

Escola das Relações Humanas

GRUPO 3

Derian Divino - 11839100

Laura Nunes - 11791327

Pamella Latorre - 11791442

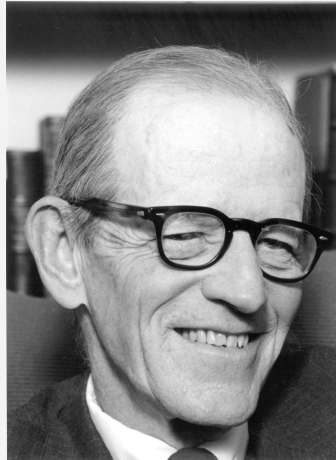
Rebeca Terassi - 11791348

Yiyang Lin - 10298353



Introdução

- A Escola ou Teoria das Relações Humanas foi desenvolvida a partir dos resultados da Experiência de Hawthorne
- O médico e sociólogo Elton George Mayo realizou testes com com os funcionários de uma fábrica, para entender fatores que os influenciavam de forma positiva ou negativa



Introdução

- A Teoria das Relações Humanas, desenvolvida a partir de 1940, busca valorizar a presença do fator humano dentro de uma empresa, combatendo o mecanicismo característico da administração clássica
- Necessidade de corrigir-se a tendência à desumanização do trabalho
- Importância da satisfação humana para a produtividade
 - * relação direta com o atingimento dos objetivos pretendidos pela organização



Contexto Histórico

- A origem da Teoria das Relações Humanas data da “Grande Depressão”, uma crise econômica responsável pela quebra da Bolsa de Valores de Nova Iorque
- Durante e após a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), a economia dos Estados Unidos da América (EUA) estava em ótima situação, visto que eles eram os responsáveis por produzir e exportar diversas mercadorias, em grandes quantidades para a Europa
- Entretanto, os países europeus se recuperaram dos danos causados pela Guerra e deixaram de necessitar dos EUA, reduzindo a importação de seus produtos industrializados e agrícolas, e fazendo-os estocá-los
- Essas empresas possuíam ações na Bolsa de Valores de Nova Iorque, e milhões de norte-americanos possuíam investimentos em tais ações



Contexto Histórico

- Em 1929, com a desvalorização das ações das empresas, os investidores apressaram-se para vender suas ações, desvalorizando grandemente as instituições
- Pessoas muito ricas se tornaram pobres, diversas empresas vieram à falência, e milhões de cidadãos perderam seus empregos
- A insatisfação dos funcionários com as condições desumanas de trabalho, junto da crise, incentivou um grupo de pesquisadores a investigar em uma empresa, as condições ambientais que otimizassem a produtividade



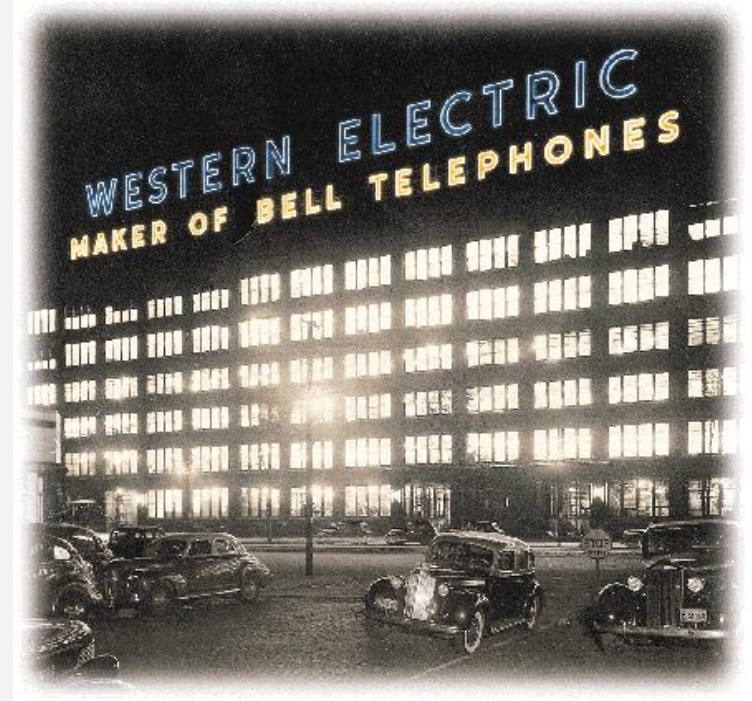
Contexto Histórico

- A partir disso, foi observada uma reação contrária por parte dos trabalhadores sobre a Administração Clássica, e entenderam que elas precisavam ser reformuladas
- Dessarte, o indivíduo deixou de ser visto como uma peça do maquinário e passou a ser considerado como um ser humano, com os seus objetivos e inserção social própria
- Essa investigação se tornou conhecida como a **Experiência de Hawthorne (1927-1932)**



Contexto Histórico

- Hawthorne era um bairro, situado em Chicago, (Illinois, EUA) que possuía uma fábrica de equipamentos para empresas de telefonia (Western Electric Company)
- Ela possuía cerca de 40 mil funcionários, e a experiência de Mayo desejava inicialmente conduzir experimentos relacionando a luminosidade no ambiente de trabalho com a eficiência dos operários, medida pela produção
- A pesquisa logo se estendeu ao estudo da fadiga, dos acidentes de trabalho e do efeito das condições físicas de trabalho sobre a produtividade dos operários
- Foi entendido que os resultados da experiência eram prejudicados pela natureza psicológica



Contexto Histórico



Conclusão da Experiência de Hawthorne

- O nível de produção resulta da integração social, e não da capacidade física
- O comportamento dos funcionários se apoiam totalmente no grupo
- Trocas de posição para evitar a monotonia eram mais benéficas aos funcionários do que a extrema especialização em um cargo



- Os elementos psicológicos merecem atenção especial

Características

- Organização empresarial = sistema social e técnico-econômico.
 - Sistema social: delimita os papéis individuais e fixa as normas da empresa.
- Indivíduo é influenciado por incentivos econômicos, sociais e psicológicos.
- Grupo de trabalho não-formal
 - Comportamento social apoiado no grupo;
 - Não atuam isoladamente;
 - Regras, formas de recompensas, objetivos, crenças e expectativas;
 - Influência no desempenho em suas funções.

Características

- **Nível de produção:** integração social e não da capacidade física ou fisiológica do empregado.
- **Padrões democráticos de liderança.**
- **Criação de canais de comunicação entre os diferentes níveis hierárquicos → participação dos trabalhadores em decisões.**



Teoria Clássica	Teoria das Relações Humanas
Trata a organização como uma Máquina	Trata a organização como um grupo de pessoas
Enfatiza as tarefas ou a tecnologia	Enfatiza as pessoas
Inspirada em sistemas de engenharia	Inspirada em sistemas de psicologia
Autoridade Centralizada	Delegação plena de autoridade
Linhas claras de autoridade	Autonomia do empregado
Especialização e competência Técnica	Confiança e abertura
Acentuada divisão do trabalho	Ênfase nas relações humanas entre as pessoas
Confiança nas regras e nos regulamentos	Confiança nas pessoas
Clara separação entre linha e staff	Dinâmica grupal e interpessoal

Aplicação nos serviços de saúde

- Comunicação : Modelo de trabalho em equipe multiprofissional e cooperativa
- Aumentar a contratação de profissionais para favorecer a troca de turnos de forma regrada e possibilitando o descanso dos funcionários;
- Garantir benefícios como VT, VR ou refeições de qualidade no local, plano de saúde/odontológico aos funcionários;
- Acompanhar a saúde mental e física dos funcionários periodicamente;
- Cuidar da infraestrutura do hospital para garantir a segurança dos trabalhadores;
- Realizar treinamentos, reuniões, programas de integração e confraternização para estimular a interação social entre as diferentes áreas;
- Organizar reuniões informais entre gestores e funcionários, dando-lhes a oportunidade de darem feedbacks e sugestões de melhorias;
- Um ambiente saudável e harmônico que resulte em maior satisfação e motivação dos funcionários, propicie um espírito de liderança de equipe, e conseqüentemente ofereça um melhor atendimento aos pacientes.

Conclusão

- O momento histórico e socioeconômico foi determinante para a percepção da necessidade de mudanças administrativas;
- Diferentemente da Administração Clássica, as questões psicossociais passaram a ganhar importância, portanto, as relações sociais e o ambiente de trabalho apresentaram grande influência sobre a efetividade e produtividade;
- Quanto aos serviços de saúde, a relação saudável proporciona maior satisfação e motivação aos funcionários e, conseqüentemente, atendimento mais qualificado e humanizado para os pacientes.



Referências

COLTRO, Alex. **A Escola das Relações Humanas**. Universidade de São Paulo: Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”. Departamento de Economia, Administração e Sociologia. Piracicaba, 2005. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3077155/mod_resource/content/1/A%20Apostila%2003.pdf. Acesso em: 25 ago. 2022.

CRISE de 1929. **Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio**. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/crise-de-1929>. Acesso em: 25 ago. 2022.

FERNANDES, Antonio. FERNANDES, Maria. RIBEIRO-FILHO, Nelson. Infecção Hospitalar e Suas Interfaces na Área da Saúde, vol II: Atheneu. Capítulo 10: Noções de Administração Hospitalar.

PEDUZZI, Marina. Equipe multiprofissional de saúde: conceito e tipologia. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, 35(1):103-9, 2001.