Apesar da administração científica ter mudado bastante coisa até os tempos modernos, ela foi suscetível a numerosas críticas devido que na sua época a mentalidade que as pessoas tinham sobre os assuntos administrativos não dava suporte para efetuar críticas bem fundamentadas. Com isso podemos dizer que as principais críticas à Administração Científica são 9: Mecanicismo da Administração Científica; Superespecialização do operário; Visão microscópica do homem; Ausência de comprovação científica; Abordagem incompleta da organização; Limitação do campo de aplicação; Abordagem prescritiva e normativa; Abordagem de sistema fechado; Pioneirismo na Administração.

1. **Mecanicismo da Administração Científica**

Os engenheiros da Administração Científica achavam que os estudos de tempos e movimentos permitem a determinação do melhor método de trabalho e que proporcionariam um padrão de produção melhor. A abordagem da Administração Científica preocupou-se com as especificações de como as tarefas devem ser organizadas e executadas. A filosofia do taylorismo, destinada a estabelecer a harmonia industrial ao invés da discórdia, encontrou forte oposição desde 1910 entre os trabalhadores e os sindicatos. O trabalho qualificado e superespecializado passou a ser considerado degradante e humilhante pelos trabalhadores, seja pela monotonia, pelo automatismo, pela diminuição da exigência de raciocínio ou pela destituição completa de qualquer significado psicológico do trabalho. Assim, o emprego de técnicas mecanicistas passou a representar o máximo de desumanização do trabalho industrial.

1. **SUPERESPECIALIZAÇÃO DO OPERÁRIO**

Na busca da eficiência, a Administração Científica preconizava a especialização do operário, por meio da divisão e da subdivisão de toda operação em seus elementos constitutivos. As tarefas mais simples - o resultado daquela subdivisão - podem ser mais facilmente ensinadas e a perícia do operário pode ser incrivelmente aumentada. Por outro lado, alcança-se uma respeitável padronização no desempenho dos operários, pois, à medida que as tarefas vão-se fracionando, a maneira de executá-las torna-se padronizada. " Essas "formas de organização de tarefas não apenas privam os trabalhadores de satisfação no trabalho, mas, o que é pior, violam a dignidade humana.

A partir daí, a intensa divisão do trabalho contribui para facilitar a execução da tarefa e permitir a constante troca de indivíduos, além de incorporar forças de trabalho de nível mais baixo e ainda não desenvolvidas, ampliando o mercado de trabalho. O taylorismo realmente demonstrou que a maneira espontânea com que os trabalhadores executavam suas tarefas era a mais fatigante, a menos econômica do ponto de vista do tempo e a menos segura. Para Taylor, trata-se de prescrever exatamente o método de trabalho, indicar ferramentas e o material a utilizar e estabelecer o tempo dentro do qual a tarefa deve ser cumprida.

1. **VISÃO MICROSCÓPICA DO HOMEM**

A Administração Científica refere-se ao homem como o empregado tomado individualmente, ignorando que o trabalhador é um ser humano e social. Uma das críticas mais comuns feitas a Taylor é a de que o pioneiro da Administração Científica perpetrou um erro ao basear seu sistema, visando à produtividade industrial, num princípio que individualizou cada operário. Assim, no fundo, Taylor considerou os recursos humanos e materiais não tanto reciprocamente ajustáveis, mas, sobretudo, o homem trabalhando como um apêndice da maquinaria industrial.

4

A Administração Científica é também criticada pelo fato de pretender elaborar uma ciência, sem todavia procurar apresentar comprovação científica das suas proposições e dos seus princípios. Em outros termos, os engenheiros norte· americanos utilizaram pouca pesquisa e experimentação científica para comprovar as suas teses.

5

Essa perspectiva incompleta ignora a vida social interna dos participantes da organização, que são tomados como indivíduos isolados e que são arranjados de acordo com suas habilidades pessoais e demandas da tarefa a ser executada.

6

O desenho de cargos e tarefas, de acordo com a Administração Científica, não somente retrata suas concepções a respeito da natureza humana, mas principalmente fundamenta-se em uma expectativa de estabilidade e previsibilidade das operações da organização. Esses aspectos são importantes na continuidade da produção em massa, da superespecialização dos cargos e da repetição constante do trabalho.

7

É uma abordagem voltada para as receitas antecipadas, para as soluções enlatadas e para princípios normativos que devem reger o como fazer as coisas dentro das organizações.

8

A Administração Científica visualizava as empresas como se elas existissem no vácuo, ou como se fossem entidades autônomas, absolutas e hermeticamente fechadas a qualquer influência vinda de fora. Ademais, outra característica da abordagem de sistema fechado é a maneira de ver tudo o que acontece dentro de uma organização do ponto de vista de algumas variáveis mais importantes, apenas omitindo-se outras cuja influência não seja suficientemente conhecida no conjunto. Porém, as organizações nunca se comportam como sistemas fechados nem podem ser reduzidas apenas a algumas poucas variáveis ou a alguns poucos aspectos mais importantes. Apesar de todas as críticas formuladas a Taylor e seus seguidores da Administração Científica, recentemente esboça-se uma forte tendência no sentido de reabilitar a imagem de Taylor.

9

Na verdade, a Administração Científica preocupa-se com a competência técnica como o principal requisito para o gerente, aceitando o pressuposto simplista de que mais engenharia, melhores métodos e melhores equipamentos produzem necessariamente melhores resultados. Esta é uma simplificação enganosa, como veremos adiante, e tem custado muito caro às organizações de hoje. Apesar de todas as críticas e restrições à Administração Científica, não resta dúvida de que, como pioneira, representou o primeiro grande passo na busca de uma teoria administrativa. Como toda forma de pioneirismo, errou pela absoluta falta de uma referência anterior.

Mas acertou plenamente como inovação para uma época repleta de indagações e de dúvidas a respeito da Administração. Neste sentido, a Administração Científica constituiu um importante impulso inicial para o surgimento da TGA.

**Teoria clássica da administração = departamentalização/ organização**

Enquanto Taylor e outros engenheiros americanos desenvolviam a chamada Administração Científica nos Estados Unidos, em 1916, surgia na França, espraiando-se rapidamente pela Europa, a chamada Teoria Clássica da Administração. Segundo a Administração Científica, essa eficiência era alcançada por meio da racionalização do trabalho do operário e no somatório da eficiência individual. Na Teoria Clássica, ao contrário, partia-se do todo organizacional e da sua estrutura para garantir eficiência a todas as partes envolvidas, fossem elas órgãos ou pessoas . A preocupação com a estrutura da organização como um todo constitui, sem dúvida, uma substancial ampliação do objetivo de estudo da TGA.

**A OBRA DE FAYOL**

Henry Fayol , o fundador da Teoria Clássica, nasceu em Constantinopla e faleceu em Paris, vivendo as conseqüências da Revolução Industrial e, mais tarde, da Primeira Guerra Mundial. Os trabalhos de Fayol, antes de sua tradução para o inglês, foram bastante divulgados por Urwick e Gulick. Fayol sempre afirmou que seu êxito se devia não só às suas qualidades pessoais, mas aos métodos que empregava. Exatamente como Taylor, Fayol empregou seus últimos anos de vida à tarefa de demonstrar que, com previsão científica e métodos adequados de gerência, resultados satisfatórios eram inevitáveis. Assim como nos Estados Unidos a Taylor Society foi fundada para divulgação e desenvolvimento da obra de Taylor, na França o ensino e o desenvolvimento da obra de Fayol deram motivo à fundação do Centro de Estudos Administrativos.

1. **AS SEIS FUNÇÕES ESSENCIAIS DA EMPRESA**

Fayol parte da proposição de que toda empresa pode ser dividida em seis grupos de funções essenciais, a saber:

**1. Funções técnicas, relacionadas com a produção de bens ou de serviços da empresa.**

**2. Funções comerciais, relacionadas com a compra, venda e permutação.**

**3. Funções financeiras, relacionadas com a procura e gerência de capitais.**

**4. Funções de segurança, relacionadas com a proteção e preservação dos bens e das pessoas.**

**5. Funções contábeis, relacionadas com os inventários, registros, balanços, custos e estatísticas.**

**6. Funções administrativas, relacionadas com a integração de cúpula das outras cinco funções. As funções administrativas coordenam e sincronizam as demais funções, pairando sempre acima delas.**

Alega Fayol que «nenhuma das cinco funções essenciais precedentes tem o encargo de formular o programa de ação geral da empresa, de constituir o seu corpo social, de coordenar os esforços e de harmonizar os atos. Elas constituem uma outra função, designada habitualmente pelo nome de Administração». Essa visão de Fayol a respeito das funções básicas da empresa já está totalmente ultrapassada. As funções de segurança passaram para um nível mais baixo.

E surgiu a área de recursos humanos.

1. **CONCEITO DE ADMINISTRAÇÃO**

Para aclarar o que sejam as funções administrativas, Fayol define o ato de administrar como sendo: **prever, organizar, comandar, coordenar e controlar**. As funções administrativas englobam os elementos da Administração, isto é, as funções do administrador, a saber:

1. Prever: visualizar o futuro e traçar o programa de ação.

2. Organizar: constituir o duplo organismo material e social da empresa.

3. Comandar: dirigir e orientar o pessoal.

4. Coordenar: ligar, unir, harmonizar todos os atos e todos os esforços coletivos.

5. Controlar: verificar para que tudo ocorra de acordo com as regras estabelecidas e as ordens dadas.

Para Fayol, as funções administrativas diferem claramente das outras cinco funções essenciais. A Administração não é senão uma das seis funções, cujo ritmo é assegurado pela direção. Mas ocupa tamanho lugar nas funções dos altos chefes que, às vezes, pode parecer que as funções administrativas estão concentradas exclusivamente no topo da organização, o que não é verdade.

1. **PROPORCIONALIDADE DAS FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS**

Diz Fayol que, em todos os tipos de empresas, a capacidade essencial das pessoas situadas nos níveis inferiores é a capacidade profissional característica da empresa, e que a capacidade essencial dos grandes chefes é a capacidade administrativa.

a) A capacidade principal de um operário é a capacidade técnica.

b) À medida que se eleva na escala hierárquica, a importância relativa da capacidade administrativa aumenta, enquanto a da capacidade técnica diminui.

c) A capacidade principal do diretor é a capacidade administrativa. Quanto mais elevado o nível hierárquico do diretor, mais essa capacidade domina.

d) As capacidades comercial, financeira, de segurança e contabilidade têm máxima importância para os níveis mais baixos. À medida que se sobe, a importância relativa dessas capacidades, no valor de cada categoria de agentes, diminui e tende a nivelar-se.

1. **DIFERENÇA ENTRE ADMINISTRAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**