedade era oferecida por diversos setores da sociedade nacional. No exterior, os metalúrgicos conseguiram mobilizar diversos sindicatos e trabalhadores que se sensibilizaram e prestaram solidariedade frente à situação brasileira.

Segundo Antunes (1986), no dia 30 de maio foi firmado um acordo de convenção coletiva entre o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e

Diadema e o SINFAVEA, expandindo a todas as empresas do ramo automobilístico da região um aumento de 11% que seria parcelado em três vezes, além da antecipação salarial de 13%. Em um primeiro momento, o acordo beneficiou mais de 65 mil horistas¹¹. Embora uma parcela de trabalhadores – como os operários da Ford, por exemplo, – tenha ficado insatisfeita com o acordo da convenção por acreditarem que conseguiriam obter benefícios mais significativos, os metalúrgicos de uma forma geral sentiram-se realizados com a conquista.

No período anterior à greve de 1978, a presença do sindicato nas empresas era tímida e pouco expressiva devido ao histórico de fraca organização da base, e também à enorme repressão exercida pelos empresários e pelo governo. Os sindicalistas eram mal vistos, perseguidos e faziam seu trabalho quase que clandestinamente. Em muitas ocasiões, os trabalhadores tinham que ir atrás do sindicato para pedir informações ou se sindicalizar. A partir da primeira grande experiência de greve, a presença e a atuação do sindicato nas fábricas aumentou. Esse começou a se inteirar dos acontecimentos dentro das empresas e a aplicar as experiências anteriores de derrotas e conquistas para lutar por melhores condições de vida e de trabalho nos anos subsequentes (ANTUNES, 1986).

1.4 – A LUTA CONTINUA: O ANO DE 1979

Após três encontros entre trabalhadores e empresários do ramo metalúrgico para a negociação (sem sucesso) das reivindicações propostas para o ano de 1979, os funcionários do setor de ferramentaria da Volkswagen, em 13 de março, dão início à greve geral no ABC paulista (PARANHOS, 1999). Diferente do ocorrido anteriormente,

¹¹ Após a concretização da convenção, os trabalhadores do setor de autopeças reivindicaram que os benefícios concedidos se estendessem a todo o setor automobilístico. Com inúmeras greves realizadas, esses trabalhadores também conseguiram se beneficiar de acordos negociados pelo sindicato (ANTUNES, 1986).

neste ano o sindicato assume publicamente a direção do movimento e concentra a organização da greve na sede do sindicato, realizando reuniões, preparando e informando os metalúrgicos da maneira mais ampla possível. As reivindicações desta greve pautavam-se basicamente na estabilidade do emprego e aceitação dos delegados sindicais, além da reposição salarial. Saindo um pouco dos moldes da greve “bem comportada”¹² realizada em 1978, as manifestações de 1979 utilizavam novos artifícios como piquetes, assembléias intensificadas e greves do lado de fora das fábricas. Havia a necessidade de mudanças de estratégias, tendo em vista que os empresários já conheciam as táticas utilizadas pelos metalúrgicos para paralisar a produção.

Em função das experiências anteriores – como as Greves de Maio e as paralisações que se sucederam ao longo do segundo semestre de 1978 – a direção do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo preparou-se para a nova situação: intensificou o trabalho sindical junto às fábricas e programou a realização de grandes assembléias no sindicato. Foi estruturada uma comissão de salários que teve papel importante, junto com a direção sindical, na preparação e organização da Greve Geral Metalúrgica (ANTUNES, 1986:161).

Mais uma vez em atrito com a Federação, os sindicatos do ABC não concordaram em assinar o documento por ela proposto, que visava a um acordo válido que abrangesse toda a categoria. Os conflitos entre estas entidades ocorriam devido às concepções ideológicas distintas que cada uma possuía. A Federação atuava sempre procurando um acordo conciliador entre ambas as partes, visto que o pouco que conquistava para os sindicatos do interior (que eram a maioria), já era considerado importantes benefícios. De acordo com Abramo (1986), os trabalhadores do ABC reconheciam a importância e o valor de seu trabalho, entendiam que geravam riquezas para o país e, por isso, sabiam que os salários poderiam ser maiores. Diante desta

¹² Para um maior detalhamento sobre o comportamento dos metalúrgicos na greve de 1978, conferir ABRAMO, 1986, p.240.

concepção, os sindicatos do ABC, principalmente o de São Bernardo e Diadema e o de Santo André, agiam de forma combativa, não se contentando com os salários que os empresários ofereciam.

Apesar de o movimento contar com um significativo apoio popular, as retaliações dos empresários se intensificavam. Por meio de ameaças de demissões e da negação de benefícios, como a concessão de “vales”, os patrões faziam o que podiam para desestruturar o movimento e encerrar as greves. Com este clima de tensão, surgiu a idéia de criar um fundo de greve, essencial para tentar suprir as necessidades materiais básicas dos metalúrgicos durante o período de paralisações. Dessa forma, foi instituída uma campanha de solidariedade em todo o país, coletando alimentos e recursos financeiros para os grevistas (ANTUNES, 1986).

Dez dias após o início da greve, o Ministério do Trabalho propôs um acordo denominado “protocolo de intenções”, que visava à criação de um comitê representado pelos trabalhadores, empresários e governo para estudar um novo índice de reajuste, além da não demissão dos grevistas e o pagamento das horas paradas (posteriormente descontadas em parcelas). Segundo Antunes (1986) e Paranhos (1999), no Estádio da Vila Euclides (em São Bernardo), 80 mil metalúrgicos negaram a proposta; em Santo André, 30 mil operários também recusaram o protocolo. Sem acordo firmado, na mesma noite a intervenção estatal nos sindicatos de São Bernardo e Diadema, de Santo André e de São Caetano foi oficializada. Este acontecimento foi responsável por alimentar ainda mais a força dos metalúrgicos em continuar com suas reivindicações:

De acordo com o *ABCD*¹³, a paralisação é quase total em São Bernardo, Santo André e São Caetano – unidos na greve. Trabalhadores de todo o país e do exterior se solidarizaram com os

¹³ O *ABCD Jornal* era um veículo de comunicação alternativo à *Tribuna Metalúrgica* (publicação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC) e circulava na época em que a Tribuna foi suspensa devido às atividades grevistas e à intervenção no sindicato (PARANHOS, 1999).

metalúrgicos do ABC, enquanto mais de 80 mil operários reúnem-se no Estádio da Vila Euclides. Em São Paulo, o TRT julga a greve ilegal e a polícia aumenta a repressão aos piquetes. Independente da decisão do TRT, os metalúrgicos do ABCD decidem por unanimidade em novas assembléias que a greve continua até a vitória (PARANHOS, 1999:179).

Com o sindicato interdito, a igreja matriz de São Bernardo tornou-se o local escolhido para novas reuniões entre os sindicalistas. A igreja,¹⁴ que durante todo o período de lutas na década de 1970 teve ação fundamental na influência das mobilizações sindicais, a partir deste momento começa a ter um papel mais significativo no desenrolar das greves, contribuindo inclusive com apoio material e solidário aos trabalhadores.

Diante da situação de intervenção do sindicato, os dirigentes acharam melhor alguns membros da diretoria – incluindo Luiz Inácio da Silva – se afastarem do movimento. Porém, com esse afastamento, a massa ficou sem liderança (mesmo havendo dirigentes capazes de continuar a condução da greve). Os dirigentes que continuaram no movimento, tentaram organizar e prosseguir com a greve, mas os trabalhadores reunidos no paço municipal (cerca de 25 mil) estavam dispersos e não queriam escutar os demais dirigentes. Gritavam pela presença de Luiz Inácio – o Lula – e pela continuidade da greve. Antunes (1986) percebe a situação como uma “crise aguda de liderança e comando”:

Vivenciou-se, então, uma *crise aguda de liderança e comando*, onde a massa operária explicitamente recusou e rechaçou a substituição da *persona* de Lula por um comando de greve alternativo de feição coletiva (ANTUNES, 1986:181 – grifos do autor).

¹⁴ Rodrigues (1995) e Rainho e Bargas (1983) atentam para o fato de que a Igreja Católica, no período de resistência e reivindicações entre as décadas de 60 e 70, teve grande influência sobre os sindicalistas e sobre a população trabalhadora em geral, desempenhando importante papel na organização dos movimentos populares e operários, inclusive auxiliando na afirmação de condutas que foram bandeiras significativas do sindicato durante muitos anos, como a preocupação com a união e solidificação das bases e a defesa da introdução de comissões de fábrica.

Sem muitas alternativas, alguns dirigentes declararam a necessidade da volta de Luiz Inácio, sob o perigo de colocar o êxito do movimento em risco. Ao ser reassumido pela efetiva liderança, o movimento seguiu continuidade, contudo, já não havia mais tanto vigor entre os trabalhadores e o movimento iniciava um período de refluxo: muitos estavam deixando a greve e voltando para seus postos de trabalho.

Com o rumo que a situação tomava após 15 dias de greve, a diretoria do sindicato, mesmo contra a opinião da massa grevista, achou mais eficiente aceitar um acordo proposto pelos empresários que validava 45 dias de trégua, período em que se realizariam novas negociações com o patronato, com o objetivo de alcançar um índice salarial mais satisfatório (HUMPHREY, 1982). Como os empresários não cumpriram alguns itens do acordo – como o pagamento dos dias parados e a não demissão de operários –, pequenas paralisações ocorreram imediatamente, embora não tenha sido decretada uma nova greve geral. No dia 13 de maio, os metalúrgicos do ABC aceitaram um acordo proposto pela FIESP, que se referia a um aumento de até 63% (dependendo da faixa salarial)¹⁵ e a um desconto de 50% sobre os dias paralisados. Mais uma vez, este acordo não era o esperado por muitos trabalhadores que afirmavam que a proposta era insatisfatória. No entanto, não havia mais como esperar por um novo acordo, tendo em vista a dificuldade de negociar índices maiores e a necessidade de recuperar a sede do sindicato (ANTUNES, 1986).

1.5 – 41 DIAS DE RESISTÊNCIA: O ANO DE 1980

A partir das experiências adquiridas com as greves realizadas nos anos anteriores, o sindicato pôde se preparar melhor para o movimento de 1980: intensificou sua presença nas fábricas e elevou o número de encontros com os trabalhadores em

¹⁵ Segundo informações de Paranhos (1999), “esse acordo só seria aplicado nas empresas que concederam aumentos reais, extradissídios, durante o ano de 1978. Para as restantes prevaleceriam os índices escalonados anteriormente, aceitos pelos sindicatos do interior” (PARANHOS, 1999:183).

reuniões e assembléias, a fim de melhor preparar as reivindicações que neste ano estavam relacionadas à redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, aceitação dos delegados sindicais e presença sindical nas fábricas, estabilidade no emprego, piso salarial fixado em Cr\$12 mil e reajuste de 15% acima do índice do INPC. A proposta dos metalúrgicos foi rejeitada pela FIESP que ofereceu uma contraproposta. Os trabalhadores recusaram a oferta da entidade e fizeram uma terceira, que também foi rejeitada pela FIESP. Sem alternativas, os trabalhadores decidiram pela paralisação de suas atividades a partir de 1º de abril. Cerca de 90% da categoria em São Bernardo e 70% em Santo André aderiram as paralisações sem que houvesse a necessidade de piquetes (ANTUNES, 1986).

Como habitualmente já acontecia, os metalúrgicos do ABC realizaram sua campanha independente da Federação, mas desta vez diversos sindicatos do interior paulista – como Sertãozinho, Taubaté, Piracicaba e Araraquara – aderiram à campanha do ABC. Logo no primeiro dia de greve, o TRT se manifestou oferecendo uma proposta para os metalúrgicos. Apesar da proposta ficar bem aquém do que fora reivindicado, alguns sindicatos do interior a aceitaram e encerraram suas greves. Os operários de São Bernardo e de Santo André ainda permaneciam em greve e, não se imaginando a duração das paralisações (foram 41 dias de greve), assim como em 1979, neste ano o sindicato, junto com o apoio da igreja, criou um novo fundo de greve, arrecadando mantimentos e recursos financeiros. Segundo Antunes, “o fundo de greve garantiria um respaldo material mínimo para o operariado permanecer paralisado” (ANTUNES, 1986:196).

No decorrer das paralisações, os empresários freqüentemente faziam pressões para os trabalhadores voltarem aos seus postos de trabalho e os ameaçavam com demissões. O governo militar, por sua vez, começava a enfrentar o movimento por meio

de repressão e violência contra os grevistas. Com o intuito de dispersar o movimento, fechou o estádio de São Bernardo e algumas praças públicas, proibindo manifestações e passeatas; decretou a prisão de lideranças do movimento e novamente interveio no funcionamento dos sindicatos, destituindo e cassando os direitos sindicais dos dirigentes. Foram presos diversos líderes do movimento e dirigentes sindicais, entre eles, Luiz Inácio, o Lula. O movimento estava, mais uma vez, sem a direção sindical. Ainda que neste ano tenha sido desenvolvida uma preparação muito maior para a substituição dos líderes sindicais caso fosse necessário, houve um forte impacto das atitudes repressivas do Estado, provocando certo desequilíbrio na direção do movimento. Os empresários intensificaram as pressões, ameaçando demitir os grevistas sob o argumento de abandono de emprego.

Mesmo com o esforço dos dirigentes (que não haviam sido presos) em sustentar o movimento, os trabalhadores voltaram aos seus trabalhos nas fábricas gradativamente, a partir do trigésimo dia de greve. Apesar das manifestações do dia 1º de maio reunirem mais de 100 mil trabalhadores e, por isso, terem sido consideradas bastante significativas, o movimento não resistiu às pressões do governo e dos empresários, encerrando as paralisações dez dias depois. Com 41 dias de resistência, a greve terminou permeada pelo esgotamento físico e mental dos trabalhadores e sem a conquista das reivindicações que eram consideradas fundamentais aos metalúrgicos.

Cansados, sem recursos, sem perspectivas de que o governo abrisse negociações e com a repressão a cada dia mais cruel, uma assembléia de quatro mil metalúrgicos realizada na Igreja Matriz, no dia 11 de maio, encerra a greve geral em São Bernardo. Após 41 dias de confronto, os metalúrgicos decidem a volta ao trabalho. Logo a seguir, os dirigentes sindicais presos são postos em liberdade. Mesmo cassada, a diretoria do sindicato dos metalúrgicos continua dirigindo o trabalho sindical (PARANHOS, 1999:214).

Contudo, Ianni (1980:80) argumenta que “é importante não esquecer que foram ‘41 dias de resistência às pressões mais violentas por parte da alta burguesia local e das empresas multinacionais representadas por um governo autoritário’”. Não houve conquistas materiais. Entretanto, os trabalhadores metalúrgicos do ABC começaram a ser vistos pela sociedade brasileira de forma diferente, com mais respeito, admiração e dignidade.

No decorrer dos anos seguintes, as ações sindicais deram continuidade. As reivindicações e campanhas salariais continuaram com vigor¹⁶, e as greves por fábricas também aconteciam para resolver problemas isolados, como por exemplo, no caso da Ford em 1981, ano em que os trabalhadores se manifestaram contra a demissão de mais de 400 metalúrgicos (PARANHOS, 1999; VÉRAS DE OLIVEIRA, 2002). A partir dessa situação, as comissões de fábrica começaram a ganhar maior espaço no cenário metalúrgico do ABC e se tornaram instrumentos fundamentais para organizar a base metalúrgica no “chão de fábrica”, proporcionando maior eficiência nas negociações no interior das empresas.

¹⁶ No ano de 1981, não houve greve geral anunciada pelo sindicato reivindicando aumento do índice salarial, apesar dos trabalhadores não terem se contentado com o índice estipulado pelo governo.

2 - REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E O SINDICATO NOS ANOS 90: DO ESTÁDIO PARA AS POLÍTICAS PÚBLICAS

Frente a um cenário de crise econômica mundial que afetou diretamente os trabalhadores do ABC paulista, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC¹⁷ percebeu a necessidade de acompanhar as tendências de reestruturação da produção, articulando novas formas de atuação direcionadas para os trabalhadores e para as empresas.

As ações do sindicato voltadas para a qualidade de vida, de trabalho e para a manutenção dos empregos podem ser observadas em suas políticas desenvolvidas durante a década de 90. Quase vinte anos após as primeiras greves, o sindicato ainda se mostrava focado na questão dos empregos na região do ABC paulista. Porém, as formas utilizadas para o combate ao desemprego e à depreciação dos salários nos anos 90 são bem distintas daquelas que deixaram o sindicato marcado na história nacional. Com a normalização democrática, a estratégia principal deixa de ser as lutas combativas, passando agora à ação com maior cautela e investindo nas negociações com os empresários e com o Estado, prezando assim, pela manutenção dos empregos, pela criação de novos postos de trabalho e pela tentativa de controlar os altos índices de desemprego.

2.1 – CRISE E REESTRUTURAÇÃO

Os trabalhadores, de forma geral, obtiveram importantes conquistas com as greves de 78 a 80 e com as greves por empresa realizadas ao longo da década de 80, especialmente no ABC paulista. Leite (1994; 1994b) afirma que essas conquistas

¹⁷ Em 1993, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema e o Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André decidem se unir, constituindo a partir deste ano o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. A unificação estendeu-se até o ano de 2007, quando houve uma cisão que resultou em dois sindicatos: o Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André (filiação à Força Sindical), responsável pela área territorial de Santo André e Mauá, e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (filiação à CUT), responsável pelos municípios de São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra.

modificaram as relações de trabalho e que novas formas de controle da produção substituíram as antigas, dando lugar ao diálogo e à negociação, mas também introduzindo novas máquinas e tecnologias no processo produtivo. Somado a este fator, os anos 80 foram marcados por uma forte retração do mercado nacional, exigindo das empresas maior competitividade. Este processo determinou um padrão de maior eficiência e redução nos custos da produção, além do aumento na qualidade dos produtos.

Com efeito, se a crise econômica e política do final dos anos 70 obrigou as empresas a abrirem mão dos esquemas repressivos em vigor nos locais de trabalho naqueles anos, ela forçou também o patronato a buscar novas formas de controle social. Carvalho (1987:97) já apontou a relação entre as novas tecnologias e “a orientação gerencial de restaurar, pelo menos em parte, o antigo poder da hierarquia dentro da fábrica, desta vez não mais pelo medo, mas utilizando-se do próprio sistema produtivo”. De fato, a maior possibilidade de controle sobre a qualidade e intensidade do trabalho aberta pelas novas tecnologias se constitui em mais um atrativo para as gerências, na medida em que permite a substituição da repressão nos locais de trabalho (que se tornava tanto mais difícil de continuar exercida quanto mais os trabalhadores e o movimento sindical se mobilizavam e organizavam) por novas formas de controle, baseadas não só na própria maquinaria, mas também em novas formas de organização do trabalho que permitem à gerência um controle mais estreito do processo produtivo. (LEITE, 1994:145)

Acompanhando tendências internacionais decorrentes das mudanças na economia mundial, a região do ABC, já nos anos 80, passa por um processo de reestruturação das formas de produção industriais - determinadas pelo acirramento competitivo. Esta reestruturação do modo de produção capitalista, ou simplesmente reestruturação produtiva,¹⁸ comporta novos métodos de administração das forças de trabalho, que flexibilizam e desregulamentam a mão-de-obra. Os impactos desta nova

¹⁸ De acordo com Baumgarten: “a reestruturação produtiva e industrial consiste em um processo que compatibiliza mudanças institucionais e organizacionais nas relações de produção e de trabalho, bem como em redefinição de papéis dos Estados nacionais e das instituições financeiras, visando atender às necessidades de garantia de lucratividade. Nesse processo, a introdução das novas tecnologias informatizadas tem tido desempenho fundamental” (BAUMGARTEN, 2006:237). Para uma ampla explicação dos métodos e técnicas que compõem a reestruturação produtiva, veja Leite (1994).

organização das forças produtivas recaem diretamente sobre a intensidade do trabalho, o aumento do desemprego e a atuação sindical, que provocam novas greves generalizadas por todo o país.

É a partir do início da década de 90 que a reestruturação produtiva começa a se intensificar no país, sendo observada primeiramente nas empresas industriais de ponta. Esse processo, que introduz técnicas japonesas de gerenciamento de pessoal e de reorganização da produção, vem acompanhado de uma série de mudanças políticas, econômicas e sociais que estão ocorrendo concomitantemente no país, dentre elas, a recessão econômica brasileira, a democratização política e a crise do padrão de relações industriais (LEITE, 1994b).

Um fator determinante para a reestruturação nos anos 90 foi a recessão nacional que eclodiu no início da década. No governo Collor (1990-92) a economia nacional foi alvo de drásticas transformações, tais como privatizações, abertura comercial e elevação da taxa de juros. Essas políticas desestabilizaram todo o país, especialmente o setor industrial, um dos mais atingidos pela política econômica. O desemprego em massa e o fechamento de empresas e filiais se tornou freqüente no período, contribuindo para o enfraquecimento sindical na maioria dos setores. Cardoso e Comin explicam os efeitos da crise econômica:

No plano econômico, a gestão Collor impôs sérios constrangimentos ao padrão agressivo que caracterizou a atuação do sindicalismo cutista nos anos 80. Combinando medidas de tipo heterodoxo (congelamento de preços e confisco de ativos financeiros) com as receitas de corte neoliberal (apoiadas no tripé privatizações, abertura comercial e saneamento do setor público), a equipe econômica de Collor mergulharia o Brasil, em poucos meses, na pior recessão econômica de sua história, com enormes custos sociais. Nos anos de 1990, 1991 e 1992, o PIB *per capita* brasileiro encolheu, em termos reais, 9,9% em relação a 1989. O salário mínimo nacional involuiu para cerca de 40% do que valia ao final do governo anterior e as taxas de desemprego na principal região industrial do país, a Grande São Paulo, atingiram recordes até então desconhecidos, chegando, em meados de 1992, a mais de 15% da força de trabalho. Paralelamente ao crescimento nos

índices de desemprego e à queda dos salários, o movimento grevista sofreria um forte refluxo a partir de 1991: em 1989 foram registradas no Brasil 1.548 greves, envolvendo pouco mais de dez milhões de grevistas; em 1990, foram 2.200 greves e 12,3 milhões de grevistas; em 1991 esses números declinaram respectivamente para 789 e 9,2 milhões (CARDOSO e COMIN, 1995:399).

Galvão (1996) destaca que a indústria nacional sofreu muito mais com a crise pelo fato de que, naquele momento, ainda não estava preparada para competir com a concorrência internacional, pois não havia se adequado totalmente às mudanças tecnológicas e organizacionais já praticadas pelos grandes centros produtivos mundiais. Com a abertura comercial, as empresas internacionais que já utilizavam a produção flexível e enxuta, possuíam preços muito mais competitivos e começaram a ganhar o mercado nacional. Como resultado, o desemprego e o aumento da informalidade tiveram um grande impacto econômico e social, contribuindo ainda mais para a desestabilização da economia. Este cenário foi essencial para que as empresas nacionais acelerassem o processo de reestruturação produtiva, que até então se instaurava lentamente pelo país.

A crise atingiu ainda mais severamente os trabalhadores do ABC paulista. Além de grandes empresas e fábricas fecharem suas portas, muitas de médio e pequeno porte também não conseguiram resistir à crise. O desemprego se alastrou por toda a região, fugindo do controle estatal e sindical.

O Plano Collor I trouxe ainda muitos problemas para os metalúrgicos do ABC, além da desindexação salarial. O confisco dos ativos financeiros fez com que cerca de 80% das 1.400 empresas de São Bernardo do Campo e Diadema (em sua maioria micro e pequenas empresas) alegassem falta de dinheiro em caixa para o pagamento da antecipação do salário do mês de abril (paga 15 dias antes). Se as grandes empresas estavam livres deste problema, seus empregados não estavam, no entanto, numa posição mais confortável que os demais: a ameaça de Collor de acabar com o monopólio das montadoras fez com que elas ameaçassem demitir e reduzir os salários dos trabalhadores do setor (GALVÃO, 1996:82).

O governo Collor não contribuiu nem implantou medidas para amenizar os efeitos da crise; ao contrário, adotou procedimentos que prejudicaram ainda mais a economia nacional. Ao mesmo tempo em que a corrupção crescia, o governo esforçava-se para achatar o salário mínimo dos trabalhadores. De acordo com Gonçalves, o ano de 1991

Foi um ano em que, novamente, o PIB não cresceu, o mercado de trabalho continuou em crise, a safra agrícola decepcionou, manifestou-se a crise fiscal dos estados, iniciou-se um tumultuado processo de privatização, estourou a crise da Previdência. Ao mesmo tempo, a corrupção, principalmente na esfera estatal federal, chegou a níveis inéditos e acabou entrando pelos olhos e ouvidos de todos. E houve uma nova tentativa de desindexar os salários (GONÇALVES, 1994:283).

Em relação às ações sindicais, elas também sofreram graves conseqüências em meio a esta crise. Com a reestruturação produtiva, houve um enfraquecimento considerável dos sindicatos, acompanhado por dessindicalização e perda de poder nas negociações sindicais. Guimarães (1994) e Leite (1997) explicam que com a crise e a reestruturação houve uma tendência das empresas em mudar suas plantas produtivas dos grandes centros industriais, que possuíam forte tradição sindical, para regiões sem tradição operária e sindical, os chamados *greenfields*, assim como houve um processo de desverticalização da produção, resultando em uma significativa demanda de terceirização. Esses fatores também contribuíram para a perda da expressão sindical nas regiões mais industrializadas.

Leite (1997) aponta que, no geral, houve três caminhos que normalmente os sindicatos começaram a adotar diante desse processo de enfraquecimento: uns optaram por não pressionar ou confrontar os empresários; outros decidiram continuar confrontando as empresas, resistindo em aceitar as inovações tecnológicas; e um terceiro grupo optou por um caminho diferenciado, o caminho da negociação. Através

da negociação da reestruturação com o empresariado, esse terceiro grupo obteve conquistas sociais e econômicas, além de conseguir certa distância do enfraquecimento sindical.

Guimarães sintetiza a nova situação posta ao movimento sindical frente à disseminação da crise, colocando em xeque armas antes poderosas, como a greve, e evidenciando novas alternativas, como por exemplo, a negociação.

As estratégias do movimento sindical, desde os anos oitenta, dirigiam-se às lutas por melhores salários e para a sua própria consolidação como ator social. O governo Collor colocou para suas lideranças um ambiente bastante adverso, em que os níveis crescentes de desemprego dentro das bases sindicais mais ativas (metalúrgicos e bancários) obrigavam à busca de novas alternativas de intervenção sindical. Nessas situações, as armas clássicas do sindicalismo, a mobilização e a greve, foram perdendo paulatinamente sua eficácia, envolvendo cada vez menos trabalhadores (ressalte-se que esse quadro é válido somente para os trabalhadores do setor privado urbano) (GUIMARÃES, 1994:463).

Assim como as estratégias de luta foram modificadas, os objetivos sindicais também se alteraram e determinaram novas prioridades: se antes a luta era por melhores salários, agora ela prioriza a manutenção dos empregos.

2.2 – A REESTRUTURAÇÃO E SEU IMPACTO NO SINDICALISMO

Dentre os sindicatos que decidiram negociar a reestruturação com o empresariado está o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema. Desde o início da implantação da reestruturação na região do ABC o sindicato procurou estar atento às transformações, uma vez que as inovações caíam em um círculo vicioso. Com a intensificação da força de trabalho, as indústrias necessitavam de um número menor de funcionários para realizar as mesmas atividades que eram efetuadas anteriormente e com os trabalhadores reduzidos e dispersos, tornou-se mais difícil para o sindicato

concretizar ações de reivindicações e negociações contando com seu apoio. Para ilustrar o problema, baseamo-nos nos dados de Rodrigues e Ramalho (2007) que indicam a elevação da produção da década de 1970 para a década de 2000, momento em que a reestruturação produtiva já estava estabelecida no país: em 1979, cada trabalhador produzia em média 09 veículos por ano, enquanto que em 2005 este número salta para 27 veículos por ano.

Diante da intensificação do trabalho proporcionada pela reestruturação produtiva, as multinacionais automobilísticas passaram a necessitar de um número muito menor de metalúrgicos para que alcançassem produtividade maior do que a que se obtinha anteriormente. Na pesquisa realizada por Pontes, Ramalho, Rodrigues e Santana (2007) podemos perceber a significativa queda no número de empregos oferecidos pelas montadoras no ABC durante esse mesmo período, alcançando uma queda percentual de até 55% da redução de postos de trabalho:

Entre janeiro de 1980 e dezembro de 2002, por exemplo, foram cortados, aproximadamente, 52% dos empregos nas empresas do setor: eram 183.001 funcionários em janeiro de 1980, vinte e três anos depois, ou seja, em dezembro de 2002, não passavam de 88.397. Com relação especificamente às montadoras, as perdas, em termos percentuais, foram um pouco maiores, com a desativação de 55% dos postos de trabalho, no mesmo período. De um total de 69.154, em janeiro de 1980, apenas 31.475 trabalhavam nestas empresas em dezembro de 2002 (PONTES *et al*, 2007:48).

De acordo com Camargo (2007:125), a crise “se deveu ao esgotamento do modelo econômico nacional, à abertura comercial, à descentralização da produção, aos altos índices de inflação, à estagnação econômica, aos elevados custos da infra-estrutura e à guerra fiscal¹⁹ entre os estados e municípios”. A diminuição de investimentos na

¹⁹ De acordo com Magalhães (2001), “A guerra fiscal diz respeito à concorrência entre estados e municípios para a concessão de incentivos fiscais e benefícios a empresas privadas que estão à procura de locais adequados para sua instalação.”

região no período de 1980 a 1992, associada ao fechamento de fábricas e à transferência de algumas delas para outras regiões do país, resultou na perda das características de região industrializada do ABC, cedendo lugar ao setor terciário, que, embora crescesse significativamente, não conseguiu absorver a demanda de desempregados gerada pela indústria automobilística.²⁰ Como resultado, a população da Grande São Paulo sentiu a perda de mais de 03 milhões de empregos na década de 1990, sendo que 02 milhões foram eliminados em apenas 04 anos, no período compreendido entre 1995 e 1998 (RODRIGUES, 2002).

Diante de tantas transformações, o perfil do trabalhador também foi alterado. Cada vez mais o trabalhador *fordista* compete com o trabalhador flexível, que abre mão dos direitos trabalhistas instituídos pela CLT e que, há alguns anos, vem assumindo uma diversidade de características que se distanciam do trabalhador com emprego sob um sistema rígido de produção: trabalhadores domésticos, itinerantes,²¹ em tempo parcial, em tempo determinado, subcontratados e por conta própria. Tal situação acaba sendo mais vantajosa para as empresas, pois o trabalhador flexível na maioria das vezes é privado dos direitos regulamentados sob as leis trabalhistas, barateando os custos com a mão-de-obra. O sindicato é afetado por essas transformações, uma vez que com a reestruturação da produção, os operários trabalham sob uma “gestão participativa” em que a participação ativa dos funcionários na elaboração das normas e métodos das empresas acaba por desencorajar a participação sindical. A partir do momento em que os sindicatos têm que lidar com uma ampla diversidade e heterogeneidade de operários, torna-se necessário uma postura diferente e eficaz para sobreviver as

²⁰ O crescimento do setor terciário foi contabilizado em cerca de 22% entre os anos de 1989 a 1999, enquanto a indústria automobilística neste mesmo período sofreu um decréscimo de sua produção em 20% (RODRIGUES, 2004).

²¹ Os trabalhadores itinerantes também são conhecidos como “peões de trecho”. Esses trabalhadores, que não possuem residência fixa, vivem percorrendo o país à procura de trabalhos com contrato temporário. Quando termina um contrato, eles migram para outras regiões do país em busca de outras oportunidades de trabalho.

desregulações do mercado e as novas regras do trabalho, assim como a elaboração de novas formas de atuação para a defesa dos direitos de seus associados.

2.3 – O SINDICATO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS DO GRANDE ABC

O anúncio do fechamento da fábrica de motores da Ford no final de 1991 foi o marco inicial para a mudança nas estratégias de luta do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema, conforme relata Guimarães:

O último trimestre de 1991 foi marcado por demissões semanais, programas de demissões voluntárias e jornadas de trabalho reduzidas em todas as empresas. A gravidade da situação mobilizou os governos estadual e municipais, mas sem que se encontrasse qualquer solução concreta. Nesse cenário, a Ford do Brasil anunciou para dezembro de 1991 o fechamento de sua fábrica de motores, uma unidade com quatrocentos trabalhadores que produzia motores de caminhão para exportação. Esse foi o estopim de uma nova postura do sindicato (GUIMARÃES, 1994:468).

De acordo com diversos autores (GUIMARÃES, 1994; CARDOSO e COMIN, 1995; GALVÃO, 1996; ARBIX, 1997; BRESCIANI, 1997; COMIN *et al*, 1997; LEITE, 2000; CONCEIÇÃO, 2001 e 2008; CAMARGO, 2003), frente à notícia de fechamento da Ford, o sindicato tentou reverter a situação em uma reunião com a direção da Ford do Brasil. Como não obteve sucesso, a direção do sindicato viajou até a sede mundial da Ford, em Detroit (EUA), com o objetivo de mobilizá-los a não fecharem a fábrica. A direção mundial da empresa alegou não poder reverter a situação, pois estava perdendo mercado para a indústria automotiva japonesa de forma muito rápida no mundo inteiro, fator que impôs a chegada da reestruturação produtiva de forma acelerada para todas as empresas da Ford. Sindicalistas norte-americanos mostraram aos sindicalistas brasileiros que o quadro da indústria automotiva era grave em todo o mundo e que as automobilísticas americanas estavam realizando demissões

em massa, e buscando parcerias com o México e Canadá para produzir veículos mais baratos.

Sem atingir o propósito final da viagem aos Estados Unidos, o sindicato decidiu procurar o Ministro da Economia com o objetivo de propor um grande debate não sobre empregos e salários, mas sobre a reestruturação do parque industrial do ABC. O sindicato começou então a participar efetivamente com poder decisório da Câmara Setorial Automotiva do Grande ABC, pois até o momento tinha um papel meramente consultivo na Câmara.

As Câmaras setoriais foram criadas ao final do governo José Sarney. Os representantes de um determinado setor produtivo se reuniam semanalmente para discutirem as questões pertinentes ao setor. Normalmente as Câmaras funcionavam como uma espécie de fórum entre governo e empregadores que ajustava os aumentos de preços. As discussões na Câmara Automotiva só começaram a gerar resultados concretos para o setor a partir de dezembro de 1991, quando se configurou como um órgão tripartite (participação do governo, empresariado e sociedade civil) com a entrada de alguns sindicatos, entre eles, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema (CARDOSO e COMIN, 1995). Esse sindicato começou a participar da Câmara à revelia da CUT, que condenava a atitude do sindicato, não admitia esse tipo de participação e assumia uma postura de distância em relação às negociações com o governo. Devido ao sucesso e à repercussão dos resultados positivos da Câmara Setorial, a CUT passou a aprovar a participação de seus sindicatos nas Câmaras Setoriais.

A decisão chave de assumir a participação na câmara setorial, contra as posições oficiais da CUT – cujo último Congresso, realizado em setembro de 1991, havia rejeitado a participação nas câmaras – seria finalmente estimulada pela compreensão de que sozinhos, os trabalhadores metalúrgicos não conseguiriam segurar seus empregos,

seus salários nem seus direitos de cidadãos. Pelo menos nas condições em que se encontravam em 1991 (ARBIX, 1997:481).

Neste momento, inicia-se um novo período para o sindicalismo da CUT, que começa a praticar negociações com o governo e em fóruns tripartites.

A nova configuração da Câmara tinha como um de seus objetivos principais “elaborar um diagnóstico sobre os problemas do setor e um conjunto de proposições comuns entre os participantes” (CONCEIÇÃO, 2001:106). Em abril de 1992, novas negociações foram retomadas entre os integrantes da Câmara, que já sentiam os resultados positivos do primeiro acordo: as vendas cresceram consideravelmente após o anúncio da redução dos preços dos automóveis e o declínio da taxa de desemprego havia estagnado.

Os temas negociados permeavam as políticas industriais, reestruturação do trabalho e da produção, terceirizações, redução da jornada de trabalho, banco de horas e plano de demissão voluntária (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2002; RODRIGUES, 2004). Por meio das discussões na Câmara, o governo reduziu alguns impostos, as empresas envolvidas concordaram em diminuir preços e manter empregos, e o sindicato, por sua vez, aceitou comprometer-se com a produção e com a cautela dos reajustes salariais. Os resultados foram positivos para todas as partes, aumentando a produção, as vendas e a arrecadação do Estado (ZYLBERSTAJN, 2002). Entre uma das resoluções mais importantes tomadas pela Câmara está a reabertura de grupos de consórcios de automóveis, fator que também contribuiu para alavancar as vendas e que até então era vetado pelo governo federal. Pela primeira vez em dez anos, a produção havia ultrapassado a marca de 1,1 milhão de veículos fabricados, o nível de empregos estava se estabilizando e os trabalhadores conseguiram recuperar o poder de compra do ano de 1990, período anterior ao agravamento da crise (CARDOSO e COMIN, 1995).

Entretanto, com o encerramento progressivo da Câmara a partir de 1993 (as atividades foram finalizadas efetivamente em 1995), as negociações continuaram de forma independente entre sindicatos e empresas²².

De acordo com Galvão (1996), o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema participou, no total, de quatro Câmaras Setoriais: a do complexo automotivo, a de bens de capital, a de eletrodomésticos e a do setor de tratores, máquinas e implementos agrícolas. Foi por meio das experiências adquiridas nas Câmaras Setoriais que o sindicato mudou suas estratégias de ação, negociando a reestruturação produtiva com as empresas e buscando formas de se inserir na sociedade. Foi conhecendo melhor o processo de reestruturação, o viés das indústrias e do governo, e participando de políticas públicas, que o sindicato obteve uma base para melhor se preparar para dirigir suas ações nos fóruns tripartites que viriam nos anos seguintes e também para negociar de forma mais eficiente com as empresas sobre as questões relacionadas ao processo produtivo e aos trabalhadores.

Em 1995 o sindicato dos metalúrgicos apoiou o Fórum da Cidadania do Grande ABC, que contava com a representação de mais de 100 entidades da sociedade civil regional, com o objetivo fortalecer a representação política da região, fomentar os direitos da cidadania e também contribuir para o desenvolvimento local. Projetado para ser uma instituição constituída por membros da sociedade civil independente da participação do Estado, o fórum teve expressiva participação do movimento sindical, contando com vários sindicatos, entre eles o dos Químicos e dos Bancários, além da presença da CUT Regional do ABC (LEITE, 2000; BRESCIANI, 2004; CONCEIÇÃO, 2008).

²² Galvão chama a atenção para a mudança de postura do sindicato a partir da década de 90, ao adotar negociações descentralizadas ao invés de negociações que contemplem toda a categoria, como era de praxe nos anos 70 e 80. Para uma melhor compreensão desta crítica, ver Galvão (1996:147).

A Câmara Regional do ABC, que teve por referência a Câmara Setorial Automotiva, também sob um acordo tripartite, foi criada em 1997 com o intuito de apresentar e realizar medidas que visavam o desenvolvimento econômico e social da região, em um espaço público de negociação de diversos interesses. O espaço foi destinado à concretização de debates, negociações e acordos sobre a revitalização da região, melhorias nas condições e na qualidade de vida da população local, e geração e manutenção de empregos (LEITE, 2000; CAMARGO, 2003; BRESCIANI, 2004, CONCEIÇÃO, 2008). O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC participou do processo de viabilização da Câmara que, segundo Conceição, atualmente é composta por

“Governo do Estado, o Consórcio Intermunicipal (sete prefeituras), os Legislativos municipais, os parlamentares do ABC na Assembléia Legislativa e no Congresso Nacional, o Fórum da Cidadania, as associações empresariais e os sindicatos de trabalhadores” (CONCEIÇÃO, 2008:182).

Por meio do Planejamento Estratégico Regional, a Câmara discute temas como tecnologia, educação, inclusão social e identidade regional.

Conforme o resultado de um acordo realizado pela Câmara Regional, foi criada a Agência de Desenvolvimento Econômico do Grande ABC em 1998. Instituição não-governamental e sem fins lucrativos, a Agência tem por objetivo fornecer suporte institucional à Câmara Regional e contribuir para o desenvolvimento sustentável e a revitalização econômica da região do Grande ABC (CONCEIÇÃO, 2008). Como tarefas principais, visa a articular atividades que auxiliem micro e pequenas empresas (dispõe de incubadoras tecnológicas e de empresas em Santo André e Mauá), promover o marketing regional, produzir e divulgar informações sócio-econômicas sobre a região. Compõem a agência os sete municípios da região, alguns sindicatos de trabalhadores

(incluindo o SMABC), universidades, empresas do pólo petroquímico, Sebrae e associações comerciais. A Agência ainda conta com o apoio do BNDES.

O sindicato passou a demonstrar preocupação com o desenvolvimento regional, pois ele é importante não só para atrair investimentos, mas também para melhorar a qualidade de vida da população. Com este raciocínio, o sindicato foi além das negociações via Câmara Regional e começou a propor suas próprias alternativas à sociedade. Foi pioneiro na inserção de questões de políticas públicas, como por exemplo, a introdução na região do projeto MOVA – Movimento de Alfabetização de Jovens e Adultos. A experiência começou em 1995, na cidade de Diadema, mas em 1997 o sindicato foi uma das entidades que conseguiu expandir o programa para os demais municípios da região, com a meta de eliminar o analfabetismo no Grande ABC (ZYLBERSTAJN, 2002). Em 2005, dez anos após o MOVA ser criado no ABC, já havia uma margem de 77 mil pessoas alfabetizadas em toda a região.²³

O SMABC foi pioneiro também na implementação de cooperativas, objetivando um maior suporte para os trabalhadores. A CoopSind – Cooperativa Habitacional do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – é um serviço de financiamento imobiliário coletivo e solidário oferecido pelo sindicato para que os trabalhadores consigam adquirir a casa própria. Fundada em 2003, a CredABC – Cooperativa de Crédito dos Metalúrgicos do ABC – tem por objetivo auxiliar os trabalhadores com dificuldades financeiras oferecendo empréstimo com juros abaixo do mercado. O sindicato passou a fornecer subsídios para que os trabalhadores formassem cooperativas de produção como alternativa ao desemprego, conforme veremos no próximo capítulo.

O sindicato elaborou programas específicos para jovens, mulheres, negros – apoiando ações contra a discriminação – e aposentados, criando um comitê de

²³ Fonte: Tribuna Metalúrgica nº 1964, publicada em 11/03/2005.

trabalhadores aposentados para atender sua respectiva demanda. Preocupado com a participação dos jovens no movimento sindical, o SMABC desenvolveu atividades voltadas especificamente para esta faixa etária, como cursos de idiomas e de música e também curso pré-vestibular. Este último é oferecido em parceria com a ONG Educafro e intenta não apenas preparar o jovem para o vestibular, mas também conscientizá-lo sobre a atual condição educacional e social do Brasil (ZYLBERSTAJN, 2002).

Juntamente com outros sindicatos da região, o sindicato ajudou a criar a ONG *Centro Cultural Francisco Solano Trindade*, que se dedica a crianças em situação de vulnerabilidade social e seus familiares, nas cidades de São Bernardo do Campo e Diadema. A entidade é mantida com o apoio internacional da Volkswagen por meio do projeto *Uma Hora para o Futuro*, que consiste na doação de uma hora de trabalho por ano com a contribuição de trabalhadores de todas as fábricas da montadora no mundo.

2.4 – AS POLÍTICAS DESENVOLVIDAS PARA OS METALÚRGICOS DO ABC

Estratégias como transpor os muros das fábricas articulando políticas para região e tentativas de minimizar barreiras colocadas pela burocratização sindical, podem ser observadas como fatores que permitem o SMABC manter um elevado número de sindicalização²⁴, mesmo em um período em que a tendência geral dessa taxa é de permanecer em baixa para os sindicatos na maioria dos casos.

Desde a década de 70 o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema se manifesta contrário à contribuição sindical, pois entende que essa taxa compulsória é uma forma de viabilizar sindicatos fantasmas. Com este raciocínio, a diretoria do

²⁴ De acordo com Rodrigues (2004), a taxa de metalúrgicos sindicalizados nas montadoras do ABC paulista chega a 75% no total dos funcionários e 90% entre os trabalhadores diretos na produção.

SMABC conseguiu por meio de liminar judicial a desobrigação do pagamento do imposto sindical para os metalúrgicos do ABC. Esta foi a maneira encontrada pelo sindicato para se opor à burocratização que regia os sindicatos brasileiros até aquele momento. Entretanto, o SMABC enfrentou alguns litígios pelo fato de o Estado não concordar com a eliminação do imposto, pois este se beneficia com 20% da taxa arrecadada pelos sindicatos. Até 1997 seu recolhimento era obrigatório para todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, no valor de um dia de trabalho ao mês. O sindicato, por sua vez, estudou outras formas de obter recursos financeiros, para não depender unicamente do imposto sindical (ZYLBERSTAJN, 2002). Após dez anos desta prática, o sindicato teve sua liminar revogada e foi obrigado pela Justiça do Trabalho a cobrar o imposto a partir de 2007. Desta forma, a entidade procura compensar seus associados com a isenção de duas mensalidades ao ano, como forma de ressarcimento desta cobrança determinada por lei.

Uma tentativa do sindicato que ainda se encontra em vias de concretização é a criação de um sindicato nacional para o ramo metalúrgico, já que com isso facilitaria a introdução do contrato coletivo nacional de trabalho, que tem o propósito de abranger negociações em âmbito nacional, promovendo reivindicações com maior fôlego e, assim, beneficiando os trabalhadores de montadoras e indústrias de autopeças espalhadas por todo o país. Em 1999, a CUT e a Força Sindical se organizaram para juntas requererem a implementação do contrato coletivo nacional nas montadoras do país. As duas centrais sindicais elaboraram um movimento denominado “Festival de Greves”²⁵, no qual greves em diversas cidades dos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Paraná foram realizadas.

²⁵ Para mais informações sobre a aliança das duas centrais sindicais e sobre o festival de greves, conferir Vêras de Oliveira, 2002.

Por meio do projeto *Integrar* – criado pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT – o sindicato dedica-se também aos metalúrgicos desempregados. Neste programa, mantido com recursos do Governo Federal, são oferecidos treinamentos de capacitação e reciclagem de mão-de-obra aos metalúrgicos desempregados. Os trabalhadores que participam do curso são encaminhados para a Central de Emprego e Renda de Santo André para que possam ser reconduzidos para novas oportunidades de emprego.

O SMABC desenvolveu um projeto em conjunto com uma indústria especializada em utensílios de alumínio, que previa a reestruturação da produção e qualificação profissional dos funcionários. Com o maquinário defasado tecnologicamente e com funcionários com pouca capacitação, o sindicato auxiliou a empresa no processo de reestruturação: técnicos do sindicato e da empresa elaboraram um estudo para introduzir o *programa de formação profissional negociada* (ZYLBERSTAJN, 2002), que visava à escolarização e requalificação profissional dos trabalhadores. O projeto beneficiou ambas as partes, pois a empresa foi reestruturada e modernizada e grande parte dos trabalhadores conseguiu preservar seus empregos. Esse projeto obteve bons resultados e foi ampliado para outras empresas, sendo efetivado como Programa de Qualificação para a Empregabilidade (PQE). Este é um dos casos que ilustra a reestruturação negociada, situação em que sindicato e empresa procuram juntos alternativas para modernizar a produção tornando-a mais competitiva, buscando assim, não sobrecarregar demais os trabalhadores e evitando eliminar empregos.

A participação do sindicato no processo de reestruturação produtiva das indústrias tem resultado em certas conquistas para os trabalhadores. As negociações, quando necessárias, são realizadas diretamente com as sedes internacionais das empresas (LIMA, 2006). O sindicato tem conseguido inclusive reverter o quadro de

demissões em montadoras como a Volkswagen (10 mil demissões entre dezembro de 1997 e janeiro de 1998) e a Ford (2.800 demissões em dezembro de 1998), adquirindo até mesmo estabilidade de emprego para os trabalhadores por mais de meia década.²⁶

²⁶ Para mais informações sobre o desenrolar das greves na Ford e na Volkswagen, vide Vêras de Oliveira (2002).

3 – AS COOPERATIVAS COMO ALTERNATIVA AO DESEMPREGO

As crises e reestruturações das últimas décadas tiveram como conseqüências falências, fechamento de fábricas e demissões em massa, aumentando o número de trabalhadores desempregados e sem perspectivas de recolocação. Sindicatos, ONGs, universidades e governos buscam saídas para esta situação e uma das propostas mais discutidas atualmente é a criação de cooperativas com o objetivo de (re)integrar os trabalhadores excluídos do mercado formal. A partir da década de 1980, assiste-se o ressurgimento das cooperativas como forma de manter postos de trabalho.

De acordo com Lima (2002:36), as cooperativas são organizadas em empreendimentos agropecuários, de crédito, educacional, de trabalho, de produção, saúde, consumo, habitacional, mineral, especial e de serviços; Classifica estas modalidades como *endowed*, defensivas, alternativas, de geração de renda e pragmáticas (2004):

1. as *endowed cooperatives* são cooperativas cedidas aos trabalhadores pelos próprios proprietários por diversos motivos, que vão desde ideais socialistas até mesmo à falta de herdeiros, mas, geralmente, a motivação maior para essas doações são problemas financeiros que a empresa não consegue resolver sozinha. Essas empresas, que passam a ser vistas como autogestionárias, raramente são transferidas para o controle efetivo dos funcionários, conservando a hierarquia anterior;
2. as *cooperativas defensivas* são formadas por trabalhadores que já exerceram atividades por meio de assalariamento formal em uma empresa que passou por uma grave crise, resultando no processo de falência. Essas cooperativas surgem apenas quando todas as tentativas de negociação e recuperação da empresa

- falham. São as cooperativas em que mais comumente se verifica o esforço e o envolvimento de sindicatos;
3. as *cooperativas alternativas* são oriundas de movimentos contraculturais, iniciados na década de 1960, por grupos de classe média com alta escolarização e ideais democráticos. Buscam suprir mais as necessidades sociais do que os lucros e, geralmente, são cooperativas prestadoras de serviços relacionados à educação;
 4. as *cooperativas de geração de renda* são direcionadas a um público com baixa renda e a desempregados. Normalmente contam com o apoio e incentivo de ONGs, governos e igrejas para a criação de postos de trabalho para a população local;
 5. por fim, as *cooperativas pragmáticas* tem por objetivo reduzir custos de mão-de-obra para empresas, terceirizando os funcionários com contratos de trabalhos que eliminam os direitos e benefícios trabalhistas. São conhecidas também como “coopergatos” ou “cooperfraudes”, por não respeitarem os princípios básicos do cooperativismo, reforçando ainda mais a precarização da força de trabalho.

Quanto aos princípios básicos da organização do cooperativismo, Singer define como sendo a

(...) posse coletiva dos meios de produção pelas pessoas que as utilizam para produzir; gestão democrática da empresa ou por participação direta (quando o número de cooperadores não é demasiado) ou por representação; repartição da receita líquida entre os cooperadores por critérios aprovados após discussões e negociações entre todos; destinação do excedente anual (denominado “sobras”) também por critérios acertados entre todos os cooperadores (SINGER, 2000:13).

Através desses princípios, a cooperativa, que também está associada aos fundamentos da autogestão – ou seja, a cooperativa organizada e administrada pelos próprios trabalhadores – se torna um meio de democratização da produção com

repartição por igual das sobras (que em uma empresa mercantil seria o equivalente ao lucro, o qual apenas os acionistas têm direito a esta fatia do capital). Para Rosenfield,

o modelo de autogestão deve ser entendido como aquele capaz de promover a igualdade de poder decisório (um membro = um voto) que reitera a associação de iguais e fundamenta-se na propriedade coletiva, que é garantida através do estabelecimento prévio em assembléia geral das regras de distribuição dos ganhos da empresa dita solidária. Portanto, este sistema garantiria a cooperação e solidariedade no grupo (ROSENFELD, 2003:03).

Desta forma, podemos compreender que o cooperativismo pode proporcionar ideais distintos dos cobiçados pelas empresas mercantis, que tem por objetivo final e fundamental, o lucro. O discurso recorrente entre instituições que estimulam a formação de cooperativas – sejam elas igrejas, governos, ONGs ou sindicatos – é o de que possuem como essência a solidariedade, a democratização e a repartição do capital e dos meios de produção entre todos os sócios-trabalhadores.

3.1 – OS PRIMEIROS PASSOS DAS EMPRESAS AUTOGESTIONÁRIAS NO BRASIL

As primeiras experiências de recuperação de fábricas de produção por meio da autogestão dos trabalhadores constituíram-se como casos isolados e datam do início dos anos 1980, período em que muitas indústrias passaram por um processo de crise, chegando inclusive às vias de concordata ou falência.²⁷ Até este período, eram mais conhecidas as cooperativas agrícolas, habitacionais e de consumo. A partir da metade da década de 1990, a transformação de empresas em estado falimentar em cooperativas intensifica-se. Estas cooperativas de produção surgem em movimentos sociais de

²⁷ Podemos citar o exemplo da indústria Wallig que funcionava no Rio Grande do Sul na década de 1980 fabricando fogões e, com sua falência, deu origem a duas cooperativas de produção. Uma delas, a Coomec, está ativa produzindo até a atualidade. Para mais informações, conferir o pioneiro trabalho de Holzmann (2001).

resistência e luta pela continuidade de empregos em um período desfavorável à economia nacional, com grave índice de desemprego em massa. Neste cenário, trabalhadores, sindicatos, igrejas e ONGs organizam estratégias de recuperação para as empresas que estavam em estado falimentar.

Esta prática se espalhou por todo o país e em 2007 o Atlas da Economia Solidária contabilizou que o Brasil contava com 21.859²⁸ empreendimentos de gestão coletiva e trabalho dos mais diversificados segmentos, que são direcionados à produção de bens, prestação de serviços, fundos de crédito, comercialização e consumo.

Com relação às cooperativas de produção, empresas como a Coomec, a mineradora Cooperaminas, a tecelagem Parahyba e a fabricante de calçados Makerly foram precursoras em experiências de autogestão. A experiência da fábrica de calçados Makerly, em Franca – SP, deu início ao primeiro encontro dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão em 1994, que resultou na criação da ANTEAG (Associação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão e Participação Acionária) e que teve como seus principais idealizadores membros de sindicatos e técnicos do DIEESE. A proposta da ANTEAG visava à preservação dos postos de trabalho já existentes e também a criação de novos, por meio de assessoria a novas empresas solidárias.²⁹

O auxílio que o sindicato provia era parte do sustentáculo dos trabalhadores que tentavam reerguer uma empresa em crise sob a autogestão proporcionada por uma cooperativa. Entretanto, apenas o que o sindicato podia oferecer não era suficiente. Os trabalhadores, que até então só tinham conhecimento do processo produtivo, precisavam responder por questões relativas à administração geral da empresa, como por exemplo,

²⁸ Fonte: <<http://www.sies.mte.gov.br>> – Acessado em 10/11/2008.

²⁹ Compreendemos as empresas solidárias como empresas que se pautam no conceito de economia solidária, que por sua vez é entendida como uma forma específica de organizar as atividades econômicas pela via autogestionária, possibilitando autonomia e igualdade de voz e voto para todos os trabalhadores que compõem o empreendimento.

assuntos relacionados à burocracia, tecnologia, legislação, produção, orçamentos e organização em geral. Os sindicatos não possuíam informações de como proceder nesses casos, pois entendiam de trabalhadores e não de organização industrial e comercial. Neste período, a ANTEAG começou a auxiliar e assessorar os trabalhadores nessas questões.

Com as primeiras experiências de cooperativas já estabelecidas, surgem, ainda no início dos anos 90, as Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares (ITCPs), articuladas por universidades com o objetivo de formular e organizar oportunidades de emprego em cooperativas de produção ou de trabalho para comunidades que sofrem com grande índice de desemprego. As incubadoras são projetos geridos por mais de 40 universidades em todo o país e são responsáveis por auxiliar essas cooperativas, principalmente nos quesitos administrativo, jurídico e ideológico.

Outras instituições e entidades também apóiam de alguma forma o cooperativismo, como a rede Unitrabalho, que é composta por mais de 90 universidades no país; a Cáritas, que é uma entidade do Conselho Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB); além de prefeituras e sindicatos (SILVA, 2006).

3.2 – COOPERATIVAS E SINDICATOS: UMA RELAÇÃO POLÊMICA

No início, foram poucos os sindicatos que abraçaram a idéia de apoiar a formação de cooperativas, havendo muitos conflitos ideológicos e embates entre os que apóiam e que não apóiam a idéia do cooperativismo. Segundo Lima (2006), durante muito tempo os sindicatos ignoraram os trabalhadores cooperados, talvez pelo fato de naquele momento ainda constituírem um número pouco expressivo de trabalhadores nessa situação ou talvez por serem vistos como autônomos, não estando na condição de assalariados. Dessa forma, grande parte dos sindicatos preocupava-se apenas com os

assalariados que eram formalmente registrados sob o regime da CLT e ignoravam os demais trabalhadores.

Com a crescente aceitação do trabalho em cooperativas pelos sindicatos, surge outro conflito: eles ainda não reconhecem as cooperativas que Lima (2004; 2006) denomina como pragmáticas, que são voltadas para reduzir custos com a mão-de-obra para empresas e que concentram um número crescente de trabalhadores. Não reconhecem como cooperativas os empreendimentos que não seguem os ditames da economia solidária, excluindo dessa maneira, estes trabalhadores da possibilidade de reestruturação da cooperativa, transformando-a em um empreendimento em que haja a voz, o voto e a participação de todos os associados na administração e nos trabalhos da empresa:

A questão que se coloca, alude à natureza excludente presente no caráter corporativo próprio do sindicalismo, na defesa de categorias específicas, e que se mantém, em grande medida, nos momentos de universalização de propostas. [...] O mesmo acontece agora no debate sobre a autogestão que exclui os trabalhadores de empreendimentos considerados não verdadeiros, na espera de uma legislação que regularize a situação das cooperativas e garanta direitos. Considerando-se a multiplicação de formas diversas de cooperativas, em que um número significativo é considerado falso ou não verdadeiros, ou representativos do velho cooperativismo, como ficam os trabalhadores desses empreendimentos? Ficariam fora da agenda do movimento sindical em sua defesa dos direitos de cidadania? (LIMA, 2006:69)

No caso das cooperativas que surgem devido à falência de uma empresa, o papel dos sindicatos tem sido o de sugerir, em alguns casos, a formação de uma cooperativa para dar continuidade aos postos de trabalho que havia na fábrica antes desta falir, e orientar os trabalhadores com informações de como devem proceder para consolidar o empreendimento. Após esse processo, o sindicato, geralmente, conduz esses

trabalhadores a instituições específicas que tratam da incubação dessas cooperativas, como a ANTEAG e a UNISOL.

A resposta mais comum dos sindicatos à questão das falsas cooperativas é a denúncia ao Ministério do Trabalho, com o objetivo de encerrar as atividades e fechar suas portas.

Para o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, as falsas cooperativas devem ser combatidas, pois é impossível transformá-las em autênticas pela própria natureza do empreendimento, que é criado intencionalmente com objetivo de precarizar a força de trabalho. O sindicato entende as cooperativas de produção e de prestação de serviços como legítimas e as cooperativas de mão-de-obra como falsas. Em sua visão, não possuem condições de se adequarem à economia solidária e por isso, devem ser combatidas ao invés de recuperadas.

[...] toda cooperativa de mão-de-obra, por natureza, precariza condições de trabalho. Então como é que funciona: vamos lá, em vez de contratar celetista, contrata uma cooperativa de mão-de-obra. O cara vai fazer a mesma coisa e ganhar muito menos. Vai ganhar muito menos e precarizando sua vida. Cooperativa só pode existir de produção ou de serviços. De serviços, uma cooperativa de limpeza de serviços. Mas se ela faz só limpeza dentro da Volkswagen, é uma cooperativa de mão-de-obra. É muito tênue a linha que separa serviços de mão-de-obra. Se você pega na limpeza, se você tem as enceradeiras, as vassouras, os rodinhos, compra os produtos de limpeza, e aí você vai prestar um serviço, deixou de ser mão-de-obra, você prestou um serviço. Quando a empresa te dá todas essas condições, só quer tua mão-de-obra, aí não serve mais porque é precarização do trabalho. Isso nós levamos uns dez anos pra que o Ministério do Trabalho entendesse assim, pra que juízes entendessem desse jeito... Então nós temos que separar as duas coisas. Então você fala assim 'olha, tem cooperativa de bordadeiras, ou cooperativa de costureiras'... Ué... Se elas não tiverem as máquinas então não podem ser costureiras, né? Então elas têm que ter as máquinas, os equipamentos, comprar as máquinas, comprar a linha, o botão... Aí é uma cooperativa. Agora, se é uma empresa que corta toda a peça e dá pra ela lá na casa dela fazer só uns arremates, é mão-de-obra, aí não pode ser uma cooperativa de mão-de-obra, então essa tem que ser combatida. Então é impossível transformar (Tarcísio Secoli, dirigente sindical).

No entanto, a questão não é tão simples, tendo em vista que não são apenas as cooperativas de mão-de-obra que sofrem com a sonegação de direitos trabalhistas. Há muitas cooperativas de produção e de prestação de serviços que aparentemente são autênticas, mas que em seu interior funcionam exatamente como uma empresa mercantil, com hierarquias estanques e sem qualquer resquício de princípios solidários.

É visível que, com o intuito de baratear os custos com a força de trabalho, torna-se comum a criação de empresas disfarçadas de cooperativas. Esta prática se mostrou corrente após o início da vigência do artigo 442 incorporado na Lei nº 8.949/94 que expressa, em parágrafo único, a inexistência de vínculo empregatício entre associados e clientes de uma cooperativa.

Para muitos juristas e estudiosos do direito do trabalho (XAVIER, 2003; GOMES, 2005; SILVESTRIN, 2005), a inserção do artigo 442 na CLT facilita a expansão da terceirização no país. Diante deste argumento, o Poder Judiciário e o Ministério Público do Trabalho têm voltado suas atenções para as denúncias de empresas que mascaram a contratação de trabalhadores em cooperativas. De acordo com Krein *et al* (2003), o número de processos de trabalhadores que reclamam o vínculo empregatício aumentou significativamente após a publicação deste artigo, fator que exigiu atitudes mais severas do Ministério Público do Trabalho que, conforme aponta Schwartzman, passou a intensificar a fiscalização nas empresas, com o objetivo de

coibir a utilização de cooperativas para mascarar relações de emprego, atuando junto às próprias cooperativas e, também aos tomadores, fazendo-os assinar Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), comprometendo-se a não mais utilizarem mão de obra de cooperativas, sob pena de multas pesadíssimas; e ainda promovem diversas Ações Cíveis Públicas, com o objetivo de impedir, através de decretação judicial, a utilização dessas cooperativas (SCHWARTSMAN, 2003:343).

Há um debate entre os estudiosos do Direito do Trabalho sobre a preocupação com a proliferação de contratos de trabalho sem vínculos e sem amparo aos trabalhadores, ocultando-os sob o véu do cooperativismo. Portanto, assim como a maioria dos sindicalistas, o Ministério Público do Trabalho defende que as falsas cooperativas devem ser combatidas.

3.3 – A CUT E O COOPERATIVISMO

A CUT - Central Única dos Trabalhadores - foi fundada durante o I Congresso Nacional da Classe Trabalhadora que ocorreu em 1983, na cidade de São Bernardo do Campo. Os esforços de sua concretização se devem aos trabalhadores e sindicalistas (especialmente aos membros do sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema) que vivenciaram o período das greves de 1978 a 1980. Dentre os objetivos iniciais desta central sindical, preza-se a luta por: uma sociedade sem exploração e democrática; construção da democracia; unidade de classe; unidade de ação; liberdade e autonomia sindical; unidade com os movimentos populares; independência da classe trabalhadora e solidariedade internacional (FERRAZ, 2005).

De acordo com Faria (2006), o Sindicato dos Sapateiros de Franca – que atualmente é contra a organização de cooperativas no setor – teve grande participação na reabertura da Makerly, em 1991, e foi o responsável por plantar as primeiras sementes da autogestão e do cooperativismo no interior da CUT. Todavia, a Central precisou passar por um processo de internalização desses conceitos, levando alguns anos para absorver os princípios e ideais do cooperativismo, da autogestão e da economia solidária. Um dos principais conflitos que a central atravessou para aceitar o cooperativismo foi o fato de agora os sindicatos não mais lidarem apenas com trabalhadores assalariados, mas também com sócio-cooperados. Dessa forma, para

haver uma aceitação e incorporação do cooperativismo nas estratégias das lutas sindicais, deveria ocorrer uma revisão dos conceitos de divisão e organização do trabalho, processo que não se realiza de modo instantâneo. Quando ocorreram as primeiras experiências de falência e autogestão, a central não possuía nenhuma solução para garantir a continuidade dos postos de trabalho. O que a CUT praticava em situações de falência, para não desamparar os trabalhadores, era a negociação com os patrões para assegurar o pagamento de todos os direitos trabalhistas previstos em lei.

Em 1994, ocorre no Rio Grande do Sul um seminário sob o título *Autogestão: a realização de um sonho*. A finalidade deste seminário se pautava na discussão de alternativas para a recuperação de uma fábrica de borrachas em Novo Hamburgo. No ano seguinte, em 1995, o III Congresso Nacional dos Metalúrgicos também aborda a temática do cooperativismo. No ano de 1996 é realizado um debate referente à recuperação de empresas, com o tema *Empresas Autogestionárias e Cooperativas: alternativas ao desemprego*. A partir desse ano, alguns sindicatos³⁰ começam a colocar em prática a autogestão em atividades pontuais, já que até aquele momento a prioridade sindical era assegurar os direitos trabalhistas, ameaçados pela crescente reestruturação produtiva. O tema do cooperativismo só toma fôlego no interior da Central no final de 1998, ano em que é criado um grupo para a discussão e desenvolvimento de uma política específica para o cooperativismo (FARIA, 2006).

Já em 1999, é lançado o projeto de economia solidária da CUT, que conta com parceiros nacionais – como a Unitrabalho e o Dieese – e internacionais – como as entidades holandesas *ICCO* (Organização Intereclesiástica para a Cooperação e

³⁰ Como experiências pontuais de entidades filiadas à CUT, podemos citar o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que em 1996 teve sua primeira experiência de apoio à co-gestão, com o auxílio à metalúrgica Conforja. Ainda nesse ano, segundo Lima (2004), a Federação Democrática dos Sapateiros do Rio Grande do Sul, passa a apoiar as cooperativas que são criadas naquela região e auxiliam com linhas de crédito, parcerias e qualificação profissional. No Ceará, em 1997, o Sindicato dos Trabalhadores Calçadistas começa a combater as cooperativas organizadas pelo governo do Estado para atrair investimentos industriais (LIMA, 2002).

Desenvolvimento Humano), *Rabobank* (Banco Central de Cooperativas Holandês) e *ISS* (Instituto de Estudos Sociais). Após a realização de diversos seminários sobre o tema, é fundada, ainda em 1999, a Agência de Desenvolvimento Solidário da CUT, com o intuito de articular e promover empreendimentos autogestionários capazes de gerar novas oportunidades e alternativas de renda, e desenvolvimento sustentável e solidário (FARIA, 2006). Dentre o conjunto de políticas praticadas pela ADS, está a mobilização de sindicatos para apoiar e fornecer assessoria técnica, jurídica e política para a formação de cooperativas de trabalho e de produção, além de promover o desenvolvimento de um sistema nacional de crédito cooperativo, desenvolvido especialmente para beneficiar esses empreendimentos solidários. Os objetivos da ADS, segundo Magalhães (2001), orientam-se para além da perspectiva de criar oportunidades solidárias de trabalho e renda. Para ele, esta variável soma-se: à consolidação de novas alternativas de desenvolvimento social e sustentável; à popularização e acessibilidade ao crédito voltado para a economia solidária; ao estímulo e propagação dos conhecimentos sobre economia solidária para os trabalhadores; à organização de redes de economia solidária e de desenvolvimento de propostas relacionadas a políticas públicas para economia solidária, bem como o fomento e propagação dos valores da solidariedade na sociedade.

Magalhães afirma ainda que a economia solidária é uma estratégia para as ações políticas da CUT, pois é percebida como um “projeto de classe articulado as suas bandeiras históricas” (MAGALHÃES, 2001:11). Assim sendo, o autor aponta as principais metas da central sindical para economia solidária, a partir da criação da ADS: 1- combate às falsas cooperativas; 2- incentivo à organização de desempregados; 3- criação de linhas de crédito e de políticas públicas especificamente voltadas à economia solidária; 4- movimentos em defesa do emprego; 5- introdução de programas de

educação para a economia solidária; 6- construção de um novo cooperativismo por meio das ações da ADS.

De acordo com Magalhães e Todeschini (2000), a CUT aventurou-se em atuar no campo da economia solidária devido à atual crise do trabalho e também devido à crise do sindicalismo. A crise do trabalho, como já mencionamos anteriormente, é fruto do processo de reestruturação produtiva que engloba elementos (como a flexibilização e a informalização) que precarizam a mão-de-obra e dispersam a unidade dos trabalhadores, transformando o perfil da classe trabalhadora. Com essas transformações, muitos sindicatos vêm-se obrigados a modificar também suas formas de atuação, fator que seria um dos responsáveis pela crise do sindicalismo. Muitas das estratégias sindicais ainda se baseiam na estrutura rígida da produção, período em que as formas de trabalho majoritárias se concentravam nas indústrias e se davam por meio da contratação formal prevista em lei. Além disso, muitos sindicatos não conseguiram conceber uma sólida organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, causa fundamental da dispersão do movimento sindical, que acabou resultando em maiores dificuldades para lidar com as transformações no mundo do trabalho.

Inicialmente, o cooperativismo foi intensamente combatido por algumas correntes sindicais dentro da CUT, pois era confundido com os processos de terceirização de mão-de-obra utilizados por muitos empresários para burlar as leis trabalhistas e sonegar os direitos dos trabalhadores. Houve resistência também por parte de correntes ideológicas que acreditam que é a classe operária assalariada que realizará a revolução socialista. Para estas correntes, ao integrar uma cooperativa o trabalhador deixa de ser um assalariado e passa a ser um empresário, ou melhor, um sócio-cooperado e, desta forma, deixaria de pertencer à classe trabalhadora.

Segundo Ferraz (2005), os fundamentos da Central Única dos Trabalhadores se pautam desde o início de sua formação na construção de uma cidadania salarial. E é na impossibilidade de defesa dos direitos correspondentes aos assalariados que esta central coloca em prática projetos que envolvem a economia solidária e o cooperativismo. Para Magalhães e Todeschini (2000), não há a substituição da luta trabalhista formal por implementação de cooperativas. No caso das empresas em estado falimentar, a idéia do cooperativismo ocorre quando não há mais consenso entre empresários e trabalhadores e o desemprego é inevitável.

3.4 - O SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC E AS COOPERATIVAS

Desde a década de 1970, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC procura manter uma postura que se desvincula do tradicional sindicalismo assistencialista, buscando novas maneiras de representação dos trabalhadores, seja por meio de ações combativas ou de atuação em políticas públicas que visem melhorias para os trabalhadores. Sob esta ótica, o SMABC é um dos sindicatos que começa a apoiar e sugerir primeiro a co-gestão, e depois o cooperativismo, para aqueles trabalhadores que passam por situações em que a empresa onde trabalham sofre uma crise financeira que culmina para a falência ou para a demissão em massa.

Com a política de intervir e propor soluções para os trabalhadores metalúrgicos, o sindicato iniciou uma tentativa de recuperar os empregos de uma metalúrgica de Diadema – a Conforja. O processo de falência da Conforja – que se estendeu por alguns anos - ocorreu devido à crise que assolou os anos 80 e se agravou ainda mais no primeiro período da década de 90. Em 1995, é realizado um acordo (ODA, 2007) entre o sindicato, o empresário e os funcionários para transformar a empresa familiar em regime de co-gestão dos trabalhadores. Desta forma, não só o dono da metalúrgica, mas

também os funcionários poderiam opinar e tomar decisões conjuntamente para a recuperação da empresa por meio da Assecon – Associação dos Empregados da Conforja – e do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que contou também com o auxílio da ANTEAG. Entretanto, com o fracasso da co-gestão – em muitos momentos o empresário não acatava a decisão tomada pelos trabalhadores – os funcionários do setor de tratamento térmico decidiram montar uma cooperativa (ODA, 2001).

Em 1997, por meio de arrendamento do maquinário da empresa, é constituída a Copertratt – Cooperativa Industrial dos Trabalhadores em Tratamento Térmico e Transformação de Metais, a primeira cooperativa formada com o apoio do SMABC que, com o seu sucesso, impulsionaria no ano seguinte a criação de mais três cooperativas com trabalhadores de outros setores da empresa, formando um complexo de cooperativas, denominado Uniforja.³¹ A Uniforja foi o primeiro empreendimento cooperativo do país a conseguir autorização do juiz responsável pelo processo de falência “para continuar desenvolvendo suas atividades por meio do arrendamento dos equipamentos e instalações que integram a ‘massa falida’” (ODA, 2001:19).

A partir da experiência da co-gestão na Conforja, o sindicato discute em seu II Congresso, realizado em 1996, a proposta de apoiar novas formas de geração/manutenção de empregos através da co-gestão e de cooperativas de produção, com a intenção de combater o desemprego na região, que já se mostrava em altas proporções. Para adequar essas novas perspectivas à legislação, foi decidida neste congresso a alteração do estatuto do sindicato, a fim de que sócios-trabalhadores de cooperativas metalúrgicas do ABC também fossem admitidos como sócios do sindicato.

³¹ Após as quatro cooperativas iniciarem seu funcionamento, a falência da Conforja é decretada em março de 1999.

Com esta decisão, os trabalhadores cooperados adquiriram o direito de, assim como os trabalhadores assalariados, elegerem-se como diretores do sindicato.³²

Um outro fator que contribuiu para o fortalecimento dos ideais cooperativistas dentro do SMABC foi a visita de Luiz Inácio da Silva à Emília Romagna, região italiana que é conhecida também como “terceira Itália”, devido ao seu forte desenvolvimento econômico, social e político ocorrido após o processo de especialização flexível. Cerca de 1/3 do PIB dessa região é originado pelas inúmeras cooperativas ali instaladas (ODA, 2007). Ao voltar desta viagem, Luiz Inácio pediu a Luiz Marinho, presidente do SMABC na época, que fosse visitar e conferir as propostas e alternativas de trabalho cooperativo que havia naquela região, a fim de implementá-las como possível alternativa de desenvolvimento e de geração de renda na região do ABC e também no país. Em 1998, uma comissão de técnicos do sindicato e do DIEESE vai à Itália conhecer novas perspectivas sobre o cooperativismo. Como resultado, consegue estabelecer protocolos, acordos e parcerias com importantes centrais sindicais italianas e com algumas federações metalúrgicas³³ para trocar experiências e informações, e capacitar os metalúrgicos do ABC na temática do cooperativismo.

Após algumas cooperativas terem obtido um relativo sucesso na sua administração, o sindicato começou a estimular com maior vigor novas propostas de criação de cooperativas. Várias indústrias em processo falimentar foram assumidas

³² Oda (2007), atenta para o fato de que se o sindicato considerou a integração dos sócios-trabalhadores em seu quadro de sindicalizados, naquele momento ele já estava sentindo os impactos da reestruturação produtiva e da superação dos modelos taylorista/fordista de produção com o enxugamento de trabalhadores nas grandes fábricas, fator que contribuiu significativamente para o declínio do número de metalúrgicos associados ao sindicato.

³³ As entidades que firmaram parceria com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC são: CGIL - Confederazione Generale Italiana dei Lavoratori; CISL - Confederazione Italiana Sindacale dei Lavoratore; UIL - Unione Italiana dei Lavoratore; FIM/CISL - Federazione Italiana dei Metallurgici; FIOM/CGIL - Federazione Impiegati Operai Metallurgici; UILM/UIL - Unione Italiana dei Lavoratori Metallurgici; Lega delle Cooperative, a principal Central Cooperativa italiana (ODA, 2007).

pelos trabalhadores e, em 1999, o ABC já contava com cerca de dez cooperativas de produção articuladas e amparadas pelo sindicato.

O III Congresso dos Metalúrgicos do ABC, realizado em 1999, fortaleceu as resoluções discutidas no II Congresso, e ampliou o auxílio à economia solidária e aos metalúrgicos que trabalhavam nas fábricas em estado falimentar ou naquelas que utilizavam a demissão em massa para incorporar a reestruturação produtiva. Em seu discurso, o SMABC sempre menciona que as cooperativas são organizações aliadas ao sindicato, pois ambos surgiram de um mesmo movimento, com o intuito de auxiliar os trabalhadores, defendendo seus interesses.

O sindicato acredita que a economia solidária e a formação de cooperativas constituem-se para além de uma solução alternativa à manutenção do trabalho e da renda dos trabalhadores que sofrem com o desemprego e com a crise nas indústrias. Conhecendo as experiências espanholas e italianas de cooperativismo e percebendo o desenvolvimento de algumas cooperativas de produção no ABC, o III Congresso enfatiza e aprofunda as discussões sobre o cooperativismo, defendendo os benefícios dessas experiências:

Mais do que uma alternativa de geração de emprego e renda, as cooperativas representam uma alternativa às políticas neoliberais. Em muitos países, o desenvolvimento do trabalho em regime de cooperativas trouxe crescimento econômico a setores que se mostravam inviabilizados. Isto representou o aproveitamento de trabalhadores excluídos do processo produtivo por idade, escolaridade, problemas de saúde ou seqüelas ocupacionais, gerando com isso melhorias sociais, ganhos de qualidade de vida e cidadania (SINDICATO, 1999:28)

Desta maneira, o sindicato se comprometeu, nas resoluções do congresso, a incentivar todas as formas de economias solidárias que objetivem desenvolver alternativas de trabalho para os trabalhadores desempregados ou em vias de perder seus

empregos. Como estratégia principal, utiliza-se da política de apoio à criação de cooperativas como resposta à reestruturação produtiva, ao desemprego e as empresas em situação falimentar (SINDICATO, 1999). O sindicato fornece apoio jurídico, técnico e político, assim como embasamento para a organização e formação de cooperativas. Com essa iniciativa, o sindicato acredita ter conseguido reincorporar uma parcela de trabalhadores que, devido à baixa escolarização, idade elevada e problemas de saúde, já estariam excluídos do mercado de trabalho.

O III Congresso dos Metalúrgicos do ABC foi um marco importante para o desenvolvimento do cooperativismo na região, pois além de ceder grande destaque ao tema e ampliar a dedicação sindical para a economia solidária, foi nesse congresso que se oficializou o lançamento da Unisol São Paulo.

3.5 – A UNISOL

Apesar do desempenho positivo e animador das cooperativas auxiliadas pelo sindicato, aos poucos, os problemas foram surgindo. Por serem empreendimentos relativamente novos, não haver muitas experiências anteriores e pouquíssimos estudos sobre o tema, as cooperativas enfrentaram um período de grandes dificuldades. Das formas de administração à condução das assembleias, surgiram dúvidas, conflitos e complicações que os trabalhadores não estavam habituados a resolver. O sindicato, por sua vez, também não tinha experiência para oferecer suporte aos trabalhadores sobre o cooperativismo, pois foi constituído com o intuito de orientar e representar trabalhadores assalariados. Mas como ele orientaria e representaria cooperados? Não há preparo para tal orientação e nem é função prioritária do sindicato. Além disso, há situações que em uma mesma cooperativa há cooperados e funcionários: desta forma, o sindicato tomaria partido de qual das partes?

Com todos esses questionamentos, no início de 1998, realizou-se um seminário interno do sindicato para discutir o assunto. Foram abordados problemas relativos:

- à formação e capacitação dos cooperados – a maioria dos trabalhadores que compõem as cooperativas possuem baixa escolaridade e baixa ou média qualificação;
- ao comportamento dos cooperados (uns acreditam que são “mais chefes” do que outros e, em contrapartida, alguns anulam seu precioso poder de voz e voto);
- à falta de informações sobre todos os aspectos, inclusive sobre o produto, o processo de produção e o mercado em que atuam.

Constatados os problemas que estavam afetando o bom desempenho das cooperativas, foi diagnosticada a necessidade de oferecer cursos referentes aos princípios do cooperativismo (o que é, como funciona, para que serve) para os cooperados, pois o principal conflito estava justamente em como atuar sob as regras de uma cooperativa sem ao certo saber o que ela significa. Dessa forma, foram ofertados cursos sobre economia solidária e cooperativismo e constatou-se a necessidade de oferecer também cursos relativos à estrutura interna e administração da cooperativa, como planejamento, comercialização, gerenciamento, controle de qualidade e administração.

Além da efetiva necessidade de apoio àqueles que já eram cooperados, verificou-se uma significativa demanda de trabalhadores procurando informações e auxílios para formar cooperativas. Neste contexto, foi apontada a carência de uma instituição direcionada especificamente para a temática da economia solidária, capaz de agir de acordo com os interesses específicos dos cooperados, que não necessariamente convergiriam com os interesses do sindicato, como por exemplo, assuntos relativos aos

aspectos técnicos, jurídicos, contábeis, financeiros e administrativos. Em 1999, no período do III Congresso dos Metalúrgicos do ABC, foi lançada a União e Solidariedade das Cooperativas do Estado de São Paulo (Unisol São Paulo). Oficializada em março de 2000, além de contar com o apoio do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT, a UNISOL obteve também o incentivo do Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba e do Sindicato dos Químicos do ABC – ambos sindicatos pertencentes à CUT e que já apoiavam a formação de cooperativas pelos trabalhadores (ODA, 2007).

A Unisol surgiu a partir do sindicato, porque o sindicato entende o seguinte: a gente incentiva, ajuda a criar as cooperativas, mas a função do sindicato é outra. Não é ficar lá cuidando da cooperativa, administrando... sindicato ajuda até aonde tem que ajudar. Dali pra lá os trabalhadores tem que abraçar a idéia, tocar a vida e fazer o negócio prosperar. Mas aí tinha muitas dificuldades, muitos problemas. Então acabava o sindicato não conseguindo transferir 100% a responsabilidade lá para aqueles trabalhadores. Então foi a partir daí que começou a surgir a idéia de ter uma entidade que acumulasse e que incorporasse pra dentro de si todos esses conhecimentos, todo esse aprendizado e que criasse ali dentro daquela estrutura criada, todo um pessoal preparado pra auxiliar esse pessoal das cooperativas... auxílio técnico, de como é que faz a gestão do negócio, como é que faz, que trabalha com fluxo de caixa, ou seja, uma estrutura verdadeira pra começar a dar norte para o pessoal, como é que faz a administração de um negócio. Então surgiu a idéia de criar a Unisol, que a Unisol meio que seria uma central, aonde essas cooperativas iriam buscar ajuda pra poder tocar o negócio. Aí nós criamos a Unisol, colocamos lá dentro pessoas capacitadas com conhecimento pra dar esse suporte técnico para o pessoal das cooperativas. Aí sim, aí a gente conseguia fazer o nosso trabalho até aonde tem que ser feito, e dali pra lá a Unisol já está acompanhando e dali pra lá ela abraça e toca o negócio. Por isso a idéia da Unisol (Zé Paulo, representante sindical).

A Unisol surgiu com o intuito de tratar dos interesses específicos das cooperativas, enquanto o sindicato se ocuparia especificamente com os cooperados: o sindicato representa os trabalhadores, enquanto a Unisol representa as cooperativas. O sindicato fornece respaldo político aos trabalhadores e a Unisol, por sua vez, organiza e auxilia na administração das cooperativas.

O que o sindicato faz? Debate, está colocando a história da economia solidária, dessa forma de organização popular, pra gerar trabalho e renda. E a Unisol faz o que? A Unisol organiza as cooperativas, busca as suas debilidades e busca ver como é que supera as debilidades das cooperativas através da união delas. [...] Tem um papel diferente que é articular os interesses das cooperativas e o sindicato tem que representar os trabalhadores e motivá-los a entrar no mundo cooperativo (Tarcísio Secoli, representante sindical).

A Unisol surge como uma entidade de representação voltada diretamente para o interesse dos cooperados e, assim como a ANTEAG, visa a oferecer suporte a cursos, informações, apoio jurídico e conhecimentos sobre a economia solidária e sobre o processo produtivo da empresa. Vale lembrar que a ADS foi criada pela CUT no mesmo período do lançamento da Unisol.

Em 2003, a CUT, em seu VIII Congresso Nacional, decidiu apoiar a criação de uma central para articular e organizar as cooperativas de produção e serviços em âmbito nacional. Após inúmeros debates, os empreendimentos solidários oriundos da ADS, da Unitrabalho e da Unisol, decidiram em 2004, expandir o campo de atuação da Unisol São Paulo, constituindo a Unisol Brasil. Desta forma, a União e Solidariedade das Cooperativas e Empreendimentos de Economia Solidária do Brasil, foi constituída com a missão de

organizar, representar e articular, de forma ampla e transparente, as cooperativas, associações e outros empreendimentos autogestionários da economia solidária, resgatando e promovendo a intercooperação, a igualdade social e econômica, a dignidade humana e o desenvolvimento sustentável – a UNISOL Brasil assume como objetivos promover o desenvolvimento da economia solidária, incentivando e apoiando novas iniciativas ou as já em curso, visando a criação de postos de trabalho e renda; fortalecer os princípios do cooperativismo autêntico e da economia solidária pela prática cotidiana da participação democrática e da intercooperação; suscitar e influenciar no debate relativo às necessidades de adequação das legislações e da criação de mecanismos de apoio, incentivo e fomento; dar representação política aos empreendimentos e cooperativas como agentes efetivos de influência e de participação no desenvolvimento econômico e social para a inclusão dos

trabalhadores e para a democratização dos meios de produção, do trabalho e das relações sociais (Oda, 2007:356).

Até o ano de 2006, a Unisol Brasil amparava 134 cooperativas e empreendimentos solidários filiados ou em fase de filiação, atuando em 14 Estados nos mais diversos setores produtivos, entre eles, agricultura, agroindústria, artesanato, confecção, metalurgia, plástico, reciclagem, serviços e têxtil (SILVA, 2006). Como parceiros, atualmente a instituição conta com Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC), Central Única dos Trabalhadores (CUT) e seus sindicatos, Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS/CUT), Unitrabalho, Cáritas Brasileira, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES), Sistema Nacional de Cooperativas de Economia e Crédito Solidário (ECOSOL), Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e Pequena Empresa (SEBRAE), Fase, Banco do Brasil, Fundação Banco do Brasil (FBB), Petrobrás, Organização Intereclesiástica para a Cooperação ao Desenvolvimento (ICCO/Holanda), Complexo Cooperativo de Mondragón (MCC), Federação das Sociedades Laborais da Catalunha (FESALC/Espanha), Ação Civil para Cooperação ao Hemisfério Sul (ACSUR Las Segovias/Espanha), Agência de Formação para a Economia Solidária (EFESO/Itália), Central de Cooperativas da Bologna (Legacoop Bologna), Instituto Sindical de Cooperação ao Desenvolvimento (ISCOS CISL/Itália), Organização Sindical de Apoio ao Desenvolvimento (NEXUS/Itália), Confederação Geral Italiana de Trabalhadores (CGIL/Itália), Confederação Italiana de Sindicatos de Trabalhadores da Emilia Romagna (CISL/Itália), União Italiana de Trabalhadores (UIL/Itália) e o governo da Região da Emilia Romagna³⁴.

³⁴ Informações retiradas do site da Unisol Brasil, acessado em 08/08/2008: <<http://www.unisolbrasil.org.br>>.

Conforme lembra Marques (2006), a maioria daqueles que despenderam grande esforço para constituir a Unisol, são sindicalistas e ex-sindicalistas que nas décadas de 70 e 80 atuaram ativamente nas greves históricas e marcaram o “novo sindicalismo” e, nos anos 90, contribuíram para a nova fase do sindicalismo que a CUT foi envolvida, que é o sindicalismo participante das políticas públicas regionais e nacionais, independente da categoria à qual pertença.

3.6 – SOBRE O IV CONGRESSO

O IV Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, ocorrido no ano de 2003, deu grande destaque para o tema do cooperativismo. Ao fazer um balanço sobre sua dedicação às cooperativas desde 1997, o sindicato apontou a necessidade de discutir com o governo novas políticas e leis específicas para o cooperativismo. Foi citado o exemplo de alterar a legislação vigente a fim de estimular “as autênticas iniciativas de recuperação de empresas (especialmente pela via da constituição de cooperativas) e, de outro, impedir a fraude” (SINDICATO, 2003:13).

O sindicato propôs realizar, em conjunto com a CUT, um estudo sobre a atual lei do cooperativismo, a fim de organizar esta legislação para que as cooperativas não se transformem em instrumento de exploração dos trabalhadores. Conforme expressam alguns autores (CAMARGO, 2003; BRESCIANI, 2004), o sindicato defende que os temas sociais estão sempre intrinsecamente relacionados e ao preocupar-se com a ascensão do cooperativismo autêntico, preocupa-se também com os impactos desse sistema de produção na economia do país:

O desenvolvimento de verdadeiras cooperativas, aliado ao combate contra as cooperatas, pode representar uma parcela importante do PIB (produto interno bruto) nacional, conforme exemplos já existentes em outros países. Neste sentido, temos que avançar no

desenvolvimento de políticas de apoio que consolidem esta proposta (SINDICATO, 2003:39).

A questão do falso cooperativismo foi muito debatida nesse congresso. Os sindicalistas demonstram grande preocupação com o crescente número de cooperativas pragmáticas. Habitualmente, a entidade denuncia essas cooperativas ao Ministério Público do Trabalho, e, com diversas mobilizações e negociações, conseguiu reverter alguns casos de falso cooperativismo, fazendo com que os pseudo-cooperados se transformassem em funcionários contratados pelo regime da CLT, com todos os direitos garantidos. Mas, até o momento, não houve nenhum caso em que a falsa cooperativa fosse convertida, com a ajuda do sindicato, em uma cooperativa denominada autêntica, que segue os princípios da economia solidária.

Outro tema apontado no IV Congresso que merece destaque é a proposta dos metalúrgicos de possibilitar aos assalariados ou ex-assalariados que estão aguardando a decisão judicial da legalização de cooperativas uma espécie de “estágio” nos empreendimentos solidários que já estão em funcionamento, para que assim, possam adquirir conhecimentos de como trabalhar sob os moldes solidários e também de como administrar uma cooperativa.

Ainda em relação ao conhecimento dos cooperados, foi discutida no congresso a necessidade de haver novos cursos de formação e capacitação, não apenas para os trabalhadores desempregados ou que estão iniciando sua carreira, mas também para os cooperados. Além disso, outras ações foram tomadas para incentivar o conhecimento dos sócios de cooperativas: alianças com universidades públicas para que haja compartilhamento dos conhecimentos, estudos e pesquisas sobre economia solidária com os cooperados, a intenção de construir uma escola de cooperativismo capaz de capacitar os trabalhadores de cooperativas e um centro de desenvolvimento e

atualização tecnológica, para que exista um espaço que estimule a atualização dos produtos dos empreendimentos solidários com o objetivo de que estes possam competir dentro do mercado de consumo.

Mesmo após o surgimento da Unisol, o sindicato continua discutindo o desenvolvimento da economia solidária e de políticas contínuas para os sócios-trabalhadores. Conforme as indústrias do ABC vão se transferindo para outras regiões, ou até mesmo venham a falir, cabe ao sindicato dar o primeiro apoio para os trabalhadores que estão inseridos nessas empresas, amparando e orientando em relação à obtenção dos direitos trabalhistas e sugerindo a criação de uma nova empresa nos moldes cooperativos, para que aqueles trabalhadores não se transformem em desempregados.

No caso específico das cooperativas surgidas de empresas falimentares, normalmente é o sindicato que vai oferecer “os primeiros socorros”. A Unisol atua após o processo de compreensão dos trabalhadores de que a empresa faliu, de que não há nada mais a se fazer para reverter a situação, principalmente, após ter sido realizada uma avaliação da viabilidade econômica da empresa sob uma nova administração. Quando os ex-funcionários tomam a decisão de fundar uma cooperativa para dar continuidade aos trabalhos da empresa (até chegar nesta etapa há um longo processo de conversas, negociações e conscientização do sindicato para com os trabalhadores), a Unisol começa a desenvolver o seu trabalho de apoiar, informar, formar e auxiliar nas questões jurídicas, administrativas, burocráticas e organizacionais. Entretanto, se não houvesse o trabalho do sindicato, provavelmente esses trabalhadores nem chegariam a conversar com a Unisol. Em um momento de crise, de desemprego e de desespero dificilmente os trabalhadores conseguem pensar em alternativas e soluções para resolver

o desemprego. Muitos deles também não têm o conhecimento de que existe a alternativa do cooperativismo e do que é preciso para formar um empreendimento solidário.

4 – EMPRESAS EM SITUAÇÃO FALIMENTAR: DUAS EXPERIÊNCIAS

A partir do final da década de 1980, mais precisamente no início da década de 1990, evidencia-se um surto de grandes indústrias que reduzem produção e funcionários, fecham unidades e, na pior das hipóteses, chegam à falência. Há vários motivos que podem ser citados para explicar porque este tipo de situação acontece, mas os mais habituais estão relacionados à elevada competição existente entre os setores – que acarreta em constantes transformações no mercado e nos processos produtivos, e que nem todas as empresas são capazes de acompanhar – e a má administração por parte dos donos do empreendimento (TAUILE, 2005). Há também várias situações em que se cria uma combinação destas duas variáveis e as empresas entram em processo de falência, geralmente por má administração e porque não conseguiram acompanhar as tendências e inovações tecnológicas exigidas pelo mercado. Deve-se levar em consideração ainda a conjuntura econômica da época, momento de grave recessão nacional, como discutido anteriormente.

No caso das indústrias do ABC paulista, que já passaram por situação falimentar e se tornaram cooperativas ou estão em vias de se transformar, observamos que em diversas situações a falência ocorre quando o fundador da empresa - que geralmente é familiar - se afasta do cargo, delegando-o para um de seus filhos ou parente próximo. Com uma nova pessoa gerindo a empresa, que por sua vez é incapaz de continuar a administração da fábrica, caracteriza-se um processo de sucessão familiar mal sucedida (TAUILE, 2005) que inevitavelmente culmina para a falência. Este é o caso de empresas como Conforja, Moferco e Fris-Moldu-Car.³⁵

Com os crescentes problemas financeiros da empresa, os atrasos no pagamento, o não pagamento de direitos trabalhistas durante meses e até anos, a produção exaustiva

³⁵ Como veremos ainda neste capítulo, esta última empresa encontra-se em processo de litígio e sua falência ainda não foi decretada.

dos trabalhadores – às vezes sem nenhum retorno financeiro – com a intenção de salvar a empresa da crise, e outras situações semelhantes que são experimentadas por funcionários de empresas que passam pelo processo de falência, cria-se um ambiente tenso dentro da fábrica, deixando os trabalhadores exaustos, com medo, ansiosos e angustiados com um futuro incerto no mercado de trabalho. O processo de falência de uma empresa é extremamente desgastante para todos os envolvidos e assombra trabalhadores que, muitas vezes, não conseguem sua reinserção no mercado devido a fatores como idade, baixa escolaridade e pouca qualificação.³⁶

As indústrias do Grande ABC que mencionamos, são empresas antigas na região, que foram constituídas na década de 1960 ou 1970, e conquistaram significativo desempenho no mercado no período da industrialização do ABC paulista. Grande parte dos trabalhadores dessas empresas vivenciou as greves das décadas de 1970 e 1980 e por isso, possuem uma capacidade de mobilização mais elevada. Esse motivo contribui para que antes mesmo da empresa em vias de falência encerrar suas atividades, seus trabalhadores já estejam mobilizados, principalmente quando há atrasos de salários. É o período no qual se iniciam as reivindicações, greves, a produção pára e, na maioria das vezes, o sindicato entra em cena, em defesa dos direitos dos trabalhadores. Comprovando-se a possível viabilidade da empresa, amiúde é cogitada a possibilidade dos trabalhadores continuarem produzindo sem a presença dos antigos donos – em diversas situações esta possibilidade é lançada aos trabalhadores pelo próprio sindicato. Esta alternativa, que pode indicar para a autogestão, é uma das propostas com certa viabilidade para reinserir estes trabalhadores no mercado de trabalho.

³⁶ Há situações ainda, em que a função específica do trabalhador foi extinta e hoje dá lugar a novos processos mais dinâmicos. Esse tipo de trabalhador, que só sabe executar apenas uma função, está condenado à exclusão do mercado, por não ter acompanhado as tendências e qualificações necessárias.

Com a falência, uma das tendências dos trabalhadores que querem preservar seus empregos e tentar reerguer a fábrica é a de abrir mão de seus direitos em troca dos meios de produção da empresa. Para tanto, formalizam um pedido judicial para que os direitos trabalhistas que os antigos donos devem aos seus funcionários sejam pagos com o maquinário pertencente à massa falida, situação necessária para que os trabalhadores dêem continuidade às suas atividades (FARIA, 2006). Com a decisão judicial favorável aos ex-funcionários, a fábrica pode voltar a funcionar, só que sob a administração dos próprios trabalhadores. Cabe lembrar, como já mencionamos anteriormente, que o primeiro caso no país em que a justiça concedeu o maquinário para que os trabalhadores pudessem voltar a produzir ocorreu na Uniforja, que hoje se caracteriza como o maior complexo cooperativo do ABC.

De acordo com pesquisa desenvolvida por Tauile (2005) sobre empresas em situação falimentar que se transformam em autogestionárias, os sindicatos, em geral, acompanham todo o processo de falência e de mobilização dos trabalhadores. Quando os sindicatos são favoráveis à autogestão, a tendência é que eles participem do processo de criação da cooperativa ainda nos primeiros passos, desde o momento em que a idéia surge como alternativa ao desemprego, até mesmo em situações cruciais, como a organização dos trabalhadores e o desenrolar das questões burocráticas e judiciais. Como Tauile (2005) aponta, muitas vezes o sindicato torna-se co-responsável pela formação e gestão dessas cooperativas, e sua participação é importante na orientação dos trabalhadores durante o processo de falência e na abertura da cooperativa.

Alguns sindicatos que apóiam a autogestão defendem que as cooperativas tornam-se mais propensas às experiências de gestão democrática da produção e da posse coletiva dos meios de produção, elementos que raramente existem nas empresas heterogestionárias ou na co-gestão.

A experiência que a gente tem tido na categoria tem sido muito rica. E hoje, por exemplo, lá na Conforja, tem trabalhadores lá que fazem retiradas que se ele estivesse trabalhando como um empregado ele não teria nunca. Hoje tem pessoas lá que são detentoras de cotas da empresa, do negócio. E com as cotas que eles têm lá no negócio, eles estão muito bem, obrigado. Então quer dizer, é aquele negócio que está dividido pra muitos. É um negócio que está dividido pra várias pessoas. Não está concentrado na mão de uma única pessoa. Então é bastante interessante também por isso (Zé Paulo, representante sindical).

O apoio e acompanhamento das cooperativas pelo sindicato se deve também à preocupação de que estes empreendimentos se transformem em novas formas de exploração da força de trabalho e em sonegação dos direitos trabalhistas destinados a trabalhadores assalariados. Assim, se por um lado o SMABC apóia e estimula a formação de novos empreendimentos cooperativos ou de autogestão, por outro, procura, através de acompanhamento freqüente, diminuir o número de falsas cooperativas na região.

4.1 – O PROCESSO INICIAL DE UMA EMPRESA RECUPERADA

Como ocorre com qualquer empresa, o início da cooperativa não é fácil e há inúmeros fatores que comprometem e dificultam o bom andamento do empreendimento. Em relação às dificuldades iniciais vivenciadas pelos trabalhadores cooperados, podemos salientar os seguintes pontos que são mencionados em Tauile (2005) e Marques (2006):

- *administração da empresa*: os trabalhadores que agora compõem a cooperativa, geralmente trabalharam no chão de fábrica. Não têm conhecimentos de processos administrativos e rotinas financeiras. Normalmente não sabem e nem têm experiências de como administrar um empreendimento. Por mais que a Unisol ofereça cursos, é difícil aprender como lidar na prática com situações inesperadas e que são decisivas ao longo do percurso de uma empresa. A

complexidade da situação está no fato do trabalhador de chão de fábrica ter que tomar decisões como se fosse um experiente administrador de empresa. Muitas vezes, a baixa escolaridade torna este processo ainda mais árduo e conflituoso no interior dos empreendimentos solidários.

- *fatores financeiros*: as cooperativas oriundas de processos falimentares são aquelas que menos têm recursos financeiros para investir no desenvolvimento do empreendimento. Os cooperados, geralmente neste período passam por dificuldades financeiras devido ao atraso de salários da antiga empresa e ao não recebimento dos direitos trabalhistas que às vezes levam anos para a justiça definir e autorizar o pagamento. Isso sem contar aqueles casos em que todo o valor recebido pelos trabalhadores é utilizado para a compra dos maquinários obsoletos da antiga empresa. Desta forma, se torna complicado juntar o capital de giro necessário para negociar com os fornecedores e então começar a produzir. Outro detalhe é que nos meses iniciais de produção, os trabalhadores muitas vezes ficam sem receber seus devidos pagamentos – denominados de cota-parte – pela necessidade de ter que investir na empresa. Esse normalmente é um fator que desestimula os trabalhadores a participarem de uma cooperativa.
- *fornecedores*: sem capital de giro, as cooperativas que estão iniciando suas atividades precisam de grande jogo de cintura para conseguir a matéria-prima necessária para os primeiros pedidos de produção. Se a antiga empresa desonrou os pagamentos com os fornecedores, estes dificilmente irão fechar negócio com a cooperativa. Há um problema de credibilidade no mercado: bancos, fornecedores e clientes sempre evitam negociar com essas empresas.
- *clientes*: em muitos casos as cooperativas são inauguradas sem a existência de uma carteira de clientes e, para conseguir novos clientes, a dificuldade é patente,

devido ao descrédito estabelecido no mercado pela antiga empresa com calotes, dívidas e descumprimentos de prazos e acordos (TAUILE, 2005). Para o cliente confiar seus pedidos a uma empresa que está iniciando seus serviços no mercado e, sobretudo, quando é uma cooperativa, demanda tempo. Normalmente, quando os clientes oferecem um primeiro “voto de confiança”, os pedidos nunca são muito elevados e há sempre uma desconfiança quanto ao pagamento da produção. A confiança é um processo que se conquista gradativamente e é também um dos quesitos mais delicados no momento de construção da relação cliente/cooperativa. Entretanto, essas dificuldades não são regras para todas as empresas que estão iniciando suas atividades. Algumas cooperativas – como, por exemplo, a Uniferco e a Uniforja – conseguem clientes antes mesmo de sua inauguração oficial. Ao explicarem a situação real da empresa em vias de falência para alguns clientes, esses aceitam o desafio de confiar e dar uma oportunidade a esses novos empreendimentos. No caso da Uniferco, o primeiro pedido confiado por um cliente (que inclusive era cliente da antiga empresa) foi efetuado um dia antes da abertura da cooperativa, com um valor relativamente alto para uma empresa que está começando no mercado sem nenhuma tradição. Neste caso, esse “voto de confiança” aconteceu devido ao histórico da antiga empresa, que possuía credibilidade, produzia seus produtos com boa qualidade e era líder de mercado.

- *infra-estrutura*: a infra-estrutura da cooperativa nem sempre é adequada para movimentar o processo produtivo e para competir no mercado com as empresas mercantis. Com maquinário defasado, que muitas vezes é oriundo da antiga empresa, que há muito tempo não acompanhava as inovações tecnológicas da produção, os trabalhadores têm que despender um esforço muito mais

significativo para obter um resultado produtivo similar ao que teria se estivesse com o maquinário adequado. Muitas vezes a produção é improvisada sem as condições mínimas necessárias para desempenhar o processo produtivo. Além disso, os cooperados se tornam multifuncionais, realizando as mais diversas funções para preencher as necessidades da empresa.

A contribuição do governo federal para a recuperação de empresas foi a criação de um programa por meio da Secretaria Nacional de Economia Solidária. Denominado *Programa de Ação de Recuperação de Empresas pelos Trabalhadores em Autogestão*, tem como principal objetivo promover e assessorar os empreendimentos solidários no período de recuperação de empresas em situação falimentar assumidas por trabalhadores, fortalecendo-os por meio de capacitação dos cooperados com cursos, seminários e oficinas, além de troca de experiências entre diversos empreendimentos. Este programa foi lançado oficialmente na cooperativa Uniferco, em Diadema, e conta com a Unisol e a Anteag como parceiros. De acordo com o jornal do SMABC, *Tribuna Metalúrgica*³⁷, o governo investiu cerca de 1,4 milhão de reais e o projeto beneficiará 139 empresas que envolvem diretamente 10.500 trabalhadores. Um outro programa também está sendo liderado pelo BNDES e consiste no financiamento dos empreendimentos acompanhados pela Secretaria Nacional de Economia Solidária, com linhas de crédito com prazos e condições de pagamento específicas para essas empresas em fase de recuperação (MARQUES, 2006).

Abaixo relataremos as experiências dos trabalhadores de duas empresas que são acompanhadas pelo SMABC. Os ex-funcionários da primeira empresa, a Fris-Moldu-Car, estão há mais dois anos aguardando decisão judicial sobre a falência da empresa e nesse meio tempo, tentaram sem sucesso iniciar uma cooperativa de produção. Já a

³⁷ *Tribuna Metalúrgica* n° 2043 publicada em 09/08/05.

história da segunda empresa, a Moferco, por ser mais antiga, está mais consolidada e, atualmente, seus ex-trabalhadores são sócio-cooperados da Uniferco, cooperativa que atua no mercado há cinco anos.

4.2 – A FRIS-MOLDU-CAR

O histórico da Fris-Moldu-Car, tradicional indústria metalúrgica fabricante de autopeças (frisos e molduras para carros) da região do ABC paulista, localizada na cidade de São Bernardo do Campo, se assemelha a várias outras empresas que atravessaram uma grave crise entre as décadas de 80 e 90, não conseguiram superá-la e entraram em processo de falência. Há 50 anos, esta indústria fornece frisos e molduras para automóveis das maiores montadoras automobilísticas do país, como Honda, Mitsubishi, Fiat, Volkswagen, Ford e General Motors. A metalúrgica, que já chegou a empregar cerca de 2.000 metalúrgicos no período das décadas de 1970/1980, em 2007 empregava somente 13,5% desse montante, ou seja, apenas 270 operários.

Em 2000, a indústria – depois de 42 anos – deixou de ser uma propriedade familiar e foi vendida à CGE³⁸. Após ser administrada por um breve período pela CGE, a fábrica teve 14 proprietários diferentes entre 2000 e 2004. De acordo com funcionários da Fris-Moldu-Car que acompanharam o processo de venda, diversos empresários desistiram da compra após um curto período e desfizeram o negócio devolvendo a fábrica à CGE. Em 2004, a metalúrgica foi vendida definitivamente para o proprietário que a administra até a atualidade.

³⁸ A indústria CGE, fundada em 1972, possui uma filial na cidade de Mauá – SP e é concorrente direta da Fris-Moldu-Car. Produz peças automotivas com materiais plásticos, como protetores de carter, tampas de motor e de correia, calotas, emblemas e molduras externas. Fonte: <http://www.cge.ind.br/site_cge2.swf> - acessado em 15/05/08.

A Fris-Moldu-Car vem acumulando dívidas desde o ano 2000³⁹ – ano em que a empresa foi vendida pela primeira vez –, mas a situação se agravou a partir de 2005, quando a Volkswagen encerrou seus contratos de serviço com a fábrica.

Em junho de 2006 os trabalhadores iniciaram um longo período de greves e negociações com a empresa sobre atrasos de salários e direitos trabalhistas que, desde 2000, não eram repassados corretamente aos trabalhadores, como férias, abonos, 13º salários, FGTS, vale-transporte, INSS, IR, convênios médicos e pensões alimentícias - apesar de serem periodicamente descontados da folha de pagamento.

A luta nossa começou no período da CGE mesmo. Mandou muitos funcionários embora e também não pagou indenização. A gente tem 7 anos de atraso de fundo de garantia. E com isso a gente foi descobrindo junto com o sindicato que eles também não estavam repassando INSS... [...] você vê a situação que nós estamos aqui: 5 meses de greve, 6 meses de salário atrasado, 13º, um monte de férias atrasadas, pensões alimentícias também sem pagar e ele [o proprietário] não está nem aí com o pessoal (André⁴⁰, funcionário Fris-Moldu-Car).

As greves foram suspensas após audiência realizada no Ministério Público do Trabalho, na qual foi determinado um sistema de monitoramento na fábrica por técnicos da Justiça e dirigentes do sindicato para acompanhar a negociação das dívidas atrasadas entre fábrica e trabalhadores. O período mais crítico para a Fris-Moldu-Car começou em setembro de 2006, quando a montadora General Motors, responsável por mais de 50% do faturamento mensal da empresa, decidiu finalizar seu contrato de compra de peças. A partir deste momento, gradativamente as demais montadoras também retiraram suas ferramentas da metalúrgica e foram dispensando seus serviços. Pelo fato de ter contraído inúmeras dívidas no mercado, inclusive com as próprias montadoras, estas

³⁹ Dados retirados do jornal do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, *Tribuna Metalúrgica*. As publicações utilizadas correspondem do nº 2.178 até o nº 2.445.

⁴⁰ Os nomes dos trabalhadores entrevistados são fictícios.

preferiram encerrar seus contratos com a fábrica. Ela já não passava mais credibilidade nem para seus clientes e nem para seus funcionários.

Em fevereiro de 2007, após dois meses sem receber salários, os trabalhadores decidiram, com o apoio do sindicato, realizar uma nova greve, já que as metas do monitoramento não foram cumpridas pelo empregador, que não efetuou nenhum tipo de negociação ou pagamento aos trabalhadores, seja referente aos salários atrasados ou aos benefícios negligenciados. Em março deste mesmo ano, o Tribunal Regional do Trabalho realizou um levantamento dos bens da fábrica – medida que impede o proprietário de se desfazer dos bens e maquinários que estão dentro da empresa – e autorizou a penhora de todos os bens e maquinários em nome dos funcionários da Fris-Moldu-Car. Após uma assembléia entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e os trabalhadores, foi deliberado que o sindicato entraria na justiça com uma ação pedindo a falência da fábrica. De acordo com dirigentes do Sindicato, essa seria a única maneira de tentar garantir os direitos dos trabalhadores – que não são pagos desde o ano 2000 – diante da situação financeira da empresa, que está repleta de dívidas. Com a falência, o pagamento dos direitos trabalhistas se torna prioridade.

A partir de março de 2007, os trabalhadores decidem acampar e manter vigília diariamente na porta da fábrica, 24 horas por dia, para garantir que o empresário não tentaria retirar os maquinários e os demais bens, pois mesmo com os bens catalogados e penhorados pelo TRT, a fábrica sofreu algumas tentativas de “assalto”. Nesse período, o sindicato conseguiu mobilizar toda a categoria de metalúrgicos em campanha de solidariedade arrecadando mantimentos, cestas-básicas e recursos financeiros que seriam convertidos em alimentos e vale-transporte para os trabalhadores que participavam do acampamento. Além disso, o sindicato disponibilizou refeições diariamente, por vários meses, para que os grevistas que estivessem acampados

pudessem se alimentar. Estima-se que cerca de 160 trabalhadores se revezavam durante a greve na porta da fábrica.

Agora, o dia-a-dia é difícil: você fica aqui no tempo pegando sol, chuva, friagem, dependendo de apoio das outras montadoras, doações. Praticamente o pessoal que está aqui está dependendo de uma cesta-básica, quem está acampado aqui vem o almoço pra gente que o sindicato está fornecendo... alguns conseguiram algum biquinho, mas não podem registrar a carteira porque corre o risco de perder tudo... então esse drama você vai convivendo no dia-a-dia (Tadeu, funcionário Fris-Moldu-Car).

O empresário não se manifestou diante do acampamento dos trabalhadores, apenas entrou com um pedido na justiça para que eles não entrassem na fábrica. Alguns trabalhadores mencionam que ele passava pela portaria da fábrica de carro, mas nunca chegou a trocar palavras com os funcionários. Durante todo o período em que houve a paralisação, o empresário não retornou mais à fábrica, deixando-a praticamente em situação de abandono.

No decorrer do processo de greve, em assembléia entre o sindicato e os trabalhadores, fomentou-se a idéia de se criar uma cooperativa de produção com a futura massa falida da Fris-Moldu-Car – idéia que também incentivou o pedido de falência da indústria. Em parceria com a Unisol Brasil, o sindicato ofereceu um curso de formação de cooperativas para os funcionários da fábrica e colocou à disposição dos trabalhadores uma assessoria para auxiliá-los na criação da cooperativa. Faltava então, o resultado da justiça sobre o pedido de falência da empresa. A greve teve duração de 10 meses – de fevereiro a novembro de 2007. Em novembro, a justiça negou o pedido de falência requerido pelo sindicato e concedeu ao empresário a oportunidade de apresentar um plano de recuperação da fábrica. Enquanto isso, os trabalhadores continuaram sem receber pagamentos – seja dos salários ou benefícios atrasados – e sem emprego formal, pois neste período o registro na carteira de trabalho ainda constava

assinado pela metalúrgica. Em março de 2008, o sindicato encaminhou uma ação judicial para encerrar os contratos de trabalho dos funcionários por meio de rescisão indireta. A partir da concessão dessa ação, as carteiras de trabalho deveriam ser liberadas para que eles procurassem outro emprego, enquanto aguardavam na justiça a liberação do pagamento de seus direitos trabalhistas.

A rescisão [indireta] é a mesma coisa que o funcionário estar dando a conta para o patrão. Nós entramos na justiça do trabalho, pedindo que a juíza desse baixa nas nossas carteiras pra gente cuidar e arrumar outro emprego e deixar o processo correr até onde que vai. Quer dizer, essas 160 pessoas não querem voltar pra dentro da Fris com essa diretoria, com esses donos. Ninguém confia mais e quer voltar e sofrer novamente. Ou sofrer pior, né? Porque já não tem mais cliente, não tem mais nada. Você vai ficar preso num local de trabalho sabendo que você não vai receber. Então nós preferimos todo mundo, 160 pessoas que estavam lá acampadas entrar com rescisão indireta. E já deve estar pra sair um veredicto aí. A gente acredita que até o final do mês já deve estar pra sair alguma coisa lá pra gente (André, funcionário Fris-Moldu-Car).

O que pode ser ressaltado nessa experiência é a ação do sindicato em conduzir e auxiliar os trabalhadores da Fris-Moldu-Car na reivindicação de direitos trabalhistas – devido ao estado falimentar da fábrica – em um momento em que até o proprietário da fábrica a “abandonou” temporariamente. Além disso, o sindicato sugeriu aos trabalhadores alternativas à situação em que estavam vivenciando, como por exemplo, a criação de uma cooperativa para salvar postos de trabalho.

Em julho de 2009, há mais de dois anos após as primeiras mobilizações dos trabalhadores, estes ainda esperam que a justiça garanta o pagamento de todos os valores que não receberam. Com o final da greve, a mobilização dos trabalhadores se dispersou. Muitos arrumaram bicos ou empregos fixos e a idéia de montar a cooperativa tornou-se secundária.

4.3 – A UNIFERCO

A Mofenco Ltda., metalúrgica fabricante de materiais elétricos na área de eletroblindados, foi fundada em 1968 na cidade de São Paulo, mas em 1971 suas instalações foram transferidas para o município de Diadema. Os produtos fabricados pela empresa estão divididos em duas categorias, classificados como produtos de materiais à prova do tempo e à prova de explosão. Atualmente, a cooperativa que deu continuidade às atividades da empresa produz mais de mil produtos diferentes, mas os principais produtos destinados à prova do tempo são caixas de ligação, luminárias, tomadas, plugs, buchas, botoeiras e braçadeiras de alumínio. Já os produtos à prova de explosão são itens como caixas de ligação, luminárias, tomadas, botoeiras, buchas, braçadeiras, lanternas, sirenes, sinalizador e painéis de controle. No auge da industrialização do ABC, a Mofenco chegou a estar entre as quatro maiores do país no ramo da produção de caixas de passagem e luminárias de alumínio e contou com grandes empresas em sua carteira de clientes, como por exemplo, a Petrobrás.

Com o afastamento do fundador da empresa em 1986, seus filhos assumiram a direção da metalúrgica. Não só pela má administração, mas também pelas crescentes transformações econômicas e produtivas que ocorreram a partir da década de 80, os herdeiros da fábrica não conseguiram dar continuidade ao trabalho desempenhado pelo pai e a empresa começou a entrar em um período de crise. De acordo com Silva (2006), a metalúrgica realizou sua primeira concordata já no ano de 1987. A crise da empresa agravou ainda mais no início da década de 1990, devido ao plano nacional de abertura às importações e também pelo fato de que não investia em novas tecnologias, maquinários e novas linhas de produtos, enquanto os concorrentes investiam pesadamente em tais áreas.

Sem perspectivas de contornar a crise financeira e administrativa da metalúrgica, ela é vendida no final da década de 1990. Entretanto, devido à situação crítica deixada pelos antigos donos, os novos proprietários não conseguiram desenvolver um plano eficiente para sua recuperação. Afundada cada vez mais em dívidas, passa a ter uma relação difícil com funcionários, clientes, fornecedores, bancos e até mesmo com o governo. Os trabalhadores já estavam sem perspectivas de receber seus salários atrasados, quando descobriram que havia oito anos que a empresa descontava da folha de pagamento de cada funcionário a contribuição para a previdência social, além do fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), sem repassar essas taxas ao governo. Essa situação é idêntica a que ocorreu com os trabalhadores da Fris-Moldu-Car e em diversas outras empresas que se arrastam por um período de crise sem conseguir reerguer-se, até o momento de falência.

Com o agravamento da crise cada vez mais intenso, a fábrica entrou em um processo falimentar que, sem perspectivas de melhorias e sem condições de produzir qualquer item, resultou em diversas manifestações dos trabalhadores contra os administradores da empresa. Após a descoberta de que os direitos trabalhistas não estavam sendo repassados, em um primeiro momento os funcionários abandonaram a fábrica, pois sabiam que por mais que continuassem com a produção, não iriam receber seus salários e benefícios sociais. Mas, logo em seguida, decidiram fazer uma greve na fábrica até que a situação se resolvesse. Esta greve durou cerca de nove meses. Em dezembro de 2002, período desses acontecimentos, os trabalhadores estavam completamente desorientados, sem saber como e quando encontrariam um novo emprego e de que forma receberiam seus salários atrasados e os direitos previstos em lei, que por anos foram negligenciados pela empresa.

O que aconteceu é que a gente ficou um ano parado [...] e até ela falir, nós passamos apuros. Até ela declarar falência mesmo, vamos supor assim no meu caso, no caso dos outros dois que ficaram como fiéis depositários, a gente ficava pensando... e agora, o que vai acontecer? Porque a gente com a carteira registrada e não tinha como arrumar outro emprego. Tinha que tomar conta do ferramental, porque se o ferramental sumir também a gente ficava pior, não é verdade? Aí seria pior porque além de desempregado a gente ia ficar preso também. Então a gente tinha que ficar atento. Foi duro, mas depois de um ano a gente começou a trabalhar, mas não é fácil não (Fernando, Cooperado Uniferco).

Após conversas e debates com os proprietários da empresa, com o sindicato, com os associados da cooperativa Uniforja e com a Unisol, a possibilidade de fundar uma cooperativa para dar continuidade aos trabalhos da Mofenco se torna uma das poucas alternativas para preservar o emprego daqueles trabalhadores.

Como as máquinas, bens e equipamentos eram a única garantia de que um dia receberiam os direitos trabalhistas e as verbas rescisórias, os operários optaram por vigiar a fábrica para garantir que não fossem extraviados ou vendidos pelos proprietários. Após nove meses de espera, o juiz responsável pelo processo judicial da Mofenco autorizou que os metalúrgicos utilizassem as máquinas e os equipamentos da empresa para voltarem a produzir enquanto não fossem pagos os direitos trabalhistas. Segundo um dos cooperados, quando houve o parecer favorável aos trabalhadores, o juiz ressaltou: “coloca essas máquinas para funcionar que vocês precisam sobreviver”.

Desta maneira, é fundada em 07/09/03 a Uniferco, cooperativa de produção do ramo de materiais eletroblindados. Como já habitualmente ocorre nas cooperativas, no início não houve o apoio da maioria dos fornecedores e clientes da antiga empresa. Foi um longo trabalho para reconquistá-los, após muitas negociações e após conseguir provar a seriedade e responsabilidade da cooperativa. Segundo Silva (2006), os cooperados ficaram nos dez primeiros meses sem receber nenhuma parcela das retiradas

com o objetivo de conseguir o capital de giro e os recursos básicos necessários para viabilizar o empreendimento.

Em julho de 2009, a Uniferco possuía 24 cooperados e 26 funcionários contratados sob o regime da CLT. Possui representantes em 24 Estados do país, conta com cerca de 400 clientes e, segundo informações de um cooperado, a cada semana os vendedores conseguem contatar de 3 a 4 clientes novos. Entre os mais de mil itens produzidos, sua especialidade no mercado está entre os diversos tipos de luminárias e caixas de passagens. Conforme a fala de um associado, a cooperativa está sempre procurando inovar sua linha de produtos e, no final de 2004, conquistou a certificação ISO 9000 para seus principais produtos.

O empreendimento ganhou, em 2007, o prêmio de “destaque do ano” da revista Livre Mercado. De acordo com informações do presidente da empresa, a cooperativa é uma referência no cooperativismo que dá certo em todo o país. Pessoas de diversos segmentos e de diversas partes do país procuram a cooperativa para obter mais informações sobre o que ela é e como funciona. Ele, que atualmente é Secretário Nacional da Unisol, se orgulha de que o empreendimento nunca solicitou dinheiro emprestado do sindicato, da Unisol ou do BNDES. Tudo foi conseguido com o próprio esforço dos trabalhadores.

Hoje assim, pra te falar, o recurso hoje... porque nós somos diferenciados? Recurso hoje não buscamos em lugar nenhum. Não chegou de lugar nenhum pra nós aqui. Tudo com nosso próprio suor mesmo. E eu não fico com raiva disso não, e se hoje a Unisol quer ajudar aí e tem recurso pra ajudar as cooperativas que precisa ajudar... Estamos aí, a gente está contribuindo todo mês... mas assim, nossa visão é essa, que... Ah, não pode ajudar a Uniferco, a Uniferco conseguiu sobreviver dessa maneira, outra não vai conseguir e tem que ter ajuda, é interessante... então a gente tem essa visão aí... (Daniel, Cooperado Uniferco).

Mesmo aparentando tanto êxito, há cooperados que afirmam estar na cooperativa por falta de uma opção melhor e de um emprego em consonância com as normas da CLT.

4.3.1 – A MOTIVAÇÃO DE TRABALHAR NA COOPERATIVA

Quanto à razão desses trabalhadores para se tornarem cooperados, o principal motivo para a constituição do empreendimento foi o fato de haver a falência da empresa, acompanhada da difícil recolocação no mercado de trabalho. A maioria dos trabalhadores, antes de participar da formação da cooperativa, procurou emprego com registro em carteira. Como dificilmente conseguiram, a alternativa que lhes restou foi aceitar se associarem ao empreendimento para continuarem no mercado de trabalho.

Ao ser questionado sobre o motivo de estar trabalhando na cooperativa, o associado é categórico:

O que me faz trabalhar na cooperativa é uma boa pergunta. Eu trabalho na cooperativa porque a gente tem família, né? Não é isso? Então no caso eu tenho que pagar as contas e tenho que trabalhar. E no caso lá fora não está fácil pra achar emprego. Não é verdade? Então você desistir de uma coisa que está segura pra ir ficar em outra que você não sabe, melhor ficar aqui e lutar pra aquilo ali levantar e mais pra frente ter oportunidades. É isso. Porque é uma coisa que é da gente mesmo, depende de nós (Fernando, Cooperado Uniferco).

Ainda assim, perguntamos a este trabalhador o que o motiva a estar na cooperativa, e rapidamente ele respondeu: “Falta de emprego”.

Quase sempre a razão primordial para o trabalhador aceitar associar-se a uma cooperativa é a possibilidade de uma remuneração mensal certa, que o torne capaz de honrar com suas responsabilidades pessoais, como o pagamento de contas e o sustento da família. Longe de sonhar com ideais de autonomia e democracia no trabalho, a preocupação principal desses trabalhadores é a certeza de uma renda constante, já que a

possibilidade de conquistar uma nova vaga no mercado de trabalho fica cada vez mais difícil e remota.

Normalmente, nos primeiros meses de trabalho da cooperativa, os associados ficam sem receber qualquer remuneração ou então recebem um valor que fica muito aquém daquele que recebiam em seu último emprego. No entanto, aceitam permanecer na cooperativa devido à grande dificuldade de conseguirem um emprego com registro em carteira e também porque possuem a esperança de que estão construindo um empreendimento sólido e que logo virão resultados positivos. Parte das cooperativas que passam por esse processo ultrapassam esses obstáculos e conseguem colher os resultados positivos dos esforços de seus trabalhadores; porém, a outra parte delas abre falência antes mesmo de oferecer algum retorno financeiro ao investimento de seus associados.

Em relação aos funcionários da cooperativa, todos são contratados e registrados sob as leis da CLT:

O empregado tem fundo de garantia, a gente paga para o empregado celetista direitinho. Fundo de garantia, 13°, férias, tudo. E o cooperado não tem nada disso, ele tem sobra no final do ano (Daniel, Cooperado Uniferco).

Para o sindicato, que continua acompanhando as cooperativas que auxiliou na formação inicial, a contratação de funcionários deve respeitar as mesmas leis que existem para uma empresa mercantil, ou seja, ele afirma que também observa as condições de trabalho dos funcionários das cooperativas, assim como faz nas demais empresas que contratam trabalhadores assalariados.

Os funcionários também se preocupam com a volatilidade das rendas obtidas pelos cooperados e percebem que muitas vezes recebem mais benefícios e uma renda maior até mesmo que a dos proprietários da empresa. Por isso, na maioria dos casos

preferem continuar como contratados a se tornarem associados. Ao perguntarmos a uma funcionária o que a motivou a optar por esse emprego na cooperativa, ela relata:

Não foi bem motivação. Foi necessidade mesmo. Através do sindicato, a Força Sindical me chamou pra participar de uma entrevista aqui na Uniferco, eu fiz essa entrevista, passei e hoje estou trabalhando aqui. Então foi através de procura de trabalho mesmo (Patrícia, funcionária Uniferco).

Perguntamos também se caso houvesse a oportunidade de que ela se tornasse uma cooperada, se aceitaria:

Não, hoje não. [...] Eu vejo assim, não existe benefício você hoje ser um cooperado. Aquilo que eu te falei, a motivação de novo, não tem 13° salário, não tem.... não são regalias, mas costumo dizer assim: o que você faz na sua função, a empresa tem que... se você veste a camisa da empresa, a empresa tem que te dar um retorno também, em todos os sentidos. Então eu acho que é um risco também de dar certo como também de não dar certo. A empresa cooperada hoje é um risco no mercado, tanto pode ser que funcione quanto pode ser que feche. Então isso é variável. É um risco que cada um corre e hoje eu acho que eu não correria esse risco. Porque eu estou grávida, enfim, vou montar família e não posso correr esse risco, de perder outras coisas, enfim, que você vai abrir mão pela empresa, entendeu? Hoje. Porque você tem que sentir que a empresa realmente ela está muito bem, mas isso a médio e longo prazo. Mas hoje o mercado está meio instável então hoje eu não sei o que pode acontecer. Hoje eu posso dizer que eu não viraria cooperada (Patrícia, funcionária Uniferco).

Constatamos certa resistência dos cooperados em relação à contratação de funcionários, justamente pelo fato de ocorrerem alguns casos em que os funcionários recebem uma remuneração mais alta do que os próprios cooperados, e isto acontece devido as obrigações da empresa de quitar suas dívidas antes mesmo de repassar a retirada mensal para seus associados, incluindo as despesas com os trabalhadores assalariados. Um cooperado relata o que aconteceu ao contratarem o primeiro funcionário, um consultor específico para tratar da implementação do ISO 9000 na empresa:

Eu contratei, na hora que eu cheguei o menino até estava aí, o consultor, e contratamos o cidadão e o pessoal chegava. Ele vinha no mês 3 vezes por semana e ainda ganhava mais que todo mundo, e aí? Aí que era complicado. Os caras não tinham cabeça aberta. Porque ganhava bom estudo, porque tem uma boa faculdade, porque tem o conhecimento, tem tudo. Então as pessoas não aceitavam isso (Daniel, Cooperado Uniferco).

Se levarmos em consideração que o cooperado passou a maior parte de sua vida trabalhando como assalariado e recebendo todos os benefícios trabalhistas que um funcionário formal tem direito, quando se torna associado de uma empresa, devendo arcar com todos os ônus e responsabilidades, fica difícil aceitar trabalhar, muitas vezes, mais do que um funcionário e ainda receber menos que ele no final do mês. Isso acontece porque o rendimento do funcionário é um salário fixo, que deve ser pago independente da empresa ter saldo positivo ou não, enquanto que a renda do cooperado é variável e se altera de acordo com o resultado da equação entre vendas e gastos no final de cada mês. No entanto, esta situação é necessária no início do empreendimento para que a empresa possa se capitalizar. No caso da Uniferco, até a data de nossa entrevista, nenhum cooperado havia recebido uma retirada cheia⁴¹, em cinco anos de funcionamento da empresa. Até aquele momento, o valor máximo que conseguiram obter de seus rendimentos mensais foi de 70%, pois os outros 30% deveriam ser investidos na empresa.

⁴¹ O termo “retirada cheia” significa que o cooperado consegue receber 100% de seu rendimento mensal.

5 – O SIGNIFICADO DO SINDICATO NA FORMAÇÃO DE COOPERATIVAS

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC acompanhou o processo de falência da Mofenco e da Fris-Moldu-Car desde o início. Além do apoio técnico, administrativo e jurídico, o SMABC forneceu auxílio na realização de campanhas para a doação de alimentos para os trabalhadores das duas empresas. No caso da Mofenco, prestou ajuda também ao negociar a situação dos trabalhadores e os maquinários com os ex-proprietários da empresa, assim como contribuiu com a fundação da cooperativa, oferecendo inclusive o nome do sindicato para ser o fiador do aluguel do galpão onde seria constituído o empreendimento. Com a Fris-Moldu-Car o apoio também não foi diferente: o sindicato apresentou a proposta de iniciar a cooperativa muito antes da crise final que resultou na demissão voluntária da maioria absoluta dos trabalhadores e, diante da greve que durou quase um ano, ofereceu apoio jurídico para que os trabalhadores conquistassem na justiça seus direitos trabalhistas que há anos a empresa deixara de pagar. A seguir detalharemos melhor o caso de cada uma das empresas e as ações que o sindicato lançou para tentar solucionar os problemas de cada empresa, segundo os depoimentos dos entrevistados.

5.1 – O PAPEL DO SINDICATO NA FRIS-MOLDU-CAR NAS PALAVRAS DOS TRABALHADORES

A greve de fevereiro de 2007 iniciou-se quando os trabalhadores chamaram o sindicato para uma assembléia com o objetivo de resolver a questão do atraso de salários e direitos trabalhistas. O sindicato, que segundo os trabalhadores tentou negociar até o último instante com o proprietário, explicou a eles a situação real da empresa e por meio de uma votação decidiram por unanimidade entrar em greve. De acordo com os funcionários da fábrica, a decisão da greve não foi lançada pelo

sindicato, mas acabou sendo a única alternativa para aquela situação, já que não havia mais negociações com a empresa:

Não teve assim, um incentivo do sindicato. Teve assim, o sindicato ajudou nas negociações até onde que pode. Chegou uma hora que não teve mais acordo nem negociação nenhuma. Férias atrasadas, e tudo isso aí que eu te falei: pensão, tudo. Então, estava chegando uma hora que o funcionário estava tirando do bolso pra poder ir pra fábrica e não estava recebendo nada em troca. Foi onde que o pessoal se reuniu em assembléia, junto com o sindicato, os advogados da fábrica estavam juntos, o do sindicato também estava, foi colocado em votação se o pessoal queria entrar em greve por tempo indeterminado ou não, e foi aceito. (Danilo, funcionário Fris-Moldu-Car).

A partir do momento em que os funcionários decidiram entrar em greve, o sindicato começou a empenhar-se na mobilização entre os trabalhadores e entre a classe metalúrgica para que a greve alcançasse seu objetivo e fosse encerrada o mais rápido possível. Em abril, o proprietário parou de ir à fábrica, que desde o início da greve estava sendo cuidada pelos funcionários. Como não conseguiu negociar nem no período em que ainda estavam trabalhando, nem no período de greve, o sindicato optou por acionar a justiça e pedir a falência da empresa, pois com isso, os trabalhadores seriam os primeiros a terem seus direitos pagos com a massa falida da fábrica. Além de os funcionários terem prioridade nos pagamentos, havia também uma expectativa muito forte de montar uma cooperativa com o terreno e o maquinário da Fris-Moldu-Car, que fariam parte do pagamento dos funcionários.

Ele alegava que não tinha dinheiro pra pagar a gente. Então você pedindo a falência pela lei nova, se fosse ter algum leilão ou alguma coisa, o primeiro beneficiário seria os funcionários. Você vê o prédio que tem lá, é enorme. E também havia uma possibilidade se fosse decretada a falência, os próprios funcionários montarem uma cooperativa. Teria essa possibilidade, tanto que foi cogitado em jornal e essas coisas. Mas pra isso a fábrica teria que falir. Tem exemplos da Uniforja, que faliu e os funcionários assumiram e hoje está uma potência aí dentro. Então havia essas possibilidades (Danilo, funcionário Fris-Moldu-Car).

A primeira coisa é receber nossos direitos. Essa é a nossa perspectiva. E segundo, a gente tem a intenção de montar a cooperativa. Isso é uma das maiores perspectivas que tem. Porque muitas pessoas aqui vão ter dificuldade em arrumar emprego lá fora. Não é querendo desqualificar nenhuma delas, mas você vê: hoje o mercado de trabalho exige o que? Escolaridade razoável, uma idade... se você já chegou aos 40, 45 você já não é visto como uma boa pessoa pelas outras empresas pra trabalhar. Eles analisam que você não possa dar um rendimento de uma pessoa de 20, 25, então fica difícil. E com a cooperativa, eu acho que com essa união de todos, acho que dá pra você dar. Mercado pra esse tanto aqui.... A gente é imenso. O pessoal se unindo, trabalhando sério, eu acho que dá certo (Anderson, funcionário Fris-Moldu-Car).

Os trabalhadores da Fris relatam que nesse período de greve em que estavam aguardando o veredicto sobre a falência, o sindicato sempre colocou em votação, para todos os funcionários presentes nas assembléias, as decisões que seriam tomadas. O papel do sindicato nesse período foi importante na sustentação do movimento grevista, por meio de apoio integral, mobilização da classe como um todo, arrecadação de mantimentos e recursos financeiros para o fundo de greve, doação de refeições para os que permaneciam acampados na porta da fábrica e, principalmente, a disponibilização do departamento jurídico para resolver todas as questões pertinentes ao futuro daqueles trabalhadores.

Olha, o sindicato deu várias assistências pra gente: a jurídica, todo o processo está aqui dentro [do sindicato]; ele prestou alguma assistência social também, correu atrás de algumas empresas pra fornecer alimentos pra montar cesta básica, através de doações das outras empresas metalúrgicas; algumas pessoas que precisaram de algum encaminhamento médico, alguma coisa foi indicada aqui pela entidade, aqui eles conseguiram para algumas pessoas; o vale-transporte que estava dando para o pessoal lá; a refeição, o marmitex que a gente tinha lá saiu daqui também, do restaurante aqui do sindicato e etc... Tudo que o pessoal precisava era discutido aqui dentro do sindicato. O que pode prestar assistência o sindicato vem prestando até agora. Então, o que acabou ficando, ficou eu como uma ligação entre o pessoal e o sindicato. Eu fiquei tipo de um elo aqui. Então, eu venho para o sindicato aqui, o pessoal entra em contato comigo e eu procuro entrar em contato com a diretoria do sindicato pra poder ajudar o pessoal no que é necessário. Mesmo independente do que sair na barraca, o sindicato ainda está dando assistência para o

pessoal. O Zé Paulo, o Juarez, o Braizão, eles vem dando uma assistência pra gente no que é possível. Não fornecem dinheiro, né? Mas no que é possível, taí eles se envolvendo lá pra poder ajudar... eles estão ajudando (Danilo, funcionário Fris-Moldu-Car).

Outro ponto a que o sindicato estava se dedicando, era a possível formação da cooperativa para aqueles funcionários. De acordo com informações dos trabalhadores, a idéia surgiu em uma assembléia quando o proprietário já havia deixado a fábrica. Inspirados no exemplo de sucesso da Uniforja, os trabalhadores pensavam em seguir os passos dessa cooperativa, arrendando a fábrica para quitar as dívidas trabalhistas deles próprios, através do trabalho que desenvolveriam na nova cooperativa.

A atitude do sindicato nesse momento foi apresentar os trabalhadores à Unisol e oferecer um curso sobre economia solidária. Nesse curso, que contou com a participação de diretores do sindicato, os trabalhadores expressaram seus descontentamentos e frustrações com o rumo que a fábrica tomou e mostraram-se esperançosos com a possível restauração da fábrica e de seus empregos por meio de uma cooperativa. Os advogados do sindicato acompanharam todo o processo jurídico necessário para a abertura da cooperativa; os trabalhadores chegaram a conhecer algumas, como a Uniforja e a Uniwidia. A ação de abertura da cooperativa estava em andamento, faltando apenas a decisão judicial final sobre a falência da fábrica. Tanto o sindicato quanto os grevistas acreditavam que o juiz daria ganho de causa em favor dos trabalhadores, mas, ao invés disso, ele concedeu mais uma oportunidade à fábrica e aprovou um plano de recuperação.

Quando a idéia foi comentada, a Unisol chegou a dar um curso, uma palestra para o pessoal entender e isso aí custou alguma coisa e o sindicato pagou, pra deixar o pessoal informado e também depois não chegar e falar assim 'olha, estou fazendo uma coisa aqui sem saber o que é'. E o sindicato foi dando apoio. [...] Estava aguardando os trâmites legais e, ao mesmo tempo, a gente já estava com perspectiva de caso acontecesse a falência, a gente em si iria tocar, tentar tocar a

fábrica. Não falo tocar porque é tentar. [...] Um mercado grande desse você tem que conquistar a confiança novamente. E o sindicato deu todo o apoio pra gente. Então o Zé Paulo, o Juarez, o Feijó [que era o] presidente, muitas vezes a gente conversou... Porque não adiantava você também ter uma idéia, um ideal de cooperativa sem ter um parceiro do lado e esse parceiro teria que ser o sindicato e a Unisol, que eram os dois parceiros de maior confiança da gente (Danilo, funcionário Fris-Moldu-Car).

Ao serem questionados sobre a possibilidade de iniciar a cooperativa independente da falência da fábrica, os trabalhadores afirmaram que não seria possível, pois como já estavam há um ano e meio sem receber salário, começar do zero seria extremamente difícil. E trabalhar para a atual administração da fábrica também não era uma idéia aceita por eles, tendo em vista que 160 funcionários entraram com uma ação coletiva para requerer a rescisão indireta de seus contratos de trabalho. Conforme os meses foram passando, a maioria dos ex-funcionários da Fris foram conseguindo se estabelecer em outro emprego (muitos inclusive por indicação do sindicato) e a possibilidade de realizar a cooperativa foi se tornando a cada semana um sonho mais distante da realidade de cada um deles.

5.2 – O PAPEL DO SINDICATO NA UNIFERCO NAS PALAVRAS DOS TRABALHADORES

A sede do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC foi um dos responsáveis por todo o processo de propagação do cooperativismo nas indústrias metalúrgicas da região. Segundo Silva, técnico da Unisol que acompanhou todo o processo de formação da Uniferco,

A ajuda do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, bem como da UNISOL Brasil, foi de fundamental importância para a fundação e constituição da cooperativa, por meio da disponibilização de suas estruturas e de seus profissionais, além da doação de mantimentos

que fortaleceu a união e a obstinação de luta dos trabalhadores (SILVA, 2006:40).

Entretanto, nas entrevistas realizadas com os cooperados, um deles expôs que, quando foi procurar informações sobre cooperativismo na subsede do sindicato em Diadema no ano de 2002, esta não soube informar corretamente os trabalhadores, pois não tinha nem preparo, nem conhecimento sobre o assunto. Esse fato caracteriza a falha de informações entre os departamentos do sindicato e aponta para uma diferenciação no preparo dos técnicos sindicais para lidar com assuntos específicos de interesse dos trabalhadores.

Tinha a Unisol, mas eu não tinha noção. Eu não tinha certeza também. Você vê, as informações... porque... estava falho ali. Uma experiência que os caras do sindicato do Marinho foram buscar, montaram a Unisol dentro do sindicato, hoje a Unisol não tem nada a ver com o sindicato mais, mas foi uma criação lá dentro e eu não tinha noção. [...] Eu conversei com esse cidadão aí que falava da Unisol, que a Unisol São Paulo existia e dava apoio às cooperativas, e tem então o pessoal do sindicato sem informação [que] não tinha passado isso pra mim na época [...](Daniel, Cooperado Uniferco).

De acordo com este entrevistado, a subsede do Sindicato dos Metalúrgicos de Diadema não possuía instruções sobre a possibilidade de formação de cooperativa entre os metalúrgicos e nem conhecimento da existência da Unisol São Paulo. Como ele havia conversado com um cooperado da Uniforja, tomou conhecimento do trabalho realizado com cooperativas pela sede do Sindicato em São Bernardo e juntou alguns trabalhadores para irem ao sindicato pedir explicações de como funcionavam as cooperativas:

Eu vou ligar pra casa de um por um... Vou falar que a gente vai abrir uma cooperativa... entendeu? Vou inventar. Dentro de 15, 20 dias estamos com uma cooperativa montada. Certo? Vamos aventurar. Peguei a lista com o nome de todos os funcionários e comecei a ligar. “Fulano de tal, eu conversei na sexta-feira com a Unisol São Paulo

(eu falei que tinha conversado com os caras, tudo mentira) e que nós vamos abrir uma cooperativa, dar o apoio, que é a Unisol de dentro do sindicato, lá de São Bernardo, a gente vai fazer isso e isso e isso”... e fui falando um por um. “Só que amanhã... eu quero que você chegue às 07 horas da manhã aqui e, por favor, a gente vai num tom de protesto também, vem com uma camiseta branca porque aqui os caras não informaram pra nós aqui de Diadema e era pra ter informado que eles tinham uma central de cooperativa. Então a gente vai... por favor, vem todo mundo de branco”. [...] Como os caras aqui não tinham informação da Unisol, desconhecia, cheguei lá... [No sindicato de São Bernardo] (Daniel, Cooperado Uniferco).

Apesar da falta de conhecimento da subsede de Diadema, naquela época, sobre as possibilidades de cooperativismo, a sede do sindicato em São Bernardo prontificou-se a esclarecer esses trabalhadores corretamente e ofereceu o suporte necessário para organizar a formação da cooperativa.

De acordo com informações dos cooperados, na época em que a Mofercos ainda estava ativa, não havia uma boa comunicação entre os trabalhadores e o sindicato, pois eles confiavam mais nas informações fornecidas pela empresa do que nas informações passadas pelo sindicato:

Eu, como sindicalista na época, era cipeiro sindicalista, pra levar alguém para o movimento sindical pra discutir alguma coisa era impossível. Tinha mais de 200, 400 pessoas e era meia dúzia que eu conseguia tirar, então, no princípio até o sindicato ficou um pouco renegando o apoio, mas depois viu que nossa luta... ali tinha meia dúzia que lutava muito, resolveu apoiar. Porque as pessoas acreditavam muito nos donos, e eram poucos realmente que acreditavam no sindicato (Daniel, Cooperado Uniferco).

Provavelmente, quando os trabalhadores perceberam que a empresa realmente estava falindo e que as informações dos proprietários estavam em contradição com a realidade vivenciada no dia-a-dia por eles, optaram por ouvir mais as informações do sindicato.

Em relação à ação sindical no período compreendido entre a falência da Mofercos e o surgimento da cooperativa, constatamos que os trabalhadores têm consciência de que a contribuição do sindicato foi essencial para dar um rumo àquela situação:

Foi fundamental. Foi fundamental porque assim, foi a base, estruturou naquele primeiro momento, a gente fechou e estavam com um carro de som lá parado, dando todo o apoio... Achamos o Dr. Marcelo que foi uma maneira pelo sindicato... Eles deram todo o apoio. Movimento aí de cesta-básica, realmente foi fundamental (Daniel, Cooperado Uniferco).

No período de falência da Mofenco o sindicato esteve lá sempre orientando o pessoal, muito bom. Aí no outro período que foi pra ajudar a gente, eles cederam advogado pra dar procedência na papelada e pra ver se conseguia negociar com o dono da firma, mas não conseguiram. Durante um ano tentando, tentando não conseguiram... Aí foi onde surgiu a idéia da cooperativa (Fernando, Cooperado Uniferco).

Por meio da fala dos trabalhadores, verificamos que eles consideram a mobilização empreendida pelo sindicato e o auxílio com as cestas básicas muito importantes, mas o apoio jurídico e a concessão de advogados para tratar da causa da falência e da criação da cooperativa possuem muito mais méritos do que qualquer outra ação praticada pelo sindicato. Quando as negociações no interior da empresa não surtem mais efeitos, só resta o amparo das leis para que os trabalhadores obtenham seus direitos trabalhistas. Porém, a maioria dos trabalhadores tem pouquíssima noção sobre a legislação empresarial e trabalhista, e quase sempre ficam perdidos quando têm que enfrentar um processo judicial ou mesmo a falência da empresa que os emprega. Talvez, por esse motivo, eles dêem tanto valor ao apoio jurídico do sindicato.

Após cinco anos do processo de constituição da cooperativa, parece haver uma boa e constante relação entre o sindicato e os cooperados. O SMABC continua acompanhando o cotidiano da empresa e permanece fiscalizando as relações de trabalho dos funcionários e também dos cooperados enquanto trabalhadores. Estes últimos, reconhecem que estão em uma posição difícil, pois ao mesmo tempo em que são empresários, são também trabalhadores. Um cooperado, que trabalha como qualquer

outro funcionário, relata que sempre tem que estar atento às leis trabalhistas, pois o sindicato constantemente está observando como andam as coisas na empresa:

Hoje eu tenho que ter a noção que eu estou em dois lados: eu tenho que enxergar o sindicato e tenho que enxergar o movimento de cooperativa. Ao mesmo tempo a gente é empreendedor e queira ou não, empresário. Essa palavra é forte, mas eu sempre falei, hoje o sindicato não é aquele radical como era, incompreensivo. Se você pegar uma pessoa hoje e não registrar no dia certo, o sindicato vem pra cima, vem falar várias coisas. Se você não paga no dia certo os empregados, como representa os empregados, o sindicato vem pra cima. Só que muitos deles aprenderam que tem uma relação com a cooperativa de parceria, tem que ter uma linguagem mais diferente, não pode chamar um caminhão de frente da cooperativa, que tem uma relação que foi criada pra isso, pra economia solidária. Então naquele momento que passa dificuldade, a gente que tem retirada não retira e o empregado você acaba mandando embora, e as pessoas elas tem que entender que... eu expressei muito isso no sindicato. [...] Então tem que ter uma maneira de estar aí num lado e no outro. Então a gente tem noção, a gente sabe disso, a gente sabe. Essa relação aí de parceria a gente sabe, mas a cobrança. Hoje os diretores do sindicato tem a liberdade de ligar pra mim e eles não tem a liberdade de ligar para o dono da mercantil, da empresa mercantil, eles não tem essa liberdade. Então, é essa relação tranqüila (Daniel, Cooperado Uniferco).

Mas, notamos que em algum momento ocorre certa oposição de interesses, pois enquanto o cooperado – que já começa a incorporar o discurso patronal – está pensando na sobrevivência da cooperativa ou no crescimento dela, o sindicato procura agir em prol dos direitos dos trabalhadores:

Tem que ter um jogo, porque se não tiver, é complicado. Porque tem algumas pessoas do sindicato que chegam lá no caminhão pra criticar a direção da cooperativa. Isso não aconteceu comigo, mas criticou o Zé [cooperado Uniforja] e é chato, porque naquele momento, ele está preocupado em preservar a cooperativa. O sindicalista está preocupado naquele momento em preservar o trabalhador (Daniel, Cooperado Uniferco).

Esse conflito de interesses ocorre devido a um processo paradoxal no qual as cooperativas tendem a se descaracterizar como uma empresa solidária, uma vez que para sobreviverem têm que se tornar uma empresa competitiva no mercado

local/nacional. Para que possam competir com as demais e possam crescer, precisarão tomar algumas medidas comuns às demais empresas, como a redução de custos e a intensificação da utilização da força de trabalho, por exemplo. Isso se torna ainda mais evidente quando a cooperativa começa a caminhar com as próprias pernas e já não necessita tanto do auxílio e acompanhamento da Unisol e do sindicato.

Mesmo diante desse conflito de interesses, os cooperados se mostram atentos às atividades sindicais e acreditam que ainda têm muita coisa para aprender com o sindicato; este ainda é visto como uma fonte de aprendizado para eles. Abaixo relatamos a fala de um associado sobre a participação dos cooperados nas atividades do sindicato:

Porque ali tem muita coisa, atividades que você pode aprender, várias coisas que eles ajudam ali, que eles criam e mostram pra gente que orienta, entendeu? Então deveria participar, sim. Porque ele sendo orientado lá, ele pode passar também para os outros que são funcionários e outras pessoas, porque tem muita coisa boa no sindicato que ensinam pra gente. Então conforme eles criam, eles passam pra gente, a gente aprende e procura passar para o pessoal (Fernando, Cooperado Uniferco).

Apesar de concordarem que os cooperados devem participar das atividades do sindicato, eles crêem que não há possibilidade do sindicato representar os trabalhadores cooperados. Julgam que o sindicato é um órgão de representação dos trabalhadores celetistas e que representar os cooperados ocasionaria em mais um conflito, já que ao mesmo tempo em que o cooperado é trabalhador, é também um empresário.

[...] Dá um conflito. Não é interessante. Porque o cara já é empreendedor, o cara é cooperado. E já nasceu a cooperativa porque ele tem noção. Ele tem noção do que é cooperativismo, que ele está ali pra fazer um movimento pra ajudar as outras pessoas, o nível dele tem que ser esse. Se ele tem ali um órgão representando ele.... ele aqui é empreendedor, ele aqui defende e é dono também da empresa, o sindicato pra representar ele, vai falar contra ele mesmo. Fica uma coisa muito complicada... Então não tem jeito de representar, não tem jeito (Daniel, Cooperado Uniferco).

[...] no caso o sindicato é mais para o celetista, não para o cara que é dono da empresa, não é verdade? E no caso as 20 e poucas pessoas são donas. Então aí o sindicato fica meio assim. Então o certo é a Unisol mesmo, né? Porque só na época da fundação, o sindicato na fundação da cooperativa, aí o sindicato orientou, ajudou até hoje. Aí depois que criaram a Unisol, a Unisol procurou sempre dar aquela ajuda pra gente (Fernando, Cooperado Uniferco).

Mesmo com o sindicato afirmando que representa os trabalhadores cooperados, é possível que eles não tenham essa mesma compreensão, pois acreditam que o sindicato tem o seu foco nos trabalhadores com registro em carteira. Mesmo com todo o empenho do sindicato no período de formação da cooperativa, os cooperados entendem que seu representante é a Unisol. Ao que tudo indica, esses cooperados deixam de se perceber como trabalhadores e passam a reconhecer como empreendedores, conforme as falas citadas acima: *“Porque o cara já é empreendedor, o cara é cooperado”*; *“no caso o sindicato é mais para o celetista, não para o cara que é dono da empresa, não é verdade?”*.

Nesse ponto há divergências com as informações obtidas pelo sindicato, que acredita representar os trabalhadores cooperados, pois afirma que *“os trabalhadores continuam reconhecendo o sindicato como representante deles”* (Zé Paulo, representante sindical). Como veremos no próximo item, o sindicato tem muito claro para si que é o representante legítimo dos trabalhadores, inclusive dos trabalhadores cooperados. No entanto, conforme verificamos nos depoimentos dos cooperados da Uniferco, eles nem sempre possuem o mesmo entendimento sobre esta questão. Pode ser que haja uma falha de comunicação entre as partes, ou então é provável que os cooperados ainda não consigam distinguir as diferenças de representação sindical que há entre trabalhadores contratados e trabalhadores cooperados.

5.3 – A CONTRIBUIÇÃO DO SINDICATO PARA AS COOPERATIVAS

Para tentarmos entender a concepção do sindicato e suas estratégias de ação direcionadas às cooperativas, colhemos o depoimento de dois dirigentes sindicais: Tarcísio Secoli⁴² e Zé Paulo⁴³. Elegemo-los por serem os dois sindicalistas que estão envolvidos com o tema do cooperativismo dentro do SMABC e também por conhecerem e participarem de alguma forma do movimento da Fris-Moldu-Car e da transição da Morferco para Uniferco. Neste subitem abordaremos as cooperativas sob a ótica do sindicato.

Como já nos referimos anteriormente, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC começou a incorporar a temática do cooperativismo em sua agenda a partir da falência da indústria Conforja. De acordo com Tarcísio Secoli, o impulso inicial para o incentivo à criação de cooperativas surgiu para responder à crise que estava instalada no país no início da década de 90. Com os resultados positivos da produção das primeiras cooperativas, o sindicato percebeu que independente da crise, o cooperativismo se configura como uma alternativa para os trabalhadores. A partir deste entendimento, o SMABC empenhou-se para que os cooperados continuassem trabalhando nas cooperativas mesmo depois do término do período de crise.

Então nós estamos trabalhando desde aquela época pra que as pessoas se mantivessem em cooperativas mesmo quando tivesse acabado a crise. Então nesse processo de crescimento econômico que nós estamos passando nos últimos 6 anos, 5 anos, várias pessoas de cooperativas foram chamadas pra ir pra iniciativa privada. Mas eles resolveram ficar, não tiveram interesse em ir (Tarcísio Secoli).

⁴² Tarcísio Secoli é membro do comitê sindical de empresa da Mercedes-Benz e iniciou suas atividades como representante sindical em 1990. Desde o princípio, acompanhou e contribuiu para a integração da temática do cooperativismo no SMABC.

⁴³ José Paulo da Silva Nogueira é funcionário da empresa Panex desde 1991 e atua como dirigente sindical no SMABC desde 1996. Acompanha as pautas relacionadas ao cooperativismo na região do ABC e está orientando os trabalhadores e ex-trabalhadores da Fris-Moldu-Car desde o início das greves na fábrica.

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, até hoje, participou apenas da formação de cooperativas em empresas/fábricas que estavam falidas ou em processo de falência⁴⁴. Para o sindicato – que tem experiência em iniciar cooperativas com algo (mesmo que provisório) já assegurado nas mãos dos trabalhadores, como por exemplo, a massa falida –, a viabilidade da cooperativa começa na falência da empresa, pois se os trabalhadores iniciarem suas atividades como cooperados em uma empresa que o proprietário abandonou, mas que judicialmente não está falida, os trabalhadores correm o risco de terem que arcar com todas as dívidas deixadas pelo antigo proprietário.

Nós só estamos fazendo à base de falência, porque senão, tem vários riscos jurídicos, sucessão de dívidas trabalhistas, fiscais e tal. Com a falência não, né? Com a falência você arrenda a massa falida e começa uma vida nova (Tarcísio Secoli).

Com relação aos trabalhadores associados, o sindicato vê o cooperado como um trabalhador comum, assim como o trabalhador contratado pela CLT. O fato de ele participar da gestão da empresa não invalida sua condição de trabalhador. Apesar de algumas instituições, como o SEBRAE e até mesmo algumas correntes sindicais, classificarem os cooperados como empreendedores (patrões), os dirigentes sindicais entrevistados deixam claro que o sindicato compreende os cooperados como trabalhadores, e não como patrões. O SMABC entende que se o trabalhador exerce uma determinada função enquanto assalariado e depois, quando se torna cooperado, continua exercendo a mesma função, ele permanece sendo um trabalhador, mas um trabalhador que tem a posse dos meios de produção.

[...] Pra nós não deixa de ser um trabalhador. É um metalúrgico... Só não tem a figura do patrão, mas é um trabalhador como outro

⁴⁴ Com exceção da extinta cooperativa Cootrame, que foi formada a partir da demissão de um grupo de funcionários da empresa Nordon.

qualquer... Um pouco diferente, é claro, que ele não tem lá o patrão, ele está lá trabalhando... o resultado do esforço do seu trabalho vai retornar pra ele mesmo. Então, é totalmente diferente. Mas mesmo assim, o sindicato trabalha como sindicato e nas cooperativas eu diria pra você que a gente tem quase que na totalidade dos trabalhadores os sócios do sindicato. E às vezes tem problemas mesmo... Quando tem problemas o sindicato vai lá e é o sindicato (Zé Paulo).

[...] Como ele é trabalhador, ele tem necessidades diferentes do trabalhador que está submetido ao trabalho contratado. Ele tem um trabalho que é um trabalho coletivo, é diferente. Então, ele continua sendo pra nós, o mesmo trabalhador. Então nós mudamos o estatuto do sindicato aqui, permitindo que qualquer trabalhador cooperado possa ser sócio do sindicato e possa disputar inclusive a direção do sindicato. E nós temos na atual diretoria pessoas que são cooperadas. [...] Nós reconhecemos os cooperados como trabalhadores iguais a nós com condições diferentes de trabalho. E eles têm que estar dentro da diretoria pra justamente discutir com a direção do sindicato, que é uma visão diferente que existe que as pessoas tem que perceber o que é, como é que significa isso e desenvolver o quanto possível o cooperativismo na região, na cidade, no país (Tarcísio Secoli).

Como trabalhadores diferenciados, a atenção do sindicato aos cooperados também é apontada como diferenciada. Em relação à representação sindical para cooperados, os associados da Uniferco não se mostraram muito convencidos das atividades de representação do sindicato que lhes são direcionadas. Apesar de terem consciência de que o sindicato proporciona orientação a todos eles, a maioria ainda acredita que as funções do sindicato limitam-se aos trabalhadores contratados pela CLT, conforme expuseram os depoimentos dos cooperados no item 5.2. Tendo essa questão em vista, perguntamos aos dirigentes sindicais como é para o sindicato – que tem em seu histórico a tradicional representação de trabalhadores assalariados – representar também os trabalhadores cooperados. Ambos responderam que a representação de cooperados se dá da mesma forma que a representação de trabalhadores contratados, mas que essa é uma representação de trabalhadores com algumas diferenças, e que adquirem, no cotidiano, problemas diferentes.

Mas isso acontece na prática! A gente representa os trabalhadores cooperativados. No entanto você pode ver aqui no nosso cadastro, esse pessoal é sócio do sindicato também. Nós entendemos que eles são metalúrgicos e que tem o mesmo direito de ficar sócio e de cobrar do sindicato como outro trabalhador qualquer. Muitas das vezes não tem PLR numa cooperativa, mas tem retirada. E dependendo da situação o sindicato vai lá e vai discutir isso mesmo e vai defender os trabalhadores (Zé Paulo).

Nós já mudamos o estatuto. Eles [os cooperados] estão aqui dentro, participam, pagam mensalidade, são dirigentes do sindicato, debatem as coisas da categoria e apresentam as suas demandas pra categoria também. Então nós representamos e eles nos representam também. Porque eles têm dirigentes sindicais dentro das cooperativas (Tarcísio Secoli).

Perguntamos aos representantes sindicais que tipo de problemas uma cooperativa pode ter para que necessite da ajuda do sindicato. Com uma resposta objetiva, explicaram que, como amparam os trabalhadores, acabam por defendê-los deles mesmos, pois quando há algum conflito na cooperativa que os próprios trabalhadores não conseguem resolver, chamam o sindicato para ajudá-los a solucionar o problema. Normalmente isso acontece quando um cooperado ou um grupo de cooperados começa a suprimir a gestão democrática dentro da cooperativa, instituindo uma relação despótica com os demais associados.

Olha... Em todo canto tem pessoas de boa fé e, eu não diria nem pessoas de má fé, mas diria pessoas que chegam diante de um negócio desse e começa a se 'achar' e se perde, se perde no meio do caminho. E começa a agir e a tomar atitudes como o patrão. Baixa o espírito de patrão no cara e ele começa a decidir as coisas de forma unilateral. Aí não dá pra aceitar, aí o sindicato tem que intervir. Então, por isso que eu estou te dizendo que a figura do sindicato não tem como ela deixar de existir. Porque se tem lá um monte de trabalhadores que discorda daquilo e tal, mas eles acabam não tendo forças pra reverter aquela situação e muitas das vezes até de destituir o cara e de trocar a pessoa... porque está abusando do poder que tem, ou seja, subiu na cabeça do cara, começa a fazer besteira... isso já aconteceu (Zé Paulo).

Observamos na fala de Zé Paulo que é raro acontecer problemas desse tipo entre os cooperados, pois como não há de fato a presença do patrão, torna-se mais fácil o

sindicato dialogar apenas com trabalhadores. Mesmo quando o cooperado é o patrão de um funcionário contratado pela CLT para aquela cooperativa, o sindicato mostra que a incidência de problemas é bem menor do que em uma empresa que não há trabalhadores cooperados administrando. Provavelmente isso ocorre porque no processo de consolidação da cooperativa, o sindicato orienta os trabalhadores a entenderem que deve haver sempre uma gestão transparente e democrática, além de que grande parte das decisões devem ser tomadas de acordo com a opinião da maioria, com votações em assembleias:

[...] Tem que ter transparência total e muita democracia. A decisão final tem que ser sempre dos trabalhadores em assembleia. São os trabalhadores que decidem quem vai ser o diretor de produção ou o coordenador de produção, quem vai ser o financeiro, quem vai ser o presidente da cooperativa... são os trabalhadores quem decide. E isso tem um certo tempo cada mandato. [...] Como a regra do jogo é bastante clara, ela é colocada no início, na formulação da cooperativa, na formulação do negócio, então fica muito claro qual que é o papel de cada um. Então não tem tantas dificuldades (Zé Paulo).

Às vezes tem mais facilidade no trato da resolução das coisas, né? Dos problemas. Às vezes tem. Às vezes também como é uma administração compartilhada, decidida em assembleias e todo mundo sabe das dificuldades da coisa, que a dificuldade da empresa não é de uma pessoa, é de todos os trabalhadores. Então acaba tendo menos problemas. Acaba a figura do patrão, ela deixa de existir, então os problemas acabam sendo resolvidos entre os próprios trabalhadores ali mesmo no dia-a-dia (Zé Paulo).

Conforme as informações dos sindicalistas e também dos cooperados da Uniferco, o sindicato sempre está fiscalizando as cooperativas, assim como fiscaliza as empresas de iniciativa privada. No quesito legislação trabalhista, as cooperativas não possuem nenhuma distinção no tratamento do sindicato em relação às demais empresas: devem, assim como qualquer outra empresa, estar em dia com o pagamento de suas obrigações trabalhistas, colocar em prática a utilização dos equipamentos de segurança no trabalho para associados e funcionários, etc. Mesmo assim, Zé Paulo relata que a

incidência de irregularidades nas cooperativas é muito menor do que nas demais empresas. E como o sindicato trata diretamente com trabalhadores, torna-se mais fácil a resolução de possíveis conflitos.

Olha, em cooperativas são poucos os problemas que temos. Quase que não tem. Porque tudo é discutido entre eles ali, tudo é decidido em assembléia. Então, não tem muitos problemas. O cara quando entra como cooperativado ele sabe qual é a regra do jogo, é tudo muito claro, as prestações de contas.... então tem muita clareza nas coisas. Às vezes o que a gente tem que ficar de olho, ficar intervindo é mais nas condições de trabalho, que às vezes tem problemas, então mais pra intervir nesse sentido. Mas aí a relação é bastante tranqüila. Mas aí deixa de ter aquela briga que muitas das vezes a figura do explorador lá que é o patrão, ela some, ela deixa de existir. Muitos dos conflitos deixam de existir. Então a figura do sindicato é menos presente (Zé Paulo).

Apesar de o sindicato estar menos presente no cotidiano das cooperativas, Zé Paulo afirma que o rigor da fiscalização é igual para cooperativas e empresas de iniciativa privada:

A gente diz o seguinte, que tem que fazer as coisas certas, porque o sindicato também não vai deixar de ser sindicato, porque do lado de lá sempre tem trabalhadores. E tendo alguma coisa errada naquela fábrica, naquela empresa, mesmo ela sendo uma cooperativa o sindicato vai lá brigar e vai fazer com que as coisas sejam corretas (Zé Paulo).

Em relação ao apoio inicial do sindicato para as cooperativas, os representantes sindicais concordam que nenhuma cooperativa metalúrgica da região teria conseguido se reerguer sem a ajuda do sindicato. Todas as cooperativas que surgiram com o apoio do sindicato, não teriam conseguido lançarem-se no mercado sozinhas.

Porque não é só transformar. Transformar é fácil. Transformar é a coisa mais fácil do mundo. E depois? Não é? Cada uma delas, aqui da região, teve o dedo do sindicato pra alguma coisa. Seja pra ajudar na gestão, seja pra ajudar na formatação, seja para assessorias, seja com

intercâmbio com outras cooperativas, que aí você vai vendo práticas de gestão que estão aqui e que podem ser implementadas ali... Nós criamos várias condições pra que eles avançassem, crescessem. Se você for falar com eles, eles vão dizer 'não, não... não precisamos do sindicato aqui não'. É, talvez hoje não precise mais. [...] Então eu acho que formar cooperativas qualquer um poderia ter formado. Agora, mantê-las funcionando e blábláblá, o sindicato foi imprescindível (Tarcísio Secoli).

O pessoal não tem conhecimento, às vezes não tem nem credibilidade pra ir atrás de um produto, pra ir atrás de financiamento, não tem. E hoje em dia, no mundo capitalista de hoje, não adianta. É dado crédito a quem tem condições de pagar. Então quem é que vai dar crédito pra quem o cara sabe que não tem condições de pagar? Que está numa cooperativa que muitas das vezes quando o negócio inicia, nem legítimo é aquilo. Então, se não tem o sindicato por trás, pra dar respaldo político e além do jurídico, e dar credibilidade ao negócio, eles não conseguem abrir portas, e aí o negócio não vai pra frente mesmo. Eu não tenho dúvidas de que as cooperativas que hoje estão indo muito bem obrigada, se o sindicato não estivesse por trás... (Zé Paulo).

Geralmente, os trabalhadores não possuem o conhecimento necessário para abrir e gerir uma empresa com respaldo técnico e jurídico especializados. Conforme constatamos, todas as cooperativas de produção industrial do ABC, oriundas de fechamento de empresas, ou de setores de empresas, e que são ou foram filiadas à Unisol, tiveram algum contato com o SMABC no processo de idealização do projeto.

5.4 – O SINDICATO, A FRIS-MOLDU-CAR E A UNIFERCO

Após 14 anos de experiência com cooperativas de produção industrial, os representantes sindicais que estão envolvidos com esse tema afirmam que não são todas as empresas em vias de falência que estão aptas a se tornarem cooperativas. Existem algumas pré-condições:

A primeira condição, é que os trabalhadores queiram. E para os trabalhadores terem vontade, terem disposição e quererem, eles precisam entender o que é isso. Então, tem que ter todo um trabalho antes da construção, de explicação do que é, possibilidades,

responsabilidades, tudo que é possível ser feito, quais são as demandas, o que o cara vai ter de novo, o que muda na vida dele e tal. Depois é preciso que ela tenha um produto que seja ainda viável. [...] Aí você tem que ver se a cooperativa tem condições mínimas de maquinários, se não há obsolescência no maquinário que inviabilizaria a disputa (Tarcísio Secoli).

Primeiramente tem que vender a idéia para os trabalhadores. O primeiro passo é esse. É ver se os trabalhadores estão dispostos a comprar a idéia e abraçar e fazer. Primeiro passo é esse. Segundo passo é aproveitar das oportunidades que tem e colocar os nossos técnicos pra dentro da fábrica pra ver quais são os passos que tem que ser dado, como é que tem que fazer... então... é assim. Não tem nenhuma receita pronta, cada caso é um caso (Zé Paulo).

Portanto, se a fábrica não contiver esses pré-requisitos, provavelmente a cooperativa estará inclinada ao fracasso. Algumas cooperativas que surgiram da falência de grandes empresas, mesmo com todo o apoio do sindicato, não conseguiram se adequar às exigências e à competitividade do mercado reestruturado e também acabaram indo à falência. Aqui podemos citar casos como Metalcooper e Fibercoop (criadas a partir da falência da KWCA); Cooperautex (criada a partir da falência da Olan) e Coopertronic (criada a partir da falência da Nichiden). A Cootrame foi constituída a partir da demissão de alguns trabalhadores da empresa Nordon, mas mesmo assim não conseguiu se estabelecer no mercado e também entrou em falência. Em algumas situações, mesmo com todo o apoio do sindicato e da Unisol, as cooperativas não conseguem ultrapassar a fase de estabelecimento no mercado.

Apesar de constatarmos a vontade dos trabalhadores entrevistados da Fris-Moldu-Car em montar a cooperativa durante o período de greve da fábrica, eles não comentaram em nenhum depoimento que o sindicato já vinha há alguns anos sugerindo a proposta de formar uma cooperativa. De acordo com informações dos representantes sindicais, havia mais de três anos, antes da última greve, que o sindicato lhes oferecia a proposta da cooperativa. Mesmo sabendo que os direitos trabalhistas não estavam sendo

depositados regulamente, os funcionários da Fris preferiram continuar com o trabalho como assalariados, pois, por estarem na época com os salários em dia, não davam importância para a real situação da fábrica.

A Fris, na verdade, os trabalhadores perderam o momento de fazer a cooperativa. Nós já estávamos propondo pra eles há mais de 3 anos formar uma cooperativa. Mas como eu falei pra você no começo, não dá pra fazer cooperativa se os trabalhadores não quiserem. Tá bom. Eles não queriam. Depois que ficaram 8 meses na porta da fábrica acampados, perceberam que não tinham mais saída. [...] Então muitas vezes a gente foi provocando lá e não tinha reação porque? Porque as pessoas 'bom, isso aí vai dar trabalho, isso aí é ruim'. Não tinha alguém que tinha essa possibilidade (Tarcísio Secoli).

Antes de acontecer, antes da fábrica parar, que foi na greve que começou acho que em fevereiro ou março, que aonde levou de fato a fábrica à paralisia total, muito antes daquilo eu, eu mesmo, eu pessoalmente em assembleia com os trabalhadores cheguei a propor pra eles a cooperativa. Chegamos a levar, a colocar técnicos dentro da fábrica pra estudar a viabilidade, pra ver se tinha [viabilidade], conversar com os trabalhadores, mas infelizmente eles não se convenceram. Quando eles viram que o caminho era aquele, aí não dava mais, não tinha mais viabilidade econômica o negócio (Zé Paulo).

Quando a fábrica já não tinha mais nenhum cliente, matéria-prima e capital de giro para se reerguer (sem contar com o maquinário que já estava obsoleto há alguns anos), que foi o momento do estouro da greve, os trabalhadores começaram a perceber que não tinham muitas saídas e optaram por formar a cooperativa. Mesmo apoiando a ideia e se empenhando na concretização da cooperativa, os dirigentes sindicais afirmam que sabiam naquele momento que a cooperativa já não daria mais certo, justamente pela falta de clientes e pelo maquinário defasado.

O caminho então era tentar retomar como cooperativa e forçar uma falência da empresa. Só que aí, a falência não foi possível fazer e eu pessoalmente acho que não deveríamos ter tentado mais. Eu falei com o Zé Paulo, acho que passou o momento, fazer uma cooperativa agora,

ela será uma cooperativa inviável. Porque? Depois de 8 meses parados, os clientes já se ajeitaram no mercado com outras empresas. Como é que você traz de volta? Tanto é que a Fris voltou a operar e opera com 20, 25 pessoas até hoje, porque não consegue pegar de volta o produto que foi embora. Então a cooperativa teria o mesmo problema, ela não conseguiria buscar de volta aquele produto. [...] Mas aí, os trabalhadores queriam. Então tá bom, vamos trabalhar o mesmo processo, vamos ver se a gente consegue fazer e tal, mas eu acho meio difícil. Vai dar jeito pra 30 pessoas, e não para os 300 que estavam na fábrica acampados. Mas aí discutiu, falou 'ó, não cabe todo mundo, quem quer vir' aí uns vieram... Formou, fez formalmente a cooperativa. Mas acho que ela teria muita dificuldade pra sobreviver. Mais dificuldade ainda que a Uniferco (Tarcísio Secoli).

Desde o início, a cooperativa era uma proposta vista pelo sindicato como capaz de manter os postos de trabalho dos operários da Fris. Discutindo essa questão em vários encontros com os trabalhadores, como assembléias e reuniões, eles por sua vez, não demonstraram interesse na idéia da cooperativa, justamente porque ainda recebiam seus salários com regularidade – apesar de na época já terem ciência de que a empresa não depositava mais os direitos trabalhistas previstos em lei. Com um pensamento imediatista, os trabalhadores estavam sossegados enquanto recebiam seus salários. Quando nem o salário recebiam mais, decidiram se movimentar e iniciaram a greve que durou 10 meses. Quando perceberam que nem com a greve iriam garantir os pagamentos atrasados e nem o próprio emprego, começaram a olhar para o cooperativismo como uma solução importante, talvez porque fosse a única que os salvasse de voltarem a competir por uma vaga no mercado de trabalho. Mas então, segundo o sindicato, já era tarde, a proposta já tinha se tornado inviável.

Eles tinham muitas dúvidas. Muitas, muitas, muitas. E o sindicato chegou a propor isso pra eles bem no comecinho e eles não compraram a idéia. Não compraram, não compraram a idéia não. Não acharam interessante, acharam que a fábrica nunca ia chegar naquela situação, aí eles achavam que a empresa tinha lá algumas coisas atrasadas, mas o salário mês a mês ia pagando... só que chegou um momento que não pagaram mais. Aí quando foi ver, se era possível montar a cooperativa, aí o sindicato falou agora estudos nossos aqui internamente mostraram que não era mais viável, porque a empresa não tinha mais produto, os clientes da empresa já tinham perdido tudo,

já não tinha mais ferramental e ia fazer cooperativa com o que? Pra vender pra quem? (Zé Paulo).

Nós fomos, propomos pra eles como uma saída pra eles manterem o trabalho. Então, o que a gente fez: debatemos várias vezes, vai nas assembleias, vai nas plenárias, vai nas reuniões do sindicato pra discutir isso e tal, e nunca tinha reação, né? Aí quando teve problema mais grave e faltou pagamento e acampou em frete à empresa, passou oito meses, o pessoal falou 'é, daqui não vai sair mais nada mesmo, agora não tem mais jeito, agora se a gente quer alguma coisa vamos ter que esperar falir... Faliu e nós? Vamos receber quando? Então melhor fazer uma cooperativa pra trabalhar'. Então, o que nós fizemos com eles é um processo de convencimento que o melhor caminho pra eles era a cooperativa. Só que chegou tarde porque eles demoraram pra perceber esse negócio (Tarcísio Secoli).

Mesmo sabendo da inviabilidade da cooperativa, o sindicato tocou o projeto de formação devido à vontade dos trabalhadores. Se antes com a empresa em funcionamento não aceitavam a idéia da cooperativa, agora, sem nenhuma alternativa, se agarraram à ela. A cooperativa foi formalmente criada, mas nunca chegou a realizar qualquer atividade, pois os trabalhadores dependiam da aprovação pelo juiz da falência da Fris-Moldu-Car para poderem usufruir do maquinário e do prédio da fábrica. O sindicato acredita que se os trabalhadores tivessem tentado formar a cooperativa antes, teriam obtido êxito nesse empreendimento.

Para o sindicato, o momento de sugerir a formação de uma cooperativa para os trabalhadores é o momento em que se descobre que a empresa/fábrica deixa de pagar os encargos trabalhistas de seus funcionários. Logo em seguida ela começa a atrasar os impostos, os salários e, se a fábrica não souber se reorganizar para contornar o problema, correrá risco de falência. De acordo com o sindicato, quando o sindicalista percebe que a fábrica está nessa situação, ele começa a procurar alternativas para reverter o caso e pelo menos tentar salvar os postos de trabalho daqueles trabalhadores.

A história é a mesma, o começo assim é sempre o mesmo. Muitas vezes o patrão começa a desviar recursos da empresa e investir em

outras coisas, não faz os investimentos corretos, começa a largar a fábrica, aí começa a vir os problemas. Atraso de salário... quando chega a atraso de salário, muitas vezes fundo de garantia já está atrasado há vários anos, INSS está sem pagar há muitos anos, ou seja, tudo aquilo que é encargos já está atrasado há muitos e muitos anos. E aí acaba chegando no atraso dos pagamentos (Zé Paulo).

Então, quem está cuidando daquela fábrica naquela área, já começa a ver com os trabalhadores se dá pra vir, como é que faz, pra ver se a empresa não se regula, não se sustenta, se for mesmo para um processo de falência, para que uma cooperativa possa assumir e tocar. [...] Então por isso que o sindicato opera assim: vai começando ver, tem problemas... (Tarcísio Secoli).

Assim como a Fris-Moldu-Car passou por esta situação, a Mofenco também teve o seu momento de crise. Os funcionários da Mofenco ficaram cerca de 9 meses em greve, acampados na fábrica, reivindicando o pagamento dos encargos trabalhistas e os salários atrasados. E foi nesse movimento que surgiu a idéia de formar uma cooperativa para dar continuidade nas atividades daquele grupo de trabalhadores.

Na Unifenco, por exemplo, os trabalhadores chegaram a conclusão de que iam montar uma cooperativa. Aí foram pra dentro da fábrica, tiraram o patrão de dentro da fábrica, não deixaram mais ele entrar e aí assumiram a fábrica, e foram fazer... foram fazer peças (Zé Paulo).

De acordo com o SMABC, os trabalhadores da Mofenco foram procurar o sindicato em busca de soluções para o problema que estavam vivendo naquela época. Foram atrás da entidade e perguntaram o que poderia ser feito para solucionar aquela crise que a fábrica estava vivendo há tanto tempo. Juntos, visualizaram a cooperativa como solução para a crise daquele momento e, a partir de então, se mobilizaram para concretizá-la. Conforme os trabalhadores passavam o tempo na fábrica, no período da greve, já estavam articulando como seria cooperativa. Após decidirem que ela seria formada, já começaram a colocar em prática algumas questões para viabilizar o empreendimento. Com o auxílio do sindicato, conseguiram arrestar os bens da empresa,

alugaram outro terreno (o sindicato é fiador do aluguel) para levantar a fábrica e não pararam mais de produzir. O sindicato, por sua vez, foi ajudando na medida em que era possível: entre outras coisas, ofereceu um advogado para tratar da causa, encaminhou os trabalhadores para a Unisol – que fez um trabalho com eles de formação na área do cooperativismo – e os orientou a procurar os antigos clientes e fornecedores da Mofenco.

O pessoal falou ‘nós estamos aqui, não estão pagando, estamos lascados, como é que a gente faz?’ meu, vamos resistir, vamos ficar, vamos arrear os bens e podemos montar uma cooperativa. Legal, vamos fazer uma cooperativa. Então foi todo processo de formação... A parte legal da cooperativa, como é que faz, como é que não faz... o sindicato é que encaminhou, pegou um advogado e ‘ó, toca, faz’.... Já com a Unisol, chamou o pessoal da Unisol ‘olha, tem que fazer uns cursos, dar uns detalhes para o pessoal, eles tem que saber o que é isso, eles estão entrando, tem que fazer?... E esse processo de acampamento que eles ficaram lá os nove meses, oito, nove meses, foi um processo em que nós fomos dando os elementos pra eles do que era possível, do que não era possível... manter contato com fornecedor, ‘olha, estamos sem produzir mas vamos voltar, não morremos não...’ essas coisas todas. Vê que fechou o pessoal joga o cartãozinho fora, né? Então o pessoal fez todo um trabalho nesse sentido, de estar presente, o sindicato estava junto, fez arrecadação de alimentos em várias fábricas para poder manter o pessoal lá na resistência, na luta... Conseguiu poucas coisas em dinheiro para poder pagar conta de luz aqui, um remédio para o filho lá, e essas coisas... e para manter o pessoal. Então, ele [o sindicato] ajudou nesse processo de construção da cooperativa (Tarcísio Secoli)

A história dos trabalhadores da Uniferco é o exemplo de uma luta conjunta entre trabalhadores e sindicato que deu certo e vem dando certo até o presente momento. Na opinião de Tarcísio, o que falta atualmente na Uniferco é modernizar os equipamentos e maquinários da produção, que são os mesmos desde o período da Mofenco, e que já estão obsoletos.

CONCLUSÃO

Nesta pesquisa, procuramos demonstrar as mudanças de postura sindical frente as cooperativas, tendo como foco a atuação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Buscamos evidenciar porque, e de que maneira, esse sindicato começou a incentivar e a orientar os trabalhadores de fábricas em processo falimentar a formarem cooperativas de produção. Para chegar a este objetivo, discutimos sucintamente a trajetória do sindicato desde a década de 1970, passando pela reestruturação produtiva entre 1980/1990 e pela incorporação da temática do cooperativismo na pauta sindical entre as décadas de 1990 e 2000.

No início dos anos 90, o sindicato modificou suas táticas de atuação para tentar contornar o grave índice de desemprego na região. Diante de um contexto de crise mundial, reestruturação da produção e aumento da terceirização e da informalidade, o sindicato percebeu que apenas greves e mobilizações não eram mais eficazes o suficiente para segurar os empregos dos metalúrgicos. A partir de suas experiências na Câmara Setorial Automotiva, o sindicato iniciou um novo ciclo de ações sindicais, mais voltadas às negociações e acordos do que propriamente às atitudes confrontacionistas.

Com as mudanças internacionais na economia e nos processos produtivos, não havia mais eficiência nas discussões que se limitavam às questões salariais. O problema estava acima dos salários: era preciso discutir produção, reestruturação, competitividade, política industrial e identidade regional juntamente com o governo e com os empresários. Caso contrário, estes últimos simplesmente tomariam todas as decisões sem levar em consideração as demandas sindicais. Consciente das transformações em curso, o sindicato dos metalúrgicos passou a dialogar com ambos e, atualmente, juntos discutem alternativas a fim de amenizar os impactos da crise na vida do trabalhador, fator que reflete diretamente na economia como um todo. Embora

algumas correntes sindicais mais posicionadas à esquerda discordem desse tipo de atuação, os resultados mostram que geralmente as negociações têm sido positivas.

Na década de 1990, o sindicato começou a apoiar a formação de cooperativas de produção. Constatamos que o cooperativismo foi uma solução encontrada pelo SMABC para amenizar os efeitos da crise e da reestruturação produtiva que abalava o país na época, e que resultou em diversas empresas falidas e inúmeros empregos suprimidos. A criação de cooperativas foi uma alternativa para tentar absorver uma parte desses postos de trabalho eliminados. Alguns empreendimentos cooperativos obtiveram êxito no mercado, outros não conseguiram sobreviver por muito tempo, e outros nem chegaram a sair do papel. Com o passar da crise da década de 90, o sindicato percebe que o cooperativismo era uma opção válida não apenas nos momentos de crise, mas que poderia também ser uma alternativa concreta para os trabalhadores manterem seus postos de trabalho.

A princípio, foram poucos os sindicatos que aceitaram e começaram a estimular a formação de cooperativas. A prática de apoiar os empreendimentos solidários foi sendo aceita gradativamente pelos sindicatos e por algumas centrais sindicais e, nos dias de hoje, ainda não há um consenso sobre o cooperativismo dentro do movimento sindical. Alguns sindicatos que possuem uma visão contrária às cooperativas, defendem que o cooperado deixa de ser trabalhador e passa a ser um empresário. Pudemos constatar esse pensamento também entre os cooperados, por meio da fala de alguns de nossos entrevistados, que afirmaram que poderiam ocorrer conflitos se os cooperados fossem representados pelo sindicato, pois ao se tornarem empreendedores, deixaram de ser trabalhadores.

Entre os sindicatos que apóiam as cooperativas, a visão sobre a questão da viabilidade dos empreendimentos ainda é um pouco limitada, tendo em vista que esses

sindicatos (como pudemos verificar no SMABC) defendem o combate às cooperativas que não atendem às especificações da economia solidária, ao invés de se interessarem por sua regularização. Entendemos que se um sindicato abre suas portas para aceitar trabalhadores cooperados em seu regimento, como qualquer outro trabalhador sindicalizado, poderia haver políticas para amparar os cooperados imersos no trabalho desregulamentado e precarizado, da mesma forma como o sindicato luta contra a precarização do trabalho nas empresas onde existem assalariados sindicalizados. No caso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, este acredita ser impossível transformar as falsas cooperativas em cooperativas “legítimas” – que atendem aos princípios da economia solidária – devido à própria natureza desses empreendimentos, que são criados com a finalidade de precarizar a mão-de-obra.

Os trabalhadores das fábricas pesquisadas, Fris-Moldu-Car e Moferco, passaram por experiências muito semelhantes nos momentos de crise dessas fábricas. Em ambos os casos, os trabalhadores, descontentes com a falta de pagamentos de salários e dos direitos trabalhistas, fizeram longas greves (10 meses e 9 meses respectivamente), acamparam na fábrica para vigiar o maquinário e equipamentos de trabalho, passaram por muitas incertezas, dúvidas e dificuldades (especialmente financeiras) e nas duas situações, os proprietários “abandonaram” a fábrica, retomando-a apenas quando os conflitos estavam próximos de serem resolvidos.

Foram situações semelhantes, mas com desfechos diferentes. No caso da Moferco, os trabalhadores empenharam-se em formar uma cooperativa para dar continuidade em suas atividades e, com o auxílio do sindicato e da Unisol, montaram a cooperativa Uniferco. Atualmente, a Uniferco está no mercado há mais de 5 anos e vende seus produtos para a maioria dos Estados brasileiros. Já os trabalhadores da Fris-Moldu-Car, não conseguiram a falência da fábrica e nem concretizaram de fato a

criação da cooperativa. Depois de muitos dispêndios, a luta desses trabalhadores se arrasta por mais de dois anos após o início da greve de dez meses e, até o momento, eles não conseguiram receber tudo o que a fábrica lhes devia. Muitos ainda estão desempregados.

De acordo com informações do sindicato, alguns representantes sindicais já haviam proposto aos trabalhadores da Fris-Moldu-Car a idéia de formar uma cooperativa cerca de três anos antes de ocorrer a última greve. Mas como os trabalhadores naquela época ainda recebiam regularmente seus salários, não se preocuparam em resolver a situação da fábrica, mesmo tendo conhecimento de que os encargos trabalhistas já não eram repassados para o governo há muitos anos. Os trabalhadores começaram a se mobilizar apenas no momento em que nem os salários recebiam mais. Mas neste momento já era tarde para tentar fazer alguma coisa, e o sindicato alertou que montar uma cooperativa naquela situação seria inviável e que ela não sobreviveria por muito tempo, pois além do maquinário estar defasado, não havia mais fornecedores de matéria-prima e nem clientes para os seus produtos.

O sindicato contribuiu com essas empresas por meio de apoio, incentivos e orientações técnicas, administrativas, políticas e jurídicas; efetuou campanhas para doações de alimentos para os trabalhadores das duas fábricas; realizou diversas discussões com os trabalhadores, tanto sobre o cooperativismo quanto sobre a falência da fábrica, suas conseqüências e possibilidades, e ofereceu, junto com a Unisol, cursos de economia solidária para os trabalhadores das duas fábricas. No entanto, os trabalhadores confirmam que o auxílio mais importante que obtiveram do sindicato foi o apoio jurídico, pois sem o serviço jurídico do sindicato, nada do que alcançaram seria possível.

Por meio da fala dos trabalhadores, cooperados e assalariados, verificamos que o motivo principal para participar de uma cooperativa não são os princípios de economia solidária, mas sim a necessidade de manter-se em um emprego, preferencialmente com remuneração estável. Os trabalhadores têm consciência de que competir por uma nova vaga de emprego no mercado de trabalho está cada vez mais difícil e, por isso, acabam optando por se associarem à cooperativa. No caso dos funcionários da cooperativa, alguns entrevistados revelaram não se sentirem seguros para participar de um empreendimento solidário.

Apuramos na fala dos cooperados que, em algumas situações, ocorrem certos conflitos de identidade, já que passam a se considerarem como empreendedores e não mais como trabalhadores. Por mais que os dirigentes sindicais afirmem que os cooperados são trabalhadores, assim como os assalariados, eles não conseguem se reconhecer mais como trabalhadores e, em alguns momentos, acreditam que a intervenção do sindicato pode de alguma forma atrapalhar o andamento da cooperativa. Dessa forma, constatamos que é possível que as cooperativas percam suas características de empresa coletiva e solidária, podendo ser influenciadas inclusive pela concorrência, que obriga as empresas que querem se manter no mercado a viver sob um ritmo de intensa competição com as demais. Essa descaracterização do empreendimento solidário dá margem para algumas contradições, inclusive para a exploração do trabalhador pelo próprio trabalhador. Esse é um problema que ainda não foi seriamente abordado pelo sindicato.

Por fim, os sindicalistas acreditam que o incentivo e o apoio do sindicato aos trabalhadores que formaram cooperativas foi fundamental para a sua concretização. Para eles, todas as cooperativas que surgiram com o auxílio do sindicato não teriam se efetivado se tivessem tentado se lançar sozinhas no mercado. Os trabalhadores

cooperados, por sua vez, também concordam que a ação sindical foi importante na organização e estruturação desses empreendimentos.

BIBLIOGRAFIA

ABRAMO, L. W. *O Resgate da dignidade : a greve de 1978 em São Bernardo*. Dissertação de mestrado, São Paulo, USP, 1986.

ALVES, G. Do "novo sindicalismo" à "concertação social": ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978-1998). *Rev. Sociol. Polit.* [online]. 2000, n.15, pp. 111-124.

ANTUNES, R. *O que é sindicalismo*. São Paulo, Abril Cultural/Brasiliense, 1981.

_____. *As formas da greve (o confronto operário no ABC paulista: 1978/1980)*. Tese de doutoramento, São Paulo, USP, 1986.

ARBIX, G. *A câmara banida*. IN ARBIX, G.; ZILBOVICIUS, M. (orgs.) *De JK a FHC, a reinvenção dos carros*. São Paulo, Scritta, 1997.

BAUMANN, Z. *Comunidade. A busca por segurança no mundo atual*. Rio, Zahar, 2003.

BAUMGARTEN, M. *Reestruturação produtiva* In CATANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre, Ed. da UFRGS, 2006.

BEDÊ, M. A. *A política automotiva nos anos 90*. IN ARBIX, G.; ZILBOVICIUS, M. (orgs.) *De JK a FHC, a reinvenção dos carros*. São Paulo, Scritta, 1997.

BERNARDO, J. *Transnacionalização do capital e fragmentação dos trabalhadores: Ainda há lugar para os sindicatos?* São Paulo, Boitempo, 2000.

BRAVERMAN, H. *Trabalho e capital monopolista. A degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1981.

BRESCIANI, L. P. *Reestruturação produtiva e sindicatos: o paradoxo da modernidade*. IN LEITE, M. de P. *O trabalho em movimento: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil*. Campinas, SP, Papirus, 1997.

_____. *Instituições e agenda do desenvolvimento regional: reflexões sobre a política sindical no Grande ABC*. In: 28º Encontro Anual da Anpocs. Caxambu, v. 1. p. 131-132, 2004.

BRUNO, L. *O que é autonomia operária*. São Paulo, Brasiliense, 1986.

CACCIAMALLI, M. C. *Globalização e processo de informalidade*. *Economia e Sociedade*, Campinas(14):153-74, junho 2000.

CAMARGO, J. M. *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil*. Rio, Editora FGV, 1996.

CAMARGO, Z. M. *O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e as ações regionais na década de 90*. Dissertação de mestrado, São Caetano do Sul, IMES, 2003.

_____. *O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e as ações regionais na década de 1990* In RODRIGUES, I. J.; RAMALHO, J. R. (Orgs). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense*. São Paulo, Annablume, 2007.

CARDOSO, A. M.; COMIN, A. A. *Câmaras setoriais, modernização produtiva e democratização nas relações de trabalho no Brasil: a experiência do setor automobilístico* IN CASTRO, N. A. de. (org.) *A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1995.

COMIN, A. A.; CARDOSO, A. M.; CAMPOS, A. G. *As bases sociais do sindicalismo metalúrgico*. IN ARBIX, G.; ZILBOVICIUS, M. (orgs.) *De JK a FHC, a reinvenção dos carros*. São Paulo, Scritta, 1997.

CONCEIÇÃO, J. J. *As fábricas do ABC no olho do furacão: A indústria de autopeças e a reestruturação da cadeia de produção automotiva nos anos 90*. Dissertação de Mestrado, IMES, São Caetano do Sul, 2001.

_____. *A indústria de autopeças do ABC sob o turbilhão micro e macroeconômico da década de 1990* In RODRIGUES, I. J.; RAMALHO, J. R. (Orgs). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense*. São Paulo, Annablume, 2007.

_____. *Quando o apito da fábrica silencia: sindicatos, empresas e poder público diante do fechamento de indústrias e da eliminação de empregos na região do ABC*. MP editora, São Bernardo do Campo, 2008.

CUNHA, G. C. *Economia solidária e políticas públicas: reflexões a partir do caso do programa Incubadora de cooperativas, da Prefeitura Municipal de Santo André, SP*. Dissertação de mestrado, São Paulo, USP, 2002.

DEJOURS, Cristophe. *A banalização da injustiça social*. Rio, FGV Editora, 2003.

ESTEVES, E. G. *Sócio, trabalhador, pessoa: negociações de entendimentos na construção cotidiana da autogestão de uma cooperativa industrial*. Dissertação de mestrado, São Paulo, USP, 2004.

FARIA, M. S. de. *Cooperativismo e Empresas Recuperadas: novos e velhos problemas para os sindicatos*. In: III Reunião Intermediária do GT Anpocs - Trabalho e Sindicato na Sociedade Contemporânea, 2006, Curitiba/PR. CD do Evento, 2006.

FERRAZ, M. *Da cidadania salarial à agência de desenvolvimento solidário: O sindicalismo-CUT e os desafios para inventar uma nova cidadania*. Tese de doutorado, São Paulo, USP, 2005.

GALVÃO, A. *Participação e fragmentação: a prática sindical dos metalúrgicos do ABC nos anos 90*. Dissertação de mestrado, Campinas, Unicamp, 1996.

GIL, V. D. B. *As novas relações trabalhistas e o trabalho cooperado*. São Paulo, Editora Ltda, 2002.

GOLÇALVES, F. L. S. *A evolução dos acordos e conflitos coletivos no período recente do sindicalismo brasileiro (1977-93)*. IN OLIVEIRA, C. A. B. de; MATTOSO, J. E. L.; NETO, J. F. S.; POCHMANN, M.; OLIVEIRA, M. A. de (orgs.) *O mundo do trabalho: Crise e mudança no final do século*. São Paulo, MTb-PNUD/Cesit-Unicamp/Scritta, 1994.

GOMES, D. de O. *Sociedades cooperativas, terceirização e caracterização do vínculo empregatício: problemática, proibições e possibilidades de admissão*. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 811, 22 set. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7310>>. Acesso em: 02 jun. 2009.

GUIMARÃES, I. G. R. *A experiência das câmaras setoriais: democratizando a política econômica*. IN OLIVEIRA, C. A. B. de; MATTOSO, J. E. L.; NETO, J. F. S.; POCHMANN, M.; OLIVEIRA, M. A. de (orgs.) *O mundo do trabalho: Crise e mudança no final do século*. São Paulo, MTb-PNUD/Cesit-Unicamp/Scritta, 1994.

GUIMARÃES, N. A. *Caminhos cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores*. São Paulo, Editora 34, 2004.

HADDAD, F. [et al.]. *Sindicatos, cooperativas e socialismo*. São Paulo, Editora Perseu Abramo, 2003.

HAGUETTE, T. M. F. *Metodologias qualitativas na sociologia*. Rio de Janeiro, Editora Vozes, 1987.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna*. São Paulo, Loyola, 1993.

HOBSBAWM, E. J. *Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1981.

HOLZMANN, L. *Operários sem patrão – gestão cooperativa e dilemas da democracia*. São Carlos, EdUFSCar, 2001.

HUMPHREY, J. *Fazendo o "Milagre": Controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira*. Petrópolis/São Paulo: Vozes/Cebrap, 1982.

IANNI, O. *O ABC da classe operária*. São Paulo, Hucitec, 1980.

KLINK, J.; LEPORE, W. C. *Regionalismo e reestruturação no Grande ABC paulista*. Ecco Revista Científica, UMESP, São Paulo, v. 1, p. 1-20, 2004.

KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. B.; GIMENEZ, D. M. *As Cooperativas de Mão-de-Obra e os Tribunais Regionais do Trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, São Paulo, n. 23, p. 322-343, 2003.

LEITE, M. P. *O Futuro do Trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo, Scritta, 1994.

_____. *Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra*. IN OLIVEIRA, C. A. B. de; MATTOSO, J. E. L.; NETO, J. F. S.; POCHMANN, M.; OLIVEIRA, M. A. de (orgs.) *O mundo do trabalho: Crise e mudança no final do século*. São Paulo, MTb-PNUD/Cesit-Unicamp/Scritta, 1994b.

_____. *Inovação tecnológica e relações de trabalho: a experiência brasileira à luz do quadro internacional*. IN CASTRO, N. A. de. (org.) *A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1995.

_____. *Reestruturação produtiva e sindicatos: o paradoxo da modernidade*. IN LEITE, M. de P. (org.) *O trabalho em movimento: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil*. Campinas, SP, Papirus, 1997.

_____. *Sindicatos e Desenvolvimento Econômico: A Experiência da Câmara Regional do Grande ABC no Brasil*. 2000. <http://clacso.org/wwwclacso/espanol/html/libros/trabajo2/4.pdf>. Acessado em 03/02/2009.

LEPORE, W. C.; BRESCIANI, L. P.; KLINK, J. *Novas institucionalidades e desenvolvimento regional: a articulação e os limites da Câmara Regional do Grande ABC*. In: Seminários em Administração FEA-USP, 2007, São Paulo. X SEMEAD - Seminários em Administração FEA-USP, 2007.

LIMA, J. C. *As artimanhas da flexibilização: o trabalho terceirizado em cooperativas de produção*. São Paulo, Terceira Imagem, 2002.

_____. *O trabalho autogestionário em cooperativas de produção: o paradigma revisitado*. Revista Brasileira de Ciências Sociais, vol. 19, 2004.

_____.; GONDIM, L. M. P. *A pesquisa como artesanato intelectual: considerações sobre método e bom senso*. São Carlos, EdUFSCar, 2006.

_____. *Trabalho, precarização e sindicalismo: os trabalhadores e as cooperativas de trabalho* IN Estudos de Sociologia n°. 21/ Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara. Araraquara, UNESP/FCLAR, Laboratório Editorial, 2006.

_____. (Org). *Ligações perigosas: trabalho flexível e trabalho associado*. São Paulo, AnnaBlume, 2007.

_____. *Trabalho autogestionário e cooperativas: uma introdução ao debate internacional*. Relatório apresentado à FAPESP, digi, 2008.

LINHART, R. *Greve na fábrica*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978.

MAGALHÃES, C. *Os trabalhadores na Câmara Regional do Grande ABC*. Trabalho apresentado no X Congresso Brasileiro de Sociologia. Fortaleza, 2001.

MAGALHÃES, R. S. *Sindicatos, cooperativas e socialismo*. Trabalho apresentado no debate da CUT sobre cooperativas, sindicatos e socialismo, digi, 2001.

_____.; TODESCHINI, R. *Sindicalismo e economia solidária: reflexões sobre o projeto da CUT* In SINGER, P.; SOUZA, A. R. (Orgs.). *Economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Editora Contexto, 2000.

MARQUES, P. L. A. *Trabalho emancipado – empresas recuperadas pelos trabalhadores: A experiência autogestionária de metalúrgicos gaúchos*. Dissertação de Mestrado, Porto Alegre, UFRGS, 2006.

MONDADORE, A. P. C. *A opção cooperativa: os trabalhadores diante da falta de alternativas de ocupação e renda*. Dissertação de Mestrado, São Carlos, UFSCAR, 2007.

NORONHA, E. G.; GEBRIN, V.; ELIAS JÚNIOR, J. Explicações para um ciclo excepcional de greves: o caso brasileiro (versão preliminar). Trabalho apresentado no XXI Congresso Internacional da Associação de Estudos Latino-Americanos, Chicago, 1998.

ODA, N. T. *Sindicato e cooperativismo: os metalúrgicos do ABC e a Unisol cooperativas*. In SINGER, P.; SOUZA, A. R. (Orgs.). *Economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Editora Contexto, 2000.

_____. *Gestão e trabalho em cooperativas de produção: dilemas e alternativas à participação*. Dissertação de mestrado, São Paulo, USP, 2001.

_____. *O ABC do cooperativismo e da economia solidária In RODRIGUES, I. J.; RAMALHO, J. R. (Orgs). Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense*. São Paulo, Annablume, 2007.

PARANHOS, K. R. *Era uma vez em São Bernardo: o discurso sindical dos metalúrgicos- 1971/1982*. Campinas, Editora da Unicamp, 1999.

PONTES, C. C. C.; RAMALHO, J. R.; SANTANA, M. A.; RODRIGUES, I. J. *Velhos e novos operários da indústria automobilística: o ABC paulista e o Sul fluminense In RODRIGUES, I. J.; RAMALHO, J. R. (Orgs). Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense*. São Paulo, Annablume, 2007.

RAINHO, L. F.; BARGAS, O. M. *As lutas operárias e sindicais dos metalúrgicos de São Bernardo (1977-1979)*. Vol. 1. São Bernardo do Campo: FG - Associação Beneficente e Cultural dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, 1983.

RAMALHO, J. R. *Trabalho e sindicato: posições em debate na sociologia hoje*. Rio de Janeiro, Dados, vol.43, n.4, 2000.

RIFKIN, J. *Fim dos empregos. O declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*. São Paulo, Makron Books, 1995.

RODRIGUES, I. J. *Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria*. São Paulo, Cortez, 1990.

_____. *O sindicalismo brasileiro: da confrontação à cooperação conflitiva*. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, vol. 9, n. 3.(116-126), 1995.

_____. *Um laboratório das relações de trabalho: o ABC paulista nos anos 90*. Tempo Social, vol. 14, n. 1, (137-157), 2002.

_____. *Sindicalismo e desenvolvimento regional: a experiência dos metalúrgicos do ABC*. Trabalho apresentado no XXVIII Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, 2004 (digi).

_____. *A dimensão regional da ação sindical: os metalúrgicos do ABC* IN Estudos de Sociologia n°. 21/ Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara. Araraquara, UNESP/FCLAR, Laboratório Editorial, 2006.

_____; RAMALHO, J. R. (Orgs). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense*. São Paulo, Annablume, 2007.

ROSENFELD, C. L. *A autogestão e a nova questão social: repensando a relação indivíduo-sociedade*. GT ANPOCS, Seminário intermediário, USP, 2003.

SADER, E. *Quando novos personagens entraram em cena: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo, 1970-80*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988.

SANTANA, M. A. *Memórias de aço: trabalho e luta na fala dos metalúrgicos do Sul fluminense - Volta Redonda nos anos 1980*. Trabalho apresentado no XI Congresso Regional de História, Rio de Janeiro, 2004.

SCHWARTSMAN, S. *Vínculo empregatício é possível dentro das cooperativas*. Revista Consultor Jurídico, 20 ago. 2008. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2008-ago-20/vinculo_empregaticio_possivel_dentro_cooperativas> Acesso em: 02 jun. 2009.

SENNET, R. *A corrosão do caráter. Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio-São Paulo, Record, 1999.

SILVA, A. A. *Cooperativa Unifercos: Política de cargos e remunerações dos sócios cooperados - Estudo de caso*. Trabalho de Conclusão de Curso, São Bernardo do Campo, UESP, 2006.

SILVESTREIN, G. A. *Cooperativas de mão-de-obra: a legalização do trabalho precário*. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 664, 1 maio 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6657>>. Acesso em: 02 jun. 2009.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. *Caderno de resoluções finais [do 3º congresso dos Metalúrgicos do ABC]*. São Bernardo do Campo, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 1999.

_____. *Caderno de resoluções finais [do 4º Congresso dos Metalúrgicos do ABC]*. São Bernardo do Campo, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2003.

SINGER, P.; SOUZA, A. R. *A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo, contexto, 2000.

_____. *Cooperativismo e Sindicatos no Brasil*. <http://www.pronord.org.br/article/static/174>. Acessado em 03/06/2008.

TAUILE, J. R. [et al.]. *Empreendimentos autogestionários provenientes de massas falidas: relatório final*. Brasília, MTE/IPEA/ANPEC/SENAES, 2005.

TELLES, V. da S. *Direitos Sociais: Afinal do que se trata?*. Ed. UFMG, Belo Horizonte, 1999.

THOMPSON, E. P. *A formação da classe operária*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987.

VÉRAS DE OLIVEIRA, R. *Sindicalismo e Democracia no Brasil: Atualizações - Do Novo Sindicalismo ao Sindicato Cidadão*. Tese de doutorado, São Paulo, USP, 2002.

VIEITEZ, C. G.; DAL RI, N. M. *Trabalho associado – Cooperativas e empresas de autogestão*. Rio de Janeiro, DP&A, 2001.

_____; _____. (orgs). *Organizações e Democracia*. Marília, Unesp Marília Publicações, 2003.

XAVIER, B. de A. P. *A terceirização por intermédio de cooperativa de trabalho*. Jus Navigandi, Teresina, ano 7, n. 61, jan. 2003. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3636>>. Acesso em: 02 jun. 2009.

ZYLBERSTAJN, H. *Os metalúrgicos do ABC: tentando construir o novo/velho sindicato no Brasil*. In Chahad, José Paulo Zeetano e Cacciamali, Maria Cristina. *Mercado de Trabalho no Brasil: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

SITES CONSULTADOS

- Indústria Metalúrgica CGE:

http://www.cge.ind.br/site_cge2.swf

- Jornal O Estado de São Paulo:

http://www.estadao.com.br/economia/not_eco155642,0.htm

- Sistema Nacional de Informações em Economia Solidária:

<http://www.sies.mte.gov.br>

- Tribuna Metalúrgica:

<http://www.smabc.org.br>

- Unisol Brasil:

<http://www.unisolbrasil.org.br>

ANEXO - IMAGENS DE COOPERAÇÃO

Selecionamos algumas imagens que registraram o cotidiano e a cooperação dos trabalhadores envolvidos nesta pesquisa. Em um primeiro momento, disponibilizamos fotos da Uniferco: a produção, os trabalhadores e os eventos que já ocorreram na cooperativa. Em seguida, mostramos a greve de dez meses da Fris-Moldu-car e a luta empreendida pelos trabalhadores para tentar reaver seus direitos trabalhistas. As imagens são de autoria de Raquel Camargo e foram cedidas pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Trabalhadores da Uniferco



Cooperados da Uniferco, em setembro de 2003, quando as atividades na cooperativa estavam se iniciando.



Cooperados da Uniferco no início do empreendimento.



Metalúrgico associado trabalhando no setor de produção da cooperativa.



Trabalhador com algumas peças prontas.



Galpão do setor de produção da cooperativa.



Cooperados no setor de produção.



A maioria dos trabalhadores da produção são cooperados.



Grande parte dos trabalhadores do setor administrativo são funcionários assalariados.



Cooperados recebem a certificação ISO 9000.



Trabalhadores recebem a visita de Feijó (na época presidente do SMABC) na cooperativa.



Ex-presidente do SMABC, Luiz Marinho – então Ministro do Trabalho – lança na Unifercos o *Programa de Ação de Recuperação de Empresas pelos Trabalhadores em Autogestão*, em 05/08/2005.



Paul Singer, secretário da Secretaria Nacional de Economia Solidária, também participou do lançamento do programa.



O programa é uma parceria entre governo federal, Unisol Brasil e ANTEAG.

Trabalhadores da Fris-Moldu-Car



Greve na fábrica: em 01/03/2007, trabalhadores reivindicavam 3 meses de salários atrasados.



Trabalhadores se unem para pressionar patrão a pagar os salários atrasados.



Almoço comunitário enquanto fazem greve dentro da fábrica.



Com decisão judicial de que não poderiam permanecer no interior da fábrica, os trabalhadores montam um barracão na porta da fábrica para continuar vigiando os maquinários da empresa.



Os funcionários se revezavam em turnos, durante 10 meses, para poder assegurar o maquinário da empresa.



Com os trabalhadores em greve, a produção da fábrica parou completamente.



Foram cerca de 10 meses de atividades paralisadas.



Trabalhadores fazem panfletagem em frente ao Fórum de São Bernardo, a fim de mobilizar a sociedade com a situação da Fris.



Trabalhadores vão ao TRT decidir ação judicial de falência da empresa.



Trabalhadores se reúnem em assembléia para saber de decisão do TRT.



Trabalhadores no acampamento em frente à fábrica.



Como forma de mobilizar a sociedade, trabalhadores fazem passeata até o Fórum de São Bernardo.



Passeata dos trabalhadores da Fris-Moldu-Car, reivindicando os salários atrasados.



Durante o período de greve, os trabalhadores dependiam de doações e da ajuda de parentes e amigos para sobreviver.



Em passeata, trabalhadores se emocionam.



Trabalhadores se emocionam ao lembrar dos 10 meses em greve.



Trabalhadores recebem doações de cestas-básicas na porta da fábrica.