

## Influência da administração científica nas organizações

### RESUMO

Hélio Aparecido de Matos Filho  
[heliomatos5@hotmail.com](mailto:heliomatos5@hotmail.com)  
Instituto Federal Goiano,  
Morrinhos, Goiás, Brasil

A administração trás às empresas novos horizontes, baseados em suas teorias administrativas, uma das pioneiras é a administração científica, por Frederick W. Taylor, que mudou à época o modo de produção, enfatizando as tarefas e a organização racional do trabalho. A teoria científica tem sua influência nos dias atuais, as organizações mediante suas propostas de trabalho incluem partes ou o todo desta teoria em acordo com sua missão e visão de trabalho. É objeto de este estudo fornecer dados genéricos a respeito da administração científica para que se possam aprofundar os conhecimentos desta teoria; para que empresários possam direcionar seus objetivos de forma correta no mercado de trabalho. Para isso, a metodologia de pesquisa utilizada foi o levantamento bibliográfico de caráter exploratório e análise qualitativa. O papel do gestor exige conhecimento, habilidades e atitudes, não em separado, mas em conjunto para que a amplitude da organização se torne na medida certa para a tomada de decisões. A agregação de valor a produtos e serviços sobrevém de um contínuo e experiente projeto do que se quer e aonde se quer chegar; a colaboração dos stakeholders é imprescindível, as estratégias abrangem um arcabouço de teorias as quais unidas ou não sempre permearam a estrutura organizacional; seu estudo envolve a complexidade e difusão de ideias e ideais. A colaboração de Taylor por meio da teoria científica foi e continua a ser imprescindível nas organizações, na sua evolução e estruturação.

**PALAVRAS-CHAVE:** Teoria científica. Administração. Estratégia. Organização.

## INTRODUÇÃO

Na pré-história o homem sobrevivia da caça, ocorre que eles observaram que quando caçavam em grupos conquistavam seus objetivos ao contrário que de forma isolada. A administração inicia-se desta concepção de auxílio nas atividades e da união das pessoas. A união de esforços em prol de objetivos, de forma planejada e com uso da liderança (BATISTA, 2011).

Nos dias atuais a arte de administrar sugere o planejamento, a organização, a direção e o controle, e encontra-se nos diversos meios modelos de administração, sejam na família, lojas, escolas, entre outros (CAVEDON & FERRAZ, 2003).

Ao planejar o trabalho o homem desenvolve suas habilidades naturais, aumenta a produtividade, a eficiência e a eficácia. As equipes agregam valor, pois cada ser especializa-se em algo, isso reduzirá o tempo para as tarefas, além de trocarem experiências e conhecimentos de suas abordagens. (TEIXEIRA et al., 2016).

As habilidades que permeiam o ambiente organizacional podem ser conceituais, humanas e técnicas. A crescente necessidade de produção pelo aumento da população fez com que as empresas criassem meios de se tornarem mais eficientes e eficazes, surgiram estudos de cientistas administrativos, que criaram conceitos e métodos de trabalho, aproveitando as habilidades dos colaboradores. (HRDLICKA, 2009).

Algumas teorias surgiram destes conceitos, tais como a administração científica clássica, comportamental, burocracia, contingencial, relações humanas, sistemas, estruturalista etc. O objetivo deste trabalho é o de realizar uma pesquisa de caráter exploratório, revisão bibliográfica sobre a influência da administração científica nas organizações.

Posto isso o artigo abordará temas respectivos aos conceitos de administração, administração científica, organizações atuais, influências direta e indireta da administração científica nas empresas.

## CONCEITOS DE ADMINISTRAÇÃO

A palavra administração vem do latim *ad* (direção) e *minister* (obediência), significa que um colaborador realiza uma tarefa, uma função, subordinado a alguém, seja um supervisor, um diretor, e este exerce o controle sobre aquele. A administração é uma ciência possivelmente a mais recente, ela permitiu transformar descobertas, invenções e inovações em produtos e serviços aptos a serem utilizados pela sociedade (CHIAVENATO, 2016).

Administrar é a arte de trabalhar com indivíduos e concretizar objetivos organizacionais; a consequência é o reconhecimento por meio de melhores salários, prêmios, maior competitividade no mercado, entre outros (CHIAVENATO, 2000).

Um conjunto de pessoas pode formar uma organização e não necessariamente ser uma empresa. Administrar é usar o conhecimento adquirido

nos diversos meios para se chegar ao resultado planejado, em consequência da administração por meio de seus administradores transformarem informação em ação (DRUCKER, 2001).

Após a queda de Roma (por volta de 476 d.C.) e até meados do século XVIII, quase não existiu aumentos na geração de capital, no entanto um dos papéis do administrador é o empreendedor, com isso mudou-se a concepção da produção de lucro pelas empresas, as quais apresentaram crescimento exponencial de 1700 a 1900. Neste viés surgiram escolas de negócios, por meio de engenheiros, psicólogos, economistas, filósofos, entre outros, buscaram a evolução empresarial criando e transformando bens e recursos organizacionais (MURPHY et al., 2006).

Quando o crescimento das empresas é realizado de forma desestruturada, a influência do Estado é maior, sobrevém à necessidade de reformar conceitos e de reconstruir. A globalização surge da ideia de tornar mundialmente conhecidos os bens produzidos, a propagação destes tornou substancial que as organizações se unissem para que não sofressem sérios prejuízos por parte do ambiente externo. Assim o Estado assume um papel de mediador e de proteção da economia e da competição das grandes empresas, trabalhando no sentido de evitar o monopólio e o oligopólio. A Burocracia vem em acordo a disciplinar o mercado evitando indisciplinas de quaisquer espécimes pela regularização das leis que regem a comercialização. Temos no Brasil dois tipos básicos de administração da coisa pública, a gerencial e a clássica. Administração pública gerencial é construída sobre bases que consideram o Estado uma grande empresa cujos serviços são destinados aos seus clientes, na eficiência dos serviços, na avaliação de desempenho e no controle de resultados, visando organizar o mercado. A administração burocrática clássica instada no Brasil em 1936 advém da burocracia de Max Weber, inspirada no mérito profissional. O objetivo geral da reforma administrativa será transitar de uma administração pública burocrática para a gerencial (PEREIRA, 2015).

O saber administrar envolve competências, estas admitem aglomerar informações, dados e conhecimentos, para que se possa concluir e solucionar problemas. A possibilidade de encontrar recursos no presente utilizando os já apreendidos, para que venham à tona soluções as mais diversas e eficazes. As tecnologias da informação e comunicação são um dos principais agentes transformadores das organizações, pois seus diversos usos e implicações contribuem para as alterações em nossa forma de conhecer o mundo e na forma de representar esse conhecimento (LARUCCIA et al., 2015).

A competição é inerente às organizações, o diferencial de cada uma é que define sua permanência no mercado. É uma necessidade a readequação às exigências do mercado, este exige múltiplas dimensões e transparência das organizações. As mudanças impactam nos ambientes interno e externo das organizações, pois exige reestruturação, no entanto é fator de sucesso o saber dirigir, administrar. Os gestores da alta administração (pontos estratégicos), os da média administração (gerentes) e os da baixa administração (supervisores) tem de trabalhar em seus meios com dedicação e sabedoria para que o fluxo de informações convirja em resultados satisfatórios à empresa. Estes elementos devem vir abastecidos de ética, comprometimento, responsabilidade, conhecimento, e disposição em realizar (COSTA LIMA & BRITO, 2017).

Competências segundo Flannery et al., (1997) são conhecimentos, habilidades e atitudes que em conjunto ou separados traduzem o desempenho do administrador.

### ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA

A invenção mundial da máquina a vapor e do carvão mineral introduz uma nova forma de produzir que engloba o trabalho coletivo, o controle da produção por meio de planejamento estratégico, e valor do capital à mão de obra. Assim no fim do século XIX e início do século XX apareceram trabalhos cujos temas eram a forma de administrar, objetivando a racionalização do trabalho.

A Teoria da Administração Científica principiada por Frederick W. Taylor fundamenta-se na aplicação de métodos da ciência racional e metódica à administração objetivando aumento de produtividade. Visando esses fins propôs métodos e sistemas de racionalização do trabalho. Os funcionários sob a tutela dos gerentes, selecionando os mais aptos e competentes para realizar as tarefas da empresa. Para isso fragmentaram o trabalho e dividiram tarefas, especializando os operários e hierarquizando o trabalho (MATOS & PIRES, 2006).

Taylor propôs o estudo dos tempos e movimentos para melhorar a eficiência dos operários; dividiu as atividades complexas, dividindo-as; isso facilitou a racionalização e padronização. Os incentivos salariais e prêmios motivariam os colaboradores, surgindo o termo homo economicus. Um de seus seguidores foi Henry Ford, empresário do ramo de automóveis, aplicou a tecnologia da linha de montagem na fabricação de carros. Utiliza os mesmos princípios desenvolvidos por Taylor, porém trata-se de uma estratégia mais abrangente de organização da produção, que envolve extensa mecanização, como uso de máquinas-ferramentas especializadas, linha de montagem e de esteira rolante e crescente divisão do trabalho. O modelo taylorista/fordista difundiu-se por diversas organizações e influenciou todas as partes da produção. No entanto esta teoria tem algumas desvantagens, tais como: a fragmentação do trabalho, controle gerencial e hierarquia rígida têm levam a desmotivação e alienação dos funcionários, além do desequilíbrio na carga de trabalho (MATOS & PIRES, 2006).

### ORGANIZAÇÕES ATUAIS

A comunicação nas empresas é essencial para sua evolução, as funções de gestão e de marketing estão no topo das estratégias. Este aspecto é inovador em relação à administração científica. Atualmente, em diversas organizações estas duas funções encontram-se claramente separadas. A comunicação tem relação direta com os stakeholders, pois vincula estes ao papel da empresa, em seus objetivos. É, portanto um aspecto transformador que une pessoas em prol de uma interação pessoal efetiva. (CARRILLO, 2014).

Verifica-se segundo Do Canto & Lopes (2015) que nas últimas décadas do século XX houve grandes mudanças nos ambientes econômico e social no Brasil. Esse ambiente trouxe às organizações diversos problemas, tais como:

- Adaptação ao novo cenário de concorrentes;
- Reestruturação na produção;

- Comunicação entre os diversos departamentos.

A arte da comunicação pode ser natural no indivíduo ou trabalhada, as empresas buscam pessoas com talento e vontade e aptidão a querer mudar nos aspectos inerentes à cultura organizacional implantada e motivada nas organizações. As competências gerenciais levam a área de recursos humanos a aprimorar e qualificar seus métodos de trabalho, de recrutamento e seleção. A busca pela eficácia dos resultados tem sido primordial na ocupação dos cargos. Isso levará a pessoa certa na função específica e necessária aos anseios do empregador (SILVA et al ., 2017).

Segundo Chiavenato (1997), o recrutamento é um agrupamento de técnicas e procedimentos que visa à seleção de pessoas melhores qualificadas profissionalmente. Portanto o recrutamento e seleção, ou seja, o convocar pessoas e destas selecionar a mais qualificada, seja no âmbito interno ou externo, é profícuo que estejam intimamente relacionados.

Segundo Chiavenato (2004), o avanço no administrar evoluiu na construção de visualizar três eras organizacionais distintas no decorrer do século XX:

- Era Industrial Clássica
- Era Neoclássica
- Era da Informação.

## INFLUÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA NAS EMPRESAS

A finalidade da teoria da administração científica é o alcance da maior produtividade, organizando e especificando as tarefas e funções de cada trabalhador ou equipe. Podem-se citar as seguintes influências desta teoria nas organizações:

### A) Revolução no pensamento administrativo e no mundo industrial

O começo do século XXI é marcado por intensas mutações, a globalização e o mercado mundial inferem menor poder das estatais, maior privatização, oportunidades ao empresário de atuar em ramos antes do governo. As grandes fusões de empresas brasileiras tendem a concorrer no mercado mundial de forma mais competitiva. Os empreendimentos inovadores surgem em novos segmentos, estes parâmetros mudam o comportamento de três elementos: o capital nacional, o capital estrangeiro e os governos (NICOLINI, 2003).

### B ) Aumento da produtividade

A Gestão Estratégica da Qualidade gira em torno do uso de técnicas comportamentais, dos clientes internos e externos, nestes está inserida a formação de equipes que pensam e executam os projetos. A organização do trabalho e estruturação organizacional é planejada em acordo com os objetivos. A qualidade é objetivo a ser alcançado no topo da pirâmide da organização, onde a visão estratégica impera. Nos dias atuais a qualidade é tida como um conjunto de propriedades essenciais à sobrevivência das organizações. Envolve a mobilização de toda organização, desde a gerência aos operários, em cada setor os líderes se fazem presentes no processo comum de fazer valer a missão e a visão da empresa (JÚNIOR & VIEIRA, 2002).

### C) Métodos e sistemas de racionalização do trabalho

O ritmo de trabalho é um fator determinante no estudo do tempo de trabalho. O ritmo de trabalho é mensurado pelo avaliador, sua observação tem de ser eficiente, de acordo com o padrão. O ritmo afeta a produtividade, isso é parâmetro das empresas atuais e implantadas por Taylor nos sistemas de racionalização do trabalho. (NUNES et al., 2015).

As vantagens competitivas de uma organização apoiam-se na atividade e na valorização dos seus ativos intangíveis, como a qualidade de vida no trabalho (QVT). É necessário programar práticas que melhorem a QVT. As escolhas de bem-estar e percepção por usuários das ações de QVT nas empresas, funcionários, detentores dos ativos intangíveis, esses ativos são considerados como responsáveis pela riqueza produzida. O capital humano e o capital estrutural interno e externo. Está implícito nas dimensões de Gestão do Conhecimento (GC), o reconhecimento de que o capital humano, formado pelos valores e normas individuais e organizacionais, bem como, pelas competências, habilidades e atitudes de cada funcionário, é a mola propulsora da geração de conhecimento e valor nas organizações. Isto significa conhecer a necessidade de se promover valores apropriados à inovação e ao compartilhamento do conhecimento e estimular à motivação, o estabelecimento de contatos pessoais, a análise de diferentes perspectivas, a abertura para a efetiva comunicação e o desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais para que a correlação de QVT e GC seja positiva (MIRANDA, 2015).

A comunicação indica a proposição de orientações e normativas consideradas adequadas à administração das relações de trabalho em empresas pela classe dirigente interessada no processo de industrialização. Os preceitos da organização científica do trabalho estabelecidos pelas filosofias taylorista, fordista e do movimento das relações humanas, reconheceu na ideia de união das tensões sociais no ambiente de trabalho, mobilizada pelo ideário das relações públicas, uma proposta conveniente ao processo de racionalização do trabalho nas organizações. Nos anos 1950 e 1960, duas entidades francesas promotoras da racionalização do trabalho interessaram-se pela filosofia de relações públicas e reconheceram seus ditames. As análises dispostas no estudo demonstram a plausibilidade das duas hipóteses que guiaram a tese: o desenvolvimento da atividade de relações públicas no Brasil recebeu influência dos princípios da racionalização do trabalho e a gênese das prescrições de comunicação nas relações de trabalho em organizações apresenta relação direta com os mesmo princípios (REBECHI, 2014).

No arranjo físico das bibliotecas, os elementos já existentes nas Unidades proporcionam a racionalização dos espaços e promovem a acessibilidade de pessoas com deficiência. Estes fatos relacionados com os meios utilizados na administração científica proporcionam hoje às mais diversas organizações, desde bibliotecas, universidades, indústrias, entre outros, terem um arranjo na racionalização dos espaços que facilitem a produtividade empresarial (BATISTA, 2016).

As experiências de diversos empresários envolvidos com as propostas de organização científica do trabalho e proposta de criação da organização racional do trabalho (ORT) fizeram chegar a um esboço do que seria uma instituição voltada para a organização do trabalho. A ORT utiliza-se de experiências de

técnicas psicológicas no desenvolvimento de ideias de organização, padronização, elaboração de estratégias, disciplina e controle dos trabalhadores. O principal problema enfrentado pelo capital tem sido a resistência dos trabalhadores. Essa resistência ocorrida no Brasil, onde os trabalhadores não aceitaram novas propostas de organização no espaço das fábricas. Isso criou na época uma resistência por parte dos operários, que se uniram em sindicatos, fazendo com que as indústrias tentassem equilibrar suas ações para garantir maior produção e expansão do capital. No Brasil, no início do século XX, em meados dos anos trinta, Getúlio Vargas, elabora leis do trabalho sindicais objetivando não tolerar mais a organização e a contestação dos trabalhadores. Estes seriam tratados como delinquentes e seriam presos e dependendo da política destes trabalhadores seriam deportados. Os industriais permearam que todos saíam ganhando com o projeto racionalizador, dando ênfase a ordem e progresso do país (BATISTA, 2015).

Os princípios tayloristas conjecturam o aval do aumento de tempo e de ritmo de trabalho pelo trabalhador, formando um caminho único para a melhoria de suas condições de vida. Taylor identifica o operário como: preguiçoso e ineficiente; ambicioso e grosseiro; e os compara a vícios e crimes, onde no mundo sempre haverá pobreza, miséria e infelicidade caminhando de mãos dadas. Nada assegura ao homem de forma efetiva prosperidade infinita tanto aos operários ou aos superiores. O conjunto de rotinas de Taylor influi na filosofia que irá intervir na maneira de pensar e agir do trabalhador na forma de garantir sua adesão a determinado tipo de racionalidade produtiva. Ao mesmo tempo em que oferece garantias tira os conhecimentos acumulados pelo trabalhador que dantes, detinha o controle das técnicas de produção e nova modalidade de organização do trabalho foi subtraída essa capacidade. O taylorismo, como um instrumento de racionalidade e difusão de métodos de estudo e treinamento no controle de tempos e movimentos do operário, para obter maior produtividade do trabalho, operou grandes modificações no processo de trabalho, que se expressaram no maior controle do trabalho pelo capital. Os supervisores dos trabalhos no chão de fábrica eram essenciais, assim como é realizado nos dias atuais, temos os supervisores verificando o trabalho para que os objetivos estratégicos sejam alcançados. A supervisão, o nexa entre a esfera do planejamento e a execução das tarefas. Ocorre a divisão de responsabilidades entre a direção e os operários, além de uma cooperação, esta observada pela implantação de planos de saúde, médico e odontológico, clubes para lazer dos funcionários, premiação para os que atingem metas, entre outros aspectos relevantes para o bem estar de todos (CARDOSO, 2015)

#### D) Disciplina o conhecimento operário por meio de comando da gerência

A seleção rígida dos mais aptos para realizar as tarefas separa os de maior habilidade, tanto no aspecto daquela função a ser exercida e também poderia sobrevir alguém com capacidade de liderança e que realce a importância de produzir e garantir o emprego ao produzir mais e melhor para as empresas. A autoridade do líder nasce do processo de interação que envolve as trocas sociais. O líder traz benefícios ao grupo e também individualmente, a cada colega de profissão; com isso dá valor ao seu reconhecimento e aceitação ao lhe conferir autoridade (BERGAMINI, 1994).

O Taylorismo mantinha o patriarcalismo, onde as gerências das empresas permanecia na família, até os dias atuais muitas destas carregam esse intuito, as

empresas familiares têm um espectro de desafios que objetivam a estabilidade da empresa e dos seus agregados. Diante estes aspectos, a sua manutenção exige estratégias e investimento. Os sócios, familiares, procuram auxílio de consultorias frente a esses desafios. O fato de que existe uma empresa e uma família e que ambas precisam desenvolver estratégias para sua sobrevivência é um importante ponto de partida para o acompanhamento de famílias em realidade a esta conjunta empresarial (ARAUJO, 2016).

#### E) Fragmentação e hierarquização do trabalho

Muitas empresas carregam a herança da teoria proposta por Taylor, onde se mantém a ênfase nas tarefas, a divisão do trabalho, o uso excessivo de manuais, rotinas, normas etc. O grupo tem a preocupação em cumprir as tarefas e o desempenho é avaliado pelo quantitativo dos procedimentos concretizados. As decisões são centralizadas na cúpula da organização. A disciplina vem antes da atenção ao trabalhador, as relações interpessoais ficam relegadas a segundo plano. (MATOS & PIRES, 2006).

#### F) Estudo de tempos e movimentos para melhorar a eficiência do trabalhador

O advento da máquina a vapor e o carvão mineral trouxeram um avanço antes nunca visto para as indústrias, o uso do capital suplantou o trabalho, este se tornou escravo daquele pelo próprio homem sendo advento da máquina. O capital invade o meio de processo do trabalho, impondo-se como principal valor frente ao empregado. O Taylorismo constituiu uma frente deste viés, executando e medindo o tempo de cada operário em suas tarefas, aprimorou novas formas e concepções de trabalho, novas máquinas, e o caráter de especialista no exercício de cada função. O trabalhador não tem mais a liberdade de decidir, seu supervisor ocupa este papel, a desmotivação e a revolta trabalhista embora não generalizada cresce no mundo capitalista. A subordinação dos trabalhadores durante o processo de produção e a necessidade de enfrentamento da contradição absoluta favorece a base capitalista (LUCAS, 2015).

A autonomia e a participação da pessoa e a imagem social da empresa estavam em desequilíbrio. A instrumentalização dava-se por meio de métodos aprimorados de controle social. Nota-se que as ferramentas de controle ao atuarem sobre a conduta e o comportamento em busca de maior eficiência e produtividade desencadeia a vulgarização das lutas sociais e finalizam pela alienação do homem ao trabalho (DE ALBUQUERQUE, 2015).

A competitividade global exige das organizações foco constante na inovação de seus processos. O desenvolvimento de novos produtos que vão além das expectativas de seus clientes, ou seja, prevendo um futuro ainda incerto pela robustez de programas estratégicos em longo prazo é a essência que atualmente muitas empresas desejam alcançar, no entanto não estão preparadas estruturalmente e funcionalmente para este intento, que não é peculiar da administração científica. A busca contínua por produtividade é uma das exigências do mercado consumidor, que pede por qualidade e preços mais acessíveis. O baixo custo de fabricação pode ser conseguido pelo uso máximo e intensificado dos recursos disponíveis, atendendo assim a demanda e a flexibilidade de atendimento. A técnica de estudo dos métodos de trabalho e medição do tempo das atividades inerentes ao processo produtivo em uma linha fabril permanece como sendo como uma das principais ferramentas utilizadas

para alcançar o patamar de diferencial competitivo para as organizações. A identificação dos pontos favoráveis e propícios a melhorias serve como indicador da eficácia do planejamento. Os indicadores fornecem ao gestor inúmeras possibilidades de aperfeiçoá-lo continuamente, por meio da aplicação de ferramentas de qualidade e melhoria contínua. O gestor pode estabelecer parâmetros visando aumentar a capacidade de produção. A aplicação de novas metodologias baseadas em padrões pré-estabelecidos de produtividade é o ideal no controle do processo (SILVA et al., 2014).

O mapeamento dos processos estabelecidos para que fosse viável a observação das atividades envolvidas, o procedimento operacional padrão, visando a excelência na prestação dos serviços, e o estudo de tempos e movimentos para identificar o tempo real por meio de cronometragem e os tempos normais e padrão. As distâncias percorridas pelos funcionários e os métodos por eles utilizados para a execução das atividades. Foram propostas melhorias que resultaram em reduções de elementos que não agregam valor ao serviço oferecido, como distâncias desnecessárias percorridas e fadiga do operador. As reduções podem levar ao aumento da produtividade e possibilita tornar o processo produtivo ampliado nas suas vantagens (SANTOS et al., 2014).

O gerenciamento dos processos produtivos e estudos relativos aos tempos e movimentos efetuados em uma organização resultam em dados fundamentais para a proposição de melhorias quanto ao tempo de produção e percurso realizado pelos funcionários. A análise do layout da empresa pode identificar ganhos no espaço físico para o trânsito de pessoas. O elevado tempo de produção e movimentação durante o expediente de trabalho ocasiona além de perdas produtivas, fadiga e cansaço, devido ao grande esforço físico requerido pelos funcionários (DO NASCIMENTO, 2014).

O eixo central dos dispositivos organizacionais da administração científica é o enlace da subjetividade do trabalho indispensável para o funcionamento da estrutura organizacional. O problema de horário de descanso complica-se quando a empresa trabalha no modo just in time, com estoque tendendo a zero. Os trabalhadores e os supervisores têm cotas de produção, estas comprimem o descanso. A fadiga é elevada e horas extras intermináveis faz da qualidade total uma volta à época mecanicista, de Taylor, configurando na subjetividade as relações pessoais e comportamentais dos trabalhadores. Uma forma de equilibrar produção e motivação é o trabalho cooperado, onde a terceirização de determinados itens por outras empresas facilitam o just in time e oferece maior amplitude de tempo aos colaboradores da empresa, os funcionários, aliviando a pressão. O sistema Toyota de produção soube fazer uso dessas tecnologias gerenciais para o controle do trabalho cooperado e da subjetividade dos trabalhadores, o sucesso deste sistema de produção provém da habilidade em unir teorias administrativas em prol do sucesso da empresa. A cooperação de terceiros de forma coesa surge da necessidade de comando, como no exército onde seu funcionamento é necessário que haja comandantes. Os sistemas de produção taylorista/fordista e toyotista, ao se apresentarem de formas distintas, revelam em sua essência a congruência de propósitos inerentes ao movimento do capital (MUELLER & GUIMARÃES, 2016).

G) Divisão das atividades complexas para facilitar a racionalização e padronização

A estrutura de uma organização é a soma das divisões do trabalho, onde este é dividido em tarefas distintas para a coordenação destas. O papel de supervisão promove o arranjo do trabalho de outras pessoas fornecendo instruções e as monitorando. Um aporte facilitador é a padronização dos processos de trabalho, onde as saídas são padronizadas quando o desempenho do trabalho for especificado. É necessário ter habilidade e conhecimento para realização deste trabalho (MINTZBERG, 1995).

As ferramentas de gestão que facilitam a coordenação do trabalho, o fazem simplificar, para que não comprometam o projeto da organização, seja desperdiçando a competência humana, seja arriscando a degradar ou ocorra o desvencilhamento do bom profissional à empresa. O resultante destes aspectos é que as modernas formas de gestão incidem sobre situações de trabalho nas quais arriscam perder a própria substância do que se propõem gerir; paradoxalmente, conhece-se o trabalho e este permanece um continente largamente desconhecido (FERREIRA ALVES, 2014).

H) Propõe incentivos salariais e prêmios pressupondo que as pessoas são motivadas exclusivamente por interesses salariais e materiais de onde surge o termo “homo economicus”

O trabalho supervisionado da administração científica continua na atualidade em outros moldes, a avaliação por desempenho do subordinado realizado pelo imediatamente superior ao seu cargo demonstra-se semelhante entre as era de Taylor e as atuais. O julgamento é subjetivo e em muitos casos reflete o clima organizacional em desarranjo. Nas autarquias o processo de avaliação do desempenho é regulamentado pelo Decreto-Lei n.º 44-B/83, de 01 de junho e pela Portaria n.º 642-A/83, de 01 de junho. A chamada progressão na carreira é realizada em acordo com a antiguidade. Já em 2004 a Lei n.º 10, de 22 de março, hoje a avaliação de desempenho rege-se pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (DUARTE, 2014).

A era mecanicista tratava as pessoas como máquinas, diminuía a liberdade de auto definição do que fazer e como fazer dos funcionários, desmotivando-os. Os homens eram controlados pelas máquinas e supervisores. A organização se embutia em um sistema fechado, não interagia com o seu ambiente (JOHN & MATTESON, 1998).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho observou-se que a teoria científica influência nas diversas empresas do mercado, é fonte de abrangência e diversificação, as empresas atuais colocam a ela novos ingredientes, como o relacionamento interpessoal, a valorização do líder, unindo a organização racional do trabalho ao que é contingente no momento. O planejamento, o estudo de projetos, para que acompanhem a missão, a visão e os valores empresariais, são customizados por esta teoria, que se trabalhada, tende a aumentar a produtividade, não só visando aos meios, mas os resultados, dando eficácia à eficiência.

# Influence of scientific administration in organizations

## ABSTRACT

Management brings new horizons, based on its administrative theories, one of the pioneers is the scientific management, by Frederick W. Taylor, who changed the way of production to the time, emphasizing the tasks and the rational organization of work. Scientific theory has its influence in the present day, organizations through their proposals of work include parts or the whole of this theory in accordance with their mission and vision of work. It is the object of this study to provide generic data regarding scientific administration so that the knowledge of this theory can be deepened; So that entrepreneurs can target their goals in the right way in the job market. For this, the research methodology used was the bibliographic survey of exploratory character and qualitative analysis. The role of the manager requires knowledge, skills, and attitudes, not separately, but together so that the breadth of the organization becomes the right measure for decision-making. The aggregation of value to products and services comes from a continuous and experienced project of what one wants and where one wants to go; The collaboration of stakeholders is essential, the strategies cover a framework of theories which, together or not, always permeate the organizational structure; His study involves the complexity and diffusion of ideas and ideals. Taylor's collaboration through scientific theory has been and continues to be indispensable in organizations, in their evolution and structuring.

**KEYWORDS:** Scientific theory. Management. Strategy. Organization.

## REFERÊNCIAS

ARAUJO, T.R.P.P.D.; BUCHER-M.,J.S.; PEDROSO,J.D.S. **Os princípios sistêmicos no estudo de empresas familiares**, 2016.

BATISTA, M.E.R.V. **A promoção da auto-eficácia na aprendizagem da história: estudo no 7º ano de escolaridade** (Doctoral dissertation, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Nova de Lisboa), 2011.

BATISTA, E.L. **A influência do Taylorismo na indústria brasileira e o processo de constituição do IDORT na década de 1930**. Lutas Sociais. ISSN 1415-854X, 19(34), 25-38, 2015.

BATISTA, M.C.P. **Organização, sistemas e métodos em bibliotecas do Senac no Amazonas**. Senac. Doc: revista de informação e conhecimento, 3(1), 18-31, 2016.

BERGAMINI, C.W. **Liderança: a administração do sentido**. Revista de Administração de Empresas, 34(3), 102-114, 1994. **crossref**

CARDOSO, F.G. **A REESTRUTURAÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO E A AÇÃO DAS CLASSES E DO ESTADO, NO CAPITALISMO**. Revista de Políticas Públicas, 5(1.2), 56-89, 2015.

CARRILLO, M.V. **Comunicação Estratégica no ambiente comunicativo das organizações atuais**. Comunicação e Sociedade, 26, 71-80, 2014. **crossref**

CAVEDON, N.R.; FERRAZ, D.L. **Os diferentes modelos de família e de empresas familiares e seus respectivos valores: um olhar sobre empresas comerciais em Porto Alegre**. Organizações & Sociedade, 10(27), 75-91, 2003. **crossref**

CHIAVENATO, I. **Avaliação de desempenho**. Recursos humanos, 335-371, 1997.

CHIAVENATO, I. **Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas**. Atlas, 2000.

CHIAVENATO, I. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor**. Editora Manole, 2004.

CHIAVENATO, I. **Administração Geral e Pública: Provas e Concursos**. Editora Manole, 2016.

DE ALBUQUERQUE FELL, A. F., & MARTINS, D. F. V. **Memória sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT): uma perspectiva crítica.** Perspectivas em Gestão & Conhecimento, 5(2), 35-48, 2015.

DO NASCIMENTO, L. S.; DO NASCIMENTO, P.F.P.; DE ALMEIDA PEREIRA, K.I.; DE SOUZA, M.C.L. **Estudo de tempos e movimentos no processo produtivo de uma organização do ramo alimentício.** Revista Latino-Americana de Inovação e Engenharia de Produção, 2(3), 121-132, 2014. **crossref**

COSTA LIMA, A.K.; BRITO, L.M.P. **COMPETÊNCIAS GERENCIAIS: A PERCEPÇÃO DOS GESTORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA.** Revista Labor, 1(15), 7-35, 2017.

DO CANTO, R.V.; LOPES, H.C. **O setor moveleiro do município de Santa Maria/RS e suas potencialidades como cluster.** Revista de Administração da UEG (ISSN 2236-1197), 5(3), 91, 2015.

DRUCKER, P.F. **Melhor de Peter Drucker: a sociedade, O-Exame.** NBL Editora, 2001.

DUARTE, M.J.B.P. **Os impactos dos modelos de avaliação de desempenho dos funcionários administrativos da Administração Local sobre a satisfação no trabalho: Antigo Sistema versus Novo Sistema** (Doctoral dissertation), 2014.

FERREIRA A.W. **Crítica à razão gestonária na educação: o ponto de vista do trabalho.** Revista Brasileira de Educação, 19(56), 2014.

FLANNERY, T.P. **Pessoas, Desempenho e Salários.** São Paulo: Futura, 1997.

HRDLICKA, H.A. **As boas práticas de gestão ambiental e a influência no desempenho exportador: um estudo sobre as grandes empresas exportadoras brasileiras** (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo), 2009.

JOHN, H.; KONOPASKE, R.; MATTESON, M. **Comportamento organizacional.** Criando Vantagens Competitivas, 1998.

JÚNIOR, G.D.G.; VIEIRA, M.M.F. **Qualidade total e administração hospitalar: explorando disjunções conceituais.** Ci Saúde Coletiva, 7(2), 325-34, 2002. **crossref**

LARUCCIA, M.M.; DE ALMEIDA, R.; RUIZ, T.T. **O Desenvolvimento das habilidades e competências profissionais de um grupo de estudantes de administração.** Inter Science Place, 1(11), 2015.

LUCAS, M.R. **De Taylor a Stakhanov: Utopias e dilemas marxistas em torno da racionalização do trabalho,** 2015.

MATOS, E.; PIRES, D. **Teorias administrativas e organização do trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem.** Texto & Contexto Enfermagem, 15(3), 2006. **crossref**

MINTZBERG, H. **Criando organizações eficazes.** São Paulo: Atlas, 09-31, 1995.

MIRANDA, I.T.P. **Qualidade de vida no trabalho, gestão do conhecimento e sistemas produtivos: estudo em empresas paranaenses do setor metal-mecânico** (Master's thesis, Universidade Tecnológica Federal do Paraná), 2015.

MUELLER, R.R.; GUIMARÃES, V.N. **As tecnologias gerenciais e a produtividade do trabalho improdutivo.** Revista ESPACIOS| Vol. 37 (Nº 21), 2016.

MURPHY, P.; LIAO, J.; WELSCH, H.P. **A conceptual history of entrepreneurial thought.** Journal of Management History, v. 12, n. 1, p.12-35, 2006. **crossref**

NICOLINI, A. **Qual será o futuro das fábricas de administradores?.** Revista de Administração de Empresas, 43(2), 44-54, 2003. **crossref**

NUNES, D.L., BARBIERI, J.P.; DE PINHO, A.F. **Análise do ritmo de trabalho em um processo produtivo através da Simulação Baseada em Agentes.** Simpósio brasileiro de pesquisa operacional, 47, 3258-3269, 2015.

PEREIRA, L.C.B. **Da administração pública burocrática à gerencial.** Revista do Serviço público, 47(1), 07-40, 2015.

REBECHI, C.N. **Prescrições de comunicação e racionalização do trabalho: os ditames de relações públicas em diálogo com o discurso do IDORT (anos 1930-1960)** (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo), 2014.

SILVA, V. A. A.; GUIMARÃES, A. L.; JUNIOR, L. G. V. **Aplicação de técnicas de tempos & métodos em linha de envase de óleos lubrificantes.** Revista de Gestão & Tecnologia, 2(1), 2014.

SILVA, L.C.F.; MORAES, R.R.; PETROLA, S.; VIANNA, K.; GONÇALVES, E.  
**RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE TALENTOS: a Construção de Competências para a Gestão no Colégio Educando e Aprendendo LS.** Revista de Administração e Contabilidade da Faculdade Estácio do Pará, 4(7), 2017.

TEIXEIRA, C.; SALOMÃO, S.; TEIXEIRA, H. **Fundamentos de administração: a busca do essencial.** Elsevier Brasil, 2016.

**Recebido:** 08 jul 2017

**Aprovado:** 17 mar 2018

**DOI:** 10.3895/gi.v14n1.6687

**Como citar:**

MATOS FILHO, H. A. Influência da administração científica nas organizações. **R. Gest. Industr.**, Ponta Grossa, v. 14, n. 1, p. 68-82, jan./mar. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rgi>>. Acesso em: XXX.

**Correspondência:**

Hélio Aparecido de Matos Filho

Av. Senador Hermenegildo de Moraes, 876. Morrinhos. Goiás. Brasil

**Direito autoral:** Este artigo está licenciado sob os termos da Licença Creative Commons-Atribuição 4.0 Internacional.

