

A PRODUÇÃO DA VIDA

Suzanna Sochaczewski¹

O homem com seu trabalho produz bens, conhecimento, ideias, cultura, monumentos. Produz o humano. Inventa, pinta e borda. Produz riqueza e miséria, alegria e sofrimento. O homem com seu trabalho constrói o mundo, produz a vida.

Mas trabalhar não é apenas fazer. Trabalhar é fazer, é pensar, é representar, é sentir. O mundo e o trabalho que o constrói não surgem do nada, não se reproduzem no vazio. A vida se cria em circunstâncias determinadas, fruto de relações entre os homens. Relações sociais. Relações sociais de produção. Todos pertencemos à mesma espécie e, no entanto, a vida, entendida como um conjunto de fazeres, pensares, sentimentos e representações, tem muitas e variadas formas. Esses modos de ser diferem no tempo e no espaço porque são resultado de relações sociais e, com isso, da natureza e das formas que o fazer, o pensar, o representar e o sentir tomam em cada momento histórico. Essa diversidade não diz respeito a indivíduos, mas aos inúmeros modos de organizar a sociedade. O fazer é social, assim como o pensar, o representar e, até mesmo, o sentir.

Como tudo que é próprio do ser humano, também as formações sociais não são eternas, mas se reproduzem como modos de ser que se transformam ao longo do tempo. Não deixa de ser uma contradição reproduzir-se - produzir de novo - de forma diferente. Mas assim é. Só há mudança, e como já foi dito nada é eterno, se o velho se reproduz mediante uma certa produção do novo. Isso significa que há sempre algo diferente, algo original no processo concreto de reprodução social. E é esse o espaço do sonho, do possível. Por isso, não se sonha no vazio.

Assim, a forma como se trabalha, como qualquer outro processo social, traz consigo o novo junto com o velho. Além disso, como bem o disse Marx, a reprodução dos meios de produção e a continuidade da produção material não se dão sem a reprodução de relações sociais. Da mesma forma que a própria vida não se reproduz sem a repetição de gestos e de ações cotidianas. A questão é saber como e onde se reproduzem as relações de produção que são o resultado sempre renovado do processo de produção. Henri Léfèbvre, em *A sobrevivência do capitalismo*, enfatiza a importância dessa questão para a compreensão do processo do capital e argumenta que a reprodução das relações de produção não se dá apenas nas empresas, pois estão em jogo relações

¹ Professora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho.

de dominação e contradições que extrapolam o processo de trabalho. Desse modo, a sociedade como um todo se torna o lugar da reprodução.

Entretanto, a reprodução – e, portanto, ao mesmo tempo, a *produção da vida* nas sociedades capitalistas tem no trabalho um de seus momentos mais importantes. Desde os primórdios do capitalismo, foi preciso que todos trabalhassem, homens, mulheres e crianças, pois a exploração capitalista e sua legitimação se dão no próprio processo de trabalho. Obrigatório e indispensável na forma que lhe dá o capital, o trabalho se tornou protagonista de sonhos e utopias, medos e pesadelos da humanidade. Inspirou artistas e serviu como castigo para criminosos. Esteve no centro de disputas religiosas e foi bandeira para mais de uma revolução. Como resultado desse processo secular de formação, ou de conformação, e embora tenha sido preciso usar dos mais diferentes meios para obrigar os homens a trabalhar, hoje é muito difícil imaginar a vida sem trabalho. Eu diria que, aos poucos, ao longo dos últimos séculos, tanto a vida como o sonho, o real e o possível, foram sendo conformados pelo trabalho. Por um certo tipo de trabalho.

Diferentes representações do trabalho foram se sucedendo desde o século XVI, entre elas, o trabalho como marca da salvação divina, como meio de procura e satisfação de necessidades, como legitimação da riqueza, como bastião moral e fonte de dignidade, como instrumento de liberdade e criação. Por fim, o século XIX assistiu à construção de utopias que tinham o trabalho humanizado como centro e referência.

No entanto, as esperanças concebidas por essa concepção do trabalho não se realizaram e têm, hoje, cada vez menos espaço. O trabalho como atividade positiva e criativa e uma sociedade sem trabalho alienado, sem trabalho compulsório e sem valores de troca, como previa Marx há mais de cem anos, estão fora de cogitação neste momento. A anunciada perda de importância do trabalho para outras dimensões da vida, possível com os avanços da técnica e da ciência, acabou tomando um outro caminho. O trabalho, que nas expectativas otimistas deixaria de ser a principal atividade humana, que já não era mais considerado a única fonte de enriquecimento moral e de dignidade, teve seu *status* radicalmente alterado nos últimos anos. Hoje, uma parte da humanidade, sem outra possibilidade de acesso aos meios de vida, persegue e disputa o emprego que se torna escasso, um lugar no mundo do trabalho subitamente inacessível. Chega-se à situação constrangedora e contraditória de desejar e brigar por um modo de vida penoso e desnecessário, quando já existem condições concretas para sua superação.

A vivência e a percepção do trabalho num contexto de pleno emprego e de perspectiva de avanço tecnológico duradouro, como acontecia nos anos

cinquenta do século passado, são muito diferentes daquelas de hoje, quando o processo de inovação tecnológica mais avançado ameaça tornar a falta de trabalho um dado estrutural. Assim há quem diga que se tornou crucial, não tanto ser dependente no trabalho, mas ser dependente do trabalho.

O sonho do fim do trabalho e a estratégia de redução do tempo a ele dedicado, estão relegados a um segundo plano, pelo menos por enquanto. Quem vai levar o trabalho a seu fim? Segundo Henri Léfèbvre, os trabalhadores querem, ou precisam, digo eu, trabalhar. Quem os emprega e se beneficia de seu trabalho precisa que seus empregados trabalhem. Os homens de boa vontade, partidos de esquerda, reclamam o pleno emprego. A redução do tempo de trabalho é suficiente para iniciar o processo de fim do trabalho? Tenho a impressão que não. Seria necessária uma mudança radical no modo de ser de nossa sociedade para que se cogite a possibilidade de uma vida em que o trabalho não seja mais o único responsável, direta e imediatamente, pela sobrevivência de cada um, e então, quem sabe, um dia imaginar a vida sem trabalho.

Com inovações tecnológicas muito frequentes, mudanças na organização da produção e o desaparecimento de milhões de postos de trabalho, a importância social do trabalho voltou a ter uma antiga conotação: a de necessidade absoluta e cega, como se fora uma força da natureza. E, assim, a espécie humana inicia o atual terceiro milênio presa e limitada à sobrevivência, mais ou menos, estrita não escapando desse destino nem mesmo os alimentados, os protegidos e os educados. Também para estes o trabalho se tornou apenas um modo de ganhar a vida, perdendo importância e mesmo legitimidade em seu papel de construtor da humanidade do homem.

Partindo do pressuposto que quanto mais necessidades tem o homem mais ele se desenvolve como ser humano e quanto mais poder e aptidões exerce, mais livre ele é, chega-se à triste conclusão que apenas sobreviver como forma de vida e como resultado de uma única e premente necessidade, não é o que se poderia desejar para a humanidade. O medo e a insegurança provocados pelo desemprego, e até pela simples possibilidade de vir a perder seu trabalho, restringem e dificultam a construção do que poderia ser uma vida humana. Talvez haja um pouco de exagero na ênfase dada ao caráter desumano de uma existência escrava da necessidade, mas é preciso não esquecer, como nos diz Léfèbvre, “que quando se trabalha para manter a vida, não se tem mais vontade, nem tempo, para outra coisa e se recomeça e se passa a vida mantendo a vida”.

A necessidade de ganhar a vida tira do trabalho sua força criadora, e faz com que ele apareça a cada um como punição e como suplício, independente do caráter penoso, ou não, da atividade exercida. Mais que isso, o trabalhador

vive sua participação no trabalho social como uma imposição externa, acima e além de seu controle. E, no entanto, essa mesma atividade imposta, penosa e sacrificada tem sido uma das principais responsáveis pelo desenvolvimento histórico da humanidade. Porque o processo pelo qual o homem, lentamente, constitui o mundo humano inclui também o não compreendido, o não reconhecido, o desumano.

Assim, se, por um lado, é verdade que o trabalho continua ocupando a maior parte do tempo social, e é a referência primeira para quem precisa ganhar a vida, por outro, esse mesmo trabalho vem perdendo importância como centro organizador da existência humana. A ideologia que exalta o trabalho como escola de vida, como panaceia para todos os males, como fonte de dignidade e satisfação tem sofrido alguns arranhões e já não reina soberana. As pessoas começam a procurar, e a encontrar, outros meios de preencher a vida com significado. A cultura e a educação, os processos de autoconhecimento, algumas vezes a religião vêm assumindo esse papel. E, no entanto, como que por ironia, no momento em que parece possível se apropriar de outras dimensões da vida, o trabalho, de repente escasso e precário, volta a ser necessidade vital, reforçando a ideia de que é somente devido ao trabalho que se tem direito e acesso à vida. Essa é a grande contradição do presente. Na verdade, não se trata de destino, mas de uma escolha política frente ao constante processo de inovação tecnológica e de organização da produção que pode prescindir de uma parte significativa da força de trabalho disponível.

Desse modo, à perda de importância do trabalho contrapôs-se a necessidade, a falta de trabalho. A ausência preenche o lugar deixado vago pelo trabalho como norte para a vida. O trabalho continua dando forma à existência humana, só que por sua falta, sua ausência.

Essa inversão tem consequências visíveis e importantes que trazem medo e insegurança para o homem contemporâneo. Já se foi o tempo em que a bomba atômica ou a guerra bacteriológica ou a destruição dos recursos naturais do planeta eram as principais preocupações de pessoas que, bem ou mal, tinham alcançado um certo nível de comodidade e segurança. Agora, o perigo está mais perto e ameaça, não genérica e impessoalmente a todos, mas a cada um no seu dia a dia, naquilo que, conquistado e naturalizado, passou a fazer parte da concepção de vida, de uma boa vida.

E assim, mais do que a procura por uma saída individual, o que se generaliza é a crença renovada em um destino que é pessoal. Fala-se em vocação de pessoas e de empresas. Estamos numa época em que parece surgir uma versão contemporânea e laica do *calling* protestante, fundamental nos primórdios do capitalismo, como marca e sinal de êxito, ou de salvação. O melhor

exemplo dessa tendência é a busca e o reconhecimento da *missão* de cada um ou de cada empresa, como condição primeira para o sucesso pessoal ou do negócio. Reaprendemos que o lucro é o prêmio que a sociedade concede à empresa que encontrou e cumpre sua missão. E quanto às pessoas? É a própria vida o prêmio concedido àqueles bem-sucedidos em sua procura? É por este motivo que recursos financeiros importantes vão para projetos que têm como objetivo ajudar as pessoas a encontrar seu destino e sua vocação?

O que há de mais inovador e estratégico nestes investimentos, do ponto de vista empresarial, é levar o trabalhador a adquirir uma nova postura perante o trabalho, ou seja, aquela que concebe a trajetória profissional como de responsabilidade exclusiva do indivíduo, dispensando vínculos com categoria ou com companheiros de profissão. A justificativa é que a tendência de reconversão repetida deixa de lado o sentido, ou importância, de categoria profissional. Esconde-se atrás dessa ideia um ataque direto à organização sindical como ela se apresenta hoje. A ênfase na procura da vocação como principal motivo para frequentes mudanças profissionais, minimizando assim as dificuldades do mercado de trabalho, ajuda a desqualificar o sindicato como representante dos interesses dos trabalhadores.

O que se oferece em troca de abrir mão da representação sindical, do orgulho e da solidariedade profissionais é o *Crescimento do Ser Humano*, ou ainda o *Gerenciamento do Crescimento do Ser Humano*. Trata-se de uma *filosofia* e de um método que procuram o desenvolvimento e o aperfeiçoamento de qualidades e conhecimentos individuais como forma de crescer intelectual e psicologicamente, ou seja, amadurecer e, assim, ser capaz de manter um emprego ou um negócio bem-sucedido.

Mais do que um novo modelo de relações de trabalho, parece-me estar em andamento uma nova ética e um outro modo de ser no trabalho, tão diferentes de outros anteriores, nem tão antigos no tempo, que é até difícil reconhecê-los como tal.

Até há algum tempo atrás, e ainda hoje em muitas empresas em alguns países, o modelo *ideal* de gestão do trabalho previa, dentro da empresa, um empregado controlado no tempo e na forma de execução de tarefas rigorosamente prescritas. Quanto menos palpite ou interferência de qualquer tipo por parte do trabalhador, melhor. Ou seja, disciplina como condição *sine qua non* para a manutenção do emprego e condições de trabalho e remuneração negociadas com o sindicato e ou a comissão de empresa. Do lado de fora, como parte dos direitos de quem trabalhava ou trabalhara, tinha-se acesso a tratamento de saúde, aposentadoria, compensação no desemprego, providos de forma competente pelo Estado, como construído ao longo do século XX em

alguns países desenvolvidos ou de modo mais ou menos precário, nos demais.

O que se via então era um processo contraditório, objeto da luta cotidiana dos trabalhadores e dos sindicatos, no qual a força de trabalho, tratada de forma autoritária e indiferenciada pela empresa, gozava de relativa proteção, garantida pelo Estado, quando temporária ou definitivamente sem trabalho. Não havia dúvidas quanto à diferença de interesses entre empresa e empregados. O conflito se expressava nas reivindicações, negociações, greves e outras formas de luta dos trabalhadores e nas demissões, punições, restrições e também negociações por parte dos patrões.

O que mudou? Hoje, quem tem emprego pode esperar um outro tratamento dentro da empresa. É preciso lembrar que falamos do modelo *ideal* e de como ele é divulgado por seus promotores e que, embora já esteja implantado em algumas empresas, não está de modo algum generalizado. De acordo com a nova *filosofia*, ou maneira de ser das empresas, valoriza-se a pessoa, a iniciativa, a capacidade de crítica e decisão, a facilidade de relacionamento, a cooperação entre companheiros e com a empresa, as equipes ou times, a autonomia. O trabalho deixa de ser organizado e controlado de fora e o cumprimento das metas de produção, o controle da qualidade e dos prazos passam a ser, em grande parte, responsabilidade dos próprios trabalhadores. Com isso, diminuem-se a hierarquia e as gerências intermediárias. Ou seja, o empregado tem acesso à alta administração, refeições são feitas em conjunto, o espaço da empresa se abre para as famílias. Enfim, melhor impossível!

Ao mesmo tempo, vem a gradativa, e nem sempre oficial, desregulamentação de condições de trabalho duramente conquistadas: trabalham-se mais horas, aumenta a contratação ilegal, cresce o percentual de trabalhadores sem contrato de trabalho. E mais, cresce a insegurança do ganho com a implantação da remuneração variável. Também, se estabelece a tentativa de desqualificação do sindicato como interlocutor e representante dos trabalhadores quando a empresa procura negociar diretamente com os empregados as condições de trabalho e de remuneração que pretende implantar. Ou seja, sob o manto de relações e tecnologias do século XXI e com o beneplácito da Internet, está ainda a velha exploração do trabalho, sempre no limite de condições possíveis, mais favoráveis às empresas e acompanhadas de adequada mistificação.

O fato é que a maneira como se trabalha já mudou em parte, e continua mudando, e mesmo o que permanece é contagiado pelo novo, senão em sua essência, pelo menos na maneira como é concebido. E se o que se produz e reproduz num processo de produção não são somente produtos, mas também grupos sociais e suas relações, então se pode esperar que, junto com novos produtos e novos serviços, também se produzam novos tipos humanos, novas formas de pensar e de sentir desconhecidas até agora. Outras representações

e necessidades inéditas levarão enfim num processo dialético à constituição de outras relações sociais, ao mesmo tempo, produzidas e produtoras dessas novas formas de ser.

Resilientes e redundantes

O Novo Dicionário Aurélio diz que resiliência é a “Propriedade pela qual a energia armazenada em um corpo deformado é devolvida quando cessa a tensão causadora duma deformação elástica”. Também consta como figurativo “Resistência ao choque”. Resiliente é um adjetivo e significa “Que tem resiliência” e por extensão “Elástico”. (Aurélio: 1998:1493)

Na mesma fonte, encontra-se redundância como “Qualidade de redundante; excesso”. Redundante é o “Que redundando, excessivo”. (Aurélio: 1998:1468)

Resiliência e redundância são noções que, pelo menos em português, não eram, até há algum tempo, associadas ao ser humano. A primeira é um termo da física e designa uma propriedade dos metais. A outra, de uso mais corriqueiro, diz respeito a repetições dispensáveis no estilo ou na argumentação.

No entanto a palavra resiliência, quando referida a um trabalhador, significa não somente uma qualidade necessária a um empregado no contexto da produção contemporânea, mas de uma qualidade entre as mais valorizadas para a admissão de um profissional. Ou seja, o trabalhador procurado, o funcionário padrão é aquele que resiste a choques sucessivos e se recompõe durante o intervalo entre eles. É importante frisar que não se trata de naturalizar uma crise, pois esta sempre exige um comportamento excepcional, mas de ser capaz de alternar desempenhos diferenciados, os ordinários e os extraordinários, sem que isso prejudique o trabalho como um todo.

O fato é que existem pessoas trabalhando dessa maneira e, certamente, o significado e o valor que atribuem ao trabalho passam por mediações diferentes daquelas vividas por trabalhadores *tradicionais*. Mesmo deixando de lado a insegurança que uma sucessão de crises provoca em termos da manutenção do emprego ou do negócio, trabalhar de crise em crise significa um papel de bombeiro sempre renovado, apagando o fogo e salvando vidas sem cessar - no caso a vida da empresa. Assim, o que aparece como resultado do trabalho, não é especialmente um produto ou um serviço. O que se vê é a vitória sobre a crise, a sobrevivência ao choque, a recuperação para enfrentar um novo desafio. Não é à toa que, hoje em dia, se fale tanto em desafios. Em vez da procura da continuidade e do aperfeiçoamento, ou mesmo da novidade, o que uma situação de crises sucessivas exige e valoriza é cumprir metas, ultrapassar obstáculos, enfrentar desafios.

Entretanto, tenho dúvidas se o ser humano, depois que se acostumou à *boa vida* e à segurança das cavernas – quando comparadas aos perigos em campo aberto - e conheceu a proteção de viver em grupo, será capaz de conviver com tensão e insegurança permanentes, como parte de seu dia a dia e, o que é pior, sozinho e sem perspectiva ou previsão de término. Até agora, o que sempre se procurou foi enfrentar as crises enfatizando seu caráter temporário e excepcional ou, no limite, tendendo a naturalizá-las e a incorporá-las à vida comum, ou seja, já sem características excepcionais. Hoje, a crise está aí no dia a dia. Junto com ela, em aparente contradição, chegam os atuais métodos de gestão, que se apoiam em novos requisitos de comportamento, como iniciativa, flexibilidade, sociabilidade, cooperação e em conceitos como o *moral* - no sentido de estado de ânimo - a qualidade, a melhoria contínua, a missão. Os instrumentos mais utilizados na execução desta maneira de ser do trabalho enfatizam a necessidade de uma transformação radical nas relações entre gerência e funcionários. Recomenda-se um clima de civilidade que passa por cima do conflito, junto com um tom de finalidade que descarta qualquer alternativa. A crise deve ser vivida com método e qualidade.

O trabalhador *resiliente* é um novo tipo humano comparável, por levar ao limite sua resistência à tensão e à insegurança, apenas a trabalhadores braçais escravizados pela necessidade, coagidos ao trabalho e obrigados a esforços físicos desumanos. A resiliência humana é a resposta a uma situação limite, de transição, que com certeza seria passível de outras soluções.

O *redundante* é outro tipo humano já reconhecido nos últimos 50 anos. Foi na Itália, em 1995, que o termo me foi apresentado. Dizia-me um dirigente que um dos problemas do movimento sindical italiano, naquela época, eram os *redundanti*.

Explicava-me, então, que a modernização e o enxugamento da produção e as novas formas de organização e de gestão do trabalho fazem com que grupos de pessoas, com diferentes profissões e os mais diversos níveis de qualificação, sobrem, simplesmente sobrem. Por mais que sejam bem preparadas, e que se reciclem regularmente, não conseguem nem serviço assalariado e nem levar adiante um trabalho por conta própria, porque há gente demais nas mesmas condições. Por isso estão fora. Tornam-se redundantes.

A situação de redundância atribuída a seres humanos acontece por dois motivos. O primeiro é a morte de uma profissão. O fato de conhecimentos, competências e habilidades deixarem de ser necessários à produção faz com que, de uma hora para outra, profissionais competentes se encontrem numa situação precária enfrentando um mercado de trabalho cada vez mais segmentado e enxuto.

Também na Inglaterra, no início do século XIX, um grande número de

trabalhadores qualificados se viu, da noite para o dia, sem trabalho, porque suas profissões deixaram de existir. O produto, até então obra de um mestre artesão, continuou a ser produzido por um trabalhador com outro tipo de qualificação ou, o que era mais frequente, sem qualquer especialização.

Os atuais redundantes, assim como seus ancestrais, passam pelo desgosto de ver suas profissões desaparecerem e eles, trabalhadores competentes, de repente, sem lugar no mundo. Operários *veteranos*, todos qualificados, têm claro o destino de suas profissões. Sabem que, mais cedo ou mais tarde, chegará a sua vez. O sentimento mais forte é de revolta por causa do que consideram uma injustiça, isto é, ter uma profissão, ter saúde e disposição e não conseguir trabalho. Isso porque já se faz o mesmo mais rápido e muito mais barato. Alguns, hoje empregados em firmas menores, passaram por essa situação. Foram despedidos e só conseguiram voltar a trabalhar por um salário bem menor e fazendo um serviço que não demanda sua especialização.

A outra forma de redundância é aquela em que a profissão continua existindo, mas, em virtude de novos arranjos organizacionais e tecnológicos, o número de profissionais necessários à produção é muito menor que a oferta da mão-de-obra qualificada. A polivalência, cada vez mais requisitada e exigindo de cada trabalhador competência para manejar máquinas e processos diferentes, ajuda a enxugar a produção e a desvalorizar cada uma das profissões, tomada separadamente.

Nesse segundo caso, estão em desvantagem, e por isso se tornam mais facilmente redundantes, os profissionais mais velhos, aqueles com escolaridade geral mais baixa e os que recebem salários relativamente altos, resultado de uma longa trajetória profissional e de uma especialização antes prestigiada. A combinação dessas características aumenta a probabilidade de redundância. No entanto, mesmo jovens no início de carreira, bem preparados e que aceitam salários insignificantes também não estão a salvo.

Para além das características de cada um, a falta concreta de postos de trabalho é, sem dúvida, um problema central e não se resolve com critérios e medidas seletivas. Há que iniciar uma discussão que envolva os vários atores sociais para reconsiderar o trabalho, o tempo e a força de trabalho disponíveis, incluindo, quem sabe, nesse rol de temas e concepções a discussão de atividades, hoje não remuneradas por serem consideradas improdutivas. De qualquer modo, sem repensar a sociedade para que o direito à vida não passe, necessária e exclusivamente, pelo trabalho tal qual o conhecemos hoje, será muito difícil devolver a redundância a seu devido lugar.

-de-obra, poderia ter chance de voltar a trabalhar, adquirindo novas competências, habilidades e conhecimentos, passando por um processo radical de reconversão profissional. Entretanto, isso nem sempre é fácil, ou possível, por causa da idade, escolaridade, recursos financeiros, entre outros motivos. De qualquer modo, o redundante sente-se mal, inútil, discriminado. “É triste ter que jogar fora tudo o que se aprendeu durante a vida, para fazer um servicinho à toa, assim mesmo por favor” dizia-me, recentemente, um operário na faixa dos quarenta e poucos anos, qualificado, desempregado e fazendo bico para sobreviver.

Entretanto, sempre houve gente que trabalhava demais em condições penosas, convivendo com tensão e insegurança e sempre existiram aqueles que não conseguiam trabalho. Ou seja, se *resilientes* e *redundantes*, em si, não são novidade, por que essa atenção especial, por que causam esse incômodo inusitado? O novo milênio traz grandes transformações e, como disse Hobsbawm, o velho século não acabou bem. Se as atuais tendências do mundo do trabalho não forem revertidas, resilientes e redundantes de hoje podem se tornar, e na verdade já são os embriões de novos tipos humanos. Não mais uma exceção, mas membros de uma sociedade onde há gente, muita gente, que trabalha demais e gente, muita gente, que não tem trabalho.

Agnes Heller, em seu livro Para mudar a vida fala em carecimentos ou necessidades radicais, definindo-as como situações nascidas “na sociedade capitalista, em consequência do desenvolvimento da sociedade civil, mas que não podem ser satisfeitas (ou resolvidas) dentro dos limites dessa sociedade. Portanto, os carecimentos radicais são fatores de superação da sociedade capitalista”. Diz, ainda, que as necessidades radicais são sempre referidas a um conjunto de valores e que só assim podem ser definidas e entendidas.

Imagino que se tudo continuar como agora, se a sociedade não encontrar maneira de fazer com que resilientes e redundantes deixem de ser marca registrada de nossa época, em breve ambos terão carecimentos radicais. É possível ainda que as referências para definir essas necessidades sejam o valor atribuído à vida e ao trabalho como o instrumento da dominação que produz e reproduz esses tipos humanos. Mudar a vida, diz Heller. Mudar a vida, diz Léfèbvre. Mudar a vida, dirão resilientes e redundantes?

Referências bibliográficas

- ARENDDT, H. A condição humana, Rio de Janeiro, Forense- Universitária, 1983
- AZNAR, G. Trabalhar menos para trabalharem todos, São Paulo, Página Aberta, 1995
- Boletim da Comissão Executiva do 3º Congresso Operário, Ano 1, no 1 São Paulo, Edgard Leuenroth, 1920
- BOUVIER, P. Le travail au quotidien, Paris, PUF, 1989
- CASTORIADIS, C. As encruzilhadas do labirinto, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987
- CASTRO, N. A.; AGIER, M.; GUIMARÃES, A. S. Imagens e identidades do trabalho, São Paulo, Hucitec; 1995
- DIEESE, Ação sindical frente à reestruturação produtiva no estado de São Paulo, Santiago, OIT/ACDI, 1995
- DURKHEIM, E. Da divisão do trabalho social, São Paulo, Martins Fontes, 1995
- FRIEDMAN, G. O trabalho em migalhas. São Paulo, Perspectiva, 1972
- HELLER, A. Para mudar a vida: felicidade, liberdade e democracia, São Paulo, Brasiliense, 1982
- HELLER, A. Sociologia de la vida cotidiana. Barcelona, Península, 1991
- HOBBSBAWN, E. Era dos extremos: o breve século XX, São Paulo, Companhia das Letras, 1995
- HOBBSBAWN, E. Mundos do trabalho, Rio, Paz e Terra, 1997
- HORKHEIMER, M. Eclipse da razão. Rio de Janeiro, Editorial Labor do Brasil, 1976
- HUGO, V. Les misérables, Montréal, Les Éditions B. D. Simpson, s/d
- KROPOTKIN, P. A conquista do pão. Rio de Janeiro, Editora Savério Fittipaldi, s/d
- LASCH, C. O mínimo eu: sobrevivência psíquica em tempos difíceis, São Paulo, Brasiliense, 1986
- LÈFÈBVRE, H. Critique de la vie quotidienne - livre 1. Paris, L'Arche, 1958
- LÈFÈBVRE, H. Critique de la vie quotidienne - livre 2. Paris, L'Arche, 1961
- LÈFÈBVRE, H. Critique de la vie quotidienne - livre 3. Paris, L'Arche, 1981
- LIGHTMAN, A. Einstein's dreams. Nova York, Pantheon Books, 1993
- MANNHEIM, K. Ideologia e utopia. Rio de Janeiro, Zahar. 1976
- MARTINS, J. S. O poder do atraso: ensaios de sociologia da História Lenta, São Paulo, Hucitec, 1994
- MARX, K. Manuscritos economico-filosoficos de 1844. Barcelona, Buenos Aires, México DF, Grijalbo, 1975
- MARX, K. Formações econômicas pré-capitalistas. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1977
- MARX, K. O capital, livro 1, capítulo VI (inédito) São Paulo, Ciências Huma-

nas, 1978

MARX, K. El capital, Madrid, Siglo Veinteuno, 1984

MARX, K.; ENGELS, F. A ideologia alemã. São Paulo, Grijalbo, 1977

OFFE, C. O capitalismo desorganizado. São Paulo, Brasiliense, 1994

SOCHACZEWSKI, S. Cadê a festa. Dissertação de Mestrado apresentada à FFLCH da USP, São Paulo, mimeo, 1989

SOCHACZEWSKI, S.; SANCHEZ, S.; PRESCENDO, M.V. Os trabalhadores e inovações tecnológicas: demandas e perspectivas, São Paulo, DIEESE, 1989

SOCHACZEWSKI, S. et alii. "As representações e o possível" in MARTINS, J. S. Henri Léfèbvre e o retorno da dialética, São Paulo, Hucitec, 1995

SOCHACZEWSKI, S. et alii. Experiencias y propuestas del sindicalismo brasileño frente a la formación profesional. Santiago, CEPAL, 1995

THOMPSON, E.P. The making of the English working class. Londres, Penguin Books, 1991

WEBER, M. A ética protestante e o espírito do capitalismo, São Paulo, Pioneira, 1995

WILDE, O. A alma do homem sob o socialismo. Porto Alegre, L&PM Editores Ltda., 1983