

## Gerência Científica e as Organizações mecanizadas

Jéssica Rodrigues Santana de Avelar  
Estudante de administração na Pontifícia Universidade  
Católica de Minas Gerais.

Este artigo tem a finalidade de demonstrar a origem da teoria clássica da administração, com base nas organizações mecanizadas. O desenvolvimento do assunto proposto, será esquematizado em três partes: Mecanização da organização; Origem, princípios e técnicas da TCA; Gerencia Atual.

### Mecanização da organização

A mecanização das tarefas predomina há muito tempo, desde a monarquia, onde se fez do exercito uma força automatizada, a comunicação era feita com ordens, os equipamentos padronizados, regulamentos e normas foram surgindo. Em meados do sec. XIX as organizações buscavam formas eficientes de trabalho, com essa necessidade se ampliando teorias foram criadas no inicio do sec.XX com intuito de aumentar a produção com menos tempo de trabalho. Velocidade, precisão, clareza era o que os produtores necessitavam. A mecanização do trabalho começou a se evidenciar, o homem foi levado pela alienação, este foi um resultado muito satisfatório para a produção, pois sendo mecanizado, o trabalho evolui como um relógio, tempo para descansar, trabalhar e ir embora. Já diante da condição humana, como foi dito, o homem esta alienado, atua

como uma ferramenta de trabalho, onde seus movimentos devem se manter eficientes, previsíveis e habituais. “A vida organizacional é muitas vezes rotinizada com a precisão de um relógio.” (MORGAN. 1997).

### Origem, princípios e técnicas da Teoria Clássica Administração

A teoria Clássica da administração científica e a gerencia científica contribuíram fundamentalmente para a mecanização das organizações, que se originaram no final do sec. XIX inicio sec. XX, evidenciada pela tríade: Taylor, Ford e Fayol. É a partir das teorias e princípios adotados por essa tríade que se dispõe de conhecimentos aprimorados para que se possa analisar a melhor forma de trabalho. As teorias da gerência científica se baseavam no planejamento e na organização das tarefas individuais e coletivas, propunha-se uma melhor forma de aumentar o lucro e a produtividade.

Taylor e Ford começaram a se interessar pela melhoria na eficiência do trabalho, experimentando de forma pratica seus princípios, estudaram tempos e movimentos, buscou-se aprimorar a rotina de trabalho na linha de montagem propondo eliminar os movimentos desnecessários dos trabalhadores, o que traria maior produção em menos tempo, um novo sistema de pagamento dos operários foi inserido, onde a cada 8 h de trabalho equivalia a 5U\$. É necessário evidenciar que antes Weber -um dos primeiros teóricos organizacionais- já havia previsto essas reformas que só vieram a se efetivar com o taylorismo (MORAES NETO; 1986).

“A formação acadêmica de Taylor e suas atividades como consultor técnico levaram-no a preferir sempre a experiência e a indução ao método dedutivo e, conseqüentemente, a interessar-se mais pelos métodos e sistemas de racionalização do trabalho na linha de produção, [...]” (MOTTA; VASCONCELOS. 2002).

“O fordismo é um desenvolvimento da proposta de Taylor; nada mais é do que a utilização de elementos objetivos do processo, de trabalho morto, para objetivar o elemento subjetivo, o trabalho vivo” (MORAES NETO. 1986).

Fayol colocou-se contra algumas teorias de Taylor, aprimorou-as da maneira que a seu ver ofereceria melhores resultados, de acordo com suas observações o taylorismo/fordismo fixava-se mais no planejamento de tarefas individuais, acreditava que isso provocaria uma ineficiência, propôs assim uma estruturação da organização, trabalhou em cima da gerencia, a favor da centralização e da especialização.

“O estilo de Fayol é esquemático e bem-estruturado. É dele a clássica divisão das funções do administrador em planejar, organizar, coordenar, comandar e controlar” (MOTTA; VASCONCELOS. 2002).

Estas foram as figuras de destaque, sendo que Fayol representa as teorias clássicas, Taylor e Ford a gerencia científica. Mesmo com seus ideais diferentes, todos buscavam aumentar os lucros e os salários (MOTTA; VASCONCELOS. 2002).

## Gerencia Atual

De acordo com a escola clássica, no início do sec. XX administração era considerada ciência por seus princípios serem baseados no método lógico-dedutivo e experiência científica e no trabalho como base de estruturação, ou seja, havia como evidenciá-la, mas com o nascimento de críticas sobre o conceito simplista das relações humanas deixou-se de defini-la como ciência, pois necessitava de outras para consolidar-se. Atualmente denomina-se Administração como arte, por desenvolver-se através do intelecto, onde se cria e dimensiona novas formas de gestão diante do mercado competitivo, onde administração é um processo de revolução permanente (MATTOS. 2009).

“Grande parte das teorias de Taylor e de Fayol são ainda adotados em empresas brasileiras, o que denota a falta de conhecimento teórico (daqueles que as põem em prática), ou o interesse no caráter explorativo que tais teorias levam o trabalho humano (na medida em que as práticas de ambos – Taylor e Fayol levam e uma intensa exploração do trabalho)”. (CHIAVENATO. 2000).

Hoje se exige do Administrador possuir e combinar as seguintes habilidades

necessárias e indispensáveis na função de gestor organizacional: Habilidades Técnicas [capacidade de aplicar conhecimentos técnicos]; Habilidades Humanas [capacidade e o discernimento para trabalhar com e por meio de pessoas] e as Habilidades conceituais [capacidade de compreender a complexidade das organizações como um todo] (TATTO.2001).

Concluindo, a percepção do homem-maquina, é um retrato real da humanidade, onde o homem não precisa saber como atua o processo fabril apenas “faz”, atua como “vigilante” para que a maquina não pare de funcionar, ele não interfere no processo produtivo apenas se ocorrer falhas mecânicas.

A administração é visualizada como uma técnica onde o que interessa é aumentar a produção e conseqüentemente o lucro da organização. As técnicas e princípios adotados pelos teóricos são bem eficientes no período de implantação, mas atualmente as necessidades se diferenciaram e a organização busca constituir-se também das relações humanas, partindo do ideal que os funcionários devem ser motivados para que trabalhem de forma a garantir a sustentação da entidade no mercado.

Independentemente do tempo, as finalidades organizacionais são as mesmas, sendo que a busca por lucro é permanente.

## REFERÊNCIA

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. Da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2. ed. São Paulo : Atlas, 2000. disponível em: <http://www.spiner.com.br/modules.php?file=viewtopic&name=Forums&p=1132>

TATTOS, Luis. Disponível em: <http://www.urutagua.uem.br//02tatto.htm>. Visitado em: 01 out. 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. “Introdução à Teoria Geral da Administração”, Rio de Janeiro, Ed. Campus, 6ª edição. 2000.

MATTOS, Pedro. L.C. L. de. “Administração é ciência ou arte?” O que podemos aprender com este mal-entendido? RAE, São Paulo, v. 49, n. 3, jul./set. 2009, p. 349-360.

BENDASSOLLI, Pedro F. et al. Indústrias criativas: definição, limites e possibilidades. RAE, São Paulo, v. 49, n.1, jan./mar. 2009, p. 010-018.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração: teoria processo e práticas. Makron Books, 2000. Cap. 1-32.

MOTTA, Fernando prestes; VASCONCELOS, Isabela. Teoria geral da Administração. 2002, 2002. p. 1- 30. cap. 1

MORGAN. Imagens da organização. São Paulo: Atlas, 1997, Cap 2: A mecanização assume o comando: as organizações vistas como máquinas.

MORAES NETO; Benedito Rodrigues de. Maquinaria, taylorismo e fordismo: a reinvenção da manufatura. RAE, Rio de Janeiro, out./dez. 1986.