

O TEMPO DE TRABALHO EM SUA DIMENSÃO SUBJETIVA¹

Mariane Lemos Lourenço

Resumo: Este artigo expõe os resultados de uma pesquisa que procurou compreender o modo como as cooperativas de trabalho, pautadas pela Economia Solidária, poderiam se apresentar como um espaço de expressão da subjetividade do trabalhador cooperado. A partir da definição dos objetivos, buscou-se uma cooperativa que estivesse pautada nos princípios da Economia Solidária. Depois de percorrer diversas cooperativas, a CooperSol se constituiu uma parceira valiosa e se mostrou, por meio de observações e depoimentos, como um espaço de expressão da subjetividade do trabalhador cooperado em relação à autogestão, ao tempo de trabalho e à construção de uma cultura solidária. O aspecto apresentado neste artigo se relaciona ao tempo de trabalho, que na CooperSol ganhava em sua dimensão subjetiva, qualitativa, restaurando elementos esquecidos, como o caráter cíclico e heterogêneo do tempo, ou seja, o tempo vivido guiado pelos ritmos da vida, considerando as várias dimensões do cotidiano.

Palavras-chave: Subjetividade. Tempo de trabalho. Cooperativas.

Introdução

Quando se busca entender os aspectos subjetivos na relação de homens e mulheres com o trabalho, a subjetividade ligada ao tempo de trabalho emerge como uma questão importante. Com a Revolução Industrial e, em especial, com as Teorias Científicas da Administração, um novo cenário configura-se na relação dos indivíduos com o seu tempo de trabalho.

1 O artigo aborda parte dos resultados da tese de doutorado intitulada *Cooperativismo e subjetividade: um estudo das dimensões da autogestão, do tempo e da cultura solidária*, apresentada ao Programa de Pós-Graduação do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, em 2007.

Configura-se um modelo quantitativo e linear do tempo em oposição a um modelo qualitativo e cíclico do tempo de trabalho. É importante que seja delineado um quadro de referência conceitual para a compreensão desses modelos. Também é preciso tentar esclarecer como na cooperativa estudada ocorria uma primazia do aspecto qualitativo e cíclico do tempo de trabalho, o que traz uma nova dimensão dentro dos estudos sobre subjetividade, trabalho e cooperativismo.

O contato regular com a cooperativa estudada, neste trabalho denominada CooperSol (nome fictício, como será explicado adiante), aconteceu de outubro de 2003 a maio de 2005, período em que foi possível conhecer melhor o dia a dia da cooperativa e manter um diário de campo em que foram registradas as observações sobre o funcionamento e as atividades desenvolvidas. A CooperSol mostrou-se ao longo da pesquisa estar pautada nos princípios da Economia Solidária, com destaque aos princípios da igualdade e democracia. “A igualdade responde pela necessidade de equidade e justiça na distribuição das grandezas obtidas e a democracia, pela igualdade de direitos de cada um dos membros, indistintamente” (Oliveira, 2001, p. 44). Segundo Paul Singer (2002), a Economia Solidária foi criada “como uma sociedade que unisse a forma industrial de produção com a organização comunitária da vida social” (p. 115). Tal prática alia o princípio da unidade entre posse e uso dos meios de produção e distribuição com o princípio da socialização desses meios; tem como formas de realização o banco do povo, os clubes de troca e as cooperativas (Singer, 2002).

Na CooperSol, além das observações, foram realizadas entrevistas com os cooperados e, por questões de sigilo e ética, o nome da cooperativa e os nomes dos entrevistados foram trocados. A CooperSol (Cooperativa Solidária) foi fundada em julho de 2001 por um grupo de mulheres da Vila Esperança (bairro situado em um município no interior do Estado do Paraná). Com o tempo, alguns homens passaram também a fazer parte do grupo. Seus integrantes são pessoas das classes populares, das mais variadas faixas etárias, majoritariamente com idades em torno dos 40 anos. Alguns com pouca escolaridade, outros com ensino médio completo. A cooperativa atua no segmento de vestuário, no setor de confecção e facção (tendo por objetivo produzir, beneficiar, industrializar e comercializar confecções em geral). A opção pelo segmento de vestuário deu-se primeiramente pelo próprio interesse dos seus idealizadores, e em especial pela localização da cooperativa – numa região caracterizada como polo deste setor. Na localidade existem muitas empresas de confecção que vendem para todo o Brasil, e algumas exportam seus produtos também para outros países. Na época da pesquisa, a cooperativa contava com um número variável de 34 cooperados. É preciso enfatizar que esta amostra abrange somente certo tempo da vida da cooperativa, que continua em movimento, traçando novos percursos, seguindo novas contingências. Mas o período de tempo observado e lá vivido trouxe significativas contribuições para este trabalho.

O dia a dia na CooperSol foi revelando que os cooperados podiam se relacionar com o tempo de trabalho de uma maneira diferente dos trabalhadores de outras empresas, vinculando-o a vários aspectos do cotidiano. Aqui emergem aspectos subjetivos, pois o tempo de trabalho para os cooperados parecia não ser simplesmente mensurado pelo relógio. Na cooperativa nem sequer havia o relógio de ponto. As pessoas lidavam com o horário de trabalho ligando-o a todas as dimensões de sua vida. O tempo de trabalho estava permeado pela família, pela amizade entre as pessoas, por conversas, por tempo livre para ir até suas casas ver os filhos, ou cuidar de alguém que estivesse precisando, tudo entrelaçado a uma cultura solidária. Não sem conflitos e cobranças. Enfim, seria um tempo “vivido”, não somente “trabalhado”, que em muitas empresas não tem o seu lugar. Como sublinha Giddens (2009), uma das principais especificidades do capitalismo moderno “está no fato de a vida profissional do funcionário ser segregada do lar e da vida familiar” (p. 180).

Ainda nesta perspectiva, é preciso saber claramente que em todas as organizações trabalham seres humanos (e não autômatos), pessoas com sentimentos, emoções, vontades, motivações e desejos. O ser humano está sempre presente, mesmo quando, por vezes, como mostra Morgan (2007), a mecanização assume o comando e as organizações e trabalhadores, em sentido metafórico, são vistos como máquinas.

Observando que a vida organizacional transcende aspectos mecanicistas, Hassard (1996) deu ênfase à questão qualitativa e subjetiva do tempo de trabalho, que muitas vezes é deixada de lado em razão da prioridade concedida a questões quantitativas. Para o autor:

Ofuscados pela reificação do tempo, tratamo-lo como elemento objetivo, homogêneo e nitidamente delimitado, esquecendo-nos de que o tempo é vivido como uma abstração subjetiva, heterogênea, de contornos variáveis. As relações complexas que unem os sistemas de produção, a mão-de-obra e o ambiente, originam tipos de temporalidade e ritmos temporais extremamente diversificados. Enquanto a maioria dos postos de trabalho são definidos em função de uma descrição formal das atividades, a significação que os trabalhadores conferem ao seu trabalho repousa numa tipologia informal de acontecimentos. As tarefas não se particularizam apenas em função do lugar que elas ocupam num planejamento explícito, mas também em função das representações coletivas elaboradas pelos trabalhadores. A experiência do trabalho está inextricavelmente ligada à maneira pela qual os trabalhadores representam para si mesmos, individualmente ou coletivamente, o tempo. (p. 193)

Antes de prosseguir com o raciocínio e argumentos do presente texto, é preciso apresentar brevemente definições de tempo cíclico e tempo linear.

O tempo cíclico

Para Hassard (1996), o tempo cíclico seria qualitativo e heterogêneo, e apreendido de modo subjetivo. Nesse sentido, o autor baseia-se em três antinomias que representariam a essência da filosofia do tempo. Primeiramente, na concepção ontológica, que examina as relações do tempo com a existência, pode-se perguntar: o tempo é um fenômeno objetivo do mundo exterior ou uma essência subjetiva construída por meio de uma “rede de significações”? Ou, em outros termos, é preciso considerar o tempo como alguma coisa de real e de concreto ou como essencial e abstrato? Em segundo lugar, na concepção epistemológica, que observa suas relações com o conhecimento, questiona-se: o tempo é homogêneo (formado por unidades iguais) ou heterogêneo (formado de unidades sentidas como diferentes)? O tempo é contínuo e infinito ou, ao invés disso, descontínuo e divisível? Em um terceiro aspecto, no plano metodológico, o tempo é mensurável e, desse modo, é possível conceber a existência de muitos tempos? Como entender o tempo? Como um bem quantitativo unitário ou como uma experiência qualitativa múltipla?

O tempo cíclico seria então, na concepção ontológica, considerado em sua essência subjetiva como uma “rede de significações”. Na concepção epistemológica seria heterogêneo, ou seja, formado de unidades sentidas como diferentes, contínuas e infinitas. E, no plano metodológico, uma experiência qualitativa múltipla.

Hassard (1996) observa que as pesquisas inspiradas pela metáfora do “ciclo”, que aludem ao caráter heterogêneo do tempo de trabalho, são muito incomuns. Raros seriam os autores que relataram o modo como os trabalhadores experimentam o caráter qualitativo e heterogêneo do tempo de trabalho. Em seu estudo, Hassard examina pesquisas de campo realizadas por autores que observaram o tempo no meio industrial, alguns até mesmo se passaram por trabalhadores na tentativa de propor um paradigma etnográfico para o estudo do tempo de trabalho. Esses autores buscaram salientar em seus estudos o caráter rítmico da vida social, elaborando o conceito de “tempo qualitativo”, não reduzindo o tempo a uma simples duração mensurável.

O tempo linear

O paradigma linear revelaria as culturas industriais tomadas por um tempo quantitativo, apresentando o tempo de trabalho como um bem limitado cujo valor aumenta à medida que se torna mais escasso. No universo do trabalho está subjugado ao tempo linear, marcado por segundo e minuto assinalados com exatidão. Para Le Goff (1980), um “tempo, não de cataclismo ou de festa, mas tempo do cotidiano, sistema cronológico que aprisiona, que enquadra a vida urbana” (p. 68). Dentro desse tempo

passam-se as atividades, o número de peças a produzir ou o número de horas rigorosas que precisam ser cumpridas.

O tempo e o homem, como mostra Marx (2003), tornaram-se mercadorias no processo de produção, surgindo no âmbito das indústrias uma necessidade maior de controlar ambos. Mas o controle rígido do tempo de trabalho teria em Taylor, como legatário da fábrica de alfinetes de Adam Smith, o maior sacerdote do uso racional do tempo. As disparidades entre os ritmos do trabalho artesanal e do trabalho industrial alcançaram, com o taylorismo, sua condição máxima. O tempo nas sociedades industriais foi descoberto como fator de produção, ou seja, valor que pode ser expresso em termos econômicos, o que era até então inconcebível. O modelo linear e quantitativo é elucidativo porque ajuda a entender o modo pelo qual o tempo passou a ser, no sistema capitalista, um bem de consumo. O tempo é considerado uma mercadoria, é reificado, não é tratado como uma condição vivida, mas de modo objetivo, quantitativo, servindo também como forma de controle. Para Anthony Giddens (2009), a compra e a venda de tempo, como tempo de trabalho, é firmemente:

uma das características mais distintivas do capitalismo moderno. As origens da regulação temporal precisa do dia talvez se encontrem ao repicar do sino do mosteiro, mas é na esfera do trabalho que sua influência se enraizou de tal maneira que se propagou à sociedade como um todo. (p.170)

O tempo passou então a ser experimentado, segundo Mumford (1998), “não como algo cumulativo e contínuo (*durée*), mas como *quanta* de segundos e minutos” (p. 397), deixando de ser a existência. As primeiras inclusões de relógios urbanos nas cidades teriam sido somente um sintoma da realidade de que os negócios já não eram geridos pelo Sol e pela capacidade da estrutura humana. Nas indústrias têxteis em grande escala, já no final da Idade Média, os operários eram forçados ao esforço “por uma supervisão mais rigorosa e mais impessoal do que aquela que podia ser exercida na frouxa rotina íntima da pequena oficina, com seus intervalos para mexericos, suas rudes brincadeiras e jovial desatenção aos negócios” (p. 449).

O desenvolvimento do capitalismo industrial foi ocasionando, também nas relações de trabalho, uma evolução crucial: a duração de trabalho substituiu a tarefa como fundamental unidade de produção. No período pré-industrial, os artesãos trabalhavam por sua conta, em suas casas, ou em oficinas, no seu próprio ritmo. O sistema das fábricas infligiu aos operários um emprego do tempo muito mais rigoroso. O trabalho deixou de ser orientado por tarefas, o que para Thompson (1998) seria mais humanamente compreensível do que o trabalho de horário marcado. Naquele orientado por tarefas, o trabalhador cuida do que lhe parece ser uma necessidade. Ainda segundo o autor, no grupo em que a orientação por tarefas é habitual, parece existir pouca divisão entre “o trabalho” e “a vida”.

As relações sociais e o trabalho estariam em harmonia, os dias de trabalho seriam prolongados ou comprimidos de acordo com a tarefa, não havendo senso de desavença entre o trabalho e o “passar do dia”. Entretanto, para aqueles habituados com o trabalho designado pelo relógio, essa postura em relação ao trabalho daria ares de ser perdulária e desprovida de urgência. Segundo Thompson, assim que se contrata mão de obra real, torna-se aparente a mudança do trabalho orientado por tarefas para o trabalho de horário marcado. E os que são contratados experimentaríamos uma diferenciação entre o tempo do empregador e o seu “próprio” tempo. O empregador cuidaria então para que o tempo de sua mão de obra não fosse perdido, porque neste caso o que se destaca não é a tarefa, mas o valor do tempo quando circunscrito ao dinheiro. O tempo seria neste momento moeda: “ninguém passa o tempo, e sim o gasta” (Thompson, 1998, p.300).

Resultados e discussão

Na sociedade capitalista, todo o tempo precisa ser esgotado, comercializado, empregado, sendo considerada uma afronta que a força de trabalho simplesmente “passe o tempo”. Para Thompson (1998):

Sociedades industriais maduras de todos os tipos são marcadas pela administração do tempo e por uma clara demarcação entre o “trabalho” e a “vida”... O que precisa ser dito não é que um modo de vida seja melhor do que o outro, mas que esse é um ponto de conflito de enorme alcance; que o registro histórico não acusa simplesmente uma mudança tecnológica neutra e inevitável, mas também a exploração e a resistência à exploração; e que os valores resistem a ser perdidos bem como a ser ganhos. (pp. 300-301)

Na CooperSol, um aspecto significativo nesse sentido relaciona-se à flexibilidade na gestão do tempo de trabalho, que podia ser organizado por tarefas. Vale a pena citar o relato da cooperada Cristiane:

Eu não tenho experiência na empresa capitalista, não sei exatamente como é, mas eu mesmo acabo trabalhando muito mais, eu não consigo ficar quieta, só quando tenho que resolver alguma emergência no banco, ou com o contador mesmo, porque não tem jeito... Mas se tenho que entregar um serviço, eu trabalho até de domingo ou de madrugada para dar conta do recado. É uma cooperativa, mas tem que funcionar como uma empresa com direitos e deveres. (Cristiane)

Paulo de Salles Oliveira (2006) observou também tal situação nas cooperativas que estudou. E traz as palavras de um cooperado lembrando que: “‘Nós não temos horários; temos problemas’ – se referindo às palavras de um amigo – Temos que resolver os problemas... a gente está acostumado (a trabalhar muitas horas)” (p. 101).

Este seria um aspecto sensível, pois, em especial na CooperSol, o trabalho podia ser organizado por tarefas. Por um lado, isso representava um ganho, dando mais liberdade para os cooperados organizarem o trabalho. Por outro, muitas vezes, para dar conta das tarefas, trabalhavam mais horas, até nos finais de semana, o que podia ocasionar desgaste e cansaço. Na cooperativa, essa concentração das tarefas em tempos específicos dependia também da demanda das empresas, que se modificava ao longo do ano.

Nesse sentido, Thompson (1998) mostra que antes da Revolução Industrial o trabalho diferenciava-se fundamentalmente pela sua irregularidade: “o padrão de trabalho sempre alternava momentos de atividade intensa e de ociosidade quando os homens detinham o controle de sua vida produtiva” (p. 282). Eram poucos os ofícios que não respeitavam a “Sexta-Feira Santa”, e as segundas-feiras eram rotineiramente destinadas ao repouso, como os sábados e os domingos. “Onde o costume estava profundamente estabelecido, a segunda-feira era o dia reservado para fazer compras e para os negócios pessoais” (p. 283), e a maior parte do trabalho era executada no meio da semana. Thompson cita o ditado francês “*le dimanche est le jour de la famille, le lundi celui de l’amitié*” (o domingo é o dia da família, a segunda-feira o da amizade). Contudo, no decorrer do século XIX, a celebração desse dia tornou-se uma espécie de benefício de *status* do artesão mais bem pago. Hoje, esse tipo de relação com o trabalho apresenta-se ainda mais escasso.

São relevantes, neste momento, as reflexões de Bosi (2003) quando diz que é utópico pensar que, nas circunstâncias atuais, o artesanato possa substituir o sistema industrial. As questões e fatos aqui apresentados servem somente para que haja uma reflexão sobre quanto “o tempo de trabalho” tem se transformado.

Nas sociedades industriais, segundo Hassard (1996), a maioria dos trabalhadores não só está sujeita aos horários rígidos, como também é remunerada à base de unidades de tempo, isto é, paga por hora, jornada, semana, mês ou ano. A onipresença dos relógios nas fábricas dá a sensação de que os trabalhadores colaboram com tempos, e não com aptidões, e de que fornecem seu tempo de trabalho mais do que o seu trabalho. O tempo, neste momento, passa a assumir a posição de mercadoria, que se é capaz de ganhar, economizar ou gastar.

Partindo da análise desse quadro, é possível observar nas concepções modernas do tempo estruturas de dominação, cujos atributos principais são a precisão, a disciplina e o controle quantitativo, ou seja, o relógio é a máquina predominante na organização produtiva, ele inicia e termina o trabalho. A vida do homem passou assim a ser regulada pelo trabalho. O tempo de trabalho é então primordial, os outros tempos ficam à beira do processo de produção.

Na CooperSol, a relação dos cooperados com o tempo de trabalho era diferente. Os cooperados tinham, sim, responsabilidades em relação

aos horários de chegada e saída, preocupavam-se com aquilo que deviam produzir, mas pareciam tentar não deixar a vida às margens do processo produtivo, seu tempo não seria uma mercadoria. O tempo parecia lhes pertencer. O depoimento de uma cooperada mostra as diferenças que acreditava existir entre algumas empresas e a CooperSol, sobretudo no que se relaciona ao tempo de trabalho. Segundo Elza:

Nas empresas capitalistas a gente tem a obrigatoriedade do horário. Então geralmente é assim: você tem um determinado horário para entrar, você tem uma tolerância de atraso. Você pode atrasar três vezes ao mês, se passar daquilo a empresa... Algumas empresas não permitem que o funcionário atrase e você perde o dia.... Na empresa capitalista não tem muito esse jeito humanitário que realmente a mãe que tem filho quer ficar com o filho doente. Então por lei ela pode levar o filho ao médico e trazer um atestado. Mas aí a empresa já cria certo constrangimento para a pessoa, fala: "Você tem atestado demais, você está faltando demais!". Então numa empresa capitalista eu não acho certo nesse ponto. Agora já na cooperativa a gente tem liberdade, digamos assim, somos como uma sociedade, cada um é dono de um pedacinho... É preciso saber gerenciar esse pedacinho de uma maneira que não venha a prejudicar o outro. Deste modo tem que saber gerenciar o seu tempo para ter harmonia no grupo. (Elza)

Simone Weil (1996) descreve os artifícios e restrições que encerram o operário na fábrica. A autora acentua a servidão imposta continuamente ao operário, mostrando como o caminho percorrido da casa à fábrica está dominado mecanicamente em cada segundo. É preciso chegar cinco ou dez minutos adiantado. O tempo passa impiedoso a cada minuto, não havendo nenhum espaço para o acaso, nada pode acontecer de errado nesse trajeto, pois não haverá perdão para nenhum atraso. O relógio de ponto seria implacável. Para Giddens (2009):

a viagem para o trabalho (ou a escola) provavelmente indica tanto acerca do caráter institucional das sociedades modernas.... A separação tempo-espaco de diferentes setores da vida social pode, na verdade, ser a condição do funcionamento em grande escala do poder disciplinar. (p. 182)

Em relação a este aspecto, os cooperados lutavam para que isso não acontecesse na CooperSol. Era possível observar que o que parecia ser importante era não perder o ritmo de produção, compensando de alguma maneira aqueles "minutinhos" tirados para um café ou para conversar com um colega, mesmo quando estavam com um volume muito grande de produção. Isso dava aos cooperados da CooperSol um sentimento de valor e de serem respeitados e compreendidos enquanto sujeitos, colocando-os em outro lugar enquanto trabalhadores. Um lugar mais humanizado, onde seus problemas pessoais contavam. É claro que na CooperSol era necessá-

rio cumprir horários por uma questão de responsabilidade, compromisso e solidariedade com o grupo, mas não por medo de punições. Todavia, aqueles que não cumprissem os horários por puro desleixo podiam ser excluídos da cooperativa. Segundo Oliveira (2006):

Todos, nestas organizações, concordam ou tendem a concordar que a liberdade individual não pode ser irrestrita. Assim, em nome do respeito ético ao outro, não se aceita que as pessoas façam o que lhes vier à cabeça. Devem pensar em si e no outro, simultaneamente. Da mesma forma, se o outro pensar quase que exclusivamente nos seus valores, e não também no de seus colegas, poderá facilmente criar constrangimentos para os demais. (p. 102)

Não se faz aqui apologia à falta de responsabilidade com os horários de trabalho,² quer-se simplesmente observar que, na cooperativa estudada, além do tempo objetivo, quantitativo, mensurado pelo relógio, há um contraponto: o tempo subjetivo, qualitativo, ou seja, o tempo vivido, ligado a dimensões afetivas e ao cotidiano em sua totalidade.

Há de se destacar do mesmo modo que a flexibilidade quanto ao tempo de trabalho³ não é sempre possível em todas as profissões, depende da natureza da tarefa. Mas na CooperSol era possível certa flexibilidade de horários. Por exemplo, quando alguém se atrasava, podia repor o tempo que atrasou no horário de almoço ou ficava um pouco mais no final da tarde. Por vezes isso não era imprescindível, quando se conseguia realizar todo o trabalho necessário. Assim, o tempo cíclico, qualitativo, guiado pelos ritmos da vida, era proeminente, não ficando a vida às margens do processo produtivo.

Não obstante, o tempo de trabalho pode ser um instrumento de humilhação, e sua organização pode favorecer o consenso e a liberdade, mas também ser a origem de dissensões e constrangimentos tanto na cooperativa estudada quanto em outros lugares. Um caso de constrangimento pode ser encontrado nas empresas nas quais os funcionários que atrasam ou faltam (mesmo por motivos de saúde) perdem o dia de trabalho e os benefícios do mês. Um exemplo de consenso evidenciava-se na CooperSol,

2 Para Simone Weil (2001), seria preciso “transformar o relacionamento entre cada operário e o funcionamento do conjunto da fábrica, o relacionamento entre o operário e a máquina, e a maneira de escoar o tempo no trabalho” (p. 163).

3 Se nas organizações produtivas o tempo de trabalho não é considerado nas suas relações com a vida do trabalhador, de igual modo, muitas vezes, quando algumas pessoas têm em mãos os objetos produzidos, esquecem-se até mesmo daqueles que estão presentes neste processo. Segundo Ecléa Bosí (2003): “Exercício útil para o jovem será avaliar as coisas que o rodeiam sob o prisma: ‘Quantas horas de trabalho operário foram precisas para a confecção desta mesa, deste lápis, desta cadeira?’ Perceber no objeto a presença do sujeito, das horas de vida do trabalhador que o criou, substância oculta da mercadoria. Este é um bom início para enfrentar as peripécias da viagem que percorre teoria e ação” (p. 170).

onde a liberdade que cada cooperado tinha para gerir o seu tempo de trabalho estava sempre permeada pelo grupo, e nele tinha o seu sentido de organização. Juntos estabeleceram o horário de início e término do trabalho, que precisava ser constantemente observado por todos. Isso permitia aos cooperados mais tempo para estar próximos de amigos e familiares, ajustando as desavenças entre o tempo de trabalho e as outras vicissitudes do cotidiano.

Cronos e Kairós

Quando as desavenças entre o tempo de trabalho e outros aspectos da vida (como família, amizade, saúde, entre outros) prevalecem, é-se consumido pelo tempo, semelhante ao *Cronos* da mitologia grega, que pode representar o tempo linear ou cronológico. A poetisa Helena Kolody, em um sentido ontológico que associa o tempo com a existência, combinou o tempo com a finitude e escreveu:

TEMPO
Cai a areia da vida
Na ampulheta da morte.
(Kolody, 1977, p. 125)

Ménard (1991) cita que o “Tempo, após devorar os filhos, contempla no fundo das suas entranhas” (p. 25). Tem-se nesta direção também a menção ao tempo vazio, segundo Bosi (2003): “a sociedade industrial multiplica horas mortas que apenas suportamos: são os tempos vazios das filas, dos bancos, da burocracia, preenchimento de formulários” (p. 24).

Kairós pode ser considerado o tempo subjetivo; *Cronos* o tempo cronológico ou linear. Um estaria ligado à cadência do relógio, ao tique-taque mecânico. O outro aos ritmos naturais de cada um. Para Joel Martins (1995) não seríamos *Cronos*, ou seja, um tempo demarcado por mensurações que se esquece do Ser e das suas possibilidades. Seríamos *Kairós*, ou melhor, “um tempo vivido numa determinação consciente e efetiva da nossa existência. Uma consciência que é tempo e que indica novas direções” (p. 21).

Kairós, a palavra grega que significa “tempo”, seria um “tempo determinado para algum propósito específico, um tempo favorável ou certo, um tempo de crise.... tempos críticos, que exigem decisões existenciais específicas, enquanto ainda há oportunidade para tais decisões” (Champlin, 2001, p. 691). A palavra grega *Kairós* aproxima-se mais dos aspectos subjetivos do tempo. Aquele que transcende o relógio, que passa em um instante quando os ponteiros já marcaram horas ou parece transcorrer lentamente quando o cronômetro marcou poucos segundos. O tempo subjetivo é pautado pelos sentimentos, emoções e desejos de cada um. Mas, quando *Kairós* liga-se a um tempo de decisão, traz novas dimensões.

Considerando este tempo, na CooperSol os cooperados lutavam incessantemente para poder decidir sobre os rumos e destinos de seu trabalho. Muitas vezes os cooperados procuravam em textos subsídios sobre economia solidária e autogestão, e tentavam ter um papel empreendedor, de decisão e questionamento com relação à cooperativa. Esse tempo de decisão parece ser mais factível dentro de uma cooperativa que se pauta nos princípios da economia solidária; contudo, é um tempo permeado por contradições.

Contradições e conflitos

É necessário explicitar de modo crítico a contradição vivida pelos trabalhadores da CooperSol, que prezavam pelo trabalho qualitativo, mas precisavam se submeter aos imperativos do tempo rígido imposto pela concorrência mercantil e pelas empresas maiores que os contratavam.

Muitas empresas-clientes faziam exigências para a CooperSol relacionadas tanto à alta qualidade e ao curtíssimo prazo para entregar as peças quanto ao baixo custo. No tempo em que ocorreu a pesquisa, uma empresa deixou de enviar trabalho porque os cooperados atrasaram alguns dias para a entrega das peças. No início tudo parecia transcorrer bem, mas logo perceberam que o ritmo de trabalho estava sendo extenuante e mesmo assim não conseguiriam dar conta da produção. Em pouco tempo a empresa-cliente deixou de mandar as peças, dizendo que não tinha mais trabalho a ser feito, mas os cooperados deduziram que a questão deveria estar relacionada às altas metas de produtividade que eles não haviam conseguido cumprir a contento.

Neste momento lembraram que, para conseguir este cliente, fizeram um teste que foi aprovado pela empresa contratante. Mas depois veio a pressão por produção, tempo e qualidade. Segundo a cooperada Eliane: *"Queriam mil peças por semana. O grupo não conseguiu essa meta. Conseguiram qualidade, e não produção"*.

Os cooperados sentiram-se pressionados por um ritmo acelerado de produção, que entrava em conflito com um tempo de trabalho mais flexível. No entanto, era preciso ajustar-se às demandas dos clientes e às pressões de produtividade, o que os pressionava contra o tempo. Semelhante fato foi observado por Oliveira (2006) na Coopera, mostrando momentos nos quais os cooperados foram:

atropelados pelo tempo; ali sempre há coisas para ontem e escasso tempo para pensar. Esse ritmo acelerado de ação – traço típico da empresa capitalista – é inimigo da reflexão e da sensibilidade para com este e tantos outros problemas que a cooperativa não desconhece, mas que são deixados para trás. (p. 134)

Nos momentos em que os problemas apareciam, mesmo que por vezes insolúveis, os cooperados se lembravam do transcorrer do tempo em outros locais. Leny, uma das cooperadas, sempre mencionava o tempo em que trabalhou em fábricas de confecção com muita angústia, um tempo “inabitável” em que tudo era rigorosamente fiscalizado:

Eu via aquele monte de gente, muita gente na empresa assim, donos, gerentes essas coisas, supervisores ali pressionando a pessoa. Não precisava nem falar, só de olhar, olhar para a pessoa, marcando horário para ir ao banheiro fazendo essas coisas todas, se demorasse um pouquinho no banheiro já iam perguntar o porquê, o que estava acontecendo e tal. (Leny)

Em muitas empresas de confecção nos arredores da cooperativa esse tempo “irrespirável” pelos rigores era constante. Um fato bem corriqueiro eram os supervisores que fiscalizavam o tempo, por exemplo, que o funcionário demorava no banheiro. Normalmente eles tinham quinze minutos e, se demorassem mais que isso, precisavam dar explicações ou aguentar o olhar de reprovação do supervisor. Este é o fato que a cooperada Leny relata acima. Nas empresas de confecção é comum também a funcionária ser revistada para ver se não está levando roupas para casa. Nos períodos em que a cooperativa passava por dificuldades, Leny sempre ficava preocupada e dizia que não gostaria de sair da cooperativa, pois se sentia parte do grupo e respeitada, sempre se lembrava da tristeza que lhe acometia só de pensar em voltar para o trabalho naquelas empresas:

Quando amanhece o dia você fica... Você sabe que tem que ir trabalhar. É horrível ir trabalhar.... Meu Deus do céu, é terrível! Mas é claro, se a pessoa estiver indo para um serviço que gosta, ela vai feliz. Feliz! Mas se você não gosta do seu local de trabalho, você vai assim... Tudo de negativo dentro do ônibus, no trajeto assim... Eu já passei por fases em que via tudo negativo, quando eu estava indo para o trabalho, voltando do trabalho, essas coisas. (Leny)

É a monotonia da jornada da fábrica, a servidão, os incidentes que ferem mais do que reconfortam, fazendo com que no domingo à noite, quando se pensa que se terá de enfrentar mais uma semana inteira, “o futuro é algo triste demais, esmagador demais, e o pensamento se curva” (Weil, 2001, p. 157). Este tempo na fábrica é *Cronos*, que novamente “consome” e faz com que o pensamento se curve. Outras motivações deveriam vir à tona: a possibilidade de prever o seu trabalho, de ter controle sobre as horas de seu dia e de sua vida, pois:

o futuro de quem trabalha numa fábrica é vazio por causa da impossibilidade de se prever, mais morto do que o passado por causa da identidade dos minutos que se sucedem como os tique-taques de um relógio. Uma uniformidade que

imita os movimentos dos relógios e não os das constelações, uma variedade que exclui toda regra e toda previsão, produz um tempo que para o homem é inabitável e irrespirável. (p. 166)

Ficam evidentes, no relato de Simone Weil, os aspectos relacionados ao tempo de trabalho que trazem sofrimento, mostrando uma rotina permeada de pressões para os trabalhadores. Na CooperSol, balizada pelos princípios da autogestão e solidariedade, os trabalhadores pareciam se sentir menos pressionados pelo tempo. Na cooperativa o tempo parecia mais humanizado, por vezes permeado de conflitos, pois deveria sempre estar ligado a um sentimento de dever e responsabilidade com aquilo que precisava ser feito e para com os outros, mas não com pressões e sensações de medo de ser punido por alguns minutos de atraso como na vida da fábrica.

O transcorrer do tempo respeitando as necessidades e trajetos de cada um parece ser um ponto valorizado por todos na CooperSol. Segundo Oliveira (2006):

a temporalidade que convém a uma cooperativa é aquela a que estão dispostos seus sócios. Implantar medidas sem primeiro se ajustar ao tempo e à disposição dos cooperantes é como ver o mundo invertido, atribuindo às coisas uma prioridade que elas não têm: a prioridade sobre as pessoas. (p. 136)

Considerações Finais

O conceito de tempo qualitativo não reduz o tempo a uma simples duração mensurável, mas o projeta a uma dimensão subjetiva. O modo de compreensão deste tempo, sua explicação e organização estarão sujeitos a um conjunto de representações intrínsecas ao psiquismo humano – vivências afetivas, estados de humor, memória, pensamentos, entre outros, que neste estudo perpassam o contexto de trabalho de uma cooperativa, a CooperSol.

A CooperSol mostrou que as cooperativas pautadas na Economia Solidária (pelos princípios da autogestão – inclusive do tempo de trabalho – e da solidariedade) podem ser um local onde o tempo de trabalho *ganhe* em sua dimensão qualitativa e subjetiva, recuperando assim aspectos há muito perdidos, como o caráter cíclico e heterogêneo do tempo, ou seja, o tempo vivido. Nesta cooperativa os cooperados tinham a liberdade de gerir o seu próprio tempo de trabalho, sendo este pautado pelos ritmos da vida, respeitando as dimensões familiares, a possibilidade de estar mais perto dos filhos quando preciso, de cuidar de si próprio, de poder resolver questões pessoais. A intenção não é fazer uma apologia à falta de horários estabelecidos, pois cumprir horários demonstra respeito com os outros e com o trabalho a ser feito. Enfatizando as palavras de Oliveira (2006) anteriormente mencio-

nadas: "Todos, nestas organizações, concordam ou tendem a concordar que a liberdade individual não pode ser irrestrita" (p. 102).

Apesar dessas especificidades, é preciso esclarecer que, ao se fazer referência a uma cooperativa pautada nos princípios da Economia Solidária, não se quer desvalorizar outras organizações, porquanto todas podem contribuir de alguma forma com as demandas sociais, e em muitas existem também movimentos de humanização no trabalho, como a busca por Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), entre outros. O conceito de QVT relaciona-se ao cuidado com o bem-estar geral e com a saúde dos trabalhadores, abrangendo igualmente os aspectos físicos e ambientais como também os aspectos psicológicos do local de trabalho (Nadler & Lawler, 1983). Para Limongi-França (2004), "as visões e definições de QVT são multifacetadas, com implicações éticas, políticas e de expectativas pessoais" (p. 22).

Desse modo, é preciso não mitificar os empreendimentos solidários, porquanto neles também existem muitas dificuldades. Como exemplo, em muitas ocasiões os cooperados questionavam a flexibilidade quanto ao tempo de trabalho, porque entendiam haver descaso por parte de algumas pessoas. Acresce-se a isso o fato de que, nos períodos de maior demanda, os cooperados trabalhavam mais de oito horas por dia, o que trazia cansaço e desgaste físico, entre outros problemas.

Assim, a CooperSol apresenta-se, como outros empreendimentos solidários, tão somente como um contraponto permeado por dificuldades e conflitos que não podem ser camuflados, visto que apontam contradições que, conforme indica Oliveira (2006), precisam ser enfrentadas pelos empreendimentos solidários e por aqueles que estudam o tema.

Work time in its subjective dimension

Abstract: This article presents the results of a research project aimed at understanding how a working cooperative, based on the tenets of Solidary Economy, could provide a space for expression of the subjectivity of the cooperative worker. Based on the definition of the objectives, it was sought a cooperative based on the principles of Solidary Economy. After scanning through various cooperatives, CooperSol constituted a valuable partner and observations and interviews revealed it like a space for the expression of cooperative worker subjectivity as regards self-management, work time and construction of a solidary culture. The aspect presented in this article relates to work time, which at CooperSol gained in its subjective and qualitative dimension, restoring forgotten elements, such as the cyclical and heterogeneous nature of time, i.e., the time spent guided by the rhythms of life, taking into consideration the various dimensions of everyday life.

Keywords: Subjectivity. Work time. Cooperatives.

Le temps du travail dans sa dimension subjective

Résumé: Cet article expose les résultats d'une recherche scientifique ayant d'abord conçu la manière dont les coopératives de travail, gérées par une Économie Solidaire, pourraient se présenter comme un espace d'expression de subjectivité du travailleur associé. À partir de la précision des objectifs, on y a poursuivi à la recherche d'une coopérative étant réglée d'après les principes de l'Économie Solidaire. Après avoir examiné de diverses coopératives, il a été conçu que CooperSol s'est au fur et à mesure constituée un partenaire avantageux et s'est également montrée grâce aux observations et témoignages étant un espace d'expression de la subjectivité du travailleur coopéré concernant l'autogestion, le temps de travail et la création d'une culture solidaire. L'aspect présenté dans cet article se rapporte au temps de travail qui, chez CooperSol, gagne dans sa dimension subjective, qualitative, en tenant compte de certains éléments oubliés, comme l'aspect cyclique et hétérogène du temps, ou bien, le temps vécu, guidé par le rythme habituel de la vie, en comptant sur plusieurs dimensions du quotidien.

Mots clés: Subjectivité. Temps du travail. Coopératives.

El tiempo de trabajo en su dimensión subjetiva

Resumen: Este artículo busca exponer los resultados de una investigación que trató de comprender de qué modo las cooperativas de trabajo, pautadas por la economía solidaria, podrían presentarse como un espacio de expresión de la subjetividad del trabajador cooperado. A partir de la definición de los objetivos de la investigación, se inició la búsqueda de una cooperativa que estuviera pautada en los principios de la Economía Solidaria. Después de recorrer diversas cooperativas, CooperSol se constituyó en una aliada valiosa y se mostró, por medio de observaciones y testimonios, como un espacio de expresión de la subjetividad del trabajador cooperado en relación con la autogestión, con el tiempo de trabajo y con la construcción de una cultura solidaria. El aspecto presentado en este artículo se relaciona con el tiempo de trabajo, que en CooperSol crecía en su dimensión subjetiva, cualitativa, restaurando elementos olvidados, como el carácter cíclico y heterogéneo del tiempo, o sea, el tiempo vivido guiado por los ritmos de la vida, considerando las varias dimensiones del cotidiano.

Palabras clave: Subjetividad. Tiempo de trabajo. Cooperativas.

Referências

- Bosi, E. (2003). *O tempo vivo da memória: ensaios de psicologia social*. São Paulo: Ateliê Editorial.
- Champlin, R. N. (2001). *Enciclopédia de bíblia teologia e filosofia*. São Paulo: Hagnos.
- Giddens, A. (2009). *A constituição da sociedade* (A. Cabral, trad.). São Paulo: Martins Fontes.
- Hassard, J. (1996). Tempo de trabalho: outra dimensão esquecida nas organizações. In J. J. Chanlat (Coord.), *O indivíduo nas organizações: dimensões esquecidas* (A. M. Rodrigues, trad., pp. 175-193). São Paulo: Atlas.
- Kolody, H. (1977). *Correnteza*. Curitiba: Lítero-Técnica.
- Le Goff, J. (1980). *Para um novo conceito de Idade Média: tempo, trabalho e cultura no ocidente* (M. H. C. Dias, trad.). Lisboa: Editorial Estampa.
- Limongi-França, A. C. (2004). *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas.
- Lourenço, M. L. (2007). *Cooperativismo e subjetividade: um estudo das dimensões da autogestão, do tempo e da cultura solidária*. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). *Quality of work life: perspectives and directions*. New York: Organizational Dynamics.
- Martins, J. (1995). Não somos Cronos, somos Kairós. *DOXA: Revista Paulista de Psicologia e Educação*, 1(1), 07-24.
- Marx, K. (2003). *O capital: crítica da economia política* (R. Sant'Anna, trad.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Ménard, R. (1991). *Mitologia greco-romana* (A. D. Nina, trad.). São Paulo: Opus.
- Morgan, G. (1998). *Imagens da organização* (C.W. Bergamini & R. Coda, trad.). São Paulo: Atlas.
- Mumford, L. (1998). *A cidade na história: suas origens, transformações e perspectivas* (N. R. Silva, trad.). São Paulo: Martins Fontes.

- Oliveira, P. S. (2006). *Cultura solidária em cooperativas: projetos coletivos de mudança de vida*. São Paulo: EDUSP.
- Oliveira, P. S. (2001). Cultura solidária, feições lúdicas. In P. S. Oliveira (Org.), *O lúdico na cultura solidária* (pp. 15-29). São Paulo: Hucitec.
- Singer, P. (2002). *Introdução à economia solidária*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- Thompson, E. P. (1998). Tempo, disciplina de trabalho e o capitalismo industrial. In E. P. Thompson, *Costumes em comum* (R. Eichemberg, trad., pp. 267-304). São Paulo: Companhia das Letras.
- Weil, S. (1996). *Simone Weil: a condição operária e outros estudos sobre a opressão* (T. G. G. Langlada, trad.). Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Weil, S. (2001). Experiência na vida de fábrica. In S. Oliveira, *O lúdico na cultura solidária* (T. G. G. Langlada, trad., pp. 153-168). São Paulo: Hucitec.

Mariane Lemos Lourenço, Psicóloga, Doutora e Mestre em Psicologia Social pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Docente do Departamento de Administração Geral e Aplicada da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Rua Atílio Bório, 120, Cristo Rei, CEP: 80.050-250. Curitiba, PR. Endereço eletrônico: psimari@uol.com.br.

Recebido em: 16/12/2008
Aceito em: 19/09/2009
