

INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE

UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL

Programa de Fomento ao Uso das

TECNOLOGIAS DE COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO NOS CURSOS DE GRADUAÇÃO - TICS

TICS

RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO

Leonardo Renner Koppe

Ministério da
Educação



Copyright© 2011 Universidade Aberta do Brasil
Instituto Federal Sul-rio-grandense

Apostila de Relações Humanas no Trabalho

KOPPE, Leonardo Renner

2012/1

Produzido pela Equipe de Produção de Material Didático da
Universidade Aberta do Brasil do Instituto Federal Sul-rio-grandense

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

Dilma Rousseff

PRESIDENTE DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Fernando Haddad

MINISTRO DO ESTADO DA EDUCAÇÃO

Luiz Cláudio Costa

SECRETÁRIO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR - SESU

Eliezer Moreira Pacheco

SECRETÁRIO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Luís Fernando Massonetto

SECRETÁRIO DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA – SEED

Jorge Almeida Guimarães

PRESIDENTE DA COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR - CAPES

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA SUL-RIO-GRANDENSE [IFSUL]**

Antônio Carlos Barum Brod

REITOR

Daniel Espírito Santo Garcia

PRÓ-REITOR DE ADMINISTRAÇÃO E DE PLANEJAMENTO

Janete Otte

PRÓ-REITORA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Odeli Zanchet

PRÓ-REITOR DE ENSINO

Lúcio Almeida Hecktheuer

PRÓ-REITOR DE PESQUISA, INOVAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO

Renato Louzada Meireles

PRÓ-REITOR DE EXTENSÃO

IF SUL-RIO-GRANDENSE

CAMPUS PELOTAS

José Carlos Pereira Nogueira

DIRETOR-GERAL DO CAMPUS PELOTAS

Clóris Maria Freire Dorow

DIRETORA DE ENSINO

João Róger de Souza Sastre

DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEJAMENTO

Rafael Blank Leitzke

DIRETOR DE PESQUISA E EXTENSÃO

Roger Luiz Albernaz de Araújo

CHEFE DO DEPARTAMENTO DE ENSINO SUPERIOR

IF SUL-RIO-GRANDENSE

DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Luis Otoni Meireles Ribeiro

CHEFE DO DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Beatriz Helena Zanotta Nunes

COORDENADORA DA UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL – UAB/IFSUL

Marla Cristina da Silva Sopeña

COORDENADORA ADJUNTA DA UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL – UAB/IFSUL

Cinara Ourique do Nascimento

COORDENADORA DA ESCOLA TÉCNICA ABERTA DO BRASIL – E-TEC/IFSUL

Ricardo Lemos Sainz

COORDENADOR ADJUNTO DA ESCOLA TÉCNICA ABERTA DO BRASIL – E-TEC/IFSUL

IF SUL-RIO-GRANDENSE

UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL

Beatriz Helena Zanotta Nunes

COORDENADORA DA UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL – UAB/IFSUL

Marla Cristina da Silva Sopeña

COORDENADORA ADJUNTA DA UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL – UAB/IFSUL

Mauro Hallal dos Anjos

GESTOR DE PRODUÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO

**PROGRAMA DE FOMENTO AO USO DAS TECNOLOGIAS
DE COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO NOS CURSOS DE
GRADUAÇÃO –TICS**

Raquel Paiva Godinho

GESTORA DO EDITAL DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO – TICS/IFSUL

Ana M. Lucena Cardoso

DESIGNER INSTRUCIONAL DO EDITAL TICS

Lúcia Helena Gadret Rizzolo

REVISORA DO EDITAL TICS

EQUIPE DE PRODUÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO – UAB/IFSUL

Lisiane Corrêa Gomes Silveira
GESTORA DA EQUIPE DE DESIGN

Denise Zarnottz Knabach
Felipe Rommel
Helena Guimarães de Faria
Lucas Quaresma Lopes
Tabata Afonso da Costa
EQUIPE DE DESIGN

Catiúcia Klug Schneider
GESTORA DE PRODUÇÃO DE VÍDEO

Gladimir Pinto da Silva
PRODUTOR DE ÁUDIO E VÍDEO

Marcus Freitas Neves
EDITOR DE VÍDEO

João Eliézer Ribeiro Schaun
GESTOR DO AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM

Giovani Portelinha Maia
GESTOR DE MANUTENÇÃO E SISTEMA DA INFORMAÇÃO

Anderson Hubner da Costa Fonseca
Carlo Camani Schneider
Efrain Becker Bartz
Jeferson de Oliveira Oliveira
Mishell Ferreira Weber
EQUIPE DE PROGRAMAÇÃO PARA WEB

SUMÁRIO



GUIA DIDÁTICO	9
UNIDADE A - INTRODUÇÃO A DISCIPLINA E AMBIENTAÇÃO	13
O trabalho na sociedade capitalista	15
Atividade	16
UNIDADE B - O CONCEITO DE TRABALHO	17
Definições de trabalho	19
Dimensões do conceito de Trabalho	22
Atividade	23
UNIDADE C - O TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA	25
O trabalho na sociedade capitalista	27
Atividade	29
Modos de produção capitalista	30
Atividade	34
Papéis e Status nas relações de trabalho	35
Atividade	36
UNIDADE D - INTRODUÇÃO A PSICOLOGIA E O ESTUDO DA PERCEPÇÃO	39
A percepção para a psicologia e sua formação	41
Atividade	43
Percepção social, comunicação e expressão	44
Atividade	46
UNIDADE E - TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS NA PSICOLOGIA	47
A psicologia nas relações humanas e no trabalho	49
Atividade	50
Produção dos estudantes	51
UNIDADE F - COMPORTAMENTO HUMANO	53
Atitude, estereótipo e obediência	55
Atividade	57
Comunicação, necessidades e motivação	58
Atividade	59
UNIDADE G - FINALIZANDO A DISCIPLINA	61
Atividade	63

APRESENTAÇÃO

Prezado(a) aluno(a),

este é o local onde desenvolveremos o estudo da Disciplina de Relações Humanas no Trabalho. Trata-se de uma disciplina que tem por objetivo fazer com que compreendamos o que é trabalho e as relações humanas no trabalho, as suas diversas definições e implicações sociais e psicológicas.

Como cada uma dessas dimensões comporta uma variedade de estudos e definições, que apresentam características também distintas, vamos procurar abordar de modo simples e objetivo esta diversidade dentro dos conteúdos.

Objetivos

Objetivo Geral

Ao final desta disciplina o aluno será capaz de identificar e compreender conceitos relacionados ao comportamento humano nas empresas a partir do estudo das Relações Humanas no Trabalho a fim de desenvolver condições para a construção de conhecimento e reflexão para a tomada de decisão através de relações interpessoais.

Habilidades

- Adquirir conceitos fundamentais das ciências humanas a fim de instrumentalizar-se teoricamente para a construção do conhecimento sobre as relações humanas no trabalho.
- Identificar as principais transformações sociais contemporâneas que deram origem ao modo de produção capitalista, à relação entre o homem e o trabalho no capitalismo, a fim de Identificar e compreender a importância do conceito de trabalho e do trabalho nas Relações Humanas;
- Compreender as diferentes dimensões do trabalho, econômica, social e psicológica, a fim de adquirir uma visão mais abrangente das relações de trabalho;
- Reconhecer conceitos e aplicações relacionadas à processos de comunicação, de motivação; bem como de personalidade, liderança e organização;
- Compreender o comportamento humano nas empresas e a satisfação das necessidades humanas básicas a fim de garantir condições para atuar nas relações humanas para a melhoria da qualidade de vida;
- Reconhecer diferentes paradigmas das relações interpessoais no mundo do trabalho a fim de desenvolver condições para tomada de decisão em nível de projeto, através de relações interpessoais;
- Compreender a importância da gestão de equipes e gestão de negócios a fim de proporcionar conhecimentos para a execução de trabalhos em equipe;

Avaliação

O rendimento dos alunos será avaliado através das atividades propostas no curso e do instrumento de avaliação que ocorrerá em encontros presenciais e fóruns.

Avaliação da disciplina

Formativa: ao longo de seu desenvolvimento, o programa e os materiais da disciplina serão analisados

pelos alunos e equipe de professores.

Somativa: os alunos avaliarão a validade da disciplina para sua formação através de instrumento específico.

Programação

Primeira semana:

As atividades a serem desenvolvidas na 1ª semana são:

1. Apresentação do professor, da disciplina e questões gerais sobre o uso de ambiente virtuais de aprendizagem, (netiqueta).
2. Participação no fórum: Netiqueta

Segunda semana:

As atividades a serem desenvolvidas na 2ª semana são:

3. Fazer leitura e estudo de texto: O conceito de trabalho.
4. Participação no fórum: O que é o trabalho?

Terceira semana:

As atividades a serem desenvolvidas na 3ª semana são:

5. Leitura e estudo de texto: Dimensões do conceito de trabalho.
6. Elaboração de texto e participação no fórum: Dimensões do conceito de trabalho.

Quarta semana:

As atividades a serem desenvolvidas na 4ª semana são:

7. Leitura e estudo de texto: O trabalho na sociedade capitalista.
8. Assistir ao vídeo sobre produção artesanal e produção industrial.
9. Participação no fórum: Trabalho artesanal e manufatureiro I

Quinta semana:

As atividades a serem desenvolvidas na 5ª semana são:

10. Leitura e estudo de texto: Modos de produção capitalista.
11. Participação no fórum: Trabalho artesanal x Manufatureiro II

Sexta semana:

As atividades a serem desenvolvidas na 6ª semana são:

12. Leitura e estudo de texto: Papéis e status nas relações de trabalho.
13. Participação no fórum: Médico e Pagé.

Sétima semana:

As atividades a serem desenvolvidas na 7ª semana são:

14. Encontro presencial.
15. Avaliação das unidade A, B e C.

Oitava semana:

As atividades a serem desenvolvidas na 8ª semana são:

16. Leitura e estudo de texto: O estudo da percepção para a psicologia.
17. Participação no fórum: Diferentes percepções.

Nona semana:

As atividades a serem desenvolvidas na 9ª semana são:

18. Leitura e estudo de texto: Percepção social, comunicação e expressão.
19. Participação no fórum: Expressão e comunicação.

Décima semana:

As atividades a serem desenvolvidas na 10ª semana são:

20. Leitura e estudo de texto: A psicologia nas relações humanas e no trabalho.
21. Participação no fórum: Psicologia no trabalho.

Décima primeira semana:

As atividades a serem desenvolvidas na 11ª semana são:

22. Elaboração de texto: Síntese I.

Décima segunda semana:

As atividades a serem desenvolvidas na 12ª semana são:

23. Leitura e estudo de texto: Atitude, estereótipo e obediência.
24. Assistir ao vídeo sobre preconceito nas relações de trabalho.
25. Participação no fórum: Estereótipos.

Décima terceira semana:

As atividades a serem desenvolvidas na 13ª semana são:

26. Leitura e estudo de texto: Comunicação, necessidades e motivação.
27. Participação no fórum: O que é o trabalho? II

Décima quarta semana:

As atividades a serem desenvolvidas na 14ª semana são:

28. Revisão das leituras e estudos de textos sobre as relações humanas no trabalho.
29. Elaboração e entrega de texto: Síntese II.

Décima quinta semana:

As atividades a serem desenvolvidas na 15ª semana são:

30. Encontro presencial.
31. Avaliação dos conteúdos desenvolvidos a partir da unidade D.
32. Encerramento da disciplina

Currículo do Professor-Autor

Leonardo Renner Koppe

Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico de gestão cultural no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia - IFSUL. Concluiu o Bacharelado (2004) e a Licenciatura (2006) em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Em 2008, concluiu o mestrado em sociologia pela

mesma universidade, na qual atualmente cursa o Doutorado acadêmico no Programa de Pós-Graduação em Sociologia (PPGS/UFRGS). Também cursa na mesma instituição a graduação em Administração. Especialista em Gestão Cultural pelo SENAC-RS (2011). Atua na área de sociologia, com ênfase em sociologia da educação; Gestão Cultural e Economia da Cultura. Participante do Grupo de Estudos sobre universidade (GEU/UFRGS).

<http://lattes.cnpq.br/4357608830293161>

Referências

ALBORNOZ, Zuzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

BOCK, A.M. **Psicologias. Uma introdução ao estudo de psicologia**. São Paulo: Saraiva, 2008.

CATTANI, Antonio David. **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2002.

SCHULTZ, D. P. & SCHULTZ, S. E. **História da Psicologia Moderna**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.



TICS



Introdução à disciplina de Relações Humanas no Trabalho e ambientação

Unidade A
Relações Humanas no Trabalho

UNIDADE

A

O TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA

Introdução

Prezados Alunos,

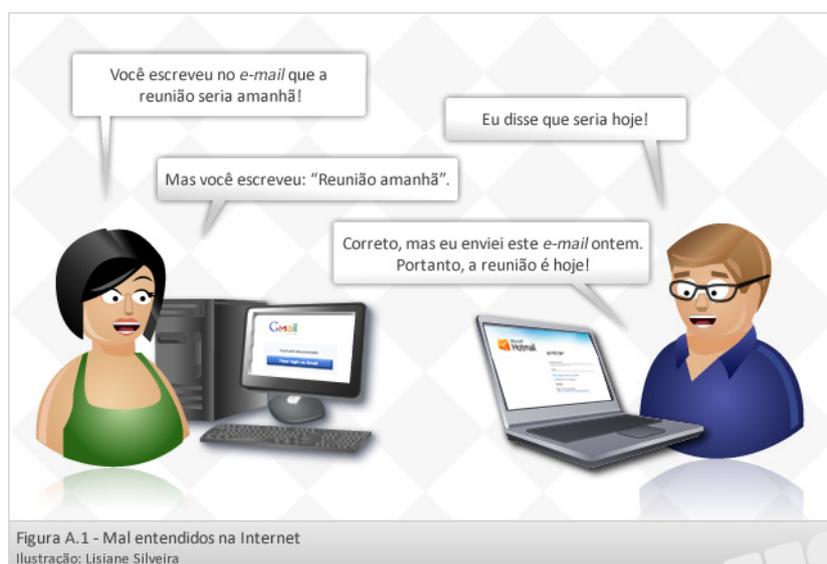
Sejam bem vindos a Unidade A da nossa disciplina de Relações Humanas no Trabalho. Nessa unidade buscaremos desenvolver conhecimentos básicos do ambiente virtual de aprendizagem e suas ferramentas. O objetivo que pretendemos alcançar é de proporcionar a oportunidade de familiarizar-se com essa modalidade de ensino. Faremos essa incursão pelo ambiente virtual orientados pela discussão relacionada à etiqueta no ambiente virtual.

Muitas vezes, as pessoas que utilizam computadores e a Internet os vêem como um espaço livre, no qual estamos desobrigados das normas e convenções sociais. O ambiente virtual, no entanto, é uma extensão de nossas vidas públicas. Aquilo que fazemos nos ambientes virtuais pode ser ainda mais efetivo que nossas ações do dia-a-dia. O que escrevemos no ambiente virtual pode repercutir para além de nossos círculos de amizade e até mesmo repercutir por muito mais tempo que gostaríamos. Imagine um vídeo com a imagem de vocês divulgado por meio de um site de compartilhamento de vídeos como o youtube (youtube.com). Esse vídeo pode ser assistido por pessoas do mundo todo, bem como pode ser arquivado e voltar a ser exibido em vários e diferentes lugares. Pensar essas questões é o primeiro passo para pensarmos as relações humanas no trabalho.



Leia a seguir o texto intitulado Netiqueta, produzido pela organização Safernet, disponível no moodle e poste seus comentários no fórum da unidade.

Segundo o site da instituição, trata-se de “uma associação civil de direito privado, com atuação nacional, sem fins lucrativos ou econômicos, sem vinculação político partidária, religiosa ou racial, que se consolidou como entidade referência nacional no enfrentamento aos crimes e violações aos Direitos Humanos na Internet” (Fonte: <http://www.safernet.org.br/site/institucional>).



Atividade

Fórum: Netiqueta

A Internet apresenta-se como um território livre. A sensação de anonimato causada pela possibilidade de acessá-la de qualquer lugar, qualquer computador ou até mesmo do celular, muitas vezes esconde que ela é uma ferramenta de intermediação de pessoas. O que fazemos na Internet afeta a muitas pessoas e a nós mesmos. A partir da leitura do material indicado, utilize o fórum para postar seus comentários a respeito de regras de convivência para a internet ou Netiqueta.

Referência

MARX, Karl. **O Capital** (crítica da economia política). Livro 1, Vol. 1. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 1968.



tics

B

B

O conceito de trabalho

Unidade B
Relações Humanas no Trabalho

DEFINIÇÕES DE TRABALHO

Introdução

Na Unidade A tivemos a oportunidade de nos familiarizarmos com o ambiente virtual de aprendizagem e discutir um pouco sobre etiqueta nesses novos espaços de comunicação. A partir de agora podemos avançar na aquisição de conhecimento sobre as relações humanas no trabalho. Nessa unidade buscaremos adquirir conceitos fundamentais das ciências humanas a fim de instrumentalizar-se teoricamente para a construção do conhecimento sobre o tema de nossa disciplina.



O conceito de trabalho

Nas ciências humanas, a principal ferramenta de trabalho é o conceito. Uma palavra pode carregar consigo diversos sentidos e significados. Quando se constrói um conceito dentro de uma área de conhecimento delimitam-se os sentidos e significados atribuídos àquela palavra, passando a ser tratada como um conceito (específico). A importância de se delimitar os sentidos e significados de uma palavra na forma de um conceito está em garantir àqueles que o utilizarem que tenham clareza do que se fala.

Portanto, para entender o que o trabalho representa na sociedade e para os indivíduos é fundamental que entendemos, ou melhor, tenhamos clareza sobre o que queremos dizer com o conceito de trabalho. Trata-se de nos instrumentalizarmos com um conceito fundamental para a compreensão das relações humanas no trabalho. Nesta unidade, buscaremos compreender as diferentes dimensões do trabalho, econômica, social e psicológica, a fim de adquirir uma visão mais abrangente das relações de trabalho.

Para você, o que é o trabalho?

Podemos associar a palavra trabalho com algumas imagens como a de alguém arando a terra, uma mulher em trabalho de parto, um operário numa linha de produção, ou um artista em frente a sua tela.

Estas são algumas das diferentes formas de se entender o que é trabalho. Para fazer essa diferenciação, primeiramente, recorreremos às palavras gregas labor, práxis e poiesis, de acordo com o sentido trabalhado por Albornoz no livro “O que é trabalho”.

Uma noção de trabalho a partir da tradição grega na ideia de **labor** está relacionada às atividades que se conformavam aos ritmos da natureza. Não se entendia a ação humana como uma força controladora dos processos naturais, o trabalho tinha um sentido de adequação aos processos naturais. Essa compreensão do trabalho estava fundamentada no conjunto de crenças que regia a sociedade grega de então. Os fenômenos naturais eram entendidos como manifestações dos desejos divinos, portanto, o trabalho com a natureza caracterizava-se por um pacto, uma adequação entre o desejo divino (a natureza e suas manifestações) e a ação do homem. Não há a ideia de transformação ou imposição da vontade ou desejo humano. De acordo com Albornoz, Labor é:

(...) aquele trabalho do corpo do homem pela sobrevivência. O modelo é o do camponês sobre o arado, no trabalho da terra. Ou o da mulher no parto. Há uma dose de passividade nessa atividade humana: a submissão aos ritmos da natureza, às estações, à intempérie. Às forças incontroláveis biológicas, os hormônios, a musculatura autônoma (ALBORNOZ, 1986 p.47).

Outra noção de trabalho era expressa por **práxis**. A práxis fazia referência a uma ideia de trabalho livre. Em contraposição ao labor, que obedece aos ritmos da natureza, a práxis envolve-se com a ação livre de um usuário. As ações relacionadas à ideia de práxis não envolvem uma dimensão de produção, como veremos mais adiante que está relacionada com a ideia de poiesis. Segundo a autora, práxis refere-se:

(...) à ação propriamente dita, é à atividade não produtora, em que o ato reside no interior do próprio sujeito agente. Nos preconceitos do mundo grego, a práxis prevalece como tipo e nível de atividade, sobre a poiesis, a operação da fabricação, a atividade do artífice, onde o ato se realiza num objeto produzido. O homem ali só age realmente, e livremente, quando utiliza as coisas, e não quando as fabrica. O ideal do homem livre, do homem ativo, aparece na Grécia como sendo antes o do usuário que o do produtor. O problema da ação é o do bom uso das coisas, e não de sua transformação pelo trabalho (ALBORNOZ, 1986, p.46-47).

O conceito de trabalho tratado como práxis, com a noção de uso livre das ações, abre a possibilidade da reflexão sobre que usos são melhores e mais adequados. Trata-se da discussão sobre os bons usos das coisas que menciona a autora. O trabalho relacionado à dimensão de práxis permite a discussão sobre o sentido e as consequências do que é feito pelo homem. Sem a dimensão da ideia de labor, a ação do homem é subjugada, na práxis é livre, ao ponto de ser alvo de reflexão sobre seu sentido e suas consequências. A práxis pode ser objeto de julgamento moral pelo sujeito que age e a comunidade a qual pertence. Por último, a autora utiliza a palavra grega poiesis para referir-se ao trabalho, em suas palavras:

O trabalho propriamente dito, aquele que traduz a palavra grega poiesis, o fazer, a fabricação, criação de um produto pela arte, é a obra da mão humana que maneja instrumentos que a imitam. Este fazer humano tem a qualidade da permanência; deve poder superar no tempo o próprio trabalhador (ALBORNOZ, 1986, p.48).

Enquanto no labor, a ação do homem submete-se aos ritmos da natureza, e a práxis liberta-se pela ação livre de um usuário sobre os objetos do mundo, a ideia de **poiesis** refere-se à ação transformadora e

criadora. Essa percepção do trabalho para os gregos era aplicada às manifestações artísticas, à obra de um escultor, para a autora é o modelo perfeito. A ação criadora do escultor não se submete à natureza, mas a modifica. Diferente da práxis, o trabalho no sentido de poiesis não se restringe a uma ação de usuário, além de transformar a natureza, a ação é orientada para a construção antes que o uso mesmo do objeto construído.

Para além da tradição grega, o trabalho também recebeu outros sentidos como o de **castigo**. Segundo a autora:

Na tradição judaica o trabalho também é encarado como uma labuta penosa, à qual o homem está condenado pelo pecado. A Bíblia o apresenta como castigo, um meio de expiação do pecado original. Por haverem perdido a inocência original do paraíso, Adão é condenado a ganhar o seu pão com o suor de seu rosto, assim como Eva é condenada às dores do parto (ALBORNOZ, 1986, p.51).

Essa visão permanece nas crenças e costumes de muitos povos. No Brasil, país com grande participação da religião cristão, a visão do trabalho como algo penoso, doloroso ou castigo pode ser percebida em diferentes grupos sociais, na família, amigos, mídia e instituições. Com a reforma protestante modificou-se um pouco essa visão sobre o trabalho. Não se excluiu a ideia de castigo, mas a ela foi associada um ideia de obrigação e dever para com a divindade. O trabalho é um castigo divino, mas também um dever aos fiéis para o caminho da expiação dos pecados e da redenção.

Essas noções atribuídas ao conceito de trabalho (labor, práxis e poiesis nos gregos; e, castigo e obrigação na tradição judaico-cristã) podem ser utilizadas para se pensar nossas ações cotidianas. Com o auxílio delas podemos refletir nossas ações de trabalho, refletem-se uma submissão aos ritmos da natureza, ou ao uso livre dos objetos do mundo, ou sua transformação. Muitas vezes perceberemos que nossas ações reúnem as três formas refletidas pelos gregos. O nosso trabalho, na contemporaneidade, mescla a adequação à natureza, seu uso e sua transformação. Podemos e devemos, também, refletir sobre a validade dos atos praticados, julgando-os no plano moral. Será que o que realizamos como trabalho está dentro do que entendemos como um bom uso das nossas ações? Seja a submissão ou a transformação, não poderiam, também, ser repensados a partir de padrões morais, o sentido da ação e suas consequências? Estamos condenados a trabalhar, como castigo ou como dever? Essas são algumas questões que podemos relacionar ao conceito de trabalho.

Fórum: O que é o trabalho?

Elabore um comentário a partir da leitura do texto desta unidade.

Referência

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1986, p.43 até 78.

DIMENSÕES DO CONCEITO DE TRABALHO

Introdução

Na Unidade anterior discutimos algumas definições do conceito de trabalho. O entendimento sobre o que é o trabalho também envolve considerar algumas dimensões associadas a ele. Nessa unidade buscaremos compreender as diferentes dimensões do trabalho, econômica, social e psicológica, a fim de adquirir uma visão mais abrangente das relações de trabalho.

O trabalho e suas dimensões

O conceito de trabalho pode ser analisado nas dimensões que o envolvem. Dentre várias dimensões possíveis de serem comentadas trataremos de três, a dimensão econômica, social e psicológica. Cada uma delas representa aspectos importantes relacionados ao trabalho. Quando exercemos nossas atividades laborais nos constituímos também em nossas dimensões econômicas, sociais e psicológicas.

Dimensão econômica

A dimensão econômica do trabalho é aquela que, comumente, sempre é lembrada. Todos os que trabalham levam em consideração os benefícios econômicos que o trabalho proporciona. No entanto, a dimensão econômica não se restringe à remuneração pelo que fazemos. A nossa sociedade está organizada na divisão do trabalho. Cada um de nós dedica-se a uma atividade que representa parte daquilo que a própria sociedade produz. Nosso trabalho é parte importante para a manutenção da nossa sociedade como a conhecemos. As greves, por exemplo, provocam transtornos não só para as empresas dos trabalhadores grevistas, mas acabam por atingir toda a sociedade. Outras empresas e pessoas têm suas atividades prejudicadas quando alguém ou algum grupo deixa de fazer a sua parte de trabalho.

Dimensão social

Às vezes nem sempre perceptível, mas tão importante quanto a dimensão econômica é a dimensão social do trabalho. Quando trabalhamos exercemos nossas atividades dentro de um contexto social. O nosso trabalho é carregado de sentido social. No trabalho aprendemos não só as atividades que envolvem os exercícios de determinadas tarefas, mas também partilhamos de experiências e perspectivas com aqueles que dividimos as tarefas. Assim como a dimensão econômica reflete aspectos individuais e para o conjunto da sociedade, a dimensão social partilha dessa dupla perspectiva. O trabalho que realizamos estabelece nosso lugar na sociedade. Todos nós somos reconhecidos pelo que fazemos e são construídas expectativas e responsabilidades sobre o nosso trabalho.

Dimensão psicológica

As expectativas construídas no trabalho e pelo trabalho não dizem respeito somente ao modo como as demais pessoas nos vêem. O trabalho também está intimamente relacionado a visão que temos sobre nós mesmos. Quando estamos a nos apresentar ou nos descrever, comumente, o que fazemos

é parte importante da definição de quem somos. Mesmo que realizemos atividades com as quais não nos identificamos estamos utilizando-nos do trabalho como uma referência para definir quem somos. Além disso, o trabalho tem impacto sobre a nossa saúde mental. Determinadas atividades podem ser extenuantes para alguns, enquanto a mesma atividade pode ser motivadora para outros. Essas diferenças estão relacionadas ao modo como nos vemos.

Cada uma das três dimensões serve para pensarmos as relações de trabalho, constituídas em sua complexidade. Não só da remuneração é constituída as atividades laborais, podem envolver nossa posição na sociedade ou nossos desejos e nossa identidade.

Concluindo

Cada uma das três dimensões serve para pensarmos as relações de trabalho, constituídas em sua complexidade. Não só da remuneração é constituída as atividades laborais. Elas podem envolver nossa posição na sociedade ou nossos desejos e nossa identidade. Na Unidade C, abordaremos a questão do trabalho na sociedade capitalista, o que implica em algumas outras questões características desse modo de organizar a sociedade e o trabalho.



Atividades

Fórum: Dimensões do conceito de trabalho

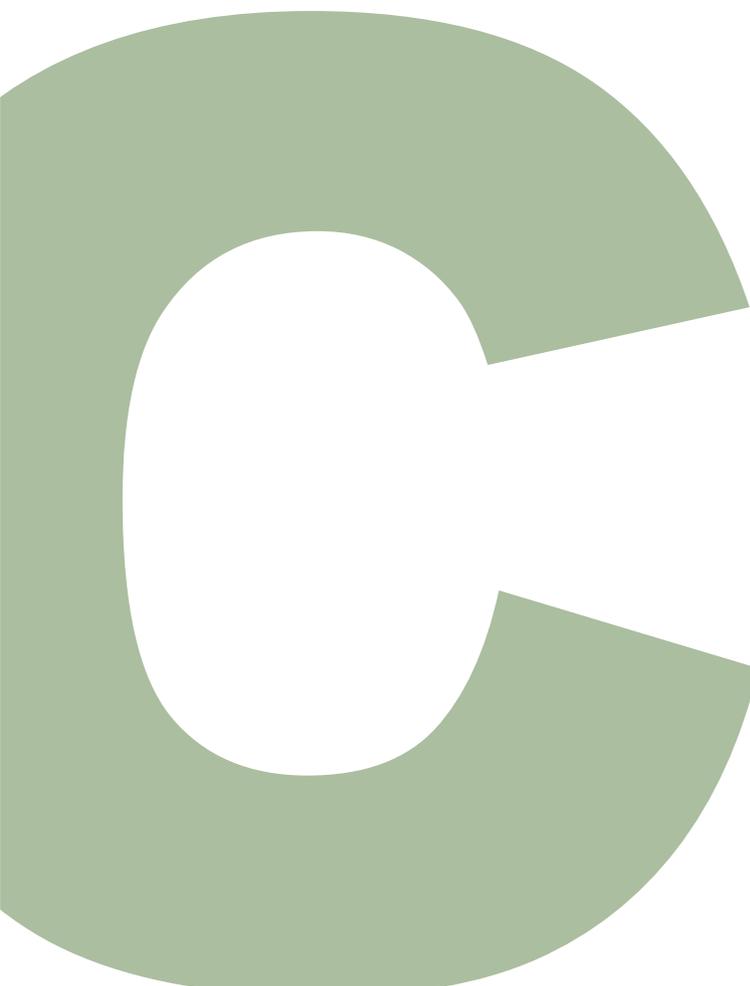
Elabore um comentário a partir da leitura do texto desta unidade.

Desafio

São vários os sentidos que podem ser atribuídos ao trabalho, dentre eles tem-se os sentidos econômico, social e psicológico. Explique a partir da leitura do texto e em suas próprias palavras a que se referem cada um dos sentidos citados.



tics



O trabalho na sociedade capitalista

Unidade C
Relações Humanas no Trabalho



O TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA

Introdução

Prezados alunos,

Estamos evoluindo em nossa disciplina de relações humanas no trabalho. Já sabemos discutir algumas definições de trabalho e compreender algumas dimensões associadas a ele. Para darmos seqüência aos nossos estudos precisamos adquirir conhecimentos sobre as relações de trabalho na sociedade capitalista. O modo de produção capitalista implica em relações de trabalho diferentes de modos de produção anteriores a ele, como por exemplo o escravismo e o feudalismo. Nessa Unidade iremos identificar as principais transformações sociais contemporâneas que deram origem ao modo de produção capitalista, à relação entre o homem e o trabalho no capitalismo, a fim de identificar e compreender a importância do conceito de trabalho e do trabalho nas relações humanas;

O trabalho no capitalismo

Para compreender o trabalho na sociedade capitalista, é necessário voltarmos a algumas noções sobre esse conceito construídas a partir da perspectiva de um dos pensadores que se dedicou a estudar e explicar os mecanismos de funcionamento da sociedade capitalista. Esse autor é Karl Marx, filósofo alemão do século XIX dedicado a estudar as relações humanas a partir das relações de trabalho para entender a sociedade como um todo. Para ele, a compreensão da sociedade que observava naquele período implicava uma profunda compreensão das novas relações de trabalho impressas pelas mudanças capitalistas.

O trabalho para Marx era expresso pelo processo de relação entre o homem e a natureza. A modificação da natureza provocada pelo homem, intencionalmente, é a base para a concepção de trabalho. Ao observar a natureza que o rodeia e projetar nela as suas vontades, tornando-a parte de sua vida e necessidades, o homem reconhece a si na transformação de seu espaço. Nas palavras de Marx:

Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. Desenvolve as potencialidades nela adormecidas e submete ao seu domínio o jogo das forças naturais (MARX, 1968, p. 202).

Esse trabalho, expresso na modificação da natureza, não pode ser confundido com a ação instintiva dos animais. Os animais operam sobre a natureza modificando-a, porém o homem projeta sua vontade na natureza quando realiza um trabalho. Os animais operam a natureza nas condições que lhes são apresentadas, já os homens alteram as próprias condições impostas pela natureza. Um bom exemplo disso é a utilização de ferramentas. Essa ideia é expressa por Marx da seguinte forma, "(...) o que distingue

o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade” (MARX, 1968, p.202).

Compreendida essa noção da projeção da vontade humana sobre a natureza é necessário examinar o que o autor classifica como os elementos componentes do trabalho que são três: o próprio trabalho, o objeto de trabalho e o instrumental de trabalho. O trabalho, portanto, seria a atividade adequada a um fim, a projeção da vontade humana, destacada anteriormente. O objeto de trabalho é a matéria na qual se aplica essa vontade humana. Já o instrumental refere-se aos meios do trabalho, trata-se de algo ou alguma coisa de qualquer natureza que se soma às condições naturais do homem no exercício de seu domínio sobre a própria natureza que o rodeia. O exemplo disso pode ser a lança provida por um bambu que serve de arma para uma caçada, ou a terra para a agricultura. O resultado da combinação desses elementos componentes é o produto. O produto do trabalho é o resultado da combinação dos três elementos anteriores, da atividade humana, do objeto do trabalho e do uso dos instrumentos (meios). A ação do trabalho passa a estar incorporada no produto realizado, materializa-se no processo produtivo. “Ele teceu e o produto é um tecido” (MARX, 1968, p.205).

Um produto pode vir a tornar-se objeto de trabalho ou meio de produção, dependendo das relações que se estabeleçam. Em outras palavras o couro curtido (produto do trabalho de um curtidor), pode ser o objeto de trabalho de um alfaiate para a confecção de um casaco de couro. Essas relações podem ser observadas na sociedade presente ou passada. Interessa é perceber que mudança há nessa relação com o desenvolvimento das relações capitalistas.

Segundo Marx, o capitalismo caracteriza-se pelo controle do processo de trabalho pelo capitalista. Esse controle começa com a aquisição no mercado dos diferentes elementos necessário à produção, ou seja, ele compra os materiais (meios de produção) e as pessoas (força de trabalho). A partir do controle desses elementos apropria-se do produto desse trabalho. Aquilo que o trabalhador faz não lhe pertence, mas sim àquele que o contratou.

A alteração do controle do processo produtivo, deslocado daquele que realiza o trabalho para alguém que coordena o processo, permitiu à sociedade criar novas formas de produzir. Se antes disso, um sapateiro imprimia sua vontade na confecção de um sapato e reconhecia-se nele (por realizar o que havia projetado), ao realizar o mesmo serviço para atender a vontade de outrem, distancia-se de seu produto. O sapateiro, sob o comando do capitalista, restringe-se à parte da vontade do proprietário dos meios de produção (objeto e instrumentos) e da força de trabalho (trabalhadores).

Essa separação, acima descrita, imposta pelas novas relações de trabalho da nascente sociedade capitalista, permitiu o desenvolvimento de novas formas de divisão do trabalho na sociedade. A manufatura ou o processo manufatureiro de produção ampliou ainda mais o controle capitalista sobre a produção. O capitalista, ao invés de controlar os indivíduos em sua produção, do início ao fim individualmente, passou a dispô-los a fim de exercerem seu trabalho em apenas parte do processo de produção. O produto do trabalho deixou de ser fruto do esforço e empreendimento de um único trabalhador, mas passou a ser resultado do emprego coletivo da força de trabalho. Essa mudança é explicitada por Marx da seguinte maneira:

Mas que é que estabelece a conexão entre os trabalhos independentes do criador, do curtidor e do sapateiro? O fato de os respectivos produtos serem mercadorias. E que é que caracteriza a divisão manufatureira do trabalho? Não produzir o trabalhador parcial nenhuma mercadoria. Só o produto coletivo dos trabalhadores parciais transforma-se em mercadorias. A divisão do trabalho

na sociedade se processa através da compra e da venda dos produtos dos diferentes ramos de trabalho, a conexão, dentro da manufatura, dos trabalhos parciais, realiza-se através da venda de diferentes forças de trabalho coletiva (MARX, 1968, p.406-407).

O trabalhador, ao reduzir seus esforços para a realização de um trabalho parcial, não tem mais a possibilidade de reconhecer seu trabalho no produto gerado pelo processo de produção. O não reconhecimento do trabalhador em seu trabalho é tratado por Marx como processo de alienação. O trabalhador separa-se do produto produzido, desde a concepção, passando pela execução (parcelada entre trabalhadores) até a subjetivação do produto, ou seja, o reconhecimento de si naquilo que foi produzido.

Essas são algumas dimensões básicas das relações de trabalho engendradas pelo desenvolvimento do modo de produção capitalista. O trabalho, ao mesmo tempo que ocupa um papel central na constituição da sociedade, ao nível individual, torna-se alienante, enfadonho e não permite aos trabalhadores condições de reconhecimento de seus esforços e vontade.

**Vídeo**

A partir dessa discussão assista o vídeo da unidade e participe do fórum de discussão.

Atividade

Fórum de Discussão: Trabalho artesanal e manufatureiro I

A partir da visualização do vídeo e da leitura do texto referentes a essa semana de aula, elabore um pequeno comentário sobre que diferenças existem entre um trabalhador artesanal e outro trabalhador de uma empresa manufatureira.

Referência

MARX, Karl. **O Capital (crítica da economia política)**. Livro 1, Vol. 1. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 1968.



MODOS DE PRODUÇÃO CAPITALISTA

Introdução

Prezados alunos,

O trabalho na sociedade capitalista caracteriza-se centralmente pela separação do trabalhador dos seus meios de produção (sob controle dos proprietários). No entanto, essa concepção geral ainda não contempla as modificações das relações de trabalho que vieram a ocorrer, especialmente ao longo do século XX. O trabalho na sociedade capitalista passou por algumas mudanças que receberam as denominações de Taylorismo; Fordismo e Produção flexível (ou Toyotismo). Cada um desses modelos de organização do trabalho no capitalismo pode ser observado em diferentes empresas e processos ainda hoje.

Taylorismo, Fordismo e Produção Flexível

O trabalho na sociedade capitalista não permaneceu o mesmo em suas características em relação àquele trabalho que era realizado pelo camponês medieval ou o escravo da antiguidade. Conforme vimos anteriormente, o capitalismo impulsionou a divisão do trabalho e da produção em partes, para a construção de um produto. As mudanças, no entanto, não pararam nessa divisão de tarefas alienante. Ao longo do desenvolvimento industrial, novas ideias contribuíram para o aumento da produção e controle do processo de trabalho. No presente texto, será abordada a administração científica do trabalho de Taylor, o modelo fordista de produção e a produção flexível ou toyotismo. Esses três modelos representam as principais mudanças nas relações de trabalho experimentadas ao longo do século XX.

Na passagem do século XIX para o século XX, surge uma nova cultura do trabalho, denominada como “taylorismo” ou “administração científica do trabalho”.

Frederick Winslow Taylor, fundador da “gerência científica do trabalho”, teve uma trajetória profissional e de vida extremamente curiosa e, de certa forma, decisiva para as suas formulações teóricas que resultaram num novo padrão de gestão e organização do trabalho. (...) Começou como operário de uma fábrica (Midvale Steel Company) e foi a partir de suas experiências e práticas de trabalho que se dedicou a observar e a estudar os tempos e movimentos realizados, em cada operação, no processo de trabalho (DRUCK, 1999 p.40 - 41).

As observações de Taylor dos movimentos empregados pelos trabalhadores nas fábricas eram anotadas e serviam de base para que repensasse o modo de se fazer determinadas atividades, em busca do melhor aproveitamento possível do tempo e movimento dos trabalhadores na execução de suas atividades. Trata-se de acordo com Druck (1999, p.41), de uma espécie de mecanização da força de trabalho sem o uso das máquinas. A proposta de Taylor era automatizar e racionalizar ao máximo o movimento dos trabalhadores no exercício de seu trabalho, aproveitando da melhor maneira o seu tempo.

Esse estudo do tempo e do movimento nas fábricas implicava a separação entre concepção e execução do trabalho. Alguns (os gerentes) acabavam por ser os responsáveis por pensar e planejar os procedimentos

de trabalho, enquanto aos outros (operários) cabia a execução do que lhes era demandado. A ideia central era capacitar os gerentes (administradores) com conhecimento sobre a produção (até então sob controle dos próprios trabalhadores). A separação entre concepção e execução tinha por finalidade livrar as empresas da dependência na execução das atividades de produção da iniciativa e conhecimento dos próprios trabalhadores.

Essa divisão acirra-se e intensifica-se com a incorporação e uso de máquinas, especialmente com o desenvolvimento da linha de produção. A reunião de conhecimentos sobre o processo de produção tornou possível a organização do trabalho numa linha de produção com o auxílio das máquinas. O tempo e o movimento estudados por Taylor, não mais dependiam de um fiscal ou cronometrista, mas eram controlados pelo movimento das máquinas e das esteiras no chão de fábrica.

O século XX foi o século da produção em massa. Em seus anos iniciais, a introdução da linha de montagem foi aclamada com um entusiasmo que beirava a adulação. O responsável, por isso, foi considerado um homem milagroso. E esse homem foi Henry Ford (BEYNON, 1995, p. 37).

A racionalização do trabalho, a implementação da esteira e da linha de montagem, bem como um intenso controle do comportamento dos operários dentro e fora das fábricas, proporcionaram a formação de um novo modo de relacionar-se com o trabalho. As modificações nas relações de trabalho implementadas por Ford não trouxeram novidades tecnológicas, mas sim inovações na organização do modo de produzir. Alguns autores falam da formação de um novo homem, cuja ética deveria pautar-se pelo compromisso com o trabalho e a aceitação da rotinização de seus esforços.

(...) se de fato analisarmos essa chamada nova tecnologia, descobriremos que não se trata de "tecnologia" alguma. Não é uma combinação de forças físicas. É um princípio de ordem social. Essa é a verdade do trabalho de Ford. Ele não fez uma só invenção ou descoberta mecânica; tudo o que ele usou de mecânica já era muito conhecido havia um bom tempo. Apenas seu conceito de organização humana foi novo (DRUCKER, 1950, p.19; APUB BEYNON, 1995, p.39).

O sistema de trabalho imposto por Ford em suas indústrias envolvia um pagamento considerado alto para o período. O salário oferecido aos trabalhadores foi aumentado de 2,30 dólares diários para 5,00 dólares. No entanto, o recebimento dessa atraente quantia era condicionado não só ao ajuste do trabalhador às exigências enfadonhas e perigosas da linha de produção, mas também a um ajuste de comportamentos fora dos limites da fábrica. Algumas das cláusulas que deviam ser preenchidas para se receber a pequena fortuna na forma de salário incluíam, além do compromisso com os horários de trabalho (redução dos atrasos), o cumprimento de seis meses de trabalho, ser homens, maiores de 21 anos, que não fumassem, bebessem ou fossem viciados em jogos.

As mudanças promovidas e impostas por Ford causaram um grande impacto no rendimento do trabalho. Os 'incentivos' às condutas requisitadas pela indústria surtiram efeito, proporcionaram maior estabilidade da mão-de-obra no chão de fábrica, maior produção e conseqüentemente redução dos custos de produção. Essa nova forma de ser trabalhador nas indústrias automobilistas de Ford eram aplicadas e supervisionadas por equipes de especialistas, alocadas num departamento exclusivo para essa função, o departamento sociológico.

As exigências nas fábricas da Companhia Ford não paravam por aí. Nas fábricas era exercido um controle cronométrico dos trabalhadores. Conversar ou sorrir nas fábricas muitas vezes era considerado uma falta que poderia levar à demissão. A vigilância, fiscalização e espionagem sobre os trabalhadores chegou

a incentivar a formação do que se denominou a “fordização da face”, trabalhadores que se habituaram a conversar com o mínimo de expressões faciais possíveis para não serem acusados de estarem evadindo do trabalho.

A organização Ford estava resolvida a impedir a sindicalização e toda interferência com a maneira como eram dirigidas suas fábricas. Tornou-se obcecada pela ideia dos agitadores “vermelhos”. Qualquer um que fizesse alguma coisa remotamente irregular era despedido e ganhava esse rótulo (BEYNON, 1995, p.56).

O combate ao sindicalismo envolvia a força bruta dos seguranças das fábricas que agiam com violência nas tentativas de assédio aos trabalhadores (panfletagem) bem como o emprego de agências de detetives e atividades de espionagem dentro da fábrica para localizar e despedir trabalhadores suspeitos. Essa oposição ao sindicalismo resistiu até 1941, quando mais de 50 mil homens pararam de trabalhar e marcharam pela fábrica reivindicando o direito do sindicato de ser reconhecido e de poder negociar.

O modelo de produção implantado por Ford foi amplamente difundido por indústrias nos Estados Unidos e no resto do mundo. A consequência disso foi o aumento da produção em larga escala, dando origem ao que muitos pesquisadores denominam de a Era Dourada do Capitalismo nos anos de 1950 (Hobsbawn). A intensificação da competição entre as empresas levou a necessidade de reorganizações no modo de produzir para a manutenção da competitividade e da própria existência de muitas empresas.

Nesse período de consolidação do modelo Fordista de produção ao redor do globo iniciou-se no Japão um processo de adaptação do modelo às características e às necessidades das empresas japonesas. Na medida em que estas necessitavam reerguerem-se do pós-guerra e competir com as já estabelecidas empresas americanas, as empresas japonesas viram-se forçadas a desenvolver formas mais competitivas de produção. Esse novo método desenvolvido passou a ser denominado “de métodos flexíveis, *Just-in-time*, método Kanban ou toyotismo, já que a Toyota foi a primeira a empregá-lo” (GOUNET, 1999, p.25).

A primeira mudança em relação ao modelo fordista é troca da orientação da máxima produção para a produção por demanda. Enquanto no modelo fordista a missão da fábrica era produzir ao máximo, ficando a responsabilidade da venda para o setor comercial, no Toyotismo, a produção deve acompanhar a demanda. A lógica de produção obedece ao princípio das prateleiras de supermercados, repõem-se as unidades que são consumidas. Portanto, pode-se afirmar que uma primeira característica do Toyotismo é a produção orientada pela demanda.

No funcionamento das fábricas, decompôs-se o processo em quatro etapas: transporte, produção, estocagem e controle de qualidade. Dessas etapas, somente a produção agrega valor, as outras três etapas representam custos para a fábrica, devendo ser reduzidas ao máximo. O objetivo disso é reduzir o desperdício, aumentar os fluxos e garantir flexibilidade da produção.

Essa flexibilidade desejada tinha de refletir também nos operários. Enquanto no modelo fordista admitia-se um operário por máquina, o toyotismo previa um maior uso de máquinas e requeria um operário que operasse até 5 máquinas, quatro em funcionamento e uma em preparação para operar. Caso fosse necessário, o reparo/preparação de duas máquinas solicita-se a ajuda de outro operário. Os trabalhadores nesse modelo devem aprender a trabalhar em equipes e ser polivalentes, conhecer e operar diferentes máquinas.

Uma tecnologia importante para o funcionamento do modelo toyotista é o *kanban*. Trata-se de um painel com fichas que representam as peças em estoque (sempre trabalhando com estoques mínimos possíveis).

Assim que determinada peça é requisita pela produção, uma ficha correspondente é retirada do painel e enviada para o setor responsável de repô-la. Essa ferramenta garante a reposição dos estoques na medida em que são demandados pela produção, que obedece os pedidos. Todo o processo orienta-se pelas vendas para funcionar, evitando assim o desperdício.

Para se alcançar a flexibilidade desse sistema, outro elemento era essencial, a própria estrutura produtiva como máquinas e equipamentos. Para atender a mudanças na demanda, devia-se contar com um aparato produtivo que pudesse modificar-se rapidamente para alterar o produto final. O objetivo era atender demandas diferenciadas em curto espaço de tempo. No modelo fordista, voltado para a maximização da produção, os resultados esperados (produto) eram sempre os mesmos, estando voltada à produção para o maior número possível de produtos. No modelo Toyotista não se objetiva o maior número possível, mas sim o número mais próximo da demanda do mercado, podendo inclusive alterar-se o produto para atender a essa demanda. A solução dessa necessidade deu-se com o desenvolvimento do Single Minute Exchange Die (SMED), a adaptação das máquinas e equipamentos industriais em poucos minutos. Buscava-se prever na própria construção dos equipamentos, tornando-os fáceis de ser modificados rapidamente para corresponderem às novas necessidades de produção.

Por fim, outra reorganização realizada no modelo japonês da Toyota foi a terceirização de processos. A fábrica passa a deixar parte de suas funções para empresas subcontratadas para o fornecimento de partes. A fábrica de carros passa a ser uma montadora, que reúne peças de demais empresas e as soma para a produção de um veículo demandado. Essa terceirização da produção acompanha as demais mudanças citadas, a própria produção delas é orientada pela demanda da montadora, garantindo-se assim a toda a cadeia à flexibilidade necessária ao modelo. Segundo Gounet, pode também caracterizar a produção flexível em cinco pontos:

Frequentemente também se caracteriza o toyotismo pelos cinco zeros:

- Zero atrasos: a demanda puxa a produção, o fluxo comanda o crescimento; um cliente não deve esperar para comprar um carro.

- Zero estoques: só são permitidas as reservas de base.

- Zero defeitos: cada posto de trabalho controla a qualidade do trabalho do posto precedente.

- Zero panes: as máquinas nunca são usadas com capacidade plena e são escolhidas não em função de seu avanço técnico, mas de sua função na cadeia; para uma operação simples é preferível uma máquina simples.

- Zero papéis: o kanban reduz bastante as ordens administrativas e a papelada em geral (GOUNET, 1999, p. 29).

O operário no modelo de produção flexível não deixou de ser controlado pelos responsáveis da fábrica. A organização em equipes implicou a incorporação das regras e compromissos nos operários, incutindo-lhes inclusive sentimentos de competição (inter-equipes) que interessavam ao aumento da produção. Os problemas de sindicalização que ocorriam nos Estados Unidos, no Japão foram resolvidos fábrica a fábrica, com sindicatos atrelados aos patrões.

Síntese

Nessa unidade buscamos compreender as mudanças das relações de trabalho dentro do modo de produção capitalista. Na próxima semana iremos abordar outras questões relativas ao trabalho, como as noções de papel e status social.



Vídeo

A partir dessa discussão assista o vídeo da unidade e participe do fórum de discussão.

Atividade

Fórum: Trabalho artesanal e manufatureiro II

A partir da visualização do vídeo e da leitura do texto referentes a essa semana de aula, elabore um pequeno comentário sobre que diferenças existem entre um trabalhador artesanal e outro trabalhador de uma empresa manufatureira?

Referências

BEYNON, Huw. **A fábrica de automóveis de Henry Ford**. In: Trabalhando para Ford: trabalhadores e sindicalistas na indústria automobilística. São Paulo. Paz e Terra (37 – 62), 1995.

DRUCK, M. da Graça. **Sobre o fordismo**. In Terceirização: (dês) fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico. São Paulo. Boitempo, 1999.

GOUNET, Thomas. **O toyotismo**. In: Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel. São Paulo. Boitempo, 1999.

MARX, Karl. **O Capital (crítica da economia política)**. Livro 1, Vol. 1. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 1968.



PAPÉIS E STATUS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Introdução

Prezados Alunos,

Estamos concluindo a primeira etapa de estudos para a primeira avaliação presencial. Nessa unidade iremos discutir algumas questões relacionadas às noções de papéis e status nas relações de trabalho. Esse é um debate importante, na medida em que as relações de trabalho não se restringem a exploração, alienação e controle. No trabalho também se constroem responsabilidades, direitos, deveres e vantagens. Para compreender essas questões partiremos da discussão sobre o que é status a partir da sociologia, como veremos a seguir.

Noções de papéis e status sociais nas relações de trabalho

A noção de status sociais está ancorada na concepção geográfica de estratos, ou camadas. Assim como são observáveis camadas na atmosfera ou no solo terrestre, também se consegue, sob o olhar dos cientistas sociais, perceber que existem nas sociedades camadas de grupos que se diferenciam entre si, estabelecendo relações e comportamentos próprios. A essa diferenciação interna das sociedades chamamos de status social. Algumas sociedades ainda hoje mantêm rígidos sistemas de relações entre os diferentes status que compõem a sociedade, caso este verificado nas sociedades estamentais, como a sociedade hinduísta indiana.

Os diferentes status sociais geralmente são reconhecidos na sociedade e indicam determinados valores, direitos e deveres daqueles que ocupam determinadas posições na sociedade. A formação dos diferentes status comumente dá-se a partir de alguns processos relacionados à divisão social do trabalho. Quando se estabelece uma relação entre algumas pessoas e grupos de pessoas e determinadas ocupações, estabelecem-se alguns princípios de consolidação de status social diferenciado.

“O status social valoriza e distingue os membros de um grupo social, dispondo-os numa escala cujas posições estabelecem entre as pessoas relações de dominação, subordinação e dependência. Assim, essa forma de distinção passa a ter uma participação fundamental no comportamento dos indivíduos, bem como nas relações que esses mantêm entre si” (COSTA, 2005, p.407).

As sociedades contemporâneas ocidentais ainda apresentam alguns grupos que representam as noções de status social e sua estratificação. No entanto, diferente de, por exemplo, a sociedade ocidental medieval, há a possibilidade por parte dos indivíduos de trocarem de status ao longo de uma vida. A Europa medieval apresentava uma clara distinção entre grupos de status, nobreza, clero e servos. O nascimento em um desses estamentos sociais determinava as chances de trabalho e vida das pessoas. Ou seja, os status sociais eram determinantes sobre o trabalho e as profissões muito antes das disposições e interesses individuais. A ordem à qual pertencêssemos determinava nossa posição nas relações de

trabalho. Nas palavras da autora:

“É o status que define numa determinada estrutura social a posição que cada indivíduo ocupa na hierarquia de papéis sociais estabelecidos. Comumente chamado de posição social, o status é um elemento comparativo entre os membros de uma comunidade ou de uma instituição, definindo a distribuição de normas, deveres, direitos e privilégios para cada um de seus integrantes” (COSTA, 2005, p.407).

O ocidente vivenciou ao longo da segunda metade do segundo milênio um intenso processo de transformações econômicas e sociais. Dentre as muitas mudanças em que ocorre a eliminação dos status sociais baseados no nascimento foi uma das mais significativas, pois deram abertura para ideais de igualdade e liberdade dos indivíduos. Uma vez livres das definições de status sociais baseados no nascimento, passaram os indivíduos a almejar diferentes formas de garantir sua sobrevivência. O próprio trabalho passou a ser associado a noções de aptidão e talento que podem ser desenvolvidos.

Essa mudança, no entanto, não eliminou o fato de que determinadas funções ou profissões ainda hoje carregam consigo um conjunto de características próprias. A essas características chamamos de papel social. Cada função dentro de um grupo ou instituição carrega consigo algumas responsabilidades que envolvem mais do que a simples realização de um trabalho, mas requer comportamento apropriado, vestimenta, fala, entre outras exigências. Segundo Costa:

Papel social é o conjunto de normas, direitos, deveres e expectativas que envolvem uma pessoa no desempenho de uma função junto a um grupo ou dentro de uma instituição. Esse conceito tem sua origem no teatro, quando as características e as falas de um determinado personagem em uma dada situação dramática são definidas (COSTA, 2005, p.403).

Compreender o conjunto de normas, direitos e deveres que desempenha determinada função em diferentes sociedades permite identificar papéis que se assemelham, da mesma forma que a identificação de diferentes papéis permite que sejam analisadas suas diferenças nesses mesmos termos. No exercício de um papel social ficam minimizadas as características individuais. Os papéis cumprem uma função universalizante dos modos de agir, ajudam a orientar as ações sociais, baseando-se na correspondência entre papel e função.



Atividade

Fórum: Médico e Pagé

A partir da leitura do texto, procure elaborar um pequeno texto traçando uma comparação (semelhanças e diferenças) entre o médico e o pajé.

Referência

COSTA, Maria C. C. **Sociologia: Introdução à ciência da sociedade**. São Paulo: Moderna, 2005.



TICS



D

Introdução à psicologia e o estudo da percepção

Unidade D
Relações Humanas no Trabalho

O ESTUDO DA PERCEPÇÃO PARA A PSICOLOGIA

Introdução

Prezados alunos,

Na primeira parte de nossa disciplina discutimos sobre o conceito de trabalho e suas dimensões. Em seguida aprofundamos nosso conhecimento sobre as relações de trabalho na sociedade capitalista, suas características, algumas das principais mudanças das relações de trabalho ao longo do século XX e as implicações do trabalho em termos de papéis e status sociais. A partir dessa unidade buscaremos analisar as questões referentes ao trabalho sob as lentes de análise da psicologia, que muito tem a contribuir para entender as relações humanas no trabalho. Afinal, nós, seres humanos, não somos exclusiva e unicamente produtos da sociedade, mas temos nossa individualidade colocada a prova e constituída nas relações de trabalho. Portanto, nessa unidade buscaremos compreender o comportamento humano nas empresas e a satisfação das necessidades humanas básicas a fim de garantir condições para atuar nas relações humanas para a melhoria da qualidade de vida.

A percepção para a psicologia e sua formação

Nas relações de trabalho, nem tudo são determinações sociais. Ou melhor, muitas vezes o que mais importam nas relações de trabalho estão aquém das determinações mais gerais das mudanças na sociedade, mas sim o que se percebe sobre essa realidade. Nesse sentido é que a psicologia em muito contribuiu para se pensar e compreender as relações de trabalho. Não basta compreender os processos gerais de transformação de modelos de produção (como, por exemplo, do taylorismo até o toyotismo), mas também é importante entender como determinadas formas de se organizar o trabalho é percebida pelos próprios trabalhadores. Portanto, buscaremos nesta unidade desenvolver noções acerca da percepção para a psicologia e sua formação, para que possamos pensar outras dimensões das relações de trabalho. A percepção de si e das coisas do mundo está intimamente relacionada à cognição, à memória e à inteligência.

A percepção é o elemento de ligação entre a cognição (nosso pensamento) e a realidade. Cabe a percepção da responsabilidade de conduzir informações sobre a realidade a serem processadas pelo nosso sistema cognitivo. Se não percebemos a realidade que nos cerca, também não pensamos sobre ela. O mesmo raciocínio serve para se falar nas relações de trabalho, se não percebemos essas relações, como elas se dão e se estabelecem, também não podem ser pensadas, menos ainda modificadas.

A percepção é composta por quatro dimensões complementares. A primeira delas são as interferências do meio a que se referem, especialmente, aos conhecimentos já existentes sobre as coisas e o mundo que nos cerca. Essa dimensão incorpora, ou melhor, pode considerar os conhecimentos partilhados de uma cultura. A segunda dimensão constitutiva da percepção deve-se à combinação desse conhecimento prévio com as habilidades construtivas. Em terceiro, depende da percepção de dimensões relacionadas à fisiologia. Por último e não menos importante que as demais dimensões estão as experiências do sujeito,

experiências individuais anteriores.

Aquilo que percebemos depende em primeiro lugar das condições que observamos determinada coisa ou fenômeno. Muitas vezes, dependemos de conhecimentos outros partilhados ou conhecidos (por histórias de outros para fazermos julgamentos sobre o que percebemos). A nossa percepção é condicionada pelos signos de que dispomos em nossa sociedade. Um bom exemplo é pensar na visão de um helicóptero. Provavelmente, o som de um seja o suficiente para que o perceba enquanto tal. Dispomos em nossa sociedade de um grau razoável de conhecimento sobre o que é um helicóptero, seu formato e seu som. Imagine agora uma tribo amazônica até então sem contato com outros grupos humanos. Eles podem até mesmo observar ao helicóptero, mas sua percepção o fará a realizar reflexões que em nada se assemelhará ao que entendemos por esse meio de transporte aéreo.

Percebemos as coisas do mundo de acordo com a experiência anterior e essa experiência combina a experiência pessoal (antológica) e a experiência de toda a humanidade (filológica) (BOCK, 2008, p. 157).

Essa dimensão da percepção está intimamente relacionada à nossa capacidade de criar e testar hipóteses acerca daquilo que observamos. Utilizamos-nos de nossa capacidade de coletar dados da realidade através da percepção para construirmos hipóteses sobre o mundo que nos rodeia. Juntamos informações que confirmem ou desmintam nossas convicções a respeito das coisas que percebemos. Esse trabalho de testar de hipóteses depende da função de memória no sentido de catalogar e comparar as informações obtidas com outras já conhecidas. Segundo Davidoff:

Como sujeito da percepção continuamente antecipou o que ocorrerá depois, com base no que acabamos de reunir. As informações de cada ato perceptivo precisam ser armazenadas momentaneamente na memória; caso contrário, serão perdidas (DAVIDOFF, 2001, p.141).

O nome dado a essa capacidade de refletir sobre as percepções é de habilidade construtiva. A construção está na elaboração de combinações de informações num conjunto integrado que dê explicação às coisas do mundo. Imagine a seguinte cena: Na fábrica em que você trabalha, há uma sala, na qual ficam estocados produtos inflamáveis (papéis ou borracha). Passando pelo local, você sente um cheiro forte de fumaça (primeira percepção). Observando melhor a porta da sala de estoques, consegue enxergar que a fumaça vem dali (segunda percepção). A que conclusão você pode chegar? Essa capacidade de perceber o ambiente, a realidade e antecipar, testar hipóteses é o que denominamos de habilidade construtiva. Na situação narrada acima, não foi preciso ver ou sentir o fogo na sala de estoque para presumir essa possibilidade. Segundo Davidoff:

Quando falamos de habilidade construtiva, estamos, portanto, referendo-nos a essas operações de teste de hipótese, antecipação, amostragem, armazenamento e integração (DAVIDOFF, 2001, p.141).

A percepção, portanto, depende de conhecimentos anteriores e da nossa capacidade de estabelecer relações entre essas informações num conjunto coeso e coerente a respeito do mundo que nos cerca. No entanto, para que isso ocorra também há a necessidade ou dependência do funcionamento de nosso aparelho sensorial (os sentidos). Através deles é que captamos informações sobre o nosso meio.

Para entender a percepção, precisamos também saber algo sobre o equipamento fisiológico que possibilita coletar informações (o aparelho sensorial). Precisamos também conhecer algo do processamento dessas informações pelos sistemas sensorial e nervoso (DAVIDOFF, 2001, p.142).

Por último, a percepção também depende das experiências individuais. As vivências de cada um podem conduzir-nos a perceber determinadas dimensões da realidade em detrimento de outras. Este é o caso nas diferenças de observação de uma mesma situação por profissionais diferentes, cada um reúne sua experiência individual na seleção de informações, avaliação e julgamento.

No ambiente de trabalho é importante diferenciar essas dimensões da percepção. Muitos problemas de relacionamento podem ser resultado de diferenças percebidas de situações, relações e fatos no ambiente de trabalho. Na próxima unidade procuraremos desenvolver mais a noção de percepção a partir da psicologia, para melhor compreender as dimensões de relacionamentos sociais e de comunicação.



Atividade

Fórum: Diferentes percepções

Questões norteadoras: A partir da visualização da charge e da leitura do texto referentes a essa unidade, elabore um pequeno comentário sobre o que pode explicar as diferenças existentes entre as duas personagens?

Referências

- BOCK, A.M. *Psicologias: Uma introdução ao estudo de psicologia*. São Paulo: Saraiva, 2008.
- DAVIDOFF, Linda L. *Introdução à Psicologia*. São Paulo: Person Makron Books, 2001.

PERCEPÇÃO SOCIAL, COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO

Introdução

Prezados alunos,

Na primeira parte da unidade D discutimos sobre o estudo da percepção pela psicologia. Como percebemos os outros e o mundo são questões muito importantes no ambiente de trabalho. Ao desenvolvermos a sensibilidade de ter múltiplos olhares sobre aqueles que nos rodeiam e as relações nas quais estamos inseridos, ampliamos nossa capacidade de modificar aquilo que não concordamos ou nos desagrada. Nessa unidade dedicaremos a entender o significado das concepções de percepção social, comunicação e expressão.

Percepção social, comunicação e expressão

A percepção social é aquela que diz respeito às informações que captamos da realidade que nos cerca sobre os outros que nos rodeiam. Essa percepção vale-se especialmente dos estereótipos sociais de que dispomos a partir de crenças partilhadas ou experiências anteriores. O que vemos, ao enxergar outra pessoa, remete a uma organização dos conhecimentos que detemos sobre aquela pessoa e outras que se assemelham. Bock nos dá o seguinte exemplo para entender essa relação:

Assim, se você estiver vestindo calça jeans, camiseta, tênis e com cadernos e livros nas mãos, a sua aparência nos permitirá percebê-lo como um estudante. E nós, com o dobro da sua idade e um estilo semelhante de se vestir, seremos categorizados como professores (BOCK, 2008, p.180).

Para a percepção social, consideramos também a noção de comunicação. Também comunicamos na forma de vestir. Portanto, a percepção de alguém sobre nós pode ser alterada por aquilo que comunicamos com nosso modo de vestir e/ou comportar-se. Toda comunicação envolve um processo de codificação e decodificação de símbolos culturais. Podemos sistematizar a análise desse processo, separando as dimensões do transmissor, da mensagem e do receptor.

As relações estabelecidas por processos de comunicação correspondem às necessidades humanas de interação. Elas contribuem para a construção e ordenamento do mundo em que vivemos. De acordo com Davidoff, “se você vivesse sozinho, provavelmente falaria muito menos do que fala. Muito do que as pessoas falam é por razões sociais: para compartilhar informações e ideias” (DAVIDOFF, 2001, p.263).

O compartilhamento de informações e ideias é base sobre a qual se apoia nossas percepções sobre nós e os outros. Determinada maneira de falar ou conteúdos que dispomos para comunicar denunciam nossa situação social, classe, crenças e valores. A plena compreensão dessas dimensões, ou sua percepção, depende de relações duradouras entre um transmissor e receptor.

A complexidade dessa relação entre um transmissor e um receptor é tamanha que se trata praticamente de relações exclusivas e únicas entre os indivíduos. Isso se dá porque no processo de comunicação age uma das principais características do processo de comunicação, o exercício da criatividade. Isso não

quer dizer que cada um de nós estamos constantemente buscando falar e construir frases diferentes, mas que elas ocorrem sem a necessidade de algum esforço de nossa parte. Segundo Davidoff:

“Não é rara a necessidade de criar frases [...] Isso é comum. Constantemente é necessário dizer às coisas que uma pessoa jamais ouviu precisamente na forma requerida e não é incomum a necessidade de dizer alguma coisa que pessoa alguma que fala a língua jamais disse” Quando dizemos que a linguagem é criativa, queremos dizer que a maioria das sentenças é nova. Ao analisar 20.000 sentenças proferidas espontaneamente, James Deese (1984) descobriu que quase todas elas representavam isoladamente algum padrão gramatical exclusivo (DAVIDOFF, 2001, p.264).

A multiplicidade de formas de se comunicar decorrentes da dimensão criativa da linguagem possibilita percepções variadas sobre o que se diz e por quem é dito. A valorização da escrita na nossa sociedade é reflexo desse processo, na medida em que determinadas regulações precisam estar devidamente registradas, livres na medida do possível de alterações providas da criatividade do processo de comunicação. Ainda assim, existem possibilidades de interpretações discordantes a respeito do sentido expresso nos textos.

A partir da percepção orientada pelos primeiros contatos estabelecidos pela comunicação visual e auditiva de alguém ou alguma coisa reunimos informações suficientes que implicarão sobre nossas atitudes. As atitudes são aquelas crenças, valores e opiniões que desenvolvemos a respeito do mundo e das pessoas.

As atitudes possibilitam-nos certa regularidade na relação com o meio. Temos atitudes positivas em relação a determinados objetos ou pessoas, o que nos predispõe a uma ação favorável em relação a eles. Isso porque os componentes da atitude – informações, afeto e predisposição para a ação – tendem a ser congruentes (BOCK, 2008, p.181).

Toda atitude que desenvolvemos a respeito de algo ou alguém pode também ser modificada. Novas informações percebidas (considerando os fatores que compõem a percepção) podem alterar nossas atitudes. A mudança de atitude pode tanto implicar a formação de um afeto positivo como negativo. O fundamental desse processo de construção de atitudes é entender sua formação. Sendo as atitudes atreladas às crenças, valores e opiniões, devemos considerar a que relações devemos boa parte dessas orientações. Segundo Bock,

A formação do conjunto de nossas crenças, valores e significações, se dão no processo que a psicologia social denominou socialização. Nesse processo, o indivíduo torna-se membro de determinado conjunto social, aprendendo seus códigos, suas normas e regras básicas de relacionamento, apropriando-se dos conhecimentos já sistematizados e acumulados por esse conjunto (BOCK, 2008, p.181).

O ambiente de trabalho é parte desse processo de socialização. Conforme vimos anteriormente, as modificações no ambiente de trabalho implicavam mudanças também nos trabalhadores. Ou seja, aquilo que era percebido nas relações de trabalho nas indústrias e fábricas acabava por alterar as atitudes dos trabalhadores. Lembrando a introdução do modelo fordista e a “fordização da face” podemos dizer que os processos de percepção e atitude também podem sofrer mudanças no ambiente de trabalho.



Atividade

Fórum: Expressão e comunicação

A partir da visualização da tira em quadrinhos e da leitura do texto referentes a essa unidade, elabore um pequeno comentário sobre o que há de estranho com a personagem nas diferentes situações apresentadas? Por que as expressões são importantes e como elas implicam as relações cotidianas de trabalho?

Referências

BOCK, A.M. **Psicologias: Uma introdução ao estudo de psicologia**. São Paulo: Saraiva, 2008.

DAVIDOFF, Linda L. **Introdução à Psicologia**. São Paulo: Person Makron Books, 2001.



TICS



Teoria das relações humanas na psicologia

Unidade E
Relações Humanas no Trabalho



A PSICOLOGIA NAS RELAÇÕES HUMANAS E NO TRABALHO

Introdução

Prezados alunos,

Nessa unidade buscaremos reconhecer diferentes paradigmas das relações interpessoais no mundo do trabalho a fim de desenvolver condições para tomada de decisão em nível de projeto, através de relações interpessoais. Compreender a importância da gestão de equipes e gestão de negócios a fim de proporcionar conhecimentos para a execução de trabalhos em equipe. Essas são habilidades que podemos desenvolver com a análise dos estudos realizados sobre o trabalho pela psicologia.

A psicologia nas relações humanas e no trabalho

A psicologia, assim como a sociologia, também se debruçou sobre as relações de trabalho para entender as mudanças provocadas pelo desenvolvimento do capitalismo. As transformações provocadas pela introdução do controle dos tempos e movimentos e da linha de produção implicaram questões de interesse dos psicólogos em descobrir como se relacionavam esses operários com as novas condições de trabalho. A princípio, os interesses da psicologia restringiam-se em aplicar processos de seleção e colocação de candidatos a emprego. Um dos principais expoentes dessa vertente da psicologia do trabalho era Hugo Münsterberg. O seu livro *Psychology and industrial efficiency* publicado em 1913, foi considerado um sucesso de vendas.

No seu livro, Münsterberg defendia que a eficiência no trabalho, a produtividade e a satisfação eram decorrentes da correta seleção dos trabalhadores mais aptos por suas características mentais e emocionais às respectivas e adequadas funções. Um dos aspectos polêmicos considerados alvo de pesquisas por Hugo foram as conversas nos ambientes de trabalho. Em seu trabalho afirmava que as conversas prejudicavam o rendimento e a produção dos trabalhadores. Em suas conclusões, porém, não aconselhava a proibição das conversas, mas a organização do ambiente de trabalho a fim de dificultá-las.

A partir do final da década de 1920 e início de 1930, os Estudos Hawthorne deram novos rumos aos estudos da psicologia das relações humanas no trabalho. Segundo Schultz,

“(...) programa de pesquisa inovador conduzido pela Western Electric Company, na fábrica de Hawthorne, em Illinois (Roethlisberger e Dickson, 1939). Esses estudos ultrapassam o limite da seleção e da colocação de pessoal, abordando problemas mais complexos das relações humanas como a motivação e o moral” (SCHULTZ, 2011, p.216).

O trabalho de pesquisa realizado em Hawthorne tinha por objetivo inicial de avaliar o impacto das condições de trabalho sobre a eficiência dos trabalhadores. Os estudos avançaram para além dos aspectos relacionados às condições física dos ambientes para abordar também questões relacionadas a aspectos sociais e psicológicos. As principais descobertas das pesquisas realizadas em Illinois indicaram “que os aspectos sociais e psicológicos do local de trabalho eram muito mais importantes do que as condições

físicas” (SCHULTZ, 2011, p.216).

Uma descoberta interessante relatada pelo grupo de pesquisa é sobre o simples fato de serem escutados, entrevistados e analisados, tornavam os trabalhadores mais dóceis e “ajustados” aos seus ambientes de trabalho. Esse conhecimento incentivou pesquisas na área da psicologia com o foco em questões relacionadas a aspectos sociais e psicológicos. Alguns temas que foram desenvolvidos a partir desses estudos estiveram relacionados ao “comportamento da liderança, formação de grupos informais de trabalho, às atitudes dos funcionários, aos padrões de comunicação entre subordinados e seus superiores, além de outros fatores capazes de influenciar a motivação, a produtividade e a satisfação” (SCHULTZ, 2009, p.216).

A organização das empresas orientadas pelo modelo fordista, com sua linha de montagem provocava altos índices de rotatividade de trabalhadores, fenômeno conhecido por *Turn-over*. Combater as consequências das transformações das relações de trabalho também passou a ser preocupação dos psicólogos industriais e organizacionais. Outros aspectos também passaram a ser objeto de estudos dos psicólogos organizacionais, especialmente os problemas decorrentes das relações de trabalho como síndrome de *Burnout*, LER, Dort e assédio moral.

De acordo com Bock (2008), a síndrome de *Burnout* refere-se ao esgotamento nervoso comum em profissionais que lidam constantemente com outras pessoas em suas atividades, sendo causado por situações de stress e de difícil identificação. Já a LER, ou Lesão por Esforço Repetitivo, e Dort (Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho) são característicos das demandas de trabalho atuais, relacionadas ao uso de mouses e teclados, comuns em atividades de escritório. Outro aspecto de difícil identificação e combate é o assédio moral, que se caracteriza pela pressão de colegas e chefes sobre o trabalhador, com o intuito de diminuir suas capacidades de trabalho, levando muitas vezes à síndrome de *Burnout*.

Além do combate às doenças do trabalho relacionadas a questões sócio-psicológicas, os psicólogos organizacionais têm se dedicado nas recentes transformações da sociedade na virada do século XX para o século XXI, sobre questões educacionais de desenvolvimento do quadro de pessoas das organizações. Nas palavras de Bock, “o antigo papel do psicólogo aplicador de testes, para identificar o perfil adequado para a função a ser desempenhada, foi transformado na função de um gestor de pessoas, que se preocupam com a escolha profissional, com o processo de decisões, com a formação do trabalhador” (BOCK, 2008, p.259).

Atividade

Fórum: Psicologia no trabalho

A partir da leitura do texto referente a essa unidade, elabore um pequeno comentário sobre as contribuições da psicologia para o trabalho.

Referências

BOCK, A.M. *Psicologias: Uma introdução ao estudo de psicologia*. São Paulo: Saraiva, 2008.

SCHULTZ, Duane, P. *História da Psicologia Moderna*. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

ATIVIDADE

PRODUÇÃO DOS ESTUDANTES

Prezados Alunos,

A partir das leituras e discussões realizadas até este momento na disciplina de Relações Humanas no Trabalho, procure organizar suas idéias e anotações na forma de um texto. Esse é um exercício importante para consolidar e reforçar a aprendizagem adquirida até este momento. Aproveite este momento para trazer suas dúvidas sobre os conteúdos trabalhados até aqui.



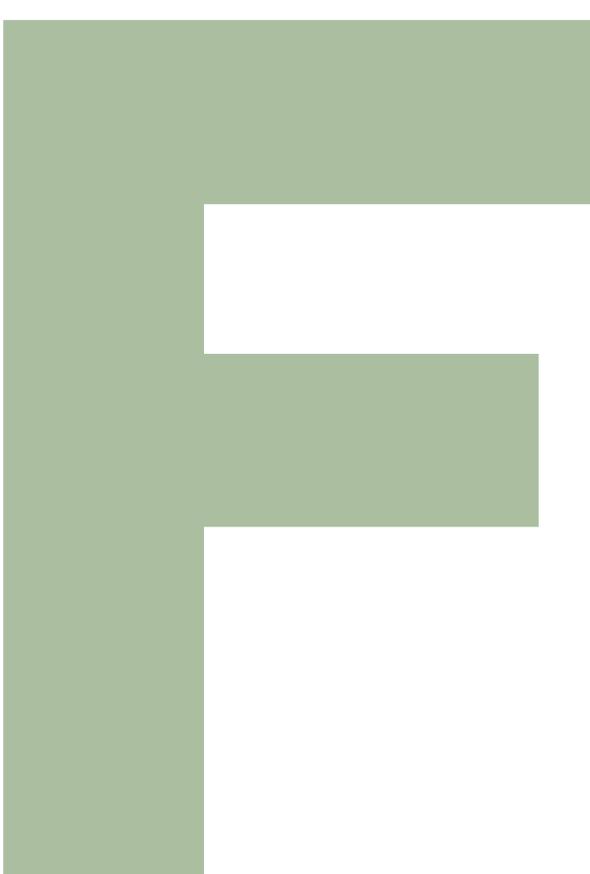
Atividade

Elaboração de Texto: Síntese I

A partir das leituras e discussões realizadas, individualmente produzam um texto síntese sobre os estudos das relações humanas no trabalho evidenciando sua importância atual.



TICS



Comportamento humano

Unidade F
Relações Humanas no Trabalho

ATITUDE, ESTEREÓTIPO E OBEDIÊNCIA

Introdução

Prezados Alunos,

Estamos aproximando-se do fim de nossa disciplina de relações humanas no trabalho. Ao longo do curso, desenvolvemos nosso conhecimento sobre o conceito de trabalho, suas dimensões, o trabalho na sociedade capitalista, o estudo das percepções e a contribuição da psicologia para a compreensão das relações de trabalho. Nessa unidade buscaremos reconhecer conceitos e aplicações relacionadas à processos de comunicação, de motivação; bem como de personalidade, liderança e organização. Nessa semana serão aprendidas algumas implicações do comportamento humano nas empresas em relação a estereótipos, atitudes e obediência.

Estereótipos, atitudes e obediência

Algumas implicações do comportamento humano nas empresas têm relação com o que entendemos por estereótipos, atitudes e obediência. Diferenciar o que são é um passo importante para compreender certos padrões de comportamentos que temos ou que outros têm no ambiente de trabalho.

As atitudes “dizem respeito a objetos, grupos, eventos e símbolos socialmente significativos” (DAVIDOFF, 2001, p.645 - 646). Nossas noções sobre o que é bom ou ruim, ou nossas percepções sobre determinadas ações relativas a comportamentos sociais constituem o que se considera por atitude na psicologia. Ou seja, toda opinião que tenha alguma implicação social é considerada uma atitude. Por exemplo, considerar que as pessoas são mais saudáveis se frequentarem uma igreja, é uma atitude baseada em uma crença. “Nossas atitudes são aprendidas. As pessoas não vêm ao mundo com elas. Ao mesmo tempo, as atitudes são relativamente persistentes – permanecem conosco por longos períodos” (DAVIDOFF, 2001, p.646).

Quando uma atitude em particular “apoia-se em um componente de pensamento relativamente simples e rígido e diz respeito a pessoas ou grupos sociais, é chamada **estereótipo**” (DAVIDOFF, 2001, p.646). Comumente associamos a ideia de estereótipos com uma conotação negativa. No entanto, são os estereótipos que nos auxiliam a lidar com diferentes pessoas sem a necessidade de conhecer a todos individualmente. Por esse motivo, o uso de uma associação simples e direta sobre determinadas pessoas ou grupos podem ser úteis nas relações cotidianas. Nas palavras de Davidoff,

“os estereótipos organizam e condensam informações, de modo que possamos agir de maneira inteligente e rápida. Para sobrevivermos, precisamos ter bons critérios que nos permitam identificar em quem podemos confiar e quem devemos temer” (DAVIDOFF, 2001, p.647).

A utilidade do uso de estereótipos torna-se prejudicial, quando as generalizações feitas sobre determinado grupo são levadas em consideração como uma regra geral ou inquestionável. Nesse ponto, tem-se o desenvolvimento de um estereótipo no sentido pejorativo, associado a noções como

preconceito e discriminação. Segundo a autora, “os estereótipos são destrutivos basicamente quando nos esquecemos de que se baseiam em pequenas amostras e com frequência são injustos, quando aplicados rotineiramente a todos os indivíduos de uma população” (DAVIDOFF, 2001, p.646). Certas atitudes associadas a determinados estereótipos podem constituir-se em preconceitos.

“Um preconceito é uma atitude que transmite sentimentos negativos (ou positivos) sobre uma pessoa ou grupo de pessoas, com base em um estereótipo, uma crença que exagera as características de grupo. Frequentemente, os preconceitos são ligados à discriminação, conduta tendenciosa contra (ou a favor de) uma pessoa ou grupo, pelo fato de participar do grupo, e não por méritos individuais” (DAVIDOFF, 2001, p.647).

Identificar e prevenir dentro das empresas o uso de estereótipos destrutivos pode ser uma tarefa essencial para a garantia de um ambiente de trabalho com um menor índice de conflitos. Uma questão que se coloca é como as pessoas adquirem uma determinada atitude em relação a algo ou alguém. A forma mais direta de obter-se uma atitude é a experiência direta de cada um. Um evento que ocorra conosco com determinado ser ou objeto podem imprimir determinadas crenças que podem acabar por serem generalizadas a outros seres ou objetos. Alguém que tenha conhecido um cachorro de determinada raça e este o tenha mordido, pode acabar por associar aquela raça a um comportamento violento. Essa associação pode não ser verdadeira para todos os cães daquela raça, mas nossa mente acaba por construir essas referências como forma de proteção.

Outra maneira de se adquirir uma determinada atitude é através de um processo de aprendizagem por observação. Podemos adquirir determinada atitude observando as pessoas que nos rodeiam, tendo um papel mais ativo nessa formação, aquelas pessoas que prezamos (familiares, amigos e colegas de trabalho). Isso não significa que pessoas estranhas não possam interferir também em nossas atitudes, a aprovação ou reprovação delas interferem nessa construção. Muitas vezes acreditamos que o que gostamos ou não gostamos são atitudes construídas baseadas em experiências e informações de que dispomos. Algumas pesquisas de psicologia (Robert Zajonc, Grush e Rheingold) “mostram que, quanto mais contato as pessoas têm com algum objeto ou pessoa, mais afeição elas sentem pelo objeto ou pessoa. A mera exposição é uma influência muito potente nas atitudes, quando faltam informações” (DAVIDOFF, 2001, p. 648).

De qualquer modo, nossas **atitudes** não são imutáveis. Há pelo menos duas formas de se promover mudanças de atitudes. Uma primeira forma dá-se através da natureza cognitiva. Isto é, através da argumentação e uso da razão, uma nova atitude pode ser sugerida e adotada pelas pessoas. “Quando as questões são importantes para as pessoas, elas examinam atentamente a mensagem. Relacionamos o conteúdo ao que já conhecemos e então avaliamos racionalmente nossa posição” (DAVIDOFF, 2001, p. 648). Outra forma de se mudar determinadas atitudes dá-se através do sentir, caso haja algum retorno ou satisfação que requeira uma mudança de atitude sobre uma questão simples ou trivial, tendemos a modificar nossa atitude. No entanto, costuma ser temporária essa mudança.

Para a mudança de atitude é possível observar algumas influências, como a comunicação (clareza), a audiência e a fonte de persuasão. A clareza de determinada comunicação pode influenciar a mudança de atitude nas pessoas. O uso de frases simples, claras e diretas facilita a compreensão. Isso acaba por aumentar o poder persuasivo da comunicação. O segundo fator é a própria audiência da comunicação. Uma audiência não-receptiva ou hostil será menos sugestiva a uma mudança de atitude. Nesse caso são necessárias outras formas de aproximação para estabelecer-se um processo de comunicação que resulte

na mudança de atitude. Em geral, utiliza-se para casos assim técnicas como a de avançar nas solicitações das mais simples às mais complexas. Por último, deve-se considerar na mudança de atitude a fonte de persuasão.

Quem emite a mensagem com a intenção de provocar uma mudança na atitude de outros é também um fator de influência (para a mudança ou resistência a ela). De acordo com Davidoff,

*“A fonte da mensagem desempenha um papel importante na mudança de atitude, principalmente quando as pessoas não estão altamente motivadas para processar informações (Eagly, 1983).
Duas qualidades diferentes parecem tornar o emissor da mensagem altamente digno de crédito: a experiência ou a semelhança com a audiência” (DAVIDOFF, 2001, p.650).*

A confiança que a audiência deposita no emissor da mensagem também é muito importante. A credibilidade pode, num primeiro momento, ser questionada, mas com o passar do tempo, pode-se ignorar as preocupações com a credibilidade e atentar-se para o conteúdo da mensagem somente. Uma vez que estabelece essa relação de confiança, as chances de um emissor imprimir mudanças de atitude sobre uma platéia/audiência aumentam. Essa dimensão da credibilidade apesar de não ser determinante tem grande impacto sobre a recepção de mensagens e sua assimilação, estando inclusive presente de forma significativa em questões relativas à obediência.

Por **obediência**, podemos entender como o processo no qual “as pessoas, abandonam os julgamentos pessoais e cooperam com as autoridades. (...) Há submissão diante de pressões externas” (DAVIDOFF, 2001, p.643). De acordo com os resultados de uma pesquisa conduzida por Stanley Milgram, “a explicação (...) foi de que as pessoas supunham que autoridades legítimas precisam ser obedecidas, simplesmente em decorrência do treino que tiveram na infância (DAVIDOFF, 2001, p.644). Sob a coerção de pessoas que entendemos deter posições de autoridade tendemos a seguir suas instruções, mesmo que contrariem nossos julgamentos individuais e morais de certo e errado, pelo simples fato de considerarmos que estávamos cumprindo ordens. Cabe a nós sempre levarmos em conta essa questão, para que possamos fazer julgamentos claros sobre nossas ações e as ações que a nós são demandadas.



Vídeo

A partir dessa discussão assista o vídeo da unidade e participe do fórum de discussão.

Atividade

Fórum: Estereótipos

A partir das leituras, você considera que os estereótipos podem prejudicar um ambiente de trabalho? Qual é a sua opinião sobre esse assunto?

Referência

DAVIDOFF, Linda L. **Introdução à Psicologia**. São Paulo: Person Makron Books, 2001.



COMUNICAÇÃO, NECESSIDADES E MOTIVAÇÃO

Introdução

Prezados Alunos,

No título: Atitude, estereótipo e obediência, foram aprendidas algumas implicações do comportamento humano nas empresas em relação a estereótipos, atitudes e obediência. Nessa subunidade serão discutidas as dimensões do trabalho relacionadas às necessidades humanas básicas, comunicação, liderança e motivação. Essas são questões importantes associadas aos processos de trabalho, que em muito a psicologia ajudaram a contribuir para a organização das relações de trabalho.

Comunicação, necessidades humanas e motivação

Formas de comunicação

A psicologia reconhece duas formas de comunicação, reflexiva e proposital. A comunicação reflexiva é aquela, de caráter espontâneo, que transmite muita informação. Um exemplo é o choro quando se sente dor ou o sorriso quando se está feliz. “A comunicação proposital tem por finalidade causar um efeito sobre o receptor da informação; e a resposta do receptor influencia a continuidade da comunicação” (DAVIDOFF, 2001, p.262). De acordo com a autora, as línguas constituem no tipo de comunicação proposital mais complexa e sofisticada, em função das combinações possíveis decorrentes da utilização de sons, letras ou sinais. A natureza especial da linguagem depende de algumas características que são a ordenação, a significação, a função social, a criatividade e a organização da linguagem.

A primeira característica da linguagem que lhe confere uma natureza especial decorre da ordenação. Essa característica refere-se à gramática que orienta a construção de sentenças numa língua. Comumente entendemos e estudamos a gramática de nossa língua nos bancos escolares, essa é a que se reconhece como a gramática prescritiva. No entanto, não começamos a falar somente quando aprendemos essa gramática escolar. Antes disso já estamos construindo frases e nos comunicando, através da gramática descritiva, leis gerais que ordenam o uso dos símbolos e dos sons.

Além das regras de ordenação que orientam uma língua, outra característica da linguagem é a significação. Trata-se do caráter significativo das palavras, das representações (de objetos ou ideias) que o uso das palavras permite. A reunião dessas palavras com sentido, com uma ordenação lógica permite a transmissão de uma ideia. Em outras palavras, pode-se dizer que “para decifrar o significado, as pessoas consideram os significados das palavras e a ordem das combinações de palavras” (DAVIDOFF, 2001, p. 263).

Além da ordenação e da significação, a linguagem cumpre uma função social. Nossa comunicação está sempre associada a um contexto, no qual aquele que comunica pressupõe um interlocutor com o qual busca a construção do diálogo. Quem comunica e para quem são duas dimensões importantes do processo de comunicação. Muitas vezes, aquilo que é comunicado depende dessas duas dimensões. A explicação sobre o processo de reprodução humana entre médicos pode ser bem diferente da forma de

se comunicar sobre o mesmo assunto entre pai e filho.

Não basta a reunião de pessoas dispostas a comunicar; as regras de organização de sons e palavras e seus significados. O processo de comunicação também tem por característica ser um processo criativo. As combinações e formas de se transmitir uma mensagem são quase inumeráveis. Somada a essa dimensão criativa da comunicação com o processo de organização da linguagem que limita algumas de suas combinações, tem-se um sistema complexo de construção de sentido e significados para a interação entre os seres humanos.

Nos ambientes de trabalho, muitos dos problemas internos e de relacionamento são decorrentes de falhas de comunicação. Ao se considerar as variáveis componentes do processo de comunicação, pode-se buscar intervir/controlar esses problemas. Essa é uma importante questão nos mais diferentes ambientes de trabalho.

Outro aspecto sempre presente nas relações humanas no trabalho está associado à necessidade de induzir processos de motivação aos trabalhadores. Mas o que é a motivação? A motivação ainda é um tema complexo para a psicologia. As questões que envolvem processos de motivação estão associados a pelo menos três dimensões, relacionadas ao ambiente dos indivíduos, suas questões interiores e o objeto de atenção. Nas palavras de Bock, “podemos dizer que a motivação é um processo que relaciona necessidade, ambiente e objeto, e que predispõe o organismo para a ação em busca da satisfação dessa necessidade.

No quesito relativo às necessidades das pessoas, um psicólogo chamado Abraham Maslow desenvolveu um esquema ordenado das necessidades humanas. Nesse esquema defende que as necessidades humanas respondem a uma hierarquia que parte das necessidades fisiológicas (as mais básicas), seguida pela necessidade de segurança; de amor; de estima e por último a necessidade de autorrealização.

Hierarquia das necessidades de Maslow
Necessidade de autorrealização
Necessidade de estima (de si e dos outros)
Necessidades de pertinência e amor
Necessidade de segurança, ordem e estabilidade
Necessidades fisiológicas: comida, água e sexo

Fonte: SCHULTZ, 2009, p. 415.

Cada conjunto superior de necessidades passa a ser fonte de motivação, se o anterior já estiver satisfeito. A partir das necessidades individuais devemos considerar questões ambientais e os objetos de desejo. Essas duas dimensões possuem fortes componentes sociais, estão associados às dimensões de relacionamento do indivíduo. Ou seja, tanto o ambiente quanto o objeto, que possa promover e incitar a motivação nos indivíduos, são resultados das relações sociais nas quais o indivíduo se insere.

Atividade

Fórum: O que é o trabalho? II

Releia o texto produzido sobre o que é o trabalho no fórum da 2ª semana de curso e complemente-o a partir das leituras realizadas.

Elaboração de Texto: Síntese II

Elabore um texto síntese de 1 ou 2 páginas que reúna os conteúdos desenvolvidos ao longo da disciplina com uma reflexão sobre o trabalho na contemporaneidade.

Referências

DAVIDOFF, Linda L. **Introdução à Psicologia**. São Paulo: Person Makron Books, 2001.

BOCK, A.M. **Psicologias. Uma introdução ao estudo de psicologia**. São Paulo: Saraiva, 2008.

SCHULTZ, Duane, P. **História da Psicologia Moderna**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.



tics



Finalizando a disciplina

Unidade G
Relações Humanas no Trabalho

FINALIZANDO A DISCIPLINA

Prezado(a) aluno(a),

Ao longo da nossa disciplina de Relações Humanas no Trabalho tivemos a oportunidade de ler e discutir diversas noções associadas às questões de trabalho. Partimos de discussões sobre conceito de trabalho, suas diversas dimensões e as implicações do trabalho na sociedade capitalista. Também dedicamo-nos aos estudos sobre as contribuições da psicologia para as relações de trabalho. Por fim cabe, a vocês contribuírem com suas capacidades e aprendizagens nesse debate. Procurem pensar sobre o que aprenderam e sobre o que conhecem sobre as diferentes realidades de trabalho que podem observar no seu cotidiano para produzirem reflexões sobre a sociedade em que estão inseridos.



Figura G.1 - Finalizando a disciplina.
Ilustração: Lisiane Silveira