

autogestão
gestão operária
gestão directa

Maurice Joyeux

NOTA PRELIMINAR

A autogestão é tema de candente atualidade tanto do ponto de vista teórico (ocupa um lugar de relevo na literatura operária e socialista internacional) como prático, nomeadamente na sociedade portuguesa dos nossos dias. Muitas empresas estão entre nós a ser geridas diretamente pelos trabalhadores há mais ou menos tempo e com êxito maior ou menor.

As dificuldades do regime autogestionário são muitas e variadas: capacidade técnica e administrativa do pessoal, colaboração efetiva entre os diferentes setores sócio-profissionais, fornecimentos satisfatórios de crédito e matérias-primas, escoamento de produtos, etc. Um dos problemas de mais difícil solução resulta da não inserção da empresa autogerida num setor económico autogestionário mais vasto, mantendo-se como uma unidade isolada num meio geralmente adverso (micro-autogestão). Este quadro mais vasto pode ser fornecido pela organização federativa, sindical ou cooperativa, tendo a primeira solução sido experimentada com relativo sucesso na revolução espanhola de 1936 (experiência a bem dizer original e única).

As experiências autogestionárias realizadas no âmbito duma economia estatizante têm sido menos animadoras. O Estado vê-as com natural desconfiança, interfere com frequência no seu funcionamento de modo direto ou indireto e, conseqüentemente, desvirtua o processo autogestionário. E quanto mais autoritário o sistema político pior.

A prática da autogestão exige reflexão sobre os múltiplos problemas, grandes e pequenos, que levanta. Foi com a finalidade de fomentar esta reflexão que traduzimos o texto de Maurice Joyeux.

Joyeux nasceu em Paris em 1910. Serralheiro, desde cedo militante sindicalista e libertário, participa há mais de quarenta anos no movimento operário do seu país. Várias vezes preso, uma delas no início da 2.º Guerra Mundial por ser objetor de consciência, tem colaborado ativamente, desde 1945, em diversos jornais e revistas sindicalistas e anarquistas. Membro do grupo Louise Michel, foi o principal impulsionador da revista libertária “La Rue” editada por aquele grupo desde 1968. É também autor de vários livros: “O consulado polaco” (romance), “O denunciante” (peça teatral), “A anarquia e a sociedade moderna” e “A anarquia e a revolta da juventude” (ensaios). Os dois últimos merecem uma menção muito especial.

A presente brochura sobre autogestão sucede a uma outra, mais pequena sobre o mesmo tema, igualmente incluída nesta série de Problemas Actuais.

AUTOGESTÃO PARA QUE?

Uma vez que a capacidade de trabalho é, como qualquer instrumento de trabalho, um capital acumulado, uma propriedade coletiva, a desigualdade de salário e de fortuna, a pretexto duma capacidade desigual, é Injustiça e roubo!

PROUDHON-Oue é a propriedade?

A autogestão está na moda! Saída duma Universidade em crise, a palavra irrompeu no vocabulário social, banindo o termo gestão operária consagrado pelo movimento sindicalista revolucionário do período heróico. Contudo, contrariamente à gestão operária que a carta de Amiens definiu e que declara...

“Na tarefa reivindicativa quotidiana, o sindicalismo pretende a coordenação dos esforços operários, o acréscimo do bem-estar dos trabalhadores pela obtenção de melhorias imediatas, como a diminuição do número de horas de trabalho, aumento de salários, etc. Mas esta tarefa é apenas um dos aspectos da obra do sindicalismo; esse prepara a emancipação integral que só a expropriação capitalista permite atingir; preconiza, como meio de ação, a greve geral e considera que o sindicato, hoje agrupamento de resistência, será no futuro o grupo de produção e repartição, base da reorganização social.”

... o termo autogestão permaneceu uma fórmula de limites imprecisos. Os marxistas dissidentes tentaram definir-lhe alguns aspectos referindo-se às experiências jugoslava e argelina, mas as articulações burocráticas que serviram de suporte a estas experiências limitaram o seu campo que, de qualquer modo, se situava num esquema que mantinha a centralização e as hierarquias sem qualquer afinidade com a idéia que um anarquista tem do socialismo.

Os livros e revistas que pretendem esclarecer o problema da autogestão têm-nos deixado insatisfeitos. Reuniram e comentaram inúmeros textos teóricos antigos e conhecidos, o que é em si louvável, mas evitaram tirar conclusões claras e realistas porque isso os levava a contradizer os teóricos “geniais” e os partidos políticos de esquerda ou de extrema-esquerda que tinham, não direi tentado estas experiências, mas deixado desenvolvê-las com uma má vontade evidente, na esperança que soçobrassem por si mesmas. Ao escrever isto penso, em particular, no governo reacionário da Argélia que alguns “ingênuos” nos quiseram fazer tomar por um governo revolucionário.

Perante esta incapacidade dos marxistas “puros e duros” para nos revelarem o conteúdo exato da palavra autogestão sem a desfazer ou camuflar sob as frases ocas, grandiloquentes e sofrivelmente obscuras do catecismo marxista, é-se levado a pensar que esta palavra forjada por intelectuais, não tinha no seu espírito mais ambições que as contidas na sua etimologia. Isto é, que se tratava da gestão duma empresa, dum serviço ou duma administração por todos aqueles que, duma maneira ou doutra, participavam no seu funcionamento. Nada mais!

Talvez isto bastasse a um espírito tacanho para quem sussurrar a palavra equívale à realização do fato. Mas para o operário e, em particular, para o revolucionário interessado na autogestão surgem certos problemas. Problemas que, considerados evidentes, nunca são abordados. A ausência de respostas precisas a estas questões criou uma tal confusão nos espíritos e à volta da palavra que se pôde ouvir o próprio sr. Guy Mollet defender a autogestão num artigo do “France Soir”, sem provocar riso ou indignação.

São estes problemas que tenho intenção de examinar a fundo. Isto terá talvez a vantagem de fazer refletir sobre uma matéria complexa, o que me parece preferível a continuar a titubear um termo vazio de conteúdo.

Quando se lança a fórmula “gestão operária”, aparentemente mais apropriada que a de autogestão, os jovens intelectuais marxistas respondem com um sorriso superior que “se estão nas tintas”. Vejamos! Proponham-lhes, uma vez que “se estão nas tintas”, adotar a primeira das fórmulas e vélos-eis protestar como verdadeiros diabos. Deve haver alguma razão para esta atitude, não?

Quando se fala em autogestão, uma primeira pergunta acode ao espírito: autogestão, para quê, em proveito de quem?

A participação na gestão duma empresa só tem interesse para o operário se transformar as suas condições de vida. Gerir em comum uma empresa que mantém intactas as suas estruturas de classe consistirá, para os operários, em gerir a sua própria miséria, a sua própria exploração. E o que confere à empresa as suas estruturas de classe são as diferenças de remuneração, a manutenção duma autoridade que excede o quadro da tarefa a realizar, a repartição do lucro da empresa, a distribuição da mais-valia criada pelo trabalho de todos, os privilégios do enquadramento e, enfim, a posse da empresa.

Há uma interrogação que exige uma resposta prioritária. Serão os intelectuais marxistas partidários da abolição de todos os privilégios de classe no seio da empresa? Se a sua intenção é essa, não há mais que uma classe diferenciada pela natureza da tarefa a realizar, avaliada de maneira igualitária em todos os planos, económico, social e moral. Não existe mais que uma categoria de assalariados, independentemente da função realizada. Todos são operários, manuais ou intelectuais ou empregados dos serviços, como o tinham reivindicado os grandes congressos da organização operária antes e depois da Comuna.

A resposta a esta interrogação não nos é dada somente pelas condições económicas dos trabalhadores “dos países ditos gestionários”, mas por um autêntico revolucionário marxista tocado pelo espírito libertário. Escutemos Daniel Guérin:

“É assim que, embora marcando como fim último e a atingir por “etapas” o enfraquecimento da moeda e a distribuição da plétora segundo as necessidades de cada um; embora visando a associação autogestionária de agricultores e artesãos, a reorganização das cooperativas de comércio, o marxismo libertário não *abole dum dia para o outro* a concorrência, as leis do mercado, a remuneração segundo o trabalho realizado, a pequena propriedade camponesa, artesanal e comercial”.

Vejam! Guérin tem toda a razão para não utilizar a fórmula “gestão operária”! O que Guérin nos diz é exatamente o que nos dizem todos os outros partidos marxistas, quer tenham tomado ou não o poder. Amanhã a barba será grátis! Oh! desculpem-me! Amanhã o Estado, com os privilégios de classe, desaparecerá gradualmente. A Argélia, como a Jugoslávia, queridas a Guérin, são exemplos verdadeiramente edificantes!

Se amanhã na empresa autogerida, permanecerem diferenças económicas, reconstituir-se-á uma nova classe dirigente que defenderá por todos os meios os seus privilégios de classe!

Os anarquistas pensam pelo contrário que é necessário destruir todos os privilégios de classe, sem excepção, de modo que, nos momentos difíceis que se seguem às transformações económicas, o povo possa evitar as facilidades que lhe propõem os políticos socialistas de matizes diversos e de que o exemplo mais ilustre é a N. E. P. (*) imposta por Lénine e que foi o dobre de finados da revolução russa.

Na realidade os marxistas partidários da autogestão não estão dispostos a sacrificar ao socialismo as situações económicas privilegiadas que os aguardam à saída da Universidade, e devo dizer, pela

minha parte, que a experiência chinesa em que estes revolucionários de casaca são enviados a sujar as mãos na mina ou na fábrica deverá ser retida pelo movimento operário do nosso país. Mas apostamos também que todos estes intelectuais marxistas encarniçados em defender o seu lugar vão declarar que somos “anarquistas poeirentos”. Foram ensinados por cinquenta anos de experiência socialista que a gamela era tanto melhor quanto mais justificada por um palavreado “revolucionário” que os não põe em perigo.

Os trabalhadores interrogam-se com inquietação quanto ao que poderão ganhar com a autogestão da sua empresa. Pesam as vantagens e os inconvenientes que resultarão para eles, sendo o principal e aquele que mais os faz refletir, a responsabilidade. Porque a responsabilidade que assumirem na empresa vinculará a sua própria situação econômica.

E abordamos o problema humano, o problema do homem diante da responsabilidade, o problema da passividade que resulta dum certo servilismo sobretudo quando combinada com condições de existência econômicas e morais aceitáveis. O trabalhador, com ou sem razão, vê mais claramente o benefício que poderão tirar duma tal experiência os “quadros” econômicos, políticos ou espirituais, que as vantagens que ele mesmo poderá obter.

As realizações “socialistas” através do mundo inspiram-lhe uma desconfiança muitas vezes justificada.

Mas uma outra série de perguntas se põe ao mundo do trabalho. Estas perguntas são de ordem técnica. Dizem respeito ao funcionamento da empresa em que está empregado e onde a sua única preocupação consiste, neste momento, em efetuar o menos mal possível o trabalho parcelar que lhe é confiado e no qual deverá, caso concorde, aceitar uma parte da responsabilidade global.

É preciso tirar rapidamente algumas ilusões à juventude para quem a autogestão se recita como um credo. Todo o trabalho coletivo necessita dum certo número de coações. Quem determina estas coações? Qual será a sua duração? Como se estabelecerá a ordem das operações necessárias à fabricação? Quais são os organismos que decidirão da escolha dos operários susceptíveis de a efetuar? Qual será a estrutura dos organismos verticais que permitirão a ligação entre o gabinete de estudo e o fabrico? Quais serão as ligações horizontais que, em cada escalão, permitirão a harmonização das tarefas que forçosamente permanecerão parcelares. Qual será o mecanismo que determinará o preço de custo de fabrico bem como o preço de venda do objeto fabricado? Os descontos necessários aos investimentos na empresa, os que são consentidos aos serviços exteriores que a empresa utiliza? Quais serão os organismos que permitirão o abastecimento em matérias-primas e o escoamento dos objetos fabricados? Quem determinará e por meio de que critérios, o fabrico da empresa e o seu ajustamento com a economia global? Qual será a parte consentida na empresa, à liberdade de escolha da tarefa a realizar? Como é que o operário intervirá no escalão onde se tomam as decisões globais? Quais serão os seus direitos e deveres? Onde passará exatamente a linha que delimita a liberdade e a coação coletivas? Eis um certo número de pontos técnicos que será necessário definir dispensando os ensinamentos que nos deixaram os “grandes antepassados” e aos quais vai ser necessário dar respostas precisas se se quer que a gestão operária deixe o domínio das doces e inocentes manias para se traduzir numa realidade concreta.

De qualquer modo, é necessário que a sociedade autogerida funcione e funcione de pronto. Os homens do nosso século, nas sociedades como a nossa, estão habituados a um certo gênero de vida. É despropositado imaginar que centenas de milhões de indivíduos vão, dum dia para o outro, considerar a gestão operária como um credo e abandonar o que, com razão ou sem ela, consideraram como essencial. Só uma situação revolucionária pode criar esse instante de entusiasmo que permite os *kibboutz* em Israel e as coletividades de Aragão. A gestão operária é pois inseparável duma tática e duma estratégia revolucionárias. Ela não é nem pode ser uma parte dum

conjunto que transforma toda a atividade humana. Na realidade, é necessário cada vez mais que a gestão operária se torne digna de “crédito”, o que atualmente não é apesar da utilização do método Coué. É necessário responder clara e nitidamente às interrogações que os homens põem.

O HOMEM FACE AO PROBLEMA DA GESTÃO

Ninguém pode querer destruir sem ter pelo menos uma idéia remota, verdadeira ou falsa, da ordem das coisas que, segundo ele, deve substituir a atualmente existente.

Bakunine

Autogestão, gestão direta, gestão operária? De novo nos encontramos perante uma interrogação a que é necessário responder: os trabalhadores desejam realmente gerir os instrumentos de produção e de troca? Se se lhes der à escolha entre a gestão indireta por intermédio do Estado e a gestão direta com todas as responsabilidades que pressupõe e a obrigação de assumir tanto os êxitos como os insucessos, escolherão esta última? Não se pode responder a esta pergunta com “slogans” de propaganda. Ela não se dirige a um pequeno número de militantes convictos que tentam persuadir-se de que todos os trabalhadores aspiram à gestão direta, mas sim à grande massa de homens diretamente envolvida neste problema e que é susceptível de evoluir.

Podemos apresentar já duas razões válidas que nos levam a acreditar que os assalariados, não digo que desejem, mas pelo menos que aceitem gerir a sua empresa. A primeira é estarem persuadidos, não da necessidade duma gestão igualitária porque nesse terreno estamos muito longe da realidade, mas da possibilidade de repartirem melhor os lucros, fruto do seu trabalho, o que é uma razão puramente econômica, material. Esta razão inscreve-se na seqüência de todas as observações econômicas do último século, seja qual for a escola socialista perfilhada. A segunda é que a sua participação ativa, global, na gestão da empresa lhes fornece um alimento intelectual, um interesse afetivo, uma razão de existir que hoje são obrigados a procurar alhures, longe do trabalho parcelar, de responsabilidade limitada. Isso daria à sua tarefa uma dimensão universal e transformaria o trabalho “obrigatório para suprir necessidades puramente econômicas” que existe na imaginação popular e de que todos sonham evadir-se, numa espécie de arte de realizar onde os elementos materiais e espirituais se misturariam estreitamente. Assim sucedeu num contexto social e econômico diferentes, com os artesãos que, no curso da história, exerceram ofícios “nobres” dos quais alguns se transformaram em artes e outros deram origem a operários capazes de conceber eles próprios as suas tarefas. Naturalmente não se trata de um retorno ao passado, mas a gestão direta pode dar ao operário da fábrica esse alimento espiritual que outros conheceram antes dele na realização individual da sua tarefa.

No primeiro caso trata-se apenas de converter em realidade o velho sonho utópico que, de Thomas Morus a Fourier, embalou gerações em busca dos tempos paradisíacos prometidos pelas religiões reveladas; no segundo de conferir às tarefas que o homem é obrigado a realizar não só o sentido ético, moral e espiritual existente no passado graças à espiritualidade religiosa, mas igualmente uma estética, uma beleza própria, diria mesmo gratuita, que nos nossos dias é somente apanágio das profissões artísticas.

A rapidez das cadências da evolução econômica, científica, tecnológica e em última análise social, pode sensibilizar o homem para a necessidade duma transformação radical das estruturas e, conseqüentemente, para as vantagens que oferece a gestão direta da sua empresa. Tal gestão reconstitui, na tarefa quotidiana, a unidade das suas necessidades econômicas e das suas aspirações intelectuais. Mas não nos enganemos; para que a gestão direta seja possível e passe das palavras aos atos é necessário que o homem se desembarace de usos e costumes consagrados há séculos. É necessário que se desaliena econômica e sobretudo moralmente a fim de

[*] N. E. P., iniciais designando a Nova Política Econômica, instituída por Lênine após o X Congresso do PC russo em 1921, no rescaldo da insurreição de Gronstadt. Representou um regresso à iniciativa privada e ao modelo capitalista em pequena escala, favorecendo as classes médias agrárias, a empresa artesanal e o comércio. Durou até à entrada em vigor do 1º "Plano Quinquenal

que impôs a coletivização a expensas, sobretudo, dos camponeses médios (kulaks) que a N. E. P. favorecera. Calcula-se em mais de cinco milhões o número de kulaks exterminados ou deportados para instaurar a colectivização agrária.

poder substituir por novos valores os valores ultrapassados, criticáveis, que contribuíram para a sua subjugação por uma classe dirigente. Hábitos que se arreigaram porque orientaram a sua evolução desde o início dos tempos históricos. E podemos perguntar-nos então, muito simplesmente: aceitará o homem o esforço intelectual que a gestão direta impõe e que é uma rotura total com o passado e será capaz de o assumir? Será capaz de suportar o “vazio” que pressupõe a passagem da economia de mercado à economia gestionária? Terá meios para o fazer?

No âmbito da sociedade atual responderei redondamente que não. As necessidades da existência do dia-a-dia obrigam-no a sofrer as sujeições de classe com uma certa resignação. O meio a que tem que se adaptar criou-lhe necessidades, hábitos, manias, e quando tenta escapar à influência constrangedora do meio, o meio domina-o. Isto explica o insucesso, nos últimos cento e cinquenta anos, de todas as tentativas comunitárias no seio da sociedade de classes. O homem, como o pintainho, tem que quebrar a casca se se quer evadir da sua prisão original. Tem que quebrar o meio para tornar a evolução irreversível, tem que fazer a revolução social e só sobre as ruínas da sociedade de classes poderá elaborar uma economia de gestão e justificá-la, construindo uma nova moral que guiará as relações que os homens sujeitos às tarefas coletivas são obrigados a manter entre si.

Escrevi no meu livro “A Anarquia e a sociedade moderna” frases que, relativamente ao nosso pensamento tradicional, roçavam a heresia. Só se explica que ninguém as tenha censurado pelo sentimento profundo de que se impõe uma nova definição das estruturas de classe que obedecem a idênticos princípios mas que evoluíram nas suas modalidades!

Dizia então que a tomada de consciência pelos homens da sua submissão econômica a uma classe dominante só era um fator revolucionário até um certo limite, e que a classe capitalista, consciente do perigo criado pela sociedade de consumo, tinha franqueado voluntariamente esse limite, desmentindo magistralmente as previsões marxistas, que certos anarquistas, esquecendo Proudhon, também tinham aceitado. A partir duma relativa segurança quanto às condições de existência, é para lá da economia que é necessário procurar os impulsos que permitem o movimento duma classe. Não é no trabalho que se adquire a consciência de classe. Outros elementos entram em jogo, e entre eles, a justiça, a liberdade, a independência, etc. Isto é tão verdadeiro que mesmo os marxistas que o não aceitam com receio de “contradizer o mestre”, envolvem toda a sua propaganda em argumentos metafísicos, aliás nem todos inspirados nos princípios socialistas, indo buscar alguns ao “folclore” capitalista. Este fato que desmente as previsões de Marx e, em certa medida, as de Bakunine, resulta da atitude das massas assalariadas nas sociedades de abundância. Penso que esta verificação teórica é correta e que, conseqüentemente, a tomada de consciência do fato gestionário depende menos das condições econômicas dos trabalhadores que do papel que lhes é concedido nas estruturas sociais e da função que lhes compete na elaboração das decisões globais. Isto é tão evidente que os sindicatos nos últimos tempos passaram a primeiro plano reivindicações de estruturas. A classe capitalista pensou encontrar um amortecedor para estas aspirações propondo a cogestão ou a participação nos lucros, o que tinha a vantagem suplementar de entregar parcialmente a gerência e de responsabilizar pelo bom funcionamento da empresa os que por ela continuavam a ser explorados.

Somos obrigados contudo a verificar que a grande maioria dos trabalhadores economicamente explorados só vêem como recompensa do seu trabalho o salário que por ele recebem. Procuram elevar este salário, quer por aumentos no quadro do sistema e graças a evoluções técnicas ou científicas, quer por uma promoção gradual seguindo os escalões hierárquicos que, no fim da carreira, os conduzem ao vértice do escalão previsto para a sua qualificação. E esses, sejam quais

forem as frases revolucionárias que pronunciem, inscrevem-se no sistema de classes e reforçam-no, conferindo-lhe uma base popular. De resto são encorajados nesta via pelas direções sindicais cujo projeto não é a abolição de classes, mas a substituição da atual classe dirigente.

A gestão operária disse-o mais acima, não consiste unicamente em permitir ao homem exercer as suas faculdades, em tudo o que lhe diz respeito, mas igualmente em assumir as responsabilidades dos insucessos ocasionais que toda a empresa pressupõe. Para isto necessita de tomar consciência do seu verdadeiro lugar na sociedade. No quadro traçado pela sociedade de abundância isto exige um conhecimento seguro dos fenómenos económicos e sociais em cada escalão das múltiplas fases que a produção impõe. E curiosamente, por uma reviravolta imprevista, uma das teorias de Marx parece revelar-se justa por razões que o “mestre” não tinha realçado. A evolução da sociedade capitalista para um maior tecnicismo e salários mais confortáveis, reforça a consciência de classe dos trabalhadores, e a situação nos Estados Unidos e na Rússia demonstra-o. Paradoxalmente uma certa “tranquilidade” no orçamento particular dá facilidades àqueles que gostam de refletir sobre os problemas do nosso tempo e facilita também a constituição dum grupo de homens que, dispersos através das classes, podem reunir-se para constituir o núcleo indispensável, o detonador, duma perspectiva gestonária. A gestão direta só tem interesse para os trabalhadores na medida em que suprime as classes no interior da empresa. A igualdade dos salários e a limitação da autoridade à tarefa particular que cada um tem a cumprir são os únicos obstáculos à reconstituição sob uma forma diversificada do sistema de classes na empresa, célula de base da exploração económica da classe... A gestão direta das empresas não precede mas sim sucede à derrocada revolucionária da sociedade de classes. A credibilidade da proposta gestonária passa pela proposta prática da organização da empresa no seu funcionamento interior e nas suas relações com o exterior. A autogestão, ou a gestão direta, partem do princípio que a propriedade da empresa não recai no Estado ou num grupo, mas que está temporariamente na posse dos que aí trabalham e passa automaticamente para as mãos daqueles que os substituem.

São simplórios ou farçantes quantos nos falam de autogestão repudiando estas condições que são a garantia dos assalariados trabalharem verdadeiramente para si próprios.

CONSELHOS OU SINDICATOS?

Contrariamente ao que pensam alguns dos seus adversários o movimento sindical não deve desaparecer com o capitalismo. Pelo contrário, deve sobreviver-lhe e suceder-lhe no terreno econômico.

Pierre Besnard: “O Mundo Novo”

A organização da produção pelos trabalhadores fundamenta-se na livre cooperação; nem senhores nem escravos... Aos operários compete concretizar o dispositivo social destinado à realização destes princípios.

“Pannekoek e os conselhos operários”

Marx não definiu estruturas para o seu projeto de socialismo centralizado e são muito imprecisas aquelas com que Proudhon dotou o socialismo libertário. As estruturas possíveis dum socialismo de caráter gestionário, nasceram na prática, isto é, quando chegou o momento dos trabalhadores realizarem as teorias socialistas elaboradas no século passado. Os resultados nem sempre foram concludentes e, até à data, predominaram as concepções de Lênine, mais ou menos corrigidas pelas necessidades locais. As únicas exceções foram as coletividades catalãs durante a guerra de Espanha e as coletividades israelitas.

O problema surge hoje de novo, graças sobretudo ao impulso gestionário que a revolta estudantil imprimiu ao movimento operário. Quem deve “deter o poder” na empresa? - perguntam entre outros os marxistas de oposição. Quem deve coordenar o trabalho na fábrica liberta da exploração capitalista? - interrogam os coletivistas anarquistas. Uns respondem que devem ser os conselhos operários, outros as organizações sindicais! Não há uma divergência teórica evidente entre estas duas correntes, sendo a divergência essencialmente prática e resultado de cinquenta anos de “revolução socialista”. Esta é a grande questão do nosso tempo para os operários que se aperceberam do fracasso da gestão centralizada pelo Estado.

O problema dos conselhos não é novo a despeito de haver sido mantido fora da ortodoxia marxista pelos dirigentes dos partidos revolucionários - marxistas, discípulos de Lênine, desejosos de conservar para o seu aparelho o privilégio de gerir a economia do Estado. Rosa Luxemburgo, na sua controvérsia com Lênine, pôs a claro as vantagens da gestão operária pelos conselhos, sendo isto, praticamente, o que ficou de pé da obra daquela militante. Pannekoek é hoje considerado o teórico mais sólido da gestão das empresas pelos conselhos operários e a sua obra, sem dúvida, é interessante. O sistema dos conselhos parte do princípio que os trabalhadores, esclarecidos pela vanguarda (leia-se pelo partido do proletariado), tomam em mãos, coletivamente, a gestão da sua empresa.

Deve concordar-se que esta proposta gestionária realiza todos os sonhos, tanto os dos teóricos ditos utópicos como os dum povo constantemente a braços com castas, classes e hierarquias autoritárias. Só nos admiramos que sejam marxistas, embora de oposição mas fiéis ao mestre, os defensores encarniçados desta proposta. De qualquer modo, e excetuando o papel da vanguarda e do seu partido, este é o fim supremo que se propõem todos os socialistas coerentes. E a prova mais indiscutível é que, na aurora de qualquer revolução, esta reivindicação de estruturas mobiliza à sua volta todas as energias revolucionárias eivadas de idealismo. Contudo todas as revoluções se desenrolam num tempo e num meio dados e o nosso é um meio economicamente complexo, em que todos os problemas, tanto do ponto de vista burguês como revolucionário, se encontram ligados e organizados segundo um esquema irreversível que condiciona a produção: a continuação da vida durante e após a revolução.

Até ao presente, estes organismos, quer se denominem “soviets”, “conselhos”, ou tenham outra designação, malograram-se sempre. Mesmo quando de início puderam coordenar-se à escala política e social (o que não sucedeu na Rússia nem na Hungria e só parcialmente na Espanha), esta coordenação assumiu apenas um carácter geográfico - fábrica, comuna e Estado. Todavia não puderam, “porque não haviam sido feitos para isso”, coordenar com êxito as atividades múltiplas, por vezes contraditórias, na empresa ou na profissão, êxito que é o prelúdio indispensável à instauração definitiva do socialismo. Este fracasso ao nível da produção e da distribuição foi para Lênine e outros o argumento decisivo a favor duma planificação estatal com o seu cortejo de leis e decretos “operários”, em nome do interesse geral e da nação socialista em particular. A N. E. P. nasceu do fracasso dos conselhos ou soviets.

O movimento operário, que reivindicou desde as suas origens um lugar fora ou ao lado das ideologias políticas revolucionárias, sentiu as limitações deste socialismo que sacrificava as realidades aos princípios. Desde a Primeira Internacional compreendeu que a economia, para se transformar de opressora em libertadora, devia escapar às generalidades humanitárias, socialistas ou gestionárias para se dedicar aos mecanismos de fabricação e de troca. No Congresso de Basileia em 1869, Fernand Pelloutier e Pierre Besnard, elaboraram a teoria (simbolizada pela Carta de Amiens) de que os sindicatos, hoje instrumentos de defesa dos trabalhadores no âmbito do regime capitalista, seriam, num regime socialista, instrumentos de gestão. Para defender as reivindicações dos trabalhadores no âmbito duma economia de classes assim como para gerir uma economia socialista, os sindicatos criaram uma estrutura que abarca e segue de perto todos os passos que os sistemas de fabrico e troca terão de dar, qualquer que seja a ideologia que os conduz, para fornecerem aos homens os objetos de que necessitam.

Foi afirmado com razão, em particular por Rosa Luxemburgo e por Pannekoek, que o sindicalismo, congregando os trabalhadores em torno de interesses variáveis (diversos conforme o lugar ocupado na produção) e não de uma ideologia precisa, teria de se integrar em sistemas que, conservando as classes, concederiam aos trabalhadores um lugar na partilha dos lucros. Esta fato, verdadeiro, é a fraqueza incontestável do movimento sindical que reúne no seu seio as mais diversas correntes unidas simplesmente por interesses de ocasião. Os militantes sindicalistas aperceberam-se desta fraqueza e tentaram remediá-la criando um movimento sindicalista revolucionário e gestionário que Lênine e Trotsky não hesitaram em qualificar de “partido sindicalista”, pois ambicionava reunir a organização geográfica global dos conselhos ou soviets e a articulação federalista das profissões e das trocas.

Ao pretender fugir ao dogmatismo teórico duns e doutros, elaborado a partir de estruturas económicas diferentes das nossas, não nos contentando com as piruetas dos intelectuais que gargarejam dialética, teoria do antagonismo e da superação (1), temos que considerar, independentemente das nossas convicções, os inconvenientes dos conselhos e sindicatos gestionários.

É certo que aos olhos dos revolucionários os sindicatos estão desacreditados. Os sindicatos, ou melhor, o pessoal sindical reflete a

[1] Podemos perguntar, como Bakunine, que superação surgirá do antagonismo do polícia que bate no manifestante.

apatia das massas, essas famosas massas que os marxistas, por necessidade da causa, ornamentaram com todas as virtudes! Mas todos sabem que um movimento revolucionário resultará numa mudança do pessoal sindical ou, pelo menos, das suas perspectivas. Seja como for, independentemente do seu conteúdo, o sindicato com as suas estruturas horizontais e verticais

permanece um modo de organização que se ajusta intimamente à economia do País. Pode assim concluir-se que a organização sindical é o elo de ligação mais natural e prático para os trabalhadores que desejam gerir as suas empresas. Tem ainda outra virtude: a de existir, de estar próximo das realidades econômicas concretas. Bem ou mal é conhecido dos trabalhadores, é concreto para todos, mesmo para aqueles que lhes apontam limitações.

Os conselhos são espontâneos. São alegria. Expressam o que está inscrito mais profundamente, em letras de ouro, no coração e na alma dos povos. No tumulto do combate social criam a unanimidade. Mas nascidos da cólera e da esperança morrem no momento em que a dificuldade e a dúvida se apoderam dos homens. E a dúvida nasce perante a complexidade das tarefas concretas que se sucedem ao exaltante esforço revolucionário. Os conselhos são segregados por uma situação, um meio. São um clarão que a necessidade de organização desagrega. É no instante em que o homem fatigado retoma alento, que o esforço

de organização complexa se impõe, e os conselhos operários não foram feitos para este trabalho que deixou de ser uma festa para se transformar numa coação revolucionária. E neste momento que soa a hora da ditadura do proletariado ou dos outros. Só a organização sindical pode impulsionar, mudar o rumo, transformar a exaltação revolucionária num trabalho coordenado de gestão.

Que partido radical não condenaria esta solução degenerada, “poder” bicéfalo de compromisso na empresa, entre conselhos e sindicatos? Não nos deixemos arrastar pelos nossos sentimentos. A coordenação na empresa exige estruturas verticais e horizontais e, se forem os conselhos a criá-las, terão as características dos sindicatos com outro nome e sem a sua autoridade, sem possuírem esta espécie de “patins” de que necessitam os trabalhos concretos. Naturalmente o problema que faz recuar os sindicatos é a contestação no seio de qualquer regime, mesmo socialista; problema primordial porque a contestação garante o caráter libertário do socialismo. Na empresa autogerida a contestação pode tomar um caráter global, dizer respeito ao fabrico, ao regulamento geral, à inserção da produção da fábrica na produção geral. É um assunto geral que cai sob a alçada do conselho. Se a contestação diz respeito ao ofício, a um fenómeno parcelar do fabrico, é a seção sindical que está habilitada a resolvê-la. É principalmente pelo costume e por métodos nem sempre previsíveis que convirá resolver problemas que, como todos os problemas técnicos, foram solucionados em épocas passadas independentemente da ideologia que comandava a economia.

O conselho é um elemento revolucionário. Anima a transformação revolucionária, mantém acesa a sua chama. O sindicato organiza a produção. Trata-se naturalmente dum esquema geral e voltaremos aos problemas práticos da gestão direta à luz do que se não deve fazer (refiro-me especialmente ao que se passa na Argélia e na Jugoslávia).

Deve evitar-se dar a qualquer forma de organização dum empresa, diretamente gerida pelo seu pessoal, uma forma definitiva. É preciso abandonar a idéia de que num ímpeto soberbo todos os homens se lançarão na organização da sua empresa. Os conselhos manterão um instante o clima febril mas será o realismo organizativo e prático dos sindicatos que impedirá a revolução socialista de se afogar num aparelho estatal.

NA FABRICA

Qualquer sociedade que rompa com a propriedade privada ver-se-á obrigada, em nossa opinião, a organizar-se em comunismo anarquista.

Pedro Kropotkine: “A Conquista do Pão”

É na fábrica que, em última instância, se resolverá o problema da gestão operária ou da autogestão. Contra este rochedo - a organização da fábrica- chocaram todas as tentativas de socialismo autogestionário. A Espanha revolucionária de 1937 foi uma exceção, mas o estado de guerra revolucionária mantinha então os trabalhadores num alto nível de responsabilidade. Para que a gestão direta dê garantias é preciso construí-la não para um momento excepcional mas para funcionar numa situação normal; o que supõe renunciar ao folclore e ao palavreado “revolucionário”. Só a partir da fábrica solidamente organizada se podem determinar os elementos de coordenação aos escalões local, regional, nacional e até internacional.

Os homens chamados a gerir a sua fábrica não serão subitamente tocados pela graça, nem transformadas pela varinha mágica da fada revolucionária em indivíduos de elevada consciência tal como os sonhava Jean-Jacques Rousseau. Serão homens à imagem daqueles que conhecemos hoje, com as suas qualidades e defeitos, sua grandeza e mesquinhez, com uma compreensão freqüentemente contraditória dos seus interesses particulares. Não devemos esquecer isto para não passarmos aos olhos do público por parlapatões e para não sermos forçados, como as outras escolas socialistas, a usar de medidas coercitivas a pretexto de manter o socialismo e a liberdade.

Para nós, gestionários, a única hipótese reside na faculdade de adaptação do homem que, como a história demonstra, descobre instintivamente, a partir das necessidades criadas pelo meio, novas relações dos homens entre si, sempre que é necessário construir um novo meio social. A revolução é uma criação emocional, uma exaltação para o belo, o nobre, o justo. A construção socialista visa uma melhor proteção dos interesses particulares no seio duma comunidade que representa o interesse geral. Deve ter credibilidade. Não é provocação mas razão lógica. Deve decorrer naturalmente da situação econômica, social e política do momento e deve rejeitar para os domínios do obsoleto e do anacrônico o sistema que pretende substituir. Proudhon e Eliseu Reclus ensinaram-nos que a anarquia era a ordem, uma ordem diferente, é certo, mas de qualquer maneira uma ordem. O sucesso gestionário da fábrica será justamente condicionado pela ordem lógica que nela reinar.

O papel da empresa consiste em fabricar objetos, seja qual for o sistema econômico-social em vigor. Em regime de empresa capitalista, socialista ou de Estado, há três elementos que constituem as suas estruturas fundamentais, o esqueleto em torno do qual tudo se organiza. O primeiro destes elementos, de caráter geral, assegura a coesão das múltiplas atividades necessárias à produção; o segundo, de caráter vertical, transmite a todos os escalões as decisões do primeiro; o terceiro, de caráter horizontal, assegura a coesão entre as diferentes atividades em cada escalão.

O conselho operário, conselho sindical ou de gestão; eleito como se quiser, consoante a opinião que se tenha da estrutura desejável da empresa, toma as decisões globais, decide dos objetos a fabricar, estabelece os preços com o auxílio dum gabinete de estudos, insere nestes preços os salários (se houver salários) ou qualquer outra forma de retribuição dos trabalhadores, estabelece os preços de custo, os investimentos necessários ao funcionamento da empresa e a parte consagrada aos encargos comuns a todas as empresas para funcionamento das infra-estruturas da sociedade autogerida. Para Pierre Besnard é o conselho sindical, emanação de todas as seções sindicais, que desempenha este papel. Para os esquerdistas é ao conselho operário, de estrutura mal definida, que compete o indispensável trabalho de organização. Recordemos em última análise que todos estes sovietes ou conselhos forneceram, pelas suas incoerências, as razões desejadas pelos Estados russo, cubano, jugoslavo, argelino e outros para os colocarem sob a tutela de organismos estatais.

Quando o conselho sindical ou operário gerem a empresa preenchem pouco mais ou menos o papel dum conselho de administração. A única diferença sensível reside na sua composição. O conselho de empresa é eleito diretamente pelos trabalhadores ou nomeado pelas organizações sindicais. Compõe-se de pessoas que trabalham exclusivamente na empresa. Não é escolhido entre uma categoria privilegiada, os quadros, mas entre todos os grupos profissionais e categorias necessários à empresa. Os seus membros podem ser revogados em qualquer altura o que, em minha opinião, não é desejável com excepção de alguns casos precisos; podem ser eleitos por um tempo relativamente curto, um ano por exemplo, ou ser renováveis por ramo profissional de modo a não deixar a empresa nas mãos dum conselho totalmente inexperiente. Elementos exteriores à empresa, chamados a auxiliar o conselho com os seus conhecimentos, só podem ter voz consultiva.

Este esquema foi evidentemente reduzido à sua simplicidade máxima; as empresas devem conservar a possibilidade de encarregar o conselho de todos os problemas de ordem geral, desde que não interfiram no domínio das atividades necessárias ao fabrico. Ao insistir no que há de comum entre um conselho gestor e um conselho de administração clássico pretendi apenas demonstrar ao leitor que se um funciona o outro pode igualmente funcionar. Se é certo que o espírito dum conselho operário é completamente diverso, as estruturas e mecanismos são praticamente idênticos. Não é mais difícil escolher um operário para fazer parte do conselho do que escolher um administrador numa assembleia geral de acionistas ou de seus representantes. Direi mesmo que me parece mais fácil por serem muito menores os interesses em jogo. Fazer funcionar um conselho operário, constituído por elementos das diferentes categorias de assalariados da fábrica, não é mais difícil do que fazer funcionar um conselho de administração composto por pessoas que não pertencem à empresa e que representam interesses antagônicos bem mais importantes que os que podem eventualmente separar as diferentes categorias de trabalhadores da empresa. Enfim, se um conselho de administração tem interesse em gerir o melhor possível o capital que investiu, os trabalhadores têm o mesmo interesse na boa marcha da empresa cuja responsabilidade assumiram, tanto no setor do fabrico como no do equilíbrio financeiro. Na realidade o seu futuro não depende mais dum patrão mas da sua inteligência na gestão dos negócios. Até aqui não existe qualquer dificuldade importante na aplicação do sistema e o seu êxito dependerá fundamentalmente da qualidade e sentido de responsabilidade dos homens que constituem a empresa.

As decisões do conselho devem ser transmitidas a todos os escalões do fabrico. São-no pela organização sindical através das suas seções o que tem a vantagem de controlar a operação em cada um dos seus estádios, limitando a sua autoridade à estrita operação técnica, fora de qualquer autoridade disciplinar, de problemas de salário, ou condições sociais que se resolvem doutro modo e noutro local. Isto permite, senão abolir a autoridade pelo menos fragmentá-la e contê-la estritamente na tarefa a realizar. Para aquelas que consideram o sindicato como um organismo a destruir, por razões que nem sempre são puras e que dizem respeito à seriedade que exige o trabalho sindical, para esses será necessário construir um elemento vertical de ligação entre o conselho e a base; e este organismo, que não será o sindicato, assumirá as funções do sindicato sem possuir a sua eficácia.

Enfim, em cada escalão será necessário coordenar a fabricação por intermédio da organização sindical horizontal ou, como atrás explicava, por um organismo do mesmo gênero que coordenará as atividades diversas que o trabalho coletivo exige.

Também aqui o enquadramento do trabalho a realizar por uma estrutura gestonária não parece oferecer maiores dificuldades que o enquadramento atual e, mais do que a articulação, é o espírito que preside ao seu estabelecimento que trará problemas que não são de ordem técnica mas sim os problemas criados por homens formados em meio capitalista.

Uma empresa autogerida escolherá naturalmente entre os trabalhadores as múltiplas comissões que resolverão tanto os problemas internos da fábrica como os das suas relações exteriores, respeitantes ao aprovisionamento em matérias-primas, vendas (se vendas houver) ou trocas necessárias à circulação dos objetos fabricados. Também aqui, além do mecanismo ser animado por um outro espírito e das decisões, a todos os níveis, serem tomadas pelos trabalhadores ou pelos seus representantes no âmbito do conselho operário ou do conselho sindical, o mecanismo é tão simples ou tão complicado como na sociedade atual e depende tanto dos atos necessários como do próprio sistema económico.

Algumas pessoas supõem que a gestão direta conduzirá a uma simplificação das conexões estruturais da empresa. Talvez isso aconteça nas grandes empresas mas não creio que suceda nas empresas médias, visto que o processo de fabrico continuará a ser o mesmo. Os que o dizem fazem afirmações demagógicas. Alguns lugares suprimidos aqui ou acolá terão um valor de exemplo mas não diminuirão sensivelmente as despesas de gestão. Diga-se o que se disser, numa empresa capitalista convenientemente gerida e salvo na direção (mais por razões “políticas” do que “económicas”) há poucos lugares inúteis e é mais o desequilíbrio resultante da hierarquia de salários que pesa no orçamento do que o lugar em si, se retribuído ao mesmo nível que os outros.

Naturalmente poderia ser de outro modo se, nas empresas autogeridas, se alterasse a natureza da fabricação, mas ponho o leitor de sobreaviso contra soluções preconcebidas. Os homens são, em parte, condicionados pela sua época; desejam os objetos fabricados ainda que seja discutível a aplicação que deles fazem. A desalienação do homem condicionado pela publicidade será longa e suprimir brutalmente sob pretextos moralizantes os objetos que, embora reclamados pelas massas, os revolucionários julgam inúteis, criará um problema insolúvel. Por outro lado a revolução, gestonária ou não, herdará uma situação económica e uma repartição geográfica das empresas que terá de assumir. Peço aos homens circunspectos para refletirem sobre a impossibilidade de eliminar as indústrias mesmo nefastas duma penada e sobre a dificuldade e lentidão da reconversão das indústrias e dos homens. Até o sistema capitalista, que se não preocupa com princípios humanitários, viu levantarem-se contra si os sindicatos com a suspensão das fabricações, em particular na marinha de guerra, e foi obrigado a recuar.

A gestão operária ou autogestão, sob certas condições que tentei definir, é desejável. Mas para fazer dela o sistema económico da organização socialista é preciso instaurá-la.

Há cento e cinquenta anos que este “momento” se impõe à humanidade. A humanidade não pôde ainda responder a esta questão, ou antes, foram dadas todas as respostas e saldaram-se por fracassos. Para terminar, vou propor, por minha vez, uma solução que corresponda ao meio e ao homem do nosso tempo que desse meio saiu.

A GREVE EXPROPRIADORA E GESTIONÁRIA

A primeira fase da coletivização principiou quando os trabalhadores tomaram a seu cargo a exploração das empresas. Em cada oficina, fábrica, escritório, armazém de venda, foram nomeados delegados sindicais que se ocuparam da direção.

Augustln Souchy: .Coletivizações em Espanha

Já vimos que a gestão direta, autogestão ou gestão operária não é um fim em si mas um meio de emancipação e que só a igualdade econômica, suprimindo as classes no seio da empresa, justifica a apropriação pelos trabalhadores dos meios de produção e de troca.

Vimos também que a autogestão, tal como no-la propõem, é uma palavra oca que, sob uma fraseologia apropriada, mantém na empresa diferenciações econômicas entre os “gestionários”. Trata-se duma recuperação em favor dum clã político que se dissimula sob uma máscara de socialismo ou mesmo de anarquia, para expropriar em seu proveito as vantagens de que gozam as classes possidentes atuais.

Sabemos igualmente que foi em nome do interesse geral dos trabalhadores que tais operações se efetuaram no decurso da história e que sempre deram origem a novas classes. Para justificar esta traição, republicanos, socialistas e revolucionários de todas as tendências serviram-se de uma fórmula mágica: “o período intermediário”. E de período intermediário em período intermediário os homens vão mudando de senhores mas continuam a servir senhores. “Nunca teve lugar uma verdadeira revolução”, dizia Camus. Tinha razão. Só a igualdade econômica, suprimindo as classes, poderá marcar uma rotura num mundo extraordinariamente estático na sua essência - embora evolutivo em extremo quanto à forma.

Foi isto o que compreenderam e nos disseram os trabalhadores que em Basileia em 1869, em Amiens em 1906, em Espanha em 1936, se não contentaram em tocar tambor numa pele de burro! E não foi por acaso que a sua fórmula - gestão operária -, se transformou por ação dos intelectuais marxistas numa outra mais cômoda - a autogestão - que congrega hoje a melhor sociedade.

Para quem refletir um pouco basta seguir as mudanças operadas nos países “autogestionários” que, como a Jugoslávia e a Argélia, conservaram as diferenciações econômicas de classe no seio das empresas, para compreender como a autogestão se pode tornar num filão para os espertalhões que dela tirarão lucro como a burguesia, em 1789, o tirou da liberdade política.

Para se ficar esclarecido basta, de resto, ler o parágrafo reservado à autogestão no programa do partido socialista. Trata-se simplesmente de fazer algumas experiências no âmbito dum regime capitalista que continua, apenas frenado por algumas nacionalizações chave. Acreditar que o sistema atual se deixará comer, como a alcachofra, folha após folha, mostra bem as limitações dos nossos esquerdistas autogestionários. A revolução autogestionária será global, quer dizer, as indústrias, serviços e trocas poderão articular-se entre si, ou não haverá gestão direta, real e efetiva. Quando muito, como em Israel ou na Argélia, poderá existir ou ser tolerado pela classe dirigente um débil setor autogerido para fins de propaganda e gangrenado do interior de modo a desaparecer logo que o regime o julgue útil. E mesmo assim este setor experimental está limitado à agricultura ou a setores marginais como sucedeu na experiência Barbu.

A gestão da indústria pelos trabalhadores deve ser total e afetar prioritariamente as forças econômicas essenciais. É fruto da destruição completa das estruturas econômicas do regime capitalista e do seu elo de ligação: o Estado. É a revolução anunciada desde há dois mil anos e por fim realizada, graças ao método moderno de expropriação e de gestão: A GREVE GESTIONÁRIA!

Conhecemos hoje dois elementos essenciais que devem orientar a nossa estratégia revolucionária.

O primeiro foi-nos revelado pelos acontecimentos de Maio de 68. É a fragilidade dum sistema complexo que só reage perfeitamente quando coordenado pelo Estado. Em Maio de 68 bastou que um setor marginal entrasse em transe para que o Estado oscilasse; só as divisões políticas e sindicais lhe deram tempo para se recompor. Foi auxiliado pelos erros e pelos crimes que os “revolucionários oficiais” arrastam como um grilhão nos últimos cinquenta anos. O povo acreditava certamente na possibilidade duma revolução de esquerda mas temia-a. Hoje o povo não receará uma revolução socialista libertária, mas não acredita nela. Porque o povo evolui, é necessário que ele acredite no fim e que não o tema. O povo não teme a organização do trabalho nas fábricas pelos operários, com o auxílio da organização sindical e, sob certas condições, pode mesmo acreditar nela.

Digo o povo porque o anti-sindicalismo sistemático é mais obra de pequenos agrupamentos políticos que da massa dos trabalhadores.

O segundo elemento que deve orientar a nossa reflexão, é a rápida extensão duma greve quando esta ultrapassa o quadro profissional e se desencadeia fora de palavras de ordem políticas, num estado de desorganização que se acentua quando a sua reivindicação principal toma um caráter universal e afeta as estruturas económicas do sistema. Não foram as palavras de ordem das direções sindicais que desencadearam as greves de 1936 ou de 1968. Tanto num caso como no outro partiu duma fábrica de média importância onde existia um forte núcleo sindicalista revolucionário. Num primeiro tempo a greve estendeu-se sem apoio e, por vezes, contra a vontade dos dirigentes sindicais que tal como o Estado, se sentiam desamparados. A partir deste momento, já não são os trabalhadores sindicalizados, mas todos os trabalhadores da empresa que estão envolvidos no movimento. Num primeiro período e antes da recuperação pelo aparelho sindical o povo acredita na finalidade da greve; só quando a situação se eterniza; os dirigentes retomam a orientação do movimento, o povo começa a duvidar e as negociações entre o governo e os aparelhos tornam-se possíveis. Este período em que tudo é possível dura pouco, duas semanas em 1936 e em 1968, bem como durante a greve Renault, do mesmo tipo, ocorrida em 1947 e que descrevi no meu livro “A Revolta da Juventude”. É durante este período em que o Estado e as organizações sindicais e políticas estão desapoitados que é possível a ação decisiva. É o instante em que a greve reivindicativa se deve transformar de greve de recusa em greve expropriadora e depois gestinária. É o momento em que as fábricas devem começar a funcionar sem a sua direção e sob o controlo das organizações sindicais, dos comités de empresa, dos conselhos operários, pouco importa de que modo. É o momento em que tem probabilidades a ação revolucionária.

Imaginemos, por momentos, que uma destas empresas em greve decide fazer funcionar a fábrica sem a sua direção, por conta própria. A confusão, o contágio, entram em jogo, é a desorganização que se apodera de todo o aparelho de produção. E, nos primeiros momentos, é finalmente o sentimento de sair do habitual, de escapar aos insucessos precedentes que levaria os homens à ocupação gestinária da empresa. Assistiríamos, é certo, ao mesmo processo que marcou os movimentos de 1936 e de 1968. O Estado, os partidos, sentindo que a situação lhes escapava, recorreriam sucessivamente à ameaça, ao interesse geral. Pode-se pensar que entalado entre a repressão, as críticas e sobretudo as vantagens materiais que Estado, capital e sindicatos não deixarão de propor conjuntamente, o movimento gestinário - como a greve geral com ocupação - não irá longe. É possível mas não é certo. Tudo depende da situação económica do país, do processo de desagregação da máquina estatal. Quaisquer que sejam as forças de coerção, o apoio ao poder da fração reacionária da população, o jogo duplo de partidos e sindicatos, é praticamente impossível restabelecer a ordem nas fábricas afetadas por um movimento gestinário da envergadura dos de 1936 e 1968.

Quaisquer que fossem os resultados práticos dum movimento geral de greve gestionária que de maneira empírica se estendesse ao país no espaço de uma quinzena de dias, deixaria os traços profundos dum novo meio de luta nascido da iniciativa popular. Este meio de luta transformaria radicalmente as relações entre o capital, o Estado e o movimento operário.

Já existiram greves gestionárias na história do movimento operário? Pode responder-se simultaneamente sim e não.

A greve foi muitas vezes um complemento da ação revolucionária empreendida pelos partidos. Quando a greve precede a ação revolucionária permanece estática; a produção pára, mas os partidos opostos ficam igualmente privados desta produção. Quando a greve ocorre durante a ação revolucionária certas profissões - penso nos transportes - continuam a funcionar em favor dos revolucionários enquanto que param no resto do país, tornando-se assim, de certo modo, numa greve gestionária. Foi o que sucedeu na Rússia em 1917 onde a poderoso sindicato dos ferroviários impediu a chegada de reforços. Mas foi principalmente depois da revolução haver triunfado que as fábricas recomeçaram a funcionar segundo uma estrutura gestionária como aconteceu em Espanha em 1936. Em qualquer dos casos é a organização revolucionária que desempenha o primeiro papel, é ela que determina, através dos aderentes que possui na organização sindical, o papel a ser desempenhado pelos trabalhadoras. A greve gestionária, tal como eu a suponho, é outra coisa.

É na altura em que as lutas políticas desencadeadas no país culminam na desorganização do Estado que os trabalhadores das fábricas pensam em aproveitar a ocasião para fazer as suas reivindicações. Foi o que se passou em 1968. A greve gestionária, aproveitando-se da mesma situação, põe em causa a direção e propriedade da fábrica e não já problemas salariais. Nesta altura o movimento já não vai a reboque dos partidos de esquerda e dos seus programas mas coloca-os perante uma situação de fato e impõe-lhes uma organização económica nova. O único exemplo conhecido dum movimento deste gênero foi o ocorrido em Itália em 1920 e que fracassou. Mas pode no entanto pensar-se que um país que acaba de terminar vitoriosamente uma guerra não é terreno favorável já não digo a uma greve gestionária mas a um movimento revolucionário de qualquer tipo.

É certo que a autogestão proposta pelos amigos de Mitterrand e de Rocard é inconsistente; é uma simples cláusula de estilo a colorir o programa. O esquerdismo está empedernido nas suas histórias de comunidades que, há cento e cinquenta anos ocupa a história menor do movimento operário tendo por único resultado tentativas efêmeras. Não se constrói o socialismo num ambiente capitalista. O partido comunista agarra-se às nacionalizações, quer dizer, ao capitalismo de Estado. A única hipótese que resta à gestão operária é nascer da conjuntura a partir dum impulso operário de base.

A possibilidade da gestão direta está na greve gestionária. O processo de desenvolvimento da greve gestionária será o que surgiu em 1936 da greve com ocupação de fábricas. Nunca convenceremos todos os trabalhadores deste país das vantagens da gestão direta ou da greve gestionária. Basta convencer um número suficiente para que a greve geral de amanhã iniciada como é hábito fora dos sindicatos e dos partidos seja um prolongamento da ocupação de fábricas que desembocará na gestão operária.

CONCLUSÃO

Certos espíritos descontentes acharão este texto sucinto, sem razão. De qualquer maneira a sua brevidade foi intencional.

O desatino daquelas obras eruditas em que estão previstos todos os pormenores incita-nos a ser prudentes. Sabemos hoje que as transformações econômicas, políticas e sociais se produzem de modo irregular e entrecortado e que não são, como pretenderam alguns, o fruto duma evolução inelutável. Deixemos aos espíritos “religiosos” a quem Santo Agostinho e Karl Marx inculcaram a fé num dogma, estas teorias “animistas” que a ciência rejeitou. As relações do homem com o seu meio estão sujeitas a variações de temperatura que modificam os problemas e exigem soluções apropriadas e isto é de grande utilidade para o espírito humano que doutra forma perderia o seu caráter criador para se limitar a compilações teóricas.

O que o homem deve definir com clareza, quando reflete sobre a gestão operária ou autogestão, é aquilo que recusa e os fins que se propõe. Entre estes dois pólos a escolha é determinada por algumas idéias-força que se inspiram na conjuntura e que variam com ela.

Defendemos a gestão da economia pelos trabalhadores porque recusamos o sistema capitalista e o seu agente coordenador, o Estado. Queremos estabelecer a igualdade econômica - completamente indispensável à igualdade política -, sem a qual a liberdade só existe para quem tem meios para a comprar. A autogestão, gestão operária ou gestão direta, como se preferir chamar-lhe, parece-nos a estrutura apropriada para produzir os objetos necessários à existência, alienando o menos possível a liberdade. A greve gestionária parece-nos, no estado de complexidade da economia moderna, o meio mais eficaz para arrancar às classes dirigentes e ao seu mandatário, o Estado, os instrumentos de produção e troca.

É pois a partir destas realidades do nosso tempo que prosseguiremos a nossa obra de libertação social, obra que as gerações que nos sucederem prosseguirão por seu turno, adaptando-se às condições econômicas do seu tempo.

É precisamente este pragmatismo que dá à anarquia a sua originalidade e lhe confere um caráter científico porque, como a ciência, a anarquia é adaptação constante da proposta teórica a partir dos fenômenos econômicos e sociais que modificam o homem e que são modificados por ele.