

A Organização do Trabalho como Aspecto Ergonómico

Uma organização de trabalho adaptado à situação e ao ser humano influencia apreciavelmente o clima humanizado das empresas, a eficiência dos trabalhadores e a rentabilidade do processo de trabalho. A respectiva metodologia organizativa deve atender aos seguintes critérios: modo operativo e meios de trabalho, planificação do trabalho e formação profissional, tempos de trabalho e pausas, avaliação do trabalho e remuneração, margem de responsabilidade e de decisão.

Os modos operativos e os meios de trabalho devem ser escolhidos de maneira a se obter uma produção económica, sabendo que exercem uma grande influência sobre o grau de fadiga e a velocidade de manifestação deste cansaço. Convém que os modos operativos exigentes de um desgaste físico frequente e repetido sejam mecanizados e automatizados, tanto quanto possível. Os elevados esforços físicos durante um intervalo de tempo prolongado causam fadiga, bem como uma redução da concentração e da eficiência, com efeitos negativos directos na rentabilidade, segurança e saúde.

A planificação do trabalho e a formação profissional são exigências importantes para um trabalho eficaz e seguro, sem risco de acidentes. As informações sobre riscos e as instruções de utilização revelam-se tão significativas como as explicações acerca da qualidade e dos atrasos. No caso de se usarem novas pessoas, máquinas ou métodos será necessário cuidar particularmente da formação, verificando na prática a sua aplicação e efectuando a sua renovação de tempos em tempos.

O horário de trabalho e as pausas representam aspectos influentes na produtividade. O horário flexível oferece uma certa margem de escolha na adaptação do tempo de trabalho às necessidades pessoais. No entanto, este tipo de horário nem sempre se pode introduzir, por razões organizacionais, técnicas ou económicas. A utilização económica e a duração de exploração dos meios de produção têm grande significado nos processos produtivos, sendo às vezes indispensável recorrer a dois ou três turnos para rentabilizar o investimento dos meios de equipamento. Hoje sabe-se que as equipas nocturnas mantêm ritmos biológicos desfasados, mesmo após várias semanas de operação, quer dizer, o sono de dia não atinge a qualidade e a quantidade do sono normal de noite. Assim, quando não for possível evitar o trabalho nocturno, as pessoas não devem pertencer a turnos de noite em períodos prolongados, organizando-se o trabalho com rotatividade frequente das equipas.

As pausas servem para recuperar e alimentar a capacidade física e intelectual, devendo ser adaptadas ao tipo de actividades e verificar-se antes do esgotamento das reservas de energia. A investigação em fisiologia do trabalho mostrou que a fadiga não aumenta de forma linear, mas cresce tanto mais depressa quanto maior for o intervalo de tempo em que a pessoa trabalha. Analogamente, a recuperação é máxima no início da pausa, diminuindo o acréscimo de recuperação à medida que a pausa se prolonga. Daí resulta que, para uma duração total equivalente, nu-

meras pausas breves permitem obter uma melhor recuperação e atrasam mais a progressão da fadiga do que poucas pausas maiores.

A avaliação do trabalho e a remuneração correspondente à eficiência conseguida convergem para o bem-estar, a motivação e a vontade de bem trabalhar. Este modo de dirigir o pessoal revelou-se mais eficaz, mesmo em épocas de crise, que a pressão da crítica indiscriminada. Esse procedimento não dispensar eventuais elogios, reconhecimento da obra feita e estima da pessoa. É que, a par dos benefícios materiais (ou monetários), os trabalhadores gostam de colher vantagens sociais e humanas.

A margem de responsabilidade e de decisão entra nas condições intelectuais concedidas a quem trabalha. Para não impedir a criatividade e o sentido responsável, que uma organização exagerada tende a implantar, convém exprimir todas as restrições que não sejam absolutamente necessárias, substituindo-as por possibilidades de decisão. Enquanto não houver prejuízo para outros postos de trabalho, qualidade da produção ou atraso de execução, cada pessoa deve poder definir por si própria o desenvolvimento do trabalho no âmbito dos seus meios e capacidades. O reagrupamento dos trabalhos de planificação, execução e controlo representa, em inúmeros casos, um bom enriquecimento do trabalho, com efeito positivo no processo de produção. A execução de várias tarefas por rotação periódica no interior de um grupo contribui para diversificar o trabalho e encorajar o espírito de equipa e a cooperação.

Assine, Leia, Coleccione e Colabore
Revista **ELECTRICIDADE** para Engenheiros Electroténicos