

**TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS RELACIONADO A ENFERMAGEM**

CARDONA, Ana Carolina Reolon;  
RINTZEL, Claudete Hanauer;  
GIEHL, Francine Luísa;  
MARTINI, Micheli Tais;  
RICHVICKI, Nadia Tais.  
MOSER, Ana Maria Martins

**Resumo**

Introdução: a Teoria das Relações Humanas surgiu nos Estados Unidos como uma consequência da conclusão obtida após uma experiência em empresas localizadas em Hawthorne, distrito de Chicago. Esta experiência foi desenvolvida por Elton Mayo e seus colaboradores a partir de um movimento de oposição à Teoria Clássica da Administração (CHIAVENATO, 2000). O experimento foi realizado entre o período de 1927 e 1932, passou por duas etapas em seu desenvolvimento: a análise do trabalho e a adaptação do trabalhador ao trabalho. Nesta primeira etapa, domina o aspecto meramente produtivo. O objetivo da Psicologia do Trabalho ou Psicologia Industrial era a análise das características humanas que cada tarefa exige do seu executante e a seleção científica dos empregados baseada nessas características por meio de testes psicológicos. A adaptação do trabalho ao trabalhador. Nesta etapa, a Psicologia Industrial está voltada para os aspectos individuais e sociais do trabalho, que predominam sobre os aspectos produtivos. A abordagem humanística teve

início no final da segunda década do Século XX. Foi um período difícil marcado por recessão econômica, inflação, elevado desemprego e forte atuação dos sindicatos. Segundo o estudo de Mayo, pela Teoria das Relações Humanas, foram realizadas comprovação sobre as formas que os humanos têm de se relacionar uns com os outros, em relação à integração social no grupo de trabalho. Objetivo: expor a Teoria das Relações Humanas de Elton Mayo e relacioná-la com a Enfermagem. Método: trata-se de uma pesquisa de caráter exploratório descritivo, realizado na disciplina de Gestão de Serviços Primários, ministrada à oitava fase do curso de graduação em Enfermagem da Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC, Campus São Miguel do Oeste/SC. Resultados e discussão: o movimento das relações humanas é composto pelo enfraquecimento do sindicalismo devido à metodologia rigorosa e insatisfação das condições de trabalho; pela filosofia do humanismo industrial que tinha por finalidade comprovar que o tratamento dado aos funcionários influenciava na produtividade; e pela análise das condições que melhoravam o desempenho do colaborador (COLTRO, 2005). De acordo com Monego (2021), na década de 1930 com o surgimento da teoria das relações humanas do desenvolvimento da psicologia do trabalho surgiram duas etapas: a análise do trabalho e a adaptação do trabalho ao trabalhador. O propósito da psicologia do trabalho ou psicologia industrial, inicialmente, apontava o aspecto meramente produtivo, o treinamento, o método de aprendizagem, a orientação profissional, a fisiologia do trabalho, estudos de acidentes e fadiga. Em outro momento os aspectos individuais e sociais do trabalhador começaram a se manifestar, além de estudos sobre a personalidade do trabalhador e do gerente, a motivação, a liderança, a comunicação e as relações interpessoais e sociais na organização. Segundo Chiavenato (2001), a Teoria das Relações Humanas se opõe à Teoria Clássica de Fayol, tem como foco a humanização da administração nas organizações, ressaltando a motivação, comunicação, organização informal, incentivos sociais, dinâmica de grupos, liderança e preocupação com a satisfação no trabalho, diferentemente da Teoria de Fayol, em que os princípios são

autoridade, responsabilidade, hierarquia, organização formal e eficiência. Diante disso, a Teoria das Relações Humanas tem como objetivo mostrar que o nível de produção não depende somente das vantagens do emprego e incentivo salarial, mas sim também que o colaborador pode ter um padrão de desempenho diferente se trabalhar em equipe (PAIVA et al., 2010). Sendo assim, a importância da organização informal deve considerar as pessoas e as relações como parte da organização do trabalho, já que é impossível ser um gestor/administrador de uma instituição sem considerar o fator humano e os aspectos psicossociais. Já a motivação é de suma importância para incentivar seus colaboradores a prestar uma assistência individual e de qualidade. A liderança tem como fim conduzir a equipe e relacionando a enfermagem, é importante que haja um líder que trabalhe em equipe para que os colaboradores sejam conduzidos de forma eficaz, se baseando no respeito. O trabalho em equipe e a comunicação são essenciais para facilitar o trabalho e as relações da equipe, tornando assim um trabalho otimizado, de continuidade e multidisciplinar. A natureza do homem faz dele um ser social que estabelece relações com si mesmo, com os outros e com o ambiente que habita (BAHIA, GAMA, GODINHO, 2020; TEIXEIRA, 2005). “No trabalho de enfermagem, a interação entre os membros da equipe é inevitável, uma vez que o trabalho desenvolvido é fragmentado” (BAHIA, GAMA, GODINHO, 2020; SANTOS; TEIXEIRA; CURSINO, 2017, p. 4). Cada pessoa possui papéis, crenças, ideias, costumes, atitudes, valores e capacidades que os assemelham e diferem uns dos outros, assim, a interação gerada pode ser construtiva ou destrutiva, podendo nos conduzir a diferentes formas de organização em uma equipe. O trabalho em enfermagem caracteriza-se pela impossibilidade de ser desenvolvido por um único profissional, é uma prática exercida por um conjunto de pessoas que demandam ações de coordenação e supervisão e por outro configuram um trabalho coletivo (BAHIA, GAMA, GODINHO, 2020; PEDUZZI; CIAMPONE, 2010). Sendo assim, o trabalho na enfermagem tem uma divisão técnica e social caracterizada pela formação acadêmica diferenciada e pela hierarquização das funções. A teoria das relações humanas tem suma

importância no combate a desumanização do trabalho, gerado principalmente, pela hierarquização das funções. Ela defende a participação do trabalhador nas decisões que envolvam as tarefas, tendo em vista que a enfermagem não é uma profissão mecanicista, não possuindo protocolos inflexíveis nas relações entre equipe e profissional e paciente. Conclusão: dessa forma, observa-se que o aumento do nível de produtividade associada à integração social, quanto mais o funcionário estiver integrado socialmente no grupo de trabalho, maior será a sua disposição de produzir. A equipe em harmonia se apoia totalmente. Os trabalhadores não reagem isoladamente como indivíduos, mas como membros do grupo. O grupo define a cota de produção e pune o indivíduo que sai das normas grupais. As relações humanas são as ações e atitudes desenvolvidas pelos contatos entre pessoas e grupos. Os indivíduos dentro da organização participam de grupos sociais e mantêm-se uma constante interação social. Cada indivíduo tem uma personalidade diferenciada que influi no comportamento e atitudes uns dos outros com quem mantém contatos. É exatamente a compreensão da natureza dessas relações humanas que permite ao administrador melhores resultados de seus subordinados. A maior especialização e portanto a maior fragmentação do trabalho não é a forma mais eficiente do trabalho. Mayo e seus colaboradores verificaram que a extrema especialização defendida pela Teoria Clássica não cria necessariamente a organização mais eficiente. Foi observado que os operários trocavam de posição para variar a monotonia, contrariando a política da empresa. Essas trocas eram negativas para a produção, mas elevavam a moral do grupo. Os elementos emocionais, não planejados e mesmo irracionais do comportamento humano passam a merecer atenção especial por parte de quase todas as grandes figuras da Teoria das Relações Humanas.

**REFERÊNCIAS**

CHIAVENATO, Idalberto. Administração: Teoria, Processo e Prática. Grupo GEN, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559773305/>.

MONEGO, E. et al. TEORIAS DA ADMINISTRAÇÃO E DAS RELAÇÕES HUMANAS. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 7, n. 8, p. 254-261, 2021. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1882/783>.

COLTRO, A. As Relações Humanas: o mundo social organizado. Universidade de São Paulo, Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz - Departamento de Economia, Administração e Sociologia. Apostila 03, 2005. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3077155/mod\\_resource/content/1/A%20Apostila%2003.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3077155/mod_resource/content/1/A%20Apostila%2003.pdf).

TEIXEIRA, E. R. The ethics and the esthetics in nursing care relationships. Texto & Contexto – Enfermagem, v. 14, n. 1, p. 89- 95, 2005.

SANTOS, R. O. J. F. L.; TEIXEIRA, E. R.; CURSINO, E. G. Estudo sobre as relações humanas interpessoais de trabalho entre os profissionais de enfermagem: revisão integrativa. Rev enferm UERJ, v. 25, p. 6, 2017.

GAMA, B. M. B. D. M.; BAHIA, M. T. R.; GODINHO, M. R. COMUNICAÇÃO E RELAÇÕES HUMANAS NA ADMINISTRAÇÃO EM ENFERMAGEM. Disponível em: [https://www2.ufjf.br/admenf//files/2020/09/Aula-1-Comunicação-e-Relações-Humanas-na-Administração-em-Enfermagem-2-2020\\_ERE.pdf](https://www2.ufjf.br/admenf//files/2020/09/Aula-1-Comunicação-e-Relações-Humanas-na-Administração-em-Enfermagem-2-2020_ERE.pdf).

PAIVA, S. M. A. D. et al. Teorias Administrativa na Saúde. Rev. Enf. Uerj, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 311-316, abr. 2010. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-561998>.

E-mails - anac.reolon26@gmail.com; ana.moser@unoesc.edu.br