

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA**

MARIA LUIZA DOMINGUES

**EMPRESA FALIDA: RESISTÊNCIA DOS TRABALHADORES E
AUTOGESTÃO A PARTIR DA CRIAÇÃO DE UMA COOPERATIVA**

DISSERTAÇÃO

CURITIBA

2009

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

MARIA LUIZA DOMINGUES

**EMPRESA FALIDA: RESISTÊNCIA DOS TRABALHADORES E
AUTOGESTÃO A PARTIR DA CRIAÇÃO DE UMA COOPERATIVA**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Tecnologia, do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Área de Concentração: Tecnologia e Trabalho.

Orientadora Prof^a. Dra. Nanci Stancki Silva

CURITIBA

2009

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca da UTFPR – Campus Curitiba

D671e	<p>Domingues, Maria Luiza</p> <p>Empresa falida : resistência dos trabalhadores e autogestão a partir da criação de uma cooperativa / Maria Luiza Domingues. – 2009. 165 f. : il. ; 30 cm</p> <p>Orientador: Nanci Stancki Silva</p> <p>Dissertação (Mestrado) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Tecnologia. Área de Concentração: Tecnologia e Trabalho, Curitiba, 2009</p> <p>Bibliografia: f. 110-13</p> <p>1. Empresas – Falência. 2. Administração – Participação dos empregados. 3. Cooperativas. 4. Trabalhadores. 5. Economia solidária. I. Silva, Nanci Stancki, orient. II. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Tecnologia. Área de Concentração em Tecnologia e Trabalho. III. Título.</p> <p>CDD 600</p>
-------	--

TERMO DE APROVAÇÃO

Título da Dissertação Nº 294

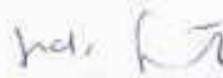
Empresa Falida: Resistência dos trabalhadores e autogestão a partir da criação de uma cooperativa

por

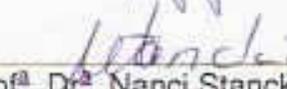
Maria Luiza Domingues

Esta dissertação foi apresentada às 13h 30 min
do dia **29 de setembro de 2009** como requisito parcial para a obtenção do título de MESTRE EM TECNOLOGIA, Linha de Pesquisa – , Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. A candidata foi argüida pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado
(aprovado, aprovado com restrições, ou reprovado)


Prof^ª. Dr^ª. Marília Gomes de Carvalho
(UTFPR)


Prof^ª. Dr^ª. Leda Maria Caira Gitahy
(Unicamp)


Prof. Dr. José Antônio Peres Gediel
(UFPR)


Prof^ª. Dr^ª. Nanci Stancki Silva
(UTFPR)
Orientadora

Visto da coordenação:


Prof^ª. Dr^ª. Marília Gomes de Carvalho
Coordenadora do PPGTE

Dedico esta dissertação à minha querida
Orientadora Nanci Stancki Silva

Agradecimentos

A conclusão dessa dissertação representa uma etapa importante na minha história de vida, que só foi possível com o auxílio de várias pessoas. Umas que sempre estiveram presentes no meu dia a dia, outras que conheci nessa fase do mestrado e se tornaram especiais, auxiliando direta ou indiretamente a produção desse trabalho.

À Nanci Stancki Silva, meu respeito por toda a contribuição que deu para a realização desse trabalho, como minha orientadora. Valorizo-a pela profissional que consegue ser, por saber separar a nossa relação de amizade pessoal e das lutas sindicais, da atividade acadêmica que exerceu nessa relação como minha orientadora.

A professora Marília Gomes de Carvalho (UTFPR), professora Leda Maria Gitaly (UNICAMP) e professor José Antonio Pires Gediel (UFPR), pela contribuição que deram tanto na qualificação, como na defesa, para melhorar esse trabalho de pesquisa.

Ao Sergio Athaide da Silva da ADS/CUT, pelo auxílio que me deu e pelo incentivo para escolher a Cooperbotões como objeto desse estudo e pela sua contribuição como entrevistado.

Aos Cooperados da Cooperbotões, em especial à Diretoria do empreendimento por ter aberto as portas da cooperativa para a realização dessa pesquisa. Gratidão aos cooperados e aos trabalhadores contratados que participaram diretamente desse trabalho, à Leila Ferreira de Souza pelo auxílio que me prestou na fase desse estudo.

À Regina de Cássia Guimarães do SITRAVEST, pela participação como entrevistada.

À Noísa Domingues, Moacir Domingues, Laércio Ribeiro, pela assessoria na realização desse trabalho.

Aos colegas professores do Departamento de Estudos Sociais da UTFPR, na pessoa do professor Ivo Pereira de Queiroz, minha gratidão pelo apoio recebido para realização desse trabalho.

Aos demais colegas professores da UTFPR, pelas palavras de incentivo.

Aos companheiros (as) da SINDUTF-PR (ANDES-SN), Edson, Nanci, Jazomar, Adilson, Nilo, Oglacir, Marcão e aos demais diretores de outras unidades da universidade. Às funcionárias do sindicato, Luciana, Cristiane, Inácia e Andréia, pelo apoio, pela força, cobranças e incentivo.

Às minhas amigas Juracy Simões Pinheiro, Maria Suely Leonart, Milena Martincz, Maria Helena Rigoni, Dília Figueiredo e Martha Salomão pelo incentivo e palavras certas.

Às amigas de mestrado Solange Ferreira, Beatriz, Jovana, Elaine, todo o grupo da turma de 2007 e em especial à secretária do programa, Lindamir Casagrande pelo apoio e incentivo.

Ao meu grupo familiar, minha mãe Lavínia Casini Domingues, irmãos, irmãs, cunhados, cunhadas, primas, primos, sobrinhos e sobrinhas. Aos meus filhos Jonaderley e Jonacyel Reis e também aos meus netos e netas: Victor Pietro M. Reis, Amanda Cordeiro, Nataly Dias Reis, Farley Dias Pereira e Gregory Dias Reis, gratidão pelas suas existências.

À comunidade religiosa que frequento, às pessoas que partilham comigo da mesma doutrina e comunhão, fonte onde busco a energia do dia a dia que preciso. Gratidão pela existência de cada pessoa do grupo.

Em especial a Deus, pela existência de cada uma dessas pessoas na minha vida. E também pela forma com que me conduziu para esse mestrado, inicialmente, permitindo a reversão da minha condição de aposentadoria, propiciando meu retorno à Universidade, para que eu tivesse novos projetos e novos sonhos em minha vida.

“Eles fecham, nós abrimos as fábricas.
Eles roubam as terras e nós ocupamos.
Eles fazem guerras e destroem nações, nós defendemos a paz e a
integração soberana dos povos.
Eles dividem e nós unimos. Porque somos a classe trabalhadora.
Porque somos o presente e o futuro da humanidade.”

(Declaração do I Encontro Latino Americano de Empresas
Recuperadas pelos trabalhadores, Caracas, 29 de outubro de 2005)

RESUMO

Empresa falida: Resistência dos trabalhadores e autogestão a partir da criação de uma cooperativa.

Essa pesquisa tem como objetivo analisar a experiência de autogestão da Cooperbotões, cooperativa que surgiu de uma empresa falida nos moldes capitalista, contando com o apoio do movimento sindical para que os trabalhadores não perdessem seus postos de trabalho. O empreendimento foi criado em 2004 e se localiza na Cidade Industrial de Curitiba/PR. Para a realização da pesquisa optou-se por um estudo de caso, com abordagem qualitativa. O instrumento de coletas de dados foi através de entrevistas semiestruturadas. Os sujeitos da pesquisa foram os cooperados, trabalhadores contratados da Cooperbotões e dirigentes do movimento sindical. Esses cooperados eram em 51 sócios na época da pesquisa. A Cooperbotões identifica-se como uma cooperativa de economia solidária, entendida como um empreendimento de propriedade coletiva que possui uma organização, no sentido de fazer da autogestão um processo de recuperação do saber produtivo para beneficiar economicamente todos os sócios, tendo como meta a radicalização da democracia econômica. A pesquisa mostrou que os cooperados enfrentaram problemas como a falta de crédito, capital de giro, clientes, falta de matéria-prima para produção e também de experiência administrativa, além de disputar a ocupação do empreendimento com um dos credores da massa falida. Contudo os cooperados conseguiram retomar a produção e aos poucos foram superando as dificuldades, a ponto de tirar a empresa da falência. Constatou-se que a produção é organizada com elementos do modelo Taylorismo/Fordismo, já existente na antiga empresa, acrescentando práticas do modelo flexível, somada ainda às do cooperativismo de economia solidária. Com essa organização própria conseguiram diminuir a hierarquia do chão de fábrica, quando comparada com a antiga empresa. Identificou a participação significativa de mulheres no empreendimento – 49% dos sócios são mulheres – e a existência, no chão de fábrica, de uma divisão sexual do trabalho, na qual homens executam tarefas associadas principalmente ao esforço físico e as mulheres tarefas associadas à paciência, delicadeza. O poder máximo da cooperativa é a Assembleia Geral e todos os cooperados participam com o mesmo poder de voto. Eles estão aos poucos recuperando a clientela e aumentando a produção, já contrataram 71 trabalhadores para dar conta do trabalho. Os cooperados estão sempre motivados para o trabalho e fazem uma avaliação positiva de suas experiências de autogestão.

Palavras-chave: Autogestão. Cooperativa. Economia solidária. Empresa Recuperada. Gênero. Trabalhadores.

ABSTRACT

Bankrupt company: Worker resistance and self-management from the creation of a cooperative.

This research aims at assessing the self-management experience of Cooperbotões, a cooperative that emerged from a bankrupt company in the capitalist mould, relying on the support of the syndical movement so that workers would not lose their Jobs. The undertaking was created in 2004 and is located in the Industrial District of Curitiba, PR. The research relied on a case study with qualitative approach. The instrument selected for data collection was the semi-structured interview. The subject of the research was the worker-owner, the workers contracted by Cooperbotões and the syndical movement leaders. These worker-owners were in the number of 51 at the research time. Cooperbotões is self-defined as a solidary economy cooperative, understood as a venture of collective property that has an organization allowing for self-management in a recovery process of the productive knowledge to economically benefit all the associates, with the purpose of radicalizing economic democracy. The research showed that the worker-owners faced problems such as the lack of credit, working capital, raw material for production and administrative experience, besides disputing the occupation of the venture with one of the creditors of the bankrupt estate. However, the worker-owners succeeded in recovering production, by overcame difficulties and saving the company from bankruptcy. The production was found to be organized according to the Taylorism/Fordism model, already existent in the former company, with the addition of flexible practices combined with solidary economy cooperativism. With their own organizational model they were able to reduce shop floor hierarchy, when compared to the former company. A significant participation of women in the venture – 49% of the associates are women – and the existence of a work division by gender in the shop floor were identified, where men accomplish tasks mainly associated to physical strength and woman accomplish tasks mainly associated to patience and sensitivity. The highest power of the cooperative is the General Assembly where all worker-owners participate, with the same voting power. They have been gradually recovering clients, increasing production and have already contracted 721 employees to supply the internal work demand. The worker-owners are constantly motivated to work and they evaluate their self-management experience as positive.

Key words: Solidary economy. Self-management. Cooperative. Recovered company. Workers. Gender.

LISTA DE SIGLAS

ADS	Agência de Desenvolvimento Solidário
ANTEAG	Associação Nacional de Trabalhadores e Empresas de Autogestão
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CEFURIA	Centro de Formação Urbano e Rural Irmã Araújo
ECOSOL	Central de Cooperativa de Crédito, para a fomentação de empreendimentos solidários
ES	Economia Solidária
CEASA	Centrais de abastecimento do Paraná
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CIPLA	Indústria de Plástico da Cidade de Joinville/SC.
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMI BRASIL	Centro de Mídia Independente
CNBB	Conselho Nacional dos Bispos do Brasil
COPEL	Companhia Paranaense de Energia
CUT	Central Única dos trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos
FACES DO BRASIL	Portal Brasileiro do Comércio Justo e Solidário
FASE	Fundação de Atendimento Socioeducativo
FBES	Fórum Brasileiro de Economia Solidária
FGTS	Fundo de garantia por tempo de serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MST	Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra
OCB	Organização das Cooperativas do Brasil
PCP	Planejamento, programação e controle da produção
PROVOPAR	Programa do Voluntariado Paranaense
SANEPAR	Companhia de Saneamento do Paraná
SEBRAE	Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAES	Secretaria Nacional de Economia Solidária
RTS	Rede de Tecnologia Social
SITRAVEST	Sindicato da Indústria do Vestuário de Curitiba e Região
UNIFORJA	Cooperativa Central de Produção Industrial de Trabalhadores em Metalurgia
UNISOL BRASIL	Central de Cooperativas e Empreendimentos Autogestionários do Brasil
UNITRABALHO	Fundação Universitária de estudos e pesquisas sobre o Trabalho
UTCP/ UFPR	Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares da Universidade Federal do Paraná

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 TEMÁTICA E OBJETIVO DA PESQUISA	13
1.2 METODOLOGIA E ESTRUTURA DO TRABALHO	17
2 CAPÍTULO I – ECONOMIA SOLIDÁRIA NO BRASIL	22
2.1 A ECONOMIA SOLIDÁRIA	22
2.2 A AUTOGESTÃO	25
2.3 O COOPERATIVISMO	26
2.4 OS PRINCÍPIOS DE ECONOMIA SOLIDÁRIA	29
2.5 GÊNERO E ECONOMIA SOLIDÁRIA	32
2.6 EMPRESAS RECUPERADAS POR TRABALHADORES	36
2.7 OS PROTAGONISTAS DA ECONOMIA SOLIDÁRIA	42
2.8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
3 CAPÍTULO II – FALÊNCIA DA DIAMANTINA E CRIAÇÃO DA COOPERBOTÕES	49
3.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS	50
3.2 A EMPRESA DIAMANTINA FOSSANESE	55
3.3 A FALÊNCIA DA DIAMANTINA	58
3.4 TRABALHADORES OCUPAM A EMPRESA	60
3.5 A SOBREVIVÊNCIA DOS TRABALHADORES	65
3.6 A CRIAÇÃO DA COOPERATIVA	67
3.7 A SITUAÇÃO ATUAL DA COOPERBOTÕES	69
3.7.1 A SITUAÇÃO JURÍDICA PENDENTE	69
3.7.2 O MEIO AMBIENTE E SAÚDE DOS TRABALHADORES	71
3.7.3 OS PRODUTOS E PROCESSO DE PRODUÇÃO.	73
3.7.4 O MERCADO DE BOTÕES	76
3.8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	78
4 CAPÍTULO III – A EXPERIÊNCIA DE AUTOGESTÃO DOS TRABALHADORES DA COOPERBOTÕES.	79
4.1 RETOMADA DA PRODUÇÃO	79
4.2 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	83
4.3 AS RELAÇÕES DE GÊNERO	86
4.4 OS TRABALHADORES CONTRATADOS	92
4.5 AS RELAÇÕES DE PODER	96
4.6 DE EMPREGADOS A COOPERADOS	99
4.7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	104
CONCLUSÃO	105
REFERÊNCIAS	110
APÊNDICE	114
I. ROTEIRO DE ENTREVISTAS PARA COOPERADOS	114
II.ROTEIRO DE ENTREVISTAS PARA TRABALHADORES CONTRATADOS	117
III.ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA PESSOA RESPONSÁVEL PELO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	118
IV.ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA DIRETORES DA COOPERATIVA	119

V.ROTEIRO DE ENTREVISTAS PARA PESSOAS DE MOVIMENTO SINDICAL QUE PARTICIPARAM DO MOVIMENTO DE OCUPAÇÃO DA EMPRESA FALIDA DIAMENTINA. -----	121
QUESTÕES AGRUPADAS PARA CONSTRUÇÃO DOS TEMAS.-----	122
ANEXOS -----	125
FOTOS DO PROCESSO PRODUTIVO-----	125
ESTATUTO SOCIAL -----	130
REGIMENTO INTERNO -----	157

1 INTRODUÇÃO

1.1 TEMÁTICA E OBJETIVO DA PESQUISA

O objetivo dessa dissertação é analisar a experiência de autogestão da Cooperbotões¹ a partir da percepção dos cooperados e trabalhadores.

A pergunta que norteia esse trabalho é: como se caracteriza a experiência de autogestão nessa cooperativa, na percepção dos cooperados e trabalhadores contratados?

Que motivo levou os trabalhadores à realização de uma experiência de autogestão? Qual foi a história do coletivo anterior à criação da cooperativa? Como foi o processo para optar pelo cooperativismo? Como foi a organização da cooperativa inicialmente? Como os trabalhadores organizam o trabalho no chão de fábrica? Como homens e mulheres organizam o processo de produção? Como acontece o processo decisório? Para os cooperados, a cooperativa está sendo viável? O que mudou em suas vidas, da condição de empregados a cooperados?

Para responder essas perguntas, construímos os seguintes objetivos específicos:

- a) Reconstituir a história da criação da Cooperbotões;
- b) Conhecer a organização do trabalho no processo de produção da Cooperbotões;
- c) Analisar o processo de autogestão da cooperativa.

A motivação para a realização da pesquisa em uma cooperativa de economia solidária surgiu em decorrência da conjuntura mundial do capitalismo e suas consequências na fase atual. Fase essa de reestruturação produtiva e de organização do trabalho, que no Brasil apresenta-se com características próprias, a partir década de 1990, tendo como efeito o desemprego,

¹ Cooperbotões é uma cooperativa de economia solidária, localizada na Cidade Industrial de Curitiba/PR. A história de sua criação constitui o capítulo II dessa dissertação e a experiência de autogestão dos trabalhadores aparece no capítulo III.

(DEDECCA, 1997) e (POCHMANN, 2007), situação que contribuiu para o ressurgimento de novas formas de organizar o trabalho.

Uma dessas “novas” formas de organizar o trabalho que se apresenta no Brasil é a economia solidária. Um segmento que tem crescido, particularmente diante da crise do capitalismo, e se apresenta como alternativa de trabalho e renda. Esse crescimento pode ser observado por meio do mapeamento de economia solidária realizado pela Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES)² em 2007.

No Brasil existem mais de 22 mil empreendimentos cadastrados³, revelando a existência de cerca de 17 milhões de pessoas envolvidas com essa atividade e movimentando anualmente cerca de R\$ 6 bilhões, (SINGER⁴, 2009). Nesse seguimento encontram as mais diversas experiências de autogestão que vão desde as organizações informais, associações, cooperativas, empresas recuperadas por trabalhadores e outras formas de organização. Atividades essas que estão em todas as áreas das atividades econômicas como: consumo, crédito, produção prestação de serviço e outras.

A escolha da Cooperbotões como objeto de pesquisa ocorreu por se tratar de uma cooperativa de autogestão com características peculiares. Ela surgiu em decorrência de uma empresa falida, ocupada pelos trabalhadores em 2004, e que se encontra em atividade⁵.

Para cumprir os objetivos propostos, buscamos o referencial teórico a respeito da economia solidária no Brasil. Inicialmente buscamos o significado de algumas expressões como: economia solidária, autogestão e cooperativismo, que são utilizadas na literatura da economia solidária.

² SENAES criada em 2003, por reivindicação do movimento de economia solidária, representado pelo Fórum Nacional de Economia Solidária. Informações outras, vide protagonistas de economia solidária no capítulo I.

³ Conforme SENAES.

⁴ Singer aparece nessa dissertação como um dos teóricos da Economia em diversas citações, o referido professor no momento é Secretário Nacional de Economia Solidária (SENAES) do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE). Essa referência é do Secretário da SENAES, em matéria do boletim do IPEA, em 30 de maio de 2009, p.45. http://www.ipea.gov.br/sites0002/boletim_mercado_de-trabalho/mt39/06-ES_Paul.pdf – acesso em 06/08/2009.

⁵ Que já contava com quatro anos de existência no momento da pesquisa de campo, que ocorreu em 2008, atualmente a Cooperbotões está com 5 anos de existência.

A economia solidária carrega os valores históricos do cooperativismo do século XIX⁶, associados à cultura do movimento operário, tais como solidariedade, autogestão e mutualismo (NASCIMENTO, 2004).

Existe uma dificuldade para definir economia solidária e caracterizá-la em uma única expressão ou em um único conceito, o que se pode observar através dos autores que a conceituam.

A expressão economia solidária (ES) é o termo mais conhecido no Brasil e na América Latina, para designar uma atividade econômica voltada para geração de trabalho e renda. Ela assume o formato jurídico institucional de cooperativa ou associação autogerida, tendo como princípio a solidariedade e se desenvolveu no país, principalmente nos anos 1990, estimulada por entidades da sociedade civil e governamental (BARBOSA 2007).

Assim, a economia solidária é uma expressão genérica relacionada a várias formas democráticas de organizar o trabalho, sendo elas coletivas ou de autogestão, podendo atingir todas as esferas das atividades econômicas, sejam elas de consumo, crédito ou de produção. A ES se apresenta como resposta ao desemprego, nas ocupações de fábricas por trabalhadores para evitar o seu fechamento (SINGER, 1999).

A economia solidária se relaciona com outras expressões como: autogestão e cooperativismo.

A autogestão é a forma coletiva de administrar um empreendimento democraticamente. Quanto se trata de um empreendimento de pequeno porte, é possível a existência de uma democracia direta. Todos participam das assembleias, que podem ocorrer de acordo com a necessidade do empreendimento (SINGER, 2004),

Em um empreendimento maior, ou classificado como grande, as dificuldades para reunir todos os cooperados em assembleias são maiores. Para os procedimentos de rotina, se elegem delegados por seção, departamento e diretorias para representar o coletivo. As assembleias

⁶ Valores históricos do cooperativismo do século XIX, com essa consideração a expressão economia solidária tem o significado de cooperativismo.

acontecem com menos frequência, nesse caso acontece uma democracia indireta (SINGER, 2004).

A cooperativa representa “uma sociedade de pessoas que se unem, voluntariamente, para satisfazer aspirações e necessidades econômicas, sociais e culturais, por meio de uma empresa de propriedade coletiva e democraticamente gerida” (FIGUEREDO, 2001, p.51).

Cooperativismo é definido como “Doutrina, sistema, movimento, ou simplesmente uma atitude ou disposição que considera as cooperativas como forma ideal de organização das atividades socioeconômica da humanidade.” (FIGUEREDO, 2001, p.59).

Existe uma diversidade muito grande de cooperativas, o que dificulta a identificação de que cooperativa ou cooperativismo se está referindo. Oliveira (2003) faz uma classificação de três correntes de cooperativismo. A de economia solidária é uma das linhas do cooperativismo.

Gonçalves (2008) diz que a hegemonia pelo conceito de cooperativa está em disputa no Brasil, entre dois grupos. O “cooperativismo” hegemônico convencional⁷, para o qual foi feita a Lei 5.764, de 16 de dezembro de 1971, e o cooperativismo popular (autogestionário).

Cooperativismo popular autogestionário é o de economia solidária, esse existe de fato no Brasil, no entanto, juridicamente, a lei existente em vigor não atende esse seguimento, dada a sua diversidade. Motivo da investida do movimento de ES para resolver as suas demandas, organizando grupos de trabalhos para discussões e estudos do chamado “Marco Legal da Economia Solidária⁸”, objetivando ter no futuro uma legislação própria para esse modelo de cooperativismo.

⁷ Cooperativismo hegemônico convencional é a corrente ligada à Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB).

⁸ Marco legal de economia solidária é um dos temas de maior debate e estudo do movimento de economia solidária no Brasil hoje. Tema também debatido nas Universidades de Direito no país, onde o cooperativismo entra em suas grades curriculares, a exemplo da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná (UFPR), que possui, no Programa de Pós-Graduação em Direito, um Núcleo de Direito Cooperativo e Cidadania.

1.2 METODOLOGIA E ESTRUTURA DO TRABALHO

A partir do problema norteador da pesquisa: optou-se por um estudo de caso, com abordagem qualitativa.

A abordagem qualitativa e estudo de caso são instrumentos utilizados em Ciências Sociais, capazes de analisar opiniões, crenças, atitudes, valores que são processos mentais e por não serem visíveis, precisam de instrumentos qualitativos para ser analisados (RICHARDSON *et al.*, 1999).

A pesquisa qualitativa pretender ir além dos fatos como eles se apresentam, e se aprofundar nas relações do cotidiano para buscar a essência do fenômeno:

É necessário ir além das manifestações imediatas para captá-los e desvelar o sentido oculto das impressões imediatas. O sujeito precisa ultrapassar as aparências para alcançar a essência dos fenômenos (CHIZZOTTI, 2000 p.80).

Nessa pesquisa, os sujeitos passam a ter significações, embora incompletas, mas coerentes com suas experiências vividas. Todos os sujeitos são igualmente dignos de estudo e suas percepções são sempre relevantes e cabe ao pesquisador captar esse universo e fazer a sua interpretação (CHIZZOTTI, 2000).

Assim o que caracteriza a pesquisa qualitativa é a exploração das características dos indivíduos e do contexto físico, o que os dados numéricos nem sempre são capazes de captar. Os dados são coletados pela observação da realidade, pela descrição dos acontecimentos verbais e são frequentemente gravados (MOREIRA e CALEFFE, 2006).

O estudo de caso é escolhido por entender que a utilização do método possibilita compreender a complexidade do fenômeno que se pretende analisar. O estudo de caso se realiza a partir de uma realidade significativa, com delimitação do que se pretende apreender, para responder os objetivos definidos de uma unidade significativa de um todo. É utilizado em situações, cuja realidade representa um marco com diversidades socioculturais, capazes

de revelar ou de mostrar a multiplicidade de aspectos globais, existentes em uma dada realidade (CHIZZOTTI, 2000).

Os sujeitos da pesquisa foram os cooperados, trabalhadores contratados da Cooperbotões e dirigentes do movimento sindical⁹.

Quanto aos cooperados, foram selecionados, entre os 51 sócios da Cooperbotões, aqueles que participaram do processo de ocupação da cooperativa. Portanto, deveriam ter sido funcionários da antiga empresa Diamantina Fossanese S/A, empreendimento falido. Os cooperados deveriam estar exercendo funções relativas ao processo produtivo ou já ter trabalhado na fábrica, mesmo que por ocasião da pesquisa estivessem em outra função. Assim sendo, para esta pesquisa, foram selecionados 09 cooperados, sendo 06 do sexo feminino e 03 do masculino.

Com relação aos trabalhadores contratados, contou-se com a disponibilidade daqueles que se propuseram colaborar com a pesquisa. Dos 71 trabalhadores contratados (47 homens e 24 mulheres), foram entrevistados 04 contratados, sendo 03 mulheres e 01 homem.

Sobre os dirigentes do movimento sindical, foram entrevistadas pessoas que, no momento da falência da Diamantina Fossanese S/A, estavam na função de direção do Sindicato da Indústria do Vestuário de Curitiba e Região Metropolitana (SITRAVEST) e da Central Única dos Trabalhadores (CUT). Do movimento sindical, foram entrevistados um homem e uma mulher.

Os entrevistados receberam nomes fictícios como forma de preservá-lhes a identidade, com exceção das pessoas do movimento sindical que são conhecidas e públicas na cidade de Curitiba/PR.

As entrevistas duraram em média 60 minutos cada, foram realizadas em duas etapas, no período de 16 de junho a 19 de julho e outra fase em 10 de dezembro de 2008, tendo sido primeiramente gravadas, totalizando 15 horas, e posteriormente transcritas. A transcrição resultou em 140 páginas, e a partir dessa fase, as entrevistas foram organizadas por temas com objetivo de facilitar a interpretação dos dados coletados.

⁹ Os dirigentes do movimento sindical entrevistados faziam parte da diretoria do SITRAVEST e da CUT, na época da falência da empresa estudada.

A coleta de dados foi realizada a partir dos seguintes procedimentos e técnicas:

1) Análise Documental: foi considerado documento todo material impresso e eletrônico que narrasse a história da falência da Diamantina e a criação da Cooperbotões, tais como o jornais e boletins eletrônicos, Estatuto Social e o Regimento Interno da Cooperativa e outros documentos legais do empreendimento.

2) Observação Assistemática: o objetivo desta fase foi conhecer o processo produtivo e as relações de trabalho no chão de fábrica. Realizada no período de 19 a 21 de maio de 2008, permanecendo na cooperativa um tempo de aproximadamente 12 horas. No primeiro dia de observação, a diretoria disponibilizou uma funcionária da cooperativa para auxiliar a pesquisadora e explicar o processo de produção no chão de fábrica.

3) Contactos informais: estabelecidos com pessoas da diretoria, com cooperados e trabalhadores contratados com o objetivo inicial de elaborar os roteiros para as entrevistas. Contatos esses realizados em visita à cooperativa, na fase de observação, período da realização das entrevistas e posteriormente por meio de telefonemas, mensagens eletrônicas e contatos pessoais. O relacionamento da pesquisadora com a cooperativa foi facilitado com a indicação de uma cooperada, para estabelecer esse contato, a qual também era responsável pela relação da cooperativa com os movimentos sociais. O objetivo desses contatos foi conhecer o discurso desses sujeitos, aspectos singulares desta experiência de autogestão construída por eles. Neste contato, também se pretendeu estabelecer uma relação amistosa com os cooperados para estabelecer uma relação de parceria entre eles e a pesquisadora para a realização deste trabalho.

4) Entrevistas semiestruturadas: os roteiros de entrevistados, que aparecem no anexo, continham questões abertas e fechadas¹⁰, elaboradas para os diferentes sujeitos da pesquisa como segue:

¹⁰ Roteiros para os diferentes sujeitos da pesquisa estão no anexo.

O primeiro roteiro com questões para os cooperados com temas a respeito do perfil dos cooperados, falência da Diamantina, ocupação da fábrica, criação da cooperativa e experiência de autogestão.

O segundo roteiro foi elaborado para os trabalhadores contratados, com objetivo de conhecer o perfil do entrevistado, o trabalho que fazem na cooperativa e suas percepções a respeito da cooperativa.

O terceiro foi elaborado para pessoas do movimento sindical, com o intuito de obter informações a respeito da história da ocupação do empreendimento e criação da cooperativa.

O quarto roteiro foi elaborado para levantar questões de ordem administrativa, visando melhor caracterizar a cooperativa, direcionado para cooperados, trabalhadores contratados ou quem detivesse as informações a respeito do assunto pretendido, como departamento de pessoal, encarregados de setores administrativos etc.

Para facilitar a análise e interpretação dos dados, este trabalho está organizado a partir de dois temas:

- 1- Falência da Diamantina e criação da Cooperbotões;
- 2- Experiência de autogestão dos trabalhadores da Cooperbotões.

Como forma de organização dos resultados da pesquisa, esta dissertação está estruturada em três capítulos.

O primeiro capítulo é denominado “Economia Solidária e sua prática no Brasil”. Conceitos como o de economia solidária, autogestão e cooperativismo são trabalhados dentro de uma contextualização de prática no Brasil. Outras unidades como: princípios da economia solidária, gênero e economia solidária, empresas recuperadas por trabalhadores e protagonistas da economia solidária, auxiliam a compreensão da economia solidária.

O segundo capítulo traz a caracterização do local da pesquisa, denominado “Falência da Diamantina e criação da Coperbotões”. A primeira unidade apresenta o perfil dos sujeitos da pesquisa. Na sequência é feita uma breve história da empresa Diamantina e sua falência. A história vivida pelos cooperados no processo de ocupação da fábrica e as dificuldades que tiveram

para sobreviver na época da ocupação constitui mais uma unidade. O capítulo conclui com o relato sobre a criação da cooperativa e alguns dados do empreendimento na atualidade.

O terceiro capítulo aborda a experiência de autogestão dos trabalhadores da Cooperbotões. A retomada da produção, após a ocupação da fábrica, é tratada na primeira unidade desse capítulo. Em seguida trata-se da organização do trabalho, das relações de gênero, dos trabalhadores contratados, das relações de poder e da avaliação dos cooperados a respeito da cooperativa.

A conclusão retoma aspectos relevantes verificados na pesquisa de campo. Destaca a importância do movimento sindical para a organização da luta dos trabalhadores, tanto na fase de ocupação do empreendimento falido, como para a criação da cooperativa e ainda auxiliando os cooperados nos primeiros passos da organização do trabalho no empreendimento. Ressalta ainda que autogestão é uma construção possível para se obter trabalho e renda para os trabalhadores.

2 CAPÍTULO I – ECONOMIA SOLIDÁRIA NO BRASIL

Esse capítulo tem como objetivo discutir alguns elementos da economia solidária no Brasil que possam contribuir para analisar a experiência de autogestão da Cooperbotões, a partir da percepção dos cooperados e trabalhadores.

Os conceitos de economia solidária, autogestão e cooperativismo são trabalhados inicialmente com a intenção de contextualizá-los na abrangência da economia solidária.

A unidade “Empresas recuperadas por trabalhadores” analisa esse fenômeno no Brasil, que também faz parte da economia solidária, com o objetivo de subsidiar os estudos a respeito da Cooperbotões.

2.1 A ECONOMIA SOLIDÁRIA

A economia solidária “ressurge” no Brasil no século XX, como resposta dos trabalhadores às novas formas de exclusão social do capitalismo contemporâneo e se apresenta como uma alternativa de trabalho e renda. Ao mesmo tempo resgata os valores históricos do cooperativismo¹¹, que surgiu no século XIX, na Inglaterra, após a Primeira Revolução Industrial, sendo um legado do movimento operário:

A reinvenção da Economia Solidária porta em si uma espécie de ressurreição de valores que fazem parte da cultura do movimento operário: solidariedade, autogestão, autonomia, mutualismo, economia moral e outros (NASCIMENTO, 2004 p. 01)

¹¹ Valores históricos do cooperativismo representam todas as experiências a respeito do cooperativismo que surgiu na Europa, após a Primeira Revolução Industrial do capitalismo. As experiências de Robert Owen, Saint-Simom, Fourier, Produthon, Buchez, Lous Blanc e outros chamados de socialistas utópicos, cujos princípios e práticas deram bases para o cooperativismo que influenciaram os “Pioneiros de Rochadale” em 1844. Nessa experiência os fundadores elaboraram os Princípios de Rochadale, conhecidos como “princípios do cooperativismo”, que orienta o cooperativismo até os dias de hoje. Oliveira (2003), conforme referência.

O crescimento da economia solidária no Brasil se atribui à resistência dos trabalhadores à exclusão social e ao desemprego rural e urbano. Resistência que se expressa como forma de sobrevivência no mercado informal em caráter individual e familiar por meio de iniciativas de economia popular. Neste contexto também surgem as iniciativas associativas e solidárias, que vão além da sobrevivência e apontam valores como ética, equidade e a solidariedade:

Com a articulação de diversos atores, esta resistência também se manifesta na forma de iniciativas associativas e solidárias voltadas também à reprodução de vida, mas que vão além disso, apontando para alternativas estruturais de organização da economia, baseada em valores como a ética, a equidade e a solidariedade e não mais o lucro e acúmulo indiscriminado (MANCE, 2006 p.6)

Outro fator que muito contribuiu para o crescimento da ES foram as articulações com os movimentos sociais, formando redes locais e se orientando para uma organização nacional. Um importante impulso para o crescimento ocorreu com as edições do Fórum Social Mundial, onde os diversos atores organizaram o Fórum Brasileiro de Economia Solidária (FBES) nas esferas municipais, estadual e nacional, que representa o movimento de economia solidária perante o poder público (MANCE, 2006).

Economia solidária, economia popular, economia popular solidária, economia social e outras denominações. Todos esses nomes se referem a uma economia de autogestão assegurando os princípios de solidariedade, da livre adesão e a não lucratividade individual (AUED, 2005).

A economia solidária inclui as formas mais amplas de organização da produção, da distribuição, da circulação e do consumo. Entre elas estão as cooperativas, as associações de autogestão, os clubes de trocas, o Banco do Povo até o Grameenbank¹² (SINGER, 2004).

12 O Grameenbank surgiu em Bangladesh, idealizado pelo professor Muhammad Yunus, tornou-se uma grande cooperativa de crédito, com dois milhões de sócios com potencial de crescimento extraordinário. O Grameenbank não é uma filantropia, pois as instituições filantrópicas têm um limite de crescimento. Um terço dos camponeses que se associaram ao banco em 10 anos saiu da linha de pobreza e à medida que iam se tornando menos pobres, aumentavam suas poupanças, o que permitiu a expansão do banco em vários países do mundo.

A ES pode ser vista como um movimento social: “Economia solidária é uma militância que marcha melhorando a qualidade de vida das pessoas, sem palavras de ordem, onde o trabalho não é subordinado ao capital, onde os líderes são os próprios trabalhadores” (SINGER, 2003 p.1).

A economia solidária dá a ideia de conjunto de empreendimentos produtivos coletivos, com certo grau de democracia interna:

Por ora podemos caracterizar economia popular solidária como o conjunto de empreendimentos produtivos de iniciativa coletiva, com um certo grau de democracia interna e que remuneram o trabalho de forma privilegiada em relação ao capital, seja no campo ou na cidade (TAUILE, 2002, p. 2).

A ES no Brasil surge como uma crítica ao cooperativismo da agroindústria. Esse cooperativismo traz o discurso da autonomia e das lutas dos movimentos sociais e é denominado como o “novo cooperativismo”

Com efeito, traz uma narrativa com ênfase acentuada na questão da autonomia, como herança mesma das lutas sociais de democratização do país, particularmente da cultura de ressignificação de práticas do nomeados “novos movimentos sociais”. Há, então, junto com a iniciativa de economia solidária, um outro sentimento construído para o cooperativismo em nossa sociedade por ter horizontes substantivamente mais participativos e democráticos – o “novo cooperativismo” (BARBOSA, 2007.p.90).

A economia solidária tem a sua organização a partir do trabalho, buscando construir uma sociedade que valorize o ser humano em primeiro lugar. A noção do coletivo predomina sobre os interesses privados e as questões relacionadas ao meio ambiente são tão valorizadas quanto a vida do ser humano. Organizar a economia a partir do trabalho é fazer exatamente o contrário da economia capitalista, que em nome do desenvolvimento, do crescimento econômico, faz aumentar a concentração de renda e de poder nas mãos de poucos, ficando para a grande maioria da população a desigualdade e a exclusão social que presenciamos (ARROYO, 2006).

2.2 A AUTOGESTÃO

Autogestão é a forma coletiva e democrática de administrar um empreendimento. Essa prática pode ser percebida nas cooperativas de ES, pois se procura tomar decisões em assembleias, nas quais todos os cooperados/sócios têm o mesmo poder de voto.

No entanto, nem sempre é possível que todas as decisões sejam deliberadas em assembleias. Em empreendimentos pequenos a autogestão é mais fácil de ser realizada e se pratica uma democracia direta:

A empresa solidária se administra democraticamente, ou seja pratica a autogestão. Quando ela é pequena, todas as decisões são tomadas em assembleias, que podem ocorrer em curtos intervalos, quando há necessidade (SINGER, 2004 p.18).

Por outro lado, nas empresas solidárias, quando grandes, as assembleias gerais não acontecem com a mesma frequência que ocorre nos empreendimentos de pequeno porte, devido à dificuldade de organizá-las. Normalmente, se organiza uma democracia por representação, elegendo uma diretoria e delegados representantes dos departamentos ou das seções. A diretoria, gerentes e encarregados acabam decidindo as questões de rotina:

Quando ela é grande, assembleias-gerais são mais raras porque é muito difícil organizar uma discussão significativa entre um grande número de pessoas. Então os sócios elegem delegados por seção ou departamento, que se reúnem para deliberar em nome de todos. Decisões de rotina são de responsabilidade de encarregados e gerentes, escolhidos pelos sócios ou por uma diretoria eleita pelos sócios. Em empresas solidárias de grandes dimensões, estabelecem hierarquias de coordenadores, encarregados ou gestores, cujo funcionamento é o oposto do de suas congêneres capitalistas (SINGER, 2004 p.18).

O elemento essencial da autogestão é a democracia, no sentido de promover a participação integral de todos os associados e dar acesso a todo tipo de informação. Dentro do empreendimento deve-se socializar o conhecimento sobre a administração, processo de faturamento, custos e de todos os aspectos da política organizacional (ANTEAG¹³, 2009).

¹³ ANTEAG. Associação Nacional de Trabalhadores e Empresas de Autogestão. Breve histórico a respeito vide Protagonistas da Economia Solidária, no final deste capítulo.

Deve-se ressaltar que a autogestão vai além dos relacionamentos no interior da cooperativa, se estende à participação em atividades políticas e sociais da cidade, e também ao relacionamento entre empreendimentos de economia solidária. Para que a autogestão aconteça, os sócios precisam ter conhecimento de tudo o que acontece no empreendimento (ANTEAG, 2009).

A autogestão exige participação de todos os sócios. Um dos problemas que a autogestão enfrenta é a falta de interesse dos sócios em participar da administração da cooperativa, deixando nas mãos da diretoria:

O maior inimigo da autogestão é o desinteresse dos sócios, sua recusa ao esforço adicional que a prática democrática exige. Em geral não é a direção da cooperativa que sonega informações aos sócios, são estes que preferem dar um voto de confiança a direção para que ela decida em lugar deles (SINGER, 2004, p.19).

Destaca-se, todavia, que o conceito de autogestão, ainda novo na literatura, aparece mais como um ideal do que como uma prática existente:

[...] a autogestão, da forma que costuma ser utilizada na ainda incipiente literatura, aparece mais como um ideal de democracia econômica e gestão coletiva a ser perseguido do que como uma possibilidade prática. Assim, costuma-se chamar de empresa de autogestão aquela que tem iniciativas concretas neste sentido e situa-se dentro de um patamar mínimo de organização (TAUILE, 2002, p. 2).

2.3 O COOPERATIVISMO

Por cooperativa pode-se entender a “associação autônoma de pessoas, unidas voluntariamente, para atender suas necessidades e aspirações econômicas, sociais e culturais comuns, através de uma empresa coletiva e democraticamente controlada” (SCHMIDT E PIRUS, 2003, p.63).

Historicamente as cooperativas foram utilizadas por governos, em momentos de crise e de recessão econômica, para fazer frente ao desemprego, principalmente na Europa. Nos países em desenvolvimento, governos municipais, estaduais, Igreja Católica e sindicatos têm incentivado a

criação de cooperativas populares para prestarem serviços às indústrias, como recurso para fazer frente ao desemprego (LIMA, 2004).

As cooperativas autogeridas encontraram no trabalho coletivo uma motivação dos trabalhadores. A participação no processo de produção nas cooperativas é uma forma de devolver ao trabalhador o conhecimento sobre o processo de produção que lhe pertence:

Nele, busca-se recuperar a motivação e participação, devolvendo, em certo sentido, ao trabalhador uma parte do conhecimento sobre a produção que lhe vinha sendo expropriado desde o início do capitalismo produtivo – e moderno (TAUILE, 2002, p.2).

O cooperativismo pode ainda ser definido como “doutrina, sistema, movimento, ou simplesmente uma atitude ou disposição que considera as cooperativas como forma ideal de organização das atividades socioeconômica da humanidade” (FIGUEIREDO, 2001, p.59).

O cooperativismo representa um modelo de organização que pode se efetivar nas diversas áreas das atividades econômicas, de acordo com o interesse do trabalhador, de uma maneira democrática (ADS/CUT).

Assim, pode-se verificar que existe uma diversidade de concepções sobre o cooperativismo. Para Oliveira (2003) existem no mínimo três grandes correntes que o definem:

- O cooperativismo representa um fim em si mesmo, no caso os integrantes da Aliança Internacional Cooperativista;
- O cooperativismo representa um instrumento do liberalismo econômico, representada pelas cooperativas agropecuárias no Brasil;
- O cooperativismo como um instrumento para negar a ordem liberal, assim oportunizando a construção de fontes alternativas ao capitalismo.

Essa última concepção é a que mais se aproxima da economia solidária.

Deve-se considerar, todavia, que a hegemonia pelo conceito de cooperativa está em disputa no Brasil. Pode-se destacar o “cooperativismo”

hegemônico convencional¹⁴ para o qual foi feita a Lei 5.764, de 16 de dezembro de 1971, e o cooperativismo popular (autogestionário) (GONÇALVES, 2008).

A legislação em vigor válida para todos os tipos de cooperativas é a Lei 5.764/71 que garante o monopólio da representação das cooperativas para a Organização das Cooperativas do Brasil (OCB). A lei está voltada para os interesses de grandes empreendimentos:

Ainda em vigor, esta legislação tem se mostrado inadequada como referência legal para o cooperativismo de base popular. Inserida na lógica de reprodução e acumulação capitalista e instituída pelos setores rurais conservadores, é, de fato, voltada aos interesses de grandes empreendimentos regulamentando, na prática um "cooperativismo" de ricos (FRANÇA et al., 2008).

Pode-se considerar que as cooperativas de economia solidária existem de fato no Brasil, mas não existem de direito. A legislação existente não dá conta de toda a sua diversidade. Nesse sentido, o movimento de ES tem investido, desde a I Plenária Nacional de Economia Solidária, em 2002, na organização de uma plataforma de luta denominada de "Marco Legal da Economia Solidária". São muitas as ações do movimento, propostas, projetos de lei, no entanto, dada a complexidade do tema e os conflitos de interesses¹⁵, não houve avanços na questão (SANCHEZ E SCHIOCHET, 2007).

O cooperativismo de economia solidária por si é complexo e apresenta diferentes demandas. Um deles, o das empresas recuperadas por trabalhadores, este representado pela ANTEAG¹⁶, busca resolver as questões do seguimento, no entanto essas demandas acabam esbarrando em outras leis:

Outro importante ponto quanto ao chamado marco jurídico da economia solidária tem a ver não ao enquadramento jurídico deste campo, mas sim sobre sua relação com outras leis e ordenamentos jurídicos. Assim, algumas questões importantes para o movimento que tem a ver com a Lei de falências, a questão fiscal, o direito do trabalho, a lei das licitações, entre outras (SANCHEZ E SCHIOCHET, 2007 p 2).

¹⁴ Cooperativismo hegemônico convencional é a corrente ligada à Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB).

¹⁵ Maior dos conflitos se refere a unicidade de representação e registro do sistema cooperativista, número mínimo de pessoas para formar uma cooperativa, questões que o movimento de ES divergem do cooperativismo da Organização das Cooperativas do Brasil (OCB). Conforme os autores citados.

¹⁶ Associação Nacional de trabalhadores e Empresas de Autogestão.

Embora existindo, essas questões de controversas do Marco Legal da Economia solidária (ES), pode-se identificar uma cooperativa de ES por meio dos seguintes aspectos:

a) A cooperativa de economia solidária tende a velar pelos princípios do cooperativismo¹⁷ que estão sendo colocados em prática. O que vai demonstrar o grau de democracia interna existente no empreendimento.

b) A cooperativa de ES tem um engajamento nos Fóruns de ES¹⁸, nos níveis municipais, estaduais e do Fórum Nacional de Economia Solidária (FBES). Essa linha de cooperativismo se identifica com a Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES), que cadastra essas cooperativas.

2.4 OS PRINCÍPIOS DE ECONOMIA SOLIDÁRIA

Os princípios consagrados pelo cooperativismo internacional, conforme França¹⁹ (2008), são os seguintes:

- Adesão Voluntária e Portas Abertas significam que a participação em uma cooperativa deve ser por escolha da própria pessoa e que outras pessoas poderão ainda entrar na cooperativa.
- Cada sócio um voto: é o princípio que garante a igualdade dos donos dos meios de produção.
- Controle, organização e administração democrática, feita pelo conjunto dos cooperados: garante a gestão democrática da cooperativa. Cada cooperado deve participar do processo de

¹⁷ Concebendo que o Cooperativismo de Economia Solidária ressurgiu no Brasil, contestando a prática existente do cooperativismo, cujo modelo se apresenta como um desvio do cooperativismo praticado pelos “Pioneiros Equitativos de Rochdale” na Inglaterra.

¹⁸ O Fórum de Economia Solidária representa o movimento de ES no Brasil, vide Protagonistas De Economia Solidária, Capítulo I. Ainda esclarecendo a respeito das correntes de cooperativismo no Brasil, observa-se que existem as cooperativas que estão filiadas a OCB, organização do grupo hegemônico de cooperativas no Brasil.

¹⁹ FRANCA, Bárbara Heliodora e outras autoras: Érica Barbosa, Rafaelle Castro e Rodrigo Santos autores do livro Guia de Economia Solidária, maior detalhamento desses princípios vide página 83.

decisão. As decisões devem ser tomadas em assembleias gerais ordinárias, como determina o regulamento da cooperativa.

- Todas as atividades necessárias ao desenvolvimento da cooperativa serão realizadas por todos os cooperados. Este princípio é um desdobramento do anterior, diz que o cooperado deve ser politécnico, saber realizar diferentes atividades.
- Divisão das sobras: é a denominação dada ao excedente do empreendimento ao final de um ano, podendo este ser dividido ou reinvestido, na totalidade ou em parte, na própria cooperativa.
- Não discriminação de sexo, cor, posição política ou religiosa: esse princípio tem por objetivo garantir os direitos iguais a todos os sócios, sem qualquer tipo de discriminação.
- Educação, capacitação e informação serão oferecidas a todos os associados pela cooperativa.
- Cooperação entre empreendimentos visando o fortalecimento daqueles que praticam autogestão e economia solidária e a inserção em redes de comércio justo e consumo solidário.
- Compromisso com a comunidade do entorno, trabalhando para seu desenvolvimento e privilegiando sua participação nas atividades da cooperativa.
- Autonomia e independência: tratam da autonomia e independência da cooperativa, com relação a políticos, instituições, partidos políticos e do próprio Estado.

O princípio do “Controle, organização e administração democráticas, feita pelo conjunto dos cooperados” é um dos princípios fundamentais para a economia solidária. A prática desse princípio assegura a administração democrática do empreendimento de modo que todo o grupo participe no processo de decisão. As decisões a respeito de horários de trabalho, pagamentos, qualidade da produção, custo da produção, composição dos trabalhadores deve ser decisão de todos os cooperados, evitando a

apropriação de determinado grupo da administração do empreendimento (FRANÇA *et al.*, 2008).

A cooperativa deve evitar ao máximo contratar trabalhadores assalariados. Todo o trabalho em uma cooperativa deve ser feito pelos sócios, que precisam ser qualificados para desempenhar as respectivas funções necessárias para o empreendimento. No entanto, é possível que para algumas atividades sejam necessárias contratações como: contadores, assessoria para autogestão, *marketing*, novas técnicas de produção, visando qualificar o grupo de cooperados (FRANÇA *et al.*, 2008).

A repartição dos ganhos em uma cooperativa expressa toda a organização do empreendimento, é o resultado final do motivo da organização e do trabalho. Os sócios não recebem salários, fazem a “retirada”²⁰, que será de acordo com a renda obtida no empreendimento, definida em assembleia. Quando os trabalhos são idênticos, normalmente as retiradas são iguais. Quando os trabalhos são diferentes, existe uma tendência a acompanhar as empresas capitalistas:

Mas a maioria das empresas solidárias adota certa desigualdade das retiradas, que acompanha o escalamento vigente nas empresas capitalistas, mas com diferenças muito menos, particularmente entre trabalho mental e manual. Muitas empresas solidárias fixam limites máximos entre a menor e maior retirada (SINGER, 2004, p.12).

Os critérios criados para que se aceite a desigualdade das retiradas são diferentes de uma cooperativa para outra. Normalmente, existe uma tendência à aceitação dos critérios da cultura do modo de produção capitalista. Em muitos casos, essa opção é feita por conta da necessidade de trazer para as cooperativas trabalhadores qualificados em determinadas áreas. Nesse caso, prevalece a ideia de que com técnicos mais qualificados melhorariam os rendimentos da cooperativa (SINGER, 2004).

Com relação à sobra²¹, o destino é determinado pela assembleia geral. Uma parte é destinada a um fundo de educação que poderá ser dos próprios sócios ou de pessoas que pretendem criar cooperativas. Outra parte é

²⁰ Retirada é a remuneração do cooperado, acontece de acordo com as horas trabalhadas, determinada pelo regimento interno da cooperativa. Mais esclarecimentos vide França, 2008.

²¹ Sobras líquidas são valores que não foram gastos pela cooperativa, sobraram, são despesas poupadas ou sobras, conforme Dicionário Prático de Cooperativismo, Figueiredo (2001).

destinada para o fundo de investimento²², com dois destinos: um divisível e outro indivisível. A outra parte é destinada à retirada dos sócios. Essa retirada é previamente definida em assembleia, igual à retirada mensal dos cooperados ou outros critérios. O fundo divisível é utilizado para expandir o patrimônio da cooperativa e é credenciado para cada sócio na contabilidade²³. Sobre o fundo indivisível²⁴, este não pertence aos sócios particularmente, mas à cooperativa como um todo. No caso de um sócio se retirar da cooperativa, nada receberá, é um patrimônio que o mais antigo deixará para os seus sucessores (SINGER, 2004).

2.5 GÊNERO E ECONOMIA SOLIDÁRIA

As mulheres representam 70% da população pobre do mundo e detêm 1% da propriedade privada. Elas representam 66% da força de trabalho no mundo, mas movimentam apenas uma renda mundial de 10%. Além de serem as maiores vítimas do desemprego (NOBRE, 2003).

Diante do fenômeno da feminilização da pobreza²⁵, denúncias das diferenças existentes quanto ao acesso e as condições de trabalho entre homens e mulheres, emergem no interior da ES com o debate sobre relações de gênero²⁶. As experiências de ES se apresentam como um espaço

²² Fundo de investimento é determinado pela Lei 5.764/71 do cooperativismo no Brasil ainda vigente (art. 28 e 55), constituído por 10%, no mínimo das sobras líquidas apuradas do exercício, destinada a reparar perdas, maior esclarecimento vide Figueiredo, referência anterior.

²³ Normalmente, o critério é o mesmo do valor da retirada, mas poderá haver outro.

²⁴ O fundo indivisível tem sua origem no século XIX, proposto por Dr. Buchez. Na sua observação, os sócios mais antigos sempre se ressentiam em ver que os novos usufruíam dos benefícios acumulados pelos mais antigos.

²⁵ Feminilização da pobreza é uma expressão utilizada para afirmar que as mulheres são a maioria entre os pobres, que a pobreza é maior nos lares chefiados por mulheres e que a renda das mulheres não acompanha a dos homens. A expressão foi usada em 1995 no Relatório de Desenvolvimento Humano das Nações Unidas (PNUD) o qual afirmou que 70% dos pobres no mundo são mulheres. www.ipea.gov.br/pub/td/sumex/se1137.htm acesso em 31/10/2009.

²⁶ As relações de gênero estão presentes nas relações humanas em todo o processo da história. Ser do sexo masculino ou do sexo feminino traz diferentes implicações no âmbito da família, escola, trabalho e da política. O conceito de gênero ultrapassa as diferenças biológicas, constituindo-se em construções sociais, do significado de ser do sexo feminino ou do

privilegiado para as práticas de igualdade e de autonomia para as mulheres (NOBRE, 2003).

Quando a ES considera as relações de gênero, traz toda a expressão do feminismo como movimento social organizado para o mundo do trabalho. (NOBRE, 2003). O movimento feminista denunciava a ausência da mulher nas esferas da vida social e no âmbito do trabalho. A crítica era contra o argumento de que existiria uma suposta superioridade do masculino e uma inferioridade do feminino. Com isso, entrava na pauta do movimento a luta por igualdade da mulher com o homem no mercado de trabalho, por salários e as mesmas oportunidades de ascensão profissional (SILVA, CARVALHO, 2003).

Na sociedade capitalista, o significado de ser homem ou ser mulher pode ser exemplificado com o debate a respeito do trabalho doméstico que marca a divisão sexual do trabalho. A divisão sexual separa tarefas e se reproduz entre homens e mulheres, hierarquizando-as uma divisão entre produção e reprodução. Idealizando a produção como função do masculino, e a reprodução do feminino:

A complementaridade entre estes dois campos se dá na idealizada família pai-provedor, mãe dona de casa, típica do sistema capitalista onde a produção e reprodução se separam fisicamente e a produção passou a funcionar sob o sistema de mercado. Porém, a divisão sexual do trabalho se reproduz e se recria tanto na produção como na reprodução (NOBRE, 2004 p.62).

Nessa divisão as mulheres acabam sendo qualificadas pela “socialização do gênero” para realizarem tarefas que exigem delicadeza, agilidade com mãos, concentração e capacidade para tarefas repetitivas. (KERGOAT citada por NOBRE, 2004). As mulheres têm maior probabilidade de ser demitidas do que os homens. Esse fato foi constatado por Hirata em 1981, em um período de recessão no Brasil. Sua pesquisa verificou a demissão de 57% do pessoal da produção, desses demitidos, 65% foram mulheres e o percentual de 44% ficou com os homens (HIRATA, 2002).

Considerando que o desemprego é um dos fatores que tem contribuído para o desenvolvimento da economia solidária no país e que as mulheres têm

masculino. Relações essas que permeiam todas as outras relações sociais e também as relações de poder (SILVA E GITAHY, 2006).

enfrentado o desemprego e a desvalorização de suas atividades laborais, as experiências de trabalhos coletivos têm possibilitado reconhecimento e visibilidade às mulheres. Um número expressivo de mulheres tornou-se líderes em setores antes tidos como masculinos. Ao mesmo tempo a ES lhes abre a oportunidade de se tornarem proprietárias dos meios de produção e de receberem rendas iguais aos homens, uma vez que a distribuição do excedente parte dos princípios democráticos de igualdade de direitos:

A renda também é mais bem equacionada entre homens e mulheres, visto que a distribuição do excedente parte do princípio democrático de igualdade de direitos aos cooperados, independente do sexo. Nesse sentido, a economia solidária funciona como crítica a economia capitalista que se apropria da desigualdade de remuneração em vista do sexo. As estatísticas sempre demonstraram salários menores para mulheres em relação aos homens ao longo dos tempos (CULTI, 2004, p.20).

Sobre a participação feminina em empreendimentos solidários²⁷ urbanos, o número de mulheres é maior que o de homens, representando 51%. Ocorre que separando as cooperativas de outros tipos de associação, a participação das mulheres é menor, ficando com a taxa de 47,3%, contra um número de 65,2% nas associações e de 58,6% em grupos informais. Quando se trata das áreas rurais, a participação das mulheres fica em 43% (CULTI, 2004).

A visibilidade das mulheres na economia solidária é expressiva e significativa, O número²⁸ mapeado de mulheres sócias em empreendimentos solidários é de 622.887 (seiscentos e vinte e duas mil, oitocentos e oitenta e sete), enquanto os homens representam 1.024.142 (um milhão, vinte e quatro mil, cento e quarenta e dois). Assim as mulheres representam 45% dos participantes na Economia Solidária. Essa constatação surpreendeu o movimento que tinha as mulheres como maioria na economia solidária:

²⁷ Pesquisa "Mulheres na economia solidária: Desafios Sociais e Políticos". Artigo aceito para o IV Congreso Europeo CEISAL de latinoamericanistas, realizado de 4 a 7/07/2004, em Bratislava-República Eslovaca. Os dados citados pela autora tratam de informações tiradas de um Banco de Dados, oriundos do Projeto que envolveu a Rede de ITCPs e UNITRABALHO, chamado Projeto Incubadores 2001, finalizado em 2002.

²⁸ Mapeamento do Sistema Nacional de Informações em Economia Solidária (SIES) da Secretária Nacional de Economia Solidária (SENAES). Ligada ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Nós temos o mapeamento da Economia Solidária no Brasil, realizado em 2007. Verificamos uma presença majoritária de homens. É uma surpresa. Porque toda experiência mostra que a presença feminina é, geralmente, muito maior. Mas na cidade. Agora no campo é o oposto. A agricultura e o extrativismo são atividades feitas por uma maioria de homens. E a economia solidária tem uma presença naturalmente forte no campo, já que 44% dos 22.000 empreendimentos mapeados são na área rural (SINGER, 2009).

As mulheres constituem de fato a maioria na ES, ocorre é que na zona rural as mulheres estão na economia solidária, trabalham, mas são invisíveis nos dados estatísticos:

Mas há erro aí: no campo, a mulher é “escondida”. Na hora de prestar as informações, aparece o homem como chefe de família, falando pela família inteira. Então, provavelmente o número de mulheres que trabalham e produzem é muito maior (SINGER, 2009).

A existência do princípio da “não discriminação de sexo, cor, posição política ou religiosa”, não garante que em todos os empreendimentos solidários, mulheres e homens sejam tratados com igualdade de direitos. Pesquisas têm demonstrado que a discriminação de gênero persiste nos empreendimentos solidários. A denúncia é feita por França et al. (2008), que fala das relações de gênero em uma cooperativa de construção civil, denominada de COOPERAMIGOS²⁹, que teve grande dificuldade para conceber que as mulheres poderiam realizar funções diferentes das que exerciam nas atividades doméstica:

Na COOPERAMIGOS, cooperativa de construção civil, por exemplo, as dificuldades em fazer com que os homens e algumas mulheres compreendessem que as mesmas pudessem fazer algo a mais pela cooperativa além de cozinhar ou limpar, foi recorrente. Nesse e em outros casos, a cultura machista certamente dificultou mudanças de comportamento durante o processo de formação: se os discursos velados em nossa sociedade paralisam muitas mulheres atrás do fogão, na cooperativa não seria diferente (FRANÇA et al., 2008).

Como se observa, existe uma tendência em reproduzir nos empreendimentos solidários a cultura patriarcal da sociedade capitalista e, nesse caso, o princípio da não discriminação de gênero passa a ser uma ferramenta para trabalhar a democracia interna nos empreendimentos solidários e consolidar um dos os princípios do cooperativismo.

²⁹ Localizada no Rio de Janeiro.

2.6 EMPRESAS RECUPERADAS POR TRABALHADORES

O número de trabalhadores excluídos do mercado formal de trabalho aumentou na década de 1990, devido aos efeitos da globalização e das políticas econômicas adotadas no Brasil. Em decorrência da crise interna, o movimento de trabalhadores organizados cresceu no país, atingindo os setores da indústria de transformação. Esses trabalhadores, na condição de excluídos do mercado formal de trabalho, foram capazes de resistir à exclusão³⁰ (POCHMANN, 2004).

Os Estados com maior expressão industrial foram os que sentiram a recessão do seguimento que passou por uma intensa fase de fechamento de unidades³¹ e de falências de indústrias. Foi nessa circunstância que a autogestão entrou no seguimento da indústria capitalista no Brasil (JUVENAL, 2006).

Diante da reestruturação produtiva do parque industrial brasileiro, muitas empresas introduziram novas tecnologias e com isso reduziram o número de trabalhadores em seus quadros. Outras empresas não conseguiram permanecer no mercado. O número de trabalhadores desempregados passou a representar um quadro preocupante. Algumas ações foram implementadas pelo Governo, a exemplo do Programa Nacional de Qualificação do Trabalho, o Planfor, que se mostrou insuficiente diante da conjuntura. As empresas não abriam novos postos de trabalho. A conjuntura exigia medidas eficientes para fazer frente a essa situação e oportunizar emprego e renda (AZEVEDO, 2007).

A primeira experiência de autogestão de empresa recuperada por trabalhadores³² surgiu em 1991, na cidade de Franca, no interior do Estado de

30 A resistência à exclusão por parte dos trabalhadores foi possível porque havia atingido, anteriormente, um grau de cidadania com capacidade de organização, contexto que fez a diferença nas situações de desemprego diante da falência de fábricas, conforme Pochmann (2004). O grau de organização começou na década de 1980, marcado pelo processo de redemocratização do país. Emergiram os movimentos sociais e o movimento sindical se tornou visível travando lutas importantes para os trabalhadores: por emprego, salários e melhores condições de vida. Em 1983, foi criada a Central Única dos Trabalhadores (CUT), na cidade de São Bernardo, na grande São Paulo. (AZEVEDO, 2007).

³¹ Com o objetivo de transferência para localidade onde fosse possível reduzir o custo de produção, conforme Juvenal (2006).

³² Conforme registro da Associação Nacional dos Trabalhadores em Autogestão (ANTEAG) Juvenal (2006).

São Paulo. Os trabalhadores, principalmente os do chão de fábrica, os quais teriam maior dificuldade para conseguir emprego, não aceitaram o fechamento da fábrica de calçados. Com o auxílio do sindicato da categoria assumiram a empresa de forma autogestionária, com isso conseguiram manter 450 empregos (JUVENAL, 2006).

A autogestão como possibilidade de preservar postos de trabalho nas unidades produtivas foi divulgada por instituições, a exemplo do Dieese, para o movimento de trabalhadores. Estudos a respeito de experiências norte-americanas e europeias a respeito de legislação própria para compra de ações de empresas por trabalhadores foram aprofundados, no âmbito dos sindicatos dos trabalhadores. O próprio BNDES se transformou em um agente de crédito para empresas recuperadas:

Os trabalhadores, auxiliados por instituições como o Dieese, começaram a se informar sobre a experiência norte-americana de criação de legislação específica para a compra de ações das empresas por seus próprios trabalhadores, denominada Employee Stock Ownership Plan (Esop), e sobre a autogestão européia. Em 1994, por demanda do Codefat, o BNDES se transformou num dos principais agentes de crédito para as empresas recuperadas por trabalhadores em regime de autogestão, tendo apoiado, até 2004, dez empreendimentos (JUVENAL, 2004 p.118).

Nos sindicatos da Central Única dos Trabalhadores (CUT), o debate político de temas como a nova configuração do mercado de trabalho, reestruturação produtiva no Brasil, necessidade de se criar alternativas de geração de trabalho e renda, tendo como princípio a economia solidária e o desenvolvimento sustentável, passaram a ser prioridades. Após exaustivos debates e congressos da CUT, em 1999 foi criada a Agência Nacional de Desenvolvimento Solidário (ADS), cuja missão é o fortalecimento dos empreendimentos autogestionários inseridos num processo de desenvolvimento sustentável e solidário:

A missão da ADS é promover a constituição, fortalecimento e articulação de empreendimentos autogestionários, buscando geração de trabalho e renda através da organização econômica, social e política dos trabalhadores e inseridos num processo de desenvolvimento sustentável e solidário (ADS/CUT, 2009).

Com esse propósito, a ADS/CUT realizou encontros, cursos, seminários, oficinas, e formou em 2001 um número de 3.186 trabalhadores em todo o Brasil, capacitando-os para gerir empreendimentos de autogestão. Além de ter criado outras duas instituições, a UNISOL BRASIL – Central de Empreendimentos Autogestionários e de Cooperativas de Produção e Serviço, e a ECOSOL – Central de Cooperativa de Crédito (ADS/CUT, 2009).

Os empreendimentos de fábricas recuperadas surgiram no Brasil na década de 1990, tendo como aliado o movimento sindical auxiliando os trabalhadores para que se mantivessem no trabalho, e não deixassem de receber seus direitos. Essas experiências, via de regra, não contavam com o apoio do Estado e tinham dificuldades para obter financiamentos das agências financiadoras. Esse financiamento, aliado ao saber administrativo, é fundamental para o sucesso de qualquer empreendimento, além da capacitação para gerenciar o empreendimento (MANETT, 2005).

Existem vários estudos sobre empresas ou fábricas recuperadas no Brasil. Novaes (2007), em “O Fetiche da Tecnologia – A experiência das fábricas recuperadas”, dedica um capítulo de seu livro, fazendo uma revisão bibliográfica de estudos de casos a respeito de fábricas recuperadas no Brasil e na Argentina. No Brasil, estudos de Holzmann³³ (duas cooperativas criadas da antiga Wallig), Faria³⁴ (Makerli, empresa de calçados), Oda³⁵ (quatro cooperativas criadas de arrendamento da antiga Conforja), Tiriba³⁶ (fábrica de máquinas de escrever Remington), Parra³⁷ (Uniwídia – antiga Cervin), Vietez e Dal Ri³⁸ (pesquisaram 19 empresas, associadas à ANTEAG). O autor³⁹ apresenta outro capítulo do referido livro de pesquisas suas e de Galvão (2005), dessas, duas delas são do Brasil (Cooperativa Nova Esperança e Textilcooper) (NOVAES, 2007).

³³ As cooperativas foram criadas em 1984, sua pesquisa encontra-se no livro “Operários sem patrão” editado em 2001.

³⁴ Em 1993, os trabalhadores adquiriram os meios de produção dos antigos donos.

³⁵ Os estudos foram realizados em 2001

³⁶ Tiriba (1994).

³⁷ Dissertação em 2002.

³⁸ Publicação em 2001.

³⁹ A Cooperativa Nova Esperança – Cone encerrou atividades em 1998, a pesquisa foi feita em 2004. A Cooperativa Textilcooper surgiu em 2001, a pesquisa realizada em 2005.

Quando os trabalhadores criam uma instituição de autogestão, cooperativas, se tornam sócios e não são mais empregados. Suas expectativas sempre são de eliminar toda a hierarquia da antiga fábrica. Com base em suas experiências em “empresas normais⁴⁰”, os cooperados recriam suas relações dentro da fábrica.

É neste núcleo de mudanças que se apóiam os operários para apontar as diferenças existentes nas cooperativas, em comparação com as experiências anteriores de trabalho em empresas regidas pela CLT. Nestas, consideradas pelos operários como “empresas normais”, a experiência de trabalho combinava direitos adquiridos com submissão, com constrangimento para “mostrar produção”, com o recebimento de ordens sem poder contestá-las, a não terem suas opiniões consideradas (“a nossa opinião não valia nada”, afirmou um entrevistado). É a partir dessa experiência de trabalho sob a hegemonia do capital que os associados das cooperativas construíram seu novo cotidiano dentro das fábricas, reelaborando suas condutas e expectativas (HOLZMANN,2001p.16).

Estudos realizados em empreendimentos de empresas recuperadas mostram que os trabalhadores, quando assumem o empreendimento normalmente, diminuem a hierarquia da forma que existia na antiga empresa, no entanto, não a eliminam por completo. Assim comprovou a pesquisa realizada por Holzmann (2001), que verificou mudanças nas relações de trabalho.

Aos cooperados era permitido o questionamento com relação às práticas existentes, quanto à forma de organizar o trabalho, a necessidade de modificar ou não determinada prática, isso sem o temor de punição por parte de administradores e patrões. Os trabalhadores podiam questionar a hierarquia e até não aceitá-la, participavam da eleição de diretores, com direito a destituí-los se necessário. Decidiam a respeito das sobras em assembleia geral e outras deliberações. Porém, o processo de tomada de decisão não incluía todos os sócios, uma vez que o Conselho de Administração tinha relativa autonomia para decidir sobre a administração da cooperativa.

Por outro lado, decisões como a eleição das direções e até a possibilidade de sua substituição, assim como a distribuição das sobras, passaram a serem atribuições importantes do conjunto dos associados reunidos em assembleia geral. Sua magnitude não pode ser minimizada quando comprada com a exclusão que, em geral, são delegados os trabalhadores. No entanto, também não pode

⁴⁰ Empresas normais, expressão que os trabalhadores usam para referir a antiga empresa, pesquisa de Holzmann (2001).

considerar que o processo de tomada de decisões incluía sempre o conjunto dos trabalhadores, já que o Conselho de Administração concentrava um amplo espectro de atribuições que lhe garantia uma relativa autonomia pra tomar decisões sem obrigar-se a consultar o conjunto dos associados (HOLZMANN, 2001, p.126).

Para atender os trabalhadores na recuperação de empresas falidas, o Governo Federal criou o programa “Ação de Apoio à Recuperação de Empresas pelos Trabalhadores em Autogestão”, vinculado à Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES), do Ministério do Trabalho e do Emprego, cujo objetivo é assessorar esses empreendimentos para superarem a crise jurídica e financeira. A SENAES também estabeleceu parceria com a Associação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão (ANTEAG) e a União Solidiedade das Cooperativas e Empreendimentos de Economia Social do Brasil (UNISOL-BRASIL), duas entidades nacionais com experiência em trabalho com empreendimentos em processo de recuperação (MANETT, 2005).

A experiência dos trabalhadores ao assumirem a planta das fábricas em regime de autogestão se mostrou eficaz. A organização das empresas em uma associação se tornou uma necessidade que deu origem a Associação Nacional de Trabalhadores em Empresas de Autogestão (ANTEAG), isso foi em 1994. A ANTEAG estabeleceu contato com mais de 700 empresas. Com o agravamento da crise de desemprego, passou a trabalhar em parceria com o poder público. Com a experiência adquirida, a ANTEAG tornou-se referência na metodologia de assessoria e capacitação de empresas de autogestão. Investindo na construção de novas relações de trabalho tendo como princípio a autogestão (ANTEAG, 2007).

Acreditar que todos os trabalhadores, sejam eles homens ou mulheres, são pessoas capazes de adquirir habilidades para gerir um empreendimento, onde sejam donos de seu trabalho e por conseqüências sujeitos da sua própria história:

Consideramos todos os homens e mulheres capazes de aprender tarefas e habilidades diversas, de tomar decisões sobre os rumos da empresa. Trabalhamos para que sejam donos de seu trabalho e sujeitos de sua própria história (ANTEAG⁴¹, 2007).

⁴¹ ANTEAG – Associação Nacional de Trabalhadores e Empresas de Autogestão em www.facesdobrasil.org.br acesso em 22/02/2009.

A autogestão como possibilidade de preservar empregos foi motivada pelo movimento sindical. Os empreendimentos podiam surgir da criação de novas empresas ou tirando a antiga empresa do processo de falência. Em qualquer situação, os desafios são grandes para os trabalhadores, que na sua maioria pertenciam ao chão de fábrica e não possuem experiência em gestão de empresa, ou são do quadro de média gerência com pouca experiência empresarial:

Os desafios são muitos, pois os trabalhadores que estão dispostos a permanecer no empreendimento, em sua maioria, pertenciam ao chão de fábrica ou média gerência, ou seja, com pouca experiência em gestão empresarial (AZEVEDO, 2007 p.133).

A retomada da produção de uma empresa falida apresenta inúmeras dificuldades para serem superadas. Os maquinários são antigos e estão em péssimas condições, os clientes precisam ser resgatados e também não possuem credibilidade com os fornecedores:

Os equipamentos onde vão produzir estão em sua maioria sucateados ou são antigos, a imagem das empresas perante os fornecedores e clientes está desgastada devido aos atrasos de entrega de produtos, faturas não pagas etc.(AZEVEDO, 2007 p.133).

Os trabalhadores, para retomar a produção, precisam de financiamento e de capacitação técnico-gerencial para a autogestão. A cultura vigente é ser patrão ou empregado. Os trabalhadores normalmente não conhecem o processo produtivo na sua integridade. Desconhecem as relações empresarias e o próprio mercado. Para isso precisam de formação e estar dispostos ao aprendizado da autogestão:

Além do financiamento, a capacitação técnico-gerencial para o trabalho coletivo é de fundamental importância. Fazem parte desses empreendimentos trabalhadores que foram formados em uma cultura que nos ensina a ser patrão ou empregado, mandar ou ser mandados; que nunca tiveram a oportunidade de conhecer a integralidade do processo produtivo das empresas nas quais trabalhavam; que, na maioria das vezes, não têm conhecimento das relações da empresa com os seus clientes ou com o mercado. Essa realidade exige um intenso e permanente processo de formação, no qual os trabalhadores precisam estar dispostos a se integrarem (MANETT, 2005 p. 9).

O crescimento das empresas autogestionárias no Brasil demonstra que existe viabilidade para esse seguimento. Segundo Juvenal (2006), a ANTEAG informou ter tido contato com 672 empresas em processo de falência, no período entre 1994 a 2004. Que da totalidade desses empreendimentos, 300 estão estruturados e em atividade no país. Dados que divergem da SENAES, que em 2005 havia mapeado 174 empresas recuperadas pelos trabalhadores. O BNDES possui cadastramento de 10 empresas em condições de receber financiamento e, em 2004, tinham outras 20 solicitações (JUVENAL, 2006).

As empresas recuperadas por trabalhadores, devido às próprias condições jurídicas pendentes, encontram dificuldades para obter créditos junto às instituições financeiras. As empresas recuperadas não têm garantias. “E o governo não têm políticas públicas que garantam investimentos sem que possa dar algo em garantia⁴².” Enquanto as grandes empresas pagam juros de 6% a 7% ao ano, as pequenas empresas pagam 4% ao mês – denúncia⁴³ e reivindicação de melhores condições de créditos, de representantes de 200 empresas recuperadas por trabalhadores (Noticias Agência Brasil⁴⁴, 2007).

2.7 OS PROTAGONISTAS DA ECONOMIA SOLIDÁRIA

A economia solidária no Brasil aconteceu com um crescimento gradativo e constante de um movimento social organizado, a partir das necessidades dos trabalhadores para a obtenção de trabalho e renda. Esse movimento reivindicou o *status* de política pública para economia solidária no Brasil, o que aconteceu em 2003, com a criação da Secretaria Nacional de Economia Solidária no Ministério do Trabalho e do Emprego.

⁴² Palavras do representante da ANTEAG, em fala reivindicando uma política de melhores condições de crédito para empresas recuperadas por trabalhadores, em 19 de junho de 2007.

⁴³ Denúncia dos representantes de 200 empresas recuperadas por trabalhadores, feitas ao ministro Carlos Luppi, e ao Secretário Paul Singer da SENAES, do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE), em 19/06/2007.

⁴⁴ Notícia da Agência Brasil www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/06/19/materia.2007-06-19.949359218.vew, acesso em 06/06/2009.

Assim a economia solidária tornou-se uma política pública devido à militância de pessoas anônimas, dos movimentos sociais, igrejas, organizações associativas informais, cooperativas, instituições de microcrédito, instituições que prestam assessorias às cooperativas populares e gestores públicos.

Entre estes protagonistas da ES, destaca-se Cáritas Brasileira, a ANTEAG, a CUT, o MST, FASE, Faces do Brasil, UNISOL, UNITRABALHO, RTS, CEFURIA, ITCP/UFPR e FBES.

A Cáritas Brasileira⁴⁵ faz parte da Rede de Cáritas Internacional, com sede em Roma, presente em 200 países. É um organismo da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB). Em 1981, ela lançou os Fundos Solidários com o objetivo de apoiar pequenos Projetos Alternativos Comunitários (PAGs), e, entre os períodos de 2004 a 2007, apoiou cerca de 10 mil trabalhadores de dois mil grupos por meio de rede de cooperação de produção, comercialização e de consumo.

A Associação Nacional de Trabalhadores e Empresa de Autogestão (ANTEAG)⁴⁶, criada em 1994, para auxiliar a formação em autogestão de trabalhadores que assumiam empresas em situações de falências. A instituição surgiu no interior do Dieese e foi assumida pelos trabalhadores. Segundo Barbosa (2007), foi uma entidade de formação para autogestão importante no governo do Rio Grande do Sul⁴⁷, época em que surgiram muitas cooperativas no Estado. Seu trabalho é desenvolvido em parceria com a SENAES (Secretária Nacional de Economia Solidária), no Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE).

A Central Única dos Trabalhadores (CUT)⁴⁸ criou a Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS) em 1999, cujo objetivo é promover a constituição, fortalecimento e articulação de empreendimentos autogestionários. A CUT criou outras duas instituições, a UNISOL-BRASIL – Central de Empreendimentos Autogestionários e de Cooperativas de Produção

⁴⁵Cáritas Brasileira em <http://www.caritasbrasileira.org> – acesso em 03/05/2009.

⁴⁶ ANTEAG foi citada em vários momentos neste capítulo, sua história faz parte da unidade “Empresas recuperadas por trabalhadores no Brasil.”

⁴⁷ Primeiro governo de Estado assumido pelo Partido dos Trabalhadores no Brasil.

⁴⁸ ADS/CUT, citada em vários momentos deste capítulo, trata-se de uma instituição que teve participação significativa no seguimento de “Empresas recuperadas por trabalhadores no Brasil.” <http://www.ads.org.br> acesso em 03/05/2009.

e Serviço, e a ECOSOL – Central de Cooperativa de Crédito, para a fomentação dos empreendimentos solidários.

O Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST)⁴⁹, criado no final dos anos 1970, possui uma tradição em cooperativas de produção em seus assentamentos. O MST possui a estratégia política de educar e capacitar os camponeses para o trabalho cooperativo, objetivando transformar as formas de produção no meio rural para uma sociedade rural comunitária e cooperativa. A Federação de Órgãos para a Assistência Social e Educacional (FASE)⁵⁰ – Solidariedade e Educação é uma organização não governamental voltada para a promoção dos direitos humanos da gestão democrática e da economia solidária. Fundada em 1961, teve uma importante participação na luta contra a ditadura militar e atualmente se contrapõe às políticas neoliberais. Surgiu enlaçada com a CNBB, mas objetivando uma linha de ecumenismo, com a qual a entidade se identifica. Atua em seis estados, Amazônia, Bahia, Espírito Santo, Mato Grosso, Pernambuco, Rio de Janeiro.

A Faces do Brasil⁵¹ foi criada em 2001 para o fomento do comércio justo e relações de base solidária no País. Participam dessa entidade atores do movimento de comércio justo e entidades públicas e privadas, entre elas a ANTEAG e Cáritas Brasileira.

A Central de Cooperativas e Empreendimentos Solidários (UNISOL)⁵², fundada em 2000 com o apoio da CUT e de diversos sindicatos filiados à central. A instituição foi criada com o objetivo de promover o desenvolvimento da economia solidária por meio de incentivos que resultem em novos postos de trabalho e renda para os trabalhadores e pessoas em situação de exclusão.

Rede UNITRABALHO – Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho (UNITRABALHO)⁵³, é uma rede universitária nacional que agrega 92 universidades e instituições de ensino superior de todo o Brasil. Organizada juridicamente na forma de fundação de direito privado, sem fins lucrativos, criada em 1996, com o objetivo de assessorar projetos de

⁴⁹ MST, dados <http://www.mst.org.br> acesso em 03/05/2009.

⁵⁰ FASE Solidariedade e Educação em <http://www.fase.org.br> acesso em 03/05/2009.

⁵¹ Faces do Brasil, conforme site em <http://www.facesdobrasil.org.br> – acesso em 03/05/2009.

⁵² Unisol Brasil, conforme site em <http://www.unisolbrasil.org.br/> acesso em 03/05/2009.

⁵³ UNITRABALHO, conforme <http://www.unitrabalho.org.br> – acesso em 03/05/2009.

lutas por melhores condições de vida e de trabalho, buscando uma síntese do saber da academia com o saber dos trabalhadores, e assim qualificar a organização e ação social por meio das Incubadoras Universitárias de Empreendimentos de Economia Solidária da UNITRABALHO. No Estado do Paraná, fazem parte da Rede UNITRABALHO as seguintes universidades: Universidade Estadual de Londrina (UEL), Universidade Estadual de Maringá (UEM), Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), Universidade Estadual do Centro Oeste (UNICENTRO) e Universidade Federal do Paraná (UFPR).

Rede de Tecnologia Social (RTS)⁵⁴ – participam organizações não governamentais, movimentos sociais, com um número de 657 instituições. Por Tecnologia Social compreende-se produtos, técnicas ou metodologias reaplicáveis, desenvolvidas na interação com a comunidade e que represente efetivas soluções de transformação social. A Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares, ITCP/UFPR, é uma das participantes da RTS.

O Centro de Formação Urbano Rural Irmã Araujo (CEFURIA)⁵⁵, localizado na cidade de Curitiba/PR, foi criado em 1981. A instituição surgiu com o objetivo de fazer formação política e contribuir com a organização dos movimentos sociais, após a ditadura militar. Desenvolve várias atividades de formação e fomentação da Economia Solidária, entre as Padarias Comunitárias, (22 padarias, localizadas nas regiões de Curitiba, São José dos Pinhais, Campo Tenente e Rio Branco do Sul) e os Clubes de Trocas, que acontecem em bairros de Curitiba/PR.

A Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares (ITCP/UFPR)⁵⁶, criada em 1998, é um programa de extensão universitária, vinculado à Coordenação de Desenvolvimento Social (CDS), órgão da Pró-reitoria de Extensão e Cultura POEC/UFPR. A incubadora é dirigida a trabalhadores desempregados, sob risco de desemprego, subempregados e autônomos. Desde a sua criação, a ITCP/UFPR realizou suporte de pré-incubação, atendeu cerca de 40 grupos, com mais de 96 horas de formação para cada grupo. No seu histórico consta um diálogo a respeito de Economia Solidária com mais de

⁵⁴ RTS, conforme site <http://www.unitrabalho.org.br> acesso em 03/05/2009.

⁵⁵ CEFURIA, conforme site <http://www.cefuria.org.br> – acesso em 03/05/2009.

⁵⁶ Dados obtidos no site <http://www.itcp.ufpr.br> – acesso em 04/05/2009.

680 pessoas da cidade de Curitiba, região metropolitana e do litoral do Estado. Realizou cursos de introdução à Economia Solidária para agentes públicos da SETP, prefeituras municipais e ONGs.

É importante destacar que a ITCP/UFPR teve uma participação importante na criação da Cooperbotões, estudo dessa dissertação. A incubadora é citada pelos entrevistados na fase da ocupação do empreendimento, quando os trabalhadores discutiam os rumos da ocupação. Naquele momento, a ITCP/UFPR realizou palestras sobre o cooperativismo. O Ministério Público delegou a ela, juntamente com outras duas instituições, a responsabilidade de acompanhar⁵⁷ o processo litigioso junto ao Ministério do Trabalho. Ela ainda assessorou os trabalhadores para organizar o trabalho de administração na fase inicial da cooperativa.

O Fórum Brasileiro de Economia Solidária (FBES)⁵⁸ é uma organização do movimento de economia solidária que surgiu em 2001, como resultado do I Fórum Social Mundial (FSM), que aconteceu na cidade de Porto Alegre/RS. Deste evento saiu o GT (Grupo de Trabalho) Brasileiro, com o objetivo de dar unidade à diversidade dos movimentos sociais de economia solidária que emergiam no Brasil. Essa diversidade representava redes e organizações de práticas associativas, entidades, associações, instituições de crédito e gestores públicos. Em 2002, o grupo de trabalho organizou a 1ª Plenária de Economia Solidária, com a participação de 200 pessoas, de onde saiu uma carta ao governo Lula reivindicando a criação da Secretaria de Economia Solidária. O FBES compreende empreendimentos de ES, entidades de assessorias e de fomento e gestores públicos dessa área e tem investido na organização do movimento nacional através dos Fóruns Estaduais e dos Fóruns Regionais. O Fórum possui um *site* que recebe e divulga notícias de Economia Solidária, entre as quais a agenda nacional e boletins quinzenais divulgado para as entidades e pessoas interessadas “via *online*”. Outro ponto importante do FBES é o intercâmbio que faz com a América Latina e com outros países.

⁵⁷ A incubadora da UFPR, a ADS/CUT e PROVOPAR foram nomeadas para acompanhar as audiências públicas, conforme entrevista do cooperado Moacir que guarda todas as atas dessa fase.

⁵⁸ O FBES foi citado em várias unidades desse capítulo, o mesmo faz parte da história da economia solidária no Brasil. Os dados obtidos nesta unidade são do site <http://www.fb.es.org.br> – acesso em 04/05/2009.

2.8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Economia Solidária representa um conjunto de empreendimentos (cooperativas, associações e empresas) que se regem pelos princípios do cooperativismo ou da autogestão.

Autogestão é a forma coletiva de administrar um empreendimento democraticamente, cujas decisões devem ser tomadas em assembleias. Entretanto, em empreendimentos grandes, se organiza uma democracia por representação, elegendo uma diretoria, assim como os delegados representantes dos departamentos ou das seções.

O conceito de autogestão é compreendido, no sentido da existência de uma organização coletiva, cujo objetivo é alcançar boas condições econômicas para todos os sócios. Considera-se, no entanto, que a autogestão não é uma prática pronta, mas um ideal a ser atingido no sentido da radicalização da democracia.

A cooperativa é uma associação de pessoas que se organizam com o objetivo de satisfazerem as suas necessidades, principalmente econômicas. Por existirem várias correntes de cooperativismo, é possível identificar uma cooperativa de economia solidária pela prática dos princípios do cooperativismo⁵⁹ e pelo engajamento da cooperativa nos fóruns de ES.

O número de mulheres que participam dos empreendimentos de economia solidária é expressivo. No entanto, existe uma carência de pesquisa que demonstre como acontecem as relações de gênero nos empreendimentos de economia solidária.

No Brasil as empresas recuperadas por trabalhadores surgiram da iniciativa do movimento sindical e como forma de proteger postos de trabalho, a partir da década de 1990. Quando os trabalhadores criam instituição de autogestão, eles têm expectativas de eliminar toda a hierarquia da antiga fábrica, o que nem sempre ocorre, pois trazem para essas cooperativas

⁵⁹ Concebendo que o Cooperativismo de Economia Solidária ressurgiu no Brasil, contestando a prática existente do cooperativismo, cujo modelo se apresenta como um desvio do cooperativismo praticado pelos “Pioneiros Equitativos de Rochdale” na Inglaterra.

culturas de empregos anteriores. Estudos realizados em alguns empreendimentos mostram a diminuição dessa hierarquia, mas não a sua eliminação.

A economia solidária no Brasil se tornou uma política pública devido à militância de muitos protagonistas que fazem parte deste movimento. São pessoas anônimas, movimentos sociais, igrejas, organizações associativas cooperativas, instituições de microcrédito, instituições que prestam assessorias às cooperativas populares e gestores públicos.

Para esse trabalho, uma cooperativa de economia solidária⁶⁰ será definida como um empreendimento de propriedade coletiva que possui uma organização de autogestão dos trabalhadores e um processo de recuperação do saber produtivo, buscando beneficiar economicamente e igualmente todos os sócios.

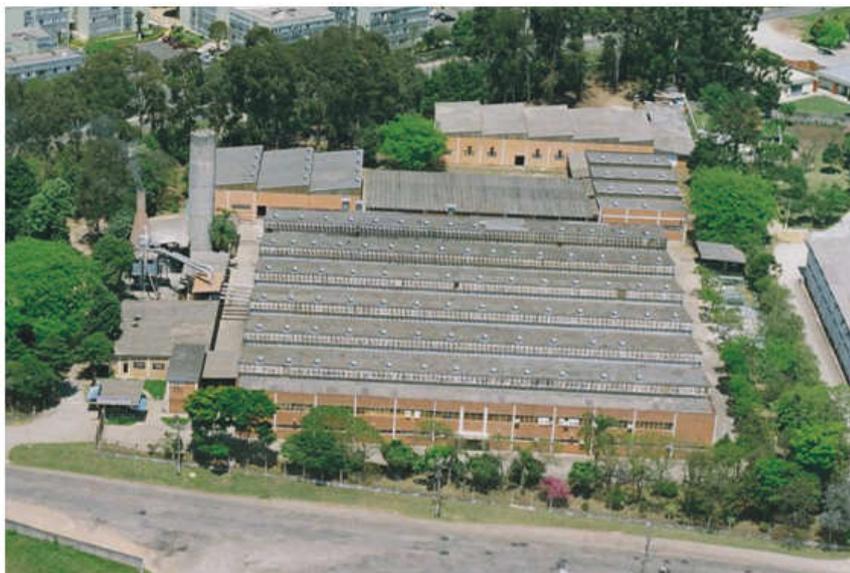
⁶⁰ Definição elaborada pela autora, subsidiada pelas diversas definições de autores apresentadas nesta unidade, principalmente pelo conceito de Tauile, que não considera a autogestão algo pronto e acabado, mas um processo para atingir um objetivo.

3 CAPÍTULO II – FALÊNCIA DA DIAMANTINA E CRIAÇÃO DA COOPERBOTÕES

Este capítulo traz ainda o perfil dos entrevistados que contribuíram com a pesquisa de campo.

Este capítulo foi escrito com o objetivo de reconstruir a história da criação da Cooperbotões – cooperativa que surgiu como reação dos trabalhadores frente à falência da antiga empresa Diamantina Fossanese.

As informações a respeito da Cooperbotões na fase de realização da pesquisa têm o objetivo de possibilitar a compreensão dessa experiência de autogestão dos trabalhadores.



**Fotografia 01: Vista aérea da Cooperbotões.
Fonte: Cooperbotões.**

3.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

No quadro 1 apresenta-se o perfil dos entrevistados, cooperados, trabalhadores contratados e dirigentes do movimento sindical.

Nome	Idade	Escolaridade	Função/setor	Vínculo
Amalha	24	Superior incompleto	Custos	Cooperado
Carmo	44	Fundamental completo	Operadora de máquina (cilindro)	Cooperado
Graça	25	Fundamental incompleto	Operadora de máquina (cilindro)	Cooperado
Lavínia	26	Superior incompleto	Financeiro	Cooperado
Luiza	34	Ensino médio	Líder de setor (estoque)	Cooperado
Marcio	38	Fundamental incompleto	Líder de setor (bastão)	Cooperado
Miguel	33	Médio incompleto	Líder de setor (torno)	Cooperado
Moacir	53	Fundamental incompleto	Gerente industrial	Cooperado
Neuza	31	Superior completo	Líder na supervisão de vendas	Cooperada
Noísa	22	Médio incompleto	Assistente de vendas	Contratado
Raisa	23	Médio completo	Qualidade de produção	Contratado
Regina	45	Fundamental	Sindicalista	SITRAVEST
Sônia	42	Superior incompleto	Recursos Humanos	Cooperada
Sérgio	63	Superior incompleto	Sindicalista	ADS-CUT
Valéria	32	Superior completo	Assistente de Recursos Humanos	Contratado
Victor	29	Médio completo	Expedição	Contratado

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados

Fonte: pesquisa de campo

Na sequência, são apresentados outros dados a respeito do perfil dos entrevistados, trazendo maiores detalhes das suas trajetórias profissionais.



Fotografia 02: Funcionários da Cooperbotões.
Fonte: Cooperbotões.

Amalha é cooperada, tem 24 anos, casada, possui ensino médio e estuda o sétimo período de Administração de Empresa. Entrou na Diamantina em 2003 no setor comercial. Após a falência da antiga empresa, foi trabalhar no setor de custos e formação de preços dos produtos, onde ainda trabalhava no período da realização da entrevista. Faz parte da Diretoria da cooperativa, no cargo de Secretária.

Carmo é cooperada, tem 44 anos, casada, ensino fundamental completo. Trabalhou na roça e como empregada doméstica no norte do Paraná. Em Curitiba, seu primeiro emprego foi, em 1989, na Diamantina como auxiliar de produção. Trabalhou 15 anos na empresa antes da falência. Na cooperativa, trabalhou na balança, no cilindro e estava como operadora de

máquina na época da entrevista. Seu trabalho concentra-se no início do processo de produção de botões, onde se lança a massa⁶¹.

Graça é cooperada e tem 25 anos, é solteira, cursando a oitava série do ensino fundamental. Seu primeiro emprego foi na Diamantina em 2001 como auxiliar de produção. Na época da falência, tinha três anos de serviço. Na cooperativa, foi auxiliar de produção e operadora de máquina no setor de disco. Era operadora de máquina no cilindro⁶², quando foi realizada a pesquisa na cooperativa.

Lavínia é cooperada, tem 26 anos, é solteira, tem ensino médio, cursa o segundo ano de Ciências Contábeis. O seu primeiro emprego foi como estagiária no HSBC, onde trabalhou com microfilmagem. Entrou na Caixa Econômica como estagiária fazendo o mesmo trabalho. Em 2000, começou a trabalhar na Diamantina no setor de escolha e na pesagem dos botões para a embalagem. Na ocasião da falência da Diamantina, tinha quatro anos de empresa. Com a criação da Cooperbotões, foi trabalhar no financeiro, onde permanecia por ocasião da entrevista. Participa da Diretoria da cooperativa como Segunda Secretária, e é responsável pelas relações da cooperativa com os movimentos sociais.

Luiza é cooperada, com 34 anos, é casada, possui ensino médio. Trabalhou por sete anos na Alpis, uma empresa que produzia componentes eletrônicos. Trabalhou na Elma Chips até 1998, quando entrou na Diamantina. Na Diamantina, trabalhava na embalagem e no estoque. Na ocasião da falência, estava há seis anos na empresa. Trabalha no estoque e na expedição como líder de setor.

Marcio é cooperado, tem 38 anos, é casado, tem ensino fundamental incompleto. Seu primeiro emprego foi em uma madeireira. Em 1989 começou trabalhar na Diamantina, onde ficou até 1994. Retornou à empresa em 1996. Na época da falência, tinha 13 anos de tempo de serviço. Trabalhou como auxiliar de produção, passando para operador de máquina. Na cooperativa, trabalhou como operador de máquina no setor de disco e ao mesmo tempo no

⁶¹ O processo de produção é descrito neste capítulo, na unidade “Cooperbotões atualidade” – produtos e processos de produção.

⁶² Fase da formação de placas ou bastões.

setor de bastão. Foi líder do setor de disco e, por ocasião, da pesquisa, era líder do setor de bastão. Seu trabalho é fazer as pastilhas virarem botões. Foi do Conselho Fiscal por um ano.

Miguel é cooperado, tem 33 anos, é solteiro, tem ensino médio incompleto. Residia em Palmas, no interior do Paraná, trabalhou em uma serraria, em uma fábrica de artefatos (postes, palanques e lajotas), fábrica de placas e na Minasgás. Em Curitiba trabalhou na SANEPAR, abrindo valas e em 1999 entrou na Diamantina, como auxiliar de produção. Na época da falência, tinha cinco anos de empresa. Com a criação da Cooperbotões, passou a ser operador de máquinas e quando foi realizada a pesquisa, estava como líder do setor de torno⁶³.

Moacir é cooperado, tem 53, é casado, tem ensino fundamental incompleto. O seu primeiro emprego foi em uma empresa terceirizada, prestadora de serviço para o Banco do Brasil, onde trabalhou como auxiliar de serviços gerais e foi promovido a encarregado de produção de setor. Em 2002, entrou na Diamantina como auxiliar de produção. Trabalhou no setor de torno, disco e encarregado de setor de madeira (chamado de tarugos). Na ocasião da falência, tinha dois anos de empresa. Com a criação da Cooperbotões, assumiu a coordenação do setor comercial e o cargo de Diretoria, como Secretário Geral da cooperativa. No término da gestão voltou para setor de madeira, do qual foi líder. Quando foi realizada a pesquisa na cooperativa, estava na função de gerente industrial.

Neusa é cooperada, tem 31 anos, casada, possui curso superior completo, faz pós-graduação em Planejamento de *Marketing*. Seu primeiro emprego foi na Diamantina, no ano de 2000, trabalhou no setor de amostras, em 2003, foi trabalhar no *telemarketing*. Com a criação da cooperativa, passou a ser líder do Departamento Comercial e supervisora de vendas, função que estava quando foi realizada a pesquisa.

Noísa é trabalhadora contratada, tem 22 anos, é casada, está cursando o segundo ano do ensino médio, é filha de uma cooperada. Trabalhou em uma panificadora como balconista durante seis meses e em um mercado, como

⁶³ Setor de torno, onde se faz a formatação do botão.

serviços gerais, durante um ano e meio. Entrou na cooperativa em 2007, como auxiliar de serviços gerais, atuando no PCP⁶⁴ por cinco meses. Em julho de 2008, quando foi entrevistada, estava como assistente de vendas há seis meses.

Raisa é trabalhadora contratada, tem 23 anos, solteira, possui ensino médio, faz curso de Qualidade e Produtividade, é irmã de uma cooperada. Trabalhou na área de saúde em clínicas como auxiliar de exames, recepcionista e como auxiliar de faturamento. Entrou na Cooperbotões em 2007, trabalhando no estoque e na expedição por seis meses. Foi trabalhar na escolha e nessa atividade assumiu como líder do setor. Foi convidada para trabalhar no *telemarketing* (vendas), onde não se adaptou e com isso passou para a área da qualidade de produção, atividade para a qual estava se qualificando, por ocasião da pesquisa.

Regina de Cássia Guimarães, dirigente sindical, tem 45 anos, possui ensino fundamental. Foi funcionária da Empresa Diamantina Fossanese, e na época trabalhou como auxiliar de produção. Por ocasião da ocupação da Diamantina, estava na Diretoria do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Curitiba e Região Metropolitana/SITRAVEST. Entrevistada como representante do movimento sindical.

Sergio Athayde Silva é dirigente sindical, tem 63 anos, com curso universitário incompleto, bancário (aposentado). Entrevistado como representante do movimento sindical, na época da ocupação estava na coordenação da Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS), da Central Única dos Trabalhadores (CUT), cargo que ocupava por ocasião dessa pesquisa de campo.

Sônia é cooperada, tem 42 anos, solteira, está fazendo o último ano de administração de empresa. Entrou na cooperativa na condição de trabalhadora contratada em 2005, e com menos de um ano de trabalho na cooperativa se tornou cooperada. Trabalhou no controle de qualidade, no almoxarifado, setor de compras, no laboratório de meio ambiente. Por ocasião dessa pesquisa,

⁶⁴ PCP é onde se faz planejamento e controle da produção.

trabalhava no Departamento de Recursos Humanos e era responsável pelas questões de meio ambiente.

Valéria é trabalhadora contratada, tem 32 anos, solteira, tem curso superior completo. Trabalhou no comércio com vendas por mais de sete anos e há quatro anos entrou para a área de recursos humanos. Entrou na Cooperbotões há quatro meses, antes dessa pesquisa, na função de Assistente de Recursos Humanos.

Victor é trabalhador contratado, tem 29 anos, casado, técnico de nível médio, seu primeiro emprego foi na Diamantina, onde começou a trabalhar em 1994, como auxiliar de produção, depois trabalhou na expedição. Saiu da empresa por ocasião da falência, por não ter condições econômicas de se manter na fase da organização da cooperativa. Foi trabalhar na área de segurança e permaneceu por três anos. Entrou na Cooperbotões, três meses antes dessa pesquisa, e trabalha na expedição.

3.2 A EMPRESA DIAMANTINA FOSSANESE

A Cooperbotões é uma cooperativa que surgiu em decorrência da falência da empresa Diamantina Fossanese Ltda, em 2004. Para conhecer a gênese da Cooperbotões, se faz necessário conhecer a história da Diamantina, que foi uma empresa líder de mercado no segmento de botões na América Latina.

O fundador da Diamantina foi o Giovanni Olivero⁶⁵, italiano que deixou a cidade de Fossano, na Itália, e emigrou para o Brasil. Conhecedor do processo de fabricação de botões, decidiu ter no Brasil a sua própria indústria. Em 1957, criou, na cidade de São Paulo, o empreendimento com o nome de Diamantina Fossanese Ltda Industrial e Importadora.

⁶⁵ Dados referentes ao senhor Giovanni Olivero foram pesquisados em textos produzidos pela cooperativa e divulgados em site, cartazes e outros documentos <http://www.coopertotoes.com.br>

Por conta de vantagens oferecidas pelo governo do Estado do Paraná na época, entre as quais as condições de infraestrutura, a empresa foi transferida para a cidade de Curitiba em 1975. O empreendimento era administrado, sempre objetivando a ampliação do mercado, investindo em tecnologia e em qualificação da mão de obra. Foi uma empresa que manteve liderança de mercado na América Latina, sendo a segunda maior fábrica.

O fundador da Diamantina⁶⁶ revolucionou o mercado mundial do ramo, quando utilizou, na fabricação de botões, o poliéster no lugar da madrepérola. A qualidade da produção era uma preocupação permanente da empresa:

Para o progresso e liderança da empresa contribuíram, principalmente, a criatividade e o arrojo de seu fundador, que revolucionou o mercado mundial do ramo ao adotar o poliéster como alternativa à madrepérola, até então principal matéria-prima para a produção de botões. Para a Diamantina Fossanese, a preocupação com a qualidade estava presente em todo o processo produtivo, desde a aquisição da matéria-prima, passando pelo design italiano, considerado o melhor do mundo e chegando às máquinas de tecnologia de ponta. A variedade era outro ponto forte da empresa, que oferecia ao mercado um leque tão diversificado de produtos que incluía botões em poliéster, abs, nylon, coco e madeira, além de produção em zamac para o mercado de calçados, botons e chaveiros (Cooperbotões, 2009).

A Diamantina chegou a ter aproximadamente 400 (quatrocentos) trabalhadores contratados com carteira assinada, fora prestadores de serviço na forma de terceirização⁶⁷. A empresa, em comparação com outros empregadores, mantinha bons salários, várias entrevistas apontam que na época, trabalhar na Diamantina era associado a um *status social*.

Os funcionários da Diamantina foram fundadores do SITRAVEST, (Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário de Curitiba e Região). Houve um momento em que 50% da diretoria do Sindicato era composta por funcionários daquela empresa. As greves dos trabalhadores da Diamantina foram exitosas,

⁶⁶ Texto produzido pela Cooperbotões, divulgados em materiais onde os cooperados contam sua própria história, <http://www.cooperbotões.com.br>. Acesso em 15/01/2009.

⁶⁷ Regina de Cássia Guimarães, por ocasião desta pesquisa, estava na diretoria do Sindicato dos trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Curitiba e Região – SITRAVEST, ela foi funcionária da Diamantina no período de 1988 a 1991. Regina relatou que nesta época a empresa Diamantina criou uma cooperativa para realizar terceirizações de trabalhadores. Segundo a entrevistada, existia uma casa alugada, em que as pessoas da comunidade iam lá para trabalhar. O serviço era de pregar os botões em cartelas. O Sindicato denunciava aquela situação de prestação de serviço através da tal cooperativa fantasma, que existia naquela época, segundo relato da Regina.

exemplo da que ocorreu em 1989, quando foram conquistadas todas as reivindicações. Houve ainda uma greve geral do setor do vestuário em Curitiba, em 1992, quando os funcionários da Diamantina paralisaram enquanto forma de solidariedade a trabalhadores de outras empresas:

A Diamantina, na época, era uma empresa muito concorrida. Que, quem estava trabalhando nela, não queria sair e quem estava fora queria entrar. Eram filas enormes, que quase dobrava o quarteirão pra conseguir um emprego ali. Eu diria que até a época em quanto seu Giovanni, que era o dono da empresa, estava vivo foi. Nós fizemos duas greves enquanto seu Giovanni estava vivo. Uma foi em 1989, pelo reajuste salarial, na época como a inflação era muito alta, tinha o gatilho, em que ele era parcelado muitas vezes e nós estávamos pedindo mais do que estava lá na lei. A gente fez uma greve de duas semanas, e ele concedeu inclusive tudo que a gente estava pedindo e até mais. Sem o desconto por parte dele, isso não foi nem na decisão judiciária, que não descontasse os dias parados. A outra, se não me engano, em 1992. Essa foi uma greve geral do setor de vestuário aqui de Curitiba. Ficamos duas semanas parados, conseguimos tudo e mais um pouco, também sem desconto dos dias parados. A Diamantina, antes de começar realmente os problemas, que houve a greve, era uma empresa em que os trabalhadores não precisavam fazer a paralisação. Os trabalhadores faziam em solidariedade à categoria (Regina, 45 anos, diretora do SITRAVEST, foi funcionária da Diamantina).

O grau de satisfação de trabalhar na Diamantina foi expresso por todos os entrevistados, que afirmaram gostar de trabalhar na empresa, quando o antigo proprietário, o Sr. Giovanni, ainda era vivo. Falaram do ex-patrão com respeito e expressões de elogios, dizendo que se sentiam valorizados, pois recebiam seus salários em dia e consideravam que ganhavam bem:

No tempo da Diamantina era bom de trabalhar, o salário era muito bom, o pessoal valorizava quem trabalhava, eram bons patrões (Marcio, 38 anos, cooperado, líder do setor de bastão).

A memória do senhor Giovanni é respeitada pelos cooperados que demonstraram respeito pelo conhecimento e pela capacidade empreendedora que julgavam que o empresário tinha. O cooperado Moacir não chegou a conhecê-lo pessoalmente, no entanto, fala com muito respeito do fundador da empresa, afirmando que ele era um bom patrão e pagava bem os funcionários. O entrevistado demonstra tanto respeito ao fundador, aproximando-se de um verdadeiro culto, o que pode ser percebido pelo foto do senhor Giovanni que ainda mantém em sua sala:

Eu não conheci a Diamantina no tempo auge, mas eu sei que ela foi uma empresa maravilhosa. O dono, Senhor Giovanni Olivero, para mim ele foi um visionário. Eu tenho até uma foto dele na minha sala. Ficaram várias fotos dele aqui na empresa, eu catei uma e coloquei na minha sala, porque o homem montou um império. Ele sabia o que estava fazendo, ele era um empreendedor. Pagava bem os trabalhadores, era uma satisfação trabalhar na Diamantina naquele tempo. Essa empresa foi premiada por várias vezes como uma das melhores empresas do Brasil. É lógico que depois que ele faleceu, a coisa desandou, perderam tudo. Depois do falecimento dele, a Diamantina deixou de ser a Diamantina, porque até antes com ele a Diamantina dominava 90% do mercado na venda de botões. Era absoluta e perdeu tudo isso. A cooperativa hoje está recuperando isso, pode não chegar aos noventa, mas vai chegar aos setenta, isso tenho certeza, estamos recuperando o mercado (Moacir, 53 anos, cooperado, gerente industrial).

Apesar de toda essa representação “positiva” da administração da empresa, a Diamantina enfrentou inúmeros problemas, particularmente após a morte do fundador, culminando com a sua falência.

3.3 A FALÊNCIA DA DIAMANTINA

Com o falecimento de Giovanni Olivero em 1996, a administração da empresa passou a ser feita por sua filha, Lídia Olivero, a empresária, no entanto, passava a maior parte do tempo fora da cidade, dificultando a administração. Gerentes de setores importantes da fábrica que estavam, há muitos anos, no empreendimento, foram demitidos para contratar pessoas de sua confiança, mas que conheciam pouco do mercado de botões, contribuindo para a crise financeira. Outro fator que colaborou para a crise foi a utilização de uma grande quantidade de recursos financeiros para atividades pessoais da proprietária, deixando o empreendimento sem capital de giro (ATTIE⁶⁸, 2007).

Em 2001, o Sr. Felipe dos Santos Casseb assumiu como Diretor Administrativo e permaneceu até a intervenção feita pelo Ministério do Trabalho. Nessa fase aparece uma série de fraudes contábeis e também ações trabalhistas contra a empresa, evidenciando as dificuldades administrativas. Em

⁶⁸ ATTIE, Janaina Pimenta (2007), dissertação de mestrado conforme referência. Neste trabalho, a pesquisadora analisa duas cooperativas, uma delas é a Cooperbotões, na fase inicial de sua organização.

2002, Lídia Olivero deixa o país, e Casseb assume a administração via procuração.

A crise da Diamantina⁶⁹ se acentuava e a empresa não estava cumprindo a legislação trabalhista, conforme o argumento da liminar do Ministério Público, isso com falta de registro dos funcionários, recolhimentos de encargo de previdência social e de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), há mais de três anos. Havia pressão e coação com os trabalhadores, provocando sérios problemas relacionados ao ambiente de trabalho. As demissões aconteciam no plano verbal, sem qualquer documento, havia atrasos de salários, falta de pagamento de verbas rescisórias e outras situações de direitos trabalhistas não respeitados.

A dívida da Diamantina era calculada em 33 milhões de reais. Os dirigentes da empresa, para conseguirem crédito, passaram a gestão a uma empresa chamada “AAS Fomento Mercantil⁷⁰”, que, em poucos dias, conhecendo a realidade da Diamantina, se apoderou de todo o seu estoque e abandonou o empreendimento. A empresa, além de ter ficado sem estoque, também ficou sem matéria-prima, com seus telefones e luz cortados e uma grande dívida.

Sobre a crise que desencadeou a falência da empresa, os entrevistados começaram a percebê-la quando seus salários começaram a atrasar, deixaram de receber cesta básica, e várias demissões passaram a acontecer:

Senti no bolso, sem salário você não sabia o que vinha lá na frente..., porque a certo já saberíamos que não teríamos, o máximo que poderíamos ter era o fundo de garantia e olha lá (Luiza, 34 anos, cooperada, líder do setor de estoque).

Quando foi oficializada a falência da empresa, os trabalhadores se manifestaram de forma diversa. Houve revolta por parte de alguns, outros logo foram procurar novo emprego; muitos demonstravam não saber o que fazer.

⁶⁹ Relato do CMI BRASIL.

⁷⁰ Conforme relato da CMI Curitiba, de 25/06/2004, matéria “Diamantina – pequeno histórico da ocupação”. Empresa citada, trata-se de uma *factoring*, transação utilizada para obtenção de crédito. Outros nomes de empresa aparecem em documentos, ATTIE (2007) cita Prompt Corporation como propriedade do advogado Casseb, que auxiliou a empresa Diamantina na crise.

Houve aqueles que procuraram o Sindicato do Vestuário⁷¹, ao qual eram filiados, em busca de garantir seus direitos e uma saída para todos os trabalhadores. O marco para a falência e reação organizada dos trabalhadores foi quando a AAS Fomento Mercantil⁷² se apoderou da mercadoria em estoque:

Por último, a equipe vendeu todo nosso estoque e foi aí que aconteceu a gota d'água: o diretor me chamou lá em cima, dizendo que a Diamantina tinha sido roubada, teríamos que trabalhar sem receber. Aí nós, alguns encarregados de setor, resolvemos que não iria ser dessa maneira. Ligamos para Sindicato⁷³ que veio até aqui, conversou com a gente e chamou a CUT (Moacir, 53 anos, cooperado, gerente de produção).

3.4 TRABALHADORES OCUPAM A EMPRESA

Diante da falência da Diamantina, alguns trabalhadores da empresa buscavam uma saída para garantir seus empregos e direitos trabalhistas. Eles contaram com o apoio de pessoas de suas relações pessoais que participavam de movimentos sociais e de partidos políticos⁷⁴. Tais relações com militantes do movimento social auxiliavam os trabalhadores interessados nas orientações a respeito das possibilidades de garantir seus direitos, e uma dessas possibilidades era a de ocupar o empreendimento.

Em 07 de abril de 2004, era uma quarta-feira de manhã, quando o diretor Felipe Casseb avisou os funcionários para irem a suas casas e voltarem na segunda-feira, dia 12 de abril. Os trabalhadores perceberam que a intenção era de encerrar as atividades da empresa e investiram na organização, em caráter de urgência, para fazer uma assembleia, que aconteceu no início da

⁷¹ Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Vestuário de Curitiba (SITRAVEST). Regina de Cassi Guimarães era presidente do Sindicato na época.

⁷² AAS Fomento Mercantil era uma *factor* ou *factoring*, venda mercantil prevista no artigo 191 do código comercial, realiza prestação de serviços diversos, entre as quais a compra de crédito.

⁷³ SITRAVEST (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Curitiba e Região Metropolitana), o mesmo filiado à CUT – Central Única dos Trabalhadores.

⁷⁴ Informação obtida em conversas informais com pessoas do movimento social, pela pesquisadora.

tarde daquele mesmo dia, cujo resultado, conforme matéria do CMI BRASIL⁷⁵, foi a ocupação da fábrica:

Como uma forma de garantir sua fonte de renda, cerca de 200 trabalhadores ocuparam no início da tarde de hoje (07/04) a empresa Diamantina Fossanese (CMI BRASIL, 2004).

Os trabalhadores da Diamantina Fossanese haviam feito uma proposta, para que se pagasse parte dos salários. Proposta que foi recusada, sendo dadas férias coletivas para todos os funcionários. Os trabalhadores, no entanto, não aceitaram as férias coletivas e decidiram permanecer na fábrica em um gesto de protesto, esperando os pagamentos atrasados. Esta situação foi comunicada ao Sindicato do Vestuário (SITRAVEST), ao qual os trabalhadores da Diamantina eram filiados.

A diretoria do SITRAVEST comunicou o senhor Sergio Athayde Silva⁷⁶, da ADS/CUT, que foi para a fábrica apoiar os trabalhadores. Ele fez uma palestra a respeito da possibilidade de se criar uma cooperativa e percebeu a disposição dos trabalhadores no sentido de fazerem a ocupação. A proposta foi debatida e aceita pelos trabalhadores:

Os administradores não estavam pagando há três meses o salário dos companheiros. E eles entraram em greve, porque os administradores os mandaram para casa e eles não foram, e ficaram em greve esperando o pagamento dos atrasados. Quem estava intervindo politicamente nesta situação era o Sindicato do Vestuário de Curitiba. E esse sindicato me chamou pra que eu fosse fazer uma palestra sobre cooperativa, e eu fui. E nessa palestra eu senti que os companheiros estavam querendo uma saída maior que não fosse só greve, pois eles estavam vendo que a greve não iria resolver o problema que eles tinham na mão. E eu fiz a apresentação do que é uma cooperativa, e no final coloquei em discussão a ocupação da fábrica, porque continuar em greve ali, eu achava que na verdade não tinha mais sentido. Fizemos uma discussão e eles acabaram aceitando a proposta. A partir dali a fábrica estava ocupada (Sergio, 63 anos, sindicalista, participou no processo de ocupação da fábrica, ADS/CUT).

A ocupação do empreendimento efetivou a posse da fábrica, na concepção do senhor Sergio Athayde da Silva. Entretanto, essa ação não era

⁷⁵ CMI Brasil, Centro de mídia independente: www.midiaindependente.org, acesso em 26 de junho de 2008.

⁷⁶ Sergio Athayde da Silva participou da ocupação da fábrica, representando a ADS/CUT (Agência de Desenvolvimento Solidário da Central Única dos Trabalhadores), foi um dos entrevistados dos movimentos sociais.

consenso entre os trabalhadores do chão de fábrica e o pessoal da administração. Os conflitos foram importantes porque possibilitaram debates e maior conscientização da opção pela cooperativa. O pessoal do chão de fábrica foi que defendeu a possibilidade de se criar uma cooperativa:

A cooperativa era a ferramenta do objetivo estratégico dos trabalhadores serem proprietários da fábrica, de ter a fábrica como propriedade. Embora isso fosse uma coisa, no conjunto, um pouco difícil porque o assalariamento prende o trabalhador sempre aos salários e a subordinação. Falar em ser proprietário da fábrica para quem viveu a vida toda subordinado e ganhando um salário é um negócio difícil. Mas acho que esse confronto entre o pessoal da administração e o pessoal do chão de fábrica serviu de conscientização. Houve debate que foi um aprofundamento maior do que os trabalhadores estavam fazendo e a certeza de que estavam no caminho certo (Sergio, 63 anos, sindicalista participou no processo de ocupação da fábrica - ADS/CUT).

No dia da ocupação, todos os trabalhadores chegaram cedo e se colocaram em frente à fábrica e não deixaram os diretores entrarem na empresa. A polícia foi chamada e estava presente, assim como muitos repórteres de jornais. O clima era de muita apreensão, quando chegou o oficial de justiça. Quem fez o enfrentamento com o oficial de justiça foi o senhor Sergio Athaide da CUT, que resolveu a situação através de contato com assessoria do Governo, que determinou que a polícia não interferisse em questão trabalhista:

O pessoal chegou cedo, o Serginho da CUT estava com a gente. Ficamos organizados na frente da fábrica e não deixamos mais o diretor entrar. Quando chegou o pessoal do administrativo já não entraram. Os diretores não entraram mais, tiveram que ficar pra fora, esse foi o dia da ocupação. Veio a polícia e todo mundo com medo e apreensivo. Eu coloquei um motor de tambor no portão e ameaçava que se entrassem nós acenderíamos fogo. Vieram jornais, veio repórter e ficamos aguardando o oficial de justiça. Aí veio o oficial de justiça. O oficial de justiça não pode entrar, porque o senhor Sérgio Athayde Silva não deixou entrar. O oficial de justiça falou pra ele: você está me desafiando: eu sou um oficial de justiça! E daí? Eu sou o Sérgio Athayde Silva e aqui você não entra, nem o diretor e o senhor também pode sair daqui. O oficial ainda disse: mas eu sou autoridade! Sérgio disse: não quero saber. O oficial foi lá, telefonou e dentro de pouco chegaram dois carros de polícia. Serginho fez um telefonema para um deputado estadual que era líder do Governo e dentro de pouco veio outra informação, de repente eu vi o policial atendendo o celular e se retirando. A polícia não podia intervir em causa trabalhista. Aquilo foi uma vitória. Nós ficamos três meses vivendo aqui dentro. Revezando, de plantão e ninguém saía (Moacir, 53 anos, cooperado fundador, gerente industrial).

Enquanto era mantido o plantão de ocupação da fábrica, os trabalhadores organizados em grupos de trabalho executavam várias tarefas. Uns saíam de porta em porta, na comunidade, para pedir alimento. Outro grupo, formado principalmente por mulheres⁷⁷, fazia as refeições, uma vez que os alimentos eram preparados na cozinha da fábrica, isso além do grupo que executava trabalhos no interior da fábrica:

A comunidade não nos negou o que comer, era um quilo de arroz, batata, feijão, café. Eles davam alimento pra nós. A refeição saía aqui mesmo. A gente ficava aqui e não podíamos trabalhar porque não tinha o mandato judicial, mas trabalhávamos assim mesmo. Uns trabalhavam e outros vigiavam (Moacir, 53 anos, cooperado fundador, gerente industrial).

As reuniões aconteciam no refeitório da fábrica, onde discutia a possibilidade de criar a cooperativa e das dificuldades que teriam que enfrentar:

No período da ocupação, a reunião era no refeitório, sempre tinha muita discussão, aí tinha votação. A gente escolhia o que a gente queria. Tinha reunião que durava a manhã inteira discutindo o assunto. O assunto era todo sobre a cooperativa, explicando como que era, e que às vezes teria mês que não poderia receber nada, dividir. Era assim (Carmo, 44 anos, cooperada fundadora, operadora de máquina-cilindro).

Nas reuniões sempre havia muitas discussões a respeito do destino do movimento de ocupação. Os debates aconteciam na defesa das propostas que se apresentavam naquele momento, uns defendendo a criação da cooperativa, outros a estatização da empresa falida. Os conflitos fizeram o grupo se dividir. Por ocasião da ocupação, participavam do movimento mais de cem pessoas e apenas 51 trabalhadores permaneceram na cooperativa. Entre os que desistiram do movimento estava o pessoal do administrativo, que foi embora porque não acreditava na possibilidade dos trabalhadores do chão de fábrica tirar a empresa da falência e manter o empreendimento funcionando:

Havia sim bastante conflito, tanto que o grupo se dividiu. Nós paramos isso aqui com cento e poucas pessoas, ficamos em cinquenta cooperados. Quando a ideia da cooperativa se firmou, o outro grupo, o da estatização, foi embora. Dizia que isso não iria dar certo, não iria funcionar e foi embora, principalmente o pessoal do

⁷⁷ O grupo formado para fazer a alimentação era de mulheres. Observa-se que nessa ocasião, a organização ocorreu da forma da divisão sexual tradicional do trabalho, em que as mulheres assumem a tarefa da cozinha.

administrativo. Saíram e falaram assim: nós sairemos porque esses caras aí não vão conseguir tocar a cooperativa. O pessoal do administrativo foi todo embora. Eles acreditavam que o pessoal aqui do chão de fábrica não ia conseguir tocar essa fábrica. Pois olha, assumimos. Eu era secretário geral e fui nomeado coordenador do comercial, o que era comercial? Eu não sabia nada de comercial, mas aprendemos a fazer (Moacir, 53 anos, cooperado fundador, gerente industrial).

Os trabalhadores organizaram-se para manter os plantões dia e noite, com o objetivo de preservar a fábrica e os maquinários. Essa preocupação em preservar a fábrica é expressa na fala do Miguel:

A ocupação da fábrica foi difícil. Nós pousávamos aqui, ficávamos 24 horas aqui dentro. Enquanto um grupo ficava, o outro fazia outro trabalho. Nós passávamos dia e noite aqui cuidando da fábrica porque podiam mandar alguém entrar aqui e fazer alguma coisa, e nós éramos responsáveis pela fábrica (Miguel, 33 anos, cooperado fundador, líder do setor de torno).

A participação da ADS/CUT do Paraná foi considerada relevante por parte dos entrevistados. Nas entrevistas com os cooperados, quando perguntávamos a respeito de nomes de pessoas que contribuíram com o movimento, todos citaram o nome de Sergio Athayde da CUT, como a fala de Moacir que o definiu como um herói:

Naquele momento pra mim o Serginho foi meu herói. Um homem com determinação muito grande na ocupação. Foi determinante a sua coragem. Ele ficava direto aqui. Ele é o percussor disso tudo. Sem ele isso aqui não existiria, ele foi o nosso líder naquele momento (Moacir, 53 anos, cooperado fundador, gerente industrial).

Além do apoio do SINTRAVEST da ADS/CUT, outras instituições como a PROVOPAR,⁷⁸ a equipe da Incubadora da Universidade Federal do Paraná, o grupo da CIPLA⁷⁹, participaram do movimento e assessoraram a organização dos trabalhadores naquele momento:

A PROVOPAR também estava presente na história. Eu tenho todas as atas de reuniões que foi feita com esse pessoal. O juiz autorizando que a PROVOPAR, a ADS/CUT, a Universidade Federal estivessem presente em todas as reuniões. Todos eles se envolveram com a gente. A equipe da incubadora da Universidade Federal vinha fazer palestra aqui. O pessoal da CIPLA, esses eram

⁷⁸ Programa do Voluntariado Paranaense, entidade civil sem fins lucrativos voltada para o terceiro setor que age em parceria com o Governo do Estado do Paraná.

⁷⁹ CIPLA, Indústria de plástico da cidade de Joinville/SC, cujos trabalhadores haviam ocupado a referida empresa e lutavam para estatizar o empreendimento. Por ocasião da ocupação da empresa Diamantina, os trabalhadores participaram do movimento e defendiam a mesma proposta.

bem democráticos. Só que eles perdiam terreno porque a proposta de Estatização era inconsistente (Moacir, 53 anos, cooperado fundador, gerente industrial).

Os trabalhadores também receberam o apoio de vereadores, deputados estaduais, federais que os visitavam na fase de ocupação expressando solidariedade. Esteve presente na fábrica o chefe de gabinete do Governo Lula⁸⁰, que afirmou para os trabalhadores que para organizar a cooperativa poderiam contar com o apoio do governo.

3.5 A SOBREVIVÊNCIA DOS TRABALHADORES

A maior dificuldade sentida pelos cooperados, desde a ocupação da empresa, foi conseguir meios de sobreviver sem salário:

A situação foi de aperto, a gente não tinha o que comer. O pessoal foi pedir comida nas casas. A maior parte ajudava, até nós conseguirmos trabalhar (Miguel, 33 anos, cooperado fundador, líder do setor de torno).

Muitos trabalhadores abandonaram a luta porque não tinham condições de se manter na fase da ocupação. O auxílio que recebiam dos sindicatos, da comunidade e de instituições como a PROVOPAR, não era suficiente, pois a maioria dos trabalhadores tinha outros dependentes. Quatro dos entrevistados expressaram que tinham algum apoio material de pessoas da família:

Naquele momento, foi minha mãe e meu pai. Familiares me ajudaram bastante. Já era casado. Tinha filho pra tratar. Meus pais cansaram de me mandar procurar outro emprego, mas eu nunca desisti. Teve um pessoal que doou cesta básica no começo pra gente. O Ministério do Trabalho conseguiu liberar pra gente algumas parcelas do seguro-desemprego, cinco parcelas. Foi isso que manteve a gente um pouco, até no começo da cooperativa. Mas foi bem triste. Tiveram pessoas que até passaram fome, necessidade. Nesse momento, acho que mais da metade desistiram, diante da dificuldade. Tínhamos cento e vinte, cento e cinquenta sócios, hoje estamos com cinquenta e um sócios somente. Pra você ver como foi difícil (Marcio, 38 anos, cooperado fundador, líder do setor de bastão).

⁸⁰ O chefe do gabinete do Governo Lula citado é o senhor Gilberto de Carvalho, que militou no Partido dos Trabalhadores na cidade de Curitiba/PR.

Mais da metade dos trabalhadores abandonou o movimento de ocupação devido às dificuldades financeiras. Comer no refeitório da fábrica era um auxílio, mas não o suficiente, uma vez que tinham despesas de aluguel, luz, água etc. Esse foi o caso do marido de Carmo, que também trabalhava no empreendimento e precisou sair da luta para procurar outro emprego, enquanto ela permaneceu na ocupação:

Na época, estava eu e meu marido aqui, foi bem difícil. Passamos uns seis meses bem difíceis mesmo. Foi indo, foi indo que não teve jeito, um dia ele disse: bem eu ou bem você fica aqui, porque nós dois aqui dentro não dá. Eu sei que é luta, tínhamos que vencer nós dois aqui dentro, mas não teve condições. Ele saiu e arrumou outro emprego. Está bem graças a Deus. Naquele momento nós dois aqui junto não ia dar para aquecer por conta das necessidades. Nós saíamos pedir na rua, pra comer. Comemos muita batata, fomos muitas vezes no CEASA pedir verdura (Carmo, 44 anos, cooperada fundadora, operadora de máquina).

A opção por permanecer e organizar a cooperativa fez com que houvesse muitos conflitos familiares, inclusive separações de casais. Foi a situação de Miguel, que era recém-casado e acreditava na organização da cooperativa e decidiu ficar, entretanto, tal decisão contribuiu para a separação do casal:

Foi nessa época que me separei. A minha mulher não aguentou ficar comigo passando necessidades, mas não tem problema. Eu insisti em ficar aqui, acreditei na cooperativa e ela não queria. Ela queria que eu procurasse outro trabalho. Ela não estava errada, mas poderia ter me apoiado (Miguel, 33 anos, cooperado fundador, líder setor de torno).

Essas dificuldades marcaram profundamente os cooperados, pois todos os entrevistados citaram a situação pela qual passaram na ocasião da ocupação da fábrica.

Deve-se considerar que perder as condições de assalariado representava também perder outros direitos – cesta básica, auxílio alimentação, direito à aposentadoria, assistência à saúde, além do salário. Emprego representa a manutenção de condições mínimas de sobrevivência e de dignidade humana. Uma percepção como esta moveu os trabalhadores para participarem da ocupação da Diamantina.

3.6 A CRIAÇÃO DA COOPERATIVA

A criação da cooperativa era uma das propostas no movimento de ocupação da fábrica Diamantina, mas não era a única. Outra proposta era a de estatização, indicada por um grupo de militantes políticos⁸¹ que também participou desse movimento. Outros trabalhadores propunham a venda da empresa falida:

[...] vamos vender, sempre existia esse tipo de coisa. Vamos vender pra alguém que tenha grana pra gente continuar o trabalho, era uma ideia! Se aparecesse alguém que comprasse isso aqui, injetasse dinheiro..., seria bom, pra gente não perder o emprego (Moacir, 53 anos, cooperado fundador, gerente industrial).

Os debates aconteciam no movimento de ocupação, fortaleciam as propostas de estatização e de criação da cooperativa. Os trabalhadores ouviram várias palestras sobre a formação de uma cooperativa, tanto de pessoas do movimento social, como também do setor da Incubadora Tecnológica da UFPR. (Universidade Federal do Paraná):

Nós fazíamos reuniões e passamos a entender como funcionava uma cooperativa. Estiveram aqui presentes representantes dos movimentos, e também o pessoal da Incubadora da Universidade, falando sobre cooperativismo (Miguel, 33 anos, cooperado fundador, líder do setor de torno).

A possibilidade da propriedade coletiva da fábrica entusiasmou e motivou a permanência no movimento:

A ideia da cooperativa me encantou, a gente vai ser dono, eu sou um visionário, não penso agora, eu penso depois, nós donos de uma empresa desse porte. Ficamos sabendo disso através da reunião do Serginho (Moacir, 53 anos, cooperado fundador, gerente industrial).

Outros trabalhadores, embora acreditassem na proposta da cooperativa, tinham momentos de incertezas. A criação da cooperativa era um projeto de crença e de dúvidas:

Teve hora que eu ficava meio vacilada, mas depois eu falei: não, vai dar certo..., tem momento difícil, aquela hora que há necessidade, a gente tem conta pra pagar, a gente fica meio balanceada, eu

⁸¹ O grupo era da Corrente Trabalho, do Partido dos Trabalhadores, este mesmo grupo possuía lideranças trabalhando na CIPLA (Indústria de Plástico da cidade de Joinville/SC).

pensava, vamos abrir uma cooperativa, mas no começo, como? Será que dá certo? Muitos companheiros desistiram (Carmo, 44 anos, cooperada fundadora, operadora de máquina-cilindro).

Após 15 dias, mantendo a ocupação do empreendimento, os trabalhadores foram nomeados gestores do empreendimento por intermédio de uma liminar da 2ª Vara do Ministério do Trabalho, concedida pela Juíza Graziela Carola Orgis. Para a administração da empresa, foi eleito um Conselho Gestor, composto por nove pessoas⁸² que representavam todos os setores da fábrica. Naquela data ainda não existia uma cooperativa, mas a gestão já era feita no coletivo, que deliberava as questões em Assembleia Geral.

A retomada da produção, em 03 de maio de 2004, foi possível depois de os trabalhadores conseguirem renegociar as contas vencidas de água e de energia, com o apoio da SANEPAR (Companhia de Saneamento do Paraná) e da COPEL (Companhia Paranaense de Energia). Outro apoio importante foi o da CIPLA⁸³ (Indústria de Plástico da cidade de Joinville/SC), que se dispôs a ser avalista de duplicatas na compra de matéria-prima.

Em 08 de maio de 2004 aconteceu uma assembleia para discutir e votar as propostas existentes a respeito do destino da fábrica ocupada. Além dos trabalhadores, estavam presentes diversas pessoas representando entidades da sociedade civil e do movimento sindical ligado à CUT (Central Única dos Trabalhadores). Houve debates e votação, cuja proposta vencedora foi a da criação da cooperativa.

Os trabalhadores do chão de fábrica passaram a administrar a cooperativa, iniciando um processo de autogestão.

⁸² Os nomes dos trabalhadores interventores foram: Altamir Gonçalves Silva, Elizabete Bispo da Silva, Gerson Gomes, Henrique Antonio Merlin, José Aparecido Queiroz, José Maira Oliveira, Julia Abreu Gonçalves, Roges Rodrigo Gonçalves, Sebastião de Lima Amaral, conforme documento assinado pelo secretário da Cooperativa em 12 de maio de 2005.

⁸³ A CIPLA estava sendo ocupada pelos trabalhadores desde 2002.

3.7 A SITUAÇÃO ATUAL DA COOPERBOTÕES

Essa unidade do Capítulo II foi construída com alguns temas da Cooperbotões da atualidade, que auxiliam a compreensão do capítulo seguinte, que trata da “Experiência de autogestão dos trabalhadores da Cooperbotões”.

3.7.1 A SITUAÇÃO JURÍDICA PENDENTE

Uma das situações pendentes de solução é a disputa jurídica do empreendimento falido. Os cooperados da Cooperbotões obtiveram na justiça, por ocasião da ocupação (22 de abril de 2004), o direito de administrar o empreendimento, na condição de gestores. Entretanto, o litígio sobre a posse da fábrica ainda continua pendente na justiça⁸⁴.

Um dos credores da massa falida, o então advogado da Empresa Diamantina, João Casillo, alega ter comprado da senhora Lídia Olivero (proprietária) o parque industrial⁸⁵ da fábrica, e como parte da massa falida, disputa na justiça a reintegração de posse do imóvel.

Essa disputa jurídica causou vários conflitos entre os cooperados e o suposto proprietário, que realizou várias tentativas a fim de ocupar o empreendimento, que estava em poder dos trabalhadores por decisão judicial.

Em 15 de maio de 2006, após Casillo ganhar liminar na justiça de reintegração de posse do parque industrial, ele, juntamente com um oficial de justiça e vários seguranças particulares, invadiu⁸⁶ o imóvel ocupado pelos cooperados da Cooperbotões, impedido a entrada dos trabalhadores na

⁸⁴ A expressão “continua pendente na justiça” constava até a data de defesa dessa dissertação, que foi em 29/09/2009.

⁸⁵ O parque industrial em disputa pela massa falida, da antiga empresa Diamantina, é um empreendimento de 30.000 m², sendo sua área construída de aproximadamente 11.000 m². O terreno é cercado com tela de arame e palanques pré-fabricados. Nesse espaço existe jardim, estacionamento para carros de funcionários e de visitantes, campo de futebol, portão automático e espaço para circulação.

⁸⁶ Esse acontecimento é narrado pelo Boletim da FBES (Fórum Brasileiro de Economia), de 15 de maio de 2006. Acesso em 12/06/2009. www.fbes.org.br/index.plp/opton=com

fábrica. Tais pessoas chegaram a retirar as máquinas da fábrica e colocá-las em um caminhão, mas, em tempo, os cooperados mobilizaram a polícia militar e conseguiram impedir o transporte do equipamento, marcando uma reunião com a pessoa que se dizia proprietária do imóvel para o dia seguinte. Da reunião resultou um acordo provisório para que os cooperados permanecessem na fábrica.

Todavia, em 08 de novembro de 2006, acontece nova invasão, fora do expediente, agora com mais de 20 pessoas⁸⁷ armadas. Agrediram os trabalhadores que faziam a segurança na portaria e entraram no empreendimento, revirando arquivos e usando a cozinha dos cooperados. No meio da tarde do dia seguinte, outros homens armados entraram no empreendimento, totalizando mais de 50 pessoas, impedindo a entrada dos trabalhadores na fábrica.

Nova mobilização dos cooperados, plantão para proteger a fábrica, perda de dias de trabalho. Isso somado a inúmeras moções do movimento social dirigida às autoridades, pedindo a manutenção dos postos de trabalho dos cooperados. O resultado foi que, através de assessores jurídicos, conseguiram derrubar a liminar de reintegração de posse e permanecer trabalhando na fábrica por mais algum tempo.

Diante das ameaças e da insegurança com relação às invasões ocorridas na Cooperbotões e, ao mesmo tempo, sentindo-se responsáveis pelo imóvel e pelas máquinas perante a justiça, os cooperados decidiram fazer um seguro⁸⁸ do empreendimento e das máquinas.

A respeito do maquinário, este pertence à massa falida⁸⁹ e os cooperados pagam aluguel por seu uso.

O Sr. João Casillo ganhou várias liminares, na justiça⁹⁰, de posse da fábrica. No final do ano de 2008 ocorreu uma negociação entre cooperados e o

⁸⁷ A expressão, utilizada pela CMI Brasil, foi capangas armados, matéria de 10/11/2006, cuja manchete foi *Capangas retomam fábrica ocupada*, acesso em 15/05/2008, www.midiaindependente.org.

⁸⁸ Matéria do CMI Brasil, de 10/11/2006, acesso em 15/05/2008, www.midiaindependente.org.

⁸⁹ Massa falida representa os credores da empresa falida Diamantina que disputam na justiça a posse da fábrica, da qual fazem parte os próprios cooperados como trabalhadores da empresa Diamantina, esses na condição de credores de direitos trabalhistas.

⁹⁰ Informação obtida pela secretária da cooperativa, em 12/06/2009, atualizando informações.

suposto proprietário, cujo resultado foi a assinatura de um contrato de arrendamento do barracão até o ano de 2011.

3.7.2 O MEIO AMBIENTE E SAÚDE DOS TRABALHADORES

O meio ambiente é uma assunto de preocupação dos cooperados. Grande quantidade de água⁹¹ é utilizada em vários momentos do processo de fabricação de botões. No processo de produção, a água absorve resíduos industriais e recebe um tratamento na própria indústria, feito por funcionários com a responsabilidade de um químico que presta serviço para a cooperativa.



Fotografia 3: Tratamento de água.
Fonte: Cooperbotões.

A água utilizada no processo de produção é conduzida da fábrica por encanamentos próprios até as piscinas, onde ocorre um tratamento, feito com a

⁹¹ A origem da água é de poços artesianos da própria fábrica.

utilização de produtos para sua purificação. Por decantação são eliminados os resíduos de metais pesados, gerados no processo galvânico. O tratamento foi descrito pela Sonia:

Primeiramente, se analisa o PH da água. Você baixa esse PH usando produtos e depois sobe. Depois de subir, você baixa e sobe novamente. Aí acaba esse processo de tratamento, de eliminar e separar a água de todos os produtos. Os produtos se tornam lodo e descem e a água se torna limpa e clara (Sonia, 42 anos, cooperada, recursos humanos).

A água tratada pode ser reutilizada, mas ainda tem ido para o sistema de esgoto de rua:

É possível sim reutilizá-la. Não estamos fazendo ainda, mas estamos pensando. Tanto é que temos os processos que vem das lonas que também prepara a água como a da galvânica bem preparada e bem feita que saia nítida como se fosse cristalina (Sonia, 42 anos, cooperada não fundadora, recursos humanos).

Os resíduos, com a quebra dos botões, são eliminados na própria fábrica nas caldeiras:

Esses resíduos são eliminados dentro da própria cooperativa. Ele é queimado na caldeira e aí elimina o líquido, como se fosse uma madeira qualquer. Não tem resíduo nenhum. Não fica nada que prejudique o meio ambiente futuramente. Vira cinza. Nada que seja tóxico.

O meio ambiente hoje em dia é uma preocupação para toda população, para todos os empresários, cidadãos e organizações. O futuro do planeta está em nossas mãos. No passado nunca se poderia imaginar que atualmente teríamos essa preocupação enorme em nossas mãos. Temos a consciência disso e estamos fazendo nosso trabalho (Sonia, 42 anos, cooperada não fundadora, recursos humanos).

A cooperada Sonia, responsável pelo meio ambiente, relatou que a cooperativa tem preocupação e compromisso com a preservação do meio ambiente, alegando que as demais organizações deveriam fazer o mesmo.

A saúde dos trabalhadores no chão de fábrica⁹² é também preocupação da cooperativa. Para atender essas necessidades, criou-se uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), cujo objetivo é cuidar para que os

⁹² Por ocasião da fase de observação no chão de fábrica, a pesquisadora constatou que os trabalhadores faziam uso de vários dos equipamentos citados. No entanto, a secretária da cooperativa falou que é comum a transgressão dos trabalhadores, não usando os equipamentos exigidos para seus respectivos trabalhos, quando acontecem pequenos acidentes, como cortes nas mãos.

trabalhadores utilizem os devidos equipamentos de proteção, como protetor de ruídos, avental, botas, óculos, luvas e máscaras. A cooperativa tem ainda realizado palestras e instruções para prevenção de acidentes.

O plano de saúde⁹³ era uma reivindicação antiga dos cooperados que está implantado na cooperativa. Por ocasião da entrevista⁹⁴, o contrato do plano de saúde havia sido concretizado há três meses:

Os contratados também têm direito a esse plano de saúde. A gente até pensou que o cooperado deveria ter um diferencial, mas a gente não consegue fazer isso só pra cooperado, porque acabamos isolando os contratados. Tentamos fazer igual para os dois. Um plano de saúde é interessante, todo mundo precisa. A cesta básica também que temos é dada para os cooperados e para os contratados. Hoje o que os contratados têm de diferença é essa cesta básica que não cobramos. Tem o almoço também que a cooperativa dá e não se desconta. O plano de saúde a gente racha. Metade a cooperativa banca e a outra metade os cooperados ou contratados. Infelizmente hoje não temos como dar cem por cento (Amalha, 24 anos, cooperada fundadora, do setor de custo secretária da cooperativa).

No tópico seguinte, apresentamos o processo de produção e os produtos da cooperativa.

3.7.3 OS PRODUTOS E PROCESSO⁹⁵ DE PRODUÇÃO.

Os produtos da Cooperbotões são os botões em geral usados para confecções, nos seguintes materiais: poliéster, nylon, ABS, madeira, casca de côco e acessórios para calçados e artigos em couro, em liga metálica de Zamac.

⁹³ A respeito das questões relacionadas à saúde dos trabalhadores, questões de meio ambiente e outros assuntos administrativos, a entrevista foi realizada em 10/12/2008. O plano de saúde para os cooperados e trabalhadores contratados havia sido feito há três meses, posterior a data da entrevista com os demais cooperados.

⁹⁴ Essa entrevista foi realizada em dezembro de 2008, seis meses após as entrevistas com todos os cooperados. Alguns assuntos pendentes estavam nos relatos de observação, como o tema de saúde dos trabalhadores e meio ambiente. Por ocasião da primeira fase de entrevistas, os cooperados e trabalhadores não tinham plano de saúde.

⁹⁵ Elaboração do processo com base na observação de produção no chão de fábrica e material fornecido pela Cooperbotões.

Cada produto possui um processo próprio de fabricação e com isso uma diversidade acabamentos, podendo ser:

- a) natural;
- b) fosco, brilhante, aveludado, galvanizado, esmaltado, com *strass*, com pedra, (ouro, prata, níquel, latão, grafite, ônix ou cobre);
- c) escovados;
- d) personalizados (gravados a *laser*);
- e) envernizados.

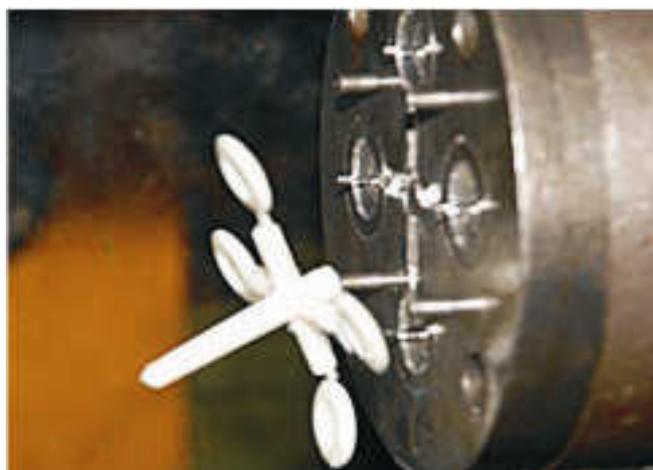
O poliéster é a principal matéria-prima dos produtos da Cooperbotões, cujo processo se inicia com:

- 1) o PCP – planejamento, programação e o controle da produção. Para cada produto é preparado um guia de produção que acompanha o processo;
- 2) o preparo da massa é feito em grandes tachos;
- 3) a massa é lançada em cilindros, onde ocorre a formação das placas ou bastões;
- 4) as placas são estampadas (pastilhar) e cortadas;
- 5) as pastilhas são torneadas para a formatação dos botões;
- 6) polimento ou acabamento do botão;
- 7) tingimento ou colorir;
- 8) escolha – o setor de qualidade faz uma seleção dos botões, retirando aqueles que apresentam qualquer tipo de defeito;
- 9) embalagem do produto acabado;
- 10) expedição dos botões (envio ao cliente).

As fotografias abaixo apresentam o interior da fábrica e o processo de produção.



Fotografia 4: Vista interior da fábrica.
Fonte: Cooperbotões.



Fotografia 5: Processo de produção.
Fonte: Cooperbotões.



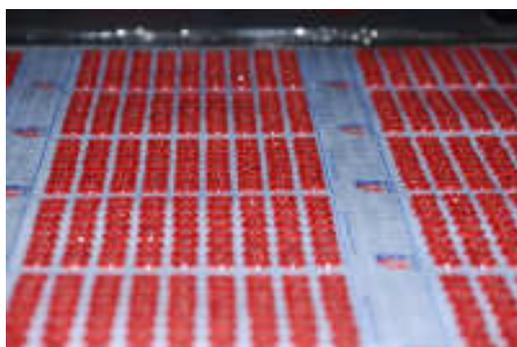
Fotografia 6: Processo de produção.
Fonte: Cooperbotões.

3.7.4 O MERCADO DE BOTÕES

Os produtos⁹⁶ da Cooperbotões são os botões, usados geralmente em confecções, acessórios para calçados e artigos em couro, feitos em liga metálica de Zamac.



Fotografia 7: Encartelamento dos botões.
Fonte: Cooperbotões.



Fotografia 8: Botões encartelados.
Fonte: Cooperbotões.

Os clientes são, desde as costureiras de Curitiba que podem comprar diretamente na loja da fábrica, até clientes de outros estados de todo o Brasil, cujo mercado é atendido através do sistema de *telemarketing* da própria cooperativa.

A conquista do mercado está sendo um processo gradativo e tem apresentado crescimento, embora a prioridade ainda seja o mercado interno.

⁹⁶ Vide *Produtos e processo de produção* na unidade que segue.

Os cooperados têm consciência de que, para os clientes, o que conta é a qualidade do produto:

Para os clientes que têm conhecimento de como funciona uma cooperativa, nós somos pessoas que estamos aqui batalhando prá conseguir manter os nossos próprios serviços. Então esse seria o diferencial, mas a questão para os clientes, o que interessa é a qualidade. Independente de ser uma empresa privada ou uma cooperativa, eles visam a qualidade do produto que compram (Neusa, 31 anos, cooperada fundadora, supervisora de vendas).

As dificuldades para competir no mercado são grandes, principalmente por não possuírem grande capital de giro. Apesar disso, a cooperativa está atingindo as metas programadas de vendas, expandindo mercado e buscando melhorias na qualidade do produto.

Nesse sentido, investem na revisão preventiva das máquinas e na qualidade dos equipamentos para garantir melhor acabamento de cada produto:

Com certeza estamos sempre trabalhando para a melhoria de nossos produtos. Tudo que fazemos aqui dentro é prá que nosso consumidor tenha um produto de qualidade. Para o produto sair com qualidade nos priorizamos aqui a revisão preventiva de máquinas e investimos em melhores equipamentos para que nosso produto final possa ter um acabamento melhor. Temos também o controle de qualidade que sempre verifica todos os produtos que saem para que o cliente seja atendido da melhor forma (Neusa, 31 anos, cooperada fundadora, Supervisora de vendas).

O investimento em equipamentos com tecnologia para competir no mercado é constante. A cooperativa comprou máquinas capazes de personalizar botões a *laser*, possibilitando que o cliente faça sua logomarca no produto e em materiais diferentes, sejam de poliéster, madeira ou coco. A cooperativa conta com um setor de ferramentaria para confeccionar as ferramentas necessárias para todo o processo de produção e desenvolver novos produtos. Os cooperados estão sempre se atualizando para conhecerem as tendências do mercado com relação a novos materiais e *design*.

3.8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para recuperar a gênese da Cooperbotões foi necessário buscar a história da falência da empresa Diamantina Fossanese. Uma indústria de botões com 40 anos de existência que chegou a empregar mais de 400 trabalhadores e se tornar a segunda maior empresa do setor na América Latina.

Diante do processo de falência da empresa, e motivados para não perderem seus empregos, os trabalhadores fizeram a ocupação da fábrica. Para manter essa ocupação e fundar a cooperativa, os trabalhadores receberam inúmeros apoios, entre os quais do movimento sindical.

Os cooperados mantêm a administração coletiva do empreendimento. Desde abril de 2004 enfrentaram vários conflitos pela disputa de posse do empreendimento, que ainda continua pendente na justiça.

A água utilizada no processo de fabricação dos botões, que recebe resíduos industriais, é tratada na própria indústria antes de ir para sistema de esgoto. A saúde preventiva dos trabalhadores, para evitar acidente no chão de fábrica, é preocupação da cooperativa.

Os produtos da Cooperativa são botões utilizados para confecções e acessórios para vestuários e calçados. Os clientes da cooperativa são desde as costureiras que compram na loja da fábrica a compradores de todos os estados do Brasil, que são atendidos pelos sistemas de *telemarketing*.

4 CAPÍTULO III – A EXPERIÊNCIA DE AUTOGESTÃO DOS TRABALHADORES DA COOPERBOTÕES.

Esse capítulo tem por objetivo apresentar a organização do trabalho da Cooperbotões e analisar o processo de autogestão a partir da percepção dos cooperados e trabalhadores.

4.1 RETOMADA DA PRODUÇÃO

Os trabalhadores assumiram a planta da empresa e enfrentaram problemas como a falta de crédito, capital de giro, clientes, matéria-prima para produção e a falta de experiência administrativa. Isso além de enfrentar a disputa jurídica pela posse do empreendimento com um dos credores da massa falida⁹⁷.

A produção da fábrica foi retomada em 03 de maio de 2004, que foi possível graças aos empréstimos obtidos para aquisição da matéria-prima. Um deles foi o do Sindicato dos Petroleiros, no valor de R\$ 19.000,00 (dezenove mil reais). Outro empréstimo foi feito pelo Sindicato dos metalúrgicos do ABC Paulista, através da UNISOL-BRASIL, no valor de R\$ 130.000,00 (cento e trinta mil reais).

Como se evidenciou nas entrevistas, os trabalhadores que possuíam experiência administrativa acabaram não ficando no empreendimento e cooperados do chão de fábrica assumiram setores da administração, para os quais não tinham experiência. Trabalhadores que assumiram setores como expedição, finanças e custos tiveram o apoio da equipe da Incubadora da

97 A massa falida de uma empresa é formada no momento da decretação de sua falência, e consiste no acervo ativo e passivo de bens e interesses do falido, que passam a ser administrados e representados pelo síndico. Os trabalhadores da Empresa falida Diamantina Fossanese fazem parte da massa falida por serem credores de ativos trabalhistas da referida empresa.

Universidade Federal do Paraná, da CUT⁹⁸, e da Cooperativa Central de Produção Industrial de Trabalhadores em Metalúrgica (UNIFORJA⁹⁹).

Os cooperados passaram seis meses recebendo salário desemprego e, nesse período, não fizeram qualquer retirada financeira da cooperativa. Isso fez com que muitos dos recém-cooperados abandonassem o projeto da Cooperbotões. Em reportagens a respeito da ocupação¹⁰⁰ é citado um número de 200 trabalhadores na ocasião da falência. Na criação da cooperativa, os relatos falam de 100 trabalhadores, e no momento desta entrevista eram 51 cooperados.

Para retomar a produção, houve necessidade de contratar outros trabalhadores, para tarefas que os cooperados não tinham qualificação para desenvolver.

O aprendizado do trabalho no chão de fábrica acontece através da observação de um trabalhador mais experiente. Como expressam alguns dos cooperados, dizendo que eles aprenderam na prática, um ensinando o outro.

Porque a gente ia trabalhar com quem já sabia, com outro operador que já sabia trabalhar. Desde o primeiro serviço foi assim, observando (Carmo, 44 anos, cooperada fundadora, operadora de máquina-cilindro).

Observando os trabalhadores mais experientes foi que Moacir aprendeu a executar vários trabalhos e teve a compreensão de toda a linha de produção, do processo de fabricação de botão, a ponto de se tornar gerente de produção:

Fui pela experiência de trabalho, trabalhando e aprendendo. Errando, acertando e aprendendo. Eu não tive dificuldade de executar aquelas tarefas que me foram postas. Eu nunca tinha feito, mas nunca deixei de fazer (Moacir, 53 anos, cooperado fundador, gerente industrial).

Os cooperados que saíram do chão de fábrica e foram trabalhar nas atividades administrativas não tiveram a oportunidade de aprender com outros que já sabiam, pois os trabalhadores administrativos não ficaram no

⁹⁸ Conforme entrevista da cooperada Lavínia.

⁹⁹ Conforme entrevista com Amalha, que na condição de cooperada, passou a trabalhar na formação de preços dos produtos.

¹⁰⁰ CMI Brasil, Centro de Mídia Independente. www.midiaindependente.org. Acesso em 29/06/2008.

empreendimento depois da falência. Lavínia, na época da criação da cooperativa, saiu do chão de fábrica e foi trabalhar no financeiro. Para executar o trabalho que faz, teve assessoria de técnicos da Incubadora da UFPR, e também da ADS da CUT:

Aprendi a fazer o meu trabalho com a assessoria da Universidade e da CUT. Uma pessoa veio aqui para me ajudar, pois na verdade eu não sabia nada ainda. Um assessor da CUT ficou um bom tempo me ensinando (Lavínia, 26 anos, cooperada fundadora, trabalha no financeiro).

Outra assessoria recebida da organização dos trabalhadores foi para o setor de formação de preços de produtos. A cooperada Amalha trabalhava no departamento comercial, na amostra, após a criação da cooperativa foi trabalhar na formação de preços dos produtos, trabalho que lhe exigiu um empenho pessoal muito grande. Conta ela que procurava aprender a respeito da formação de preços via internet e livros (principalmente, do SEBRAE¹⁰¹), e, mesmo assim, teve dificuldade para executar o trabalho, precisando contar com o apoio dos cooperados da UNIFORJA, que foram até a Cooperbotões para lhes prestar assessoria:

Eu procurava muito em internet, muita coisa tirei do SEBRAE e muitas coisas fui lendo em livros. Na verdade, comecei a fazer minha faculdade em 2005, e assumi a área em 2006, então também tinha a biblioteca da faculdade pra estudar. Aí comecei a desenvolver o setor. Só que comecei a sentir muita dificuldade, foi quando o Martinez da UNIFORJA veio até a Cooperativa e começou a me auxiliar para desenvolver o setor e aí que começou a sair realmente resultado. Na verdade, tiveram mais áreas em que pudemos ser ajudados por eles: o RH, a área da secretaria, conselho fiscal (Amalha, 24 anos, cooperada fundadora, trabalha na formação de custo).

Luiza assumiu a expedição, trabalho que pouco conhecia. No seu aprendizado contou com o pessoal da contabilidade que lhe prestou auxílio. Ela aprendeu errando muito, e conta que a cultura no começo da cooperativa era muito dura para quem fizesse um trabalho errado, pois o cooperado tinha que assumir o prejuízo:

No começo, era uma coisa muito pesada, vamos dizer. Eu mandei um botão que não chegou no lugar, tinha que pagar do meu bolso. Você tinha que ser uma pessoa perfeita. Todo mundo sabe que perfeito só existe um. Eu não trabalhava na expedição, mas eu

¹⁰¹ SEBRAE, trata-se do Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas.

conhecia muitos casos assim de a própria transportadora perder carga ou trocar as caixas na hora da entrega e a diretoria falava que isso não existia. Achavam que se alguém errasse, esse alguém era eu, ou a pessoa do setor. Não acreditavam que lá fora alguém poderia entregar errada a mercadoria. Ou, até o cliente mesmo pedir um botão com dois furos e amanhã mudar de ideia e querer com quatro furos. Então nas reuniões sempre havia esses debates: “Você fez errado têm que pagar. Quantas vezes eu mesmo chorava de raiva na expedição por conta de coisas assim. Não que eu não fazia errada, porque acontece da gente errar. Coisas assim que todo mundo erra, mas naquele tempo não tinha perdão. A pessoa então tinha que pagar. Tinha que correr atrás ou ser expulso (Luiza, 34 anos, cooperada fundadora, líder do setor de estoque).

Os trabalhadores contratados também aprenderam suas atividades na prática e com auxílio de outra pessoa que já sabia fazer. Raisia, cujo trabalho é qualidade de produção, disse que ainda está aprendendo o serviço com os trabalhadores mais antigos, e acrescenta que a cooperativa lhe paga um curso de “Qualidade de Produtividade”.

É um serviço que exige muita atenção. A própria empresa resolveu procurar o curso de Qualidade e Produtividade e se dispôs a pagar para que eu fizesse o curso, isso para melhorar a qualidade da produção da cooperativa (Raisia, 23 anos, trabalhadora contratada, há um ano, trabalha com qualidade da produção).

Observa-se que os acontecimentos da Cooperbotões não são os únicos nas histórias de ocupações de fábricas recuperadas por trabalhadores. Outras experiências acompanhadas pela CUT têm um histórico parecido:

Os desafios são muitos, pois os trabalhadores que estão dispostos a permanecer no empreendimento, em sua maioria pertenciam ao chão de fábrica ou média gerência, ou seja, com pouca experiência em gestão empresarial, os equipamentos onde vão produzir estão em sua maioria sucateados ou são antigos, a imagem da empresas perante os fornecedores e clientes está desgastada devido aos atrasos de entrega de produtos, fatura não pagas etc. (AZEVEDO, 2007, p.133).

Não é fácil administrar um empreendimento, pois a cultura do ser empregado – sempre receber ordens de administradores e não conhecer o processo produtivo por inteiro – traz dificuldades e necessidade de formação desses trabalhadores para a autogestão:

Fazem parte desses empreendimentos trabalhadores que foram formados em uma cultura que nos ensina a ser patrão ou empregado, mandar ou ser mandados; que nunca tiveram a oportunidade de conhecer a integralidade do processo produtivo das

empresas nas quais trabalhavam; que, na maioria das vezes, não têm conhecimento das relações da empresa com os seus clientes ou com o mercado. Essa realidade exige um intenso e permanente processo de formação, no qual os trabalhadores precisam estar dispostos a se integrarem (MANETT, 2005, p. 9).

Neste sentido, a cooperativa tem investido em capacitar cooperados e trabalhadores contatados com o objetivo de ampliar o seu conhecimento e dar conta da produção com qualidade.

Para manter a qualidade do produto e dar conta das demandas da produção, a cooperativa ainda investe na contratação de profissionais cuja qualificação exige salários superiores às retiradas dos próprios cooperados.

4.2 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A produção segue uma ordem pré-estabelecida. Após as vendas efetivadas pelo setor comercial, este envia o pedido com o prazo de entrega para o PCP (Planejamento, Programa e Controle da Produção). Esse setor emite a ordem de produção com a fórmula do botão já prescrita, que vai para o preparo químico da massa, trabalho que o Marcio coordena na condição de líder:

As ordens de serviços vêm para a produção do PCP, de acordo com os pedidos que entram na fábrica. Eles mandam toda a produção pra mim. Eu sou líder e operador, mas recebo as ordens do PCP, eu tenho que fazer com os meus ajudantes (Marcio, 38 anos, cooperado fundador, líder do setor de bastão).

As ordens de serviço acontecem em um processo que é determinado pela demanda da produção, onde cada setor faz uma parte da produção:

O trabalho do nosso setor, cada um sabe o que faz. Chegou ali o papel das massas, um faz a massa, a pessoa da balança pesa e cada um sabe o que fazer (Graça, 25 anos, cooperada fundadora, operadora de máquina-cilindro).

Existe uma relação direta entre administração e chão de fábrica para a realização do processo de produção. As informações acontecem nos dois

sentidos, vindo da administração e também do chão de fábrica para a administração. Os comunicados acontecem por meio do Gerente de Produção, que os repassa para os líderes que, por sua vez, transmitem para os responsáveis de cada setor. Existem reuniões quinzenais com os líderes para avaliar as condições de cada setor. O gerente de produção afirma que ele é uma ponte entre a administração e o chão de fábrica:

Eu faço reuniões quinzenais. Recebo informações do administrativo. Passo as informações, as dificuldades, o que precisa fazer. Quem me passa isso é o Renato e a Julia, diretamente. Apesar de que eu tenho autonomia na produção. Pelo contrário, não são eles que me passam. Eu passo minhas dificuldades e eles têm que me dar ferramentas pra resolver o problema aqui em baixo. Porque eu tenho que trazer ferramentas, eu sou uma ponte entre a produção e o administrativo. Eu tenho acesso direto pró-administrativo. Eu faço reuniões quinzenais com os líderes de setor, eles apresentam pra mim as dificuldades, me apresentam relatório de produção, tento perceber as adversidades e necessidades, se precisam de mais gente, onde está o erro... Eu levo isso pró-administrativo, discuto com o administrativo pra eles me darem a solução. Eu tento no mínimo fazer as mudanças necessárias aqui em baixo no chão de fábrica (Moacir, 53 anos, cooperado fundador, gerente de produção).

Segundo os trabalhadores contratados, a comunicação na cooperativa acontece entre o trabalhador e seu respectivo líder, que é a pessoa responsável pelo serviço no setor. No caso de Raisia, que trabalha com qualidade da produção, a sua relação é com a diretoria:

A comunicação é diretamente com o presidente e a vice-presidente da Cooperativa. Eles ligam pra gente subir e conversar, ou eles mesmos descem e passam pra gente o que foi operado, como que vai ser feito a produção (Raisia, 23 anos, trabalhadora contratada, qualidade de produção).

O ritmo do chão de fábrica é determinado pela demanda da produção. O objetivo é atender os clientes o mais rápido possível. Percebe-se, pelos discursos, que o empenho dos cooperados é motivado pelo resultado que esperavam obter com seu trabalho: “Nós sabemos que, quanto mais rápido tirar a produção, melhor e mais rápido chega até o cliente” (Graça, 25 anos, cooperada fundadora, operadora de máquina-cilindro).

O controle do tempo de trabalho é feito para trabalhadores contratados e cooperados. A grande maioria dos cooperados dedica muito tempo para as atividades da cooperativa, mas existem aqueles que querem limite ao tempo de

seu trabalho. Para resolver essa situação, por uma decisão de assembleia, os cooperados passaram a ter cartão de ponto:

O tempo de trabalho tem que ser controlado, lógico que no meio do grupo há aqueles que querem ser mais espertinho. Hoje trabalhamos com cartão ponto. Há horário fixo a cumprir a partir do cartão. Se houver justificativa, é diferente, pode faltar ao trabalho. Estamos sempre controlando as faltas exatamente por isso, pra não chegar a hora que quer, porque isso atrapalha. Independente de ser cooperativa, senão tiver uma hora fixa pra trabalhar atrapalha a produção. A gente depende da produção pronta (Amalha, 24 anos, cooperada fundadora, trabalha na formação de custo, secretária da cooperativa).

O expediente da Cooperativa é de segunda a sexta-feira¹⁰², só se trabalha no sábado caso não se dê conta da produção no expediente normal. Existem prazos a serem cumpridos para entrega do serviço. Se não conseguir cumprir o prazo durante o dia, trabalham-se algumas horas a mais e, aos sábados, se necessário. Para dar conta do trabalho, também se faz remanejamento dos cooperados e de contratados para o setor que necessita de reforço:

O dia que precisa ficar até mais tarde, vamos ficar até mais tarde. Seja o setor de polimento, o de tingimento e de escolha. Se precisar de gente de outro setor, seja ele cooperado ou contratado, eles são remanejados e eles ficam depois do horário (Moacir, 53 anos, cooperado fundador, gerente de produção)

No chão de fábrica existe uma divisão de trabalho que pode ser comparado com a produção no sistema fordista¹⁰³. A fabricação dos botões acontece em um processo que envolve vários setores, nos quais os mecanismos de produção estão organizados em uma sequência, simplificando o trabalho. Os trabalhadores se especializam numa determinada atividade, no entanto, é possível perceber diferenças do modelo fordista, porque a produção não é massificada, existindo uma diversidade muito grande de produtos.

Os cooperados também possuem um conhecimento amplo de todo o processo de produção e sabem executar várias atividades na fábrica. Todos eles estão aptos a trabalhar em vários setores, são polivalentes e quando,

¹⁰² O horário da produção é das 7h30 às 17h16, de segunda a sexta-feira, perfazendo quarenta e quatro horas semanais, conforme prevê a legislação trabalhista para o máximo de horas semanais.

¹⁰³ Pinto (2007) descreve a disposição do mecanismo de produção no modelo fordismo/taylorismo em a Organização do Trabalho no Século 20, conforme referência.

necessário, são multifuncionais, embora a opção da cooperativa seja a de dar liberdade para o cooperado escolher a função com a qual se identifica mais. Neste aspecto, a organização do trabalho assemelha-se ao modelo flexível¹⁰⁴.

Outro elemento que merece destaque no chão de fábrica da Cooperbotões é a existência da produção enxuta, e o *Just in time*¹⁰⁵. A fábrica só produz quando os botões estão vendidos. O atendimento é feito de acordo com o pedido do cliente, inclusive com botões ou outro adereço personalizado.

No chão de fábrica, grande parte das máquinas de produção é antiga, no entanto, funcionam com qualidade, devido à tecnologia de manutenção. A cooperativa possui um setor de ferramentaria, destinado a manutenção e criação de ferramentas a serem utilizadas no processo de produção. Possui também maquinários de última tecnologia, para personalizar botões a *laser*.

A motivação para o trabalho dos cooperados está associada à autogestão. Eles se apresentam motivados para o trabalho sempre, uma vez que são proprietários do seu empreendimento, outra que desse trabalho dependem as suas retiradas.

4.3 AS RELAÇÕES DE GÊNERO

As mulheres têm uma participação significativa na cooperativa. Entre os 51 sócios, 25 são mulheres (49%). Do total de cooperados, 40 trabalham no chão de fábrica, dentre os quais 17 são mulheres (42,5%). Os demais cooperados (11) estão na administração do empreendimento, dos quais quatro são mulheres (36,3%), conforme tabela a seguir:

¹⁰⁴ Conforme Pinto (2007) modelo flexível ou Toyotismo, vide a Organização do Trabalho no Século 20.

¹⁰⁵ Conforme Oliveira (2006), o just in time (JIT) permite a redução do estoque, produzindo exatamente o que é necessário, possibilitando o zero estoque, zero defeito, zero desperdício.

	Masculino	Feminino	Total
Chão de fábrica	23	17	40
Administração	07	04	11
Total			51

Tabela 2: distribuição por gênero dos cooperados

As cooperadas fundadoras compõem a grande maioria das sócias. As mulheres se tornaram cooperadas fazendo o enfrentamento na situação de falência da Diamantina, participando da ocupação, vivenciando as duras condições para sair da falência, permanecendo no empreendimento.

O número expressivo de mulheres em uma cooperativa de produção, como a Cooperbotões, pode ser explicado pelos dados estatísticos de que as mulheres são as maiores vítimas do desemprego. Assim, também são as mulheres que mais participam dos trabalhos de autogestão e da economia solidária.

Observa-se que na cooperativa existe uma divisão sexual de trabalho para algumas atividades. Constata-se que existem atividades que são realizadas somente por homens, outras só por mulheres, e noutras em que eles trabalham juntos.

Os serviços de manutenção das máquinas são feitos sempre por homens, como os de eletricidade. Serviços que vão desde o preparo da resina e todo o processo de produção são executados por ambos os sexos, e o controle da qualidade da produção e o serviço de embalagem é um trabalho realizado somente pelas mulheres.

Os entrevistados, ao serem perguntados se na cooperativa existiria trabalhos mais adequados para homens, alegaram que são os que exigem esforço físico:

Eu trabalho com mulheres. Mas ali mesmo no lugar que faz a massa é mais pra homem, porque tem peso, tambores de cem quilos. É mais pra homem mesmo (Carmo, 44 anos, cooperada fundadora, operadora de máquina-cilindro)

No meu setor só trabalham homens, porque não tem como mulher trabalhar ali pois é um serviço mais braçal. Mais é pra homem

mesmo. Um setor que trabalha mulher é mais a escolha. Meu setor eu acho que é o único que não trabalha mulher. Setor de bastão. Tem peso, mais trabalhoso, é um serviço mais braçal. Exige esforço físico (Marcio, 38 anos, cooperado fundador, líder do setor de bastão).

A ideia de que os trabalhos braçais são para serem feitos por homens acabam entrando em contradição com a realidade, pois as mulheres também assumem trabalhos que exigem esforço físico.

A expedição é um trabalho que exige esforço físico e é feito por Luiza, que chega a embalar mercadoria com até 35 quilos. Ela própria alega que os homens deveriam fazer o trabalho braçal, mas na sequência de sua fala, relata que ficou sozinha na expedição por quatro anos. Conta que houve a tentativa de colocar pessoas ali, mas quando viam que o serviço era pesado, não ficavam:

Os homens devem fazer o trabalho mais braçal. Mas é só isso, capacidade todo mundo tem. Tanto faz tocar um torno ou um polimento, só que aí vai mais a parte braçal. Seu Moacir falava direto que expedição não era lugar pra mulher, mas eu já estava há quatro anos e toquei a fio sozinha. Hoje está o Victor aqui comigo. Agora estou no céu, mas por quatro anos eu estava ali sozinha. Vinha um ou outro ali, mas sei lá se pensavam que expedição era uma coisa e ao chegar viam que era outra. Muitos vinham arrumadinhos, chegavam ali e viam que era pó, aí saiam correndo. Dei conta de um serviço que caracteriza de homem. Os caras pensavam que a expedição seria só a parte de digitar e chegavam ali e era coisa mais braçal mesmo. Ali chega um botão e temos que lançar nas caixas. Às vezes pode pesar um pingão, mas às vezes pode pesar trinta e cinco quilos cada caixa, e são várias caixas. Então no final do pedido são no mínimo em torno de cento e cinquenta quilos. O pessoal falava que não era lugar pra mulher, “beleza”, mas não achavam um homem que prestava pra trabalhar comigo. Aí falavam que eu era ruim. Eu respondia “quem sabe um dia o Victor volte”. Agora deu certo de ele voltar com a gente (Luiza, 34 anos, cooperada fundadora, líder do setor de estoque).

Um dos trabalhos considerados como mais adequado para as mulheres foi o de seleção de qualidade dos botões, denominado no chão de fábrica como “escolha”. Este trabalho é feito em uma bancada, na qual as mulheres ficam sentadas, e a esteira passa para uma primeira seleção e depois para uma segunda. Neste processo, os botões com defeitos são excluídos. Para tal atividade tanto os homens como as mulheres disseram que se exige atenção, paciência e delicadeza:

A escolha é mais para mulheres, porque elas são mais ágeis, mais dedicadas. O homem não gosta de ficar muito tempo sentado, parado. As mulheres têm mais paciência, são mais delicadas no trato, no cuidado. O homem é mais grosseiro, não enxerga nenhum defeito no botão (Moacir, 53 anos, cooperado fundador, gerente industrial).

Uma alternativa encontrada na cooperativa, para que as mulheres não fiquem sentadas por muito tempo, para fazer o controle da qualidade, foi a de revezar essa atividade com a de embalagem de botões. Assim as trabalhadoras ficam na esteira uma média de 50% das horas trabalhadas e as outras 50% se revezam nos trabalhos de embalagem de botões.



Fotografia 9: Seleção de botões.
Fonte: Cooperbotões.

E quando questionados sobre para qual função não contratariam homem, foi citada pelos entrevistados a da escolha, a tarefa de seleção dos botões, reafirmando que apenas as mulheres têm as competências necessárias para perceber os defeitos nos botões, pois elas têm paciência, são delicadas, mais exigentes, mais sensíveis:

Eu vi homens fazendo escolha de botões, eles não conseguem perceber a diferença de um botão bom e um com defeito. Ali na escolha a mulher é bem mais sensível, consegue ver as diferenças. Esse está bonitinho, esse não está. A mulher é mais exigente, mais crítica mesmo. Para os homens tanto faz, o negócio deles é jogar dentro da máquina e deixar a máquina trabalhar. Alguns botões possuem um desenho diferente em um dos lados. Tem homens que olham e dizem que são todos iguais (Luiza, 34 anos, cooperada fundadora, líder do setor de estoque).

Questionados sobre a função para a qual não contratariam mulher, as respostas, tanto dos homens como das mulheres, foram na mesma lógica da anterior, sempre afirmando que seriam aqueles serviços que exigem muito esforço físico e a atividade citada foi o setor de tornos e de polimento dos botões:

Há funções em que o serviço é muito pesado, aí claro que mulher não tem a mesma força que um homem. No polimento, por exemplo, mulher não tem como ficar erguendo banheiras e banheiras de botão. A parte que exige esforço físico (Miguel, 33 anos, cooperado fundador, líder do setor de torno).

Assim as mulheres no chão de fábrica não executam os trabalhos do setor de tornos, de bastão e de polimento dos botões, cujo peso¹⁰⁶ é considerado excessivo para as condições físicas da mulher, no depoimento dos cooperados.

A respeito do interesse pela administração da cooperativa, todos os entrevistados responderam que são as mulheres que se interessam mais. Um dos entrevistados – Moacir – disse que as mulheres se interessam, mas não querem assumir responsabilidade de cargos. Diante dessa resposta, perguntou-se sobre os motivos para a negativa, a resposta foi que isso seria próprio de cultura das mulheres:

Eu acho que as mulheres se interessam mais. Mas elas só se interessam, elas não assumem responsabilidade. Elas têm a crítica, têm a visão, mas não querem a responsabilidade de assumir..., acho que é uma cultura das mulheres de não querer cargo (Moacir, 53 anos, cooperado fundador, gerente industrial).

¹⁰⁶ O peso excessivo para condições físicas da mulher, assim como do homem, não é tratado de maneira clara na CLT. O limite para os trabalhadores, segundo a OIT, é de 60 quilos. Ocorre que o transporte manual de peso pode ser uma vez por dia, ou intensivo, nas madeireiras e na construção civil, por exemplo. Nas empresas a responsabilidade fica por conta da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), que leva em conta as condições físicas do trabalhador. <http://www.pucsp.br/cipa/mapa/mapa.htm>

A respeito da dedicação para com o trabalho na cooperativa, os homens responderam que eram as mulheres que mais se dedicavam ao trabalho:

As mulheres são mais dedicadas (Marcio, 38 anos, cooperado fundador, líder do setor de bastão).

As mulheres responderam que tanto os homens como as mulheres se dedicam bastante para os trabalhos na cooperativa:

Para o trabalho os dois são dedicados (Lavínia, 26 anos, cooperada fundadora, trabalha no financeiro).

Os entrevistados avaliaram que as mulheres têm mais habilidades do que os homens para vendas. Noísa, do setor comercial, avaliou que no seu setor as mulheres têm “mais jeito” para se relacionar com pessoas e têm mais poder de comunicação:

Na minha área eu acho que mulher tem mais jeito pra conversar com os clientes, pra ir atrás, já o homem é mais preso pra conversar. A mulher tem mais comunicação. Tem a questão de simpatia também (Noísa, 22 anos, trabalhadora contratada, assistente de vendas).

Buscou-se saber se as mulheres encontraram maiores barreiras para se tornarem cooperadas, pelo fato de serem mulheres. A resposta foi que não, que as exigências foram as mesmas:

Não. A luta foi igual. O que uma mulher passou um homem também passou, para ser cooperado não existe diferença entre homem ou mulheres (Raisa, 23 anos, trabalhadora contratada, da qualidade de produção).

Minha mãe não encontrou barreira por ser mulher, ela acreditou e está até hoje. Acho que é força de vontade e acreditar em uma cooperativa, tanto faz, não tem diferença ser homem ou mulher (Noísa, 23 anos, trabalhadora contratada, assistente de vendas).

Os encarregados do setor no chão de fábrica são denominados de líderes. Os líderes são escolhidos pelos seus pares, e precisam saber executar os serviços e também ter habilidades para se relacionar com seus pares. Entre os líderes predominam (quantitativamente) os homens.

Um elemento que deve ser considerado, para efeito de análise da categoria gênero, é que se trata de uma cooperativa de economia solidária, em

que a equidade de gênero faz parte de um dos seus princípios, conforme França (2008), da “Não discriminação de sexo, cor, posição política ou religiosa”.

4.4 OS TRABALHADORES CONTRATADOS

Além dos trabalhadores cooperados, trabalham na Cooperbotões 71 trabalhadores contratados¹⁰⁷, segundo o gerente de produção Moacir, o trabalhador contratado é um colaborador da cooperativa que precisa conhecer como funciona uma cooperativa, uma vez que, dependendo do seu empenho e dedicação, ele poderá se tornar um cooperado¹⁰⁸:

Os contratados pra mim são colaboradores. Não gosto dessa conversa de empregado. Não é meu empregado, é colaborador e a cooperativa trata assim. Eu peço isso de cada líder, não trate como empregado, pois nosso relacionamento é igual. Nós estamos juntos na mesma missão, e daqui dois anos ele vai virar cooperado também. Ele tem que ser doutrinado, como é e como vive uma cooperativa. Se ele fizer um bom trabalho, com certeza ele será um cooperado. Ele tem que ser doutrinado a isso, tem que começar a ter conhecimento de cooperativa, o que é uma e como funciona. Se o contratado não pode ficar até mais tarde ou não pode ficar no sábado, ele não é obrigado, se dedica se ele quiser. Tem livre arbítrio pra escolher, mas da sua escolha vai depender de ser um cooperado mais tarde ou não. Se ele ficar não recebe hora extra. Ele tem um adicional de banco de horas. Quando ele precisar desse banco de horas, não será negado a ele o direito de ficar em casa (Moacir, 53 anos, cooperado fundador, gerente de produção).

A percepção dos trabalhadores contratados sobre a diretoria da cooperativa é a de que não existe distância nestas relações. A quantidade de patrões (cooperados) auxilia o desempenho do trabalho. Para os contratados, os diretores são pessoas experientes, detêm o conhecimento do trabalho e estão sempre dispostas a ensinar e auxiliar os contratados:

A quantidade de patrões não atrapalha, pelo contrário, como os cooperados são os mais antigos, eles têm um conhecimento grande, eles ensinam a gente. Eles sendo encarregados ou não, eles estão ali passando o conhecimento, ensinando. Então não altera em nada (Raisa, 23 anos, trabalhadora contratada, trabalha na qualidade de produção).

¹⁰⁷ Dentre os quais 47 são homens (66,1%) e 24 mulheres (33,9%).

¹⁰⁸ O trabalhador contratado pode trabalhar na cooperativa em um prazo de dois anos no máximo, após esse tempo, se houver interesse das partes, ele pode se tornar um cooperado.

A relação dos trabalhadores contratados com os cooperados é de respeito e cordialidade:

Eles são em cinquenta e um donos, mas eles não esnobam por eu ser contratada, todos sabem respeitar os contratados (Noísa, 22 anos, trabalhadora contratada – assistente de venda).

A organização do trabalho na cooperativa, da forma que está sendo feita, cada líder tendo a sua responsabilidade, contribui para que não haja sobreposição de encarregados e confusão no momento de saber quem decide as questões administrativas. Com essa organização o trabalhador sabe a quem se dirigir e a instituição funciona normalmente:

Eu sei que todos os cooperados são sócios, são cinquenta e um cooperados. Eu tenho um chefe imediato que é o responsável pelo RH, e também pelo meu departamento. Primeiramente, eu recorro ao líder que dá o respaldo que eu preciso, porque fica meio complicado eu me direcionar a cinquenta pessoas, não tem condição (Valéria, 32 anos, trabalhadora contratada, assistente de recursos humanos).

De forma geral, a avaliação dos trabalhadores contratados a respeito da cooperativa foi positiva e todos alegaram gostar de trabalhar na Cooperbotões:

Gosto de trabalhar aqui, o cooperativismo é para mim uma coisa nova, no meu trabalho eu não percebo diferença de outra organização. Prá mim é uma organização em busca de crescimento. É justamente essa visão que eu tenho. É uma visão boa, por que isso me permite que eu trabalhe com vontade e com segurança (Valéria, 32 anos, trabalhadora contratada, assistente de recursos humanos).

A luta dos cooperados é reconhecida pelos contratados, que conhecem a história da cooperativa:

De positivo acho que a força de vontade que os cooperados tiveram desde o começo. Como eu sou irmã de cooperada, eu sei da história inteira. Então eu acompanhei, eu vi a luta que eles tiveram. Acho que o positivo deles é a vontade de estar crescendo, lutando, melhorando a cada dia. Acho que isso é o principal (Raisa, 23 anos, trabalhadora contratada, trabalha na qualidade de produção).

A oportunidade de trabalho e a confiança que a cooperativa lhe depositou foram positivas para a Raisa, que foi a primeira líder na condição de trabalhadora contratada:

Eu gosto de trabalhar aqui. Eles me deram muitas oportunidades. Como já deu pra ver os lugares que eu trabalhei. Com três meses de empresa eu virei líder, fui a primeira líder contratada da empresa (Raísa, 23 anos, trabalhadora contratada, trabalha na qualidade de produção).

A cooperativa é considerada como um lugar bom de trabalhar, pois os trabalhadores sentem segurança com relação à administração e ao futuro do empreendimento:

Eu trabalho aqui contente, você já conhece o pessoal. Diferente de você entrar numa empresa em que não conhece ninguém e fica meio inseguro com as pessoas. Ali você já conhece e tem uma confiança maior. Era uma empresa que começou da falência, muitas pessoas não acreditavam, mas que acabou indo pra frente e cada vez crescerá mais, será uma grande empresa (Victor, 29 anos, trabalhador contratado, trabalha na expedição).

A possibilidade de se tornar uma cooperada cria perspectivas em relação o próprio futuro, foi o que demonstrou Noísa. Ela também faz uma avaliação positiva da Cooperbotões, expressando a afinidade que tem pela história da instituição:

Eu dou a nota máxima para a cooperativa. Eu quero virar cooperada com certeza. Sonho em virar uma cooperada porque quando eu era criança era um sonho, trabalhar na mesma empresa que minha mãe trabalhava. Eu falava mãe, quero trabalhar na sua empresa, mas nunca imaginei isso acontecer mesmo, e aconteceu comigo. Imagino eu cooperada e um dia minha filha vir trabalhar nessa cooperativa (Noísa, 22 anos, trabalhadora contratada – assistente de venda).

De acordo com os depoimentos, os trabalhadores contratados, que foram entrevistados, revelaram que têm proximidade e afinidade com a cooperativa, avaliando positivamente o empreendimento:

- A organização inspira confiança e se trabalha com segurança na cooperativa;
- Existe admiração pela história de luta dos cooperados e respeito ao sofrimento para conseguir chegar aonde chegaram;
- Há valorização da vontade dos cooperados em crescer;
- A cooperativa é considerada como um bom lugar para se trabalhar;

- Existe um clima de amizade que ajuda na motivação para o trabalho;
- A cooperativa proporciona oportunidade de crescer profissionalmente;
- Existe o desejo de se tornar um cooperado ou cooperada.

É importante ressaltar que a contratação de trabalhadores em cooperativas de economia solidária tem dividido teóricos e militantes da área. Segundo França (2008), essa questão diz respeito ao princípio “Controle, organização e administração democrática, feita pelo conjunto dos cooperados”. Esse princípio garante a democracia dentro da cooperativa, em que cada cooperado deve participar do processo de decisão. Questões como investimento, custo, produção, contratações de trabalhadores devem ser decididas pelos sócios em assembleias gerais ordinárias. A contratação de trabalhadores deve ser evitada, conforme França (2008).

Na prática, no entanto, segundo Tauile e Rodrigues (2005), a contratação de trabalhadores em cooperativas de economia solidária tem acontecido de forma significativa. Existem situações em que o número de contratados equivale a várias vezes a quantidade de cooperados. Para resolver essa situação o autor sugere nova legislação, na qual haja uma proporção de um contratado para um cooperado. No caso da Cooperbotões, o número de 71 trabalhadores contratados ultrapassa em 20 o número de sócios, isso, na concepção de Taule e Rodrigues.

4.5 AS RELAÇÕES DE PODER

Conforme o Estatuto, o poder máximo da cooperativa é a assembleia geral, a qual todos os sócios participam em condição de igualdade. As assembleias podem ser ordinárias e extraordinárias.

A Assembleia Geral Ordinária é obrigatória uma vez por ano e delibera a respeito das seguintes questões, conforme o Estatuto da Cooperativa:

a) a respeito de prestação de contas dos órgãos da administração (relatório da gestão, balanço geral, demonstrativo das sobras e das perdas, planos de atividades da cooperativa para exercício seguinte, parecer do conselho fiscal);

b) destinação das sobras ou rateio das perdas e fundos obrigatórios;

c) eleição e posse dos componentes do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e outros órgãos;

d) valores de honorários, gratificações;

e) assuntos de interesse social.

A respeito da Assembleia Geral Extraordinária, ela pode acontecer quando necessária, os assuntos devem constar no edital de convocação, tendo as seguintes competências:

a) reforma do Estatuto;

b) fusão, incorporação ou desmembramento;

c) mudança de objetivo da sociedade;

d) dissolução voluntária e nomeação de liquidante.

As Assembleias Gerais¹⁰⁹ devem ser convocadas com a antecedência de no mínimo 10 dias, quando ordinárias, com a antecedência de no mínimo 03 dias. As assembleias são dirigidas pelo Presidente da cooperativa, auxiliado pelo Secretário.

¹⁰⁹ O quórum para instalação da Assembléia Geral é de 2/3 (dois terços) do número de sócios em condição de votar, em primeira convocação, metade mais um em segunda convocação e podendo haver uma terceira convocação com um mínimo de 10 sócios.

A respeito das Assembleias, os cooperados, afirmaram que todos os sócios possuem os mesmos direitos de participação e que o valor do voto é igual para todos. As questões da administração da cooperativa são levadas às assembleias para decisões, aprovação ou encaminhamentos:

Os cinquenta e um sócios participam das assembleias. Os valores dos votos são os mesmos. Para decidir uma coisa, os cinquenta e um têm que votar. Desde tudo, contratações, investimento, vendas, faturamento. Tem que ter acesso a tudo (Marcio, 38 anos, cooperado fundador, líder do setor de bastão).

A realização de uma Assembleia Geral Extraordinária, conforme o Estatuto, exige a divulgação do edital de convocação em jornal de circulação local, o que demanda tempo para as decisões serem efetuadas. Em se tratando de assuntos urgentes, a opção dos cooperados é pelas reuniões¹¹⁰, que acontecem semanalmente. A reunião é o instrumento mais usado para a autogestão na Cooperbotões. As reuniões facilitam todo o processo, uma vez que ela pode ser feita conforme a necessidade. Os cooperados afirmaram que o importante para eles é saber o que acontece na cooperativa, não importando que saibam através de assembleias ou de reuniões:

Aqui a gente sempre tem reunião. Na reunião, se explica o que está acontecendo na administração da cooperativa. Explica se tiver que comprar alguma coisa, para dar aumento pra alguém é explicado, discutido e votado para decidir (Carmo, 44 anos, cooperada fundadora, operadora de máquina-cilindro).

Outra instância da cooperativa é o Conselho Administrativo, formado por seis cooperados eleitos em assembleia geral. O Conselho decide sobre o processo de produção e administração, conforme o regimento da cooperativa. Cada conselheiro assume a responsabilidade de um determinado setor ou parte da fábrica, e tem a tarefa de levantar problemas, feitos positivos e as propostas do respectivo setor para levar às reuniões¹¹¹:

Nessa administração, tentamos ser totalmente transparentes. As decisões maiores não são decididas pela administração, passamos pra assembleia para todos decidirem juntos. Com relação ao conselho, há toda uma cooperação maior. Hoje os seis trabalham, os seis estão ativos e os seis ficam sabendo de tudo. Nada fica de lado, todos os setores estão sendo acompanhados. Tudo que a gente faz tem nota, a gente avisa, tem relatório. Nada por boca. Tanto é que

¹¹⁰ Conforme declaração da secretária da cooperativa.

¹¹¹ Reuniões que acontecem todas as semanas, nas terças-feiras.

temos reunião toda terça-feira. As reuniões administrativas e fiscais têm ata, as assembleias têm ata. As reuniões que a gente com os cooperados também têm. Temos o levantamento de tudo que aconteceu (Amalha, 24 anos, cooperada fundadora, trabalha na formação de custo, Secretária da Cooperativa).

Além do Conselho Administrativo, a cooperativa tem ainda o Conselho Fiscal, formado por três titulares e três suplentes. Ele tem a tarefa de fiscalizar as contas da cooperativa, tarefa considerada difícil para os cooperados que relataram as dificuldades que tiveram no passado, por não conhecerem o funcionamento das contas no empreendimento. “Essas dificuldades estão sendo superadas, porque os cooperados estão aprendendo a fazer a autogestão” (Amalha, 24 anos, cooperada fundadora, trabalha na formação de custo, Secretária da Cooperativa.)

O Estatuto e o Regimento Interno da Cooperativa¹¹² determinam as regras a serem seguidas pelos cooperados. Se, por acaso, não forem cumpridas, inicialmente há advertência verbal. Se o cooperado continuar descumprindo, poderá ser, inclusive, expulso da cooperativa:

Se o cooperado fizer alguma coisa errada contra o Estatuto ele é chamado à atenção, será advertido verbalmente, seja ele gerente, administrativo, líder, não importa. Se fez coisa errada tem que chamar à atenção mesmo. A gente tem Estatuto pra entrar na Cooperativa e cumprir. Nesse Estatuto, têm vários regulamentos. Tem o Regulamento Interno e Estatuto. Têm os dois. Tem uma cláusula que pode expulsar. Já teve casos. É feita uma assembleia, o administrativo passa as informações do que aconteceu com o cooperado e é feita votação. Se a votação for unânime, a pessoa é expulsa automaticamente da cooperativa. Não tem direito coisa alguma, se a pessoa for culpada é punida mesmo, não quer saber se é administrativo, se é líder ou do piso de fábrica, não tem discriminação nenhuma (Marcio, 38 anos, cooperado fundador, líder do setor bastão).

Os cooperados da Cooperbotões, para organizar o processo produtivo e a administração da cooperativa, criaram instâncias de poder (Conselho Administrativo e Conselho Fiscal), subordinado à Assembleia Geral. Conforme o Regimento Interno, faz parte do Conselho de Administração: o Presidente, o Vice-presidente, o Tesoureiro, o Vice-Tesoureiro, o Secretário e o Segundo Secretário da cooperativa. Assim, de acordo com Singer (2004), nas situações em que os cooperados escolhem delegados de diretoria para representá-los,

¹¹² Estatuto e Regimento Interno da Cooperativa, vide anexo dessa dissertação.

se pratica uma democracia indireta, e esse é o caso da experiência de autogestão da Cooperbotões.

4.6 DE EMPREGADOS A COOPERADOS

Com relação à diferença entre trabalhar na Diamantina e na Cooperbotões, embora os entrevistados tenham expressado que há muitas, poucos conseguiram expressar quais eram. Uma das citadas foi que, na Diamantina, havia mais cobranças por parte dos chefes:

Na época da Diamantina, tinha muita gente que “cobrava e cobrava”, pois tinha encarregado, vários gerentes. Então era mais cobrado. Agora que é cooperativa, não tem tanta essa cobrança. Não tem tanta chefia. É mais fácil, você executa o seu trabalho e não tem aquela cobrança diária: “vai, tem que fazer, porque o patrão está cobrando” (Lavínia, 26 anos, cooperada fundadora, trabalha no financeiro).

Outra diferença citada pelos entrevistados foi a que diz respeito à condição de ser empregado e ser cooperado. Ter direitos trabalhistas (salário, décimo terceiro salário e férias) e, por outro lado, ter a responsabilidade de todo o processo de produção e depender das vendas para ter uma retirada faz muita diferença. Entretanto, preferem a cooperativa, pois consideram que estão passando por um período bem melhor:

A diferença é que na época da Diamantina nós sabíamos que tendo serviço ou não, no final do mês receberíamos do mesmo jeito. Nós éramos contratados, agora somos cooperados, temos que trabalhar juntos e batalhar, senão não recebemos. Como vamos receber se não vendemos? Mas agora sou bem mais feliz, com certeza. Acho que tudo melhorou da Diamantina pra cá. Eu nunca pensei que hoje eu seria sócia de uma fábrica dessas (Graça, 25 anos, cooperada fundadora, operadora de máquina-cilindro).

Nos momentos de recuperação da fábrica, os cooperados sentiram falta dos salários e dos direitos trabalhistas, do “tempo bom” da Diamantina. Passaram por tempos muito difíceis para superar a fase da falência da fábrica:

A diferença é que no tempo da Diamantina a gente tinha fundo de garantia, décimo terceiro. Tinha um monte de coisa. Agora com a

cooperativa a gente não tem isso. Férias, agora a gente tem férias só no final do ano. Foi difícil a gente se adaptar, no começo da cooperativa quando nem retida a gente tinha. Não tem décimo terceiro para cooperado. Final do ano tem uma retirada. E tem a conta à parte, como se fosse uma poupança, se a cooperativa estiver dando lucro, por exemplo, cem mil reais, a gente divide em parcelas iguais pelos cooperados (Marcio, 38 anos, cooperado fundador, líder do setor de bastão).

Os entrevistados avaliaram que a cooperativa está crescendo, o serviço tem sido ampliado, há melhorias no rendimento:

Essa é a segunda diretoria. Percebe-se bastante a diferença depois que a outra diretoria saiu, e foi pra melhor. A empresa começou a crescer bastante, passamos a recuperar os clientes nossos e a crescer no mercado. Ninguém acreditava na gente. Começamos a receber em dia, a gente pode contratar mais gente. Temos mais de setenta contratados hoje (Marcio, 38 anos, cooperado fundador, líder do setor de bastão).

Sem dúvidas, hoje estamos bem mais organizados. Estamos ganhando mercado. Em questão de salário, estamos ganhando bem melhor que antes (Miguel, 33 anos, cooperado fundador, líder do setor de torno).

A melhor fase da cooperativa repercutiu em avaliações positivas, no que se refere a rendimentos e melhoria de vida, quando comparada com ao período em que trabalhavam na Diamantina:

Eu recebo oitocentos e quarenta reais, até mais. Na época eu ganhava no máximo um salário mínimo (Graça, 25 anos, cooperada fundadora, operadora de máquina-cilindro).

Minha vida mudou com certeza. Eu não tenho nem como dar um parâmetro quanto a isso. Mas eu digo pra você em um linguajar bem grosso: eu tenho que lambar o chão dessa fábrica pelo o que ela me deu. Tenho que me dedicar cem por cento pelo o que está me dando, porque é daqui que tiro meu sustento e mantenho minha família com uma puta de uma dignidade. Não sou um homem rico, porque eu também não sei guardar minhas economias. Eu acho que ganho bem (Moacir, 53 anos, cooperador fundador, gerente industrial).

Essa realidade possibilita que os sonhos sejam resgatados:

Eu já abandonei os meus estudos porque não podia pagar uma Faculdade. Agora consegui entrar na faculdade, estou conseguindo pagar – naquela época eu não conseguiria pagar, agora minha qualidade de vida melhorou muito (Lavinia, 26 anos, cooperada fundadora, trabalha no financeiro).

O grau de satisfação, entretanto, é expresso, principalmente, pela conquista da propriedade coletiva:

Mesmo comparando com o tempo bom da Diamantina, hoje eu ganho bem mais e a satisfação que agora é da gente (Carmo, 44 anos, cooperada fundadora, operadora de máquina-cilindro).

Quanto à expectativa dos cooperados com relação ao futuro da Cooperbotões, as respostas foram no sentido de que a democracia continue fazendo parte do empreendimento, que haja crescimento nas vendas, na qualidade da administração e na participação de todos:

Quero que continue assim, que a gente participe de tudo, saiba do que acontece. Estamos recebendo em dia, a retirada sai no dia certo. Graças a Deus as vendas estão boas. Se tiver bastante venda, todo mundo fica animado para trabalhar, dará um bom resultado no final (Luiza, 34 anos, cooperada fundadora, líder do setor de estoque).

As expectativas com relação ao futuro da Cooperbotões vão além do desejo do crescimento e da consolidação da cooperativa que automaticamente se reverte na melhoria da qualidade de vida dos cooperados. Existe o desejo de se fazer algo a mais para a comunidade, como gratidão por tudo que receberam. Moacir apresentou as ideias de um projeto comunitário, que vai desde a criação de uma creche, uma escolhinha de futebol para crianças, curso de informática, biblioteca e até de um armazém para a comunidade:

Eu tenho um projeto que ainda é um sonho meu. É de creche, escola de futebol para as crianças da comunidade de zero a sei lá quantos anos, uma escola de informática pra alunos de baixa renda, uma biblioteca e um armazém comunitário. Eu já escrevi e apresentei para algumas pessoas, eu preciso que esse projeto saia do papel. Meu sonho é devolver pra comunidade tudo e mais daquilo que ela nos ofereceu naquele momento (Moacir, 53 anos, cooperado fundador, gerente industrial).

Assim as mudanças que ocorreram do tempo da Diamantina para a Cooperativa se referem principalmente às mudanças decorrentes da alteração da condição de empregados para cooperados. As respostas dos cooperados podem ser sintetizadas nas seguintes diferenças:

- na Diamantina havia uma hierarquia com muitos chefes, gerentes e muita cobrança. Na Cooperbotões há uma redução do número

de chefes – cada setor tem um líder e um gerente para toda a fábrica;

- na Diamantina o interesse maior pela produção era do proprietário e da administração. Na Cooperbotões, a produção passa a ser preocupação dos cooperados, pois sem produção fica claro que não existe trabalho e nem retirada;
- na Diamantina, nos tempos anteriores à crise, os trabalhadores tinham salário, décimo terceiro, férias, FGTS, e outros direitos trabalhistas. Na Cooperbotões, durante a fase de recuperação da fábrica, os cooperados não tinham nem retirada, restava a saudade do tempo dos direitos trabalhistas;
- na Diamantina, recebiam um salário mínimo¹¹³. Na Cooperbotões (fase da pesquisa), estão tendo retiradas normais. Valores que equivalem de dois a quatro salários mínimos.

Os entrevistados citaram ainda mudanças internas, no decorrer dos quatro anos de existência da cooperativa:

- no início das atividades da cooperativa, não tinham confiança dos clientes, havia pouco trabalho. Atualmente, estão recuperando a clientela, tendo mais serviço e aumentando a produção;
- durante o período de recuperação inicial, chegaram a não receber salário. Atualmente, as retiradas acontecem em dia;
- inicialmente tiveram dificuldades para organizar a cooperativa, passando por duas gestões com problemas internos. Atualmente, superaram as dificuldades de organização e têm uma administração eficiente da cooperativa;
- Quando retomaram a produção, os cooperados davam conta de todo o serviço da cooperativa. Atualmente, contratam trabalhadores (71 contratados) para dar conta do trabalho.

¹¹³ Todos os entrevistados afirmaram que recebiam um salário mínimo.

Na Cooperbotões as retiradas são diferentes entre os cooperados. Existe um teto máximo e mínimo determinado pelo Regimento Interno¹¹⁴, as faixas de valores não podem ultrapassar o limite do maior salário para o menor em cinco vezes. Ocorre que, dada as condições da cooperativa no momento da pesquisa, ainda em fase de organização, os cooperados acordaram que a faixa de limite seja de, no máximo, quatro vezes o valor da menor retirada.

Os critérios criados da aceitação da desigualdade das retiradas são diferentes de uma cooperativa para outra. Normalmente, existe uma tendência à aceitação dos critérios da cultura do modo de produção capitalista. Em muitos casos, essa opção é feita por conta da necessidade de trazer às cooperativas trabalhadores (cooperados) qualificados em determinadas áreas. Nesse caso, prevalece a racionalidade de que, com técnicos mais qualificados, melhorariam os rendimentos da cooperativa e todos obteriam os resultados, segundo Singer (2004), os cooperados demonstraram entusiasmos com relação ao momento que estão vivendo na cooperativa, pois conseguem ver o resultado do projeto de autogestão em que acreditaram.

¹¹⁴ Artigo 11 do Regimento Interno, determina o limite da menor para a maior retirada na cooperativa.

4.7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para retomar a produção da empresa falida os trabalhadores enfrentaram inúmeros problemas relativos ao crédito, à falta de experiência administrativa. Isso além de enfrentar a disputa jurídica pela posse do empreendimento.

No chão de fábrica existe uma divisão sexual de trabalho. Os serviços de manutenção das máquinas são feitos por homens e a seleção da qualidade da produção é um trabalho realizado somente pelas mulheres. Existem também atividades em que homens e mulheres trabalham juntos.

Além dos trabalhadores cooperados, trabalham na Cooperbotões os trabalhadores contratados, na ocasião da pesquisa, eles eram em número de 71, o que pode ser considerado como um desvio dos princípios do cooperativismo, pois há mais contratados do que cooperados.

Os cooperados da Cooperbotões, para organizar o processo produtivo e a administração, criaram outras instâncias de poder e decisão, tais como Conselho Administrativo e as reuniões, subordinados à Assembleia Geral, situação essa que, nas considerações de Singer (2004), representam uma democracia indireta, aceitável nos grandes empreendimentos.

Na avaliação dos cooperados, aconteceram muitas mudanças quando comparadas a Diamantina e a Cooperbotões. Na Diamantina havia maior hierarquia que na Cooperbotões, com a cooperativa, os cooperados passaram a ter um a maior preocupação com a produção, pois dela dependiam suas retiradas.

Desde que iniciou suas atividades, a cooperativa tem aumentado a confiança dos clientes, ampliando as vendas e a produção, possibilitando que as retiradas acontecessem em dia, e demandando a contratação de outros trabalhadores para dar conta da produção.

Os cooperados demonstraram entusiasmo com relação ao momento que estão vivendo na cooperativa e possuem expectativas positivas em relação ao futuro da Cooperbotões. Demonstraram gratidão à sociedade pelo apoio que receberam, por ocasião da ocupação da fábrica, os cooperados têm discutido formas de auxiliar a comunidade carente do bairro onde se localiza a fábrica, por meio de atividades sociais.

CONCLUSÃO

O objetivo dessa dissertação foi analisar a experiência de autogestão da Cooperbotões a partir da percepção dos cooperados e trabalhadores, tendo como pergunta norteadora: Como se caracteriza a experiência de autogestão nessa cooperativa, na percepção dos cooperados e trabalhadores contratados?

Para a realização desse trabalho, buscou-se conhecer a história da criação da Cooperbotões, assunto do segundo capítulo dessa Dissertação. A cooperativa surgiu diante do processo de falência da empresa Diamantina Fossanese, em que os trabalhadores, motivados principalmente pela manutenção de seus empregos, se apropriaram do empreendimento e fizeram a ocupação da fábrica, e no processo do movimento, criaram a Cooperbotões. Para organizar o movimento de ocupação da Diamantina Fossanese, contaram com o apoio do SITRAVEST – sindicato da categoria, e da Central Única dos Trabalhadores (CUT).

A fase da ocupação foi um momento árduo para os trabalhadores que, diante da falência da empresa, já estavam sem receber salários, tendo dificuldades de alimentação e de suprir as outras necessidades de sobrevivência, como o pagamento de água, luz, telefone e manutenção dos dependentes da família. Naquela ocasião, contaram com apoio da comunidade e do movimento sindical que lhes doavam alimentos, o que facilitou a permanência no movimento de ocupação da fábrica.

Além do apoio do movimento sindical, os trabalhadores contaram com apoio da sociedade civil, movimentos sociais, da Incubadora Tecnológica da UFPR, PROVOPAR, Ministério do Trabalho, do próprio Governo do Estado para assumirem a fábrica, retomarem a produção e criarem a cooperativa.

Para retomar a produção, os trabalhadores enfrentaram problemas para sobreviver apenas com o salário desemprego e os problemas decorrentes da empresa falida: a falta de crédito, de matéria-prima, somada às dificuldades de não terem experiência administrativa, e ter que aprender na prática a administrar a cooperativa recém-criada.

A organização do trabalho na cooperativa foi feita de uma maneira muito particular. No processo de produção está incorporado todo o legado da tecnologia de fazer botões que aprenderam ainda com o senhor Giovanni Olivero, antigo proprietário da empresa falida Diamantina. Nesse saber foram introduzidas as práticas do cooperativismo e as novas tecnologias do mercado.

Com relação à questão de gênero, a Cooperbotões é composta por 49% de mulheres cooperadas, quantidade expressiva para um empreendimento de produção.

Na cooperativa as atividades como manutenção das máquinas, eletricidade e trabalhos que supostamente exigem esforço físico são feitos por homens, e a seleção de qualidade dos botões é uma atividade feita pelas mulheres. O que demonstra que na cooperativa também permanece a tradicional divisão sexual do trabalho, na qual o trabalho masculino está associado ao esforço físico e o feminino à atenção, paciência e outras qualidades culturalmente atribuída às mulheres.

Outra divisão de trabalho constatada é a de trabalho manual e intelectual, verificada entre os trabalhadores do chão de fábrica e os da administração. O resultado dessa divisão também aparece nas “retiradas” dos cooperados, que acontecem de forma diferenciada. Deve-se ressaltar que embora exista diferença nas retiradas, existe um artigo no Regimento Interno da cooperativa que limita o valor da menor e da maior retirada, sendo que a maior não pode ultrapassar cinco vezes a menor.

Na Cooperbotões, na medida em que a produção foi aumentando, foram contratados trabalhadores (na ocasião da pesquisa, eram 71), um número que excedia o de cooperados, que era 51. Na prática se verifica que a contratação de trabalhadores na cooperativa para muitas pessoas, repercute em um sentido positivo, concebendo que a contratação é uma prova de que a cooperativa está tendo produtividade e indo bem. No entanto, para os militantes da economia solidária, não existe consenso, existem os que criticam a contratação de trabalhadores e os que toleram até um número equivalente ao de cooperados.

Os cooperados, ao comparar suas condições anteriores de empregados da Diamantina com as de cooperados, fazem uma avaliação positiva de suas experiências de autogestão, avaliando que a cooperativa lhes trouxe melhoria na qualidade de vida.

Os cooperados elaboram as normas para o funcionamento do empreendimento e as penalidades para aqueles que não as cumprem. Estas normas constam no Estatuto da Cooperativa e no Regimento Interno. As punições vão desde advertências verbais, escritas e à expulsão da cooperativa.

Pode-se afirmar que o partilhar de uma produção coletiva, assumindo os riscos de um empreendimento solidário – lucro e prejuízo – cria entre seus participantes uma cultura diferente das existentes em empresas capitalistas. A pesquisa realizada mostrou que a experiência de autogestão na cooperativa oportunizou transformações significativas na construção pessoal de seus participantes. Com o tempo, com a experiência de autogestão, foi sendo criada uma cultura de solidariedade, amizade e cooperação, assim, essa experiência constituiu-se em uma escola de cidadania, observada nas relações interpessoais dos cooperados da Cooperbotões.

A disputa jurídica do empreendimento falido ainda continua pendente na justiça. Os cooperados não possuem a posse do empreendimento e pagam o arrendamento do barracão da fábrica e o aluguel pelo uso da maquinaria à massa falida. No entanto, essa situação não tem desmobilizado os cooperados, que demonstram estar sempre motivados para trabalho, sendo essa uma característica do cooperativismo de economia solidária, uma vez que eles são donos do resultado de sua produção.

A experiência da Cooperbotões mostrou que os trabalhadores foram capazes de dirigir um empreendimento garantindo trabalho e renda para o grupo de cooperados, e possibilitando a criação de emprego para um significativo número de trabalhadores contratados.

A pesquisa evidenciou a importância do movimento sindical na organização dos trabalhadores, na luta pela manutenção dos postos de trabalho, assessorando os novos cooperados a realizarem a experiência de autogestão e organizar o trabalho na cooperativa.

Os desafios enfrentados pelos cooperados da Cooperbotões, tirando o empreendimento da falência e mantendo-o em funcionamento há cinco anos, traz novas perspectivas para os trabalhadores diante das transformações que estão acontecendo no mundo do trabalho.

A experiência da Cooperbotões, que se identifica com o cooperativismo de economia solidária, mostra as possibilidades da autogestão como alternativa à crise de emprego, tarefa difícil, pois as cooperativas disputam o mercado capitalista, como é o caso da Cooperbotões. Por outro lado, contam com o movimento de economia solidária organizado no Brasil, nos âmbitos municipais, estaduais e nacional. Esse, além de organizar encontros nos municípios e nos estados, possui uma rede na internet onde todo o conhecimento a respeito do cooperativismo de economia solidária é socializado, através FBES (Fórum Brasileiro de Economia Solidária). Essa organização faz a diferença para os trabalhadores, ajudando-os a superarem os desafios de seus empreendimentos e os da economia solidária no Brasil.

A pesquisa revelou ainda a necessidade de novas investigações sobre a temática. Pesquisas a respeito de experiências de autogestão em empreendimentos solidários contribuirão para o desenvolvimento da economia solidária.

A história da criação da Cooperbotões é um tema que pode ser aprofundado, pois outras pessoas de movimentos sociais e da sociedade civil que participaram do movimento de ocupação da fábrica, em 2004, podem ser entrevistadas e ampliar essa história.

A questão de gênero na Cooperbotões é outro tema que mereceria outras investigações. Conhecer a experiência das cooperadas, que permaneceram no chão de fábrica ou que dele saíram e assumiram trabalhos administrativos, ou passaram a fazer parte da diretoria da cooperativa, são questões pertinentes para o estudo de gênero. Analisar suas vivências, como enfrentaram as dificuldades e desafios de uma nova experiência de vida e se o gênero teve alguma influência sobre essas experiências é um importante estudo para ser feito.

A expectativa da pesquisadora é que muitas outras pesquisas aconteçam ao longo da história da Cooperbotões, mostrando que a autogestão é uma construção possível para se obter trabalho e renda com dignidade para os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ADS CUT (Agência de desenvolvimento solidário). **Objetivos da Instituição** informações disponíveis em <http://www.ads.org.br>. Acesso em 21/02/2009.

ANTEAG, Associação Nacional de Trabalhadores Empresas de Autogestão. www.facesdobrasil.org.br. Acesso em 22/02/2009.

ARROYO, João Claudio Tupinambá e SCHURH, Flávio Camargo. **Economia popular e solidária: A alavanca para um desenvolvimento sustentável**. Editora fundação Perseu Abramo, São Paulo, 2006. p.20.

ATTIE, Janaina Pimenta. **Organizações Solidárias de Produção: Subversão ou Submissão ao Capital? Uma análise sobre as possibilidades de emancipação pelo trabalho**. Dissertação de Mestrado da Universidade Federal do Paraná – Setor de Ciências Sociais Aplicadas/ Centro de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração/ Área de Concentração: Estratégia e Organizações. Curitiba PR. 2007.

ATLAS da Economia Solidária no Brasil, 2007. Brasília: Ministério do Trabalho e do Emprego MTE/SENAES. www.mte.gov.br/sistemas/atlases, acesso em 28/09/2008.

AUED, Bernardete Wrublevski; **A geração de emprego e as cooperativas alternativas**. Traços do Trabalho Coletivo. Casa do Psicólogo Livraria e Editora Ltda. São Paulo SP.2005. p.278.

AZEVEDO, Alessandra Bandeira Antunes, **Autogestão e Competitividade. Estudos de caso em cooperativas industriais brasileiras e bascas/espanholas**. Tese de Doutorado na Universidade Estadual de Campinas – Instituto de Geociências Pós-graduação em Política Científica e Tecnológica – UNICAMP Campinas, São Paulo, pg.133, 2007.

BARBOSA, Rosangela Nair de Carvalho. **A Economia Solidária Como Política Pública**. Cortez Editora. São Paulo.2007 p.90

BENEKE, D. W. **Cooperação e Desenvolvimento: o papel das cooperativas no processo de desenvolvimento econômico nos países de terceiro mundo**, Coojornal, Assocene, Recife,1980.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisas Em Ciências Humanas e Sociais**. Editora Cortez, São Paulo, 2000, p. 80.

CMI Brasil, Centro de mídia independente, **histórico da ocupação da Diamantina e outros** <http://www.midiaindependente.org.pt.blue/2004/06/28443>, acessado em 26/06/2008.

CULTI, Maria Nezilda. **Mulheres na economia solidária: Desafios Sociais e Políticos**, in anais IV Congresso Europeo CEISAL de Latinoamericanista. Bratislava República Eslovaca, 2004, p.20.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). **Desemprego**. Disponível em <http://www.dieese.org.br>. Acessado em 04/04/2009.

FIGUEIREDO, Ronise de Magalhães. **Dicionário Prático de Cooperativismo**. Editora Mandamentos, Belo Horizonte, 2001.

FRANÇA, Bárbara Heliodora; BARBOSA, Érica; CASTRO, Rafaele; SANTOS, Rodrigo; **Guia de Economia Solidária – ou porque não organizar cooperativas para populações carentes**, Editora da Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2008, p.47, 58, 59, 84, 85, 87.

GONÇALVES, Marcos Rafael. **Permissão do Trabalho Assalariado nas Cooperativas: A legislação Cooperativista Brasileira como negação do Cooperativismo Popular**. In **Estudos de Direito Cooperativo e Cidadania**. SIBI Biblioteca Central. Curitiba, 2008.

HOLZMANN, Lorena. **Operários sem patrão**. Editora da UFSCAR. São Carlos, 2001, p.16.

HIRATA, Helena, **O Fordismo e o modelo Japonês**. In: Padrões Tecnológicos, Trabalho e Dinâmica Espacial, Brasília: Editora da UNB, 1996. p.47e 59.

_____, **Nova Divisão Sexual do Trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. Boitempo Editorial, São Paulo, 2002, p.179.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Ajuste sazonal taxa de desemprego**. Disponível em <http://www.ibge.gov.br>. Acessado em 04/04/2009.

_____. **Estudo Especial sobre a mulher – PME em 2008**. [html:file://E;IBGEInstituto Brasileiro de Geografia e Estatística](http://file://E;IBGEInstituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Acesso em 04/06/2008.

IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). **Boletim Mercado de Trabalho** de 30/05/2009 p.45. Disponível em http://www.ipea.gov.br/sites0002/boletim_mercado_de-trabalho/mt39/06-ES Paul.pdf – acesso em 06/08/2009.

JUVENAL, Thais Linhares. **Empresas Recuperadas por trabalhadores em Regime de Autogestão: Reflexos à Luz do Caso Brasileiro**. Revista do BNDES, Vol.13, nº26, p.115 a 138, Rio de Janeiro, Dez. 2008.

LIMA, Jacob Carlos, **O trabalho autogestionário em cooperativas de produção: O paradigma revisitado**, revista Brasileira de Ciências Sociais, vol. 19, nº56, outubro de 2004, São Paulo. [Http://www.scielo.br](http://www.scielo.br). Acesso em 22/02/2009.

LOPES, Immaculada, **Crise crônica no país fortalece economia solidária**, Revista Problemas Brasileiros nº 342, nov/dez 2000. Disponível em <http://www.sescsp.org.br>. Acesso em 22/02/2009.

MANCE, Euclides André. **Fome Zero e Economia Solidária**. Curitiba/PR, Editora Gráfica Popular, 2004.

MANETTE, Dione. **Autogestão e Economia Solidária: Apoio à recuperação de empresas pelos trabalhadores em Autogestão**. Publicação da Secretaria Nacional de Economia Solidária do Ministério de Trabalho e Emprego. IPEA Brasília, 2005. Disponível em <<http://www.mte.gov.br>>. Acessado em 13/07/2008, p.09.

MOREIRA, Herivelton e Caleffe Luiz Gonzaga. **Metodologia da pesquisa para o professor pesquisador**. DP&A Editora, Rio de Janeiro, 2006.

MST (Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra). **História e Objetivo**. Disponível em <http://www.mst.org.br> acesso em 03/052009.

NASCIMENTO, Claudio: **A autogestão e o “Novo Cooperativismo”**. In: **A Autogestão e o “Novo Cooperativismo”**. Texto para Discussão. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretária Nacional de Economia Solidária. Brasília, maio de 2004, p.1. www.mte.gov.br/geral/publicacoes.asp. acesso 20/04/2009

NOBRE, Miriam. **Mulheres na economia solidária**. In A outra economia CATTANI, Antonio David, organizador. Veraz Editores, 2003, p.206.

NOVAES, Henrique T. **O Fetice da Tecnologia A experiência das fábricas recuperadas**. Expressão Popular. São Paulo, 2007.

OLIVEIRA, Benedito Anselmo Martins. **Economia solidária e o cooperativismo popular: da gênese aos desafios atuais**. Revista Proposta nº97, jun/ago de 2003. www.fase.org.br/projetos/vitrine/dmin/upload/1/File/Proposta97/beneditooliveira.pdf. Acesso em 18/07/2009.

OIT (Organização Internacional do trabalho - Escritório no Brasil). **Desemprego**. Disponível em <<http://www.oit.brasil.org.br>>. Acessado em 18/07/2007.

POCHMANN, Marcio. **Economia Solidária no Brasil: possibilidades e limites**. Mercado de Trabalho, conjuntura e análise. Brasília, vol.9 nº24, agosto 2004. Prefeitura Municipal de São Paulo. Secretária do Desenvolvimento, Trabalho e Solidariedade. São Paulo, 2004.

RICHARDSON, Roberto Jarry e colaboradores. **Pesquisa Social - Métodos e Técnicas**. Editora Atlas S.A., São Paulo, 1999.

SANCHES, Fabio José Bechara e SCHIOCHET, Valmor. **Contribuições Iniciais Para o Grupo de Trabalho Marco Jurídico da Economia Solidária**. Artigo do Ministério do Trabalho e Emprego da Secretaria Nacional de Economia Solidária. 2007.

www.fbes.org.br/endex2.php?option=com_docman&task=doc_vw&gid=35&timid=8. Acesso em 02/07/2009.

SCHMIDT Derli e PERIUS Vergílio. Artigo **Cooperativismo e cooperativa** In A outra economia CATTANI, Antonio David, organizador. Veraz Editores, 2003, p.63.

SILVA, Nanci Stancki: Gitahy, Leda Maria Caira. **Gênero e Divisão Sexual do Trabalho no Brasil**. Cadernos de Gênero e Tecnologia, Publicação do Programa de Pós-graduação em Tecnologia PPGTE/CEFET. Ano 1 (fev/mar/abril 2005). Editora UTFPR, Curitiba/PR, 2006, p.25.

SILVA, Nanci Stancki; CARVALHO, Marília Gomes de. **A tecnologia e a divisão sexual do trabalho. Relações de Gênero e Tecnologia**: Publicação do Programa de Pós-graduação em Tecnologia. PPGTE/CEFET-PR, 2003.

SINGER. Paul. artigo **Economia solidária**, In A outra economia CATTANI, Antonio David, organizador. Veraz Editores, 2003, p.122

_____. **Introdução à Economia Solidária**: Fundação Perseu Abramo, 2004. São Paulo, p10 a 13,18 e 19.

_____. **Economia Solidária**. Revista Eletrônica do Terceiro Setor – 2006. Disponível em <<http://www.integracao.fgvsp.br/4/opinioao.html>>, acessado em 15/12/2006.

_____. **Uma utopia militante - Repensando o socialismo**. Editora Vozes, Petrópolis, 1999, p.69.

TAUILE, José Ricardo, **Autogestão no Brasil: A viabilidade Econômica das Empresas Geridas por Trabalhadores**, artigo apresentado no VII Encontro Nacional de Economia Política e II Colóquio Latino-Americano de Economistas Políticos no dia 30 de maio de 2002, em Curitiba/PR, p. 2.

TAUILE, José Ricardo e RODRIGUES, Huberlan, **Economia Solidária e Autogestão no Brasil: Síntese de uma Pesquisa**. Notas técnicas Mercado de trabalho, 28/09/2005 IPEA. Disponível em http://www.unitrabalho.org.br/paginas/noticias/artigos/pdfmt_28g.pdf. Acesso em 26/05/2009, p.46.

APÊNDICE

I ROTEIRO DE ENTREVISTAS PARA COOPERADOS

1 – PARA ESTEBELECER O PERFIL DO COOPERADO:

Nome _____

Sexo _____ idade _____ escolaridade _____

Estado civil _____ número de filhos _____
religião _____

Primeiro emprego e sequência de empregos até o ingresso na cooperativa.

2 – PERGUNTAS RELACIONADAS À FALÊNCIA DA DIAMANTINA E A CRIAÇÃO DA COOPERBOTÕES

1 – Qual era o seu grau de satisfação com relação a trabalhar na empresa no tempo da Diamantina – ainda com Sr. Giovani vivo?

2 – A crise da Diamantina era percebida pelos trabalhadores? Qual foi a atitude dos trabalhadores no momento em que foi oficializada a falência da empresa?

3 – Você sabia, naquele momento, que diante da falência da empresa os trabalhadores poderiam, como parte da massa falida, se tornarem proprietários da fábrica? E acreditou na possibilidade de imediato?

4 – Quais as outras propostas que se apresentavam no momento, além de criar uma cooperativa?

5 – Relate sobre o que aconteceu no período pós-falência, em relação à ocupação da fábrica, movimentos e organização dos trabalhadores e apoio político externo. Como eram as reuniões? Os acordos aconteciam

com facilidade? Havia conflitos? Qual era o seu sentimento naquele momento? Quais as pessoas das quais se você lembra e que marcaram aquele momento de ocupação?

6 – Quais eram as suas condições materiais de sobrevivência, naquele momento, para participar da luta com os demais trabalhadores sem receber salário? Você possuía alguma reserva ou era mantido por familiares, ou outra pessoa ou entidade?

3 – PERBUNTAS RELACIONADAS À AUTOGESTÃO: O COTIDIANO DA COOPERATIVA – RELAÇÕES DIVERSAS

1 – Qual a sequência das atividades que você já exerceu na cooperativa?

2 – Como você aprendeu a executar o trabalho que faz?

3 – O pessoal do chão de fábrica fica sabendo dos assuntos administrativos da cooperativa? (Como recebem as informações de ordem geral com relação à cooperativa? Como e quando acontecem as assembleias e as reuniões? Quais os assuntos que vão para assembleias? O Conselho Fiscal fiscaliza de fato as contas da cooperativa?).

4 – Como acontece a comunicação no seu setor? As ordens vêm de quem para você?

5 – No seu setor, existem metas diárias ou semanais estabelecidas para serem cumpridas? Se não cumprir as metas, o que acontece?

6 – Para você, faz diferença trabalhar com contratados na cooperativa?

4 – PERGUNTAS RELACIONADAS À AUTOGESTÃO: COTIDIANO DA COOPERBOTÕES – RELAÇÕES DE GÊNERO

1 – Como acontecem as relações entre homens e mulheres no seu setor?

2 – Na sua concepção, existem trabalhos mais adequados para homens e para mulheres?

3 – Há alguma função para a qual você não contraria mulher?

4 – Há alguma função para a qual você não contrataria homem?

5 – Quem se interessa mais para a organização da cooperativa, os homens ou as mulheres?

6 – Quem tem mais dedicação ao trabalho, os homens ou as mulheres?

5 – PERGUNTAS RELACIONADAS À AUTOGESTÃO: COTIDIANO DA COOPERBOTÕES: MUDANÇAS E GRAU DE SATISFAÇÃO

1 – Existe diferença no trabalhar, no tempo da Diamantina e trabalhar hoje, como Cooperbotões? Quais diferenças?

2 – Com relação aos princípios da cooperativa, comparando a primeira gestão com a gestão atual, houve mudanças? Quais foram essas mudanças?

3 – O valor da sua retirada hoje é maior do que o seu salário na antiga Diamantina? Quantas vezes?

4 – A cooperativa trouxe melhoria para a sua qualidade de vida?

5 – Qual é a sua expectativa com relação à Cooperbotões?

II. ROTEIRO DE ENTREVISTAS PARA TRABALHADORES CONTRATADOS

Data e local da entrevista: _____

1 – Perfil do contratado:

Nome _____

sexo _____ idade _____ escolaridade _____

Estado civil _____ número de filhos _____ religião _____

Primeiro emprego e sequência de empregos até o ingresso na cooperativa _____

Atividades que já exerceu na cooperativa e a atual: _____

2 – Como conheceu a Cooperativa?

3 – Como aprendeu o trabalho que faz?

4 – Existe chefia no seu setor? Como é a sua comunicação (relação) com chefe?

5 – Como acontece a comunicação do seu setor com a Diretoria? Como chegam até você as decisões tomadas pela Diretoria?

6 – Quem tem mais habilidade para fazer o trabalho que você executa, homens ou mulheres?

7 – Na sua percepção, ser mulher faz diferença para se tornar cooperada?

8 – Uma líder mulher é respeitada no chão de fábrica, ou em outra repartição administrativa?

9 – Uma mulher encontra dificuldade para concorrer a um cargo de Diretoria?

10 – A quantidade de padrões altera alguma coisa no seu trabalho?

11 – Quais são os pontos positivos e negativos de trabalhar na cooperativa?

12 – Qual o seu grau de satisfação com relação o trabalho na Cooperativa (ótimo, regular, bom ou ruim)? Justificar.

III. ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA PESSOA RESPONSÁVEL PELO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Temas diversos

Local e data da entrevista

1 – Identidade

Nome_____

idade_____sexo_____escolaridade_____

estado civil _____ número de filhos_____

religião_____

Cooperado(a) () Trabalhador (a) Contratado (a) ()

2 – Cargo que ocupa no Departamento (função)

3 – Trajetória profissional

4 – Quantos cooperados têm a cooperativa? Homens e Mulheres

5 – Quantos cooperados são do chão de fábrica? Homens e Mulheres

6 – Quantos cooperados estão na administração? Homens e Mulheres

7 –Quantidade de trabalhadores (as) Homens e Mulheres

8 – Existe uma política salarial para os trabalhadores (as)? Como são os reajustes?

IV. ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA DIRETORES DA COOPERATIVA

Local e data da entrevista

1– Identidade

Nome_____

idade_____sexo_____escolaridade_____

estado civil_____número de filhos_____

religião_____.

Cooperado(a) (_____) Trabalhador (a) Contratado (a) (_____)

2 – Cargo que ocupa no Departamento (função)

3 – Trajetória profissional

4 – Quando entrou na Diamantina e que atividade exercia?

5 – Atividades exercidas na cooperativa.

6 – Quais as atividades que a Diretoria tem poder para decidir sem consultar a Assembleia?

7 – Quais são os poderes da Assembleia? Qual a frequência que ela acontece?

8 – Quais os poderes do Conselho Administrativo?

9 – Quais os poderes do Conselho Fiscal? Ele de fato fiscaliza as contas?

10 – Quantas Diretorias foram eleitas na cooperativa?

11 - Como você avalia a gestão atual? Pontos positivos e negativos.

12 – Como acontece a formação em cooperativismo no empreendimento?

13 – Qual o apoio que a cooperativa recebeu de instituições do Governo, do Estado e da União?

14 – Como é a participação da cooperativa no movimento de economia solidária? E nos movimentos sociais?

- 15 – Quando acontece a contratação de trabalhadores na cooperativa?
- 16 – Qual é o profissional mais bem pago na cooperativa? Quais os outros profissionais importantes para a cooperativa? Os trabalhadores contratados possuem plano de saúde?
- 17 – Existe diferença entre os planos de saúde dos cooperados e dos contratados?
- 18 – Com relação às mulheres grávidas cooperadas e contratadas, qual é o tempo de licença? E para a amamentação da criança, existem normas especiais?
- 19 – Quais as condições para se tornar um cooperado, pós-fundação? Quanto custa uma conta à parte?
- 20 – Como é feito o controle do tempo de trabalho na cooperativa, para cooperados e trabalhadores contratados?
- 21 – Com relação a fornecedores de matéria-prima, existe dificuldade de aquisição?
- 22 – A respeito das vendas na cooperativa, quantos trabalham no setor comercial? Quantas fábricas de botões existem no Brasil? Como é o mercado? Quais as dificuldades para enfrentar a concorrência? Qual é a abrangência do mercado da Cooperbotões? Como são feitas as vendas?
- 23 – Qual é a preocupação da cooperativa com relação o meio ambiente? Qual é a origem da água utilizada na fabricação de botões? A água utilizada na fabricação de botões é afetada por químicas? Como é feito o tratamento da água? Essa água é reaproveitada?

V. ROTEIRO DE ENTREVISTAS PARA PESSOAS DE MOVIMENTO SINDICAL QUE PARTICIPARAM DO MOVIMENTO DE OCUPAÇÃO DA EMPRESA FALIDA DIAMANTINA.

Local e data da entrevista

1 – Identidade

Nome_____

Idade_____ sexo_____ escolaridade_____

estado civil_____ Número de filhos_____

religião_____.

cooperado(a) () Trabalhador (a) contratado (a) ()

2 – De que movimento social você participava quando da ocupação da empresa Diamantina?

3 – Em que movimento você participa hoje?

4 – Qual foi a sua participação para contribuir com os trabalhadores da empresa falida Diamantina?

5 – Quais eram os grupos políticos que acompanharam a situação daquele momento e quais eram as propostas apresentadas?

6 – Havia conflito entre os trabalhadores? Todos aceitavam a ideia de criar a cooperativa?

7 – Quais os acontecimentos que você considera importantes e que foram decisivos para a criação da cooperativa?

8 – Como foi a organização dos trabalhadores na época em que foi criada a Cooperbotões? (relatar)

9 – Você conhece o processo de autogestão da Cooperbotões atualmente? O que considera positivo e negativo?

VI. QUESTÕES AGRUPADAS PARA CONSTRUÇÃO DOS TEMAS.

Para a construção do tema I – Falência da Diamantina e criação da cooperativa – foram agrupadas as seguintes perguntas:

1 – Qual era o seu grau de satisfação com relação a trabalhar na empresa no tempo da Diamantina – ainda com Sr. Giovani vivo?

2 – A crise da Diamantina era percebida pelos trabalhadores? Qual foi a atitude dos trabalhadores no momento em que foi oficializada a falência da empresa?

3 – Você sabia, naquele momento, que diante da falência da empresa os trabalhadores poderiam, como parte da massa falida, se tornarem proprietários da fábrica? E acreditou na possibilidade de imediato?

4 – Quais as outras propostas que se apresentavam no momento, além de criar uma cooperativa?

5 – Relate sobre o que aconteceu no período pós-falência, em relação à ocupação da fábrica, movimentos e organização dos trabalhadores e apoio político externo. Como eram as reuniões? Os acordos aconteciam com facilidade? Havia conflitos? Qual era o seu sentimento naquele momento? Quais as pessoas das quais se você lembra e que marcaram aquele momento de ocupação?

6 – Quais eram as suas condições materiais de sobrevivência, naquele momento, para participar da luta com os demais trabalhadores sem receber salário? Você possuía alguma reserva ou era mantido por familiares, ou outra pessoa ou entidade?

Para a construção do tema II – Autogestão: cotidiano da cooperativa – foram agrupadas as seguintes perguntas:

1 – Qual a sequência das atividades que você já exerceu na cooperativa?

2 – Como você aprendeu a executar o trabalho que faz?

3 – O pessoal do chão de fábrica fica sabendo dos assuntos administrativos da cooperativa? (Como recebem as informações de ordem geral com relação à cooperativa? Como e quando acontecem as assembleias e as reuniões? Quais os assuntos que vão para assembleias? O Conselho Fiscal fiscaliza de fato as contas da cooperativa?).

4 – Como acontece a comunicação no seu setor? As ordens vêm de quem para você?

5 – No seu setor, existem metas diárias ou semanais estabelecidas para serem cumpridas? Se não cumprir as metas, o que acontece?

6 – Para você, faz diferença trabalhar com contratados na cooperativa?

7 – Qual a sequência das atividades que cada cooperado já exerceu na Cooperbotões?

8 – Como acontecem as relações entre homens e mulheres no seu setor?

9 – Na sua concepção, existem trabalhos mais adequados para homens e para mulheres?

10 – Há alguma função para a qual você não contraria mulher?

11 – Há alguma função para a qual você não contrataria homem?

12 – Quem se interessa mais para a organização da cooperativa, os homens ou as mulheres?

13 – Quem tem mais dedicação ao trabalho, os homens ou as mulheres?

14 – Quem tem mais habilidade para fazer o trabalho que você executa, homens ou mulheres?

15 – Na sua percepção, ser mulher faz diferença para se tornar cooperada?

16 – Existe diferença no trabalhar, no tempo da Diamantina e trabalhar hoje, como Cooperbotões? Quais diferenças?

17 – Com relação aos princípios da cooperativa, comparando a primeira gestão com a gestão atual, houve mudanças? Quais foram essas mudanças?

18 – O valor da sua retirada hoje é maior do que o seu salário na antiga Diamantina? Quantas vezes?

19 – A cooperativa trouxe melhoria para a sua qualidade de vida?

20 – Qual é a sua expectativa com relação à Cooperbotões?

Neste tema foram incluídas as perguntas para os entrevistados que são trabalhadores contratados na cooperativa na seguinte ordem:

1 – Como conheceu a Cooperativa?

2 – Como aprendeu o trabalho que faz?

3 – Existe chefia no seu setor? Como é a sua comunicação (relação) com chefe?

4 – Como acontece a comunicação do seu setor com a Diretoria? Como chegam até você as decisões tomadas pela Diretoria?

5 – Quem tem mais habilidade para fazer o trabalho que você executa, homens ou mulheres? Na sua percepção, ser mulher faz diferença para se tornar cooperada?

6 – A quantidade de patrões altera alguma coisa em seu trabalho?

7 – Quais são os pontos positivos e negativos de trabalhar na cooperativa?

8 – Qual o seu grau de satisfação com relação o trabalho na Cooperativa (ótimo, regular, bom ou ruim)? Justificar.

ANEXOS

FOTOGRAFIAS DO PROCESSO PRODUTIVO



Fotografia 10: Processo de produção.
Fonte: Cooperbotões.



Fotografia 11: Corte da casca do coco.
Fonte: Cooperbotões.



Fotografia 12: Corte da casca do coco.
Fonte: Cooperbotões.



Fotografia 13: Modelo de botões fabricados.
Fonte: Cooperbotões.



Fotografia 14: Modelo de botões fabricados.
Fonte: Cooperbotões.



Fotografia 15: Processo de produção.
Fonte: Cooperbotões.



Fotografia 16: Processo de produção.
Fonte: Cooperbotões.



Fotografia 17: Processo de produção.
Fonte: Cooperbotões.



Fotografia 18: Vista Processo de produção.
Fonte: Cooperbotões.



Fotografia 19: Processo de produção.
Fonte: Cooperbotões.



Fotografia 20: Processo de produção.
Fonte: Cooperbotões.



Fotografia 21: Processo de produção.
Fonte: Cooperbotões.



Fotografia 22: Processo de produção.
Fonte: Cooperbotões.



Fotografia 23: Processo de produção.
Fonte: Cooperbotões.

ESTATUTO SOCIAL

COOPERBOTÕES NOVA DIAMANTINA

COOPERATIVA DE PRODUÇÃO INDUSTRIAL DE TRABALHADORES DA NOVA DIAMANTINA BOTÕES E ASSESSÓRIOS IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO.

CAPÍTULO I

DA DENOMINAÇÃO, SEDE, FORO, ÁREA DE AÇÃO, PRAZO E ANO SOCIAL.

Art. 1º: A Cooperativa Industrial de Trabalhadores da Nova Diamantina Botões e Assessórios Importação e Exportação, com a sigla, COOPERBOTÕES NOVA DIAMANTINA, rege-se pelas disposições constitucionais e legais em vigor, pelo presente Estatuto e pelos termos do Regimento Interno, tendo:

Sede e administração à Rua General Potiguara 825 – CIC, Cep nº81050-500 no município de Curitiba, foro jurídico na comarca de Curitiba – Estado do Paraná;

Área de ação, abrangendo todo o território nacional, podendo atuar no âmbito internacional, na busca de seus objetivos sociais;

Prazo de duração indeterminado e ano social compreendendo o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS

Art. 2º: A cooperativa, com base na colaboração recíproca, tem por objetivo principal proporcionar o exercício da atividade profissional aos seus sócios, procurando assim, garantir-lhes trabalho e renda com dignidade.

Parágrafo 1º: Para a consecução de seus objetivos, de acordo com os recursos disponíveis e prévias programação, a Cooperativa deverá:

Processar atividades no segmento da confecção e vestuário voltado aos setores de fabricação de botões e acessórios, valendo-se de matérias-primas diversas, especialmente resina, madeira, coco, etc;

Contratar serviços, adquirir matérias-primas, máquinas, equipamentos, veículos, e outros insumos, básicos necessários ao exercício das atividades de seus sócios em condições convenientes, inclusive importação;

Efetuar contratos de venda de seus produtos e equipamentos, inclusive exportação, dentro da área de sua atuação;

Fornecer assistência aos sócios no que for necessário para melhor execução dos serviços;

Providenciar e organizar os serviços de modo a aproveitar a capacidade dos sócios, sempre os distribuindo conforme suas aptidões e interesses coletivos dos mesmos;

Prestar assistência social e educacional aos sócios e respectivos familiares dentro das possibilidades da Cooperativa;

Realizar em benefício de seus sócios, seguro de vida coletivo e de acidente de trabalho;

Proporcionar, via convênios, com Sindicatos, Universidades, Cooperativas, Prefeituras e outros órgãos, os benefícios previstos nos inciso II do artigo 59;

Promover, mediante convênios com entidades especializadas, públicas ou privadas o aprimoramento técnico-profissional dos seus sócios, tendo sempre em vista a educação autogestionária;

Promover, mediante convênio com entidades especializadas, públicas ou privadas, o aprimoramento técnico-profissional visando à divulgação, formação, treinamento, qualificação e requalificação dos seus sócios em prol dos desenvolvimentos do cooperativismo.

Parágrafo 2º A Cooperativa busca também obter a recuperação dos créditos trabalhistas de seus cooperados, junto à empresa Diamantina Fossanesse.

CAPÍTULO III DOS SÓCIOS

SEÇÃO I: DA ADMISSÃO, DEVERES, RESPONSABILIDADES.

Art. 3º Poderá ingressar na Cooperativa qualquer trabalhador autônomo dotado de capacitação técnica para o exercício de atividades no segmento de confecções e vestuário que atue na área de ação da Cooperativa, desde que haja viabilidade econômica para sua absorção, concorde com as disposições deste Estatuto, do Regimento Interno e não pratique outras atividades que possam prejudicar ou colidir com os interesses e objetivos da entidade.

Parágrafo único: O número de sócios não terá limite quanto ao máximo, mas não poderá ser inferior a 20 (vinte) pessoas físicas.

Art. 4º Para associar-se, o interessado preencherá a respectiva proposta fornecida pela Cooperativa com a respectiva assinatura.

Parágrafo 1º: A proposta de inscrição, uma vez aprovada pelo Conselho de Administração e referendada pela Assembléia Geral, será o candidato admitido aos quadros da Cooperativa, devendo subscrever as quotas-partes de Capital nos termos e condições previstas neste Estatuto e juntamente com o Presidente da Cooperativa, assinará o Livro ou Ficha de matrícula.

Parágrafo 2º: Faz parte do processo de matrícula:

A inscrição do sócio como Contribuinte Individual da Previdência Social, uma vez que o trabalhador associado à Cooperativa, que nessa presta serviços a terceiros é considerado trabalhador autônomo;

Apresentação do carnê para o recolhimento de contribuições ao INSS, na condição de trabalhador autônomo – (Contribuinte – Individual).

Parágrafo 3º: A subscrição de quotas-partes de Capital pelo sócio e a assinatura no Livro de Matrícula complementarão a sua admissão na Cooperativa.

Art. 5º: Cumprido o que dispõe o artigo 4º, o sócio adquire todos os direitos e assume todos os deveres, decorrentes da Lei, deste Estatuto, do Regimento Interno e das deliberações tomadas pela cooperativa.

Art. 6º: O sócio tem direito a:

Tomar parte nas Assembléias Gerais, discutindo e votando os assuntos que nela se tratarem ressalvados os casos previstos no artigo 26;

Propor ao Conselho de Administração ou às Assembléias Gerais medidas de interesse da Cooperativa;

Demitir-se da Cooperativa, quando lhe convier;

Realizar com a Cooperativa as operações que constituam seus objetivos;

Solicitar, por escrito, quaisquer informações sobre os negócios da Cooperativa bem como consultar os livros e peças de Balanço Geral e outros documentos que julgar necessário;

Convocar, juntamente com outros sócios, a Assembléia Geral;

Destituir os Administradores ou Conselhos, em Assembléia Geral, na forma do presente Estatuto;

Propor critérios na distribuição de até 20% (vinte por cento) das sobras anuais;

Descanso anual de, no máximo, 30 dias a ser regulamentado no Regimento Interno;

Sindicalizar-se ao Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Vestuário de Curitiba e Região Metropolitana devendo a Cooperativa tomar as providências cabíveis para a formalização do ato, inclusive o desconto devido nas retiradas e o recolhimento junto ao organismo sindical.

Parágrafo único: A fim de serem apreciadas pela Assembléia Geral, as propostas dos sócios referidas na letra b, deste artigo, estas deverão ser apresentadas ao Conselho de Administração com a necessária antecedência e constar do respectivo edital de convocação.

Art. 7º: O sócio tem o dever de:

Subscrever e realizar as quotas-partes de Capital nos termos deste Estatuto e contribuir com as taxas de serviço e de encargos operacionais que forem estabelecidos;

Cumprir as disposições da Lei, do Estatuto, do Regimento Interno e respeitar as resoluções tomadas pelo Conselho de Administração e as deliberações das Assembléias Gerais;

Satisfazer pontualmente seus compromissos para com a Cooperativa, dentre os quais o de participar ativamente de sua vida societária e empresarial;

Caso o fundo de reserva não seja suficiente para cobrir as despesas, cabe ao sócio participar das perdas do exercício, proporcionalmente às operações que realizou com a Cooperativa, ressalvando-se que, na impossibilidade de assim se apurar, serão elas divididas igualmente entre os sócios;

Prestar à Cooperativa esclarecimentos sobre suas atividades relacionadas com os objetivos sociais;

Acusar o seu impedimento nas deliberações sobre qualquer operação em que tenha interesse oposto ao da Cooperativa;

Levar ao conhecimento do Conselho de Administração e/ou do Conselho Fiscal a existência de qualquer irregularidade que atente contra a Lei, o Estatuto e o Regimento Interno.

Art. 8º: O dano intencional causado pelo sócio acarretará sua eliminação dos quadros da Cooperativa, além do ressarcimento pelo mesmo dos prejuízos causados.

Art. 9º: O sócio responde subsidiariamente pelos compromissos da Cooperativa até o valor por ele subscrito.

Parágrafo único: A responsabilidade do sócio como tal, pelos compromissos da Cooperativa, em face de terceiros, perdura para os demitidos, eliminados ou excluídos, até que sejam aprovadas as contas do exercício em que se deu o desligamento, mas esta só poderá ser invocada depois de judicialmente exigida a da Cooperativa.

Art. 10: As obrigações dos sócios falecidos, contraídas com a Cooperativa e as decorrentes de sua responsabilidade como sócio em face de terceiros, passam aos herdeiros, prescrevendo após 1 (um) ano do dia da abertura da sucessão.

Parágrafo único: Os herdeiros do sócio falecido têm direito ao capital realizado e demais créditos pertencentes ao “de cujos”, ficando-lhes assegurado o direito de ingresso na Cooperativa, desde que preencham as condições estabelecidas neste Estatuto.

Seção II: Da Demissão, Eliminação, Exclusão.

Art. 11: A demissão do sócio que não poderá ser negada dar-se-á unicamente a seu pedido e será requerida ao Presidente, sendo este levado ao Conselho de Administração em sua primeira reunião e averbado no Livro de Matrícula, mediante termo assinado pelo Presidente e pelo sócio demissionário.

Art. 12: A eliminação, que será aplicada em virtude de infração grave de Lei, deste Estatuto, ou das decisões de assembléia, incluindo o Regimento Interno, será feita por decisão do Conselho de Administração, com posterior referendo da Assembléia Geral, devendo os motivos que a determinaram constarem sucintamente do termo lavrado no Livro de Matrícula e assinado pelo Presidente da Cooperativa.

Parágrafo 1º: Além de outros motivos, o Conselho de Administração deverá eliminar o sócio que:

a) Vier a exercer qualquer atividade considerada prejudicial à Cooperativa ou que colida com seus objetivos;

Deixar de exercer suas atividades na Cooperativa, injustificadamente;

Cometer agressão física contra qualquer sócio ou fazê-lo contra qualquer pessoa dentro das instalações da Cooperativa;

Cometer furto ou roubo;

For condenado em ação criminal;

Usar, vender, guardar, ou portar drogas ilegais dentro das instalações da Cooperativa;

Embriaguez em serviço;

Violação de segredos ou de informações estratégicas da Cooperativa.

Parágrafo 2º: O Conselho de Administração, na forma do Regimento Interno, dependendo da natureza da falta, a seu critério, poderá adotar outra punição mais branda, como advertência ou a suspensão temporária das atividades do cooperado, neste último caso sem o recebimento de retiradas referentes aos dias de afastamento.

Parágrafo 3º: O sócio que, em razão de suas atitudes na Cooperativa, vier a ser suspenso duas vezes, poderá, a critério da Assembléia Geral, ser eliminado na sua reincidência.

Parágrafo 4º: Antes de tomar qualquer decisão, deverá o Conselho de Administração ouvir as razões do cooperado envolvido, devendo reduzi-las a termo em ata contendo o resumo de sua defesa.

Parágrafo 5º: O sócio será informado da punição através de comunicado pessoal, mediante recibo ou por meio de notificação postal “registrada”, endereçada a sua residência. Caso o sócio se recuse a dar o recibo sobre a punição, valerá a prova de testemunhas, também cooperados, as quais atestarão que a comunicação realizou-se e que o sócio recusou-se a fornecer o recibo próprio.

Parágrafo 6º: O sócio eliminado poderá, dentro do prazo de 30 (trinta) dias a contar da data do recebimento da notificação, interpor recurso, por escrito, para a primeira Assembléia Geral, a qual funcionará dentro das seguintes regras:

Será convocada com, pelo menos, 10 (dez) dias de antecedência;

Serão afixadas cópias do edital de convocação em locais de maior circulação dos sócios dentro das instalações da Cooperativa;

Deverá ser entregue cópia da convocação para qual dos sócios;

A Assembléia será instalada, em primeira convocação, com a presença de, pelo menos, 50% mais um dos sócios ou, em segunda convocação, meia hora após a primeira, com pelo menos 30% da Cooperativa presentes.

Caso o quorum mínimo não seja alcançado, deverá ser marcada nova assembléia, dentro do prazo de dez dias, observado o mesmo procedimento do presente artigo.

Todas as decisões serão tomadas pela maioria dos presentes.

Art. 13: A exclusão do sócio será feita:

Por dissolução da pessoa jurídica;

Por morte do sócio, pessoa física;

Por incapacidade civil não suprida;

Por deixar de atender aos requisitos estatutários de ingresso ou permanência na Cooperativa.

Parágrafo único: A exclusão do sócio, com base nas disposições da alínea d, deste artigo, será feita por decisão do Conselho de Administração, aplicando-se o disposto no artigo 12, capítulos e parágrafos 2º e 3º, do mesmo artigo.

Art. 14: Em qualquer caso de demissão, eliminação ou exclusão, o sócio só terá direito à restituição do capital que integralizou, das sobras e de outros créditos que lhe tiverem sido registrados.

Parágrafo 1º: A restituição de que trata este artigo somente poderá ser exigida depois de aprovado, pela Assembléia Geral, o Balanço do Exercício em que o sócio tenha sido desligado da Cooperativa.

Parágrafo 2º: O Conselho de Administração poderá determinar que a restituição desse Capital seja feita em parcelas iguais e mensais, a partir do exercício financeiro que se seguir ou em que se deu o desligamento.

Parágrafo 3º: Ocorrendo demissões, eliminações ou exclusões de sócios em número tal que as restituições das importâncias referidas no presente artigo possam ameaçar a estabilidade econômico-financeira da Cooperativa, esta poderá restituí-las mediante critérios que resguardem a sua continuidade.

Art. 15: Os atos de demissão, eliminação ou exclusão acarretam o vencimento e a pronta exigibilidade das dívidas do sócio com a Cooperativa, sobre cuja liquidação caberá ao Conselho de Administração se pronunciar.

CAPÍTULO IV DO CAPITAL SOCIAL

Art. 16: O Capital Social da Cooperativa, representado por quotas-partes, não terá limite quanto ao máximo, mas não poderá ser inferior a R\$ 52.000,00 (cinquenta e dois mil reais).

Parágrafo 1º: O Capital Social é subdividido em quotas-partes no valor de R\$ 1,00 (um real) cada uma.

Parágrafo 2º: A quota-parte é indivisível a não sócios, não podendo ser negociada de modo algum, nem dada em garantia e sua subscrição, realização, transferência ou restituição serão sempre escrituradas no Livro de Matrícula.

Parágrafo 3º: As quotas-partes não poderão ser transferidas entre os sócios.

Parágrafo 4º: Para efeito de novas admissões de sócias ou novas subscrições, a Assembléia Geral, anualmente e com a aprovação de 50% mais um dos sócios presentes com direito a voto, atualizará o valor da quota-parte, consoante proposição do Conselho de Administração.

Parágrafo 5º: Extraordinariamente, a Cooperativa poderá aceitar como pagamento das quotas-partes de capital, bens, como máquinas e equipamentos, desde que isto seja previamente aprovado em assembléia.

Art. 17: Cada sócio obriga-se a subscrever, no mínimo o valor correspondente a 400 (quatrocentos) quotas-partes, na qual deverá ser integralizada em até 1 (um) ano, a contar do ingresso do associado no quadro social da Cooperativa, de forma que será facultado ao associado integralizar o valor subscrito, de forma à vista ou em até 12 (doze) parcelas mensais.

CAPÍTULO V DA ASSEMBLÉIA GERAL SEÇÃO I: DA DEFINIÇÃO E FUNCIONAMENTO

Art. 18: A Assembléia Geral dos Sócios, Ordinária ou Extraordinária, é o órgão supremo da Cooperativa e, dentro dos limites da Lei e deste Estatuto, tomara toda e qualquer decisão de interesse da sociedade, e suas deliberações, vinculam a todos, ainda que ausentes ou discordantes.

Art. 19: A Assembléia Geral será habitualmente convocada e dirigida pelo Presidente, após deliberação do Conselho de Administração.

Parágrafo 1º: Poderá ser convocada pelo Conselho Fiscal, se ocorrerem motivos graves e urgentes, ou por 1/5 dos sócios em pleno gozo de seus direitos sociais, após solicitação não atendida.

Parágrafo 2º: Não poderá participar, da Assembléia Geral, o sócio que:

Tenha sido admitido após sua convocação;

Infringir qualquer das disposições do artigo 7º deste Estatuto.

Art. 20: Ressalvadas as situações especiais dispostas no presente Estatuto, as Assembléias Gerais serão convocadas com antecedência mínima de 10 (dez) dias, quando Ordinárias, e 3 (três) dias quando Extraordinárias.

Parágrafo 1º: Não havendo, no horário estabelecido, quorum de instalação, as assembléias poderão ser realizadas em segunda ou terceira convocações, desde que assim permitam os estatutos e conste do respectivo edital, quando então observado o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos entre a realização por uma ou outra convocação.

Parágrafo 2º: As 3 (três) convocações poderão ser feitas num único Edital, desde que dele constem, expressamente, os prazos para cada uma delas.

Art. 21: Dos Editais de Convocação das Assembléias Gerais deverão constar:

Denominação da Cooperativa, seguida da expressão “Convocação da Assembléia Geral”, “Ordinária”, ou “extraordinária”, conforme o caso;

O dia e a hora da reunião, em cada convocação, assim como o local de sua realização;

A seqüência ordinal das convocações;

A Ordem do Dia dos trabalhas com as devidas especificações;

A assinatura do responsável pela convocação.

Parágrafo 1º: No caso da convocação ser feita por sócios, o Edital será assinado, no mínimo pelos 5 (cinco) primeiros signatários do documento que a solicitou.

Parágrafo 2º: Os editais de convocação deverão ser afixados em locais visíveis das dependências mais comumente freqüentadas pelos sócios e, no caso da Assembléia Geral Ordinária, também deverão ser publicados em jornal de circulação local.

Art. 23: É de competência das Assembléias Gerais, Ordinárias e Extraordinárias, a destituição dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal ou de outros órgãos.

Parágrafo único: Ocorrendo destituição que possa comprometer a regularidade da administração e da fiscalização da Cooperativa, poderá a Assembléia Geral designar administradores e conselheiros fiscais provisórios, até a posse dos novos, cuja eleição se efetuará no prazo de 30 (trinta) dias.

Art. 24: Ressalvadas situações especiais dispostas no presente Estatuto, quorum para instalação da Assembléia Geral são o seguinte:

2/3 (dois terços) do número de sócios em condição de votar, em primeira convocação;

Metade mais 1 (um) dos sócios, em segunda convocação;

Mínimo de 10 (dez) sócios, em terceira convocação.

Parágrafo 1º: Para efeito de verificação do quorum de que se trata este artigo, o número de sócios presentes em cada convocação, será contado por suas assinaturas, seguidas dos respectivos números de matrícula, apostas no livro de presença.

Parágrafo 2º: Constatada a existência de quorum e estando no horário estabelecido no edital de Convocação, o Presidente instalará a Assembléia e, tendo encerrado o livro de presenças mediante termo que contenha a declaração do número de sócios presentes, da hora do encerramento e da convocação correspondente, fará transcrever estes dados na respectiva ata.

Art. 25: Os trabalhos das Assembléias Gerais serão dirigidos pelo Presidente, auxiliado pelo Secretário da Cooperativa, sendo por aqueles convidados a participar da mesa, os ocupantes de cargos sociais presentes.

Parágrafo 1º: Na ausência do Secretário, o Presidente convidará outro sócio para secretariar os trabalhos e lavrar a respectiva ata.

Parágrafo 2º: Quando a Assembléia Geral não tiver sido convocada pelo Presidente, os trabalhos serão dirigidos por sócio escolhido na ocasião e secretariados por outro, convidado por aquele, compondo a mesa dos trabalhos os principais interessados na sua convocação.

Art. 26: Os ocupantes de cargos sociais, como quaisquer outros sócios, não poderão votar nas decisões sobre assuntos que a eles se refiram de maneira direta ou indireta, entre os quais o de prestação de contas, mas não ficarão privados de tomar parte dos respectivos debates.

Art. 27: Nas Assembléias Gerais em que for discutida a prestação de contas, o Presidente da Cooperativa, logo após a leitura do relatório do Conselho de Administração, das peças contábeis e do parecer do Conselho Fiscal, solicitará ao plenário que indique um sócio para coordenar os debates e a votação da matéria.

Parágrafo 1º: Transmitida a direção dos trabalhos, o Presidente, demais Administradores e Fiscais deixarão a mesa, permanecendo, contudo, no recinto, à disposição da Assembléia Geral, para os esclarecimentos que lhes forem solicitados.

Parágrafo 2º: O Coordenador indicado escolherá, entre os sócios, um secretário ad-hoc para auxiliá-lo das decisões a serem incluídas na ata.

Art. 28: As deliberações das Assembléias Gerais somente poderão versar sobre os assuntos do Edital de Convocação.

Parágrafo único: os assuntos que não constarem expressamente no Edital de Convocação, somente poderão ser discutidos depois de esgotada a Ordem do Dia.

Art. 29: O que ocorrer na Assembléia Geral deverá constar de ata circunstanciada, lavrada no livro próprio, aprovada e assinada ao final dos

trabalhos pelos administradores, Fiscais, presentes, por uma comissão de 5 (cinco) sócios, designados pela Assembléia Geral e por todos aqueles que o queiram fazer.

Art. 30: As deliberações nas Assembléias Gerais, salvo disposição específica no presente Estatuto, serão tomadas por maioria de votos dos sócios presentes com direito de votar, tendo cada sócio presente direito a 1 (um) voto, qualquer que seja o numero de suas quotas-partes.

Parágrafo 1º: Em regra a votação será aberta, mas a Assembléia Geral poderá optar pelo voto secreto atendendo-se às normas usuais.

Parágrafo 2º: É vedado o voto por procuração.

Art. 31: Prescreve em 4 (quatro) anos a ação para anular as decisões da Assembléia Geral de erro, dolo, fraude ou simulações, ou tomadas como violação da Lei ou do Estatuto, contando o prazo da data em que a Assembléia Geral tiver sido realizada.

SEÇÃO II: DA ASSEMBLÉIA GERAL ORDINÁRIA

Art. 32: A Assembléia Geral Ordinária, que se realizará obrigatoriamente uma vez por ano, no decorrer dos 3 (três) primeiros meses após o término do exercício social, deliberará sobre os seguintes assuntos que deverão constar da Ordem do Dia.

I – Prestação de contas dos órgãos da Administração, compreendendo:

Relatório da Gestão;

Balanço Geral;

Demonstrativo das sobras ou das perdas;

Plano das atividades da Cooperativa para o exercício seguinte;

Parecer do Conselho Fiscal.

II – Destinação das sobras apuradas ou rateio das perdas, deduzindo-se, no primeiro caso, as parcelas para os fundos obrigatórios.

III - Eleição e posse dos componentes de Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e de outros órgãos quando for o caso.

IV – Fixação do valor dos honorários, gratificações e cédula de presença, dos membros do Conselho Administrativo e do Conselho Fiscal, devendo esta matéria, para ser aprovada, contar com no mínimo 2/3 (dois terços) dos votos dos sócios matriculados.

V – Quaisquer assuntos de interesse social, excluídos ou enumerados no artigo 34 deste Estatuto.

Parágrafo 1º: Os membros do Conselho de Administração e de Fiscalização não poderão participar de votação das matérias referidas no item I, deste artigo.

Parágrafo 2º: A aprovação do Relatório, do Balanço e das outras peças da prestação de contas desonera membros do Conselho de Administração da responsabilidade, ressalvados os casos de erro, dolo, fraude ou simulação, bem como a infração de Lei ou deste Estatuto.

SEÇÃO III: DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

Art. 33: Assembléia Geral Extraordinária realizar-se-á sempre que necessário e poderá deliberar sobre qualquer assunto de interesse da Cooperativa, desde que mencionado no Edital de Convocação.

Art. 34: É de competência exclusiva da Assembléia Geral Extraordinária deliberar sobre os seguintes assuntos:

Reforma do Estatuto;

Fusão, incorporação ou desmembramento;

Mudança de objetivo da sociedade;

Dissolução voluntária e nomeação de liquidante;

Contas do liquidante.

Parágrafo único: São necessários os votos de 2/3 (dois terços) dos sócios presentes para tomar válidas as deliberações de que se trata este artigo.

SEÇÃO IV: DAS ELEIÇÕES

Art. 35: Sempre que for prevista a ocorrência de eleições, o Conselho de Administração, com a antecedência, pelo menos, idêntica ao respectivo prazo

de convocação, poderá criar um Comitê Eleitoral, nos termos do artigo 50 deste Estatuto, para coordenar os trabalhos relativos à eleição dos membros do Conselho de Administração e do Conselho fiscal.

Art. 36: O sócio, para candidatar-se às eleições, deverá compor chapa, com a indicação dos nomes e respectivos cargos, cabendo ao candidato a presidente assinar e encaminhar petição a quem de direito, que deverá vir acompanhada de declaração de cada qual dos candidatos de não estar incluído nos casos de inelegibilidade, enumerados no artigo 40.

Art. 37: No exercício de suas funções, compete ao Coordenador das eleições:

Cientificar-se dos prazos de vencimento dos mandatos dos Administradores e dos Conselhos e do número de vagas existentes;

Divulgar entre os sócios, através de circulares e/ou outros meios, adequados, o número e a natureza das vagas a preencher;

Registrar as chapas, cujos números respeitarão a ordem de inscrição, verificando se os candidatos estão no gozo de seus direitos sociais e se foi observado o disposto no artigo 36 deste Estatuto;

Realizar consultas e promover entendimentos para a indicação de candidatos ou unificação de candidaturas;

Estudar e decidir as impugnações, prévias ou posteriormente formuladas por sócios no gozo de seus direitos sociais, bem assim as denúncias de irregularidade nas eleições.

Parágrafo 1º: O Coordenador das eleições fixará o prazo para a inscrição de candidatos de modo que possam ser conhecidos e divulgados os seus nomes com pelo menos 5 (cinco) dias de antecedência à data da Assembléia Geral que vai proceder às eleições.

Parágrafo 2º: Não se apresentando chapas, caberá ao Comitê proceder à seleção de sócios entre os interessados que atendam as condições exigidas e que concordem com as normas de formalidades previstas neste Estatuto.

Art. 38: O presidente da Assembléia Geral suspenderá os trabalhos para que o Coordenador da Eleição os dirija, lendo os nomes dos candidatos

componentes das chapas, submetendo-as à votação por voto secreto e nomeando atendentes e escrutinadores, cabendo-lhe proclamar eleita a chapa que receber o maior número de votos.

Parágrafo 1º: O transcurso das eleições e os nomes dos eleitos constarão na ata da Assembléia Geral.

Parágrafo 2º: Os eleitos extemporaneamente para suprir as vagas do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal exercerão os cargos somente até o final do mandato dos respectivos antecessores.

Parágrafo 3º: A posse ocorrerá sempre na Assembléia Geral em que se realizaram as eleições, encerrada a Ordem do Dia.

Art. 39: Não se efetivando as eleições nas épocas devidas, por motivo de força maior devidamente justificado, os prazos dos mandatos dos Administradores e Fiscais em exercício consideram-se, automaticamente, prorrogados pelo tempo necessário para que se efetive a sucessão.

Art. 40: São inelegíveis, além das pessoas impedidas por lei, os condenados a pena que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos, ou por crime falimentar, de prevaricação, suborno, concussão, peculato, ou contra a economia popular, a fé pública ou a prosperidade.

CAPÍTULO VI

DOS ORGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO

SEÇÃO I: DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Art. 41: O Conselho de Administração é o órgão superior na hierarquia administrativa, sendo de sua competência e responsabilidade na decisão sobre todo e qualquer assunto de ordem econômica ou social de interesse da Cooperativa ou de seus sócios, nos termos da Lei, deste Estatuto, do Regimento Interno e de recomendações da Assembléia Geral.

Art. 42: O Conselho de Administração será composto de 6 (seis) membros, todos sócios no gozo de seus direitos sociais, eleitos pela Assembléia Geral para um mandato de 2 (dois) anos, sendo obrigatória, ao término de cada mandato, a renovação de, no mínimo, 1/3 (um terço) de seus componentes.

Parágrafo 1º: Integram o Conselho de Administração: o Presidente, o Vice-presidente, o Tesoureiro, o Vice-tesoureiro, o Secretário e o Segundo Secretário.

Parágrafo 2º: A renovação de 1/3 (um terço) dos componentes do Conselho de Administração deverá abranger, a cada eleição, pelo menos um terço alternado, de tal forma que, no início do quarto mandato subsequente, tenha ocorrido a renovação completa de seus membros, impossibilitando que qualquer conselheiro venha a exercer mais de 2 (dois) mandatos consecutivos no mesmo cargo.

Parágrafo 3º: Não podem fazer parte do Conselho de Administração, além dos inelegíveis enumerados nos casos referidos no artigo 40 deste Estatuto, os parentes entre si até o 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral.

Art. 43: O Presidente quando necessário, será sempre substituído pelo Vice-presidente, sendo que quanto aos demais cargos do Conselho de Administração, nos seus impedimentos por prazos inferiores a 90 (noventa) dias, observa-se à ordem sucessória disposta no presente artigo, garantindo-se o retorno do Conselheiro ao cargo para qual foi eleito:

O Vice-presidente será substituído pelo Tesoureiro;

O Tesoureiro será substituído pelo Vice-tesoureiro;

O Secretário será substituído pelo Segundo Secretário.

Parágrafo 1º: Se o número de membros do Conselho de Administração ficar reduzido a menos que 4 (quatro), deverá ser convocada Assembléia Geral para o devido procedimento.

Parágrafo 2º: Nos impedimentos por prazo superior a 90 (noventa) dias, o Conselheiro perderá seu cargo, sendo substituído, até o final do mandato, na forma do presente artigo.

Art. 44: O Conselho de Administração rege-se pelas seguintes normas:

Reúne-se ordinariamente uma vez por mês, e, extraordinariamente, sempre que necessário, por convocação do Presidente, pela maioria do próprio Conselho, ou ainda, por solicitação do Conselho Fiscal;

Delibera validamente com a presença da maioria dos seus membros, proibida a representação, sendo as decisões tomadas pela maioria simples de votos dos presentes, reservado ao Presidente o exercício do voto de desempate;

As deliberações serão consignadas em atas circunstanciadas, lavradas em livro próprio, lidas, aprovadas e assinadas ao final dos trabalhos pelos presentes.

Parágrafo único: Perderá automaticamente o cargo o membro do Conselho de Administração que, sem justificativa, faltar a 3 (reuniões) ordinárias consecutivas ou 6 (seis) durante o ano.

Art. 45: Cabe ao Conselho de Administração, ente outras, as seguintes atribuições.

Propor à Assembléia Geral as políticas e metas para orientação geral das atividades da Cooperativa, apresentando programas de trabalho e orçamentos, além de sugerir as medidas a serem tomadas;

Avaliar e providenciar o montante dos recursos financeiros e dos meios necessários ao atendimento das operações e serviços;

Estimar previamente a rentabilidade das operações e dos serviços, bem como a sua viabilidade;

Estabelecer as normas para o funcionamento da sociedade;

Estabelecer, na forma do art. 12 do presente Estatuto, sanções ou penalidades a serem aplicadas nos casos de violação ou abusos cometidos contra disposições da Lei, deste Estatuto ou das regras de relacionamento com a sociedade que venham a ser expedidas de suas reuniões;

Deliberar sobre a administração, demissão, eliminação e exclusão de sócios;

Deliberar sobre a convocação da Assembléia Geral e estabelecer sua Ordem do Dia, considerando as proposições dos sócios nos termos do parágrafo único, do artigo 6;

Estabelecer a estrutura operacional e administrativa dos negócios sociais, fixando valores para cada atividade dos sócios;

Propor as normas de disciplina social, que constarão de regulamento próprio a ser aprovado pela Assembléia Geral;

Julgar os recursos formulados por sócios;

Fixar as despesas de administração em orçamento anual que indique a fonte dos recursos para a sua cobertura;

Indicar o banco ou bancos nos quais devem ser feitos os depósitos de numerário disponível e fixar o limite máximo que poderá se mantido em caixa;

Estabelecer as normas de controle das operações e serviços, verificando mensalmente, no mínimo, o estado econômico-financeira da Cooperativa e o desenvolvimento das operações e serviços, através de balancete da contabilidade e demonstrativos específicos;

Adquirir, alienar ou onerar bens imóveis da sociedade, com expressa autorização da Assembléia Geral;

Contrair obrigações, transigir, alienar e onerar bens móveis, ceder direitos e constituir mandatários;

Fixar anualmente taxas destinadas a cobrir a depreciação ou o desgaste dos valores que compõem o ativo permanente da sociedade;

Zelar pelo cumprimento da lei cooperativista, naquilo que não contrarie a Constituição Federal.

Parágrafo 1º: O Presidente providenciará para que o s demais membros do Conselho de Administração recebam com a antecedência mínima de 3 (três) dias, cópias dos balancetes e demonstrativos, planos e projetos e outros documentos sobre os quais tenham que pronunciar-se, sendo-lhes, facultado, ainda, anteriormente à reunião correspondente, inquirir sócios, pesquisar documentos e outros, a fim de dirimir as dúvidas eventualmente existentes.

Parágrafo 2º: As normas estabelecidas pelo Conselho de Administração serão baixadas em forma de Resoluções e Regulamentos que, em seu

conjunto, quando aprovados pela Assembléia Geral, constituirão o Regimento Interno da Cooperativa.

Art. 46: Ao Presidente competem, entre outros, os seguintes poderes e atribuições:

Supervisionar todas atividades da Cooperativa;

Baixar os atos de execução das decisões do Conselho de Administração;

Assinar, conjuntamente com o Vice-presidente ou Tesoureiro, contratos e demais documentos constituídos de obrigações;

Convocar e presidir as reuniões do Conselho de Administração, bem como as Assembléias Gerais dos Sócios;

Apresentar à Assembléia Geral Ordinária:

Relatório da gestão;

Balanço Geral;

Demonstrativo das sobras apuradas ou das perdas verificadas no exercício;

Representar ativa e passivamente a Cooperativa, em juízo ou fora dele, podendo nomear preposto, desde que seja membro do Conselho de Administração;

Elaborar um plano anual de atividades da Cooperativa;

Verificar frequentemente o saldo em caixa;

Parágrafo 1º: Os cheques, em regra, serão sempre assinados por dois dos seguintes membros do conselho de Administração: Presidente Vice-presidente, Tesoureiro e Vice-tesoureiro;

Parágrafo 2º: Na ausência de um deles (Presidente, Vice-presidente, Tesoureiro ou Vice-tesoureiro), por mais de vinte dias, poderá ser escolhido, em caráter extraordinário, outro membro do Conselho de Administração, que fará a substituição durante o tempo de afastamento, devendo tal deliberação constar da ata de reunião do Conselho de Administração.

Parágrafo 3º: É expressamente vedado assinar cheques em branco.

Art. 46-A: Ao Vice-presidente, observado o disposto no art. 46, letra “c” deste Estatuto, compete interessar-se pelos trabalhos do Conselho de Administração, em especial as atribuições do Presidente, substituindo este em seus impedimentos.

Parágrafo único: O Conselho de Administração poderá determinar tarefas e atividades especiais a serem desempenhadas pelo Vice-presidente.

Art. 47: Ao Tesoureiro, dentre outras, competem as seguintes atribuições:

Exercer as tarefas próprias da Tesouraria, de acordo com as decisões tomadas pelo Conselho de Administração;

Interessar-se pelos trabalhos do Conselho de Administração, substituindo a quem de direito na forma do presente Estatuto;

Assinar cheques, na forma do artigo 46, letra “c”, do presente Estatuto.

Art. 48: Ao Secretário compete, dentre outras, a atribuição de secretariar os trabalhos e orientar a lavratura das atas das reuniões do Conselho de Administração e da Assembléia Geral, responsabilizando-se pela guarda dos livros, documentos e arquivos.

Art. 49: Os administradores eleitos não serão pessoalmente responsáveis pelas obrigações que contraírem em nome da sociedade, mas responderão solidariamente pelos prejuízos resultantes de seus atos se agirem com culpa ou dolo.

Parágrafo 1º: A Cooperativa responderá pelos seus atos a que se refere este artigo, se os houver ratificado ou deles logrado proveito.

Parágrafo 2º: Os que participam de ato ou operação social em que se oculte a natureza da sociedade, podem ser declarados pessoalmente responsáveis pelas obrigações em nome dela contraída, sem prejuízo das sanções penais cabíveis.

Parágrafo 3º: O membro do Conselho de Administração que, em qualquer operação, tiver interesse oposto ao da Cooperativa, não poderá

participar das deliberações referentes a essa operação, cumprindo-lhe acusar o seu impedimento.

Parágrafo 4º: Os componentes do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal ou de outros órgãos, assim como os liquidantes, equiparam-se aos administradores das sociedades anônimas para efeito de responsabilidade criminal.

Parágrafo 5º: Sem prejuízo da ação que possa caber a qualquer cooperado, a sociedade, por seus dirigentes, ou representada por sócio escolhido em Assembléia Geral, terá direito de ação contra os administradores, para promover a sua responsabilidade.

CAPÍTULO VII

DO CONSELHO FISCAL

Art. 50: A Administração da Cooperativa será fiscalizada assídua e minuciosamente por um Conselho Fiscal, constituído de 3 (três) membros efetivos e de 3 (três) suplentes, todos os sócios, eleitos anualmente pela Assembléia Geral, sendo permitida a reeleição de apenas 1/3 (um terço) dos seus componentes.

Parágrafo 1º: Não podem fazer parte do Conselho Fiscal, além dos inelegíveis enumeradas no artigo 40 deste Estatuto, os parentes dos membros do Conselho de Administração até o 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral, bem como os parentes entre si até esse grau.

Parágrafo 2º: Os sócios não podem exercer cumulativamente cargos no Conselho de Administração e no Conselho Fiscal.

Art. 52: O conselho Fiscal reúne-se, ordinariamente, uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que necessário, com a participação de 3 (três) dos seus membros.

Parágrafo 1º: Em sua primeira reunião, escolherá, dentre os seus membros efetivos, um coordenador, incumbido de convocar as reuniões, de dirigir os trabalhos e de redigir o relatório mensal dos seus trabalhos.

Parágrafo 2º: As reuniões poderão ser convocadas por qualquer de seus membros, por solicitação, do Conselho de Administração ou da Assembléia Geral.

Parágrafo 3º: Na ausência do Coordenador será escolhido um substituto, na ocasião, para dirigir os trabalhos.

Parágrafo 4º: As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos e constarão de ata, lavrada em livro próprio, lida, aprovada e assinada ao final dos trabalhos de cada reunião pelos presentes.

Art. 53: Ocorrendo três ou mais vagas no Conselho Fiscal, o Conselho de Administração determinará a convocação de Assembléia Geral para devido preenchimento.

Art. 54: Compete ao Conselho Fiscal exercer assídua fiscalização sobre operações, atividades e serviços da Cooperativa, examinando livros, contas e documentos, cabendo-lhes entre outras, as seguintes atribuições:

Conferir mensalmente, o saldo do numerário existente em caixa, verificando, também se o mesmo está dentro dos limites estabelecidos pelo Conselho de Administração;

Verificar se os extratos de contas bancárias conferem com a escrituração da Cooperativa;

Examinar o montante das despesas e inversões realizadas estão de conformidade com os planos e decisões da Administração;

Verificar se as operações realizadas e os serviços prestados correspondem em volume, qualidade e valor às previsões feitas e as conveniências econômico-financeira da Cooperativa;

Verificar se o Conselho de Administração vem se reunindo regularmente e se existem cargos vagos na sua composição.

Averiguar se existem reclamações dos sócios quanto aos serviços prestados;

Verificar se o recebimento dos créditos é feito com regularidade e se os compromissos são atendidos pontualmente;

Constatar se há exigências ou deveres a cumprir junto a Administração Pública;

Averiguar se os estoques de materiais, equipamentos outros estão corretos, bem como se os inventários periódicos ou anuais feitos com observância de regras próprias;

Estudar balancetes e outros demonstrativos mensais, o balanço e o relatório anual do Conselho de Administração, emitindo parecer sobre estes à Assembléia Geral;

Dar conhecimento ao Conselho de Administração das conclusões dos seus trabalhos, denunciando a este, à Assembléia Geral ou às autoridades competentes, as irregularidades constatadas e convocar a Assembléia Geral se ocorrerem motivos graves e urgentes.

Parágrafo único: Para o desempenho de suas funções, terá o Conselho Fiscal acesso a quaisquer livros, contas e documentos da Cooperativa.

Art. 55: A Cooperativa deverá, além de outros, ter os seguintes livros:

Com termos de abertura e encerramento, subscritos pelo Presidente:

Matrícula;

Atas das Assembléias Gerais e presença de sócios;

Atas do Conselho de Administração;

Atas do Conselho Fiscal.

Autenticados pela autoridade competente:

Livros fiscais

Livros contábeis

Parágrafo único: É facultada a adoção de folhas soltas ou fichas.

Art. 56: Os serviços de contabilidade da Cooperativa deverão ser organizados segundo as normas gerais da Contabilidade Cooperativa.

CAPÍTULO VIII

DA COMISSÃO DE ÉTICA E DISCIPLINA

Art. 57: A Comissão de Ética e Disciplina será composta por 3 (três) membros efetivos e 3 (três) suplentes, todos associados da Cooperativa.

Parágrafo 1º: Os membros dessa Comissão serão eleitos pelas Assembléias Gerais, para mandato de 2 (dois) anos.

Parágrafo 2º: Nos casos de parentesco ou envolvimento pessoal de qualquer membro da Comissão com o associado envolvido em caso submetido à sua apreciação, caberá ao membro desta declarar-se como impedido e abster-se de participar do julgamento da questão.

Art. 58: São atribuições dos membros da Comissão de Ética e Disciplina:

Orientar o Conselho de Administração quanto aos procedimentos de conduta, na atividade societária;

Recomendar, conforme o caso, punições para o quadro de associados;

Pronunciar-se sobre os casos de disciplina, de ética e conduta, submetidos a sua apreciação, de acordo com o processo disciplinar determinado, no Regimento Interno.

CAPÍTULO IX

DAS DESPESAS, DOS FUNDOS, DAS SOBRAS, DAS PERDAS E DO BALANÇO GERAL.

Art. 60: A apuração dos resultados do exercício social e o levantamento do Balanço Geral serão realizados no dia 31 (trinta e um) de dezembro de cada ano.

Art. 61: Os resultados serão apurados segundo a natureza das operações ou serviços, pelo confronto das respectivas receitas com as despesas diretas ou indiretas, observando o disposto no Art. 7º, alínea “d”, do presente Estatuto.

Parágrafo único: Os prejuízos serão rateados igualmente pelos sócios, independentemente da quantidade de capital integralizada por cada um deles, caso o Fundo de Reserva não seja suficiente para cobri-los.

Art. 62: A Cooperativa é obrigada a constituir:

O Fundo de Reserva destinado a reparar perdas e atender ao desenvolvimento de suas atividades, constituídas de 10% (dez por cento) das sobras de exercício.

O Fundo de Assistência Técnica Educacional e Social – FATES, destinado à prestação de assistência aos sócios e seus familiares, constituído de, pelo menos 5% (cinco por cento) das sobras apuradas no exercício.

O Fundo de Investimentos, destinado a gerar recursos para capital de giro e investimentos em bens, máquinas e equipamentos, constituído de 45% (quarenta e cinco por cento) das sobras apuradas no exercício.

Poderão ser criados outros fundos específicos, desde que constituídos em assembléia, convocada para este fim, mediante aprovação de, no mínimo, 50% mais 1 (cinquenta por cento mais um) dos votos dos sócios matriculados na Cooperativa.

Art. 63: Observado o disposto no art. 6º, alínea “h”, as sobras devidas serão distribuídas entre os sócios proporcionalmente às operações realizadas, ressalvando-se que, na impossibilidade de apuração exata dos valores dos valores devidos a cada cooperado, caberá à assembléia, condicionada à aprovação da maioria dos sócios, decidir sobre a forma de rateio.

Parágrafo 1º: Subtraídas das sobras à parte referente aos fundos (art. 59 do Estatuto) e a parte referente à distribuição aos sócios (art. 6º, “h” do Estatuto), o restante será contabilizado como capital para a cooperativa, para utilização e investimentos, aquisição de matérias primas, insumos etc.

Parágrafo 2º: As sobras destinadas ao capital par investimento de que trata o parágrafo do presente artigo será aportada às quotas dos sócios, proporcionalmente às operações realizadas dentro do exercício contábil, salvo impossibilidade de apuração individualizada do quantum devido, hipótese em que a divisão será feita de maneira igual para todos os sócios, excetuados os casos em que as operações não se realizarem durante todo o exercício, para os quais a divisão obedecerá aos duodécimos devidos.

Parágrafo 3º: Cabe à Cooperativa informar aos sócios, anualmente, o valor do capital de cada um deles, computados o acréscimo obtido através das sobras, de que trata o presente artigo.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES GERIAS E TRANSITÓRIAS

Art. 64: Além dos motivos de direito, a Cooperativa, poderá ser dissolvida voluntariamente quando assim deliberar a Assembléia Geral, desde que os sócios, totalizando o número mínimo, não se disponham a assegurar a sua continuidade.

Parágrafo único: Resolvida a Dissolução, será procedida a liquidação da sociedade segundo as disposições atinentes da Lei Cooperativista.

Art. 65: Os mandatos dos membros do Conselho de Administração, eleitos por ocasião da constituição da Cooperativa, perdurarão até a realização da primeira Assembléia Geral Ordinária.

Art. 66: Os mandatos dos membros do Conselho Fiscal e da Comissão de Ética e Disciplina também terão mandatos até a realização da primeira Assembléia Geral Ordinária.

Art. 67: Os casos omissos serão resolvidos de acordo com os princípios doutrinários e os dispositivos legais.

Art. 68: A alienação ou oneração de bens imóveis ou máquinas e equipamentos da Cooperativa está condicionada à aprovação em assembleia, especificamente convocada para este fim, de no mínimo 2/3 (dois terços) dos votos dos sócios matriculados na ocasião.

Art. 69: O presente Estatuto poderá ser reformado, através de decisão em assembleia, especialmente convocada para este fim, e depende da aprovação de 2/3 (dois terços) dos votos dos sócios matriculados.

Aprovado na Assembléia de Fundação, realizada no dia 8 de maio de 2004, no município de Curitiba, Estado do Paraná.

Curitiba, 08 de maio de 2004.



REGIMENTO INTERNO

DA COOPERATIVA INDUSTRIAL DE TRABALHADORES

Artigo 1 – A Cooperativa de Produção Industrial de Trabalhadores da nova Diamantina Botões e Acessórios Importação e Exportação, doravante denominada COOPERBOTÕES rege-se pela legislação especializada, pelo Estatuto Social e pelo Regimento Interno em vigor.

Artigo 2 – A COOPERBOTÕES é uma cooperativa de trabalho que se caracteriza como empresa coletiva de trabalhadores.

Parágrafo Primeiro – Todos os sócios da COOPERBOTÕES prestam serviços a ela na qualidade de trabalhadores autônomos.

Parágrafo segundo – A autonomia de que trata o parágrafo anterior é exercida de maneira coletiva, através dos organismos decisórios da COOPERBOTÕES, assembléia geral e conselho de Administração.

Parágrafo Terceiro – O conselho de Administração deverá submeter previamente á assembléia geral propostas sobre investimentos e aquisição de bens, máquinas e equipamentos.

Artigo 3 – O horário para a prestação de serviços pelos sócios deverá ocorrer, preferencialmente, na fábrica das 07:30 às 17:06 min. na administração das 08:30 às 18:06 min.

Parágrafo Primeiro – Os horários para cada equipe de trabalhadores serão definidos de acordo com os interesses e necessidades de cada setor, mediante aprovação de seu Coordenador.

Parágrafo Segundo – Os horários de refeição dos sócios, no âmbito da COOPERBOTÕES, são de uma hora podendo ocorrer entre 11:00 as 13:30

11:00 as 12:00

11:30 as 12:30

12:00 as 13:00

12:30 as 13:30

Para os turnos, duração de (quarenta) minutos.

Parágrafo Terceiro – Cada cooperado tem como base para a jornada de trabalho, 43 horas semanais, podendo esta aumentar ou diminuir de acordo com as necessidades da COOPERBOTÕES, de modo a permitir o comprimento fiel dos contratos comerciais assumidos.

Parágrafo Quarto – A prestação de serviços pelo sócio, além da jornada básica fixada no parágrafo anterior, não ensejará qualquer pagamento extraordinário, além daquele pela hora normal trabalhada.

Parágrafo Quinto – A prestação de serviços em sábados, domingos ou feriados não enseja pagamento de valores suplementares, além daqueles devidos pela hora normal trabalhada, quando for viável economicamente para a Cooperativa.

Artigo 4 – São obrigações dos cooperados, além de outras que sejam aprovadas em assembléia:

a) Cumprir as normas do Estatuto Social e do Regimento interno em vigor.

b) Agir sempre com lealdade e respeito em relação aos objetivos da cooperativa.

c) Agir sempre com urbanidade, lealdade e respeito em relação aos colegas de trabalho;

d) Cumprir os horários determinados pela escala de serviço normal ou plantão.

e) Manter o crachá permanentemente à vista durante todo o horário de trabalho

Dentro da cooperativa.

f) Fazer o uso de uniforme e do equipamento de EPIS obrigatório no setor.

g) Proibido fumar no interior da fabrica. Fica Proibido Fumar no setor de Fabricação(Maquinas).

Parágrafo Único – Fica a cargo do líder de setor Juntamente com os cooperados do setor a decisão do local para fumar usando o bom senso e ter o cuidado com as áreas de risco de incêndio.

Parágrafo Primeiro – O cooperado que desrespeitar quaisquer das obrigações Constantes do presente Regimento Interno, as normas estatutárias, bem como aquelas deliberadas em assembléia ou pelo Conselho de Administração ou, ainda, quando pratica ofensas verbais ou físicas contra colegas de trabalho ou clientes da cooperativa, será encaminhado ao Conselho de ética e Administrativo para que este promova as medidas cabíveis, na forma do Estatuto Social e do Regimento Interno.

Parágrafo Segundo – É vedado a qualquer associado solicitar a COOPERBOTÕES o

Fornecimento de adiantamentos e vales salvo em casos extremos, os quais serão analisados pelo Conselho Fiscal e decidido pelo Conselho de Administração, que.

Deverá prestar contas na primeira Assembléia Geral posterior.

Artigo 5 – Todos os cooperados deverão cumprir suas atribuições, bem como aqueles indicados pelo Conselho de Administração, além de colaborar com seus colegas visando ao fiel cumprimento dos contratos comerciais assumidos pela COOPERBOTÕES.

Parágrafo Primeiro – O Conselho de Administração deverá cumprir suas funções fabris preferencialmente no turno matutino, e as atividades nos turnos vespertinos e noturnos, em caso extraordinários os membros, poderão se ausentar para cumprir suas funções administrativas ficando a posterior avaliação do Conselho Fiscal e do Conselho de Ética.

Parágrafo segundo – Caso o cooperado não possa cumprir sua escala de serviço, deverá comunicar com antecedência ao coordenador do setor, através de formulário próprio, para que seja preenchida a sua vaga sem para a produção.

Parágrafo Terceiro – Nenhum cooperado poderá se ausentar do setor, nem da Cooperativa sem prévia anuência do Coordenador, ou do Conselho de Administração, para que a prestação dos serviços ocorra de maneira organizada.

Parágrafo Quarto – De acordo com as necessidades dos serviços, buscando sempre dar fiel cumprimento às obrigações assumidas pela COOPERBOTÕES, todo e qualquer sócio, mediante o acompanhamento do coordenador do setor, deverá exercer funções diversas das suas rotinas diárias.

Parágrafo Quinto – Todo cooperado que viajar a trabalho, obrigatoriamente terá que redigir um relatório e despesas ao conselho administrativo e fiscal.

Parágrafo Sexto – No caso de viagem a serviço, a COOPERBOTÕES arcará com os seus custos, desde que comprovados por documento hábil para a contabilidade, devendo preencher um formulário próprio.

Artigo 6 – O Conselho de Administração, no desempenho de suas atribuições conferidas, na forma do Estatuto Social, cuidará de garantir o fiel cumprimento deste Regimento Interno, do Estatuto Social e da legislação vigente.

Parágrafo Primeiro – A eliminação do cooperado ocorrerá na forma do Estatuto Social.

Parágrafo Segundo – Ressalvando o disposto no Parágrafo anterior, o descumprimento das normas do Regimento Interno, do Estatuto Social, da lei e das decisões das assembleias, por qualquer dos sócios da COOPERBOTÕES, poderá acarretar ao seu infrator de acordo com a gravidade do ato outras sanções ou penalidades, a serem aplicadas pelo Conselho de Administração.

Parágrafo terceiro – O Conselho de Administrativo poderá, verificando que a gravidade dos fatos não acarreta a eliminação do cooperado, estabelecer penalidade mais leve, de advertência escrita ou suspensão, mantendo-o em seus quadros sociais como rege o estatuto social da Cooperbotões.

Parágrafo quarto – Dentre outras, as seguintes atitudes são passíveis de punição, na forma do presente Regimento ou do Estatuto Social da Cooperbotões.

- a) Não cumprir com as obrigações no setor de trabalho;
- b) Desrespeitar as decisões tomadas em assembléia geral, como também aquelas deliberadas pelo Conselho de Administração;
- c) Paralisar, injustificadamente, suas atividades, bem assim causar a paralisação das atividades dos demais colegas, gerando prejuízos à cooperativa;
- d) Atrasar constantemente o início de seu trabalho, sem justificativas comprovadas;
- e) Faltar constantemente, sem qualquer justificativa!
- f) Quando voluntariamente ou por displicência, negligência ou imprudência gerar prejuízos a COOPERBOTÕES.
- g) Fazer o uso do logotipo e nome da Cooperbotões sem a autorização por escrito pelo conselho de administração.

Parágrafo quinto – Serão tolerados, no máximo, dois atrasos de horário por semana, limitado ao somatório de 15 (quinze) minutos.

Artigo 7 – A falta cometida e a penalidade aplicada deverão ser anotadas em livro próprio, devendo ser consideradas para efeito de avaliações futuras em relação ao cooperado.

Parágrafo primeiro – Quando o cooperado ou contratado falta sem justificativa, descontar o Domingo.

Parágrafo segundo – Quando as faltas somarem um número de 27 horas mensal, o cooperado ou contratado, perderá o sábado e Domingo e a cesta básica.

Artigo 8 – Ficam justificados, desde que comprovados pelo sócio, os seguintes afastamentos:

I – Até três dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que declara em sua Carteira de Trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.

II – Até 5 (cinco) dias em caso de nascimento de filho se o cooperado for homem.

III – Quatro meses em caso de nascimento de filho se o cooperado for mulher.

Parágrafo Primeiro – A COOPERBOTÕES pagará as retiradas referentes aos dias de afastamento indicados nos incisos I e II do presente artigo, na proporção das retiradas que estão sendo pagas no mesmo mês para os demais cooperados.

Parágrafo Segundo – Será aceito, como justificativa para a falta, atestado médico. Em caso de declaração valerá apenas a hora de atendimento do tratamento.

Parágrafo terceiro – Na hipótese de acidente ou moléstia que incapacite o cooperado para o trabalho por mais de 15 (quinze) dias, a COOPERBOTÕES somente arcará com o pagamento da retirada referente a este período referido.

Artigo 9 – O cooperado que precisar se afastar da cooperativa, por tempo indeterminado, deverá encaminhar a sua solicitação, por escrito, ao Conselho de Administração a caberá decidir (sem recebimento de retirada).

Parágrafo Único – Caso o afastamento de que trata este artigo o corra por período superior a 30 (trinta) dias, o retorno do cooperado somente será aceito desde que aprovado pela maioria dos sócios em assembléia.

Artigo 10 – O Conselho de Administração contará com a colaboração de coordenadores de trabalho, cujas atribuições são a de coordenar os trabalhos e de zelar pelo fiel cumprimento do presente Regimento Interno, do Estatuto Social, das decisões de Conselho de Administração e da assembléia geral.

Parágrafo Único – A coordenação, segundo as atribuições preceituadas neste artigo, não caracteriza subordinação empregatícia, uma vez que os fins

almejados são as decisões coletivas adotadas pela COOPERBOTÕES, das quais todos os sócios têm a obrigação de participar ativamente.

Artigo 11 – O cooperado, na qualidade de autônomo, fará jus a uma retirada mensal, pelos serviços prestados e de acordo com o faturamento obtido pela COOPERBOTÕES.

Parágrafo Primeiro – As faixas de valores para pagamento aos cooperados serão propostas pelo conselho de Administração e aprovadas pela assembléia geral.

Parágrafo Segundo – O valor da maior retirada não pode ultrapassar a cinco vezes o da menor retirada.

Parágrafo Terceiro – Uma vez constatado que os tetos máximos das faixas a que alude este artigo estão defasados, os mesmos deverão ser revistos, tendo como limite Máximo os valores de mercado.

Parágrafo Quarto – O sócio poderá ser remanejado de suas funções para outras às quais tenha aptidão, visando dar cumprimento aos contratos comerciais assumidos pela COOPERBOTÕES.

Parágrafo Quinto – A COOPERBOTÕES envidará todos os esforços necessários visando a permitir que o pagamento das retiradas ocorra no período de 10 a 20 cada mês.

Parágrafo Sexto – Cada cooperado terá direito à retirada máxima mensal equivalente a 220 horas de acordo com a disponibilidade financeira da cooperativa, ressalvados os horários excedentes, de acordo com orientação dada pelo Conselho de Administração.

Parágrafo Sétimo – O valor mínimo de retirada na COOPERBOTÕES não poderá, situar-se abaixo do valor de 1 (um) salário mínimo para cada Cooperado, nos meses em que for possível pagar as retiradas cheias.

Parágrafo Oitavo – Toda e qualquer alteração do Quadro de faixas e dos critérios indicados no presente artigo deverá ser aprovada em assembléia geral, especialmente convocada com pelo menos 5 (cinco) dias de antecedência, devendo a alteração proposta, para ser aprovada, contar com, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos sócios matriculados.

Artigo 12 – As reuniões do Conselho de Administração e dos coordenadores de setor deverão ocorrer sempre que necessário, pelo menos uma vez por semana.

Artigo 13 – Após 12 (doze) meses de trabalho para COOPERBOTÕES. É permitido a cada cooperado ausentar-se do trabalho para descanso, pelo período de 20 dias ininterruptos, conforme a necessidade da cooperativa, com direito a retirada.

Parágrafo primeiro – O Conselho de Administração, após consulta ao cooperado, designará seu período de descanso, tomando medidas que não afete o bom desempenho da cooperativa.

Parágrafo segundo – Caberá ao Conselho de Administração, dentro do possível, montar a programação dos descansos anuais dos cooperados.

Artigo 14 – O aprimoramento técnico e a melhoria da qualificação dos cooperados, para efeito de reconhecimento pela COOPERBOTÕES, dependerá do esforço próprio, do sócio, da indicação do coordenador de área e da avaliação pelo Conselho Fiscal e do Conselho Administrativo.

Artigo 15 – Salvo disposição especial, o presente Regimento Interno somente pode ser alterado, através de assembléia geral, especificamente convocada para este fim, devendo as propostas, para serem aprovadas, contarem, no mínimo, com 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) dos sócios.

Artigo 16 – O presente Regimento Interno deverá ser aprovado por mais de 50% dos sócios matriculados, conforme ata anexa, sendo obrigatória à assinatura de todos.

Artigo 17 – O Conselho de Administração compromete-se a dar o máximo de publicidade aos termos de presente Regimento Interno, devendo providenciar cópia do instrumento para cada cooperado, mediante recibo.

Artigo 18 – Dos contratados, a cooperativa pode contratar por CLT, prestação de serviço, terceirização, desde que não ultrapasse 06 meses a 02 anos, ficando obrigado a proposta de integração como cooperado, ao termino deste prazo se não houve interesse de uma das partes fica obrigatório à saída da cooperativa.

Artigo 19 - Fica vetada a participação dos contratados nas assembleias e reuniões.

Parágrafo único: limitar o número de parentes na cooperativa, sendo o cooperado e mais 01 (um), exceto os que já tem.

Artigo 20 – Quanto a qualquer acusação feita por cooperado ou contratada, a qualquer pessoa nas dependências da cooperativa fica obrigatória à apresentação de provas concretas, para avaliação do conselho de ética e administrativo para tomarem as providências cabíveis conforme rege o Estatuto da Cooperativa.

Parágrafo Primeiro: Quanto à acusação sem apresentação de provas, fica o acusador responsável a responder por seus atos para o Conselho de Ética e Administrativa, e conforme a gravidade da acusação acarreta a expulsão ou outra punição mais branda conforme a avaliação do Conselho Administrativo.

Parágrafo Segundo – Quando qualquer sócio cooperado e contratado vier cometer infração que venha a correr na área da cooperativa e também no perímetro de 100 metros fora da cooperativa, respondera conforme rege o estatuto social da cooperativa.

Artigo 21 – No caso de renúncia de cargo dos conselhos provocado por alguma infração que vá contra o estatuto, fica o cooperado proibido de concorrer qualquer cargo dentro da cooperativa pelo prazo de 04 anos.

Parágrafo Primeiro – O aproveitamento nesse caso do cooperado nos setores da cooperativa, será de responsabilidade do conselho administrativo, líder de setor e coordenador (a) do piso de fábrica.

Artigo 22 – No caso de exclusão de cargo dos conselhos, provocado por descordo com o estatuto, fica o cooperado proibido de concorrer a qualquer cargo dentro da cooperativa pelo prazo de 04 anos.

Artigo 23 – No Caso do cumprimento de cargo pelo prazo estabelecido no estatuto pode o cooperado no seu termino retornar ao setor de origem exercendo a mesma função e recebendo o valor da retirada desde que o cooperado que tiver no setor como líder não estiver ao contento na função da prescrita para aquele cargo de retorno.

29 de agosto de 2006.

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)