

Tempo de trabalho e tempo livre entre os trabalhadores das Empresas Recuperadas na Argentina*

Working hours and free time among the workers of Argentina's Recovered Companies

Renake B. David das Neves**

Resumo

O escopo deste artigo é apresentar como os trabalhadores autogestionados das Empresas Recuperadas na Argentina administram o tempo de trabalho, destacando rupturas e permanências nesse quesito em relação à experiência que esses trabalhadores tiveram sob heterogestão. O artigo também apresenta considerações sobre como esses trabalhadores passam o tempo livre, dado que o caráter do tempo de trabalho e do tempo disponível e o modo como estes se articulam revelam aspectos importantes da dominação de classes capitalista, de sua intertinalização e também de sua contestação (consciente ou não).

Palavras-chave: movimentos de trabalhadores; autogestão; disciplina e tempo de trabalho

Abstract

This article's scope is to present how the self-managed workers of the Argentinean Recovered Companies administrate their working hours, pointing out ruptures and continuities in this field compared with their experience under the boss-management. The article also makes general comments about how these workers pass their free time, given that the working hours and the spare time character and how both articulate with each other reveal interesting features of the capitalist class domination, about its introjection and also its contestation (conscious or not).

Keywords: workers movements; labor management; time and work-discipline

* O conteúdo desse artigo deriva de nossa pesquisa de doutorado, realizada com bolsa do CNPq (2009-2011) e da FAPERJ (2011-2013).

** Doutora em História Social pelo PPGH-UFF e pesquisadora do NIEP-Marx.

A década de 1990 na Argentina foi marcada por sua intensa submissão às diretrizes do Consenso de Washington. Nessa época, o país foi incensado pelos *think tanks* como o exemplo a ser seguido pelos países periféricos na reestruturação de suas economias – “A Argentina tem uma história para contar ao mundo: uma história sobre a importância da disciplina fiscal, das mudanças estruturais e de uma política monetária rigorosamente cumprida”, declarou Michel Camdessus em 1998, então presidente do Fundo Monetário Internacional (FMI) (Camdessus apud: Bulard, 2005). Não mais do que três anos depois, o país amargaria a pior crise econômica e social de sua história.

De acordo com análise da Comissão Econômica para a América Latina (CEPAL), a partir dos anos 1990, na Argentina combinaram-se um acentuado crescimento do PIB por habitante, uma forte queda da inflação, um elevado desemprego e um aumento da pobreza. A economia na “era Menem”, i. e., entre 1989 e 1999, cresceu 50% – principalmente na primeira metade dos anos 90 – e a População Economicamente Ativa (PEA), 30%. Contudo, 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% (Rapoport, 2000, p. 1020).

No ano de 2001, quando se deu a explosão da crise econômica que desembocou no *Argentinazo*¹, o desemprego no país alcançava o assombroso índice de 18,3% da PEA. Em dezembro daquele ano, o Instituto Nacional de Estatísticas e Censos (INDEC)² indicava que, em um ano, crescera em 720 mil o número de pessoas desempregadas e subocupadas, aumentando para quatro milhões o total de trabalhadores argentinos nessa situação. Nos centros urbanos foram destruídos 380 mil postos de trabalho. Entre os chefes de família, o desemprego cresceu 40%. Em um ano, o número de desempregados aumentou em 500 mil, atingindo então, em 2001, 2,5 milhões. No ano seguinte, 22% da força de trabalho na Argentina se encontrava desempregada, além de outros 19,3% em condições de subo-

¹ 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* expressou 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.

² O INDEC é um órgão público semelhante ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

cupação horária, i.e., ocupados que trabalham menos de 35 horas semanais por causas involuntárias e desejam trabalhar mais horas (INDEC)³.

A partir de meados dessa “década perdida” para o proletariado argentino, uma parcela dos trabalhadores que se encontravam frente ao iminente fechamento das empresas onde trabalhavam, devido a concordatas, processos de falência, ou, simplesmente, ao abandono por parte de seus proprietários, começou a se organizar em busca de uma solução que não a lançasse nas fileiras do exército industrial de reserva. A resposta desse grupo de trabalhadores foi ocupar as empresas e assumir sua gestão – inicia-se o movimento de constituição das Empresas Recuperadas por seus Trabalhadores (ERT).

Dados gerais sobre as Empresas Recuperadas

O termo “recuperada” foi cunhado pelos próprios trabalhadores dessas empresas para 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.

Em levantamento realizado pelo Programa Faculdade Aberta (PFA), em 2004, o número de empresas recuperadas era estimado em 161, empregando 6900 trabalhadores; em 2010 as ERT chegavam a um total de 205 e ocupavam 9362 pessoas⁴. Estão espalhadas por todo o país, sendo que a distribuição geográfica das ERT tende a obedecer à distribuição geográfica da estrutura industrial argentina – 50% delas se situam na região metropolitana de Buenos Aires (Ruggeri, 2010).

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. Devemos lembrar, no entanto, que as ERT contam atualmente com uma quantidade de trabalhadores que não corresponde, muitas vezes, à sua capacidade instalada. Grande parte dos assalariados abandonou os empregos no decorso das crises. Comparando-se o número de trabalhadores dessas empresas em seus momentos de maior expansão, quando ainda eram sociedades anônimas, com a quantidade de trabalhadores que levou a cabo a recuperação, estima-se uma redução de 70% no plantel (Ruggeri, 2009).

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

⁴ Cf. Andrés Ruggeri, *Las empresas recuperadas en la Argentina. 2010: Informe del Tercer Relevamiento de Empresas Recuperadas por los Trabajadores*, 2010. O Programa Faculdade Aberta da Faculdade de Filosofia e Letras da Universidade de Buenos Aires vem desde março de 2002 desenvolvendo uma prática de pesquisa e extensão universitária junto a trabalhadores de empresas recuperadas.

O levantamento do PFA de 2010 mostra que no que diz respeito à distribuição das ERT por setor de atividade, as metalúrgicas são maioria e correspondem a 23,41% dessas empresas. Em segundo lugar vem a indústria de alimentos, perfazendo 12,68% do total de ERT. Outros ramos do setor secundário que ocupam lugar de destaque entre os números de empresas recuperadas são o gráfico e o têxtil, representando, respectivamente, 7,8% e 6,34%. O universo das ERT abrange ainda vários outros setores de atividade, inclusive os de serviços, que totalizavam 14,15% em 2010.

A luta para colocar a produção em marcha novamente pode levar vários meses. As ocupações duraram entre cinco e seis meses em média, sendo que antes de 2001, essa média era de oito meses. A ação dos juízes é fazer cumprir o mandato relacionado à Lei de Concordatas e Falência que vigora desde a década de 1990, i. e., leiloar os bens da empresa em bancarrota para poder pagar os credores. Para evitar o leilão, os trabalhadores ocupam a planta e/ou impedem o acesso e a retirada das máquinas e dos bens do interior da empresa. E os trabalhadores que decidiram recuperar as empresas onde eram assalariados não podem realmente deixar que isso aconteça, pois precisam dos bens – maquinário, matérias-primas etc. – para poderem voltar a produzir, quer dizer, recuperar a empresa, e manter sua fonte de renda. As ordens de despejo são levadas a cabo pela polícia.

A ampla maioria das ERT – 95,3% – optou pela figura jurídica da cooperativa de trabalho (Ruggeri, 2010). Esta forma fornece algumas vantagens importantes para as Empresas Recuperadas: 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 empresas recuperadas, 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 (Ruggeri, 2009 e Fajn, 2003).

Após a batalha da ocupação, os trabalhadores devem enfrentar outra peleja: voltar a produzir. Algumas cooperativas herdaram uma boa estrutura da empresa anterior, mas na maioria dos casos, a herança é maldita, pois grande parte das ERT 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, especial-

mente no início do processo de recuperação, consiste na ausência do capital necessário para a operação da empresa.

As ERT estão claramente inseridas na atividade econômica formal, e não integrando um nicho supostamente alternativo do mercado, devendo enfrentar as relações competitivas típicas do mercado capitalista, marcado recorrentemente pela hegemonia de certas empresas que exercem monopólio ou oligopólio (Ruggeri, 2009). E a dificuldade de inserção no mercado é frequentemente motivo de preocupação ou queixa por parte dos trabalhadores entrevistados durante nossa pesquisa.

Em relação aos mecanismos de tomada de decisões, como quase a totalidade das ERT adotou a figura legal da cooperativa, elas obedecem aos dispositivos formais que regulam o funcionamento de uma cooperativa, que reconhece dois organismos básicos de gestão: o conselho de administração e a assembleia de sócios. O conselho deve levar a cabo a gestão e as assembleias ocorrem em ocasiões extraordinárias – balanços anuais e eleição de autoridades. A lei obriga à realização de apenas uma assembleia. Mas, segundo levantamento do PFA – e os relatos coletados por nós endossariam esses dados –, em grande parte das ERT costuma haver práticas bem mais democráticas do que dita a regra, onde ao conselho são atribuídas funções operativas que, por sua imediatividade ou cotidianidade, não resulta prático resolvê-las em assembleia. Apenas 8% das ERT afirmam deixar todas as decisões a cargo do conselho de administração e 30% sustenta, categoricamente, que as assembleias têm mais peso nas decisões da empresa do que o conselho. 88% das ERT declaram que realizam assembleias de forma periódica – 44% fazem assembleias semanais e 35%, mensais (Ruggeri, 2010).

Na análise de documentos escritos e, sobretudo, orais recolhidos para nossa pesquisa observamos que duas são 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.

A outra seria o que nos testemunhos recolhidos para nossa pesquisa revelam a mudança mais valorizada pelos trabalhadores das ERT: a “liberdade” de trabalhar sem patrão. Tal “liberdade” diz respeito às alterações na qualidade do tempo de trabalho, especialmente no que tange à questão da disciplina, observado no interior das empresas, agora gerenciadas pelos produtores diretos.

Disciplina e tempo de trabalho

O capitalismo é o único modo de produção ao longo da história humana onde a medida da riqueza produzida pela sociedade depende da medida do tempo médio de trabalho socialmente necessário gasto para produzi-la. Se em outros modos de produção que precederam o capitalismo – e outros que ainda existem em sociedades arcaicas – 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 se dá pelo tempo médio de duração do trabalho.

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). A parte do capital despendida na força de trabalho, contudo, não pode ser computada com rigor e antecipação como no caso do capital constante; posto que é a porção variável do capital, 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.

A partir do momento em que vende sua força de trabalho ao empregador, o produtor direto a aliena de forma com que aquele disponha dela da maneira que melhor lhe prouver – determinando o que produzir, como produzir, onde produzir, para quem produzir, etc. – a fim de atingir o objetivo último daqueles que são detentores dos meios de produção nas sociedades capitalistas: a valorização do capital existente. O processo de trabalho torna-se *responsabilidade* do capitalista. Como bem assinalou Harry Braverman, para o trabalhador tal mudança se apresenta como estranhamento do processo de produção do trabalhador; para o capitalista, como o problema da gerência (Idem).

Moishe Postone salienta que a categoria “tempo de trabalho socialmente necessário” expressa a *norma temporal* resultante da ação dos produtores diretos subsumida ao capital. Os produtores diretos expropriados não apenas são contrangidos a vender sua força de trabalho para os donos dos meios de produção e usá-la para produzir mercadorias (que serão propriedades destes últimos) a fim de conseguir um salário – dinheiro: equivalente universal – para viver mediante o que esse pode conseguir comprar no mercado (seja alimentação, seja energia elétrica para sua habitação, seja um ingresso para assistir a uma partida de futebol); devem também se enquadrar na norma temporal ditada pelo tempo de trabalho socialmente necessário. “Esse tempo [...] é uma forma determinada, ‘abs-

trata' de tempo. Devido ao caráter de mediação do trabalho no capitalismo, sua medida possui também um caráter de mediação social" (Postone, 2003, p. 189)⁵.

Com o advento das relações sociais capitalistas, a organização do trabalho tornou-se matéria de conhecimento a ser conquistada com base na luta política e econômica entre os capitalistas e o proletariado e passou por momentos diversos. E para garantir que os planos estabelecidos pela patronal para o processo de trabalho sejam obedecidos pelos produtores diretos, tornou-se imperioso controlar a disciplina da força de trabalho empregada. No século XX, constituíram-se dois grandes padrões de organização do processo de trabalho, com suas respectivas formas de controle da disciplina da força de trabalho: o taylorismo-fordismo, que foi hegemônico entre as décadas de 1920 e 1960, e o toyotismo, o qual será a grande referência da organização produtiva a partir da década de 1970 em diante.

Nas ERT, a maior das alterações no tocante à disciplina da organização da produção em relação às suas experiências de trabalho heterogestionado 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 assistir a 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 uma determinada época e por motivo considerado justo, como estudos. Também se organiza a produção de tal forma em que certo número de trabalhadores possa ser liberado durante meia ou uma jornada inteira para manifestações políticas que envolvam temas referentes às recuperadas e às cooperativas. Os horários podem ser adaptados, portanto, às necessidades coletivas ou individuais dos trabalhadores.

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

Por conseguinte, a flexibilização do horário e o aumento consentido dos tempos mortos permitiram uma diminuição do ritmo de trabalho, o que constitui um marco de modificação positivo, na visão dos trabalhadores das ERT, em relação à época em que o trabalho era heterogestionado.

As alterações na disciplina de trabalho parecem se refletir no número de acidentes de trabalho. Os trabalhadores relatam que com a autogestão, esses acidentes são em quantidade significativamente menor do que na época em que

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

trabalhavam sob comando da 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.

Depois, a quantidade de acidentes que tínhamos aqui na empresa era enorme. Era enorme porque trabalhava sob uma pressão muito forte, desde os supervisores, desde os encarregados, desde os chefes, que estavam o dia inteiro em cima de você. No meu setor de trabalho – no meu setor são 15 linhas – havia um engenheiro, um chefe geral e três supervisores. Para esse setor, nada mais. Ou seja, você, o dia inteiro, todo o tempo, estava com um montão de olhos postos em você. Imagine a pressão. Bem, por causa dessa pressão muitos companheiros se acidentavam. É uma fábrica um pouco complexa, tem muitas polias, muitas máquinas, muitos motores, muitas correias, me entende? Se você se descuida, corta um dedo (Morillas, 2011).

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. 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 diz respeito à preocupação de estar cumprindo com o trabalho de acordo com o determinado pela gerência, mas resvala também para o campo da competição dentro do espaço de trabalho, uma vez que os olhos do patrão estarão sempre cientes de quem é mais apto em tal ou qual função. Há relatos de trabalhadores que não tiravam férias para não 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.

Pode-se dizer também que a eliminação dessa vigilância patronal teve repercussões no saber do trabalhador, para além das transformações permitidas

pela luta pela recuperação, pelo estabelecimento da autogestão e pela quebra de hierarquia nessa área. Não há mais um temor por parte do trabalhador em compartilhar seu conhecimento e sua experiência em determinada função por medo da concorrência de outro trabalhador, uma vez que não se observa nas ERT as mesmas regras do mercado de trabalho típicas do capitalismo contemporâneo – a missão maior do processo de recuperação, para os trabalhadores, é manter os postos de trabalho e, com o passar do tempo e a evolução do negócio, aumentar o número deles e, assim, aliviar o problema do desemprego.

O tema do compartilhamento do conhecimento do ofício, no âmbito das ERT, tem relacionamento direto com a questão da polivalência do trabalhador. Esta obedece a basicamente dois raciocínios, advindos das experiências dos trabalhadores das ERT:

1. Sentimento de necessidade de que todos tenham uma visão global do processo para agilizar a produção. Se o controle disciplinar é menos rígido sobre as ausências que o trabalhador pode ter (doença, estudos, militância, cuidado dos filhos), é forçoso que outros companheiros o possam substituir nas funções que normalmente exerce na empresa. Saber exercer o conjunto das tarefas que compõem o processo de produção também permite um “remanejamento” de trabalhadores no processo para algum setor que se encontra com problemas na execução do trabalho (pesada carga de trabalho, falha de maquinário etc.). “Antes, o operário de balancim era operário de balancim, o soldador era soldador, e hoje não mais. Se formou soldador, mas se no setor de maquinaria, onde se corta a chapa e se processa a chapa, precisa de uma pessoa, ele vai lá, não? É como se é um pouco... polivalente” (Rodríguez, 2010).
2. Sentimento de solidariedade entre companheiros que se consideram como iguais, com problemas iguais, valores iguais etc. Esse ponto se refere mais aos trabalhadores que possuem funções mais desgastantes fisicamente ou pouco valorizadas; seus companheiros de ERT acham que a esses trabalhadores deve ser dada a oportunidade de exercerem atividades menos penosas, que essas funções devem ser realizadas por um período mais curto na vida de um trabalhador e não ao longo de trinta anos de toda uma trajetória laboral.

Hoje em dia, nós, outro dos processos que estamos tratando de mudar aqui no hotel é a área de camareiras; as camareiras, [...] elas têm um desgaste importante no que é a cintura; a cintura, a coluna, porque estão constantemente agachadas... então, o que nós fazemos é que quando uma companheira completa um ano, um ano e meio ou dois anos de trabalho, nós a motivamos para que possa chegar a realizar outra tarefa, que possa chegar ir para a administração, que

possa chegar ir para a recepção. De acordo com o estudo que tenha, há diferentes áreas que podem ir variando, e podendo tirar elas daí, que não estejam constantemente encarregadas com esse trabalho (Ruarte, 2010).

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. Seu papel, além de exercer as funções de trabalho próprias de seu setor, é o de observar como anda a produção ou o serviço na seção, as queixas e sugestões dos companheiros, e relatar esses fatos em assembleia. Os trabalhadores das ERT fazem questão de exprimir que esses coordenadores não são chefes nem capatazes.

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

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

Procura-se fazer com que o infrator reflita sobre as consequências de seus atos, o 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 – a 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 tam-

bém 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 em 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.

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 estavam bem, se estava mal, se tinha algum problema... Não podia dividir isso com ninguém. Muito isolado. Entretanto, sob controle operário, é tudo ao contrário. É duro, é difícil também sustentar isso, mas se faz de outra maneira. Para mim, trabalhamos com liberdade (López, 2011).

Percebe-se que a recorrência às punições é encarada de forma “sentimental”. Quando tocamos no assunto da disciplina com os trabalhadores entrevistados, eles relatam a dificuldade e o constrangimento de repreender um companheiro, “um de nós”, ainda que considerem que ele o mereça, devido à quebra de compromisso.

Nas empresas recuperadas por seus trabalhadores, que, como já vimos, em sua maioria, adotaram a forma legal da cooperativa, nota-se que seus integrantes se reconhecem muito mais como trabalhadores do que como cooperativistas.

[...] se formou uma cooperativa para ter uma lei de expropriação que nos obriga a nos enquadrar. Por isso falamos de cooperativa, mas na realidade a gente não se sente cooperativista. Nós somos trabalhadores metalúrgicos de empresas recuperadas, somos os trabalhadores que ficamos para recuperar um posto de trabalho, aqueles que os empresários que abandonaram as empresas nos negavam. Pessoalmente, considero que nós somos trabalhadores metalúrgicos de empresas recuperadas. [...]

Então, a nossa dignidade de trabalhador é ter podido manter o posto de trabalho, que depois terminaram em cooperativas. Mas eu vejo cooperativas de eletricidade, cooperativas agrárias, que não têm nada a ver conosco e que faz muitíssimos anos que não funcionam como cooperativas. Nós não temos nada a ver com isso, nós somos traba-

lhadores que ficamos para ver de que maneira podíamos salvar o posto de trabalho [...] (Gutiérrez, 2006, p. 4).

O documento faz questão de marcar que a experiência das empresas recuperadas é única e as cooperativas que se formaram no decorrer desse processo de recuperação não podem ser comparadas com as outras cooperativas.

Muito menos há quem se reconheça como empreendedor, termo em voga, muito usado pelo Banco Mundial, pelas empresas com “responsabilidade social” e pela grande mídia, para definir um setor do proletariado em crescimento numa época marcada pela reestruturação produtiva e pela privatização de empresas estatais – aquele que, com dificuldades crescentes de se (re)inserir no mercado de trabalho formal, recorre a microcréditos cedidos por ONG, cooperativas de crédito e coisas do gênero para realizar o “sonho” de abrir seu próprio negócio.

Para alguns trabalhadores das empresas recuperadas, 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.

Não foram observadas discussões acerca da redução da jornada de trabalho. Quando houve redução, ela se fez por necessidades econômicas, como para economizar energia ou por falta de matérias primas.

Olha, hoje em dia, tivemos que reduzir pelos custos, pela questão do diesel. [...] Em nove horas, nós consumimos de diesel muito mais do que em sete horas. Ou seja, tivemos que falar com todos os companheiros, em uma reunião – isso sim decidimos entre todos – e perguntamos aos companheiros “se podia trabalhar duas horas menos? Mas isso o que impede é que... que estejamos as sete horas aí na máquina, viu?, de não transitarmos para nenhum lado... é vir e estar aí”. E disseram que sim. Óbvio que, viu?, [...] se você tem necessidade de ir ao banheiro, viu?, te substituem e você vai ao banheiro. Mas são duas horas menos que você trabalha (Castillo, 2010).

Por esse testemunho, pode-se perceber que a tendência observada de aumento dos tempos mortos e diminuição do ritmo de trabalho, assim como outros esforços no sentido de tornar mais humanas e solidárias as relações de trabalho dentro da empresa, irá esbarrar nas necessidades impostas pelo mercado capitalista para mantê-la aberta, funcionando e permitindo a seus trabalhadores satisfazer ao menos necessidades básicas (comer, vestir, morar). As unidades empresariais não podem existir sem relação com outras empresas. Têm que adquirir matérias-primas, renovar os meios de produção, seja por desgaste ou por inova-

ção tecnológica, manter a infraestrutura proporcionada pela eletricidade, água corrente etc. – coisas que não podem fazer por si mesmos. No caso da distribuição e comercialização dos seus produtos, podem até tomar essas tarefas para si, porém, ainda assim, não poderão ignorar outros agentes do mercado. Também no que se refere à esfera das trocas, não podemos deixar de fazer referência à dependência do equivalente universal dinheiro. Porém, é importante notar que a solução para a redução dos custos de produção no exemplo citado foi no sentido de reduzir a jornada de trabalho, e não no de recorrer à diminuição dos aparatos de segurança do trabalhador ou ao corte do plantel.

Nos raros casos onde se admite ter havido alguma discussão sobre a questão da redução da jornada de trabalho, ela é 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 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. Quando perguntamos a um trabalhador da Cooperativa Chilavert se ele se preocupava com o tema da jornada de trabalho, assim ele respondeu:

Sim, a possibilidade de reduzir a jornada de trabalho... Sim, certamente. 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. Porém, a flexibilidade de horários também pode revelar o outro lado da moeda: a extensão da quantidade de horas trabalhadas, inclusive tomando os fins de semana, para cumprir com os compromissos e aumentar a renda. Contudo, a jornada de trabalho, em média, possui a mesma duração da época em que os trabalhadores estavam submetidos à patronal.

Do tempo livre

A separação bem demarcada entre tempo livre (ou tempo disponível) e tempo de trabalho é uma característica típica do capitalismo. Nas sociedades pré-capitalistas (ainda que presente a exploração de classe), a demarcação entre “trabalho” e “vida” é mais tênue do que nas sociedades capitalistas, o trabalho e o convívio social encontram-se mais estreitamente interligados, como constatado por E. P. Thompson (1993). Adorno lembra que o tempo livre é uma expressão moderna, pois nas sociedades não capitalistas existia o ócio (algo qualitativamente distinto), que era um privilégio dos grupos sociais dominantes (Adorno, 2011). O produtor direto, ao se defrontar com formas de organização do trabalho ditadas pela necessidade perene de acumulação do capital, vê sua vida cindida de forma muito evidente entre as atividades do tempo de trabalho e as atividades de tempo livre – incluindo as relações sociais que travam com outros seres humanos em cada atividade.

O tempo livre tornou-se o espaço da “vida”, enquanto o tempo de trabalho é reconhecido como aquele dedicado a “ganhar a vida”, ou seja, conseguir um salário para poder dispor dos itens básicos de necessidade humana (Thompson, 1993 e Lefebvre, 2008), que só podem ser achados no mercado – alimentação, habitação, vestimenta – e também para poder desfrutar das necessidades mais ligadas à diversão, à fantasia, à mimese.

Antes de prosseguir, é preciso que fique claro que quando falamos em tempo livre (ou tempo disponível) nas sociedades modernas (urbanas e capitalistas), não estamos nos referindo apenas a atividades de lazer, ainda que estas sejam um espaço fundamental do tempo não submetido (ao menos diretamente) ao trabalho exercido como emprego. Como bem assinalaram Norbert Elias e Eric Dunning, os indivíduos nesses tipos de sociedades devem dedicar-se a trabalhos sem remuneração durante uma boa porção de seu tempo livre, que nada têm a ver com lazer (Elias; Dunning, 1992). Estes autores, que realizaram um estudo sobre o lazer como esfera da vida humana de libertação do controle social exercido nas atividades de não-lazer (o foco de suas análises recai, mais precisamente, no esporte), estabeleceram uma interessante tipologia do tempo livre que vem a calhar para nossa análise. O “espectro do tempo livre” abrange diversas atividades, como a provisão rotineira das próprias necessidades biológicas e cuidados com o próprio corpo (comer, beber, dormir, tomar banho) ou o administração da casa e das rotinas familiares (comprar alimentos, educar e cuidar das crianças, limpar a casa). Não pode deixar de ser incluído aqui o tempo perdido no trânsito entre o local de trabalho e o de moradia, que nas grandes cidades é considerável, notadamente entre os trabalhadores mais pobres e nos centros urbanos dos países periféricos. Também envolve atividades intermediárias de tempo que visam, sobretudo, preencher necessidades de formação e/ ou autodesenvolvimento e autossatisfação. Dentro desse tipo de atividades podemos

mencionar o trabalho voluntário para outros (caridade, participação em questões locais, eleições); o trabalho que é realizado para si próprio de caráter relativamente sério e frequentemente impessoal (estudar com objetivos profissionais, como passar em um concurso ou aprender um idioma para ter mais chances no mercado de trabalho) ou ainda o trabalho também para si próprio, mas de tipo mais leve e menos exigente (fotografia amadora, coleções, artesanato), assim como atividades religiosas e atividades de formação de cunho mais voluntário e amiúde aleatório (ler jornais, assistir a programas televisivos de caráter educativo, aprendizagem de uma língua estrangeira sem escopo profissional). Finalmente, integram o espectro do tempo livre as atividades de lazer, que também assumem formas e funções distintas. Há aquelas de caráter puramente sociáveis, que incluem participar como convidado em reuniões mais formais (como casamentos, jantares com chefes) ou participar em “lazer-comunitário” relativamente informal, com um nível emocional visível e amigável substancialmente superior ao de outras atividades de tempo livre e de trabalho (como reuniões para comemoração de aniversário de amigos, encontros familiares). Há também as chamadas atividades de jogo ou “miméticas”, que compreendem a participação em atividades miméticas de alto nível organizativo, como um membro da organização (teatro amador, clube de futebol); a participação como espectador em atividades miméticas altamente organizadas, sem fazer parte da própria organização (assistir a uma peça de teatro, uma partida de futebol); assim como a participação, como ator, em atividades miméticas menos organizadas (dançar, fazer trilha). Os autores completam o quadro das atividades de lazer – dentro do espectro do tempo livre – considerando a miscelânea de atividades de lazer menos especializadas, visando a destruição da rotina de forma leve e, constantemente, multifuncional (viajar nos feriados, tomar banho de sol).

Se os relatos dos trabalhadores das empresas recuperadas expressam um sentimento de grande mudança na forma de passar o tempo de trabalho (avaliada positivamente), o mesmo não se pode dizer com relação às formas de passar o tempo livre – grande parte deles não vislumbra uma transformação significativa nesse campo.

Durante a semana, passam majoritariamente o tempo livre em casa, onde assistem à televisão, sobretudo noticiários, documentários e esportes. Nos fins de semana, quando ficam em casa, dedicam-se a trabalhos para si próprios, mais leves e menos exigentes, que podem ser reparos ou melhorias para o lar. Quando saem de casa, nada é tão citado pelos trabalhadores nas entrevistas quanto atividades ao ar livre: pesca, passeios em parques, piqueniques. Reuniões com a família também são frequentes nos fins de semana desses trabalhadores. A prática de esportes e a dança de salão surgiram em alguns testemunhos – apenas nos dos homens –, porém não com a frequência das atividades ao ar livre e dos encontros familiares. Nos fins de semana, predominam, portanto, atividades de lazer de

caráter sociável, especialmente de “lazer-comunitário”, com nível emocional visível e aquelas menos especializadas, visando a destruição da rotina de forma leve, frequentemente multifuncional. Durante as férias também predominam estes tipos de lazer. Segundo os trabalhadores, são as mesmas atividades realizadas antes da experiência de conflito pela recuperação e da autogestão.

Ainda no que diz respeito ao espectro do tempo disponível, cabe assinalar que não detectamos nos testemunhos dos trabalhadores das empresas recuperadas transformações no campo da administração da casa e das rotinas familiares. Pode-se até dizer que houve algumas mudanças na época das ocupações, porque os conflitos desenvolvidos nessa fase alteraram profundamente os horários estabelecidos na rotina familiar. Contudo, as tarefas domésticas, mais do que nunca, ficaram a cargo das mulheres, ao menos nas famílias onde esta era a norma.

Se nos lares de alguns trabalhadores é comum que a mulher assuma completamente as responsabilidades no que tange ao trabalho doméstico, também não é incomum que marido e mulher dividam as tarefas de administração típicas do âmbito familiar – essa situação é frequente quando as mulheres também trabalham fora de casa. Nesse caso, os homens acham justo dividir as tarefas domésticas. Mas não parece ter havido na experiência desses trabalhadores alguma reflexão sobre os papéis familiares designados social e historicamente a cada gênero. A dinâmica de suas experiências de luta pela autogestão também não teriam suscitado transformações, mesmo que espontâneas, no campo da administração do lar e da rotina familiar. Nas ERT, as mulheres são minoria – a não ser nos setores que tradicionalmente empregam mais mulheres, como o têxtil e o hoteleiro – e o âmbito familiar não é tão entremeado com as atividades políticas levadas a cabo pelos trabalhadores⁶.

Interpretamos que a experiência do tempo disponível ainda se encontra muito atrelada a seu oposto, o tempo dedicado ao trabalho necessário, mas a delimitação entre ambos é menos rígida do que era antes da experiência de autogestão, mas ainda segue bastante estrita. Parece-nos que essa fronteira é menos rígida porque, em que pese as determinações do capital, o tempo passado dentro do local de trabalho é sentido pelos trabalhadores das ERT como mais “livre” se comparado à experiência prévia, devido à diminuição do ritmo de trabalho, à maior sociabilização entre os companheiros de trabalho, à ausência da pressão do contramestre (ainda que haja a pressão do mercado, que eles dificilmente reconhecem). Agnes Heller atenta para o fato de que a intensidade do ritmo de trabalho exigido pelo capital se refletiu na crescente diminuição de atividades cotidianas distintas daquelas requeridas especificamente pela atividade do trabalho – como conversar, comer, cantar, estabelecer relações pessoais –, tão

⁶ As mulheres não chegam a representar um sexto dos trabalhadores do total das ERT (Ruggeri, 2010).

comumente desenvolvidas no âmbito do trabalho em outros modos de produção (Heller, 1981), afinal, já dizia Henry Ford, “andar não é uma atividade remuneradora”. Podemos observar que nas ERT muitas dessas atividades cotidianas voltam a estar presentes no espaço de trabalho.

Cabe destacar: observamos que houve uma transformação na relação entre tempo livre e tempo de trabalho mais profunda nas empresas recuperadas onde os trabalhadores desenvolveram espaços culturais e educacionais no espaço da empresa. Esse é um fenômeno minoritário entre as empresas recuperadas, mas bastante significativo. As ERT que optaram por construir esses espaços dentro de suas instalações afirmam que tal decisão aparece como uma forma de retribuir o apoio da comunidade durante o processo de ocupação, especialmente dos habitantes e pequenos comerciantes do bairro onde estão situadas. Os centros culturais aparecem também como uma tentativa de produção e preservação das culturas popular e operária, como podemos ver, logo abaixo, nos excertos de dois documentos de empresas recuperadas.

Olhando para trás, por um momento, se pode observar que A Fábrica Cidade Cultural nasce, por um lado, como a extensão na arte e na cultura das reivindicações e luta dos companheiros da IMPA e, por outro, como um lugar de fabricação e debates de ideia. [...] Um centro de comunicação e expressão para os que estão condenados ao silêncio, pela pobreza, por pensar diferente ou por se aferrar a sua cultura se negar a vestir o uniforme do shopping (IMPACTO, 2000, p. 6).

No momento em que a Cooperativa começou a funcionar, foi unânime o desejo de abrir o espaço à sociedade civil e, em especial, ao bairro, dado o forte apoio recebido durante a ocupação. [...] Chilavert é um projeto no qual a cultura, a arte, a política e a produção se encruzam, se encontram e discutem pensando criticamente a realidade que vivemos, para transformá-la. Transformar a realidade a partir da educação, abrir a fábrica às escolas. Na Chilavert funciona um programa de intercâmbio com os institutos artísticos e técnicos. Cria-se, assim, um espaço de conhecimento e de troca único e inovador. [...]

Os trabalhadores que formam a Cooperativa Chilavert decidiram crescer como unidade produtiva, espaço de reflexão e prática política (Cooperativa Chilavert Imprensa y Artes Gráficas, s/d).

Um trabalhador comenta a relação entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo disponível antes e depois do estabelecimento da cooperativa.

A sensação era claramente de que era uma obrigação para poder viver, e começava... Termina sua vida quando entra, e volta a começar

quando vai embora, não era vida, era a parte da sua vida em que não existe, digamos. O minuto em que cumpria seu horário, era fugir. Nisso foi muito diferente de agora, onde está muito tempo e, inclusive, parte de nossas atividades de ócio, de, digamos, nossos momentos livres, estão... transcorrem neste mesmo espaço físico, digamos (González, 2010).

A atuação nesses espaços culturais e educativos criados nos âmbitos das ERT é considerada uma atividade de militância, e que também se imiscui ao tempo da jornada de trabalho.

Trato de me divertir, mas o que acontece é que a militância não é pura diversão. É muito... tem que [aguentar] muito com o corpo, mais do que com a mente. Ou seja, tem um [evento para dançar] e é se matar, até sair doente... pintando, fazendo um montão de coisas. Ou seja, o tempo livre fora da IMPA estou em minha casa, jogada na cama, estou o dia todo dormindo ou vendo TV, sem fazer nada. [...]

Este trabalho é o melhor que podia ter acontecido comigo – este trabalho, não a IMPA. É como que te pagam para fazer nada e depois você é dono do lugar e pode arrumar isso como você quer (Sosa, 2010).

Nos espaços culturais e educacionais das empresas recuperadas argentinas, os trabalhadores desenvolvem atividades de tempo livre de tipo mais ativo, de autodesenvolvimento ou de cunho mimético participativo e nível altamente organizado. Essa é uma experiência que vai de encontro à tendência observada por Lefebvre já nos idos da década de 1940, mas que, no nosso entendimento, segue bastante atual: a tendência no homem moderno a rejeitar atividades que possam parecer ou ser confundidas com trabalho ou que requeiram algum tipo de dedicação com caráter de obrigação. Reina uma desconfiança em relação a tudo que possa parecer educativo. Nas sociedades capitalistas, o lazer assume, majoritariamente, um caráter de intervalo em relação ao trabalho. Nota-se uma ênfase crescente no lazer enquanto distração, especialmente através de atividades miméticas e de rompimento breve da rotina, i. e., que possam oferecer entretenimento e repouso. O lazer deve ser uma compensação pelo trabalho e aparece para o homem moderno, de forma mistificadora, como o não-cotidiano dentro do cotidiano.

Em vez de trazer novas preocupações, obrigações ou necessidades, o lazer deve oferecer liberação da preocupação e da necessidade.[...]

A primeira coisa óbvia que o chamado homem “moderno” que convive conosco espera do lazer é que este deve acabar com seu cansaço e

sua tensão, impedi-lo de ficar ansioso, inquieto e preocupado. [...]

O que é novo na sociedade burguesa é que este intervalo completo tornou-se imperativo (fato que constitui um sério obstáculo a qualquer tentativa de arte realista). Consequentemente a arte de obter este intervalo é agora uma técnica comercial específica e ostensivamente explorada.[...]

Portanto, nós trabalhamos para ganhar nosso lazer, e o lazer possui apenas um significado: fazer com que o trabalho desapareça de nossas mentes. Um círculo vicioso (Lefebvre, 2008, pp. 33-34, 40).

É importante deixar registrado que nas ERT pertencentes ao Movimento Nacional de Fábricas Recuperadas por seus Trabalhadores (MNFRT)⁷ não se pode desenvolver qualquer tipo de atividade cultural ou educacional no âmbito da empresa. Segundo Luis Caro, presidente do movimento, “a fábrica é para produzir” (Rebón, 2007, p. 127). Seu posicionamento constitui um exemplo claro da rígida separação entre tempo de trabalho e tempo livre tão presente na mente do homem contemporâneo.

* * *

Tentamos apresentar e analisar nesse artigo aquilo que consideramos um dos aspectos mais relevantes da experiência dos trabalhadores das empresas recuperadas na Argentina: a organização e a administração do tempo de trabalho e do tempo livre quando os produtores diretos assumem a gestão empresarial para si. Avaliamos que esse é um tema que tem muito a revelar sobre transformações e permanências no campo da luta de classes, pois a dimensão temporal típica estabelecida pelo sociometabolismo do capital constituiu-se em um elemento poderoso da forma de dominação social que o modo de produção capitalista traz à tona (e inova em relação aos modos de produção baseados na agricultura), impessoal. “As formas sociais temporais [...] possuem uma vida própria [...]. Apesar de ser constituído socialmente, o tempo no capitalismo exerce uma forma abstrata de compulsão” (Postone, 2003, p. 214). O tempo de trabalho socialmente necessário confronta os produtores diretos como uma *necessidade social*.

Esperamos que o quadro que apresentamos nesse artigo tenha capturado as dimensões do processo de tensionamento que se instaurou na subjetividade dos trabalhadores das empresas recuperadas com a experiência da autogestão:

⁷ Com o crescimento do fenômeno das recuperações de empresas por seus trabalhadores, manifestou-se a necessidade entre essas empresas de se reunirem a fim de debaterem formas de apoio que viabilizem essas experiências. Duas são as organizações mais expressivas que surgiram com esse propósito: o Movimento Nacional de Empresas Recuperadas (MNER) e o referido MNFRT, dissidência do primeiro.

uma luta interna entre resistência, adaptação e questionamento à norma temporal que rege não apenas o processo de produção e de circulação de riqueza, mas também determina a relação entre tempo de trabalho e tempo livre.

Por um lado, os trabalhadores não podem deixar de atuar como personificação do capital, dado que “Dentro de uma sociedade dominada pela produção capitalista, até os produtores não capitalistas se encontram sob o império das ideias do capitalismo” (Marx, 2001, p. 55); por outro lado se veem como trabalhadores, não como empresários, nem mesmo cooperativistas. O discurso dos trabalhadores das empresas recuperadas, seja em testemunhos individuais, seja em documentos que procuram divulgar a luta política / econômica do conjunto (jornais, revistas, panfletos), expressa claramente uma defesa dos interesses da classe trabalhadora, seja a partir de uma perspectiva reformista, seja a partir de um ponto de vista anticapitalista.

Por outro lado, têm aversão à disciplina que conheceram quando trabalhavam sob ordens do patrão e seu quadro hierárquico; por outro, uma boa parte do que constitui essa disciplina se encontra internalizada como uma segunda natureza – algo que não foi construído apenas por meio das experiências prévias de trabalho, mas também em outros âmbitos, fora do local de trabalho. Além da educação para o consenso recebida na escola, nos templos etc., a vivência do tempo nas diferentes instâncias da vida cotidiana é regida pela norma temporal cunhada pela criação da riqueza material nas sociedades regidas pelo sociometabolismo do capital.

A experiência dos trabalhadores das empresas recuperadas argentinas com a administração do tempo de trabalho, no nosso entendimento, traz contribuições importantes para se pensar a luta dos trabalhadores para além da questão da redistribuição, enfocando, sobretudo, as formas que adquirem a produção e suas consequências para o sujeito individual e coletivo.

Referências

- ADORNO, Theodor. Tempo livre In: *Indústria Cultural e Sociedade*. São Paulo: Paz e Terra, 2011.
- BULARD, Martine. Os enganos de Michel Camdessus, 01/01/2005, In: *Biblioteca Diplô*, <<http://diplô.org.br/2005-01,a1048>>, acessado em 20/12/2011.
- BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e Capital Monopolista: A Degradação do Trabalho no Século XX*. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.
- CASTILLO, Marcelo (IMPA). Entrevista temática concedida à autora. Buenos Aires: 13/08/2010.
- COOPERATIVA CHILAVERT IMPRENTA Y ARTES GRÁFICAS. Cooperativa *Chilavert: Recuperata e gestita dai suoi lavoratori* (folder de divulgação para sindicatos italianos), s/d.

- ELIAS, Norbert & DUNNING, Eric. *A busca da excitação*. Lisboa: Difel, 1992.
- FAJN, Gabriel (org.). *Fábricas y empresas recuperadas: Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad*. Buenos Aires: Centro Cultural de la Cooperación, 2003.
- GONZÁLEZ, Ernesto (Cooperativa Chilavert). Entrevista de história de vida concedida à autora. Buenos Aires: 23/07/2010
- GUTIÉRREZ, Carlos (Cooperativa Felipe Vallese). In: *Nudos*, (publicação das ERT da Zona Sul da Grande Buenos Aires ano 1, n. 1. Florencio Varela: junho de 2006.
- HELLER, Agnes. *Sociologia della vita quotidiana*. Roma: Riuniti, 1981.
- IMPACTO (publicação da IMPA) s/n, Cidade Autônoma de Buenos Aires: dezembro de 2000.
- INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) In: www.indec.mecon.ar, acessado em 27/04/2006.
- LEFÉBVRE, Henri. *Critique of everyday life*, Vol I. New York: Verso, 2008.
- LÓPEZ, Alejandro (Zanón / Fasinpat). Entrevista de história de vida concedida à autora. Buenos Aires: 14/02/2011.
- 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.
- MORILLAS, Juan Pablo “Paco” (Zanón/Fasinpat). Entrevista de história de vida concedida à autora. Buenos Aires: 09 e 10/02/2011.
- 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 à autora. Buenos Aires: 22/09/2010.
- RUARTE, Diego (Hotel BAUEN). Entrevista temática concedida à autora. 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. Acessado em: <http://www.recuperadasdoc.com.ar/Informes%20relevamientos/informe_ultima_correccion.pdf>, 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.

SOSA, Natalia (IMPA). Entrevista de história de vida concedida à autora. Buenos Aires: 14/09/2010.

THOMPSON, Edward P. Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism In: *Customs in common: studies in traditional popular culture.* New York: The New Press, 1993.

Recebido em outubro de 2014
Aprovado em novembro de 2014