

**ESCOLA TÉCNICA GERAÇÃO**  
**CURSO TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO**

**Layla Peres**

**A102**

**TRABALHO TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO**

**FLORIANÓPOLIS**  
**05 DE MAIO DE 2017**

## Sumário

1. INTRODUÇÃO .....	3
2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	4
2.2 QUALIDADE DE VIDA - A DISTINÇÃO .....	5
3. SUPERVISÃO E O CANSAÇO EMINENTE .....	6

## 1. INTRODUÇÃO

Tempos Modernos baseia-se na linha de montagem de Ford para gerar uma produção acelerada, desenvolvendo as funções em menos tempo e com mais lucros. Assim como também é reportado no documentário Carne e Osso, onde em ambos o sistema é padronizado e dividido em pequenas partes para que o funcionário exerça apenas uma única função. O que, além de acelerar o processo, exigia menor capacitação dos funcionários, uma vez que só precisavam ser treinados para uma única tarefa.

Notamos a presença das esteiras rolantes que conduziam os produtos até os funcionários. Ou seja, o trabalho passa a ir até o trabalhador. Outro método fordista de criação que notamos parecer algo revolucionário, já que gera o aumento da produtividade exercendo menor tempo perdido, onde o funcionário não precisa se locomover até o trabalho.

Fica claro que o foco das empresas mostradas nos filmes era a redução do tempo de produção de um produto.

Nota-se que, através desses conceitos, existia a exploração da força do trabalho de operários, onde o colaborador era visto não como pessoa, mas como máquina. Em caso de invalidez ou acidentes no âmbito de trabalho, o funcionário é descartado como produto que não oferece mais nenhum suporte à empresa.

Mesmo com as inovações no campo de Bem-estar do funcionário, criadas pelo conceito Taylorista, os empregados ainda sentiam-se explorados e de fato eram. O que os levavam a sentir desmotivação dentro da empresa.

Ford acreditava que, criando o sistema de bonificação e altos pagamentos, ele induziria o funcionário a aumentar sua produção diária. Assim acreditava Taylor também ser um método eficaz dentro da empresa, que propôs uma remuneração onde o pagamento era obtido por cada peça feita.

Fica claro que, em “Tempos Modernos”, o empregador, dono da empresa, não se preocupa com o ambiente onde o seu funcionário trabalha. Pouco menos com sua saúde física ou mental e sua carga horária. Sua preocupação é clara: a produção não pode ser interrompida. A introdução de equipamentos que visam a não interrupção das máquinas para a refeição deixa visível a sua ambição.

De fato, havendo interrupção quando não se tem alguém para substituir, a produção dobra; tendo assim o funcionário ter que realizar mais em menos tempo. Como fica claro em

“Carne e Osso” - onde quando se precisava ir ao toalete, além de ter um tempo estimado para suas necessidades, o funcionário estava ciente que sua carga de trabalho dobraria.

Taylor, por um instante, quis por fim a este trabalho árduo e impetuoso, dando a seus funcionários Qualidade de vida. Onde focava na redução da fadiga, no impedimento de algo que prejudicasse a saúde do trabalhador e na melhoria do seu ambiente de trabalho.

Quando vemos aqueles três minutos que são dispostos aos funcionários do frigorífico para exercícios, estamos vendo uma das características do conceito de Taylor, que eram alternativas para que o colaborador se dispusesse a contribuir mais depois de momentos de relaxamento. Mas a questão principal a ser tratada e esclarecida seria se realmente esses três minutos contribuem para o bem-estar físico mental e emocional do trabalhador, que tem uma carga horária de trabalho abusiva, onde por mais de oito horas realiza a mesma função.

Como já mencionado anteriormente, a capacitação dos empregados no conceito Fordista não era precisa. Apenas treinava-se o funcionário para tal função. Já Taylor renovou essas características, baseado na especialização do trabalhador em determinada função. Criando a hierarquização dentro da empresa dividida em dois grupos: gerência e trabalhadores. O papel do supervisor era de suma importância para que fosse controlado o processo produtivo.

Em “Carne e Osso”, assim como em “Tempos Modernos”, notamos a indispensável presença de uma figura que monitora os trabalhadores e os pressiona a produzirem mais segundo a cronometragem que era definida para desenvolver tal função. Coisa que é feita com muita frequência causando o desgaste emocional e físico dos funcionários que ali trabalham e realizando suas tarefas da melhor forma que podem. A precisão do tempo era algo indispensável para esses dois conceitos dentro das empresas, já que tempo era dinheiro para eles.

## **2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

A Qualidade de Vida proposta do âmbito profissional é algo totalmente voltando para atividades de bem - estar do funcionário, como exercícios de relaxamento, aulas de dança entre outros. Mas o professor Mário César Ferreira entende e deixa bem claro que essa não é a forma correta de Qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho. Quando, na verdade, o que as empresas deveriam fazer era reconhecer seus funcionários e induzi-las a possibilidade de crescimento profissional. Ele deixa claro através de estudos que tantos os funcionários de

empresas privadas, quanto os servidores públicos, sentem-se "frustrados" com o que hoje oferecem as empresas a eles.

O professor Mário Cesar enfatiza que o reconhecimento é uma necessidade universal. Independente se é no setor público ou privado, deve haver a valorização do funcionário dentro da empresa, e não apenas desfrutar de alguns poucos momentos de bem-estar dentro dela. Segundo ele "a qualidade deve estar atrelada a proporcionar que a atividade seja desempenhada de forma prazerosa". O que obviamente não algo feito dentro das empresas características dos filmes que foram apresentando, onde eles tentam suprir a exaustão dos funcionários incrementando recursos de relaxamento e depois os mandando de volta para o mesmo ambiente deteriorado onde permanecem por horas consecutivas na realização das mesmas tarefas.

## **2.2 QUALIDADE DE VIDA -A DISTINÇÃO**

Notamos que o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho para o empregado e o empregador são coisas distintas entre eles. Onde o empregador acredita que através de programas de bem-estar dentro de sua empresa estará motivando o seu funcionário. Quando, na verdade, o empregado nada mais quer, do que um ambiente propício para a realização de suas tarefas, além do reconhecimento dentro da empresa.

Fica bem visado que os conceitos de Fordismo e Taylorismo, mesmo que tendo entrado em declínio, ainda hoje estão presentes na rotina administrativa de uma empresa e no modo como os funcionários são tratados dentro dela. Onde a busca pela produção mais rápida para a conquista de maiores lucros é posta na frente, tratando assim os funcionários como máquinas. Esquecendo-se de suas necessidades fisiológicas, como o tempo de descanso dentro da empresa, para suas refeições e idas ao banheiro.

Outra coisa que preocupa dentro dessas empresas é o ambiente proposto para a realização do trabalho indevidamente preparado, havendo risco de saúde para o trabalhador. Tais coisas que deveriam ser trabalhadas e otimizadas no conceito criado no Taylorismo, no qual a redução da fadiga do trabalhador seria uma das alternativas para melhoria e rendimento de sua contribuição dentro da empresa. Assim como a melhoria do ambiente de trabalho era algo que deveria ser transformado para que não fosse prejudicada a saúde do funcionário. Mas estas questões todas são deixadas por muitas empresas apenas no papel, que visam apenas aos bens lucrativos, esquecendo-se da importância do colaborador, já que os trata como objetos

substituíveis. O que não é plausível perante funcionários de longas datas que foram forçados a tal afastamento, devido a problemas de saúde graves.

### **3. SUPERVISÃO E O CANSAÇO EMINENTE**

A existência de um supervisor para comandar e o controlar os funcionários diante de seu processo de trabalho é algo importante dentro da empresa; pois o supervisor é mais bem capacitado, conhecendo melhor os termos da produção. Porém, o excesso de cobrança e pressão deste mesmo indivíduo para com o trabalhador o coloca num estado de cansaço mental.

Durante uma experiência de estágio em uma grande empresa vivi isto sobre a minha própria pele. Quanto mais eu produzia, mais me era cobrado e mais tarefas me eram dadas – sendo de meu domínio e conhecimento ou não. Caso eu não tivesse conhecimento me era dado um treinamento rápido e básico para solucionar as questões. Durante algum tempo eu soube lidar com tal pressão. Mas, inevitavelmente, depois de certo período, o cansaço mental tornou-se algo presente no meu cotidiano, gerado através do meu ambiente de trabalho. Mesmo fora dele eu me sentia pressionada, pois sabia que viriam mais problemas no outro dia que eu teria que solucionar. O cansaço mental tornou-se físico, e emocional também. Desenvolvi alguns problemas psicológicos durante a minha estadia na empresa.

A solução foi a quebra de contrato. Coloquei em primeiro plano o meu bem-estar e a minha saúde. Mas nem todos têm esta opção. O mais correto seria a inclusão de pessoas qualificadas numa empresa para gestão destes assuntos de Segurança e Qualidade de Vida. Além de uma penalidade maior para empresas que não respeitam os seus colaboradores, para que então aconteça a mudança.

## Bibliografia

<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,empresas-frustram-funcionarios-com-ofuro-corporativo-imp-,798152>. (13 de novembro de 2011). Acesso em 01 de maio de 2017, disponível em Economia e Negócios:  
<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,empresas-frustram-funcionarios-com-ofuro-corporativo-imp-,798152>

Brasil, O. R. (Diretor). (2011). Carne e Osso [Filme Cinematográfico].

Chaplin, C. (Diretor). (1936). Tempos Modernos [Filme Cinematográfico].

Cruz, J. M. (s.d.). [http://www.infoescola.com/administracao\\_/fordismo](http://www.infoescola.com/administracao_/fordismo). Acesso em 01 de maio de 2017, disponível em InfoEscola: [http://www.infoescola.com/administracao\\_/fordismo](http://www.infoescola.com/administracao_/fordismo)

Cruz, J. M. (s.d.). [http://www.infoescola.com/administracao\\_/taylorismo/](http://www.infoescola.com/administracao_/taylorismo/). Acesso em 01 de maio de 2017, disponível em InfoEscola:  
[http://www.infoescola.com/administracao\\_/taylorismo/](http://www.infoescola.com/administracao_/taylorismo/)