

Trabalho de Grupo 2

Engenharia Informática

Alexandre Coelho, nº190221093

Bernardo Mota, nº190221009

Sérgio Veríssimo, nº190221128

Tim Rodrigues, nº190221131

1 A Escola das Relações Humanas apresenta uma visão do trabalhador diferente das teorias de Taylor e da Organização Científica do Trabalho (OCT).

1.1 Aspetos em que se verificam diferenças e aspetos em que podemos considerar que não existe evolução face à OCT

A Escola das Relações Humanas diferencia-se do Taylorismo e da Organização Científica do Trabalho no facto de os trabalhadores, no âmbito da Escola das Relações Humanas, não serem tratados de uma forma muito mecânica, sendo necessário conhecer as suas atividades e os seus sentimentos, bem como a formação de grupos. Diferencia-se também no foco principal que cada teoria tinha, no Taylorismo e OCT, o ser humano era visto como um “Homo economicus”, ou uma espécie que deveria seguir os procedimentos científicos do século XIX, enquanto que na Escola das Relações Humanas, é visto como um “homo social”, ou uma espécie social. As suas funções (dos trabalhadores) não são apenas desenvolvidas com base nos métodos científicos (Taylorismo e OCT), mas possuem também uma porção de relação com o sistema social e pelas demandas biológicas dos trabalhadores em si (Escola das Relações Humanas). Apesar de se considerar que existe uma maior preocupação com a sociologia humanística dos trabalhadores, as suas tarefas mantêm-se inalteradas no que toca à diversidade, pois as tarefas mantêm-se mecanizadas, sendo os processos repetitivos e monótonos. Sendo os processos repetitivos e monótonos, o que não demonstra evolução face à OCT.

| | TEORIAS | |
|------------------------------|--|---|
| Características | Clássicas | Relações humanas |
| Estrutura | Mecanicista, impessoal | A organização é um sistema social |
| Comportamento na organização | Produto de regras e regulamentos | Produto de sentimentos e atitudes |
| Foco | No trabalho e nas necessidades económicas dos trabalhadores | Nos pequenos grupos e nas qualidades humanas e emocionais dos empregados |
| Ênfase | Pessoas tentam maximizar recompensas: ênfase na ordem e na nacionalidade | Ênfase na segurança pessoal e nas necessidades sociais dos trabalhadores para o alcance das metas organizacionais |
| Resultados | Alienação no trabalho, insatisfação | Empregados felizes tentando produzir mais |

Figura 1 - Tabela de comparação entre escola das relações humanas e teorias clássicas

2 Principal contributo da Escola Sociotécnica

A escola sociotécnica analisa a organização/empresa como: um sistema aberto seletivo e em parte autorregulado e uma interação entre o sistema social e técnico, sendo esta interação um sistema. Esta foi efetivamente um espaço de decisões negociadas sobre produção e gestão organizacional. O seu principal contributo é o carácter relativo das situações organizacionais, que podem ser alteradas por modificações tecnológicas, nos valores sociais do pessoal, ou do mercado. Este contributo é um dos mais importantes, pois permite, ao contrário do que o taylorismo dita, que haja várias maneiras de operar com a mesma tecnologia, podendo até se criar equipas de trabalho. Ou seja, permite que o carácter das situações organizacionais não seja estático e possa mudar e adaptar-se a modificações tecnológicas, em valores sociais do pessoal e do mercado. Resumindo este possibilita a alteração e adaptação das metodologias e da estrutura de produção a introdução de modificações, como as referidas anteriormente.

3 Bibliografia e Webgrafia

- Foram utilizados para a realização deste trabalho os slides dados em aula e disponíveis no moodle da disciplina;
- Livro “A sociedade em negociação: inovações tecnológicas, trabalho e emprego”, da página 68 até a página 74;
- https://pt.wikipedia.org/wiki/Teoria_das_rela%C3%A7%C3%B5es_humanas
- https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3352161/mod_resource/content/1/Fundamentos_Administracao_Aula_Presencial_05_05.pdf