

# A DISCIPLINA DO TRABALHO NAS EMPRESAS RECUPERADAS AUTOGESTIONADAS NA ARGENTINA

## Resumo

**E**ste artigo busca retratar as principais características da disciplina do trabalho nas Empresas Recuperadas por seus Trabalhadores (ERT) na Argentina, movimento que vem se desenvolvendo no país desde a década de 1990. Após uma introdução que procura prover o leitor com algumas noções gerais sobre as ERT argentinas, como contexto de surgimento, setores econômicos abrangidos, número de trabalhadores, processo de luta para chegar à autogestão etc., o texto divide-se em duas partes. Primeiramente, faz uma discussão sobre a importância do controle do tempo e da disciplina do trabalho no capitalismo, dialogando com Marx, Braverman, Postone, Thompson, Coriat e Perrot. Feito esse percurso, passamos a descrever as configurações da disciplina do trabalho nas empresas recuperadas, geridas por seus trabalhadores, e a analisar as similitudes e diferenças entre a disciplina autogestionada e a heterogestionada a partir da experiência dos trabalhadores das ERT.

**Palavras-chave:** autogestão; disciplina do trabalho; movimentos de trabalhadores.

**Classificação JEL:** B5I, J54, P13, O54.

## Abstract

This article tries to depict the main characteristics of the work-discipli-

## RENAKE B. DAVID DAS NEVES

Doutora em História Social pelo PPGH-UFF. Pesquisadora do NIEP-Marx. Este artigo refere-se à investigação para obtenção de grau de Doutor, realizada com bolsa do CNPq (2009-2011) e da Faperj (2011-2013).

ne in the recovered companies in Argentina, a movement that develops in the country since the 1990s. After a brief introduction that searches to provide the reader with some general notions about the Argentinean recovered companies, such as context of emergence, the economic sectors it covers, the amount of workers, the struggle process until reach the self-management etc., the text is divided into two parts. First, it discusses the importance of the time and work-discipline control in capitalism, dialoguing with Marx, Braverman, Postone, Thompson, Coriat and Perrot. Then, it describes the work-discipline configurations in the recovered companies managed by their workers, and analyzes the differences and similarities between the self-managed and the boss-managed disciplines, based on the recovered companies workers' experience.

**Keywords:** self-management; work-discipline; workers movements.

Na Argentina, a partir da década de 1970, a reconfiguração da arena da luta de classes foi pontuada por derrotas dolorosas para os grupos subalternos, impostas através da coerção (que chegou à eliminação física sistematizada), da cooptação e do consenso. As transformações

econômicas e políticas ocorridas nas últimas décadas, intensificadas nos anos 90, geraram condições extremamente favoráveis de extração de sobretrabalho através da intensa precarização das condições de trabalho do proletariado, obtida por meio de uma série de mudanças na organização do trabalho no chão de fábrica e de uma ampla expropriação secundária.<sup>1</sup> O traço mais desolador desse cenário dramático, do ponto de vista dos proletários, foi a explosão do mundo do desemprego. A partir de 1994, a taxa de desemprego sempre esteve acima dos dois dígitos e, ao longo de toda a década, o número de desempregados incrementou-se em 146%. (Rapport, 2000, p. 1020) Em 2001, quando explodiu a crise econômica mais devastadora da história do país e que desembocou no *Argentinazo*<sup>2</sup>, a taxa de desemprego atingiu o índice de 18,3% da População Economicamente Ativa (PEA). (INDEC) Entre os chefes de família, o desemprego cresceu 40%. No ano seguinte, 22% da força de trabalho na Argentina encontrava-se desempregada, além de outros 19,3% em condições de subocupação horária, i.e., ocupados que trabalham menos de 35 horas semanais por causas involuntárias e desejam trabalhar mais horas.<sup>3</sup> (*ibidem*)

O fenômeno das Empresas Recuperadas por seus Trabalhadores (ERT) começa a tomar corpo em meados da década de 1990. Trabalhadores que

se encontravam frente ao iminente fechamento das empresas onde eram assalariados, devido a processos de falência, convocatória de credores, ou, simplesmente, ao abandono por parte de seus proprietários, começaram a se organizar em busca de uma solução que não os lançassem nas fileiras do exército industrial reserva. A resposta dos trabalhadores foi ocupar essas empresas e assumir sua gestão, iniciando-se o movimento de constituição das ERT.

### **Noções gerais sobre as empresas recuperadas na Argentina**

Em 2004, o número de ERT no país era estimado em 161, empregando 6.900 trabalhadores. Em 2010, as Empresas Recuperadas por seus Trabalhadores chegavam a um total de 205 e ocupavam 9.362 pessoas. Estão espalhadas por todo o país, mas sua distribuição geográfica tende a obedecer àquela da estrutura industrial argentina – 50% delas se situam na região metropolitana de Buenos Aires. (Ruggeri, 2010)

O termo “recuperada” foi cunhado pelos próprios trabalhadores como forma de identificar sua luta. Além de ocuparem uma empresa em quebra, esvaziada, ou abandonada, os trabalhadores também se empenham em voltar a produzir nesse espaço, agora sob sua própria gestão, recuperando a função da empresa e também seus postos de trabalho.

Até colocar a empresa funcionando novamente há um longo caminho, que se inicia, na maioria das situações, com a ocupação de seu espaço, para evitar a retirada das máquinas e dos bens do interior da empresa (pois é com eles que devem voltar ao trabalho). As ocupações levam, em média, de cinco a seis meses. As ordens judiciais e tentativas de despejo, levadas a cabo pela polícia, são frequentes e uma mesma empresa pode sofrer várias ordens. As batalhas na justiça entre os trabalhadores que desejam recuperar a empresa e os antigos donos pontuam todo o processo de luta, que pode terminar com a expropriação definitiva, em geral expedida pelo poder legislativo. Não é necessária a expropriação definitiva para obter permissão judicial que permita tocar a empresa, mas enquanto a expropriação não vem, os trabalhadores labutam sob a constante ameaça de serem despejados e verem todos os seus esforços de recuperação irem pelo ralo.

Em sua grande maioria, as ERT podem ser incluídas no grupo das pequenas e médias empresas argentinas, com uma média de 20 trabalhadores por empresa. A maior empresa recuperada é a Cooperativa Fasinpat, antiga Cerâmicas Zanón, que na época da ocupação, em 2002, contava com 260 trabalhadores e em 2010, já recuperada, chegou a 470 trabalhadores. É também a empresa que possui a planta mais moderna. Devemos lembrar, no entanto, que empresas recuperadas atualmente não possuem um número de trabalhadores que corresponda,

muitas vezes, à sua capacidade instalada. No decurso das crises das sociedades anônimas que posteriormente se tornaram empresas recuperadas autogestionadas, grande parte dos funcionários abandonou seu posto de trabalho – especialmente aqueles que conformavam os setores administrativos, profissionais e técnicos da empresa anterior. Estes seriam trabalhadores cujas especializações beneficiavam-se de maior requerimento no mercado e que também não se identificavam em termos de interesses políticos e sociais com os trabalhadores da planta; portanto, não se sentiam persuadidos a enfrentar o conflito.

No que tange à distribuição das ERT por setor de atividade, levantamento realizado em 2010 aponta que as metalúrgicas são maioria e correspondem a 23,41% dessas empresas, um pequeno decréscimo relativo em comparação com enquête efetivada em 2004, onde elas representavam 28,5% das ERT. Em ambos os levantamentos, em segundo lugar vem a indústria de alimentos – em 2004, perfaziam 18,2% do total de ERT e, em 2010, 12,68%. Outros ramos do setor secundário que ocupam lugar de destaque entre os números de empresas recuperadas são as gráficas – em 2004, representavam 5,8% e, em 2010, 7,8% – e as têxteis – em 2004, eram 7,34% do total e, em 2010, 6,34%. O universo das ERT abrange ainda vários outros setores de atividade, inclusive os do setor terciário, que totalizava 15,3% das ERT em 2004 e 14,15% em 2010. (Ruggeri, 2010)

Mais de 90% das ERT assumiram a forma jurídica da cooperativa. (*ibidem*) A forma cooperativa fornece algumas vantagens importantes para as Empresas Recuperadas: sua figura jurídica é a que oferece melhor adaptação às características autogestionárias adotadas pelos trabalhadores; os trâmites legais são relativamente fáceis e em 30 dias a matrícula é efetivada, podendo funcionar, no entanto, desde o primeiro dia, e apenas com o número de inscrição já é permitido comercializar; há importantes reduções de impostos. A modificação do artigo 190 da Lei de Falências, introduzida em 2002, foi importante para os trabalhadores das ERT, abrindo uma exceção que beneficia as cooperativas de trabalho para a continuidade laboral da empresa cuja falência foi decretada pela Justiça. Em caso de expropriação por parte do Estado, os trabalhadores das cooperativas são os beneficiários das instalações, maquinário e outros bens da antiga empresa.<sup>4</sup> (Ruggeri, 2009; Fajn, 2003)

Algumas ERT herdaram uma boa estrutura da empresa anterior, mas, na maioria dos casos, a herança é maldita, pois grande parte das delas tem origem em unidades empresariais falidas, deterioradas, esvaziadas – situação que, muitas vezes, piorava quanto maior era o tempo em que os trabalhadores esperavam para poder voltar às atividades laborais. Portanto, um problema frequente para os trabalhadores de empresas recuperadas, especialmente no início do processo

de recuperação, consiste na ausência do capital necessário para a operação da empresa.

Julgamos que duas foram as principais mudanças no que se refere ao processo de trabalho. A primeira delas é a formação de um trabalhador que passa a ser “polivalente”, exercendo distintos postos na produção do chão da fábrica ou na execução de serviços – tendo conhecimento de todo (ou quase todo) o processo de produção, no caso das empresas do setor secundário –, assim como assumindo funções administrativas ou de direção. Essa nova condição também se relaciona com a quebra da hierarquia entre os trabalhadores da empresa.

A outra transformação significativa relativa ao processo de trabalho seria o que, nos testemunhos recolhidos para nossa pesquisa, revela a mudança mais valorizada pelos trabalhadores das ERT, no que se refere ao transcorrer da vida na empresa: a “liberdade de trabalhar sem patrão” – seria o tipo de transformação que estabelece um “antes” e um “depois” posto pela experiência dessa luta em suas vidas. Tal “liberdade” diz respeito diretamente às alterações na disciplina de trabalho observada no interior das empresas.

### **Capital, tempo e disciplina do trabalho**

A disciplina do trabalho é um tema incontornável do modo de produção capitalista. O capitalismo é o único modo de produção ao longo da

história humana em que a medida da riqueza produzida pela sociedade depende da medida do tempo de trabalho necessário gasto para produzi-la. Se, nos modos de produção pré-capitalistas ou agrários, a riqueza é criada pela objetivação de vários trabalhos concretos, no capitalismo, o valor é a objetivação de trabalho abstrato. O valor é medido não em termos das objetivações particulares de vários trabalhos (concretos), mas a partir daquilo que todos esses trabalhos têm em comum, não importa a especificidade que possuam: a quantidade de trabalho despendido na confecção de um produto destinado a ser mercadoria. E a medida da quantidade de trabalho é determinada pela duração do tempo de trabalho.

Moishe Postone salienta que a categoria tempo de trabalho socialmente necessário expressa a *norma temporal* resultante da ação dos produtores diretos expropriados dos meios de produção. Eles não apenas são constrangidos a vender sua força de trabalho para os proprietários dos meios de produção em troca de um salário que lhes proveja a satisfação de suas necessidades – sejam do estômago, sejam da fantasia – mas devem também se enquadrar na norma temporal ditada pelo tempo de trabalho socialmente necessário. “Esse tempo [...] é uma forma determinada, ‘abstrata’ de tempo. Devido ao caráter de mediação do trabalho no capitalismo, sua medida possui também um caráter de mediação social”.<sup>5</sup> (Postone, 2003, p. 189) O autor contrapõe

a noção de tempo abstrato gerado pelo sociometabolismo do capital às concepções do tempo que se constituíram através de várias formas de “tempo concreto” – i.e., o tempo não era uma categoria autônoma, independente dos eventos, mas, sim, uma variável dependente dos eventos que povoavam a vida dos indivíduos.

A afirmação de Postone guarda relação estreita com a análise de E. P. Thompson acerca do tempo e da disciplina de trabalho na Inglaterra entre os séculos XVII e XIX. Thompson mostra como a noção de tempo nas sociedades pré-capitalistas ou agrárias era diferente. Nestas sociedades, as situações de trabalho e suas relações com os ritmos da natureza (caçar, pescar, semear...) contribuem, em geral, para formar uma noção de tempo que se funda na orientação por tarefas (ou seja, o tempo e sua medida são dependentes dos eventos). O tempo de trabalho estende-se ou contrai-se de acordo com a tarefa, que depende sobremaneira do ritmo da natureza. Essa era a situação mais comum no campo na Inglaterra – objeto de estudo de Thompson –, mas, ainda no século XVII, já tem início o emprego de mão-de-obra expropriada pelo processo de *cercamento* e a divisão do trabalho nas maiores propriedades rurais.

Thompson chama a atenção para o fato de que aí o tempo já está se tornando dinheiro, dinheiro do patrão (ainda que no campo, onde o ritmo da natureza não pode deixar de ter enorme influên-

cia sobre a economia), e já começa a ser medido de forma mais objetiva. O historiador observa que “aqueles que são empregados experimentam uma distinção entre o tempo do patrão e o seu ‘próprio’ tempo. E o patrão deve *usar* o tempo de seu trabalho e ver que não está sendo desperdiçado: não a tarefa, mas o valor do tempo quando reduzido a dinheiro é dominante. O tempo agora é moeda corrente: não mais passamos o tempo, ele é gasto”. (Thompson, 1993, p. 359) A imagem do tempo como moeda corrente é frequente nos discursos dos pregadores protestantes no século XVII, assim como admoestações sobre o desperdício do tempo. Antes da consolidação da era do capital, já havia saído da pena de Benjamin Franklin que “Tempo é Dinheiro”. Nas palavras de Thompson, é bastante pertinente que “o ideólogo que provera Weber com seu texto central como ilustração da ética capitalista viesse não do Velho Mundo, mas do Novo – o mundo que estava para inventar o cronômetro, que seria o pioneiro no estudo do ‘*time-and-motion*’, que atingiria seu apogeu com Henry Ford”. (*ibidem*, p. 394) Esse é o tempo abstrato de que fala Postone, medido através de uma sucessão contínua de unidades temporais constantes. É um tempo uniforme, homogêneo, um tempo “vazio”, que é independente dos eventos.

A homogeneização do tempo é condição *sine qua non* para a abstração do trabalho humano que se objetiva nas mercadorias. “Objetivamente, a forma mercantil só se torna possível como for-

ma de igualdade, da permutabilidade de objetos qualitativamente diferentes pelo fato de esses objetos – *nessa* relação que é a única a lhes conferir sua natureza de mercadorias – serem vistos como formalmente iguais”. (Lukács, 2003, p. 200) A uniformidade do tempo anda *pari passu* à necessidade de uma crescente racionalização – baseada na possibilidade do cálculo – do processo de trabalho criador de valor; racionalização que faz sucumbir “as propriedades qualitativas, humanas e individuais do trabalhador”. (*ibidem*, p. 201)

Lukács enfatiza que o tempo e o espaço são reduzidos a um mesmo denominador e o tempo se transforma em espaço.

O tempo perde [...] o seu caráter qualitativo, mutável e fluido: ele se fixa num *continuum* delimitado com precisão, quantitativamente mensurável, pleno de “coisas” quantitativamente mensuráveis (os “trabalhos realizados” pelo trabalhador, reificados, mecanicamente objetivados, minuciosamente separados do conjunto da personalidade humana); torna-se um espaço. Nesse ambiente em que o tempo é abstrato, minuciosamente mensurável e transformado em espaço físico, um ambiente que constitui, ao mesmo tempo, a condição e a consequência da produção especializada e fragmentada, no âmbito científico e mecânico, do objeto de trabalho, os sujeitos do trabalho devem ser igualmente fragmentados de modo racional. (*ibidem*, p. 205)

Quando compra força de trabalho, o capitalista espera que, ao menos, essa força seja gasta

conforme o grau de intensidade usual e, durante o tempo de trabalho não-pago. Mas a situação ideal para qualquer capitalista é que a força de trabalho comprada produza em um tempo abaixo do limite da média social vigente. Quanto maior é a produtividade do trabalhador, i.e., quanto mais unidades de valor o trabalhador consegue produzir em um determinado tempo, especialmente o tempo referente ao trabalho não-pago (aquele que gera mais-valor), maiores são as chances de ampliação do capital investido pelo capitalista e de vitória sobre a concorrência. Portanto, a busca pela redução do tempo de trabalho socialmente necessário para a produção de uma mercadoria é um objetivo primordial para o capitalista. Torna-se imperioso para ele encontrar a melhor forma de administrar o tempo de trabalho, visto que o tipo de riqueza que o trabalho assalariado produz depende diretamente da duração do tempo de trabalho socialmente necessário, do quanto ele pode produzir durante o tempo de trabalho não-pago.

Quando o capitalista compra meios de produção pode avaliar com precisão seu lugar no processo de trabalho. “Ele sabe que certa parcela de seu desembolso será transferida a cada unidade de produção e sua contabilidade o lançará sob o título de custos e depreciação”. (Braverman, 1977, p. 59) No entanto, a parte do capital despendida na força de trabalho não pode ser computada com rigor e antecipação como no caso do capital constante. Posto que é a porção variável do capi-

tal, sofre um aumento no processo de produção e, para o capitalista, a questão é de *quanto* é o aumento.

É, portanto, crucial para o capitalista que o *controle sobre o processo de trabalho* passe das mãos do produtor direto para as suas próprias. Esta transição terá vários momentos ao longo da história da subsunção do trabalho ao capital. Como bem assinalou Braverman, para o trabalhador tal mudança apresenta-se como estranhamento do processo de produção; para o capitalista, como o problema da gerência. (Braverman, 1977)

Um passo importante nesse sentido foi a expansão do processo de cooperação, ou seja, a forma de organização do trabalho em que muitos trabalham juntos, de acordo com um plano, no mesmo processo de produção ou em processos de produção distintos, porém conexos. Isso possibilitou ao capitalista individual uma economia no emprego dos meios de produção que barateou as mercadorias, reduzindo o preço de produção e alterou a relação entre mais-valor e capital adiantado, i.e., a soma de suas partes constante e variável. A produtividade específica da jornada de trabalho coletiva é a força produtiva do trabalho social, que tem origem na própria cooperação. (Marx, 2002) Outro fator fundamental para forçar o incremento da produtividade da força de trabalho foi o desenvolvimento da divisão manufatureira do trabalho. Braverman a define como o “mais antigo princípio inovador

do modo capitalista de produção”. (Braverman, 1977, p. 70)

Dado que frequentemente são confundidas, é necessário recordar que divisão social do trabalho e divisão manufatureira do trabalho são coisas distintas. A primeira é um fenômeno remotíssimo nas sociedades humanas, desde as mais arcaicas, e diz respeito à distribuição de tarefas, ofícios ou especialidades da produção da riqueza no seio da sociedade; a última constitui um parcelamento dos elementos do processo de trabalho implicados na confecção do produto em diversas operações executadas por diferentes trabalhadores. Tal divisão pormenorizada do trabalho imposta pelo capital dispensa que o produtor direto acompanhe qualquer processo completo de produção. De fato, o compartilhamento generalizado do conhecimento do processo produtivo entre todos os produtores diretos participantes torna-se não apenas desnecessário, mas um obstáculo ao funcionamento do sociometabolismo do capital. (*ibidem*) Esse trabalho parcelado também não pode ser tomado como sinônimo nem mesmo como resultado inevitável do desmembramento do trabalho da produção em seus elementos constituintes. Tal separação é característica em qualquer processo de trabalho organizado por trabalhadores para ajustar-se às suas próprias necessidades quando se veem diante de uma grande quantidade de trabalho a ser realizada em determinado tempo. Mas como já destacado anteriormente, no trabalho

parcelado as operações não apenas são separadas uma das outras, mas também são realizadas por trabalhadores diferentes. (*ibidem*)

A cooperação do trabalho representou um novo patamar para a produtividade do trabalho e foi fundamental para a instauração efetiva de uma gerência capitalista, que se tornou amplamente difundida a partir das últimas décadas do século XIX. Consolidava-se uma nova forma de controle da disciplina da força de trabalho, ainda mais eficiente para o capital. Braverman ressalta que o primeiro efeito de tal mudança foi impor aos trabalhadores horas regulares de trabalho, “em contraste com o ritmo auto-imposto que incluía muitas interrupções, meio-expedientes e feriados, e em geral impedia a extensão da jornada de trabalho para fins de produzir um excedente nas condições técnicas então existentes”. (*ibidem*, p. 66) Os inícios dessa gerência foram marcados por métodos extremamente coercitivos sobre os empregados. Aos dispositivos para observação da disciplina dentro do chão da fábrica associava-se uma série de restrições manejadas no nível da sociedade política para reforçar o controle disciplinar sobre os trabalhadores.

A tendência a reduzir o tempo de trabalho socialmente necessário gerou outra tendência: a renovação das forças produtivas. A “[...]” tendência necessária do capital é o aumento da força produtiva do trabalho e a máxima negação do trabalho necessário. A efetivação dessa tendência é a transformação do meio de trabalho em

maquinaria”. (Marx, 2011, p. 581). A introdução e constante ampliação do uso da maquinaria no processo de produção também significou, ao mesmo tempo, maior imposição da disciplina do capital.

Michelle Perrot, em artigo sobre a história social da maquinaria na França, chama a atenção para os trabalhos de Stephen Marglin, economista de Harvard, que salientavam o *papel político* da divisão do trabalho e da maquinaria nos processos de acumulação do capital ainda no século XIX, servindo de “instrumentos de uma estratégia patronal para o controle da produção e a imposição da obediência a trabalhadores cuja competência profissional garantia uma incômoda autonomia”. (Perrot, 2010, p. 19) A autora assinala que a mecanização não responde a necessidades técnicas, mas basicamente disciplinares. Outro estudo considerado importante por Perrot é o de Jean-Paul de Gaudemar, que distingue três longos ciclos de “tecnologia de dominação capitalista, que [...] se sobrepõem parcialmente: um ciclo panóptico, um ciclo de disciplinarização extensiva (dentro e fora da fábrica), um ciclo fundado num duplo processo de objetivação / interiorização da disciplina num processo de trabalho remodelado pela maquinaria... (ou) ciclo de *disciplina maquinica*”. (Gaudemar *apud* Perrot, 2010, p. 19 [grifos no original])

Benjamin Coriat também destaca o papel da máquina no esmorecimento da resistência operária ao capital entre o fim do século XIX e o início

do XX: “[...] e esse é o grande tema do período: *luta contra* “a insubordinação e a indisciplina” operárias. A opinião de [Andrew] Ure é de que a *principal dificuldade* consistiu em obrigar os homens a renunciar a seus costumes de trabalho desordenados e a se identificarem com a invariável regularidade do complexo automático. Ure fala aqui da empresa *Hercule*, levada adiante por Arkwright, cuja máquina permitiu o progressivo estabelecimento de um “*código da disciplina de fábrica*”. (Coriat, 2013, p. 17 [grifos no original])

No início do século XX, inaugura-se uma nova fase no controle sobre o corpo e a mente do trabalhador, com a adoção de princípios de racionalização do tempo de trabalho criados por Frederick Winslow Taylor e Henry Ford. Taylor, oriundo de uma rica família nos EUA, abandonou os planos de se formar em direito e, em 1873, empregou-se como operário aprendiz em uma metalúrgica de propriedade de conhecidos de sua família. Ali, Taylor se deu conta de que a capacidade produtiva de um trabalhador com experiência média era, na verdade, sempre maior do que sua produtividade “real” na empresa. Observou que a destreza adquirida com o tempo de experiência pelo trabalhador aumentava sua produtividade, mas parte daquela se perdia na constante troca de operações, de ferramentas, no deslocamento do espaço fabril... Entretanto, não era apenas devido às condições técnicas que a produtividade “real” do operário ficava sempre aquém de sua “capacidade produtiva”

– Taylor percebeu que os trabalhadores desenvolviam macetes (que utilizavam conjugados às condições técnicas do trabalho dadas na época) como meio de controlar o tempo despendido do exercício das tarefas requeridas pelo seu posto de trabalho. (Pinto, 2007) Além de ditarem eles mesmos uma parte importante de seu ritmo de trabalho, os operários (sobretudo os qualificados) protegiam também seus empregos e seus salários – tudo isso graças ao saber do ofício que dominavam, em um mundo em que

a produtividade em expansão advinda do emprego crescente da maquinaria [...], pouco a pouco tornava cada vez mais escassa a necessidade de trabalho humano na produção. Enfim, era uma forma de conservar a necessidade dos empregadores de mantê-los na ativa, controlando o tempo de trabalho minimamente necessário desempenhado na produção de mercadorias. (*ibidem*, p. 30)

A insubordinação e a indisciplina do trabalhador continuavam sendo um grande problema para o capital. Daí a amplitude e a força da suposta “ociosidade” operária.

Podemos notar, portanto, que ainda que as novas condições técnicas e sociais advindas com o modo de produção capitalista nas últimas décadas do século XIX tenham significado uma grande transformação no controle exercido sobre o ritmo do trabalho, restava ainda ao produtor direto uma margem de controle sobre o ritmo do trabalho e de proteção sobre os seus salários –

margem construída em torno do conhecimento das artes de seu ofício.

Taylor divisou que, para dar fim a essa “ociosidade” do operário, garantida pelo domínio do ofício, era necessário que as diferentes atividades do processo de produção fossem divididas, o máximo possível, em tarefas que abrangessem alguns poucos gestos. O tempo de cada movimento deveria ser medido em um cronômetro, o que permitiria à gerência determinar o tempo “certo” para a realização de cada operação e, conseqüentemente, exigir de qualquer trabalhador que cumprisse a quantidade de trabalho “ideal”, medida de forma pretensamente científica. (Braverman, 1977, pp. 82-83) Os trabalhadores e seus sindicatos reagiram, mas o sistema de organização do trabalho de Taylor conseguiu prevalecer e ser difundido em diversos países, em diferentes ramos da economia – até nos serviços –, sobretudo com o desenrolar das duas Guerras Mundiais. (Braverman, 1977; Coriat, 2003; Pinto, 2007)

A disciplina do trabalho que se impõe com o taylorismo está inscrita em um nível de controle do capital sobre o trabalho do produtor direto que demanda da gerência uma necessidade incondicional de imposição rigorosa da maneira pela qual toda tarefa do processo de trabalho deveria ser executado. Expropriado do seu controle sobre os modos operatórios, o trabalhador perde o controle do tempo que ainda lhe restava com o domínio do ofício.

O taylorismo constituiria a base teórica das experiências de Henry Ford na sua fábrica de automóveis. Ford fundou a primeira planta da *Ford Motor Company* em 1903, ocupando-se com as atividades comuns aos administradores da época, mas continuando a pesquisar os veículos que fabricava desde fins do século XIX – percorria o chão de fábrica constantemente, observando seus trabalhadores no fabrico de peças e montagem dos veículos. Ford foi autor de diversas inovações no processo de trabalho, entre as quais a principal foi a introdução da linha de montagem, a partir de 1913. A divisão taylorista do trabalho, com sua padronização do trabalho em tarefas uniformizadas, permitiu que os trabalhadores e suas ferramentas se distribuíssem ao longo de uma linha. Geraldo Pinto (2007, p. 44) aponta que nesse sentido, “o sistema taylorista foi incorporado e desenvolvido pelos dispositivos organizacionais e tecnológicos fordistas”: no lugar de atribuir a determinados funcionários o deslocamento dos materiais e objetos de trabalho, a linha de montagem estabelece máquinas automáticas que cumprem essa função.

A inovação de Ford procurava eliminar ao máximo os tempos mortos, de forma que todas as ações dos trabalhadores, a cada instante, acrescentassem valor aos produtos. “Se a ‘racionalização’ taylorista permitia uma significativa intensificação do trabalho humano através do controle pela cronometragem dos tempos de operação parciais, no sistema fordista é a velo-

cidade automática da linha de série [...] que impõe ao trabalhador a sua condição de disposição para o labor”. (*ibidem*, p. 45) A divisão estrita dos trabalhadores ao longo da linha de montagem contribuiu para obstaculizar seu movimento; segundo Ford: “Andar não é uma atividade remuneradora”. Os modos de operação introduzidos pelo taylorismo foram cada vez mais simplificados e a obediência a eles era controlada de perto por uma série de supervisores.

Os tempos atribuídos a cada tarefa [...] são revisados, reavaliados e depois fixados de maneira estrita pelo pessoal da direção. Todo o tempo que o trabalhador passa na fábrica é empregado de maneira produtiva em séries de tarefas muito precisas, [...] fixadas de maneira despótica pelo maquinismo e seu movimento, quando não pelos serviços de “métodos”. (Coriat, 2003, p.58)

Um trabalhador da Ford em Halewood, Grã-Bretanha, na década de 1960, declara ao sociólogo Huw Beynon:

Eles dizem que os tempos estipulados são baseados no que um “homem médio” pode fazer em um “tempo médio por dia”. Isso é uma grande besteira. No começo do turno está tudo bem, mas depois fica mais difícil. E quando um homem está se sentindo um pouco indisposto? No turno da noite, por exemplo, eu sou imprestável. Não consigo funcionar de noite. Mas mesmo assim a gente sempre tem os mesmos tempos: os tempos da Ford. São os números de novo. Eles acham que se numerarem a gente e numerarem o trabalho, está tudo certo.

*Eles* decidem no dia que *eles* mediram a velocidade em que *nós* vamos trabalhar. Parecem esquecer que não somos máquinas. De qualquer modo, os padrões que estipulam são excessivos. Esperam que a gente trabalhe durante os 480 minutos das oito horas do turno. Concordaram em conceder *seis minutos* desse tempo para ir ao banheiro, assoar o nariz e coisas do tipo. A gente leva seis minutos para baixar as calças. (Beynon, 1995, p. 188 [grifos no original])

Em vários países, a luta pelo controle do processo de trabalho marcou as relações entre os produtores diretos e a patronal ao longo da história do capitalismo. Os capitalistas reagem a essas pugnas (espontâneas ou organizadas) pelo controle do processo de trabalho deslocando as unidades empresariais para áreas onde a mão-de-obra é considerada barata e disciplinada, mudando para outros ramos econômicos ou linhas de produto menos saturados pelos conflitos entre classes e, claro, renovando as forças produtivas e introduzindo mudanças na organização do processo de trabalho, incorporando subalternamente algumas reivindicações dos trabalhadores e pondo obstáculos aos macetes criados por eles para driblar a disciplina imposta pelo capital. Convém lembrar que essas soluções também podem responder a conflitos intraclasses, determinados pela competição no mercado.

Tanto em países centrais como em países periféricos do mundo capitalista, a década de 1960 foi

marcada por uma série de ações dos trabalhadores – tanto espontâneas, quanto organizadas – contra o modelo do “operário massa” instituído pelo taylorismo-fordismo.

No chão da fábrica, o capital recorreu principalmente à “solução tecnológica/organizacional” em seu conflito estrutural com o trabalho, abandonando os padrões de organização de produção vigentes no auge do fordismo e adotando a produção flexível e a “liofilização organizacional”. O novo modelo de organização produtiva caracteriza-se pela acumulação flexível. Esse novo caráter da produção capitalista repousa num maciço investimento em tecnologias – da robótica às tecnologias de informação – visando a uma crescente racionalização do *modus operandi* das empresas. Essa racionalização é operada através da intensificação do processo de liofilização organizacional, que compreende uma redução assaz do trabalho vivo e um incremento, nunca antes visto, de trabalho morto; o aumento da exploração da dimensão subjetiva do trabalho e também de sua dimensão intelectual; a ampliação generalizada de trabalhadores terceirizados, subcontratados, em um metabolismo social que requer cada vez menos trabalho estável e cada vez mais trabalho parcial (*part-time*). (Antunes, 2006)

Essa forma de organização produtiva tem como principal modelo o toyotismo (modelo japonês), que se caracteriza, sobretudo, por uma produção

heterogênea, bastante vinculada à demanda *just in time* (produção sincronizada); pelo trabalho em equipe; pela operação de várias máquinas; trabalho com estoques mínimos (reposição *kaban*); pela estrutura horizontalizada, com ampla utilização da terceirização; pelos Círculos de Controle de Qualidade. (*ibidem*, 2006) O modelo japonês aposta num trabalhador polivalente, qualificado, dentro de uma estrutura empresarial mais horizontalizada e integrada e com um novo tipo de automação, que rompe com a relação “um trabalhador por máquina” do taylorismo-fordismo, possibilitando a condução de várias máquinas dentro do processo produtivo por apenas um operário. Com esse mecanismo, conseguiu reunir, no mesmo posto de trabalho, máquinas de diferentes finalidades e, conseqüentemente, concentrar, no mesmo local, diferentes atividades que, pelo sistema taylorista-fordista, antes estavam confinadas em departamentos distintos. “Dentre essas funções, estavam a de programação de máquinas, o planejamento, e a coordenação da produção, além da manutenção do aparato produtivo e do controle da qualidade dos produtos [...]”. (*ibidem*, pp.75-76) Daí nascem os postos de trabalho que requerem um trabalhador polivalente, que experimentaria um abrandamento da separação entre elaboração e execução que o sistema taylorista-fordista levou a níveis estratosféricos com seu “gorila amestrado”.

Que ao trabalhador das empresas pós-fordistas tenha sido permitido um tipo de cogestão, não significa um afrouxamento da disciplina e do controle demandado pelo capital sobre o processo de trabalho e o tempo em que deve ser executado. Antunes frisa que o trabalho polivalente tem como objetivo justamente a redução do tempo de trabalho, ou seja, é “*a intensificação das condições de exploração da força de trabalho*, reduzindo muito ou eliminando tanto o *trabalho improdutivo*, que não cria valor, quanto suas formas assemelhadas [...], funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador produtivo”. (ibidem, p. 53 [grifos no original]) Coriat ressalta que, apesar do fim do formato retilíneo da linha de montagem, seu princípio essencial permanece: “*a ‘cadência’ do trabalho segue autoritariamente fixada pela direção da empresa*”. (Coriat, 2003, p. 176 [grifos no original]) A única distinção é que, no lugar de estar fixado gesto a gesto, o ritmo do trabalho está fixado para um conjunto de tarefas, para sequências produtivas homogêneas de longa duração, realizadas por um grupo. (Coriat, 2003) Dado que o tempo global estabelecido pela gerência não é mais atribuído a um indivíduo, mas a um coletivo, os trabalhadores controlam uns aos outros – há um sistema de sanções salariais a partir de um determinado número de defeitos – e, nas palavras de Coriat, “*a ‘autonomia’ converte-se em instrumento de autodisciplina*”. (ibidem, p. 177 [grifos no original])

O sistema toyotista também intensificou o controle patronal sobre os trabalhadores no local de trabalho, dado que a centralização de várias funções dentro de postos de trabalho multifuncionais tornou o trabalho defeituoso mais facilmente detectável pela gerência. Como argumenta Pinto,

Isso tornou possível um controle ativo sobre os trabalhadores e desenvolveu a chamada “gestão pelos olhos”, em alguns casos aprimorada com a instalação de cartazes em cada posto de trabalho, indicando, publicamente, os níveis de produtividade aí atingidos e se os funcionários têm encontrado (e quais) dificuldades no desenvolvimento programado do trabalho. (Pinto, 2007, p.88)

### **A experiência dos trabalhadores das empresas recuperadas: tempo e disciplina**

Como os trabalhadores das empresas recuperadas, agora autogestionados, sem patrão, lidaram até aqui com a questão da disciplina do trabalho?

A maior das alterações no tocante à disciplina nas ERT 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 – desde que respeitada a jornada acordada pelo coletivo – para um trabalhador individual durante determinada época e por motivo considerado justo, como estudos. Também se organiza a produção de tal forma que certo número de trabalhadores possa ser liberado durante meia ou uma jornada inteira para manifestações políticas que envolvam temas referentes às empresas recuperadas e cooperativas. Os horários podem ser adaptados, portanto, às necessidades coletivas ou individuais dos trabalhadores.

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.

A ausência da pressão exercida pela supervisão da gerência proporcionou 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.

Agnes Heller atenta para o fato de que a intensidade do ritmo de trabalho exigido pelo capital refletiu-se na crescente diminuição de atividades cotidianas distintas daquelas requeridas especificamente pela atividade do trabalho – como conversar, comer, cantar, estabelecer relações pessoais –, tão comumente desenvolvidas no âmbito do trabalho em outros modos de produção. (Heller, 1981) Podemos observar que nas ERT muitas dessas atividades cotidianas voltam a estar presentes no espaço de trabalho.

Na opinião dos trabalhadores das empresas recuperadas, as alterações na disciplina de trabalho parecem se refletir também no número de acidentes de trabalho. Eles relatam que, com a autogestão, esses acidentes são em quantidade significativamente menor do que na época em que trabalhavam sob comando patronal. Alguns atribuem o fato à ausência da pressão patronal assim como da “relação de dependência”, que fazia com que o trabalhador estivesse sempre preocupado com o risco de perder emprego, com o salário e outras questões relacionadas à sua

sobrevivência no mercado de trabalho, durante o trabalho (e também em seu tempo livre). Outros creditam a redução dos acidentes ao menor número de horas trabalhadas.

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, inclusive nas de pequeno porte, como mostra o seguinte testemunho de um trabalhador da pequena Cooperativa Chilavert: “Nós que trabalhávamos na administração, não deixavam a gente entrar na oficina e falar com os... não tínhamos muito contato. [...] Como na prisão, em que se... os presos de um pavilhão não podem ter contato com o outro pavilhão. Para controlá-los melhor”. (González, 2010)

Na Fasinpat, a maior das ERT, os trabalhadores contam que, quando trabalhavam sob as ordens patronais, os companheiros de cada setor vestiam-se com uma cor distinta, o que tornava mais fácil para os supervisores o controle da circulação:

Por exemplo, eu não conhecia companheiros que trabalhavam aqui [...]; eu não podia vir falar com alguém aqui. De fato, nos primeiros tempos, quando eu entrei, nós estávamos identificados pela roupa – cada setor tinha uma cor. Parece mentira; se você fala com companheiros antigos [...], vai ver o que vão te dizer. [...] Te identifica-

vam até pela roupa. Então, te detectavam muito rapidamente se você saía do seu setor. Se você ia ao banheiro, te davam cinco minutos, e te controlavam. (Morillas, 2011)

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 proibições de circulação e censuras sobre conversações no âmbito da empresa.

A vigilância do patrão é uma pressão para o trabalhador não apenas no que tange 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 estavam sempre cientes de quem era mais apto em tal ou qual função. Há relatos de trabalhadores que não tiravam férias para não correrem o risco de serem rebaixados de posto e salário dentro do jogo de competição que se desenrolava dentro da empresa na época da patronal. Não há mais um temor por parte do trabalhador em compartilhar seu conhecimento e sua experiência em determinada função, uma

vez que, de forma geral, não são observadas nas ERT as mesmas regras do mercado de trabalho típicas do capitalismo contemporâneo.<sup>6</sup>

Eu sabia o que era uma cooperativa, mas não tinha muita ideia. E aqui fui aprendendo como é uma cooperativa. [...] Você trabalha mais tranquilo, acho, mais... relaxado, do que com patrão ou alguém. Para mim, eu trabalho muito mais relaxado, mais tranquilo, do que no local de comida<sup>7</sup> [...]. E também é diferente, não sei, a relação entre os companheiros – te ensinam mais, são... é diferente. Meio que... não sei, lá no local de comida, há competição... é tudo diferente. Não sei... Aqui te ajudam mais se tem algum problema, se precisa de algo em alguma máquina... (Figuerola, 2010)

Alguns trabalhadores assinalam que a maior “liberdade” no trabalho é contrabalançada por uma maior “responsabilidade” e alguns entre eles – aqueles que não cumprem com a disciplina acordada – não estariam dispostos a assumir essa responsabilidade, porque já internalizaram aquilo que era demandado de sua capacidade sob heterogestão.

Eu acho que o ideal seria, obviamente, poder trabalhar em uma gestão operária, onde todos estejam por um bem comum. Também tem que ver que tem muita gente que tem um pensamento... acho que é porque como [...] fomos criados em uma política capitalista, então você fala com muitas pessoas e você se dá conta de que essas pessoas não querem [...] fazer ou propor uma gestão operária, porque não é fácil. [...] É uma

responsabilidade muito grande e muitas vezes as pessoas não estão [muito preparadas para pagar esse preço] e preferem trabalhar com patrão... [...] E é por causa da cultura, por causa da cultura em que crescemos. (Cisternas, 2011)

Os trabalhadores da grande maioria das empresas recuperadas elaboraram em assembleia as normas cultivadas na cooperativa e as punições a serem aplicadas quando aquelas são transgredidas. As principais formas de sanção são a advertência verbal, o desconto na retirada, e, em casos extremos, a desvinculação 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. (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 conhecida entre parte dos trabalhadores da ERT, se não por todos eles nas empresas menores. Essa postura das ERT reflete 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.

Os capitalistas, às vezes, também se fazem de vítimas, dizem que esses processos estão ensinando os trabalhadores que o patrão não é o único que tem razão. Porque, na verdade, o que demonstra este processo é que uma pessoa vale como pessoa e não como máquina. Hoje em dia, os grandes empresários, alguém entra para trabalhar, te dão um número de cartão e você é o 33, você é o 063, e para o patrão vai ser 063, não vai ser Julio López ou Ramón Quintana, vai ser um número. E esse é o problema que eles têm, que não tratam os seres humanos como deve ser. Então, não respeitam o trabalhador, a parte da família, não importa para eles se o trabalhador está 15 mil horas dentro da fábrica e nem sequer vê seus filhos... tiram eles desses núcleos familiares porque na realidade, o trabalhador, hoje em dia, tem que trabalhar muito para levar dinheiro para sua casa, perde o que é a união familiar [...],

às vezes se vai para casa e continua pensando no trabalho [...]. (Ruarte, 2010)

Eu tive a possibilidade de comparar, eu trabalhei vários anos com patrão – é muito duro, muito difícil. Éramos um número. Não nos sentíamos como pessoa, éramos um número a mais, sim? Muita intimidação, maltrato, perseguição... um montão de coisas. Você não importava, não importava se você vinha bem para trabalhar, se estava bem, se estava mal, se tinha algum problema... Não podia dividir isso com ninguém. Muito isolado. Entretanto, sob controle operário, é tudo ao contrario. É duro, é difícil também sustentar isso, mas se faz de outra maneira. Para mim, trabalhamos com liberdade. (López, 2011)

Muitos trabalhadores relatam a dificuldade e o constrangimento de repreender um companheiro, “um de nós”, ainda que considerem que ele o mereça, devido à quebra de compromisso. Na opinião de um trabalhador da Fasinpat, um dos erros da gestão dos trabalhadores na ERT foi em relação ao estabelecimento de um código de conduta e de punições para quem não o seguisse: “O primeiro foi que nós não tínhamos algo que nos obrigasse a nos respeitarmos entre nós mesmos. Por exemplo, nos demos conta de que se tinha que fazer algo para evitar que um trabalhasse o que deveria e outro trabalhasse a metade [e mais nada]. Nós tínhamos que fazer algo. Isso foi um erro. Então formamos nossas próprias leis internas” (Morillas, 2011); leis que, segundo ele, eram “muito mais permissivas do que as leis trabalhistas do país”. Para ele,

passou-se muito tempo para avaliar essa questão, e foi um processo muito custoso:

Sabe por que custa? Porque somos todos companheiros. [...] O processo que vivemos nos aproximou muito [...]. Estivemos lado a lado brigando, tivemos repressões, estivemos lado a lado quando vieram desalojar a gente, quando mandavam patotas, *barras bravas*<sup>8</sup>... e os velhos sindicalistas que organizavam barras bravas para vir nos tirar daqui, porque se colocaram do lado do governo – não dos patrões, que sacanearam tanto eles como nós. Então, custa. Custa que eu encha o saco da pessoa que esteve ao meu lado, me defendendo e eu defendendo ela, e defendendo isto, que podíamos cair em qualquer momento, entende o que eu digo? Então, por isso custa ir mudando certas coisas. (*ibidem*)

No que tange à duração da jornada de trabalho, não foram observadas discussões substantivas a respeito. Quando houve redução da jornada, ela se fez por necessidades econômicas, como para economizar energia ou por falta de matérias primas. Nos raros casos onde houve alguma discussão sobre a questão da redução da jornada de trabalho, ela foi pensada apenas como forma de combater o desemprego, e não como uma forma de aumentar o tempo livre. Ao mesmo tempo, movidos pelo acicate da concorrência, e, em sua maioria, providos com uma maquinaria obsoleta e sem nenhum capital para investimento em tecnologia que poderia reduzir o tempo de trabalho, veem-se coagidos a ignorar qualquer colocação sobre a redução da jornada de trabalho.

O que acontece é que como no todo dependemos de tudo o que fazemos para progredir, na verdade, às vezes a jornada de trabalho é pior do que antes, não melhor, porque como precisa fazer um determinado dinheiro e não tem o salário garantido, é uma questão muito delicada, é claro... Nos garantimos por um lado... Inclusive, às vezes, não está garantido o fluxo de trabalho e aí se reduz a jornada, mas por falta de trabalho, o que também é preocupante para nós, porque não temos... Temos tempo livre, mas não temos dinheiro. E às vezes, quando temos... e quando vem muito trabalho, e temos mais dinheiro para viver, temos muito trabalho e não temos tempo livre. [...] Estamos preocupados com a subsistência econômica... [...] Se vai muito bem para nós, não seria preocupante, poderíamos reduzir a jornada e ganhar algo digno. (González, 2010)

Mais acima, comentamos os efeitos positivos da flexibilização da jornada de trabalho. A flexibilidade de horários também pode revelar, não obstante, 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. Contudo, segundo pesquisa de Julián Rebón, a jornada de trabalho, em média, possui a mesma duração da época em que os trabalhadores estavam submetidos à patronal. (Rebón, 2007)

Na maioria das ERT, os trabalhadores optaram pela democratização da gestão e encarregam-se das decisões tomadas na empresa em todos os níveis, controlam todas as etapas do processo

de produção. Eles podem deliberar sobre o que, como e para quem produzir. Não obstante, essas decisões levadas a cabo em cooperativas inscritas nas sociedades capitalistas contam com uma mínima margem de autonomia.

O sistema do capital constitui-se em uma estrutura totalizadora de controle sociometabólico que subordina toda a vida social humana às exigências da acumulação – tudo deve provar sua “viabilidade produtiva”; caso não consiga se adaptar, deve fenecer.

Não se pode imaginar um sistema de controle mais inexoravelmente absorvente – e, neste sentido, “totalitário” – do que o sistema do capital globalmente dominante, que sujeita cegamente aos mesmos imperativos a questão da saúde e a do comércio, a educação e a agricultura, a arte e a indústria manufatureira, que implacavelmente sobrepõe a tudo seus próprios critérios de viabilidade, desde as menores unidades de seu “microcosmo” até as mais gigantescas empresas transnacionais, desde as mais íntimas relações pessoais aos mais complexos processos de tomada de decisão dos vastos monopólios industriais, sempre a favor dos fortes e contra os fracos. (Mészáros, 2002, p. 96)

O capital não é suprimido porque o capitalista, sua personificação individual, desapareceu. Ainda que a titularidade da propriedade dos meios de produção se transfira aos trabalhadores, isso não significa que o trabalho que exercem deixará de ser subordinado à lógica do capital. O trabalho exercido pelos trabalhadores

das empresas recuperadas está subsumido ao capital – não apenas porque suas decisões sobre o que, como e para quem produzir esbarram nas necessidades impostas pelo mercado para manter a empresa aberta, funcionando e lhes permitindo satisfazer ao menos necessidades básicas; mas também porque muito da norma temporal cunhada pela criação da riqueza material nas sociedades regidas pelo sociometabolismo do capital encontra-se introjetada na subjetividade desses trabalhadores. Essa norma temporal foi internalizada através das experiências de trabalho prévias, obviamente, mas também em outros âmbitos, fora do local de trabalho, tanto por meio do ritmo imposto pela vida cotidiana, quanto por meio da educação para o consenso recebida na escola, nos templos religiosos etc.

Ainda assim, é interessante observar que ao mesmo tempo em há essa internalização da norma temporal do capital e de sua disciplina do trabalho, nota-se também a tensão – consciente ou inconsciente – gerada na subjetividade desses trabalhadores devido às experiências negativas que tiveram nesse campo. E experiência dos trabalhadores das ERT revela um misto de adaptação, resistência e contestação a esse fundamental pilar da subsunção do trabalho ao capital, o tempo abstrato.

Aquilo que os trabalhadores das empresas recuperadas valorizam como as transformações mais expressivas em suas vidas, a ponto de estabele-

cer um “antes e depois”, aquilo que os inspira a dizerem que “nunca mais querem voltar a ter patrão” – a disciplina do trabalho – está muito mais ligado às críticas das formas que adquirem a produção da riqueza social no capitalismo do que às da forma de sua distribuição. A percepção de que as modificações valorizadas são decorrentes de princípios que contestam os fundamentos do modo de produção capitalista pode não ser tão nítida para todos esses trabalhadores, mas a tensão na composição do homem-coletivo apto para o capital está instalada.

## Bibliografia

- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2006.
- BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista*: A degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.
- CISTERNAS, Elisa (Fasinpat). “Entrevista de história de vida concedida a Renake B. David das Neves”. Neuquén: 11/02/2011.
- CORIAT, Benjamin. *El taller y el cronómetro*: Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. México, D. F.: Siglo XXI Editores, 2003.
- FAJN, Gabriel (org.). *Fábricas y empresas recuperadas*: Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad. Buenos Aires: Centro Cultural de la Cooperación, 2003.
- FIGUEROA, Walter (Cooperativa Chilavert). “Entrevista de história de vida concedida a Renake B. David das Neves”. Buenos Aires: 04/10/2010.
- FONTES, Virgínia. *O Brasil e o capital-imperialismo*: Teoria e história. Rio de Janeiro: EPSJV / Editora UFRJ, 2010.
- GONZÁLEZ, Ernesto (Cooperativa Chilavert). “Entrevista de história de vida concedida a Renake B. David das Neves”. Buenos Aires: 23/07/2010.
- HELLER, Agnes. *Sociologia della vita quotidiana*. Roma: Riuniti, 1981.
- INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos). In: <www.indec.mecon.ar>, acessado em 27/04/2006.
- LÓPEZ, Alejandro (Fasinpat). “Entrevista de história de vida concedida a Renake B. David das Neves”. Neuquén: 14/02/2011.
- LUKÁCS, Georg. *História e consciência de classe*: Estudos sobre a dialética marxista. São Paulo: Martins Fontes, 2003.
- MARX, Karl. *El capital*: Crítica de la Economía Política – Libro III (El proceso de producción capitalista, en su conjunto). México, D. F.: Fondo de Cultura Económica, 2001.
- \_\_\_\_\_. *O capital*: Crítica da Economia Política – Livro I (O processo de produção do capital), vol. I. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.
- MÉSZÁROS, István. *Para além do capital*: Rumo a uma teoria da transição. São Paulo: Boitempo Editorial / Editora da Unicamp, 2002.
- MORILLAS, Juan “Paco” (Fasinpat). “Entrevista de história de vida concedida a Renake B. David das Neves”. Neuquén: 09 e 10/02/2011.
- NEVES, Renake B. David. *Adeus ao patrão*: Experiência e consciência política dos trabalhadores das organizações piqueteiras e das empresas recuperadas na Argentina (1996-2011). Tese de Doutorado em História – PPGH-UFF. Niterói, 2013.
- PERROT, Michelle. *Os excluídos da história*: Operários, mulheres e prisioneiros. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2010.
- PINTO, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho no século 20*: Taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.
- POSTONE. *Time, labor, and social domination*: A reinterpretation of Marx’s critical theory. New York: Cambridge University Press, 2003.
- RAPOPORT, Mario. *Historia económica, política y social de la Argentina*. Buenos Aires: Ediciones Macchi, 2000.

REBÓN, Julián. *La empresa de la autonomía*. Buenos Aires: Colectivo Ediciones / Ediciones Picaso, 2007.

RODRÍGUEZ, Jorge (Cooperativa Crometal). “Entrevista temática concedida a Renake B. David das Neves”. Buenos Aires: 22/09/2010.

RUARTE, Diego (Hotel BAUEN). “Entrevista temática concedida a Renake B. David das Neves”. Buenos Aires: 26/08/2010.

RUGGERI, Andrés. *Informe del tercer relevamiento de empresas recuperadas por sus trabajadores*. Las empresas recuperadas en Argentina, 2010. Programa Facultad Abierta / Facultad de Filosofía y Letras UBA / Secretaría de Investigación/ Secretaría de Extensión Universitaria. Disponível em: <[http://www.recuperadasdoc.com.ar/Informes%20relevamientos/informe\\_ultima\\_correccion.pdf](http://www.recuperadasdoc.com.ar/Informes%20relevamientos/informe_ultima_correccion.pdf)>. Acessado em 31/01/2011.

\_\_\_\_\_. “Las empresas recuperadas por sus trabajadores, en torno a los problemas y las potencialidades de la autogestión obrera”. In: RUGGERI, Andrés (org.). *Las empresas recuperadas: Autogestión obrera en Argentina y América Latina*. Buenos Aires: Facultad de Filosofía y Letras UBA, 2009.

THOMPSON, Edward P. “Time, work-discipline and industrial capitalism”. In: *Customs in common: Studies in traditional popular culture*. New York: The New Press, 1993.

## Notas

1 Tomamos de Fontes (2010) o conceito de expropriação secundária. No capitalismo contemporâneo, as expropriações passaram a ter um caráter diverso, afetando também os produtores diretos urbanizados, que, em sua enorme maioria, já se encontram expropriados dos meios de produção. Se já não são mais proprietários de terras, matérias-primas e instrumentos de trabalho, o que pode ser arrancado do proletariado? As expropriações abrangem, dramaticamente, um amplo leque, incidindo sobre bens públicos, sobre a biodiversidade, sobre técnicas diversas, até mesmo sobre palavras e, claro, sobre direitos associados ao trabalho assalariado, entre outras coisas e não-coisas. Ao lado da expropriação primária, original – que segue se processando, em ritmo acelerado, não devendo ser entendida,

portanto, como algo que se limitou a um momento prévio ao pleno domínio do capital –, as expropriações secundárias constituem-se em expedientes que garantem a expansão da base social do capital.

2 Ficaram conhecidos como *Argentinazo* os protestos sociais que tomaram as ruas das grandes cidades argentinas entre 19 e 20 de dezembro de 2001, logo após o decreto de estado de sítio pelo governo federal. Esses dois dias constituíram o pico de efervescência de um ciclo de manifestações e conflitos sociais (motins, saques, passeatas, *escraches*, plebiscitos populares, greve geral) que tem início no dia 12 do mesmo mês, diante das medidas ortodoxas adotadas pelo então ministro da economia, Domingo Cavallo, para enfrentar a crise econômica (i.e., “acalmar” os mercados). O Presidente da República, Fernando De La Rúa, anunciou sua renúncia às 19h do dia 20, deixando a Casa Rosada de helicóptero. A repressão policial durante esses dois dias foi brutal, tendo sido registrados 25 mortos e mais de 400 feridos (com direito à Polícia Montada golpeando seus cassetetes contra as Mães da Praça de Maio). O *Argentinazo* exprimiu uma contestação às instituições tradicionais da democracia representativa burguesa, às formas de relação de poder que sustentam esse modelo de organização política em tempos de extrema privatização do público e publicização do privado, assim como evidenciou a clara conexão entre o político e o econômico-social. Também proporcionou o desenvolvimento de um novo tipo de movimento social, as Assembleias de Bairro, herdeiras diretas do questionamento implícito nas palavras de ordem “¡Que se vayan todos!”, “¡Que no quede ni uno solo!” que ecoaram nas ruas nos dias 19 e 20 daquele mês.

3 Aqueles que recebem subsídios de desempregados não figuram nas estatísticas oficiais enquanto tais.

4 É importante mencionar, contudo, que houve um intenso debate na sociedade argentina protagonizado pelos trabalhadores de empresas recuperadas que tiveram influência de partidos de esquerda (sobretudo o PTS – Partido dos Trabalhadores Socialistas, de tendência trotskista), como a Zanón / Fasinpat e a Brukman / 18 diciembre, ao longo de algum tempo, especialmente dos anos de 2002 e 2003, destacaram-se na luta pela bandeira da *estatização sob controle operário*. Eles reivindicavam que as empresas fossem declaradas de utilidade pública e logo depois expropriadas sem indenização. Seu patrimônio passaria ao Estado e sua

administração estaria a cargo dos trabalhadores. A produção deveria ter um caráter social, a serviço da comunidade. Para esses trabalhadores, a figura jurídica da cooperativa representava a submissão à competitividade do mercado capitalista, no qual estariam inseridos com plena desvantagem. Porém, as empresas que encamparam essa ideia se viram altamente prejudicadas porque não possuíam uma figura legal para se enquadrar. E a determinação da forma jurídica é questão fundamental para os trabalhadores das empresas recuperadas, pois a Justiça do Estado argentino não cede a empresa a nenhum grupo de trabalhadores que não possua uma figura jurídica. Os trabalhadores que empunharam a bandeira do controle operário sofreram ainda mais com as tentativas de despejo do que seus companheiros que escolheram prontamente a forma cooperativa. Ver Neves (2013).

5 Todos os trechos citados de obras em língua estrangeira e de fontes primárias orais e escritas foram, no presente texto, traduzidos por nós.

6 Sobre o tema das novas admissões e demissões nas ERT, ver Rebón (2007) e Neves (2013).

7 O entrevistado refere-se à lanchonete onde trabalhara.

8 Na Argentina, o termo *barra brava* refere-se a grupos violentos de torcedores de clubes de futebol. Foram, progressivamente, institucionalizados, sendo financiados por dirigentes dos clubes argentinos e também passaram a ser utilizados por políticos e pela polícia.