**RESENHA DO DOCUMENTÁRIO “INDÚSTRIA AMERICANA”**

**Disciplina:** Ética e Legislação

**Aluno:** Mateus Emanuel Andrade de Sousa **Matrícula:** 427583

Empresas passam por constantes adaptações estruturais, especialmente quando fazem parte de um conjunto de filiais que reúnem trabalhadores de nações distantes umas das outras. Isso implica tanto na mão de obra quanto nas relações interpessoais dentro do ambiente de trabalho. O ritmo de trabalho segue o fluxo da produção e o empenho de cada funcionário, além da questão de disciplinaridade que pertence a metodologia de produção adotada pelo ambiente empresarial. Se mantém um bom funcionário pagando melhor e dando condições boas para execução de suas funções, competência e remuneração, estes são os princípios da indústria americana.

O documentário apresenta as relações internas de uma empresa chinesa que abre uma fábrica nos Estados Unidos com grandes expectativas de sucesso por parte da parceria entre os dois países. Com a abertura da fábrica, mais de 10.000 postos de trabalho foram perdidos, logo isso acabou influenciando toda essas demandas de trabalhadores a procurar um emprego novo, assim começou a carreira da empresa. O monopólio chinês investiu pesado no crescimento da nova filial americana, porém os conflitos culturais existentes entre as duas nações começam a interferir no empenho da produção e o sonho oportuno de evolução comercial entra em declínio.

Essa é a realidade de muitas indústrias multinacionais, as barreiras linguísticas dificultam e muito o consenso e escolhas por parte de funcionários e dirigentes. Quando um órgão empresarial adota uma rotina intensa sem precedentes a sobrecarga motora aumenta o cansaço dos trabalhadores e a perda da qualidade na produção. Foi o que aconteceu com a Fuyao nas primeiras semanas de trabalho mostradas no documentário. Boa parte dos americanos que entraram não sabia exatamente que função teriam que executar, mesmo assim era uma oportunidade de emprego e por isso não existia outra alternativa a não ser pegar qualquer função que fosse conveniente. Se faz digno o salário a quem promoveu benefícios na demanda que exerceu, esse é o modo como a empresa chinesa rege seu mercado.

Como toda grande indústria de mercado, todo serviço prestado a uma demanda de grandes proporções exige rapidez, precisão, proficiência e qualidade. Isso implica nos processos construídos com os afazeres de cada funcionário, enquanto alguns estão lá apenas para orgulho próprio outros veem aquilo como uma relíquia, uma oportunidade de melhoria nas condições de vida. Questões raciais, idade avançada, pontualidade... tudo isso implica no processo de contratação, não que seja uma regra, mas faz parte de como a empresa analisa seu perfil e nível de competência ética. Competência no sentido de saber diferenciar as relações fora e dentro do ambiente profissional.

Na Fuyao é evidente uma dificuldade enorme da gestão de se adaptar aos padrões e as normas de trabalho americanas, o coletivo de trabalhadores das duas nações vive a todo momento em conflito tentando se mostrar mais eficiência entre os demais. Quem sai perdendo são os americanos, pela curta duração de turno que deliberam atraso as entregas. Como consequência a camada de empregados chineses cresce e cargos que antes eram primordialmente americana vai perdendo a credibilidade, sendo subjugados pela ausência de rapidez e habilidade. Um caso semelhante é o que aconteceu com a Localfrio S.A. – Armazéns Gerais Frigoríficos, de Ipojuca (PE). Esta empresa foi condenada por desrespeito à jornada de trabalho de motoristas, entre as infrações a principal é ter extrapolado a duração do trabalho individual de cada caminhoneiro sem as devidas remunerações prestada aos funcionários.

Em comparativo, ambas tem em comum o contexto da jornada de trabalho ampla, uma mão de obra intensa e a ausência de confiança das gestões, é como se estivessem se aproveitando dessas pessoas fazendo com que se sacrifiquem a troco de nada. Essa é a polêmica dos sindicatos americanos, se excede a demanda produtiva e a união de trabalhadores percebe a necessidade de recorrer aos direitos impostos pelas instituições de controle fiscal que exigem a empresa melhores condições produtivas. Se não fossem esses órgãos de controle alguns benefícios como décimo terceiro, vale refeição, férias e plano de saúde não seriam possíveis. Contudo a sindicalização pós Reforma Trabalhista é uma ação facultativa, depende da administração empresarial decidir como equilibrar a qualidade de vida dos funcionários e ao mesmo tempo manter a qualidade da mão de obra.

Uma atitude que considero antiético por parte da Fuyao foi despejar funcionários que sofreram acidentes no trabalho. Isso vai contra o lema da própria empresa que no início prega que todo funcionário se sente bem trabalhando, algo que não é o caso da filial americana. A metodologia de trabalho nesse caso tem raízes fordistas por se tratar de um sistema desumanizado de produção em massa, se um processo despencar, os outros envolvidos sofrem as consequências. Segurança não paga as contas, mas evita danos à saúde, detalhe tão importante quanto o empenho dos trabalhadores.

O trabalho coletivo é sempre um desafio para o mercado econômico mundial, a competitividade é o estímulo de todo empreendedor na busca de resultados promissores. É delicado falar de relações de trabalho sem estar envolvido no processo, não que seja um bicho de sete cabeças, mas depende de um fluxo considerável de interação e convivência que só essas pessoas sabem e superam diariamente. A liderança é a força que move o trabalho em equipe, o tempo é curto e a demanda é longa, isso exige tanto uma questão de gestão de recursos quanto de comunicação e cuidado com o conjunto de trabalho. É inevitável que em algum momento seja necessário realizar mudanças de função, desde que não interfira nas condições apropriadas do trabalhador e no equilíbrio da equipe como um todo. Infelizmente não tem como generalizar essa visão otimista a todo contexto comercial, afinal o contexto sociocultural, a conduta de cada indivíduo e o investimento são variáveis em cada nação, estado ou país.

Existe também a questão do tipo de serviço prestado por cada empresa, a gestão de trabalho em equipe é mais comum com agencias de publicidade, comércio, marketing etc. Uma realidade totalmente diferente em fábricas automotivas, agronegócio, produção eletrodoméstica e muitas outras áreas com técnicas manuais que exigem mais da força motora do trabalhador. É importante saber medir as condições de vida antes de encarar o desafio do emprego remunerado, não é uma tarefa fácil e exige o máximo da capacidade do indivíduo. Seja por falta de oportunidade ou não, emprego é direito de todos e faz parte da garantia no sustento de vida.