

# **A fábrica-cooperativa coopermetal: Tentativa autogestionária e luta política pelo trabalho**

Luiz Carlos Chaves<sup>1</sup>

## **Resumo**

Este artigo busca sistematizar a historicidade da luta operária que levou a ocupação e a transformação da SIDESA – Siderúrgia Criciumense Sociedade Anônima em uma fábrica-cooperativa – a COOPERMETAL. Tendo como ponto de partida a vivência dos protagonistas delinea-se o processo de aprendizado de produzir sem patrão e, simultaneamente, problematiza-se os principais problemas que emergem do processo de trabalho associado e da tentativa de transcender a lógica capitalista. Evidencia-se limites e possibilidades da ação autogestionária, assim como, os avanços e recuos no processo da luta operária por melhores condições de produção e reprodução da vida mediada pela produção social. Os dados apresentados são extraídos de uma pesquisa de campo empírico realizada pelo autor.

## **INTRODUÇÃO**

Constituída pela iniciativa privada em 1960, a SIDESA foi administrada por diversos proprietários, em 1998 foi tomada por seus trabalhadores. A iniciativa operária de desfazer o ciclo exploratório do trabalho assalariado não ocorre do dia para noite. Também não ocorre devido a alternâncias de patrões no processo administrativo da fábrica. A COOPERMETAL é fruto de 28 anos de exploração patronal. Em retrospectiva, nas entrevistas realizadas com os trabalhadores durante a pesquisa de campo empírico realizada, em 2007, a “época de ouro” da fábrica vai de 1960 a 1978. Nesse período a produção de peças fundidas é absorvida pela demanda local. A empresa não tem problemas com dívidas e, sobretudo, nesse período não há registro de demandas trabalhistas. Tampouco há registro de intervenção sindical, o que demonstra, de certa forma, que trabalhadores, patronal e sindicato coexistiam sem muitos enfrentamentos e outros problemas de ordem coletiva. Os sinais da crise surgem ainda em 1978, quando, igualmente como as grandes empresas brasileiras, absorvem a política de controle de qualidade e privilegiam a manutenção de elevados patamares de acumulação. Nesse contexto, a SIDESA altera a rotina de trabalho e redefine a sua política de salários.

Conforme relato dos entrevistados que participaram da pesquisa, uma das questões que levaram ao descontentamento foi com as medidas arbitrárias da patronal, no sentido de obter maior produtividade. Paralelo a isto, houve também uma rotina de alternâncias no comando administrativo da fábrica que adentra a década de 1990 e, em 1991, a SIDESA é novamente vendida, desta vez para empresários do transporte urbano e da mineração. Em quatro anos são incorporados 120 trabalhadores, e a fábrica dobra sua força de trabalho, que chega a operar com 240 operários.<sup>2</sup> Em 1995 ocorre uma nova venda. A nova administração inicia com a demissão de 70 trabalhadores. Os que permanecem além de receberem seus salários atrasados, também o décimo - terceiro não lhes é pago. Em meio a novas demissões e acúmulo de dívidas, sob pressão contínua dos trabalhadores, o novo patrão propõe a co-gestão a 170 operários mantidos na fábrica como forma de salvar os empregos. O acordo é homologado pelo Sindicato dos

---

<sup>1</sup> Doutor em Sociologia Política pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Coordenador do curso de Serviço Social da Faculdade Concórdia (FACC). Área de concentração Sociologia do Trabalho. **Email.**

**luiz\_carlos\_chaves@hotmail.com**

<sup>2</sup> Dados do Arquivo Administrativo da COOPERMETAL.

Metalúrgicos (SINMETAL) e três operários são indicados para fazerem parte da comissão administrativa.<sup>3</sup>

### **Uma nova fábrica após dezembro de 1998**

Ao perceber as limitações da co-gestão e a manutenção da precariedade de condições no trabalho, sobretudo devido a permanência do atraso dos salários e das demissões, os operários da SIDESA, sob orientação do sindicato, decidem ocupar a fábrica, fundar a Cooperativa dos metalúrgicos de Criciúma – COOPERMETAL e iniciar um processo de recuperação da fábrica.

Então nós nos reunimos no dia 23 de dezembro de 1998. No dia quatro de janeiro de 1999 nós marcamos uma assembléia e viemos para a fábrica. Fomos até a direção da empresa e dissemos:

– Não temos mais negociação com vocês, nós vamos tocar a empresa.

Os patrões até disseram que iam lacrar o portão, mas nós não concordamos e estabelecemos um prazo para que eles se retirassem da empresa.<sup>4</sup>

O ato é respaldado por uma assembléia geral. Mesmo assim, as dificuldades individuais e coletivas presentes aos trabalhadores organizados em torno da luta pela autogestão do trabalho não vislumbravam um futuro de calmarias. *O pagamento estava atrasado, os companheiros não tinham o que comer em casa e também havia repressão policial, porém eles estavam determinados, 80 dos 130 companheiros queriam assumir a fábrica. Então todo mundo colaborava.*<sup>5</sup>

Os problemas enfrentados pelos trabalhadores não se resumiam somente às dificuldades materiais. A luta contra o domínio do capital e pela produção social foi ampliada e os trabalhadores passam a enfrentar os aparelhos ideológicos do Estado capitalista, ao mesmo tempo em que constroem laços externos com outros sindicatos, donos de supermercados, associações comunitárias e familiares.

### **Laços externos decisivos**

Nós não quisemos e tínhamos consciência que não podíamos mais seguir com os patrões. Eles estavam dando calote em nós, os trabalhadores. As peças eram produzidas por nós, os clientes tinham as suas encomendas, mas nós não recebíamos os salários. Essa descoberta foi a chave, evitou o confronto direto com os patrões. Nesse momento nós continuamos brigando muito, mas judicialmente.<sup>6</sup>

Ao neutralizar o poder direto dos patrões, os trabalhadores passam praticamente todo o ano de 1999, envolvida em batalhas jurídicas, objetivando a obtenção da razão social (precondição para a existência legal da fábrica cooperativa). Seguem também na luta para conseguir o reconhecimento por parte dos fornecedores de matéria-prima e, sobretudo, ganhar confiabilidade junto aos clientes. Uma das primeiras batalhas dá-se na Justiça do Trabalho, quando os trabalhadores autônomos impetram uma ação coletiva, contra os patrões pela não observância de direitos legais do trabalho: reclamam os depósitos do FGTS não realizados e o não pagamento de férias, entre outros. Eles ainda denunciam a patronal na Justiça Civil Comum

---

<sup>3</sup> Os trabalhadores que compuseram a comissão foram Albertino Campos, Osni da Rosa e Menegon.

<sup>4</sup> LEANDRO, Antônio Carlos. 31 de julho de 2007. Entrevista concedida a Luiz Carlos Chaves.

<sup>5</sup> LEANDRO, Antônio Carlos. 31 de julho de 2007. Entrevista concedida a Luiz Carlos Chaves.

<sup>6</sup> CAMPOS, Albertino Batista. 01 de agosto de 2008. Entrevista concedida a Luiz Carlos Chaves. Albertino é trabalhador cooperado e membro do Conselho Fiscal da COOPERMETAL.

por prática de estelionato, pois as mercadorias eram vendidas sem, no entanto, existirem. Muitas vezes a mesma peça era vendida para mais de um cliente. Com base nessas evidências, os trabalhadores reforçam, na Justiça, a necessidade de penhora do terreno onde a fábrica está localizada, como forma de garantia de seus direitos.

Entretanto, após vinte e cinco dias de ocupação, os patrões obtêm, judicialmente, a reintegração de posse da fábrica. Acatando a decisão do Poder Judiciário, em favor da patronal, os 80 trabalhadores se retiram das dependências da fábrica, sendo acompanhados por oficiais da Justiça do Trabalho e pelo efetivo do batalhão de operações especiais da Polícia Militar local. Antes, porém de retirar seus pertences do interior da fábrica, realizam uma assembléia e decidem acampar, montando 25 barracas em frente à fábrica. Numa segunda assembléia, ainda, no mesmo dia, os trabalhadores analisam a situação e concluem que os patrões não possuem condições de administrar a empresa e a liminar faz parte de uma estratégia para minar a ocupação operária. Assim, deliberam pela retomada da fábrica e de sua transformação em uma fábrica cooperativa com gestão operária. Nasce a cooperativa dos metalúrgicos de Criciúma – COOPERMETAL.

Na alvorada de 30 de janeiro de 1999, os trabalhadores, além de quebrar as correntes simbólicas que os prendiam aos capitalistas, rompem, também, com as correntes de aço, as fechaduras e os cadeados que lacravam as entradas da metalúrgica SIDESA S.A., e sob o lema “ocupar a fábrica, organizar o trabalho e produzir”, os operários realizam as primeiras atividades de trabalho sem patrão.

Com o objetivo de organizar a fábrica e produzir, determinado em assembléia geral, todo mundo trouxe uma enxada, uma pá, uma foice, um carrinho de mão e até uma vassoura, pois a fábrica estava sem limpeza há algum tempo. Assim começamos a preparar os equipamentos para produzir. Quem estava no forno limpava-o e preparava para a produção. Quem estava no acabamento limpava o setor e quem estava na usinagem colocaria as máquinas para produzir. Foi assim que no dia 19 de janeiro de 1999 começamos a produzir, apesar de todas as dificuldades.<sup>7</sup>

Na tomada da fábrica, a constituição de laços externos é, decisivamente, importante. Além da união de 80 trabalhadores, familiares e dirigentes sindicais, na ocupação da SIDESA existe a participação de trabalhadores dos sindicatos dos bancários, mineiros, ceramistas, vestuaristas, do setor alimentício e químico. Todos esses representantes e organizações operárias apoiaram o movimento de ocupação dos metalúrgicos.

Durante os vinte e cinco dias de acampamento e nos primeiros meses da administração autogestionária, os trabalhadores não possuíam sequer meios para a obtenção de alimentação. Para pôr comida na mesa e as máquinas em funcionamento começaram recebendo pequenas doações de entidades sindicais. A rede de solidariedade organizada em prol da luta dos trabalhadores da antiga SIDESA indica resultados preponderantes da cooperação e união desses trabalhadores. A convocação “Trabalhadores de todo mundo uni-vos!”, feita por Marx e Engels em 1844 (MARX & ENGELS, 1980), no caso em análise, aparece cheia de sentido e fornece materialidade à ação dos metalúrgicos de Criciúma.

A situação de pouca comida perpassou todo o ano de 1999, período em que os poucos recursos faturados foram empenhados em despesas com processos judiciais, muito embora parte significativa das custas jurídicas fosse realizada pelo departamento jurídico do SINMETAL.

## **Os sujeitos da COOPERMETAL**

---

<sup>7</sup> CAMPOS, Albertino Batista. 01 de agosto de 2008. Entrevista concedida a Luiz Carlos Chaves.

A COOPERMETAL sustenta uma média permanente de 200 postos de trabalho. Entre os trabalhadores cooperados prevalecem, fruto de deliberação em assembléia, trabalhadores que possuem pouca ou nenhuma prática no ramo da metalurgia. Com relação à faixa etária, os trabalhadores são relativamente jovens e a maioria deles tem entre 18 e 30 anos de idade, o que representa 45% daqueles que responderam ao questionário.

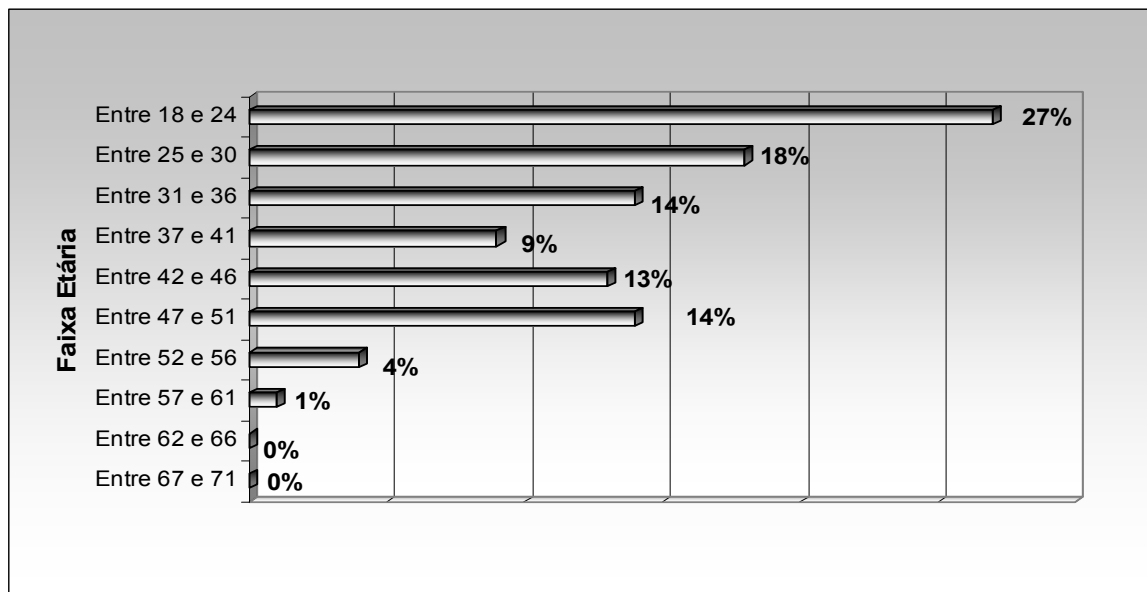


Gráfico 01 – Faixa etária dos cooperados da COOPERMETAL. Fonte: Dados dos questionários aplicados em 2007, durante a pesquisa. Elaboração: do autor.

A deliberação preferencial por operários que não possuem muito tempo de trabalho em fábricas impõe a qualificação técnica permanente.

Entre os cooperados, 11% declararam trabalhar há mais de 11 anos e 29% menos de 10 anos. Para 60% dos cooperados, o tempo total de trabalho não ultrapassa três anos. Esse panorama revela renovação da força produtiva na COOPERMETAL. Além disso, desde o surgimento como cooperativa autogestionária, de 80 ex-empregados da SIDESA, apenas quatro permanecem no quadro da cooperativa, o que ratifica as impressões coletadas durante o período de observação de campo: é uma experiência composta por uma maioria de trabalhadores jovens.

A escolaridade dos cooperados, conforme mostra o **Gráfico 17**, situa-se nos extratos inferiores, pois 37% daqueles que compõem a amostra possuem menos de sete anos de estudo. Esse dado é importante, não somente porque demonstra a raiz da questão educacional e infere que suprir a falta dela não é uma prioridade para os trabalhadores autogestionários da COOPERMETAL, mas, sobretudo, porque não se percebe nos números, nem nos depoimentos dos cooperados indícios de correlação entre escolarização formal e a formação política.

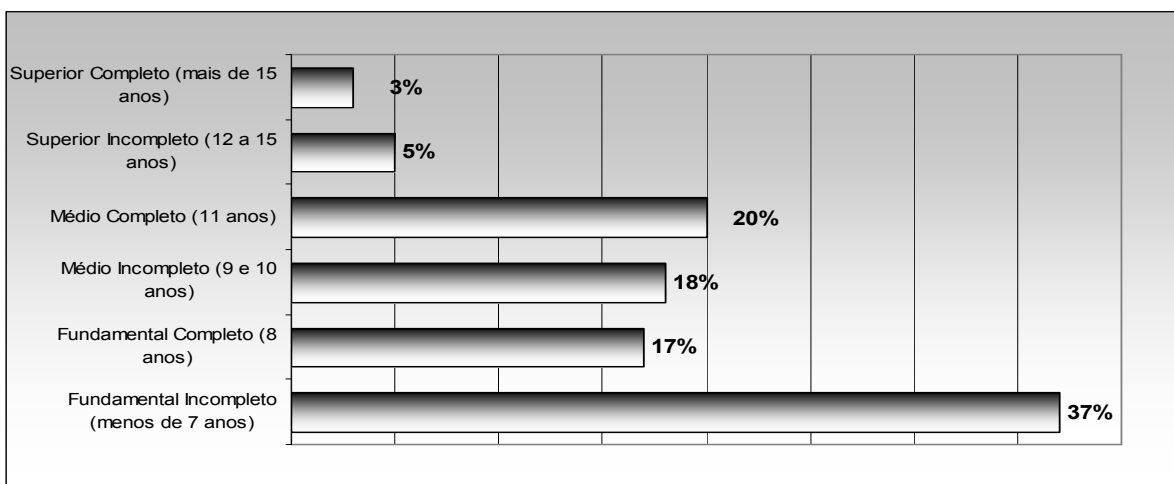


Gráfico 02 - Grau de instrução dos cooperados da COOPERMETAL (em anos de estudo).

Fonte: Dados dos questionários aplicados em 2007, durante a pesquisa. Elaboração: do autor.

Numa outra ponta, 63% dos cooperados possuem acima de oito anos de estudo, destes, muitos possuem o ensino médio completo, e um total de 8% já tiveram acesso à universidade, sendo que 5% deles estão em fase de conclusão dos estudos.

Quanto à participação dos cooperados em cursos, eventos e atividades sobre autogestão, 82% da amostra afirmam não ter participado de cursos. E 88% declaram não ter cursado qualquer qualificação profissional sobre cooperativismo.

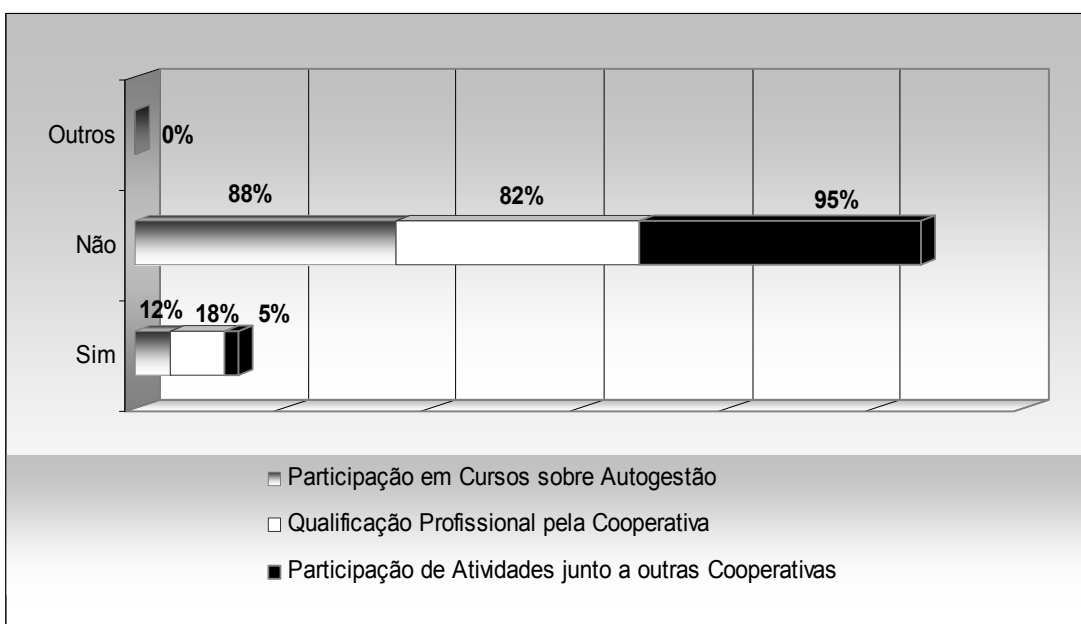


Gráfico 03 - Qualificação e participação dos cooperados da COOPERMETAL em atividades sobre autogestão.

Fonte: Dados dos questionários aplicados em 2007, durante a pesquisa. Elaboração: do autor.

### Autogestão se aprende?

Em 2000, o Sindicato sai de cena, dando lugar à assessoria da ANTEAG, que prioriza a autogestão enquanto estratégia de coexistência.

As orientações da ANTEAG destinam-se ao grupo de envolvidos em experiências de autogestão e a entidade parece tratá-las aos moldes do *slogan* popular “cada caso é um caso”. As preocupações estão direcionadas no sentido de que cada experiência mantenha o controle coletivo do processo de produção, e seja educada no sentido de direcionar sua forma de atuação

para uma plataforma de autogestão que melhor se adapte ao estilo de coexistência com a produção capitalista. Isso significa a adaptação do coletivo e dos sujeitos individuais às necessidades típicas do sistema capitalistas, como, por exemplo, o cumprimento de prazos exigidos pelos compradores das mercadorias produzidas na Cooperativa. A manutenção desse princípio no interior da COOPERMETAL aparece naturalizado, sem que percebam ser oriundo da lógica do capital. *Hoje, no mercado, o sucesso de qualquer venda depende do cumprimento de prazo e eficiência na entrega.*<sup>8</sup>

O depoimento do trabalhador Albertino Campos espelha a adequação da COOPERMETAL às propostas autogestionárias da ANTEAG. Mesmo submetidos à formulação da coexistência com o modo de produção capitalista, os cooperados conseguem pôr comida na mesa. Todavia, é essa mesma lógica que lhes impõe questões cruciais, tais como: temos que comprar fornos modernos e modernizar o maquinário? Temos que manter os salários ou instituir as sobras? A educação é pré-condição da autogestão? Como fazer a contabilidade na fábrica sem patrão?

Diante das diferentes possibilidades que contornam a prática do trabalho autogestionado disseminado nos principais ramos e setores produtivos que compõem a economia brasileira na atualidade, cabe indagar: autogestão é priorizar a qualificação, o ensino formal? O que é qualificação adequada para o cooperativismo autogestionário? Evidenciar prioridades como esta, de qualificar, no limite é importante, mas se houver qualificação todos os problemas se resolverão? As indicações observadas nas realidades explicitadas por esta pesquisa mostram que, na prática, a qualificação não é o maior problema enfrentado pelos trabalhadores autogestionários, uma vez que, de fato, autogestão se aprende, porém, não unicamente via mundo das idéias e da qualificação técnica capitalista.

Na COOPERMETAL existe incentivo aos cooperados que estudam. Segundo o presidente da cooperativa no ano de 2005, com ajuda financeira do coletivo da fábrica, um cooperado graduou-se em comércio exterior e, desde então, desenvolve suas atividades em prol da cooperativa; outro cooperado iniciou em 2007 o curso Engenharia de Produção, custeado integralmente pela Cooperativa, e hoje responde pela seção de Engenharia de Materiais; outros cinco cooperados estão matriculados em cursos específicos: Laboratório Industrial, Metalurgia, Controle de Qualidade e Usinagem, sendo que todos têm auxílio financeiro de 50% da mensalidade total e flexibilidade de horário de trabalho.

Educar para a autogestão basta? Para alguns autores como Tiriba (2001), parece que sim.

Assim como na fábrica capitalista, também nestas unidades econômicas o processo de trabalho se desenvolve como um ambiente de educação, ao mesmo tempo técnica e política. À medida que seus integrantes aprendem os conhecimentos específicos para produzir os bens materiais para sua sobrevivência, aprendem, também, os valores, os comportamentos necessários para o estabelecimento de determinadas relações de produção. (TIRIBA, 2001, p. 212)

No caso da COOPERMETAL se o incentivo a educação formal é o bastante ou o suficiente o tempo dirá, mas, certamente ao que parece na prática, para o coletivo da COOPERMETAL, a educação formal por si só, não basta, ainda que seja extremamente interessante qualificar tecnicamente e preparar os cooperados por meio de escolas técnicas, universidades, e cursos de autogestão. Todavia não se pode perder de vista que essas capacitações muitas vezes podem demarcar poder e transformar-se em parâmetros de distinção entre os trabalhadores estimulando o individualismo.

---

<sup>8</sup> CAMPOS, Albertino Batista. 01 de agosto de 2008. Entrevista concedida a Luiz Carlos Chaves.

Então para que educar trabalhadores autogestionados? Retomando a noção de experiência histórica desenvolvida por E.P. Thompson, Vendramini (2004) que problematiza a educação destinada às cooperativas autogestionadas por trabalhadores rurais, especificamente aquelas criadas pelo Movimento Sem Terra, percebemos que para a autora a educação não é a tábua salvadora, mas está historicamente configurada com a práxis social. Em outro sentido há aqueles que se centram nos pressupostos da economia solidária e advogam a institucionalização de uma base educativa como o centro de disseminação de “novos” valores, em outras palavras, propalam uma reinvenção da cultura capitalista do trabalho alienado. Nesse sentido, retomando Vendramini (2004), alerta-se que organizar planos educacionais direcionadas à reordenação do trabalho, sem, no entanto, abranger diretamente a necessidade histórica dos trabalhadores de eliminar o metabolismo do capital, na prática pode representar um caminhar para lugar nenhum.

A postura do coletivo da COOPERMETAL frente às dificuldades enfrentadas no processo de trabalho e a opção pelo investimento em bens materiais é também fruto do modo de educar para a autogestão. Na busca de soluções aos problemas internos à Cooperativa, os trabalhadores acabam se valendo da experiência vivenciada na condição de empregado no processo produtivo do mundo do trabalho das fábricas capitalistas, ignorando muitas vezes suas possibilidades de ruptura.

Outra questão relacionada aos processos educacionais da autogestão é a contabilidade. Os trabalhadores associados não entendem de contabilidade e muitos não conseguem sequer decifrar a linguagem dos balancetes, o que dificulta sobremaneira a fiscalização das contas. “Hoje estamos com um mês de atraso no balanço e a determinação da assembléia é que o Conselho Fiscal passe a se reunir separadamente e assim organize todas as contas”.<sup>9</sup> No limite, parece que este ainda não é o grande problema relacionado à área contábil das experiências produtivas autogestionárias, o que se precisa responder nesse espectro é o seguinte: qual é a contabilidade da autogestão? Certamente não é a contabilidade capitalista desconhecida pelos trabalhadores.

### **Entre as sobras e o salário: como distribuir o faturamento? Eis o dilema**

Na linguagem cooperativa o termo “sobras” designa o próprio lucro líquido, ou lucro apurado em balanço, que deve ser distribuído sob a rubrica de retorno ou como bonificação aos trabalhadores associados, não em razão das cotas-parte de capital, mas como resultado das operações e negócios por eles realizados na cooperativa. Assim, o fato de a lei do cooperativismo denominar a mais valia de “sobra” não tem o intuito de excluí-la do conceito de lucro, mas permitir um disciplinamento específico da destinação desses resultados (sobras), cujo parâmetro é o volume de operações de cada associado, enquanto o lucro deve guardar relação com a contribuição do capital (Lei nº 6.404, de 1976, art. 187).<sup>10</sup>

Hoje a COOPERMETAL produz aproximadamente 200 toneladas de peças fundidas por mês, tendo um faturamento bruto de, aproximadamente, um milhão e quinhentos mil reais. O pagamento de salário (não a distribuição das sobras) persiste como a principal forma de distribuição dos resultados da produção coletiva. Sua margem de distribuição está definida entre 532 reais o menor, a 4.500 reais o maior.<sup>11</sup>

A opção pelo salário revela contradições e gera divisão interna entre os trabalhadores associados. A prerrogativa de distribuir salários e não instituir desde o princípio o sistema da divisão das sobras mantém viva no interior da experiência um traço característico do trabalho

---

<sup>9</sup> LEANDRO, Antônio Carlos. 31 de julho de 2007. Entrevista concedida a Luiz Carlos Chaves.

<sup>10</sup> Disponível em: <<http://www.antt.gov.br/legislacao/Regulacao/suref/Lei6404-76.pdf>>. Acesso em: 05/10/2007.

<sup>11</sup> Dados coletados nos arquivos do Setor de Pessoal da Cooperativa, durante a pesquisa de campo, em 2007.

capitalista. Além disso, o salário é diferenciado, e o conceito de “mercado” é o definidor nessas diferenciações.

A questão de diferenciação salarial é defendida pelo sindicato e está no centro do debate entre os recuperadores, provocando divisões internas. Para alguns cooperados, a preservação da distinção salarial, típica da fábrica capitalista, funciona como estímulo para que todos os trabalhadores busquem constantemente aprimoramento profissional e mantenham-se no quadro da Cooperativa.

O cooperado Antônio Carlos<sup>12</sup> defende a permanência do salário, dado os condicionamentos históricos. Ao defender esses pressupostos e inseri-los na dinâmica interna do processo de trabalho, o presidente da cooperativa e os cooperados que o acompanham nessa tese explicitam o maior entrave à autogestão, direcionando a experiência às práticas empresariais capitalistas. Além do salário diferenciado, a COOPERMETAL constitui dois prêmios a serem distribuídos a todos aqueles que atingem metas de produtividade: cestas básicas e 52 reais em vale-combustível, inclusive para os cooperados que não possuem automóveis. Essa repartição simboliza um prêmio pelo bom desempenho no trabalho. Para obter esses benefícios no final do mês, o trabalhador associado deve cumprir as metas cotidianas de produtividade e também dispensar total atenção para evitar desperdício de materiais, visando ao alcance da meta de maior quantidade e melhor qualidade.

A instituição dessa estratégia extrapola, inclusive, as orientações da ANTEAG, que não prevê a distribuição de prêmios extras como um princípio da autogestão.

## CONCLUSÃO

A instituição da Fábrica-Cooperativa COOPERMETAL, mesmo que imperceptível em um primeiro momento por alguns dos trabalhadores participantes, não está baseada somente no princípio da visibilidade social, da exposição das mazelas vividas pelo coletivo, mas, em especial, se fundamenta em uma prática coletiva de negação e desobediência social às determinações do capital e o reconhecimento de classe. Todavia, esse encontro de expectativas desenhados por histórias e necessidades por si mesmo não elimina as contradições, ao contrário, as expõem e controla o fluxo e o refluxo do processo de construção da autogestão e de novas práticas sociais.

No entanto, a produção e a reprodução da vida para os trabalhadores associados tal como outrora, segue no centro de suas preocupações e, em certa medida, dependente da dinâmica capitalista. Tomados pela necessidade crucial de resolução de conflitos, o coletivo dos trabalhadores é desafiado a avançar ao imediatismo, muito embora, na prática, os arranjos implementados não propiciem a compreensão das trajetórias individuais dos cooperados, tampouco suas histórias.

É por meio deste cenário, de múltiplas complexidades, que os operários da ex-SIDESA rearticulam o processo de luta pela vida, transformando-se em trabalhadores sem patrão, garantem comida na mesa e mostram que pensar a produção fora do eixo comprador e vendedor da força de trabalho é socialmente possível.

A desobediência ao destino inexorável decorrente do desemprego, determinado pelo modo de produção burguês, fez com que estes homens e mulheres, mesmo que no vácuo do sistema, encontrassem formas de resistência num complexo movimento de dissolução e engendramento do trabalho. Com todos os problemas inerentes as tentativas de organizar os trabalhadores produtores fora do pre-estabelecido pela produção privada burguesa, a experiência operária da fábrica-cooperativa COOPERMETAL, segue emoldurada por algumas amarras de difícil transposição.rasil.

---

<sup>12</sup> LEANDRO Antônio Carlos. 31 de julho de 2007. Entrevista concedida a Luiz Carlos Chaves.



À primeira vista, a forma organizativa percebida no cotidiano da COOPERMETAL demonstra um avanço em relação às práticas desenvolvidas no seio das fábricas dirigidas por patrões, sobretudo no que diz respeito à hierarquia.

A descentralização do poder não elimina a verticalização. Na prática, a administração exercida pelos trabalhadores é formada por meio de uma comissão, constituída por 16 cooperados eleitos pelo voto universal, que passam a compor o Conselho Administrativo, Deliberativo e Fiscal. A instituição do voto universal parece não ser suficiente para desmanchar o nó da hierarquia, sendo exemplos, a persistência de supervisores, encarregados e líderes de setores. Os supervisores e líderes de setor deixam de usar o uniforme verde, vestimenta de praticamente 90% dos cooperados, e a substituem por outra cinza, passando a usar capacetes brancos – tudo isso demarca terreno de poder hierárquico.

A escolha do trabalhador associado como membro de conselho ocorre por eleição, porém, no processo de composição de chapas, os critérios da indicação e da experiência são decisivos, de modo que os trabalhadores associados com mais tempo de trabalho são os indicados, na maioria das vezes. Não há consenso interno sobre essa prática, e mesmo silenciada ela é insurgente, e nos bastidores da fábrica “*existe muito oportunismo e personalismo dos conselhos e isso prejudica muito o nosso trabalho. Não era para ser assim, talvez seja porque ainda não tomamos consciência*”.<sup>13</sup>

Questões como essas, para alguns, não são obstáculos ao cotidiano da cooperativa autogestionária, pois são dificuldades de ordem pessoal (SINGER, 2003) e falta de consciência (Antônio Carlos Leandro), questão que podem ser resolvidas via programas educacionais.

Em relação a isso o que se pode afirmar é que autogestão não combina com exploração, assalariamento e, muito menos com manutenção de hierarquia. Esta constatação mostra que a autogestão exercida na COOPERMETAL significa um estar sendo e nessa condição sua processualidade segue permeada por alguns problemas inerentes a fábrica patronal, ainda que sob forte questionamento, o que nos leva a interpretá-los como problemas em processo de extinção.

## BIBLIOGRAFIA

ANTEAG (Brasil). *Autogestão: construindo uma nova cultura nas relações de trabalho*. 2. ed. São Paulo (SP): ANTEAG, 2002.

AUED, B. W. (Org.). *Traços do trabalho coletivo*. Rio Grande do Sul: Casa do Psicólogo/AllBooks, 2005. v. 1. 326 p.

AUED, B. W.; CHAVES, L. C. O desemprego não é inexorável. *Revista Plural*, APUFSC: Florianópolis, v. 13, 2003.

GERMER, C. M. A 'economia solidária': uma crítica com base em Marx. In: COLÓQUIO MARX E ENGELS. 4. 2005, Campinas, SP. *Anais do IV Colóquio Marx e Engels*, 2005.

GUIMARÃES, V.N. *Novas Tecnologias de Produção de Base Microeletrônica e Democracia Industrial: estudo comparativo de casos na indústria mecânica de Santa Catarina*. Tese de Doutorado. UFSC: Florianópolis, 1995.

MARX, K.; ENGELS, F. *Manifesto do Partido Comunista*. São Paulo: Ched, 1980.

---

<sup>13</sup> CAMPOS, Albertino Batista. 01 de agosto de 2008. Entrevista concedida a Luiz Carlos Chaves.

SINGER, P. Economia Solidária. In.: CATTANI, A. D. *A outra economia*. Porto Alegre: Veraz, 2003.

SINGER, P.; SOUZA, A. R. de. *A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo, Contexto, 2003.

TRAGTEMBERG, M. *Reflexões sobre o socialismo*. Editora Moderna, 1986.

TIRIBA, L. Economia Popular e Cultura do Trabalho: Pedagogia(s) da produção associada. Ijuí (RS): UNIJUÍ, 2001.

VENDRAMINI, C. R. Trabalho e Educação nas Cooperativas do Movimento Sem Terra. In.: TIRIBA, Lia; PICANCO, Iraci (Org.). Trabalho e Educação: arquiteto, abelhas e outros tecelões da economia popular solidária. Aparecida (SP): Ideias & Letras, 2004.

VIEITEZ, C.; DAL RI, N. *Trabalho associado*. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.