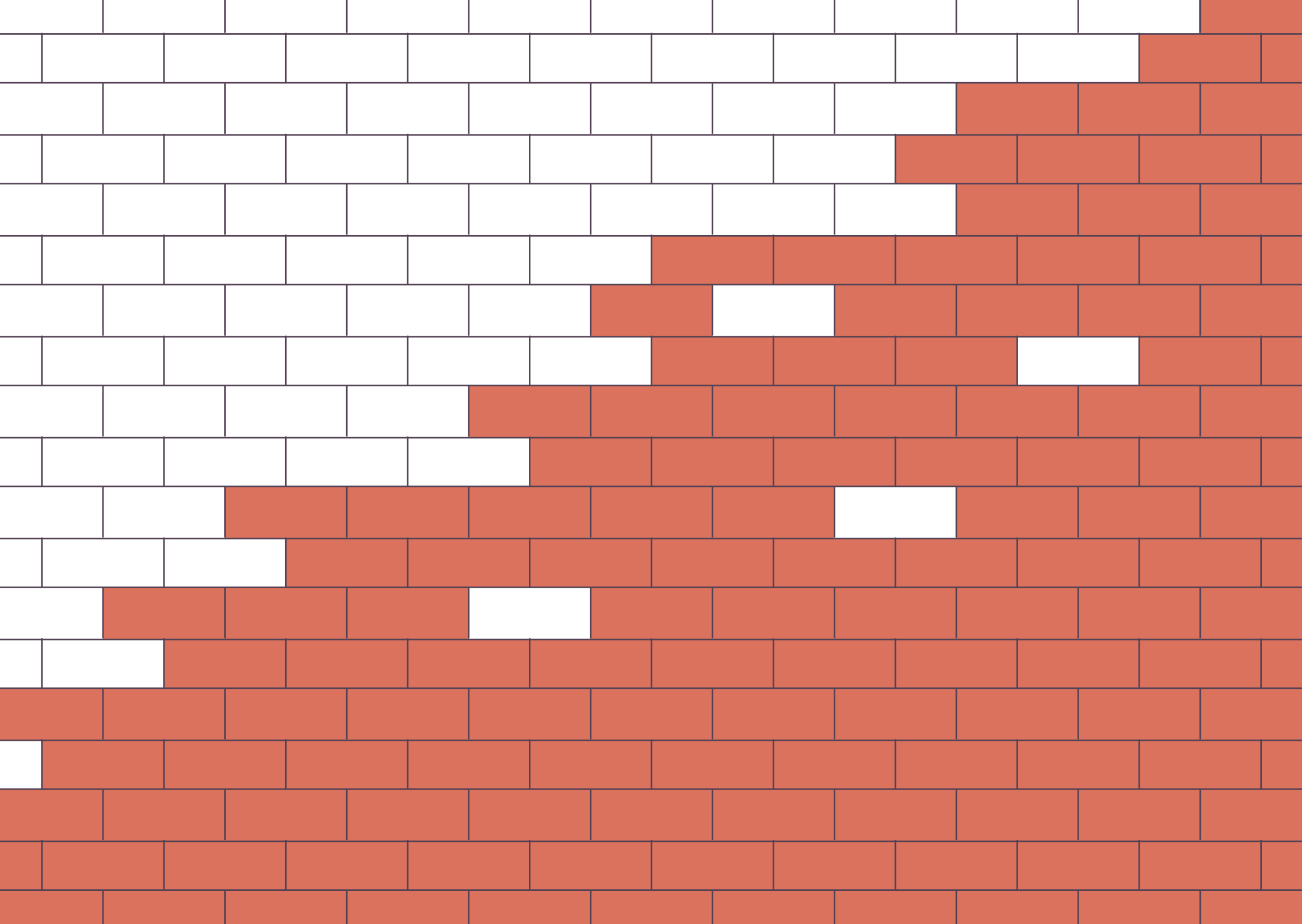


EMPRESAS RECUPERADAS POR TRABALHADORES E TRABALHADORAS:

COOPERATIVISMO SOLIDÁRIO EM TEMPOS DE CRISE

ORGANIZADORES:

Leonardo Penafiel Pinho | Isadora Candian dos Santos
Arlido Mota Lopes | Carlos Gimenes | Eugênio Alves Soares



EMPRESAS RECUPERADAS POR TRABALHADORES E TRABALHADORAS: COOPERATIVISMO SOLIDÁRIO EM TEMPOS DE CRISE

REALIZAÇÃO

Central de Cooperativas e Empreendimentos Solidários do Brasil
UNISOL Brasil

DIREÇÃO EXECUTIVA

Leonardo Penafiel Pinho – Presidente

Nelsa Fabian Nespolo – 1º Vice Presidente

Luiz Carlos Simion – 2º Vice Presidente

Isadora Candian dos Santos – Tesoureira

Israel de Oliveira Santos – Secretário Geral

DIRETORIA

Marcelo Kedhi Gomes Rodrigues – Diretor de Projetos

Arildo Mota Lopes – Diretor Internacional

José Paulo da Silva Nogueira – Diretor de Relações Institucionais

Neli de Souza Medeiros – Diretora de Resíduos Sólidos

Miriam Pocebom – Diretora de Setoriais

Maysa Ayres Gadelha – Diretora de Promoção de Negócios
e Inovação Tecnológica

Magda de Sousa Almeida – Diretora de Políticas Afirmativas

Carlos Omar da Silva – Diretor Adjunto

COORDENAÇÃO DA PUBLICAÇÃO

Leonardo Penafiel Pinho, Isadora Candian dos Santos, Arildo
Mota Lopes, Carlos Gimenes, Eugênio Alves Soares

CO-REALIZAÇÃO

Nexus Brasil, Nexus Emília Romana, Rede Design Possível,
UNISOL São Paulo

DIAGRAMAÇÃO E PROJETO GRÁFICO

Luciano Schinke

Central de Cooperativas e Empreendimentos Solidários do Brasil
UNISOL Brasil

Travessa Monteiro Lobato, 95, Centro, CEP 09721-140

São Bernardo do Campo – SP, Brasil

+55 11 4930-7400

unisol@unisolbrasil.org.br

www.unisolbrasil.org.br

São Bernardo do Campo, outubro 2017

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO **06**

EMPRESAS RECUPERADAS, ECONOMIA SOLIDÁRIA E COOPERATIVISMO **10**

- > O que é uma Empresa Recuperada por Trabalhadores e Trabalhadoras (ER ou ERT)? 11
- > Por que formar uma ERT? 12
- > E isso é autogestão? 13
- > Economia Solidária tem a ver com Empresa Recuperada por Trabalhadores e Trabalhadoras? 14
- > Cooperativismo e cooperativas 16
- > A participação do Sindicato 42

PASSO A PASSO: RECUPERAÇÃO DE UMA EMPRESA POR TRABALHADORES E TRABALHADORAS **48**

MARCO LEGAL **54**

- > Constituição Federal Brasileira de 1988 55
- > Empreendimentos Econômicos Solidários (EES) 57
- > Cooperativas 58
- > Lei de Recuperação Judicial, Extrajudicial e Falência 60

A UNISOL BRASIL – CENTRAL DE COOPERATIVAS E EMPREENDIMENTOS SOLIDÁRIOS DO BRASIL **66**

PARA SABER MAIS - BIBLIOGRAFIA **70**

— APRESENTAÇÃO

A busca pela garantia de trabalho digno e qualidade de vida reúne trabalhadores e trabalhadoras, sindicatos e associações. Para todos, há a preocupação de que uma crise econômica, a má gestão de um patrão, desinteresse do empresário pelo negócio, ou mesmo uma decisão arbitrária de uma diretoria de empresa possa gerar demissões em massa, desemprego e precarização do trabalho.

Para alguns casos em que o local de trabalho está “mal das pernas” e a falência parece cada vez mais próxima, trabalhadores e trabalhadoras ao redor do mundo têm optado por assumir as rédeas do negócio onde eram até então empregados e assim buscarem soluções não só para reergue-lo como também novas formas de geri-lo.

As **Empresas Recuperadas por Trabalhadores e Trabalhadoras** são hoje parte de uma realidade concreta em diversos países, tais como Argentina, Espanha e Itália. No Brasil, essa iniciativa vem crescendo e se fortalecendo, formando uma grande rede de pessoas que optam pela autogestão de suas empresas como meio de vencer a crise e de prosperar, garantindo postos de trabalho e o oferecimento de seus produtos e serviços para a sociedade. Com isso, as cooperativas demonstram que a classe trabalhadora pode gerir com sucesso e responsabilidade social os meios de produção, sem precisar de patrões.

8 —

Esta cartilha começou a ser pensada a partir da articulação de diversos parceiros durante o processo de falência da montadora Karmann-Ghia em São Bernardo do Campo - SP, cujos trabalhadores e trabalhadoras ocuparam a fábrica por mais de 7 meses em 2016, visando garantir o pagamento dos salários atrasados e direitos dos trabalhadores e trabalhadoras. Durante o processo de ocupação foram realizadas diversas ações de solidariedade, mas também um ciclo de atividades, assessorias e formações sobre **empresas recuperadas**, visando instruir e qualificar o debate dos trabalhadores e trabalhadoras sobre a possibilidade de formar uma cooperativa de empresa recuperada. Num esforço conjunto da Central Única dos Trabalhadores, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, Escola Livre para Formação Integral “Dona Lindu”, UNISOL Brasil, Nexus Emilia Romana e a Nexus Brasil, as ações em prol dos trabalhadores e trabalhadoras da Karmann-Ghia seguiram curso, incluindo um Seminário Internacional trazendo experiência de fábricas recuperadas por trabalhadores e trabalhadoras da Argentina, Brasil, Espanha e Itália realizado em outubro de 2016 no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Até o presente momento os trabalhadores e trabalhadoras da Karmann-Ghia ainda estão em disputa judicial para conseguir a falência da empresa.

Foi dentro desse contexto que essa cartilha começou a ser elaborada, pensando, principalmente, na formação

para trabalhadores, trabalhadoras e sindicatos, trazendo alguns dos principais pontos sobre empresas recuperadas, buscando abordar o assunto de forma prática e pragmática. Essa cartilha apresenta um pouco do que a UNISOL Brasil aprendeu e acumulou de experiência desde sua fundação em 2004, junto a parceiros importantes como a Central Única dos Trabalhadores, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, a Nexus Emilia Romana e a Nexus Brasil, que, aliadas as experiências dos empreendimentos, estudos e publicações existentes, colaboraram na difusão de informações e na conscientização de trabalhadores, trabalhadoras e sindicatos em relação ao caminho autogestionário, suas vantagens e também seus problemas e, com isso, apresentá-lo como alternativa às crises que possam ameaçar os direitos da classe trabalhadora.

9 —

Boa leitura!

EMPRESAS RECUPERADAS, ECONOMIA SOLIDÁRIA E COOPERATIVISMO

O QUE É UMA EMPRESA RECUPERADA POR TRABALHADORES E TRABALHADORAS?

Se uma empresa entrou em falência ou tornou-se inviável de alguma forma e alguém se interessou e agiu para colocá-la novamente em atividade, ela poderá se tornar uma empresa recuperada – em qualquer área de atividade (industrial, serviços, comércio, urbana, rural, etc).

Podemos falar em **Empresa Recuperada por Trabalhadores e Trabalhadoras (ER ou ERT)** quando vem deles e delas essa iniciativa, vendo a empresa em que trabalham prestes a fechar as portas, ou já fechadas, e mobilizam-se para assumi-la.

De acordo com a Associação Nacional dos Trabalhadores em Autogestão (Anteag), a primeira experiência de recuperação de empresas por trabalhadores no Brasil surgiu em 1991, em Franca, tradicional pólo produtor de calçados no interior de São Paulo, a partir reação dos empregados e empregadas de uma fábrica à decretação da falência. Os trabalhadores e as trabalhadoras do chão-de-fábrica, com

menores perspectivas de recolocação no mercado de trabalho, engajaram-se na constituição de uma empresa autogestionária com o auxílio do sindicato da categoria, utilizando os ativos da massa falida, e conseguiram preservar 450 postos de trabalho. *(Adaptado de JUVENAL, 2006)*

POR QUE FORMAR UMA ERT?

O que geralmente motiva trabalhadores para recuperarem uma empresa em crise e formarem uma cooperativa é o interesse em manter seus postos de trabalho e garantir renda. O processo de recuperação, às vezes longo, possibilita a quem está participando se conhecer melhor e aprender novas formas de se gerir um negócio, buscando alternativas em relação ao que era praticado pelo antigo patrão.

Com o engajamento de todos e todas para que a recuperação dê certo, métodos coletivos de trabalhar e de gerir podem ser adotados e isso levar ao modelo de autogestão, que substitui a imposição “de cima para baixo” sobre o que e como produzir por uma construção democrática, que leva em conta a experiência daqueles que sempre foram os responsáveis pela produção e que

agora podem compartilhar as responsabilidades sobre que caminhos essa empresa deve seguir, garantindo qualidade em seu produto ou serviço sem abrir mão da qualidade de vida e de trabalho de seus membros.

E ISSO É AUTOGESTÃO?

Antes desta, surge outra pergunta: Se os trabalhadores e trabalhadoras assumem a direção da empresa, quem trabalha em seus lugares?

A ideia original de uma ERT é a de que os trabalhadores e trabalhadoras, que até então eram funcionários de alguém, assumam o controle da produção e da gestão. Isso não significa a substituição do patrão antigo por um novo, ou necessariamente a contratação de novos funcionários e funcionárias, mas a percepção de que não é necessário ter um patrão ou patroa ganhando sobre o trabalho de outras pessoas.

Se as responsabilidades são compartilhadas, os benefícios que antes eram de um ou de poucos, agora passam a ser de todos e todas, caso decidam isso conjuntamente.

Nesse tipo de empresa, os trabalhadores e trabalhadoras assumem os meios de produção e com ele a organização

dos processos administrativos e produtivo. Podem assim trabalhar em seus antigos postos, mas também decidir sobre como se dá esse trabalho, acompanhar o processo de ponta a ponta e tomar decisões sobre os rumos da empresa.

Quando isso acontece, organizado de maneira coletiva e democrática (todos e todas trabalham e decidem), podemos falar em **Autogestão**.

ECONOMIA SOLIDÁRIA TEM A VER COM EMPRESA RECUPERADA POR TRABALHADORES E TRABALHADORAS?

A **Economia Solidária** é o conjunto de atividades econômicas – de produção, distribuição, consumo, poupança e crédito – organizadas sob a forma de autogestão, isto é, pela propriedade coletiva dos meios de produção de bens ou prestação de serviços e pela participação democrática nas decisões dos membros da organização ou empreendimento.

Compreende uma diversidade de práticas econômicas e sociais organizadas sob formas de cooperativas,

federações de cooperativas ou cooperativas centrais, associações, empresas autogestionárias, movimentos, organizações comunitárias, redes de cooperação e complexos cooperativos.

A Economia Solidária deve ser vista como uma estratégia de enfrentamento da exclusão e da precarização do trabalho, sustentada em formas coletivas de geração de trabalho e renda, e articulada aos processos de desenvolvimento local participativo e sustentável. Nesse sentido, tem tudo a ver com uma Empresa Recuperada por Trabalhadores e Trabalhadoras, especialmente se eles optarem por transformá-la em uma cooperativa ou empresa autogestionária (veja definição na página 13).

A escolha entre as duas opções fica a cargo dos trabalhadores e trabalhadoras, de acordo com seus interesses e com a avaliação de qual modalidade poderá trazer maior sustentabilidade econômica e social. No Brasil, a maioria das ERTs são constituídas como cooperativas. Por esse motivo, esta cartilha traz as regras e conceitos principalmente utilizados para essa modalidade, especialmente as cooperativas de trabalho. (Veja a definição legal de Empreendimentos Econômicos Solidários - EES na página 57)

COOPERATIVISMO E COOPERATIVAS

Pode-se dizer que o **Cooperativismo** é o mais antigo e forte modelo de produção, comercialização, consumo e crédito (ou seja, abrange todas as atividades econômicas) a se opor à lógica de produção capitalista. É um modelo de relações em que as pessoas podem se associar livremente para trabalhar em empresas geridas democraticamente.

OS PIONEIROS DE ROCHDALE

Em Rochdale (Lancashire, Inglaterra), meados do século 19, os mais pobres sofriam com vendedores privados que cobravam muito caro e adulteravam os alimentos que vendiam, misturando gesso à farinha, por exemplo.

Um grupo de 28 trabalhadores e trabalhadoras, cansados dessa situação, idealizaram uma loja, que sendo uma propriedade dos consumidores, garantiria a qualidade dos produtos e preços justos. Além disso, os lucros das vendas voltariam para esses consumidores associados. Nascia a Sociedade Equitativa dos Pioneiros de Rochdale.

Com escassos recursos, foi alugado um espaço, o adaptaram e abriram a loja em 21 de dezembro de 1844, oferecendo neste dia manteiga, açúcar, farinhas e velas. Como trabalhavam em outros lugares por longas jornadas, no princípio as vendas aconteciam uma a duas noites por semana.

Enfrentaram dificuldades, mas o comércio se desenvolveu rapidamente, o que possibilitou a compra e venda de uma gama maior de produtos e o retorno do investimento aos cooperados. Uma vez estabelecidos, alugaram o primeiro andar do prédio e criaram uma biblioteca com espaço de leitura e formação.

Os pioneiros ficaram conhecidos pela elaboração de princípios para balizar suas decisões, métodos e práticas, que os tornaram a primeira experiência cooperativa de sucesso e embasaram não só as demais cooperativas do Reino Unido, como também os **princípios do cooperativismo** adotados mundialmente nos dias de hoje.

Atualmente, o prédio da primeira loja abriga um museu, o Rochdale Pioneer's Museum, que preserva o local e coleções sobre os pioneiros e o movimento cooperativo, bem como promover seus ideais.

Historicamente, são sete os **princípios do cooperativismo**:

01. Adesão voluntária e livre

Uma cooperativa é uma organização voluntária aberta às pessoas que queiram trabalhar e estejam dispostas a assumirem suas responsabilidades de sócias.

02. Gestão democrática

A empresa é controlada democraticamente por seus membros, que são iguais em poder de decisão, com igual direito a voto (cada cooperado e cooperada tem direito a um voto, independentemente do número de cotas, tempo de trabalho ou função na cooperativa).

03. Participação econômica dos membros

Além de controlarem, todos os sócios e sócias contribuem igualmente para o capital de sua cooperativa. Uma parte do capital é propriedade comum. Já as sobras podem ser utilizadas como um

investimento em melhorias da cooperativa, ou então divididas entre os cooperados e cooperadas. (veja mais sobre capital social e sobras na página 26)

04. Autonomia e independência

A cooperativa sempre é uma organização autônoma, ou seja, controlada por seus membros. Além disso, mesmo que receba algum tipo de ajuda externa, isso não interfere em sua independência.

05. Educação, formação e informação

É imprescindível para uma cooperativa, visando contribuir em seu desenvolvimento, proporcionar educação e formação técnica para seus membros.

06. Intercooperação

As cooperativas não só estão voltadas para atender a seus sócios e sócias, mas também para atuar e trabalhar em conjunto umas com as outras, fortalecendo o movimento cooperativo.

Segundo pesquisa publicada em 2013, 71% das Empresas Recuperadas por Trabalhadores e Trabalhadoras entrevistadas têm algum vínculo com outras ERTs ou Empreendimentos Solidários, seja por motivos

políticos, econômicos, de solidariedade, parcerias ou trocas de experiência.

Além disso, 74% das ERTs são ou foram filiadas a algum movimento ou organização de empresas recuperadas.
(Fonte dos dados: GPERT)

07. Interesse pela comunidade

As cooperativas trabalham também pelo desenvolvimento de suas comunidades, por meio de políticas aprovadas por seus cooperados.

A grande maioria das ERTs (73%) declararam ter alguma relação com a comunidade de entorno. Estas empresas atuam não só com a geração de emprego e renda, mas também com ações de solidariedade, doações, entre outras.
(Fonte dos dados: GPERT)

Além desses, a Lei n. 12.690/2012 – Lei das Cooperativas de Trabalho, acrescenta mais quatro itens essenciais ao se pensar uma cooperativa:

- 08. Preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa**
Pensando que uma cooperativa visa atender a seus sócios e suas sócias, buscando qualidade de trabalho e de vida, espera-se que se oriente pela garantia de direitos sociais, do valor social do trabalho e da preservação da livre iniciativa
- 09. Não precarização do trabalho**
Ainda pensando em garantias e direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, a cooperativa deve atuar de modo a não precarizar o trabalho de seus membros.

71,5% das ERTs afirmaram que os acidentes de trabalho diminuíram depois da recuperação da empresa, devido principalmente à diminuição da pressão sobre os trabalhadores e trabalhadoras.
(Fonte dos dados: GPERT)

- 10. Respeito às decisões de assembleia, observado o disposto nesta Lei**
A assembleia (veja mais na página 34) é a entidade máxima de decisão dos cooperados e cooperadas,

e suas resoluções devem ser respeitadas, desde que estejam dentro dos limites da Lei.

11. Participação na gestão em todos os níveis de decisão de acordo com o previsto em lei e no Estatuto Social (saiba mais sobre o Estatuto na página 36)

Reforçando o princípio número 2, a gestão da cooperativa é democrática e deve ser assim em todos os seus níveis de decisão.

As **Cooperativas** são equiparadas as empresas nas relações comerciais. Têm um CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica), podem emitir nota fiscal, ao mesmo tempo em que devem pagar impostos. No entanto, enquanto as empresas capitalistas visam lucro para seus proprietários e acumular capital, as cooperativas são empreendimentos com fins econômicos, mas sem fins lucrativos (não têm lucro, mas sobras), criadas para satisfazer as necessidades econômicas de seus cooperados, que podem ser trabalhadores, produtores ou consumidores.

Sendo uma **Cooperativa de Trabalho**, podemos dizer, de acordo com a Lei n. 12.690/2012 (artigo 2º), que é uma “sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum,

autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho”.

Em outras palavras, baseada nos princípios da solidariedade e da cooperação entre as pessoas visando um bem comum, uma cooperativa deve prestar serviços aos seus sócios e sócias, o que inclui garantir trabalho.

Para que a cooperativa obtenha sucesso, tais princípios precisam estar em equilíbrio com a eficácia do negócio. Durante o processo de recuperação de uma empresa, por exemplo, é importante que os trabalhadores façam uma análise de sua viabilidade econômica, verificando assim se é possível retomar a produção dos mesmos produtos para os mesmos tipos de clientes, ou se é o caso de se reposicionar no mercado, a partir da experiência, da capacidade e do maquinário disponível (veja o exemplo da Uniforja, na página 24).

As **Cooperativas de Trabalho** podem ser:

- > **De produção**, quando os sócios e sócias trabalham para a produção em comum de bens e a cooperativa detém os meios de produção;
- > **De serviço**, quando os sócios e sócias prestam serviços especializados a terceiros.

O SUCESSO BRASILEIRO DA UNIFORJA

Uma das maiores forjarias do Brasil, localizada em Diadema, estado de São Paulo, a Conforja faliu em 1999, por falhas de sua gestão. Na disputa pela garantia dos direitos trabalhistas, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, organizou com os ex-funcionários e ex-funcionárias uma campanha para constituírem uma cooperativa. De início, as instalações da fábrica foram arrendadas pelos trabalhadores e trabalhadoras, que mantiveram a produção e depositaram mensalmente em juízo o valor do arrendamento, ou seja, faziam os depósitos de forma judicial.

Foi um longo período até que, em 2003, conseguiram um empréstimo do BNDES e compraram o parque fabril. Todo o dinheiro também foi para a massa falida da empresa, guardado pela justiça e, a partir dele, pagaram cerca de 70% dos direitos dos funcionários da Conforja. O restante foi pago com o dinheiro da venda de um dos prédios e parte do terreno

da fábrica para a Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), mantendo como área própria 65 mil m².

Durante esse processo, os trabalhadores constituíram no ano 2000 a Uniforja - Cooperativa Central de Produção Industrial de Trabalhadores em Metalurgia, que agrega três cooperativas (COOPERTRATT, COOPERLAFE e COOPERFOR) onde antes era a falida Conforja.

Para superar as dificuldades, foi necessário se reinventar. Os produtos principais da empresa falida sofriam com o crescimento da concorrência e os cooperados decidiram por ampliar seu negócio para os setores automotivo, óleo e gás, maquinário e equipamentos de construção. Já em 2014, guinaram as atenções para o setor eólico. Esses reposicionamentos no mercado foram fundamentais para a manutenção da Uniforja, que hoje é a maior fabricante de anéis, flanges e conexões de aço forjado de toda América Latina. *(Fonte: Uniforja)*

COTA PARTE E CAPITAL SOCIAL

Toda cooperativa tem um capital social, formado pelas cotas partes de seus cooperados e cooperadas. Parece complexo, mas é simples como imaginar uma parede de tijolos.

As cotas partes são a propriedade individual de cada cooperado e cooperada sobre a cooperativa. Representam um valor em reais que cada trabalhador e trabalhadora investiram na empresa.

O capital social é a soma de todas as cotas partes de todos os cooperados e cooperadas e garante a responsabilidade empresarial da cooperativa no mercado.

Uma parede é formada por tijolos, entre outras coisas. Sem os tijolos, não há parede. Cada cota parte é como um tijolo que forma uma parede. Por esse motivo, elas não podem ser comercializadas a terceiros, apenas aos cooperados e cooperadas.

Conforme a cooperativa vai crescendo e aumentando seu patrimônio, as cotas partes podem ser ajustadas, permitindo o acúmulo de patrimônio pelos cooperados e cooperadas ao longo dos anos, que pode ser resgatado quando o sócio ou sócia sai da cooperativa.

Assim como as cotas partes, o capital social aumenta ou diminui de acordo com o sucesso ou não do empreendimento.

Porém, pode acontecer de uma cooperativa começar sem dinheiro em caixa. Especialmente quando se quer começar uma cooperativa a partir da recuperação de uma empresa falida, talvez não haja como os cooperados e cooperadas investirem imediatamente na sua cota parte e, portanto, no capital social. Em casos como esse, pode-se programar para que esse capital seja construído gradativamente e as cotas partes podem ser subscritas pelos cooperados e cooperadas. A subscrição é uma promessa formal dos sócios e das sócias, que define o valor (quanto), o prazo (quando) e a forma (como) da integralização das cotas por cada associado e associada da cooperativa.

OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS ASSALARIADOS RECEBEM SALÁRIO. E OS COOPERADOS E COOPERADAS? AS RETIRADAS

Como os trabalhadores e trabalhadoras não são mais celetistas, eles não tem salário e outros benefícios, mas

continuam tendo diversos direitos, explicados mais adiante. Como cooperados e cooperadas é possível organizar retiradas mensais para seu sustento. **As retiradas** são o adiantamento das sobras, calculadas a partir do que a cooperativa arrecadou e o cooperado trabalhou, e, após satisfazer todas as suas obrigações com o Estado e terceiros, como o pagamento de taxas, impostos e matéria-prima, por exemplo.

MAS O QUE SÃO AS SOBRAS?

Em muitas empresas capitalistas, esse assunto é tratado como exclusivo do setor administrativo de contabilidade, isolados dos demais de uma empresa. Porém, por mais que os contadores tenham um papel importante no sucesso de uma empresa recuperada, a essência da movimentação financeira para a tomada de decisão em um negócio é possível de ser compartilhada com todos, independentemente de sua formação escolar.

As **sobras**, assim como as perdas, são o resultado das atividades do ano. As sobras ou perdas nada têm a ver com o dinheiro em caixa no fim do ano. Para calculá-las é necessário realizar um Balanço Patrimonial.

Resumindo, se a cooperativa fechou o ano com um balanço patrimonial maior que o do ano anterior, teve sobras. E se fechou o ano com um patrimônio geral menor que o do ano anterior, teve perdas.

As sobras ou as perdas devem ser distribuídas ou rateadas segundo a lei, conforme o trabalho de cada cooperado com a cooperativa. Para isso, deve haver um registro de horas trabalhadas (cooperativa de produção) ou de mercadorias comercializadas (cooperativas de comercialização) por cada trabalhador.

Entretanto, isto não significa que alguém vá voltar com dinheiro para casa. Lembrando que agora todos e todas são responsáveis pela empresa, antes de tirar o dinheiro das sobras deve ser feito o ajuste do valor das cotas partes, ou seja, repassar para o capital da cooperativa aquilo que os cooperados e cooperadas acordaram, além de outros compromissos. Depois disso, eles podem decidir de maneira coletiva ou individual, se querem levar dinheiro para casa ou reinvestir na cooperativa, comprando um maquinário melhor, por exemplo.

Além disso, a cooperativa deve manter dois fundos legais, previstos em lei: **Fundo de Reserva**, constituído de no mínimo de 10%, das sobras líquidas apuradas no exercício anual,

com parte das sobras. Esse fundo serve para cobrir possíveis perdas e investir em melhorias na empresa recuperada; FATES - Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social, destinação a prestação de assistência aos associados, seus familiares e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa, constituído de 5%, pelo menos, das sobras líquidas apuradas no exercício anual.

DIREITOS DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS COOPERADOS

Tanto por serem associados de uma cooperativa, como por atuarem formalmente como autônomos, os trabalhadores e trabalhadoras cooperados têm direitos diferentes dos empregados em geral. Isto não deve significar que seu trabalho será precarizado em relação aos empregados pelas leis da CLT, mas sim que, como responsáveis pela cooperativa, assumem seus ganhos e também seus prejuízos.

Ainda assim, mesmo que agora sejam donos da empresa, mantêm direitos como todos os trabalhadores. Por isso, a princípio, cooperados não têm direito a férias (mas tem direito ao descanso anual de 30 dias remunerado), 13o salário e FGTS (mas participam do resultado da cooperativa), adicional de horas extras, etc., porém, há garantia de que:

- > Sua retirada mensal não seja abaixo do piso da categoria, ou, se não houver um piso estabelecido, que não seja abaixo do salário mínimo;
- > A duração de jornada de trabalho normal não seja superior a oito horas diárias e 44 horas semanais, salvo exceções como atividades que demandam plantões ou escalas;
- > Haja repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- > Se cumpram os demais direitos estabelecidos na Lei n. 12.690/2012.

Como já dito, a ERT deve manter fundos obrigatórios, tais como o Fundo de Reserva, que foi tratado no tópico anterior, e o **FATES - Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social**, que serve para auxiliar os cooperados e cooperadas, conforme definido em estatuto, visando especialmente melhorar sua formação.

Outras vantagens e fundos podem ser implantados, desde que sejam acordados com os associados e associadas, e a cooperativa tenha condições financeiras para isso.

— 32 —

Caso a empresa recuperada não tenham condições de arcar com todos esses direitos de imediato, pode decidir por adiar o início do piso salarial e do seguro de acidentes. Mas esta tem que ser uma decisão da maioria dos cooperados e cooperadas, e aprovada em assembleia, diferente da empresa capitalista, em que decisões são impostas aos empregados. Ressalta-se que a utilização de carência na fruição dos direitos descritos nos incisos I e VII do art. 7º da lei 12.690/2014, que está prevista no §5º do mesmo artigo, permite as cooperativas de trabalho de produção realizarem adequação de retirada em virtude de crise e baixa de mercado..

O trabalhador e trabalhadora cooperado tem outros direitos de participação na cooperativa, tais como:

- > Participar das Assembleias Gerais, discutir e votar os assuntos que nela forem colocados;
- > Fazer propostas sobre a cooperativa ao conselho administrativo ou diretamente na assembleia;
- > Solicitar informações sobre os negócios da cooperativa bem como consultar os documentos que julgar necessário;
- > Convocar, juntamente com outros associados e

associadas, e conforme estiver previsto no Estatuto, a Assembleia Geral;

- > Eleger ou destituir os conselheiros, conselheiras, diretores e diretoras em Assembleia Geral, de acordo com o Estatuto;
- > Propor critérios na distribuição das sobras anuais, conforme o Estatuto;
- > Demitir-se da cooperativa quando quiser;
- > Demais direitos podem ser acordados coletivamente e devem ser escritos no Estatuto, Regimento Interno ou em decisões da Assembleia Geral, conforme o caso.

DEVERES E RESPONSABILIDADES

Além de direitos, os trabalhadores e trabalhadoras têm que cumprir alguns deveres e assumir que agora são proprietários de uma empresa recuperada por eles, portanto, assumir suas responsabilidades enquanto sócios e sócias. Um dever que não precisa estar em nenhum documento para ser considerado e cumprido por todos é o de trabalharem para que a empresa recuperada dê certo e prospere.

— 33 —

É também dever dos associados e associadas cumprir a lei e o que estiver determinado pelo Estatuto e pelo Regimento Interno, além de respeitar as decisões de assembleia e as resoluções do conselho de administração.

Como responsável, deve participar ativamente da cooperativa e de seus espaços associativos de atuação e decisão. Vale lembrar que é em assembleias que se discute e define temas relacionados aos rumos da empresa, a partilha das sobras e também das perdas. E que, por mais que haja um conselho fiscal, todo associado e associada devem acionar os conselhos ou outros meios internos para informar problemas e irregularidades que estejam ocorrendo na cooperativa, sempre atento aos procedimentos e limites de cada órgão social, de administração e fiscalização, definidos no regimento interno e estatuto social (veja um pouco mais sobre estes órgãos nas páginas a seguir).

Como vimos, existem algumas diferenças entre ser trabalhador assalariado (também chamado de celetista) e ser cooperado. Se por um lado o celetista tem certas garantias com a carteira assinada, outros benefícios estão a cargo do patrão decidir se compartilhará mais ou menos, tais como benefícios e participação em seus lucros. Já entre os cooperados e cooperadas, todas essas medidas são adotadas a partir da decisão dos próprios trabalhadores e trabalhadoras. O quadro ao lado apresenta as principais diferenças entre ambos de maneira sucinta.

TRABALHADOR E TRABALHADORA COOPERADOS

- Não há grau de subordinação entre os trabalhadores e trabalhadoras ou entre estes e seus clientes;
- Participam das decisões, tomadas em coletivo pelos cooperados e cooperadas;
- Não tem salário e sim retirada: seus rendimentos são variáveis, pois recebem por produção ou venda;
- Não tem carteira assinada, pois são trabalhadores autônomos;
- Possibilidade dos associados e das associadas constituírem fundos de descanso anual remunerado, abono e outros, além do investimento nas cotas partes;
- Conforme a atividade, seguro de acidente, conforme decisão da Assembleia Geral;
- FATES – Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social;
- Os trabalhadores e trabalhadoras podem conceder-se quaisquer benefícios, já que são proprietários e proprietárias da cooperativa;
- Deve-se respeitar a Lei 12.690/12, especialmente o Artigo 7º., que fala sobre garantir direitos dos sócios sobre: retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo; duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, salvo exceções; repouso semanal e anual remunerado; valores superiores de retirada para trabalho noturno e trabalho insalubre; e etc.

EMPREGADO E EMPREGADA CELETISTAS

- O trabalhador ou a trabalhadora são subordinados a um empregador ou empregadora;
- Não participa das decisões e fica sujeito a ações tempestivas de patrões e gestores;
- Recebe salário e nem sempre recebe por acréscimo na produção ou nas vendas;
- Tem carteira assinada;
- Recebe férias, 13º salário e FGTS;
- Seguro de acidente descontado em folha;
- Capacitação profissional apenas quando houver interesse da empresa;
- Mesmo havendo direitos garantidos pela CLT, certos benefícios, salários e cortes ficam sujeitos exclusivamente à decisão do patrão.

PRINCIPAIS DIFERENÇAS

ASSEMBLEIA GERAL

Assembleia Geral é a reunião dos associados e das associadas para discutirem e decidirem em conjunto. É o órgão máximo da empresa e é nele que se definem as diretrizes para o funcionamento e as operações da cooperativa, além da forma de execução dos trabalhos, nos termos da lei.

Em uma Assembleia Geral, todos os cooperados e cooperadas têm direito igual de falar e de votar, independente do tempo de casa, função ou número de cotas que tenha.

Assembleia Geral Ordinária (AGO) ocorre uma vez por ano, após concluir o exercício contábil anterior.

Assembleia Geral Extraordinária (AGE) deve ser frequente (recomenda-se, ao menos, uma vez por mês).

Assembleia Geral Especial deve ser realizada para tratar de assuntos urgentes e sobre a gestão da cooperativa.

ESTATUTO SOCIAL E REGIMENTO INTERNO

O **Estatuto Social** é o principal documento da Empresa

Recuperada pelos Trabalhadores e Trabalhadoras. Nele estão escritas regras de funcionamento, para que serve a cooperativa, os direitos e as obrigações dos associados e associadas. No Estatuto também constam informações sobre o capital social da empresa, a forma que devem funcionar e como são eleitos os Conselhos de Administração e Fiscal, a criação de fundos, como o de reserva, o FATES e outros; como será feita a distribuição de sobras, entre outras coisas. É elaborado e aprovado pelos sócios e sócias fundadores, para então ser registrado na Junta Comercial.

Já o **Regimento Interno** trata das regras do dia a dia, rotinas de trabalho e maior detalhamento de diretrizes que estão no Estatuto, desde as obrigações e direitos dos associados e associadas, proibições e penalidades para o descumprimento das normas, organização de descanso anual, entre outros. Também é aprovado em assembleia geral e não precisa ser registrado na Junta Comercial para ter validade, já que é um documento interno. Entretanto, a fim de fortalecer a transparência, recomenda-se que o registro seja feito.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E CONSELHO FISCAL

O **Conselho de Administração** é o grupo de associados e associadas eleito como responsável pela execução de

atividades de administração financeira e dos fundos, negociação de contratos, divulgação dos produtos e/ou serviços da cooperativa, negociações de compra de matéria prima e outros materiais, negociações de venda, etc.

Já o **Conselho Fiscal** é eleito para fiscalizar o Conselho de Administração em suas ações e contratos, analisando os relatórios financeiros e contábeis fornecidos pelos bancos e pelo contador.

São diferentes as situações potenciais para a recuperação de empresas pelos trabalhadores e trabalhadoras. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresentou alguns exemplos pelo mundo.

APOSENTADORIA E AFINS

A empresa francesa Besné Mécanique atua com engenharia de precisão desde 1980. Em 2004, o proprietário, então com 55 anos, se viu forçado a se aposentar por razões de saúde. Sem encontrar um comprador ou compradora, ele foi orientado a procurar a União Regional das Cooperativas dos Trabalhadores (URSCOP) e juntos planejaram uma transferência para os funcionários e

funcionárias, que aprovaram por maioria a proposta. A parte econômica e jurídica foi elaborada com os funcionários, a URSCOP e a Confederação Nacional das Cooperativas dos Trabalhadores (CG Scop). O proprietário, prestes a se aposentar, participou do processo e adquiriu uma pequena quantidade de ações da cooperativa ali criada, que em 2013 empregava mais pessoas do que em 2005.

FECHAMENTOS

Em 2005, ocorreu o fechamento de uma empresa de embalagens no Reino Unido e 19 funcionários decidiram investir suas indenizações rescisórias na criação de uma ERT cooperativa, a PrimePac Solutions. Com a ajuda do Centro de Cooperativas do País de Gales, os cooperados e cooperadas obtiveram assessoria jurídica e de planejamento de negócios, além de acesso a recursos do governo galês. Em 2013, a empresa havia dobrado seus postos de trabalho.

Os casos de fechamentos podem ser mais difíceis de lidar por acontecerem de repente

e os trabalhadores e trabalhadoras terem pouco tempo para se organizar. Na América Latina, foram frequentes os casos em que empresas fechadas foram ocupadas pelos trabalhadores e trabalhadoras para proteger o que havia nas instalações e chamar a atenção para o problema.

INSOLVÊNCIA, FALÊNCIA OU LIQUIDAÇÃO

Após troca de administração, uma empresa na Itália entrou em falência. Durante o período de maior dificuldade houve a atuação conjunta dos trabalhadores com a Legacoop (federação italiana de cooperativas) e o sindicato, que construíram como solução a criação de uma cooperativa, a Trafilcoop, em 1985.

Outro exemplo foi o da cooperativa italiana Nuova Bulleri Brevetti, criada em 2010. A antiga Bulleri Brevetti entrou para um grupo maior de empresas em 1996 que, em 2009, decidiu por fechar aquela unidade. Os trabalhadores iniciaram então uma ação junto com o sindicato para evitarem a liquidação da fábrica. Depois

de 18 meses de disputa, venceram e criaram sua cooperativa. *(Fonte dos dados: OIT)*

Em 1888, os irmãos Nicola vieram da Áustria para trabalhar em Mococa (SP) construindo rodas d'água e outros maquinários, além da fundição. Comprada em 1954 pela família Pizzani e passando por uma fusão com uma empresa dos EUA, em 1970 passaria a ser Nicola Rome. A falência viria em 1999, mas como parte do pagamento aos 400 empregados e empregadas, foram repassados as máquinas da fábrica, com as quais montariam a COPROMEM Cooperativa de Produtos Metalúrgicos de Mococa, inicialmente com 60 cooperados e cooperadas. Como o prédio foi destinado à massa falida, os trabalhadores e trabalhadoras pagaram um aluguel simbólico até que, em 2012 e com incentivo do BNDES, começaram a construção de suas instalações, para onde mudaram em definitivo em 2014. Hoje, são cerca de 240 cooperados e cooperadas e mais 80 funcionários na produção de peças soldadas e peças fabricadas sob encomenda. *Fonte: COPROMEM*

A PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS

Relembrando:

- > Defender os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras é a função principal de todo sindicato. Isso independe de sua linha política ou possível vínculo partidário.
- > A definição de cooperativa passa pelo mesmo compromisso, de garantia de trabalho, direitos e melhoria de vida dos trabalhadores e trabalhadoras a ela associados, além de estimular a cooperação com a comunidade de entorno e outros empreendimentos solidários.
- > Quando trabalhadores e trabalhadoras decidem assumir a empreitada de uma empresa por eles recuperada, buscam o mesmo que o sindicato de sua categoria e cooperativas de outros tipos.
- > Mesmo assumindo o controle da empresa, os agora cooperados ainda são parte da classe trabalhadora, que assumiram os meios de produção onde antes eram empregados. Nesse sentido, é coerente e de grande importância que os sindicatos colaborem com aqueles que desejam começar uma ERT ou já estão atuando em uma.

Cerca de 65% das Empresas Recuperadas por Trabalhadores e Trabalhadoras no Brasil declarou em 2013 ter algum vínculo, seja enquanto entidade, seja pela sindicalização de seus trabalhadores, com o sindicato de sua categoria.

(Fonte dos dados: GPERT)

O processo de transição para uma Empresa Recuperada pelos Trabalhadores e Trabalhadoras pode ser longo e implica em uma série de condições e medidas para que se torne viável e estável. Os sindicatos precisam estar bem preparados e podem trabalhar em conjunto com organizações da área de economia solidária, para conseguirem prestar assistência de maneira rápida e eficaz, desde apoio jurídico e consultoria técnica aos trabalhadores e trabalhadoras, até apoio financeiro quando for o caso.

Considerando que os empregados e empregadas de uma empresa em crise fica vulnerável:

O sindicato profissional, diante deste quadro, passa a exercer um papel essencial na defesa dos interesses da categoria. Deve procurar aparelhar-se com profissionais competentes

incluindo advogados, administradores de empresas, contadores, dentre outros, de modo que influencie fortemente nas decisões que digam respeito à recuperação de empresa, bem como quanto aos atos relacionados à quebra (MAUAD, 2007).

Monitorar as condições das empresas capitalistas cobrando transparência em seus dados também é um bom termômetro para antecipar-se a uma possível falência, antes que os trabalhadores, trabalhadoras e o próprio sindicato sejam pegos desprevenidos.

Localizada em Salto, no estado de São Paulo, a Picchia Indústria Metalúrgica, que em seu auge teve cerca de 700 funcionários, entrava o ano de 2002 com 120 empregados e empregadas. Junto ao Sindicato dos Metalúrgicos da cidade e o apoio de outros sindicatos, os trabalhadores e trabalhadoras instituíram uma comissão para acompanhar o faturamento da empresa. Com a decisão dos patrões pelo fim das operações, todos e todas foram demitidos no dia 20 de

agosto daquele ano e, cinco dias depois, fundaram a Metalcoop, cooperativa pela qual arrendaram a forjaria do antigo proprietário. Foi dos cooperados e cooperadas a iniciativa de recuperar os clientes e negociar o religamento da energia elétrica para assim retomarem a produção. Logo nos primeiros meses, conseguiram garantir as retiradas de todos os cooperados e cooperadas, que há tempos não recebiam salários e demais direitos trabalhistas. Atualmente, 41 cooperados e cooperadas e outros 32 empregados mantêm a produção de forjados de aço. (Fonte: Metalcoop)

Uma vez constituída a ERT, a relação entre sindicato e os agora cooperados continua. Por mais que a cooperativa tenha uma gestão democrática e de decisão pela maioria, muitos dos vícios da antiga divisão do trabalho podem manter-se e o sindicato é um poderoso aliado para que os trabalhadores e trabalhadoras mantenham seus direitos.

E isso vale tanto para os cooperados e cooperadas quanto para aqueles que foram contratados posteriormente e

– 46 –

não se tornaram cooperados de imediato, o que é normal. O recomendado é que os contratados e contratadas trabalhem durante um período probatório, para que ambas as partes decidam se passará ou não a compor a cooperativa como mais um associado ou associada.

No modelo cooperativo, o intercâmbio de informações e a capacitação profissional deveriam ser parte fundamental da atividade sindical, juntamente com a negociação coletiva. Por meio dessas atividades, o sindicato pode agir como um co-facilitador da vida democrática no local de trabalho. A diferença e superioridade da cooperativa em comparação com a empresa tradicional será demonstrada pelo sucesso do projeto democrático – a oportunidade para que os trabalhadores experimentem a democracia direta e a autodeterminação como um coletivo de produtores, ao invés de reproduzirem a divisão de trabalho tradicional dentro da cooperativa (OIT, 2014).

Como vimos, não é novidade o interesse e a participação de sindicatos em incentivos às cooperativas. Um pioneiro brasileiro e forte exemplo disso é o **Sindicato dos Metalúrgicos do ABC** que, em meados dos anos 1990, enviou técnicos para conhecer a experiência de centrais sindicais e

sindicatos europeus que tinham iniciativa semelhante e encampou ações, como a proposição de legislação adequada para o setor.

A preocupação de discutir com os trabalhadores e trabalhadoras “formas inovadoras de geração de emprego, ou de se evitar demissões anunciadas, pela via da experiência de cooperativas, auto-gestão, cogestão e outras modalidades criativas que garantam a manutenção dos postos de trabalho” apareceu nas resoluções do segundo congresso sindical da categoria (SMABC, 1996).

A guinada na organização e estímulo de experiências concretas vira resolução do terceiro congresso, no qual propõem, entre outras medidas, a constituição de uma Liga de Cooperativas (SMABC, 1999).

Foi desse conjunto de ações que brotou a semente da **Unisol Brasil**, história que você pode conhecer um pouco mais na página 68.

– 47 –

PASSO A PASSO: RECUPERAÇÃO DE UMA EMPRESA POR TRABALHADORES E TRABALHADORAS

Em linhas gerais, o planejamento é a base do sucesso para organização de uma Empresa Recuperada por Trabalhadores e Trabalhadoras. A partir de todos os aspectos legais e de mercado, é prudente realizar os seguintes passos:

1º HABILITAR OS CRÉDITOS TRABALHISTAS NA FALÊNCIA

Com a devida assessoria jurídica, os empregados e empregadas da empresa falida cumprem este procedimento legal, nos termos do § 1º do art. 7º, art. 9º “caput” e inciso IV do art. 99, da Lei n. 11.101/2005. (Sobre essa lei, ver mais no item **Marco Legal**, especialmente a partir da página 54)

2º ELABORAR UM PLANO DE NEGÓCIOS E ESTUDO DE VIABILIDADE ECONÔMICA

Esses instrumentos são fundamentais para detalhar, identificar e mapear as atividades, produtos e/ou prestação de serviços viáveis a serem comercializados pelo empreendimento, tendo em conta fornecedores, clientes e parceiros. Com foco na sustentabilidade econômica e social, é feita uma grande análise para orientar o começo da gestão da ERT.

O **Plano de Negócios** é um guia e planejamento detalhado de todos os passos a serem seguidos pelo empreendimento para obter resultados positivos e eficientes, de acordo com as características e necessidades do seu mercado de atuação.

O **Estudo de Viabilidade Econômica** aponta os produtos e/ou prestação de serviços que gerariam resultados financeiros positivos, já que podem haver setores de uma empresa falida que estão obsoletos e outros altamente rentáveis. Com esse estudo, é possível direcionar os esforços da ERT para o que é viável.

A viabilidade econômica de um empreendimento depende da análise dos seguintes fatores: custos dos meios de produção ou de prestação de serviços; custos operacionais e/ou de matéria prima e insumos; carga tributária; nicho de mercado que o negócio está inserido.

3º APLICAR FORMAÇÕES E APRESENTAR INFORMAÇÕES PERTINENTES AOS EMPREGADOS E EMPREGADAS DA EMPRESA FALIDA, COMO:

- a) Orientações gerais sobre o processo de falência, direitos e deveres dos trabalhadores e trabalhadoras empregados e sócios-cooperados;

- b) Formações em cooperativismo, associativismo, gestão de negócios, aspectos jurídicos e contábeis;

- c) Acompanhamento do processo de falência da empresa. Formar-se e informar-se em coletivo são ações cruciais para o desenvolvimento do associativismo e do cooperativismo.

4º A CONSOLIDAÇÃO DO GRUPO

Antecede a constituição da ERT. Uma vez em processo de formação, tendo consciência da real situação e dos caminhos possíveis, os trabalhadores e trabalhadoras podem decidir com mais qualidade, de maneira individual e livre, se querem ficar ou não. Os que ficarem poderão identificar juntos os objetivos comuns e consolidar o grupo de associados e associadas para reerguer a empresa.

É certo que todos os antigos empregados e empregadas da empresa falida podem constituir o novo empreendimento. Contudo, os recursos humanos e funções essenciais para o negócio, assim como a capacidade econômica de absorção de sócios e sócias trabalhadores devem ser considerados.

5º A DEFINIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS VIÁVEIS E RENTÁVEIS

Essencial para a constituição e sobrevivência da ERT. Neste momento, é definido qual ou quais produtos e/ou serviços serão realizados no empreendimento, que poderá recuperar toda ou parte da empresa falida. Por isso, é recomendável seguir os apontamentos do Plano de Negócios e Estudo de Viabilidade Econômica, para verificar qual o melhor caminho a ser seguido.

6º CONSTITUIÇÃO DA EMPRESA RECUPERADA POR TRABALHADORES E TRABALHADORAS

A ERT poderá ser constituída na forma jurídica de Cooperativa ou Empresa Autogestionária. É o momento do ato formal de abertura da pessoa jurídica, em que é criado um novo CNPJ, que poderá assumir o negócio. Até esta etapa, os trabalhadores e trabalhadoras concluem também a construção coletiva de documentos como Estatuto Social, em que se definem os direitos e deveres dos associados e associadas do empreendimento.

7º SOLICITAR O ARREDAMENTO OU ADQUIRIR A MASSA FALIDA PERANTE O JUIZ DA FALÊNCIA.

Como dizem, “cada caso é um caso”. Porém, neste passo, pode haver as seguintes fases:

- a) Pedir o arrendamento, com carência de 6 a 12 meses ou mais, para início do pagamento por contribuição mensal fixa ou variável, atrelada a um percentual do faturamento mensal da empresa recuperada.
- b) Aquisição dos ativos da massa falida da antiga empresa, com recursos próprios da ERT ou por meio de empréstimos, mas, de acordo com as possibilidades legais, nas modalidades de leilão, propostas fechadas ou pregão.

8º MANTER PLANEJAMENTO PERIÓDICO E ASSESSORAMENTO PERMANENTE na área jurídica, contábil e comercial, além de outros que forem essenciais ao negócio.

MARCO LEGAL

A pesar de a legislação atual necessitar de avanços e ainda faltarem regulamentações importantes, nos últimos anos, houve a consolidação de leis e regulamentações que fortaleceram e trouxeram segurança jurídica à recuperação de empresas por trabalhadores e trabalhadoras. Ao longo desta cartilha foi citada parte dessa legislação. Para apresentá-la melhor, estão reunidos a seguir os principais fundamentos legais que atendem às ERTs.

A CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA DE 1988

A Constituição Federal (CF) de 1988 define:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

(...)

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento.

Somado a isso, o art. 174 da Constituição anuncia que a “lei apoiará e estimulará o cooperativismo e outras formas de associativismo” e o art. 170 defende o direito ao trabalho como um pilar na economia, ao trazer que a “ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

Está escrito na Constituição Federal que toda a propriedade deve atender à sua função social. A empresa, sendo uma propriedade, tem essa obrigação de atender ao interesse da coletividade, o que inclui, por exemplo, gerar riquezas ao país, além de emprego e renda aos trabalhadores e trabalhadoras.

A função social da empresa está diretamente relacionada à preservação dos ativos e do próprio negócio. Reúne diversos interesses, relacionados a toda a comunidade, destacando-se os dos trabalhadores, fornecedores, clientes, vizinhos do estabelecimento, a preservação do meio ambiente, etc. *(Adaptado de MAUAD, 2007 e da CF/1988)*

EMPREENDIMENTOS ECONÔMICOS SOLIDÁRIOS (EES)

O **Decreto 7.358/2010** institui o Sistema Nacional do Comércio Justo e Solidário - SCJS e define que:

(...) empreendimentos econômicos solidários são organizações de caráter associativo que realizam atividades econômicas, cujos participantes sejam trabalhadores do meio urbano ou rural e exerçam democraticamente a gestão das atividades e a alocação dos resultados.

Como visto na página 14 desta cartilha, as **Empresas Recuperadas por Trabalhadores e Trabalhadoras** podem ser enquadradas como Empreendimentos Econômicos Solidários,

desde que respeitem os princípios da Economia Solidária. Diferentes de empresas convencionais, as ERTs não objetivam o lucro, mas sim, com o retorno financeiro positivo, a distribuição das sobras de forma justa e igualitária. Criam, então:

(...) uma instituição na qual todos os trabalhadores associados atuam de forma democrática, possuem os meios de produção, a autogestão do negócio, com direitos e deveres iguais, na busca da realização de produtos e serviços que atendam o mercado (SOARES, 2016).

A SENAES, Secretaria Nacional de Economia Solidária, por meio da **Portaria 374/2014 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**, instituiu o CADSOL, onde são cadastrados esses empreendimentos, para que sejam reconhecidos e se facilite a implementação de projetos, programas e políticas públicas ao setor.

COOPERATIVAS

A **Lei n. 5.764/1971** define a **Política Nacional de Cooperativismo** e institui o regime jurídico das sociedades cooperativas.

Já a **Lei n. 12.690/2012** dispõe sobre a organização e

o funcionamento das **Cooperativas de Trabalho**, traz sua definição legal e os seus tipos, a cooperativa de produção e a de serviço (como tratado na página 23).

É importante destacar que a Lei n. 12.690 reforça o caráter societário e participativo dos associados e associadas, como sócios e sócias proprietários e trabalhadores ao mesmo tempo, nas tomadas de decisão do empreendimento. Inclui a Assembleia Especial e inova a legislação com a redução do número mínimo de sócios e sócias para a constituição de uma cooperativa de trabalho para sete pessoas físicas. Fortalece ainda os preceitos do “Trabalho Decente”. Contudo, ainda precisa de regulamentação ((por exemplo, a lei estipula que a retirada dos cooperados e cooperadas que realizar o trabalho noturno deve ser superior à do trabalho diurno, mas não aponta qual é o percentual a ser aplicado, também não estabelece o valor do adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas).

EMPRESA AUTOGESTIONÁRIA

A **Lei n. 10.406/2002** que institui o **Código Civil** estabelece o conceito da teoria da empresa, tendo como principal agente o empresário ou a empresária, que pode atuar de forma individual ou coletiva. Na forma coletiva, é possível que a empresa seja autogestionária.

Empresa Autogestionária é uma sociedade empresária, na modalidade de sociedade em nome coletivo, sociedade limitada ou sociedade anônima fechada, enquadrada como microempresa, empresa de pequeno porte ou não, constituída por um contrato social ou estatuto social adequado aos princípios do cooperativismo e da economia solidária, principalmente no tocante a autogestão (SOARES, 2016).

Com base nisso, a constituição de uma ERT também pode ser feita na forma de empresa autogestionária.

LEI DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL, EXTRAJUDICIAL E FALÊNCIA

A **Lei n. 11.101/2005** regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência da sociedade empresária. Sendo competente para homologar o plano de recuperação extrajudicial, deferir a recuperação judicial ou decretar a falência, o juízo do local do principal estabelecimento do devedor ou da filial de empresa que tenha sede fora do Brasil. Os artigos citados a seguir referem-se somente a esta lei.

RECUPERAÇÃO JUDICIAL E EXTRAJUDICIAL

A definição da **Recuperação Judicial** aparece no art. 47:

A recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica.

Sendo requerida em juízo, ou seja, de forma judicial, pelo devedor ou devedora (o antigo patrão), a recuperação judicial poderá ser deferida pelo juiz e, após a decisão positiva, seguirá o devido processamento judicial.

Por sua vez, a **Recuperação Extrajudicial** só poderá ser proposta pelo devedor ou devedora que preencher os requisitos do art. 48 da lei, em negociação com credores para aprovar um plano de recuperação extrajudicial, que deverá ser homologado em juízo. Porém, não se aplica a recuperação extrajudicial aos titulares de créditos de natureza tributária, derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidente de trabalho.

Em ambas as situações, judicial ou extrajudicial, o objetivo é a recuperação da empresa, por vários meios legais, tal como a concessão de prazos e condições especiais para pagamento das obrigações vencidas ou a vencer. A cada caso, deve-se observar a legislação pertinente.

Por outro lado, por mais que a lei permita na Recuperação Judicial o trespasse e arrendamento do estabelecimento à sociedade constituída pelos próprios empregados e empregadas, é arriscado envolver uma Empresa Recuperada por Trabalhadores e Trabalhadoras neste procedimento, visto que, se houver passivos, dívidas e obrigações do devedor eles poderão ser repassados à ERT.

Vale destacar ainda que o juiz poderá decretar a falência durante o processo de recuperação judicial.

FALÊNCIA

A falência é um processo judicial em que o dono ou dona da empresa (o antigo patrão, seus gestores e administradores legais) são afastados e todos os bens são arrecadados para posteriormente serem alienados, a fim de realizar pagamentos aos credores (conforme o art. 75). Neste processo, todos os credores são submetidos aos critérios legais de execução contra um único devedor, em um só processo, o da falência.

Há várias normas e preceitos legais que viabilizam a constituição e inserção de uma sociedade formada pelos trabalhadores e trabalhadoras para salvar o negócio.

Dentre os credores habilitados, os trabalhadores e trabalhadoras ex-empregados da empresa falida possuem prioridade no recebimento dos seus direitos, pois os créditos trabalhistas são classificados em primeiro lugar na ordem estabelecida no art. 83.

O administrador judicial da massa falida, nomeado pelo juiz, efetuará a arrecadação dos bens e documentos e a avaliação dos bens, no local em que se encontrem. Ele pode alugar ou fazer contratos sobre esses bens, tanto para produzir renda para a massa falida (art. 114), quanto para evitar sua deteriorização (conforme art. 192).

DESTAQUE ESPECIAL:

*Está prevista nesta lei (art. 145) a possibilidade dos empregados e empregadas da empresa falida poderem construir uma sociedade (como uma **Empresa Recuperada por Trabalhadores e Trabalhadoras**) para alugar, arrendar ou adquirir os bens da massa falida e assim darem continuidade ao negócio e salvar seus postos de trabalho.*

O juiz ainda poderá autorizar os credores, neste caso a ERT, a adquirir ou adjudicar, de imediato, os bens arrecadados, nos termos dos art. 111.

Oportunamente e de forma segura, a ERT, que é uma empresa nova, livre e sem obrigações, recém-constituída, poderá assumir o negócio, sem herdar os passivos, dívidas e obrigações da empresa falida, com fundamento no art. 141.

Em linhas gerais, a lei permite que sociedade formada por empregados e empregadas da empresa falida alugue, arrende ou adquira os bens arrecadados, dando continuidade ao negócio, a fim de gerar renda para a massa falida e, conseqüentemente, pagar os credores da empresa em estado de falência, incluindo os próprios ex-empregados e ex-empregadas.

ATUAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL NA RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALÊNCIA DE EMPRESA

É assegurado pela Constituição Federal o direito do sindicato atuar em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores e trabalhadoras da sua categoria profissional:

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

A Lei n. 11.101/2005 prevê em várias situações a atuação do sindicato, tanto na Recuperação Judicial quanto na Falência, inclusive na assembleia de credores (como fica claro, por exemplo, no art. 37).

A Lei permite ao sindicato ampla atuação. Devidamente representado pode, inclusive, atuar como substituto processual, ou seja, pode ser o representante dos trabalhadores perante o processo, a fim de defender os direitos e interesses dos trabalhadores e trabalhadoras da sua categoria profissional.

A UNISOL BRASIL: CENTRAL DE COOPERATIVAS E EMPREENDIMENTOS SOLIDÁRIOS DO BRASIL

A UNISOL Brasil é uma central sem fins econômicos que reúne cooperativas, associações produtivas e empreendimentos solidários de todo o Brasil na construção de um modelo de desenvolvimento impulsionado pela eficiência econômica, pela eficiência social e pela sustentabilidade ambiental.

Temos o compromisso com a defesa e a participação no processo de transformação da sociedade brasileira pelos valores da democracia e da justiça social pela via da construção de modelos alternativos de produção e associação de trabalhadores e trabalhadoras.

A UNISOL surge no ano 2.000, com a abrangência inicialmente restrita a São Paulo, inicialmente com o objetivo de apoiar a recuperação de empresas em processo de falência por meio da criação de cooperativas com seus trabalhadores e trabalhadoras, que passavam a assumir a gestão dessas empresas e fábricas falidas.

Quatro anos depois, percebe-se que o tema do cooperativismo deveria ter abrangência nacional e englobar mais setores econômicos. Em 2004, a UNISOL torna-se nacional, atuando em diversos setores econômicos com a missão principal de ajudar a desenvolver a economia solidária no Brasil.

Hoje a UNISOL Brasil conta com cerca de mil empreendimentos filiados em todo o país, atuando nas áreas de agricultura familiar, confecção e têxtil, artesanato, construção civil, reciclagem, metalurgia e polímeros, fruticultura, apicultura, alimentação, turismo, cooperativas sociais, dentre outras.

O QUE FAZEMOS

A UNISOL Brasil organiza, representa e articula, de forma ampla e transparente, as cooperativas, associações produtivas e outros empreendimentos autogestionários da economia solidária, resgatando e promovendo a cooperação, a igualdade social e econômica, a dignidade humana e o desenvolvimento sustentável:

- > Articulação para estabelecimento e manutenção de políticas públicas e parcerias voltadas ao fortalecimento da economia solidária, em nível federal, estadual e municipal.
- > Busca de espaços e estratégias para comercialização da produção dos empreendimentos, associações e cooperativas.

- > Representação dos empreendimentos, cooperativas e associações em fóruns de discussão políticos e sociais, nacionais e internacionais.
- > Intercâmbio e relacionamento com centrais e movimentos similares em diversas partes do mundo.
- > Consultorias, assessorias e formações para empreendimentos, associações e cooperativas de diversos tipos e segmentos econômicos.
- > Promoção de ações afirmativas, englobando ações de equidade racial e de gênero, além do fomento ao cooperativismo e à economia solidária com e para as juventudes.

PARA SABER MAIS BIBLIOGRAFIA

LEGISLAÇÕES CITADAS E ARTIGOS SOBRE AS LEGISLAÇÕES E TIPIFICAÇÕES:

BRASIL. Lei n. 5.764, de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 16 dez. 1971. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5764.htm . Acesso em: 17 out. 2017.

BRASIL. Lei n. 12.690, de 19 de julho de 2012. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOB; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 19 jul. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm . Acesso em: 17 out. 2017.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 17 out. 2017.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.
Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm . Acesso em: 17 out. 2017.

BRASIL. Lei n. 11.101, de 09 de fevereiro de 2005.
Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm . Acesso em: 17 out. 2017.

BRASIL. Decreto 7.358, de 17 de novembro de 2010.
Institui o Sistema Nacional do Comércio Justo e Solidário - SCJS, cria sua Comissão Gestora Nacional, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7358.htm . Acesso em: 17 out. 2017.

MAUAD, Marcelo José Ladeira. Os direitos dos trabalhadores na lei de recuperação e falência de empresas. São Paulo: LTr, 2007.

SOARES, Eugênio Alves. Formas Jurídicas de Empreendimentos Econômicos Solidários. In: NETO, Elias Marques de Medeiros, SIMÃO FILHO, Adalberto (coord.). Direito dos Negócios Aplicado: dos direitos conexos. São Paulo: Almedina, 2016, v.3.

RESOLUÇÕES DO SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC SOBRE AS COOPERATIVAS:

CONGRESSO DOS SINDICATOS DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2., 1996, São Bernardo do Campo, SP. Resolução: Combate ao Desemprego e pela Geração de Emprego. São Bernardo do Campo: Sede do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 1996. Disponível em: http://www.abcdeluta.org.br/textos.asp?id_CON=2494 Acesso em: 17 out. 2017.

CONGRESSO DOS SINDICATOS DOS METALÚRGICOS DO ABC, 3., 1999, São Bernardo do Campo, SP. Resolução: Cooperativas. São Bernardo do Campo: Sede do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 1999. Disponível em: http://www.abcdeluta.org.br/textos.asp?id_CON=2353 Acesso em: 17 out. 2017.

PUBLICAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) QUE TRATA DE QUESTÕES COMO IDENTIFICAÇÃO DE DIFICULDADES ECONÔMICAS NO TRABALHO, PROCESSOS DE RECUPERAÇÃO DE UMA EMPRESA,

POSSÍVEIS MOBILIZAÇÕES DE APOIO E O PAPEL DOS GOVERNOS:

DELGADO, Natalia; DORION, Claude; LALIBERTÉ, Pierre. Preservação do Emprego por meio de Cooperativas de Trabalhadores. Genebra, Suíça: International Labour Office, 2014.

PUBLICAÇÃO SOBRE AS ERTS NO BRASIL:

HENRIQUES, Flávio Chedid; SÍGOLO, Vanessa Moreira; RUFINO, Sandra; ARAÚJO, Fernanda Santos; NEPOMUCENO, Vicente; GIROTO, Mariana Baptista; PAULUCCI, Maria Alejandra; RODRIGUES, Thiago Nogueira; ROCHA, Maíra Cavalcanti; FARIA, Maurício Sardá de. Empresas Recuperadas por Trabalhadores no Brasil. 1º Edição, Rio de Janeiro, Editora Multifoco, 2013. Disponível em: <https://gprecuperadas.milharal.org/files/2016/03/LIVRO-GPERT-empresasrecuperadasportrabalhadoresnobrasil.pdf> . Acesso em: 17 out. 2017.

ARTIGO QUE DISCUTE AS ESTRATÉGIAS APRESENTADAS PELAS EMPRESAS RECUPERADAS POR TRABALHADORES E

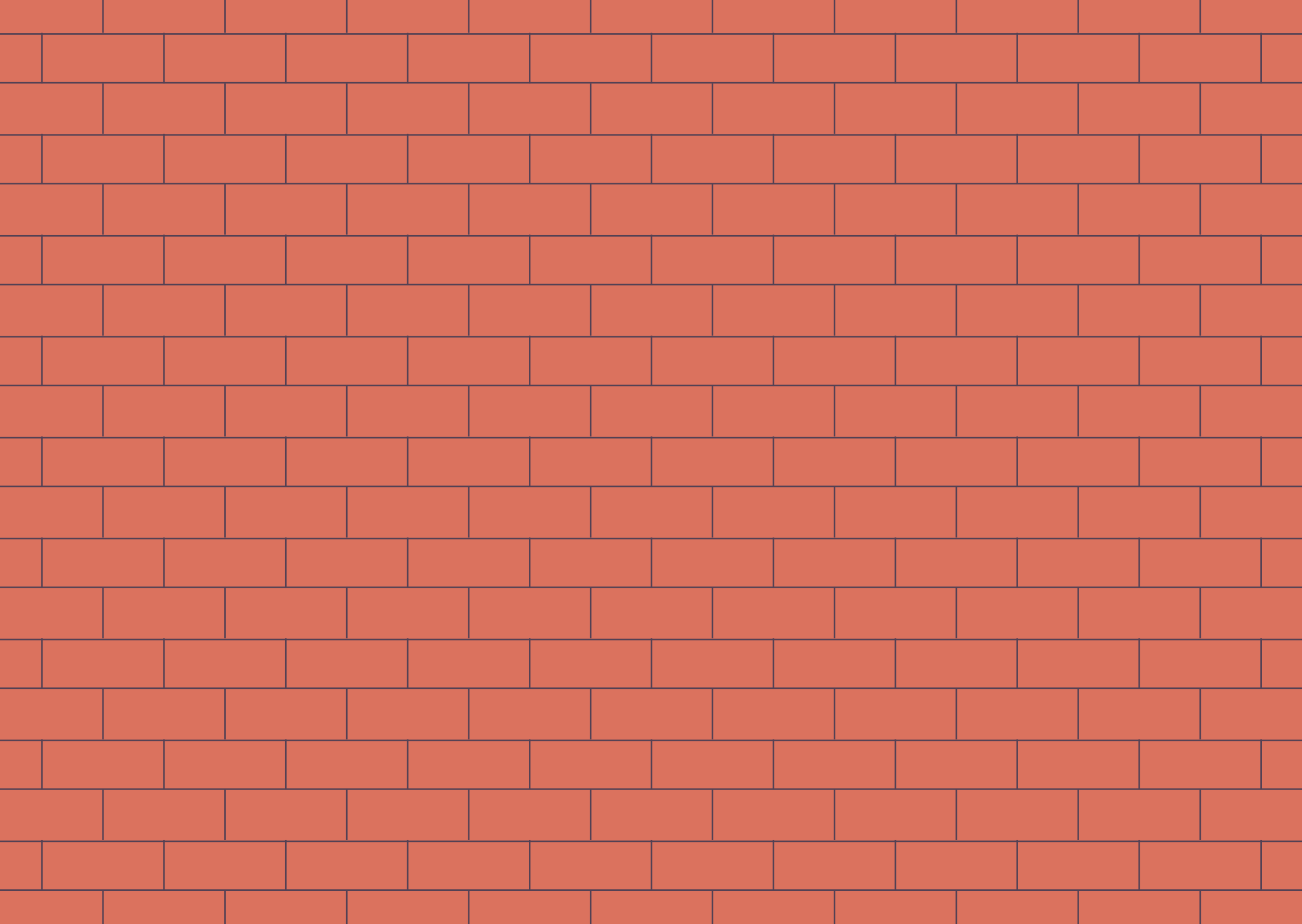
TRABALHADORAS NO BRASIL E ALGUNS DOS PROBLEMAS ENFRENTADOS:

JUVENAL, Thais Linhares. Empresas Recuperadas por Trabalhadores em Regime de Autogestão: Reflexões à Luz do Caso Brasileiro. Revista do BNDES, Rio de Janeiro, v. 13, n.26, p. 115-138, dez. 2006. Disponível em: http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Galerias/Convivencia/Publicacoes/Consulta_Expressa/Setor/Emprego/200612_3.html Acesso em: 17 out. 2017.

DIVERSOS:

Site da Unisol Brasil - Central de Cooperativas e Empreendimentos Solidários. Contém informações diversas sobre a Central e sobre Economia Solidária, além de notícias e editais. Disponível em: <http://www.unisolbrasil.org.br/> Acesso em: 17 out. 2017.

Site do Rochdale Pioneers Museum. O museu criado em homenagem aos pioneiros de Rochdale, localizado no mesmo prédio onde funcionou a primeira loja dos cooperados e um arquivo sobre o movimento de cooperativas: Disponível em: <http://www.rochdalepioneersmuseum.coop> Acesso em: 17 out. 2017.



REALIZAÇÃO:



CO-REALIZAÇÃO:

