

## VI

### O ponto de vista da organização

Como vimos, os conceitos que precisamos para nos auxiliar a recuperar a prática comunista devem, em primeiro lugar, funcionar para lidarmos tanto com economia política quanto com organização política. Em segundo lugar, devem ser abstratos o suficiente para preservar as diferenças entre as formas de luta e, em terceiro, devem ainda permitir que olhemos o mundo através dessas lutas, buscando meios de articulá-las, assim como de articular suas visões da realidade. A ideia do ponto de vista organizacional faz exatamente isso.

#### *Adotando um ponto de vista*

A primeira coisa a notar é que estamos propondo um jeito de analisar, uma perspectiva. Observar as coisas do *ponto de vista* da organização não é fixar nossa atenção nessa ou naquela parte da realidade social – por exemplo, os ambientes de trabalho – mas aprender a considerar a dimensão organizativa de qualquer atividade social que analisemos. Uma analogia possível seria com a geometria: quando adotamos a perspectiva da geometria, não vamos escolher alguns objetos para analisar em detrimento de outros – tudo tem alguma forma, mais simples ou mais complexa, e o que vamos fazer é abstrair de outras características (como a cor, o cheiro, etc.), para nos concentrar nos ângulos, contornos, número de vértices e arestas, e demais aspectos geométricos de qualquer objeto.

De certa maneira, algumas versões do marxismo tentaram propor que o trabalho poderia servir como um ponto de vista, uma vez que tudo poderia ser analisado a partir do trabalho que cada coisa demanda para ser produzida e mantida. No entanto, isso levou a uma eterna disputa pelo sentido do termo: seria “trabalho” o nome que damos para toda atividade humana que concretamente transforma a realidade ou deveríamos guardar o termo para descrever apenas as atividades que se tornam mercadoria no capitalismo? O primeiro caso poderia dar origem a uma

perspectiva geral sobre qualquer ação – mas perderíamos a capacidade de diferenciar o trabalho que produz valor e as atividades que permanecem alheias à dinâmica do capital – enquanto o segundo tende a tratar o trabalho como uma forma de ação específica, mesmo que hegemônica no capitalismo – mas nesse caso deixa de ser uma perspectiva genérica, como a que buscamos aqui.

A ideia de um ponto de vista organizacional é um pouco contraintuitiva, pois normalmente entendemos a organização como um tipo específico de atividade. Existiriam ações políticas organizadas e outras não organizadas, mais espontâneas; e existiriam organizações políticas específicas e pessoas “desorganizadas”, etc. Se olharmos bem, essa concepção mais tradicional de organização apresenta quase sempre três características. A primeira é assumir que organizar é o mesmo que “ordenar” ou criar mais estrutura – não à toa, muitos movimentos anti-autoritários dizem ser contra a organização, pois são contra impor qualquer ordem externa às pessoas. A segunda é assumir que organizar é algo que fazemos conscientemente, de propósito – e não à toa muitos militantes fazem convocatórias para que o povo decida “se organizar”, pois se organizar seria um ato engajado. E a terceira é assumir que existem alguns tipos específicos de ordenamento social que merecem o nome de organização política – por exemplo, muitos marxistas dirão que a organização da classe se dá através de instrumentos específicos, como sindicatos e partidos, e dirão que protestos, levantes e outras ações são desorganizadas ou espontâneas. Por conta dessas características, essa concepção mais tradicional não considera que a vida social cotidiana também seria organizada: afinal, não existe tanta ordem assim no dia a dia caótico das pessoas, a ordem que existe, em todo caso, não é algo conscientemente escolhido, mas imposto de fora, e nenhum dos espaços coletivos que participamos socialmente são comparáveis aos tipos que já identificamos como organizações políticas.

Quando dizemos que iremos adotar um ponto de vista organizacional, estamos rompendo com todas essas cláusulas. Contra o primeiro ponto, afirmamos que mesmo existindo atividades sociais mais ou menos hierárquicas, mais ou menos estáveis, todas são organizadas de alguma maneira – apresentam estruturas,

dinâmicas e restrições. Até mesmo o protesto urbano mais espontâneo tem alguma organização, nem que seja o fato que todos os participantes olham para o mesmo lado, permanecem na rua, se comportam de certa maneira, etc. Contra o segundo ponto, afirmamos que existe organização mesmo quando não decidimos nos organizar e – talvez ainda mais importante – que, mesmo quando decidimos criar coletivos, partidos e outras organizações, nossa intencionalidade não garante que sabemos precisamente como nos organizamos. É perfeitamente possível, e comum, nos organizarmos em torno de certos princípios e maneiras de nos relacionar para descobrir, em um segundo momento, que a organização apresenta outras dinâmicas que nos influenciam contra nossa vontade. Finalmente, também questionamos o terceiro ponto, pois não existiriam tipos específicos de agrupamento que são organizações políticas, enquanto outras formas não são: são os *efeitos* que os coletivos produzem que nos ajudarão a caracterizar se são organizações políticas de fato. A princípio, um partido comunista poderia não ser uma organização realmente política, caso não produza nenhum tipo de efeito merecedor do nome, enquanto uma feira de rua pode produzir consequências políticas importantes.

### *O foco na organização*

Mas porque focar no aspecto organizacional, em particular? Lembrem-se dos requisitos que elencamos na seção anterior: a teoria comunista é a teoria de uma prática e essa prática envolve a composição *concreta* de diferentes movimentos e lutas. A dimensão organizacional é, antes de mais nada, a dimensão onde essa composição poderia se dar: articular lutas é inventar maneiras de que ações políticas diferentes se reforcem, que comportamentos militantes não produzam efeitos colaterais indesejados em sua ecologia – é aprender a navegar melhor o modo como um dado coletivo é visto por outro grupo a partir de uma consideração de suas restrições e desafios particulares. Em suma, nosso foco precisa ser organizacional, porque é esse o âmbito onde a prática comunista deve produzir transformações.

Mas não se trata apenas disso. Vimos também que um dos requisitos principais da teoria comunista é ser capaz de transitar entre a economia política e a organização política. Um caminho já trilhado para tentar unificar esses dois pólos foi reduzir a organização coletiva à análise econômica – por exemplo, argumentando que a história das formas do capitalismo é, no fundo, a história das formas de resistência dos trabalhadores e das readaptações do capital, ou então simplesmente avaliando o quanto as lutas revolucionárias apenas corroboram com a revolução permanente do modo de produção capitalista. É um caminho em que a crítica da economia política marxista absorve toda a discussão sobre organização. Nossa aposta é um pouco diferente: acreditamos que é a teoria da organização política que tem os meios de absorver a análise econômica.

Essa proposta pode parecer estranha, pois é difícil compreender como o ponto de vista da ação coletiva – uma coisa mais frágil e rara – poderia englobar e esclarecer o que se passa na gigantesca máquina da economia mundial. Mas nada nos impede de observar os circuitos do valor, em suas diferentes escalas, do ponto de vista organizacional. Por exemplo, podemos pensar no que chamamos de “forma-valor” – a forma que qualquer coisa precisa adotar para que possa ser integrada nos circuitos da mercadoria – como uma certa maneira de organizar pessoas, coisas, relações e processos diferentes. Paradoxalmente, apesar do campo da organização coletiva parecer mais restrito do que o campo da economia política, o conceito-chave do primeiro – a organização – é mais geral que o do segundo – o trabalho. Trabalhar, mesmo em um sentido muito geral, é uma forma de reorganizar algum material, enquanto nem toda organização é uma forma de trabalho. Quando observamos a realidade social com atenção para as formas de organização, algumas dessas formas podem ser descritas como formas de trabalho, mas outras não – e, como vimos, esse tipo de flexibilidade é importante para nós, pois a periferização fragmenta a vida social de maneiras que uma visão unificada do que é o trabalho não é mais capaz de remendar. Viração, trabalho online, trabalho autônomo, informal, formal, trabalho doméstico, trabalho escravo, trabalho “análogo” à escravidão, trabalho livre, trabalho que não vivemos como trabalho – são tantas as formas de trabalho no munco capitalista que, ao invés de buscarmos

um sentido único para o termo, escondido por trás de todas essas formas, adotamos o ponto de vista de que todas elas organizam a vida da classe trabalhadora de alguma maneira específica. E é com essas diferentes formas de organização social que precisamos lidar.

### *Composição, interação, percepção*

Mas o que significa observar a realidade do ponto de vista organizacional? Termos como “estrutura” ou “dinâmica” são importantes, mas vagos demais, por isso propomos uma abordagem um pouco diferente. Consideramos que a perspectiva organizacional é aquela que se interessa por três questões interconectadas. Como uma dada coisa é composta? Com o que é capaz de interagir? E o que é perceptível para ela? Vamos analisar cada uma dessas perguntas.

*Como uma dada atividade social é composta?* Isto é: quais são as partes que constituem uma dada atividade, como essas partes se relacionam, como se limitam umas às outras? Um partido é composto de um certo número de instâncias, como núcleos de base, comissões, setores, direção, etc. – cada uma dessas instâncias é composta de diferentes pessoas que se relacionam de maneiras particulares. Uma mesma pessoa pode estar em um núcleo de base e fazer parte de uma comissão, e precisar se comportar de maneiras diferentes em cada um desses níveis. A pergunta pela composição de uma organização é sutil, pois mistura uma análise de como as partes se relacionam para formar um todo com uma análise de como essas relações definem o que conta como uma parte. Como falamos, uma mesma pessoa pode contar como militante e dirigente – ou seja, como partes diferentes – dependendo das relações que estruturam cada instância partidária, ao mesmo tempo, a diferença entre o núcleo e uma coordenação mais geral é dada pelas relações específicas que acontecem em cada espaço: por exemplo, em um lugar a pessoa atua como militante, igual às demais, em outro como dirigente, tomando decisões em nome de outras pessoas. Ao mesmo tempo, analisar as atividades a partir de como elas são compostas significa perceber que as próprias organizações são compostas de partes organizadas.

*Com o que uma atividade social consegue interagir?* Isto é: dada uma certa estrutura ou forma de atuar, o que essa organização consegue efetivamente transformar? Posso achar que minha panfletagem no metrô é capaz de produzir efeitos na consciência de classe de todos os trabalhadores, por um efeito de cascata, e com isso afetar a correlação de forças mais geral na minha cidade – mas não estamos interessados aqui nas transformações invisíveis que buscamos produzir. No caso da panfletagem, diríamos que nossa organização consegue interagir com um certo número de transeuntes, consegue alterar sua rotina um pouco, oferecendo um material de leitura, uma rápida conversa e – com sorte – uma visão crítica que essa pessoa pode se interessar em refletir e compartilhar com terceiros. A questão da interação é difícil, pois muitas vezes não conseguimos separar os efeitos que uma dada prática é realmente capaz de produzir de toda uma série de eventos futuros que gostaríamos que ocorressem e que muitas vezes são a verdadeira razão de adotarmos aquela tática em particular. Quando conseguimos distinguir nosso âmbito real de interação do campo mais geral dos efeitos a serem produzidos, reencontramos aqui também a sutileza em jogo na pergunta anterior: dependendo das relações que estabelecemos com outras coisas – se panfletamos ou se falamos num megafone, por exemplo – isso também altera como definimos as entidades com as quais interagimos – é possível que o panfleto e o discurso atinjam as mesmas pessoas, mas é como se em cada caso precisássemos definir essas pessoas de maneiras diversas, como interlocutores ou como público, por exemplo.

*O que é perceptível para essa atividade social?* O termo parece complexo, mas “perceptível” quer dizer: quais os aspectos, os traços da realidade, que contam, que fazem diferença, para a atividade em questão? Já antecipamos esse tipo de pergunta quando discutimos a ideia de ambiente social ou político e vimos que os mesmos elementos poderiam contar de maneiras diferentes para grupos diferentes. Por exemplo, pense no encontro entre um coletivo anarquista radical e um grupo de camelôs. Do ponto de vista dessa organização anarquista, o que faz diferença nesse encontro é que os camelôs são trabalhadores oprimidos pelo Estado – seus

nomes e vidas em particular talvez não sejam tão relevantes e muitos dos militantes não se lembrarão deles depois – e que o conteúdo da reunião vai permanecer sigiloso – os militantes podem não prestar atenção nos nomes dos trabalhadores, mas certamente se perguntarão sobre se haveria um informante ali no meio. Do ponto de vista dos trabalhadores, não é o Estado que é importante, mas a presença da polícia especificamente, e por mais que estejam desconfiados na reunião, é possível que seja por conta do jeito rebuscado e arrogante dos militantes, e não por achar que a reunião pode estar sendo gravada. No fundo, tratam-se das mesmas conversas, mesmas pessoas e do mesmo espaço, mas dependendo de qual organização que consideramos, também precisamos considerar como isso altera o que será perceptível – o que faz diferença.

*Composição*: como as partes da organização se relacionam; *interação*: como a organização se relaciona com outras; *percepção*: o que faz diferença no ambiente da organização. Ora, não é difícil perceber que essas três perguntas estão relacionadas: a resposta de cada uma influi na resposta da outra. O modo como uma organização é composta condiciona com o que ela pode interagir – e o tipo de interação que a organização é capaz de ter condiciona também o que ela considera perceptível, o que faz diferença para ela. Por fim, o que faz diferença ajuda a determinar o que vai contar como uma parte da organização, e com isso voltamos à composição. Para nós, considerar algo do ponto de vista organizacional é considerar essa atividade a partir dessas três perguntas interligadas.

Retomando o exemplo de um pequeno partido de esquerda: sua estrutura interna determina o tipo de ação que a organização é capaz de empreender. Se uma série de aprovações e hierarquias determinam os níveis e as atividades que o partido sanciona, e se o partido tem um certo tamanho – digamos, alguns milhares de militantes espalhados em capitais do sudeste – então vai existir um certo repertório de maneiras que o partido consegue interagir com o mundo à sua volta. Pode ser capaz de interagir com moradores de diferentes bairros através das reuniões de seus núcleos de base, pode ser capaz de interagir com pessoas na rua em protestos e panfletagens ou de disputar outras organizações, como diretórios

estudantis e chapas sindicais. E todas essas formas de interagir com a realidade social condicionam como o partido compreende essa realidade: o que conta e o que não conta na vida dos trabalhadores, quais aspectos da universidade e dos sindicatos são relevantes, qual o sentido das eleições, etc. Agora imagine que o partido cresce repentinamente, de milhares para milhões de filiados, cobrindo centenas de cidades pelo Brasil todo. Sua estrutura vai precisar se alterar – novos mecanismos internos serão criados, como congressos, correntes, tendências, novas parcerias com outros movimentos sociais, etc. – e com isso sua maneira de interagir com a realidade também mudará – de repente a questão de disputar ou não eleições se tornará uma pergunta prática e não especulativa – e o modo de ver essa realidade também irá se alterar. Muito possivelmente começaríamos a ouvir os dirigentes falarem sobre “o povo brasileiro” e suas necessidades mais abrangentes, se preocupando menos com o protagonismo do trabalhador e sua autodeterminação. Em suma: a composição condiciona a interação, que condiciona a percepção... que por sua vez condiciona que elementos consideramos passíveis de outras composições.

#### *A perspectiva de cada organização*

Aqui encontramos uma consequência muito importante do conceito de perspectiva organizacional, um aspecto que oferece mais uma justificativa de porquê se trata de uma boa abordagem para a teoria comunista. Notem que as três perguntas que definem o ponto de vista da organização nos convidam a considerar *as próprias organizações como um ponto de vista*. Afinal, terminamos por analisar cada organização como uma espécie de “sensor” da realidade, condicionado por sua estrutura interna, pelos elementos que a compõem e suas relações. Uma analogia boa aqui seria um olho, que permite que a gente registre certas cores e formas por conta de sua composição material, pois essa composição de elementos químicos, formando certos tecidos como a retina, permite que esse órgão interaja com diferentes frequências de luz. Mudanças na estrutura do olho ou do cérebro podem alterar com quais frequências esse órgão interage ou registra, e, portanto, quais cores consegue perceber. De maneira similar, para nós, uma organização coletiva

também interage com seu meio a partir da sua composição, o que limita o que pode ser “visto” dessa realidade – e alterações na organização acarretam mudanças no que faz diferença para ela.

Essa ideia não é tão fácil de compreender quanto parece. Não estamos apenas dizendo que os indivíduos que participam de organizações passam a ver o mundo de outra maneira, estamos dizendo que as próprias organizações é que encarnam essas perspectivas.

É claro que os indivíduos – por serem eles mesmos organizações: biológicas, históricas, psíquicas, etc. – veem o mundo de maneiras que lhe são próprias e que não são completamente transformadas dependendo do espaço em que estão. Ao me unir a um grupo político, eu continuo vendo o mundo através dos meus olhos, mas, ao mesmo tempo, o que vou prestar atenção, o que faz diferença e o que preciso levar em consideração pode mudar drasticamente. Se começo a desenvolver minha capacidade como coordenador ou organizador de algumas tarefas e aprendo a ver a atividade de meus camaradas dessa maneira, conseguirei também olhar para outros processos a partir desse outro ponto de vista. E se começo a olhar à minha volta com as táticas e a visão estratégica da minha organização em mente, de repente não vejo mais apenas situações do cotidiano, posso começar a enxergar também caminhos e oportunidades para avançar em nosso trabalho.

Não se trata, no entanto, apenas de mudanças que afetam os indivíduos – novas coisas que aprendemos em uma organização e depois levamos conosco para a vida – mas muitas vezes de perspectivas que só conseguimos adotar enquanto ativamente participamos de uma organização específica. Um cirurgião olha para o corpo humano enquanto faz uma operação de uma forma mais fria e desapaixonada, mas quando ele sai do hospital, não continua olhando para as pessoas dessa maneira – e mesmo que continue, essa perspectiva não tem mais a mesma realidade: é o próprio hospital, seu ambiente, seus protocolos e a própria prática cirúrgica que facilita adotar essa posição. Um combate violento pode

obrigar militantes a dar menos atenção à vida e a morte do que teriam em outras situações – não são as pessoas que decidem se irão atacar seus inimigos sem pensar nas consequências, é a própria organização prática do combate que torna essa perspectiva importante, sob risco de morrermos nós também. Nesse sentido, talvez a analogia ideal não seja tanto o olho – que por ser nosso meio primário de visão, parece insubstituível e sempre central – mas uma luneta ou telescópio: algo que, por conta de sua estrutura específica, permite que superemos os limites da visão individual, mas que quando paramos de usar também deixamos de ter acesso direto.

Compreender que o ponto de vista das organizações nos ajuda a entender as próprias organizações como pontos de vista é importante para a prática comunista. Primeiro, porque torna bastante natural considerar que o esfacelamento da sociedade moderna cria as condições para perspectivas proletárias diversas, condicionadas pelas diferentes maneiras como cada espaço precisará se organizar para sobreviver. Segundo, pois reforça a necessidade de levar a sério o modo como cada organização ou movimento político descreve a realidade do capitalismo contemporâneo – facilita que encontremos, nas diferentes teorias e explicações que cada luta apresenta, sinais de suas diferentes formas de organização. E, finalmente, porque mostra que a própria ideia de um “ponto de vista organizacional”, como forma de abordar a prática comunista, é ela mesma fruto de uma forma de organização particular, isto é, é aquilo que permanece *perceptível* para um movimento preocupado com *interagir* com as diferentes organizações políticas revolucionárias numa tentativa de *compor* o movimento proletário a partir de seus interesses comuns.