



Tempos Modernos sob a luz da Gestão de Recursos Humanos Contemporânea

Organizadores

Rosiane Dias Mota
Vinícius Oliveira Seabra Guimarães
Maria Raimunda Pinto Cardozo
Tércia Duarte Almeida
Lucimar Duarte

CENBRAP - Centro Brasileiro de Pós-graduações
Faculdade CENBRAP

Fotos da Capa e Miolo do E-book

Banco de Imagens Canva

Projeto Editorial, Gráfico e Diagramação

Rosiane Dias Mota

Revisão Gramatical

Vinícius Oliveira Seabra Guimarães

Rosiane Dias Mota

Conselho Científico

Fernando da Silva Tiago

Marcos Henrique Mendanha

Organizadores

Rosiane Dias Mota

Vinícius Oliveira Seabra Guimarães

Maria Raimunda Pinto Cardozo

Tércia Duarte Almeida

Lucimar Duarte

Autores

Andra Pereira de Almeida Macedo

Angela Teresinha de Araujo Mero

Pedro Augusto Batista da Silva

Rosiane Dias Mota

Taynah Francisca Carvalho Sousa

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Sineide Denice Mendonça-CRB-1673)

MACEDO, Andra Pereira de Almeida.

Tempos Modernos soba luz da Gestão de Recursos Humanos Contemporânea./Andra Pereira de Macedo; Angela Terezinha de Araujo Mero; Pedro Augusto Batista da Silva; Rosiane Dias Mota;Taynah Francisca Carvalho Souza./Organizadores, Rosiane Dias Mota; Vinicius Oliveira Seabra Guimarães; Maria Raimunda Pinto Cardoso; Tercia Duarte Almeida; Lucimar Duarte/. - Goiânia-Go: CENBRAP, 2022.

E-book: il.

E-book, no formato ePUB e PDF

ISBN 978-65-00-39138-1

1.Tempos Modernos. 2. Gestão de Recursos Humanos. 3. Administração. I. Macedo, Andra Pereir de. II. Mero, Angela Terezinha de Araujo. III. Silva, Pedro Augusto Batista da. IV. Mota, Rosiane Dias. V. Souza, Taynah Francisca Carvalho. VI. Título.

CDU: 658.3



Sumário

Apresentação.....	04
Introdução.....	07
Relação empregador-empregado: ausência de liderança.....	09
Comunicação organizacional e motivação.....	11
Clima e Cultura Organizacional e a dificuldade de adaptação do colaborador.....	12
O Papel da Gestão de Recursos Humanos no filme x na atualidade.....	14
Os operários eram compreendidos como um recurso produtivo.....	16
Exploração e esgotamento humano gerado pelo modelo de produção.....	17
Miséria, vadiagem e desvalorização da mão de obra.....	19
Notas Conclusivas.....	22
Referências	25



Apresentação

A Gestão de Recursos Humanos é uma área de estudo apaixonante e provocativa, ela traz à tona os problemas existentes nas organizações no âmbito do gerenciamento dos processos e da liderança dos colaboradores.

Neste contexto, para incentivar a análise crítica e a aplicação dos conhecimentos aprendidos em sala de aula por parte dos nossos alunos, realizamos com a primeira turma do Curso Tecnólogo de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade CENBRAP um exercício de reflexão sobre o filme Tempos Modernos (1936), escrito, dirigido e atuado por Charles Spencer Chaplin sobre as relações trabalhistas existentes durante o processo de industrialização da sociedade.



O filme basicamente critica a relação entre empregador e trabalhador durante a Revolução Industrial. Uma realidade em que o trabalho ocasionava diversas doenças ocupacionais, e desvalorizava do capital humano em detrimento da dominação de um capitalismo cruel.

Embora o longa-metragem traga uma perspectiva bem-humorada, ele consiste em uma relevante crítica social, que traz à tona problemas vivenciados pela sociedade por décadas, como a fadiga humana, a subutilização da mão de obra e a falta de qualificação do operário.

Neste contexto, as próximas páginas trazem a visão crítica dos alunos e professores do curso com relação a aplicação dos conceitos e práticas contemporâneas sobre a Gestão de Recursos Humanos, no contexto do brilhante filme de Charles Chaplin.





O filme “Tempos modernos” e a Gestão de Recursos Humanos Contemporânea



Introdução

O filme “Tempos modernos” escrito, dirigido e atuado por Charles Chaplin, retrata o desemprego, a fome e a miséria gerada pela crise de 1929, assim como também faz alusão ao modelo de produção baseado no Taylorismo e no Fordismo.

Neste cenário os operários trabalham em uma linha de montagem de uma fábrica, fazendo movimentos de forma repetitiva e mecânica, como se fossem as próprias máquinas, em meio a exploração da mão de obra operária em um trabalho alienado.

As longas jornadas de serviço e a pouca remuneração geravam uma falsa crença de que essa realidade se apresentava como boa e certa para o operário, onde, sem qualquer entendimento ou informação era totalmente explorado.

O trabalho organizado pelo taylorismo transformou-se em uma “atividade fragmentada, repetitiva, monótona e desprovida de sentido” (HOLZMANN & CATTANI, 2006, p. 282). Isso fez com que o trabalhador fosse cada vez mais perdendo a sua autonomia e deixando-o impossibilitado de usar sua criatividade no desenvolvimento ou melhoria do produto.

Neste período, “o homem no trabalho, artesão, desapareceu para dar à luz a um aborto: um corpo instrumentalizado – operário de massa – despossuído de seu equipamento intelectual e de seu aparelho mental” (DEJOURS, 1992, p. 39). As fábricas tornaram os seus funcionários como parte do maquinário, sendo esses desprovidos de qualquer valor, facilmente descartados.

Os operários tinham sua relação com a fábrica marcada pela pouca autonomia dada pelos gestores, baixos salários, e nenhum reconhecimento. O sistema, por sua vez, exigia alta produtividade, rendimento e lucro a qualquer custo, sem se preocupar com as condições de trabalho ou com a segurança dos empregados.





Relação empregador-empregado: ausência de liderança

O filme retrata uma época em que o modelo de gestão era baseado na autocracia, em que o “chefe” tinha uma postura autoritária, exercendo sua influência por meio do poder, causando medo em seus operários.

No longa-metragem, todo esse cenário é mediado por um empresário autoritário, no qual suas ações e atitudes vão na contramão de tudo o que já foi estudado sobre liderança na atualidade, onde se entende que liderar está relacionado à capacidade do indivíduo de exercer influência no comportamento ou no modo de pensar de seus liderados, e que um verdadeiro líder está integrado à sua equipe.

No filme o “líder” é representado por um gestor autoritário e arrogante, odiado pelos operários, que se distancia dos trabalhadores e do “chão de fábrica”, optando em permanecer em um ambiente de trabalho seguro e confortável, enquanto os demais padecem no “chão de fábrica”, marcado pela insalubridade e periculosidade.

O longa-metragem compara os colaboradores como animais ao associar a cena da entrada de funcionários à um rebanho de ovelhas. Com isso, fica claro que não há qualquer troca mútua de interesses, apenas aproveitamento da mão de obra.

Na atualidade, percebe-se que não existe um único modelo adequado de gestão, porém nas empresas do século XXI há uma compreensão da importância de uma liderança exercida de forma responsável. Pois esta possibilita o alcance dos objetivos institucionais respeitando os direitos e o bem-estar dos colaboradores.





Comunicação organizacional e motivação

A comunicação organizacional no filme é realizada por meio de monitores televisivos e microfones, de forma impositiva sem qualquer possibilidade de argumentação por parte dos trabalhadores.

Seguramente percebe-se que eram ordens dadas que deveriam ser cumpridas com o único objetivo de obter resultados na produção e consequentemente maior lucro.

A motivação dos colaboradores era fundamentada unicamente no medo de perder o emprego e o salário. Diante disso, os empregados trabalhavam, mesmo sem perspectivas de crescimento ou qualquer possibilidade de uma carreira bem-sucedida.

Clima e Cultura Organizacional e a dificuldade de adaptação do colaborador

O conceito de clima e cultura organizacional, assim como de departamentalização dos cargos, era inexistente no contexto do filme “Tempos Modernos”. Esses conceitos são contemporâneos e essenciais nas relações de trabalho da atualidade, tendo em vista que a percepção dos dirigentes e colaboradores devem estar alinhadas, pois precisam refletir a mentalidade que predomina na organização.

Sabe-se o quanto uma cultura organizacional eficiente transforma o ambiente de uma empresa, trazendo mais objetividade, produtividade e sintonia entre todos os envolvidos. Em algumas cenas do filme observa-se que colegas de trabalho não apresentavam qualquer parceria, empatia ou sororidade com o outro.





Isso se dava porque eles não eram capacitados para esse propósito, não era essa a cultura organizacional, não tinha nenhum tipo de clima que os fizesse mudar o comportamento, eles não detinham qualquer informação ou conhecimento sobre tal postura, assim como não havia gestores focados em direcionar ou desenvolver melhor suas habilidades e competências, predominando apenas o obedecimento de ordens dadas por quem tinha o poder.

Tanto que, logo no início do filme, uma cena mostra um rebanho de ovelhas indo para o curral, em seguida aparecem operários enfileirados indo ao encontro da indústria, demonstrando a submissão ao modelo industrial da época.

Percebe-se também que em meio as ovelhas brancas, existe uma ovelha diferente, representando o próprio personagem que não consegue se adaptar a esse modelo e o movimento comunista que lutava contra o capitalismo desenfreado.

Trazendo para a atualidade, a ovelha diferente pode ser entendida como um colaborador que entra em uma organização com pensamentos e valores distintos, e é julgada por isso, tem dificuldade de adaptação. Neste contexto, a gestão não sem preocupa em integrar o funcionário ou aproveitar-se da forma diferente deste pensar e ver o mundo.

O Papel da Gestão de Recursos Humanos no filme x na atualidade

A gestão de recursos humanos, como conhecida na atualidade, trata-se de uma realidade ainda não concretizada no contexto do filme. A seleção de funcionários era realizada com enfoque em suprir postos de trabalho, sem qualquer preocupação com habilidades e competências ou capacidade técnica.

Escolhia-se dentre vários candidatos os empregados que se apresentassem como mais eficientes com o melhor custo possível, no preparo, no controle e na execução. O enfoque desse processo era apenas acelerar o processo de produção, com o lema: “mais em menos tempo e com qualidade”.

Diferentemente, hoje a área de Recursos Humanos é compreendida como a responsável pelos bens mais valiosos da empresa, que são seus funcionários. Ela apresenta-se como um setor de suporte, participativo em todas as etapas que exigem a lapidação dos colaboradores, agregam valor e demonstram mais confiança para seu cliente.





Da mesma forma, o treinamento, como conhece-se hoje, entendido como a capacidade de desenvolver algo, de preparar alguém, por meio de orientação ou instrução, não fazia parte das organizações da época da Revolução Industrial.

Não se tinha treinamento ou capacitações, o objetivo era apenas alinhar o comportamento dos funcionários com o ditado popular “manda quem pode, obedece quem tem juízo”.

Portanto, no período retratado pelo filme o colaborador não possuía qualquer valor, capacitação ou incentivo. Ele era tratado apenas como alguém que trocava a mão de obra por um pequeno salário no fim do mês.

Os operários eram compreendidos como um recurso produtivo

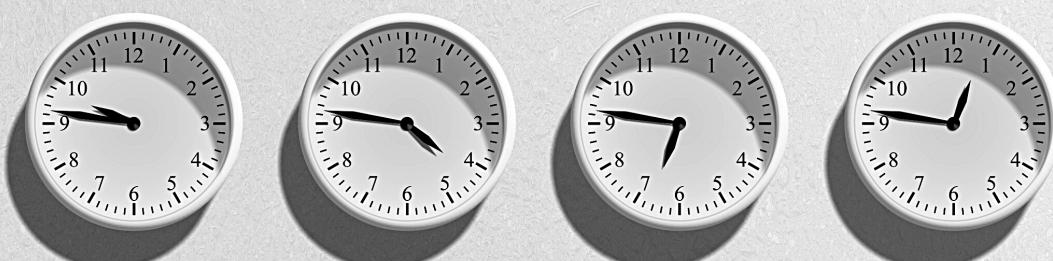
O relógio exemplifica, no enredo do filme, a forma como os operários deveriam trabalhar, em ritmo frenético, obedecendo também ao crescimento da indústria. O intuito era a padronização do serviço, garantindo a produção em larga escala no menor tempo possível, gerando apenas o lucro e o crescimento do capital.

Sobre essa padronização do serviço, a conceção predominante era:

Se você é um operário classificado deve fazer exatamente o que este homem lhe mandar, de manhã à noite. Quando ele disser para levantar a barra e andar, você se levanta e anda, e quando ele mandar sentar, você senta e descansa. Você procederá assim durante o dia todo. E, mais ainda, sem reclamações. Um operário classificado faz justamente o que se lhe manda e não reclama (TAYLOR, 1990, p. 46).

Todavia, o personagem Carlitos, interpretado pelo ator, escritor e diretor, Charles Chaplin, ao tentar se encaixar na sociedade e seguir suas regras e funções, não se enquadra e acaba entrando em diversas confusões.

Em dado momento ele é engolido pelas engrenagens do maquinário, propiciando uma visão de que o operário era visto apenas como recurso produtivo. Isso evidencia a postura de anulação do operário enquanto pessoa, onde sua única finalidade era fazer parte das engrenagens que garantiam o funcionamento do sistema.





Exploração e esgotamento humano gerado pelo modelo de produção

No filme o “chefe” aparece em telões cobrando do personagem mais agilidade no processo, inclusive nas horas em que o operário precisa satisfazer suas necessidades fisiológicas.

Em forma de uma densa crítica o filme mostra uma cena em que o empresário testa uma máquina na qual o operário não precisaria parar de trabalhar para se alimentar. Isso mostrando a realidade do trabalhador deste período, ele que não possuía qualquer direito, muito menos dignidade.

Outra situação de exploração e esgotamento do trabalhador evidenciada por esse modelo de produção é a que o personagem Carlitos, em dado momento, não consegue separar sua função de apertar parafusos ao sair da fábrica.

Assim, na vida real, ele passa a procurar por parafusos em pessoas, gerando constrangimento, sendo necessária intervenção médica.

Essa crítica remete às síndromes enfrentadas, em decorrência do trabalho exaustivo, apesar das mudanças nos meios de produção, o capitalismo impacta nas relações de trabalho e de vida das pessoas, exigindo maior dedicação e levando ao esgotamento, denominada na atualidade pela Organização Mundial da Saúde como a Síndrome de Burnout.

Após o personagem sair do hospital, a fábrica em que ele trabalhava se encontra fechada. Ao buscar por novos empregos, é visível a sua dificuldade em realizar tarefas simples, pois ele já havia se acostumado com apenas um modelo de trabalho, o repetitivo, não conseguindo exercer a sua criatividade.





Miséria, vadiagem e desvalorização da mão de obra

A miséria é representada por outro personagem, Ellen, jovem que perdeu o pai em um dos conflitos entre os trabalhadores e policiais, que para alimentar a família precisou roubar. Suas irmãs foram levadas ao orfanato e ela fugiu e se vê sozinha sem casa, comida e trabalho. Em sua trajetória ela encontra-se com o personagem Carlitos, que a auxilia na busca de sua dignidade.

Toda a situação de miséria apresentada, muitas vezes confundida com vadiagem, assim para sobreviver as pessoas cometiam crimes como roubo e apropriação de imóveis, retrato do desemprego da época marcou muitas famílias.

Em um paralelo com os dias atuais, ainda há a existência do trabalho escravo, pouca valorização da mão de obra, desemprego, gerando cada dia mais pobreza e más condições de vida para as pessoas.

Neste contexto, recentemente foi criado o termo “uberização do trabalho”, que pode ser caracterizado segundo a revista Carta Capital (2019, s/p.) como

uma exploração da mão de obra, por parte de poucas e grandes empresas que concentram o mercado mundial dos aplicativos e plataformas digitais, que tem como principal característica, a ausência de qualquer tipo de responsabilidade ou obrigação em relação aos “parceiros cadastrados”, como são chamados os prestadores de serviços. Isto porque deixam claro que têm como objeto, a prestação de serviços de tecnologia, contratados pelos “parceiros”. O modelo de trabalho é vendido como atraente e ideal, pois propaga a possibilidade de se tornar um empreendedor, autônomo, com flexibilidade de horário e retorno financeiro imediato.

O filme “Tempos Modernos”, traz à tona todas essas discussões sobre a desigualdade social e a precarização do trabalho atual. Na atualidade estes problemas estão associados também as flexibilizações impostas pelas organizações, ao avanço da tecnologia, o que já era tido como pouco para a subsistência, caminha para um retrocesso ainda maior dos direitos dos trabalhadores no século XXI.





Marx já evidenciava essa relação de precarização em sua época:

Com a valorização do mundo das coisas, aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens. O trabalho não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e isto na medida em que produz, de fato, mercadorias em geral. Este fato nada mais exprime senão: o objeto que o trabalho produz, o seu produto, se lhe defronta como um ser estranho, como um poder independente do produtor. (MARX, 2010, p. 80).

Por fim, os personagens, apesar das adversidades, marcham em busca de oportunidades em outra cidade, têm esperança de construir uma vida digna, através do trabalho. Essa crítica se aplica a sociedade atual, que se encontra em constante busca de melhoria e vida digna no intenso “mundo das coisas.”



Notas Conclusivas

O filme “Tempos Modernos” apresenta em todo o seu enredo exemplos de ações inadequadas à gestão de pessoas, assim como o que não se deve fazer em um ambiente de trabalho. Ele demonstra o quanto tóxico o espaço laboral pode se tornar para o colaborador, quando a organização foca unicamente nos resultados.

A partir da análise do longa-metragem verifica-se, no contexto dos dias atuais, que os trabalhadores adquiriram muitos direitos os quais contribuíram para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

A sociedade moderna apresentada por Charles Chaplin traz uma falsa felicidade, onde a sua busca leva as pessoas às atividades e relações desgastantes. O título, tempos modernos, carrega consigo a injustiça, o trabalho exaustivo, e o adoecimento físico e mental, levando alguns à loucura.

Os únicos que se beneficiam com o slogan de vida feliz, no contexto do filme, são as organizações. O tempo do homem é tomado pela indústria, e a sua vida pessoal simplesmente não existe. Apesar de ser uma sátira, essa realidade se repete na atualidade em diversos lugares, com a cobrança intensa por resultados em um mundo globalizado se conflitua com a tentativa de se ter uma gestão de tempo e uma qualidade de vida mais adequada.

A Revolução Industrial fez parte de todo um processo que passou, chegando à globalização e a era da informação. Os tempos atuais considerados como efetivamente modernos, são marcados por máquinas e tecnologia que trabalham em verdadeira sintonia.

Mas, nenhuma delas consegue superar a importância do capital humano, máquinas não lideram, não motivam, elas são aliadas desenvolvimento de um trabalho cada vez melhor, com mais qualidade.





Portanto, a gestão de pessoas é feita por líderes que buscam extrair o melhor de seus liderados, promovendo sinergia entre ambos. As organizações na atualidade investem em clima e cultura organizacional assim como na comunicação interna com o objetivo de proporcionar o melhor espaço laboral para todos. Isso tudo porque o colaborador não é mais refém de uma única organização, atualmente existe muita informação e uma grande competitividade no mercado.

Todo percurso histórico vivido pelas organizações e as mudanças implantadas na relação da empresa com o trabalhador se deu por meio de um longo processo de aprendizado.

Na atualidade, tanto colaboradores quanto organizações reconhecem o quanto imprescindíveis eles são um para o outro. Eles compreendem que juntos são responsáveis pela construção de uma cultura organizacional em tempos modernos bem diferentes daqueles apresentados no filme.



Referências

CARTA CAPITAL. **Uberização das Relações de Trabalho**, 2019. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/justica/uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/>> Acesso em: 13 jan. 22.

CHAPLIN, Charles. **Tempos Modernos**. Título Original: Modern Times. Preto & Branco. Duração: 87'. Estados Unidos: 1936.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

HOLZMANN, Lorena & CATTANI, David. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006. 358p

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. Trad. Jesus Ranieri. 4. reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2010.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. Tradução de Arlindo Vieira Ramos. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

