

Da Configuração da Disciplina do Trabalho nas Empresas Recuperadas por seus Trabalhadores na Argentina (1989-2010)

RENAKE BERTHOLDO DAVID DAS NEVES¹

A década de 1990 foi um período de intensa submissão da Argentina às diretrizes socioeconômicas definidas pelo Consenso de Washington, dentro do marco das tentativas de frações das classes dominantes de redefinir o padrão de acumulação frente ao recrudescimento das lutas impetradas pelos trabalhadores desde finais dos anos 60 no país. Tal reconfiguração inclui não apenas uma reestruturação da base econômica, mas de todo o conjunto da sociedade civil e do sistema político desde então.

Diante dos novos projetos das frações das classes dominantes para restaurar seu poder de classe e que desembocaram na desarticulação dos espaços tradicionais de construção da hegemonia da classe trabalhadora, é interessante observar como a situação de precariedade deu lugar a novos lugares de construção política contestatórios constituídos por trabalhadores.

As fábricas e empresas recuperadas constituem uma resposta daqueles trabalhadores que se encontravam frente ao iminente fechamento das empresas em que trabalhavam e que se encontravam em processos de falência (muitos destes fraudulentos), convocatória de credores, ou simplesmente que foram abandonadas por seus proprietários. A crise nessas empresas se iniciava, de maneira geral, com a ruptura de contratos de trabalho, expressa principalmente na diminuição dos salários ou na descontinuidade dos pagos destes. De norte a sul e de leste a este do país, organizados de maneira relativamente autônoma, estes trabalhadores ocuparam suas empresas e assumiram eles próprios a gestão dos negócios, sendo distintas as formas jurídicas que substituem o regime de propriedade anterior, embora predominem as cooperativas, por ser a forma que garantiria menos problemas na continuidade da unidade produtiva.

Ao fim de 2010, chegava a mais de duas centenas o número de empresas recuperadas por seus trabalhadores (ERT) na Argentina, onde trabalhavam quase 10 mil

¹ Doutoranda do PPGH-UFF, Mestre em História Social pelo PPGH-UFF. Bolsista Nota 10 da FAPERJ.

homens e mulheres (Informe del Tercer Relevamiento de Empresas Recuperadas por sus trabajadores: Las Empresas Recuperadas en la Argentina, 2010).

Se a autogestão é um princípio fundamental dos projetos socialistas desde o século XIX, não deve ser tomado em si como princípio anticapitalista, já que o seu sentido amplo e generalizante qualifica simplesmente a “gerência de uma empresa pelos próprios trabalhadores, que se fazem representar por uma direção e por um conselho de gestão”. Tais experiências de gerenciamento podem assumir características distintas, e muitas delas, ainda que se antepõem à clássica heterogestão capitalista e revelem um caráter mais democrático, não se mostraram ao longo da história incompatíveis com o sociometabolismo do capital.

Porém, ainda que no sentido estrito e generalizante, a autogestão do trabalho se torna um alvo de conquista político importante para os produtores diretos desde o momento em que se generaliza o fenômeno histórico de expropriação dos trabalhadores / produtores diretos de seus meios de produção e a concentração destes últimos nas mãos de um grupo social de número restrito, de não-trabalhadores. Despossuído das matérias primas e dos instrumentos para produzir os bens necessários à sua sobrevivência, o conjunto desses expropriados é impelido a vender sua força-de-trabalho para aqueles que detêm então em sua posse os meios de produção, para em troca poderem receber uma remuneração em dinheiro, o salário, a fim de adquirir o que seria necessário à sua sobrevivência estritamente através do mercado.

A bibliografia consultada e nossa própria pesquisa, até o momento, sustentam que a decisão desses trabalhadores de ocupar e colocar em funcionamento novamente a empresa sob autogestão possui um caráter defensivo, que busca assegurar sua fonte de renda por meio do trabalho inserido na dinâmica mercantil. A decisão de enfrentar coletivamente a virtual perda de seus empregos também é tributária da necessidade desses grupos sociais não se desligarem daqueles lugares de trabalho que haviam estruturado suas histórias profissionais num espaço laboral em particular, e que lhes conferia uma filiação social e uma identidade de classe em uma sociedade de tipo salarial. Seu emprego também representa um “trabalho digno”, frente a outras alternativas, como se converter em piqueteiros, catadores de papel (“cartoneros”) ou viver de subsídios do Estado. As ERT estariam inscritas numa tradição que não é necessariamente a da luta trabalhadora anticapitalista, mas na do sindicalismo argentino

histórico, estruturado majoritariamente em torno do movimento peronista, desde meados do século passado (cf. WYCZYKIER, 2009; FAJN & REBÓN, 2005; e RUGGERI (ORG.), 2009). Porém, se esses movimentos se erigiram com fins de assegurar questões básicas de subsistência e como resistência a uma desfiliação identitária, podemos constatar que estas mesmas necessidades acabaram por impulsionar a busca pela (re)criação de formas de articulação econômico-sociais que vão de encontro às diretrizes dos projetos de sociabilidade das frações de classes dominantes nos últimos 30 anos.

No que diz respeito às características que foi assumindo o processo autogestionário levado a cabo nas empresas recuperadas por seus trabalhadores na Argentina, iremos nos deter nessa comunicação sobre aquelas que dizem respeito à disciplina do trabalho.

Nas entrevistas de história de vida que realizamos para nossa pesquisa de doutorado, ainda em curso², os informantes são enfáticos ao sinalizar como uma das grandes diferenças positivas entre a autogestão e a heterogestão a “liberdade” com que se trabalha sem patrão. Mas quais são os atributos, na ótica desses trabalhadores, que definem a referida liberdade?

Mesmo nas empresas de dimensão modesta, o controle sobre o tempo dispendido pelos trabalhadores no local de trabalho era rigoroso quando vigorava a gestão hierarquizada da administração patronal. Os relatos coletados por nós denunciam que tomar o tradicional mate argentino era proibido – algo extremamente valorizado pelos trabalhadores que apregoam a liberdade no trabalho hoje; e o mate não é apenas uma bebida, mas um momento de sociabilização – e as idas ao banheiro eram cronometradas. A vigilância sobre o trabalho e também sobre o possível tempo morto permitido dentro da fábrica era constante.

Em grande parte dos casos, entre os trabalhadores que assumiram a gestão da empresa após o processo de ocupação – que em tantos casos foi bastante árduo e em outros tantos o conflito foi bem menos intenso – não figuram aqueles que realizavam as tarefas de administração e, principalmente, de gerência. Estes seriam trabalhadores cujas especializações se beneficiavam de maior requerimento no mercado e que não se sentiam dissuadidos a enfrentar vários meses sem salário, dormindo nas instalações da

² Entrevistas realizadas por nós entre julho de 2010 e fevereiro de 2011, em Buenos Aires e Neuquén.

empresa para vigiar qualquer tentativa de esvaziamento, alimentando-se de um fundo de greve arrecadado a vizinhos e comerciantes do bairro onde estava instalada a empresa, estudantes universitários etc³. (cf. RUGGERI (ORG.), 2009).

Um dos primeiros desafios que os trabalhadores das recuperadas têm que enfrentar, portanto, é suprir a carência desse pessoal. Se a ausência de chefes, capatazes, engenheiros etc. pode ser uma vitória para esses trabalhadores do ponto de vista dos que defendem o fim da divisão hierárquica do trabalho como condição da emancipação humana, lembremos que: 1. o processo de recuperação não foi movido por tal ideologia e 2. a experiência imediata exige um aprendizado rápido, a partir do zero, em meio à concorrência com o mercado e às lutas políticas para conseguir a expropriação e evitar inúmeras tentativas de desalojamento, que não cessam com a decisão judicial de permitir a ocupação e a posta em marcha da produção. Em todas as empresas que visitamos, seus trabalhadores relatam a dificuldade de realizar nos primeiros meses as tarefas de administração, como venda e contabilidade, ou que exigissem um saber especializado nas áreas de engenharia ou química. A ajuda para lidar com esses obstáculos provém do compartilhamento da experiência de outras empresas recuperadas, sobretudo através do Movimento Nacional de Empresas Recuperadas (MNER) e do Movimento Nacional de Fábricas Recuperadas (MNFR), e também do auxílio voluntário de estudantes universitários dos campos de administração, engenharia, química.

Essa mudança na organização do processo de trabalho, exigida pelo curso da luta, contribuiu para uma gestão mais democrática e para uma atenuação da divisão entre trabalho intelectual e trabalho manual. Nas ERT, de maneira geral, observa-se que os cargos do conselho administrativo são revogáveis e seus membros são eleitos em assembleias. Porém, se as pressões econômicas levaram a esse caminho, pode-se afirmar que ele também foi pavimentado pelas experiências afetivas vividas durante a ocupação e os esforços para voltar a produzir, assim como por uma solidariedade / perspectiva de classe, que observa que todos os companheiros de trabalho são iguais entre si.

³ Meses em média de duração do processo de ocupação e recuperação da produção: nove meses para os casos iniciados em 2001, quinze para os de 2002 e sete em 2003 e 2004. Dados em Ruggeri (org.), 2009.

A assembleia é o órgão máximo de tomadas de decisões dentro das ERT – as formas que assume variam de acordo com a empresa – e quem a convoca é o conselho de administração de cada cooperativa, eleito nas próprias assembleias.

Os parâmetros para a construção da disciplina de trabalho nessas empresas autogestionadas partirão desse novo contexto e também das experiências de trabalho prévias à recuperação.

A maior das transformações no tocante à disciplina parece ser a flexibilização do tempo de trabalho, à qual inclusive estão relacionadas outras mudanças na disciplina valorizadas pelos trabalhadores. Tal flexibilização se expressa na tolerância de atrasos no horário de início de trabalho – quando esporádicos –, na permissão para poder faltar uma tarde de trabalho para ir ao médico ou ver uma apresentação do filho na escola e também no estabelecimento do horário de entrada e saída do trabalho – respeitando a jornada acordada pelo coletivo – por um trabalhador individual por uma determinada época e por motivo considerado justo, como estudos. Também se organiza a produção de tal forma em que um certo número de trabalhadores possa ser liberado durante meia ou uma jornada inteira para manifestações políticas que envolvam temas referentes às recuperadas e às cooperativas. Os horários podem ser adaptados, portanto, às necessidades coletivas ou individuais dos trabalhadores. Porém, é preciso dizer que a flexibilidade de horários também pode revelar o outro lado da moeda: a extensão da quantidade de horas trabalhadas, inclusive tomando os fins de semana, para cumprir com os compromissos e aumentar a renda.

A ausência da pressão exercida pela supervisão da gerência proporcionará uma jornada de trabalho com mais tempos mortos, consumidos, por exemplo, na degustação do tradicional mate, em idas ao banheiro sem limite de vezes e tempo, na livre circulação pelo espaço de trabalho ou em entrevistas a jornalistas e investigadores sociais.

Por conseguinte, a flexibilização do horário e o aumento consentido dos tempos mortos permitiram uma diminuição do ritmo de trabalho, o que constitui um marco de modificação positivo em relação à época em que o trabalho era heterogestionado na visão dos trabalhadores das ERT. Quando indagamos sobre o número de acidentes de trabalho nas empresas e se era maior ou menor do que na época em que se trabalhava sob o mando do patrão, os trabalhadores respondem que é significativamente menor

depois da recuperação e atribuem o fato à ausência da pressão patronal assim como da relação de dependência, que fazia com que o trabalhador estivesse sempre preocupado com emprego, salário e outras questões relacionadas a sua sobrevivência no mercado de trabalho (nota: não tivemos acesso ainda a estatísticas mais precisas sobre a questão).

Essas mudanças na disciplina de trabalho também se refletem em outros campos, como na sociabilização entre os companheiros de trabalho. No que tange à circulação dos trabalhadores pela planta, observa-se que esta era restringida pela gerência em muitas empresas. Em uma das fábricas que visitamos, os trabalhadores contam que quando trabalhavam sob as ordens patronais, os companheiros de cada setor se vestiam com uma cor distinta, o que tornava mais fácil para o capataz o controle da circulação. A proibição da livre circulação pela empresa é uma clássica forma de reduzir os tempos mortos, mas também contribuía para a não sociabilização entre os trabalhadores e, desse modo, colocava empecilhos a uma organização política contestatória dentro da fábrica. Em algumas empresas, grandes ou pequenas, os trabalhadores começaram a se reunir para discutir sua situação laboral em churrascos e partidas de pelada nos fins de semana, encontros que se constituíram em formas de escapar à vigilância que impunha as proibições de circulação censuras sobre conversações no âmbito da empresa.

A vigilância do patrão é uma pressão para o trabalhador não apenas no que diz respeito à preocupação de estar cumprindo com o trabalho de acordo com o determinado pela gerência, mas resvala também para o campo da competição dentro do espaço de trabalho, uma vez que os olhos do patrão estarão sempre cientes de quem é mais apto em tal ou qual função. Há relatos de trabalhadores que não tiravam férias para não correr o risco de ser rebaixado de posto e salário dentro do jogo de competição que se desenrolava dentro da empresa na época da patronal.

Pode-se dizer também que a eliminação dessa vigilância patronal teve repercussões no saber do trabalhador, para além das transformações permitidas pela luta pela recuperação, pelo estabelecimento da autogestão e pela quebra de hierarquia nessa área. Não há mais um temor por parte do trabalhador em compartilhar de seu conhecimento e sua experiência em determinada função, uma vez que não se observa nas ERT as mesmas regras do mercado de trabalho típicas do capitalismo contemporâneo.

Com a autogestão, cada setor do processo de trabalho de boa parte das ERT passa a contar com um coordenador, geralmente eleito por sua experiência e habilidade em determinado setor. Sua função, além de exercer as funções de trabalho próprias de seu setor, é observar como anda a produção ou o serviço na seção, as queixas e sugestões dos companheiros, e relatar esses fatos em assembleia. Os trabalhadores das ERT fazem questão de exprimir que esses coordenadores não são chefes nem capatazes.

No entanto, os próprios trabalhadores apontam que alguns de seus companheiros não “compreendem” a liberdade conquistada e a confundem com “libertinagem” – não têm compromisso com os demais companheiros e não entendem que a empresa agora é deles e de todos os outros trabalhadores, que agora “trabalham para si mesmos”.

As principais formas de sanção para se fazer observar a disciplina de trabalho são a advertência verbal; o desconto na retirada (o “salário” das cooperativas); e em casos extremos, a desvinculação da empresa. Embora as sanções mais utilizadas possam ser as mesmas do que as vigentes na época da patronal, agora são os próprios trabalhadores que decidem em coletivo as normas cultivadas na empresa e as punições que se devem aplicar quando aquelas são transgredidas, quando antes da recuperação essas questões eram decididas por um pequeno grupo no topo da antiga hierarquia da empresa. A aplicação das sanções também é mais flexível e pode adquirir caráter progressivo.

Procura-se fazer com que o infrator aperceba-se das consequências de seus atos, do rompimento de seu compromisso com o restante dos companheiros da cooperativa. As sanções verbais constituem uma ameaça do que virá caso o companheiro que rompeu com as normas acordadas reincida na falta. Já o desconto na retirada talvez seja a punição que os trabalhadores considerem como aquela em que mais se possa fazer o indivíduo se confrontar com as implicações de sua “indisciplina” – se não trabalha, a empresa produz menos; portanto, não deve retirar a integralidade do que é usual (cf. REBÓN, 2007). A desvinculação equivaleria à demissão nas empresas capitalistas típicas; contudo ela é decidida nas ERT em um âmbito de iguais, em assembleia.

Antes mesmo da sanção verbal, porém, busca-se de forma geral recorrer ao diálogo com aquele que infringiu as normas com o fito de que possa mudar a conduta que pode conduzi-lo ao castigo.

Na aplicação das penalidades, cada caso é avaliado em particular, discutido em coletivo, e a família do trabalhador sobre o qual deve recair a punição é também considerada na avaliação, muitas vezes sendo aquela conhecida entre parte dos trabalhadores da ERT, se não por todos eles nas empresas menores. Essa postura das ERT contribuem para um sentimento frequentemente compartilhado entre seus trabalhadores: o de que, ao contrário do que ocorria nas empresas sob mando da patronal, onde eram “apenas um número”, agora são tratados como pessoas. De fato, percebe-se que a recorrência às punições é encarada de forma “sentimental”. Quando tocamos no assunto da disciplina com os trabalhadores entrevistados, eles relatam a dificuldade e constrangimento de repreender um companheiro, “um de nós”, ainda que considerem que ele o mereça, devido à quebra de compromisso.

Relatamos algumas transformações na disciplina de trabalho nas Empresas Recuperadas por seus Trabalhadores na Argentina durante as duas últimas décadas em relação àquela observada na empresa quando estava sob a gerência patronal. Tais modificações são extremamente valorizadas pelos trabalhadores e a “liberdade” com que se trabalha agora muitas vezes é elencada como uma razão para não desejar trabalhar sob as ordens patronais novamente. Percebemos que essas alterações na disciplina se expressam não apenas no tempo de trabalho – menor intensidade de força de trabalho dispendida, menor índice de acidentes de trabalho, transmissão solidária do saber – mas se refletem também no desfrute do seu tempo livre, pois sem o constante risco de perder sua fonte de trabalho e, portanto, de renda, imposto pela vigilância patronal, o trabalhador pode tirar férias mais tranquilamente sem receio de ficar desempregado ou ser rebaixado de posto e salário. As decisões levadas a cabo no campo da disciplina nas ERT se enquadram nas tentativas de humanização do trabalho no interior da empresa, que é uma demanda das diversas linhas políticas que informam os movimentos da classe trabalhadora de maneira geral.

Não obstante, devemos ter em conta que os esforços nesse sentido de tornar mais humanas e solidárias as relações de trabalho dentro da empresa irão esbarrar nas necessidades impostas pelo mercado para mantê-la aberta, funcionando e permitindo a seus trabalhadores satisfazer ao menos necessidades básicas. Assim como os produtores diretos no capitalismo não se encontram sob as mesmas condições de produção e

fruição que Robson Crusoe, as unidades empresariais tampouco podem existir sem relação com outras empresas. Têm que adquirir matérias-primas, renovar os meios de produção, seja por desgaste ou por inovação tecnológica, manter a infra-estrutura proporcionada pela eletricidade, água corrente etc., o que não podem fazer por si mesmos. No caso da distribuição e comercialização dos seus produtos, podem até tomar essas tarefas para si mesmas, porém, ainda assim, não poderão ignorar os outros agentes do mercado. Em todos esses casos, as empresas autogestionadas se encontram engessadas pelo acicate da concorrência capitalista e deverão lidar com vários dos métodos utilizados para se defrontar com essa concorrência sob pena de perecerem e seus trabalhadores, que são proprietários e gestores ao mesmo tempo, ver-se-ão na situação nada cômoda de engrossar as fileiras do exército industrial de reserva. Também no que se refere à esfera das trocas, não podemos deixar de fazer referência à dependência do equivalente universal dinheiro. “Dentro de uma sociedade dominada pela produção capitalista, até os produtores não capitalistas se encontram sob o império das ideias do capitalismo” (MARX, 2001: 55).

Ainda assim, parece-nos que a experiência de autogestão nas Empresas Recuperadas por seus Trabalhadores trouxe novos elementos para a constituição da subjetividade da classe trabalhadora que permitem lhe permitem ver com um pouco mais de clareza as contradições a que estão submetidos todos os âmbitos de sua vida pela lógica do capital. E a construção da disciplina do trabalho que estão empreendendo revela-se uma das principais questões nesse sentido.

Referência Bibliográfica:

FAJN, Gabriel & REBÓN, Julián. “El taller ¿sin cronómetro? Apuntes acerca de las empresas recuperadas” In: *Herramienta*, n. 28, Buenos Aires: março de 2005 (www.herramienta.com.ar, acessado em 24/04/2010).

Informe del Tercer Relevamiento de Empresas Recuperadas por sus trabajadores: Las Empresas Recuperadas en la Argentina, 2010. (<http://www.recuperadasdoc.com.ar/relevamiento2010.html>, acessado em 15/02/2011).

MARX, Karl. *El Capital: Crítica de la economía política: libro III*. Cidade Autônoma do México: Fondo de Cultura Económica, 2001.

REBÓN, Julián. *La Empresa de la Autonomía: Trabajadores Recuperando la Producción*, Buenos Aires: Colectivo Ediciones / Ediciones Picaso, 2007.

RUGGERI, Andrés (org.). *Las empresas recuperadas: autogestión obrera en Argentina y América latina*. Buenos Aires: Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras, UBA, 2009.

WYCZYKIER, Gabriela. *De la dependencia a la autogestión laboral: sobre la reconstrucción de experiencias colectivas de trabajo en la Argentina contemporánea*. Buenos Aires: Prometeo Libros; Los Polvorines – Universidad Nacional de General Sarmiento, 2009.