

AS DIMENSÕES DO TRABALHO *

Alexandre Carneiro de Souza – UFC

RESUMO

Refaz o percurso da instituição do trabalho na história da humanidade, discutindo sua dimensão compulsória, os seus vários significados sociais, suas contradições e seu caráter transcendental.

Palavras-chave: Intercâmbio social - Desgaste - Produção - Cooperação X Antagonismo.

ABSTRACT

Redo the way of the work establishment in the human history, discussing its compulsory dimension, its many social meanings, its contradictions and its transcendental character.

Key words: Social interchange - Wastage - Production - Cooperation x Antagonism.

INTRODUÇÃO

Partindo de uma definição provisória do trabalho, poderíamos afirmar que o trabalho é uma das condições inerentes ao ser humano. Em termos biológicos, os seres humanos, para se preservarem vivos, precisam de substâncias necessárias à sua sobrevivência e ao seu desenvolvimento. Essas substâncias indispensáveis à manutenção da vida humana são adquiridas por meio do trabalho. Poder-se-ia dizer, então, que o trabalho é uma atividade humana compulsória (FRIEDMANN, 1973, p. 23).

Vários fatores justificam este caráter imperativo do trabalho, todos ligados à questão maior da sobrevivência humana. O caráter de

imposição, que se apresenta no trabalho, configura-se de modos distintos: a) no ato de saquear sistematicamente a natureza para dela obter bens primários de subsistência – “*O homem cria a partir de determinada substância*” (ARENDDT, 1993, p. 152); b) no fato de que todo trabalho busca satisfazer o caráter devorador da vida biológica humana (ARENDDT, 1993, p. 144); c) no fato de que o trabalho se apresenta como uma exigência social, no sentido de suprir as necessidades de uma família, de um grupo ou de uma sociedade.

O trabalho humano consiste numa realidade estrutural que se apresenta sob um duplo intercâmbio dos indivíduos com a natureza e dos indivíduos entre si. A ambos chamamos intercâmbio orgânico (físico) e intercâmbio social. No intercâmbio orgânico, o indivíduo se relaciona com a natureza, pois, em última instância, o homem é parte da natureza; assim sendo, neste aspecto, o trabalho seria um modo de relacionamento do ser humano consigo mesmo. No intercâmbio social, o trabalho une o indivíduo aos demais da sociedade no interesse da produção da vida material.

Nas palavras de Garaudy (1975, p. 108), “*o trabalho e, com ele e graças a ele, o pensamento não se desenvolve unicamente nas relações entre o indivíduo e a natureza física, mas nas relações entre o indivíduo e a sociedade em que vive*”.

Analisando mais de perto a ação humana, denominada trabalho em suas duas dimensões, perceberemos tratar-se de uma realidade dialética, no que diz respeito aos meios e aos fins do seu processo, ou seja, o trabalho consiste no duplo ato de destruição/criação. Pretendemos dizer com isto que todo o trabalho humano, sem qualquer distinção, é realizado mediante o desgaste vital/biológico. Ao trabalhar, a pessoa humana dissipa (perde) parte de suas forças vitais. Nenhuma atividade produtiva pode ser empreendida sem

* Palestra apresentada na III Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – Coelce: Companhia de Eletricidade do Ceará – Administração Central – 23 de abril 2001.

exaustão e, em certas circunstâncias, sem dor (subtração da energia vital). Igualmente, podemos dizer, ainda, que não há trabalho para a construção de um mundo humano sem destruição parcial da natureza. Por outro lado, constatamos que os dois maiores objetivos do trabalho são precisamente o armazenamento de energias necessárias à manutenção da vida, bem como a adequação do mundo físico ao bem-estar da vida humana. Nisto consiste o movimento dialético do trabalho: atos que por meio do definhamento da vida pretendem, pelo maior tempo possível, a melhor preservação da própria vida.

Todo trabalho humano consiste num ato de criação (criar coisas). A partir desta proposição, Arendt distingue o *homo faber* como aquele que ultrapassa os limites de sua dependência à natureza, criando, com as suas próprias mãos, materiais não disponíveis no mundo natural.

A fabricação, que é o trabalho do *homo faber*, consiste em reificação. A solidez, inerente a todas as coisas, até mesmo às mais frágeis, resulta do material que foi trabalhado; mas esse mesmo material não é simplesmente dado e disponível, como os frutos do campo e das árvores, que podemos colher ou deixar em paz sem que com isso alteremos o reino da natureza (ARENDR, 1993, p. 152).

Tomando por base a mesma proposição, Garaudy vai assinalar o caráter transcendente do trabalho, mediante o qual, o homem, “*transcendendo as sujeições da necessidade imediata e o ciclo repetitivo do instinto, determina objetos sempre novos e os realiza por esse trabalho total, que é, ao mesmo tempo, criação, poesia*” (GARAUDY, 1975, p. 109).

Corroborando com o que Arendt e Garaudy afirmaram, Friedmann (1973, p.19, 24) assevera:

O trabalho é um denominador comum e uma condição de toda vida humana em sociedade. É um fenômeno decisivo na ascensão do homem acima da animalidade: ele o foi, do ponto de vista do homem social, na eclosão e na dinâmica das civilizações; ele o é todos os dias, do ponto de vista do indivíduo, pelo grau de realização de cada um e pelo balanço do seu destino particular.

Labor e Trabalho na Filosofia Grega Clássica

Os filósofos da antiga Grécia distinguiam labor e trabalho, diferente do uso corrente e generalizado na atualidade, cujos termos são usados para significar a mesma coisa. O labor era prática desprezível aos olhos dos homens públicos e reunia toda sorte de ocupação que implicasse desgaste físico; consistia em atividades domésticas, realizadas na esfera privada, atribuição dos escravos e de homens livres que prestavam serviços, operários do povo (ex: artífice):

Laborar significava ser escravizado pela necessidade, escravidão esta inerente às condições da vida humana. Pelo fato de serem sujeitos às necessidades da vida, os homens só podiam conquistar a liberdade subjugando outros que eles, à força, submetiam à necessidade... por implicar a transformação do homem em algo semelhante a um animal doméstico. Ao contrário do que ocorreu nos tempos modernos, a instituição da escravidão na antiguidade não foi uma forma de obter mão-de-obra barata, nem instrumento de exploração para fins de lucro, mas sim a tentativa de excluir o labor das condições da vida humana. Tudo o que os homens tinham em comum com as outras formas de vida animal era considerado inumano. Esta era também, por sinal, a razão da teoria grega, tão mal interpretada, da natureza inumana do escravo (ARENDR, 1993, p. 94).

O trabalho reunia as atividades inerentes à vida pública, os negócios relacionados à *polis*, funções exercidas pelo cidadão; este não possuía ofício algum, consumia a maior parte do tempo cuidando da administração da cidade:

Historicamente é importante lembrar a diferença entre o desprezo com que, nas cidades-estados gregas, eram vistas todas as ocupações não-políticas resultantes do fato de que os cidadãos dedicavam quase todo o seu tempo e energia à *polis*, e o desprezo anterior, mais original e mais antigo, pelas atividades que serviam apenas à subsistência (ARENDR, 1993, p. 93).

A Trajetória do Trabalho na História Humana

A trajetória da evolução do trabalho pode ser apreendida através do que convençamos chamar, nesta exposição, de fases do trabalho humano.

Integração a Natureza

A atividade entendida como trabalho humano iniciou-se com os esforços do homem para integrar-se à natureza. Essa fase foi marcada por uma atitude humana, meramente receptiva, na qual todos os artigos de consumo e sobrevivência eram coletados do meio natural: coleta de frutos, caça de animais, agasalhos de pêlo animal, utilização de cavernas como moradia.

Dominação da Natureza

Um conjunto de realizações culturais alterou o comportamento dos seres humanos em relação à natureza - da mera passividade, os indivíduos se colocaram na posição de dominadores. Os acontecimentos que caracterizaram essa nova fase foram: a descoberta do fogo, a agricultura e a invenção da ferramenta. Tais acontecimentos desempenharam papéis primordiais para a sobrevivência humana. Os três alteraram significativamente as condições de trabalho na medida em que possibilitaram vincular a ação a um determinado objetivo - ação *teleológica*.

Autonomia Humana em Relação a Natureza

Esta fase é marcada pelo surgimento da sociedade industrial, que por sua vez emerge na história com a invenção mecânica. A Revolução Industrial redefiniu o papel humano no processo produtivo. Anteriormente, o trabalhador via-se no contexto da natureza em íntima relação como o meio natural; a Revolução Industrial situou o trabalhador no meio das máquinas. Não só o ambiente, mas, sobretudo, as relações de trabalho se modificam - o progresso faz entrar em cena a *atividade produtiva muda* e o *trabalhador insular*.

A utilização de uma fonte de energia dissociada do esforço humano, o vapor, realizou a transição do trabalho executado com a ferramenta para o trabalho executado pela máquina (FRIEDMANN, 1973, p. 405).

Em termos de comportamento humano, com a agregação da máquina ao processo produtivo, os instrumentos de produção perdem seu caráter instrumental e desaparece a distinção entre homem e utensílio. Enquanto na utilização

da ferramenta, o movimento da produção é comandado pelo corpo, no processo da produção mecanizada, a máquina determina o movimento do corpo. Desde que a máquina passou a integrar o trabalho humano, tem-se levantado a questão, até então não resolvida, se o homem deve ajustar-se à máquina ou a máquina deve ajustar-se à natureza do homem (ARENDT, 1993, p. 160).

O advento da máquina inicia o fenômeno de supressão da presença do homem na produção; o que não ocorria com uso da ferramenta, pois através desta mediação do ato produtivo, o trabalhador permanecia em contato direto com a matéria. Com a introdução da máquina, a produção conquista relativa autonomia em relação à intervenção humana. Acerca deste fenômeno Arendt (1993, p. 160) diz:

Ao contrário das ferramentas do artesanato, que em parte alguma do processo de trabalho deixam de ser servas da mão, as máquinas exigem que o operário as sirva, que ajuste o ritmo natural do seu corpo ao movimento mecânico que lhe é próprio... enquanto dura o trabalho com as máquinas, o processo mecânico substitui o ritmo do corpo humano. Até mesmo a mais sofisticada ferramenta permanece como serva, incapaz de guiar ou substituir a mão; por outro lado, até mesmo a mais primitiva das máquinas guia o labor do nosso corpo até substituí-lo inteiramente.

A produção mecânica, depois da utilização do vapor, introduziu a utilização das chamadas energias contínuas (eletricidade, gases, petróleo) que determinaram novas características ao processo produtivo. Essas novas fontes energéticas propiciaram o surgimento das operações automáticas, incomparavelmente superiores em termos de força, velocidade, precisão e harmonia de conjunto (NAVILLE; ROLLE, 1973, p. 407).

A Divisão do Trabalho

Por divisão do trabalho, entendemos a separação do trabalho em áreas de produção, em níveis de especialização, em critérios técnicos e em hierarquias. A divisão do trabalho não se restringe ao mundo empresarial; a sociedade inteira acha-se estratificada em postos e atribuições que definem lugares, papéis e privilégios.

Este modo de organização da produção da vida material, segundo a divisão de tarefas, já existia de maneira rudimentar desde os primórdios da vida comunitária humana. Mas, somente na era moderna, surgiu de maneira extremamente multiplicada e diversificada, primeiramente, no interior das fábricas e, partindo dela, se espalhou por todo setor da economia e, não parou aí, instalou-se nas mais diferentes áreas da sociedade. Deste modo, a política, o legislativo, o judiciário, o meio artístico, o lúdico e até mesmo a ciência acham-se cada vez mais especializados.

As palavras de Durkheim (1989, p. 54) mostram com clareza o modo abrangente com que a cultura da divisão do trabalho se estabeleceu na sociedade:

Não é necessário demonstrar a importância deste problema prático; pois qualquer que seja a apreciação que se faça sobre a divisão do trabalho, toda a gente sente bem que ela é, e se torna cada vez mais, uma das bases fundamentais da ordem social... sem dúvida, parece que a opinião se inclina cada vez mais para fazer da divisão do trabalho uma regra imperativa de conduta, para impor como um dever. Aqueles que a isso se furtam não são, é verdade, punidos com uma pena precisa, fixada pela lei, mas são censurados.

Com o passar dos anos, como se pode observar atualmente, os critérios do trabalho especializado e da diversidade das especializações tendem a exercer predomínio hegemônico em todo o processo produtivo, eliminando cada vez mais aquela distinção entre trabalho especializado e não-especializado dentro do mercado formal de trabalho. Os procedimentos de admissão de trabalhadores nas mais simples ocupações passam a exigir comprovação de nível médio escolar, tendo em vista a contratação de pessoal com capacidade de acompanhar programas de reciclagens e apto a preenchimento de cadastros, fichas e relatórios; apto a operar sistemas automáticos e informatizados (veja-se como exemplo os empregos de ascensoristas e porteiros de condomínios).

Duas questões, dentro da discussão sobre a divisão social do trabalho, parecem fundamentais:

Primeiramente, é necessário reconhecer que a divisão do trabalho foi se tornando complexa na medida em que a economia, acompanhando a

civilização, foi se tornando, também, cada vez mais complexa (DURKHEIM, 1989, p. 65)¹. Não seria possível imaginar a viabilidade dos “*monstros industriais modernos*” (NAVILLE, 1973, p. 428), sem um conjunto organizacional ultra-ramificado. Na verdade, esse xadrez que representa a organização empresarial moderna não é prerrogativa das grandes organizações empresariais; hoje, qualquer empresa de venda de produtos e de serviços automobilísticos exibe uma detalhada divisão de setores e atribuições.

Em segundo, lugar é necessário levar em conta que, independente do domínio em que se considere a divisão do trabalho, estará sempre acompanhada de sua essência contraditória, sendo ao mesmo tempo fonte de cooperação e de antagonismo, a despeito de não ser o antagonismo que lhe modele principalmente as formas, mas a cooperação, como bem afirmou Naville (1973, p. 428). O certo é que o modelo de mercado que tomou conta da economia ocidental, e porque não dizer mundial, se beneficia tanto da cooperação quanto do antagonismo desde que o objetivo do lucro seja alcançado. Considerando que é o patrão e não o trabalhador quem cria a divisão do trabalho, esta tenderá sempre mais a satisfazer os interesses do capital ali investido e menos ao trabalhador que investe sua força vital na produção. Não é novidade que o investimento que se faz na direção do trabalhador é sempre um meio para se obter o fim desejável da ampliação do lucro.

Dimensões do Trabalho

O trabalho humano integra simultaneamente diversos níveis de desempenho, todos inalienáveis; juntos constituem o trabalho por inteiro. Um dos aspectos essenciais do trabalho é aquele que o apresenta como espaço de encontro do indivíduo com o outro. O trabalho é possivelmente a mais prolongada forma de interação social. O indivíduo ocupa mais do seu tempo ativo na companhia de seus companheiros de trabalho do que com qualquer outro grupo;

¹ Na verdade, essa é uma das teses apresentada por Durkheim na busca de explicar a qual necessidade corresponde a divisão do trabalho.

possivelmente, o trabalho tende a tomar mais tempo do indivíduo do que aquele disponível para a companhia dos familiares.

Portanto, sendo um espaço de interação social, possivelmente, prolongada, as relações no ambiente de trabalho são paradoxais: transcorrem em meio à alegria e à tristeza (FRIEDMANN, 1973).

Como vimos, o trabalho configura uma ação imposta. As relações envolvidas são executadas segundo padrões morais estabelecidos exteriormente, determinando horários, postura, tipo de discurso, níveis de produtividade etc. Tanto o aspecto da imposição como o da moralidade revelam o ambiente e as relações de trabalho como espaço da aparência, cuja exigência para a pertença do indivíduo é a perda da identidade. O trabalhador/funcionário deve a todo custo abraçar o papel de membro do grupo e esquecer temporariamente do indivíduo que é. Acerca do movimento operário, que a meu ver se aplica aos diversos grupos de trabalho, Arendt (1993, p. 225) diz:

É próprio do labor agrupar os homens em turmas de operários, nas quais certo número de indivíduos labutam juntos como se fossem um só, e, neste sentido, a convivência está mais presente no labor que em qualquer outra atividade. Mas esta natureza coletiva do labor, longe de estabelecer uma realidade reconhecível e identificável para cada membro da turma, exige, ao contrário, a perda efetiva de toda consciência de individualidade e identidade.

Toda convivência social é possibilitada pela renúncia, dentro de um processo contínuo de negociação entre indivíduos, em função de um fim convencional. Com isto, pretendemos dizer que o trabalho não subtrai apenas a energia física e mental, pelas quais o patrão paga, cujos termos aparecem visivelmente nos contratos. Porém, o que não aparece nos termos contratuais é que, pelo interesse da produção, os donos do capital requerem que o indivíduo, enquanto à serviço, deixe de ser quem verdadeiramente é.

A renúncia será sempre o maior desafio da convivência humana, seja no ambiente de trabalho, na família, no conjunto habitacional ou no condomínio, ou em qualquer outro lugar. O único meio de torná-la parte do processo de

humanização será em nome do consenso, e este só será possível mediado pelo diálogo. Daí, o trabalho social humano e humanizador tenderia a ser aquele que situa o diálogo sempre num patamar acima de qualquer outra prioridade. Por outro lado, se é verdade que, independente do seu conteúdo específico, a ação sempre estabelece relações, e tem, portanto, a tendência inerente de violar os limites (ARENDRT, 1993, p. 203), no espaço de trabalho, essa é uma condição sempre muito presente.

O *homo sapiens* trabalha com imagens mentais. Não desejando adentrar na disputa entre a psicologia e a fenomenologia (se o produto do trabalho sai da cabeça para o mundo material ou se o produto do mundo material é convertido em idéia), pretendemos afirmar que a dimensão psicológica é indispensável ao trabalho humano. Este não trabalha por instinto; pois o trabalho humano é dinâmico e cultural; sendo assim, é ato apreendido e exercido reflexivamente. Friedmann afirma que todo comportamento humano supõe, em níveis variados, atividades psíquicas (FRIEDMANN, 1973, p. 26-27).

Outra consideração do trabalho, vista sob a ótica da psicologia, assinala que o nível de desempenho é necessariamente determinado pelas reações mentais às circunstâncias na execução do trabalho e fora dele.

Desta forma, havendo ou não uma interação entre a atividade e a personalidade, as conseqüências positivas ou negativas estarão incorporadas subjetiva ou objetivamente no produto. A questão suscita certas indagações importantes, entre outras: Qual o grau de satisfação no desempenho da função? O trabalhador acha-se apto para desempenhar tal tarefa? A atividade que realiza foi uma opção pessoal ou foi imposta? As condições psicológicas não são apenas importantes no sentido de propiciar ou não a satisfação do trabalhador; inversamente, elas também determinarão maneiras de reação do ambiente social de trabalho ao estado mental do trabalhador.

A atitude mental do trabalhador durante o período de atividade profissional influencia o seu comportamento fora do trabalho; bem como a reação mental aos ambientes fora do trabalho influenciarão a conduta assumida no ambiente de

trabalho. Um preocupação recente dos setores de direção empresarial está voltada para o nível da qualidade de vida do funcionário em família, seus hábitos religiosos, o conteúdo do seu lazer, as relações de amizade, e a melhor adequação possível do ambiente de trabalho.

Garaudy (1975, p. 113) afirma que “o rendimento do trabalho é mais elevado quando diminuem os constrangimentos [...] É mais rentável adaptar o posto de trabalho ao homem do que o homem ao posto de trabalho”.

O enfoque psicológico é essencial, partindo do princípio de que o trabalho não apenas produz objetos de subsistência humana; também produz o homem (LANE, 1983, p. 55).

A dimensão moral do trabalho reside no seu caráter coercivo. É a necessidade que impele o indivíduo ao trabalho. Possivelmente dois momentos demonstram a dimensão moral do trabalho humano: o aspecto antecedente, no qual se busca a satisfação e a segurança do corpo – o trabalho é uma espécie de lei impressa no corpo. O outro aspecto mais preponderante, e relacionado ao primeiro, representa as normas que determinam a conduta do trabalhador no espaço e no ato da produção; ou seja, os modos convencionais que decidem previamente a maneira como o indivíduo deverá satisfazer as suas necessidades humanas.

A dimensão moral do trabalho reside no fato de que a cultura do trabalho, enquanto produção simbólica e coletiva, é de natureza normativa - tudo o que diz respeito à moral habita na ordem da *teleologia* social - algo previamente determinado. Foucault (1984, p. 26-27) diz que, na moral ocidental, a ênfase é atribuída, sobretudo, ao código. Tal moral representa um fim nela mesma, de sorte que os seus fundamentos residem no sistema, em sua riqueza e na sua capacidade de cobrir todos os campos possíveis do comportamento, ajustando todas as ocorrências à uma ordem instituída. A verdade é a lei, sobressaem-se as instâncias de autoridade, às quais os indivíduos devem se submeter sob pena de castigo.

Nietzsche denominava a moral de divinização da instituição, diferente da divinização do indivíduo. No ocidente, as instituições substituíram a arte de conhecer-se e a arte de viver

pelo controle social, cuja finalidade exclusiva é enquadrar socialmente os indivíduos em leis que lhes são estranhas. Ao invés de inspirarem o conhecimento, exigem obediência sem discussão.

Enquanto na moral, a visão da produção antecede à visão do ser humano, na ética o ser humano precede à produção. A ética do trabalho consiste na humanização do processo produtivo. Para Foucault, os homens livres não se permitem dominar por nenhum poder quer esteja para além de si (fora), quer esteja em si (desejo). Os desejos consistem em uma força natural, necessária e temível, sempre pronta a ultrapassar fronteiras, por isto é mister enquadrá-la em leis que a disciplinem em sua dinâmica e não em sua morfologia (FOUCAULT, 1984, p. 51-52).

O bem-estar ou o mal-estar propiciado pelo trabalho ao trabalhador repercute tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho. Esses benefícios ou malefícios se estendem diretamente à família do empregado. Na verdade, são as necessidades do grupo familiar a motivação para a busca do emprego. O indivíduo se submete à restrição de sua liberdade imposta pelo trabalho, tendo em vista a subsistência de seus familiares. O trabalho o separa daqueles que lhe são mais caros, subtraindo-lhes a presença por uma grande parcela do dia. Esse é o sacrifício afetivo ao qual o trabalhador se submete, além do sacrifício do desgaste físico. Quando o retorno em termos de salário e de boas condições de trabalho são satisfatórios, então o desgaste afetivo e o desgaste físico são compensados. Ao passo que quando a paga do trabalho e as condições de sua execução são insatisfatórias, o desgaste do trabalhador é acrescido (CHOMBART, 1973, p. 383).

O grande desafio da classe empresarial reside no fato de cumprir a sua parte no propósito de uma gradual e crescente humanização do trabalho. Por humanização do trabalho entendemos um trabalho, cujas condições de execução e participação do produto dignifique a natureza humana, fundado na justiça e não na desigualdade social.

O que chamamos diferenciação do trabalho humano ou dignidade do trabalho na sociedade humana passa diretamente pela questão da motivação para o trabalho. Dentro dessa temática da motivação do trabalhador, a família

não pode ser deixada de lado, pelo papel fundamental que ele representa na vida do indivíduo.

Vida em família e vida no trabalho acham-se intimamente relacionadas e tanto podem ser harmônicas quanto antagônicas. A harmonia entre família e trabalho sempre resultará em maior produtividade. O inverso é igualmente verdadeiro.

Todos sabemos que o interesse do trabalho, na civilização, é o aumento da produtividade. Toda empresa visa ao resultado final do rendimento, o produto da relação custo – benefício. Dois caminhos relacionados ao trabalhador podem ser seguidos na busca desse fim: a redução de custos, incluindo salários irrisórios e condições de trabalho precárias ou obtê-lo, assegurando boa remuneração e condições adequadas de trabalho e com isto ampliar o nível da produtividade.

Um comportamento empresarial bastante comum nos dias atuais tem sido investir muito em tecnologia e menos em remuneração – a esse comportamento, Fernando Vilela denomina *tecnolatria* (VILELA, 1968, p. 288).

A maior produtividade poderá ser obtida, levando-se em consideração dois aspectos: a) a ação empreendida no curso do trabalho precisa ter um sentido (coerência); b) para aumentar a produtividade, a motivação tem mais importância que o automatismo do gesto (GARAUDY, 1975, p. 113).

A Alegria e a Perda da Alegria Relacionadas ao Trabalho

Fernando Vilela (1968, p. 290) afirma que o trabalho é a atividade mais humana do homem, aquela que se conforma mais com sua natureza; pois, na sua execução conjugam-se necessidades corporais e liberdade de espírito. Nem o animal irracional, nem o puro espírito trabalham. O animal não é um ser dotado de espírito, e o trabalho é missão do espírito; e o puro espírito não trabalha porque não tem corpo. Para trabalhar, em sentido próprio, é necessário ser um espírito e ter um corpo. Só o homem trabalha. Roger Garaudy (1975, p. 107) diz que, quando não alienado, o trabalho prolonga a criação.

Por ser uma conjugação de corpo e espírito e quando não alienado, o estado afetivo da atividade do trabalho tende ser a alegria. Fernando Vilela (1968, p. 291) fala da alegria como “*o salário intrínseco do trabalho*”, uma alegria que invade o ser humano mediante a conclusão da obra criada. Essa alegria também pode assumir a forma de um sentimento de realização após uma missão cumprida/uma tarefa concluída.

Quando ocorre a perda da alegria no trabalho? Quando o trabalho não é humano. Na cultura israelita antiga, o trabalho era acompanhado de cânticos e as festas acompanhavam o percurso produtivo do início ao fim. Parece que muito do trabalho na modernidade e na época contemporânea perdeu essa característica festiva. A que se deve a perda da alegria no trabalho? Jacqueline Frisch-Gauthier (1973, p. 185) trata de um sentimento correlato à alegria do trabalho – a satisfação – e assinala, entre outras, que a insatisfação do trabalhador, inversamente à satisfação, está no desencontro entre aquilo que ele espera em relação àquilo que ele recebe. Dentro desta resposta abrangente se inserem os aspectos específicos como os baixos salários, as condições inadequadas de trabalho, a excessiva divisão do trabalho, a fadiga nervosa em função de um ritmo sempre mais rápido e de uma organização excessivamente rigorosa etc.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARENDDT, Hannah. *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1993.
- CHOMBART, Paul-Henry. *A vida familiar e os orçamentos*. In: FRIEDMANN; NAVILLE (Org.). *Tratado de sociologia do trabalho*. São Paulo: Cultrix, 1973. v. 2.
- DURKHEIM, Emile. *A divisão do trabalho social*. Lisboa: Ed. Presença, 1989.
- FOUCAULT, Michel. *História da Sexualidade 2: o uso dos prazeres*. Rio de Janeiro: Graal, 1984.
- FRIEDMANN, Georges. *O objetivo da sociologia do trabalho*. In: FRIEDMANN; NAVILLE (Org.). *Tratado da sociologia do trabalho*. São Paulo: Cultrix, 1973.
- FRISCH-GAUTHIER, Jacqueline. *Moral e satisfação no trabalho*. In: FRIEDMANN; NAVILLE (Org.).

Tratado de sociologia do trabalho. São Paulo: Cultrix, 1973. v. 2.

GARAUDY, Roger. **Palavra de homem**. São Paulo: Rio de Janeiro: Difel, 1975.

LANE, Silvia Maurer. **O que é psicologia social**. São Paulo: Brasiliense, 1983.

NAVILLE, Pierre. **O progresso técnico, a evolução do trabalho e a organização da empresa**. In: FRIEDMANN; NAVILLE (Org.). Tratado de sociologia do trabalho. São Paulo: Cultrix, 1973.

NAVILLE, Pierre; ROLLE, Pierre. **A evolução técnica e suas incidências sobre a vida social**. In: FRIEDMANN; NAVILLE (Org.). Tratado de sociologia do trabalho. São Paulo: Cultrix, 1973.

VILELA, Fernando. **A pessoa humana no mistério do mundo**. Petrópolis - RJ: Vozes, 1968.