Nome: Gustavo Henrique Ferreira Alves Nº USP: 15674466

**Principais Escolas de Administração**

**1. Administração Científica (Taylorismo)**

**Criador: Frederick Winslow Taylor (1911).**

Principais Características:

A Escola da Administração Científica, proposta por Taylor em The Principles of Scientific Management (1911), baseava-se na racionalização do trabalho por meio de estudos de tempos e movimentos, padronização de tarefas e especialização funcional (TAYLOR, 1911). Segundo Chiavenato (2003), Taylor defendia que a eficiência operacional seria alcançada ao eliminar desperdícios e vincular remuneração à produtividade individual, tratando os trabalhadores como recursos intercambiáveis.

Críticas e Limitações:

Como apontado por Drucker (1974), o taylorismo foi criticado por desumanizar o trabalho, reduzindo funcionários a "máquinas". Essa visão é exemplificada no filme Tempos Modernos (1936), de Chaplin, que satiriza a alienação causada pela repetição de tarefas.

Diferenças em Relação a Outras Escolas:

Enquanto a Teoria Clássica de Fayol focava na estrutura organizacional, Taylor limitava-se ao nível operacional, ignorando aspectos como liderança e motivação (CHIAVENATO, 2003).

**2. Teoria Clássica (Fayolismo)**

**Criador: Henri Fayol (1916).**

Principais Características:

Em Administração Industrial e Geral (1916), Fayol propôs 14 princípios universais da gestão, como divisão do trabalho, autoridade e responsabilidade, e unidade de comando. Para Fayol, a administração deveria ser tratada como ciência, com funções claras: planejar, organizar, comandar, coordenar e controlar (FAYOL, 1916). Segundo Maximiano (2000), essa abordagem estruturalista serviu de base para modelos posteriores, como a Administração por Objetivos (APO) de Peter Drucker.

Legado:

A Teoria Clássica influenciou a burocracia weberiana ao defender hierarquias formais, mas diferenciava-se por seu foco em processos administrativos, não apenas em regras (WEBER, 1922).

**3. Teoria Burocrática (Weber)**

**Criador: Max Weber (1922).**

Principais Características:

Weber, em Economia e Sociedade (1922), descreveu a burocracia como um sistema ideal baseado em regras impessoais, divisão hierárquica de cargos e seleção por mérito. Para ele, a burocracia garantia previsibilidade e eficiência, especialmente em organizações de grande porte (WEBER, 1922). Segundo Motta (1991), essa teoria foi amplamente adotada por governos e corporações no século XX.

Críticas:

A rigidez burocrática foi questionada por teóricos como Merton (1940), que destacou a lentidão decisória e a priorização de regras em detrimento de resultados.

**4. Escola das Relações Humanas (Mayo)**

**Criador: Elton Mayo (1933).**

Principais Características:

Surge como reação ao mecanicismo taylorista, com base nos Estudos de Hawthorne (1924-1932). Mayo, em The Human Problems of an Industrial Civilization (1933), demonstrou que fatores sociais, como reconhecimento e ambiente de trabalho, impactavam mais a produtividade que condições físicas (MAYO, 1933). O "Efeito Hawthorne" – mudança de comportamento devido à percepção de ser observado – tornou-se um conceito-chave na psicologia organizacional (ROETHLISBERGER; DICKSON, 1939).

Diferenças:

Enquanto a burocracia weberiana ignorava relações informais, Mayo destacou a importância da comunicação e da coesão grupal (CHIAVENATO, 2003).

**5. Teoria Comportamental**

**Desenvolvimento: Décadas de 1940-1950.**

Principais Características:

Inspirada nas Relações Humanas, a Teoria Comportamental integrou contribuições da psicologia. McGregor, em The Human Side of Enterprise (1960), propôs a Teoria X/Y, contrastando visões pessimistas (funcionários preguiçosos) e otimistas (trabalhadores automotivados) sobre a natureza humana (MCGREGOR, 1960). Já Maslow, com a Hierarquia de Necessidades (1943), argumentou que a motivação depende da satisfação de demandas como segurança e autorrealização (MASLOW, 1943).

Aplicações Práticas:

Essa escola influenciou práticas como feedback 360° e programas de desenvolvimento de liderança (DRUCKER, 1974).

**6. Teoria dos Sistemas e Abordagem Contingencial**

**Criadores: Ludwig von Bertalanffy (1950) e Chandler (1962).**

Principais Características:

A Teoria dos Sistemas, proposta por Bertalanffy em General System Theory (1968), via organizações como sistemas abertos em interação com o ambiente (BERTALANFFY, 1968). Já a Abordagem Contingencial, defendida por Lawrence e Lorsch (1967), argumentava que não há "melhor modelo" – a eficácia depende de fatores como tamanho da empresa e contexto tecnológico (LAWRENCE; LORSCH, 1967).

Exemplo Histórico:

A crise do petróleo (1973) ilustrou a necessidade de flexibilidade estratégica, levando empresas a abandonarem modelos rígidos em prol de adaptação contingencial (MOTTA, 1991).

**Comparativo das Escolas de Administração**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Escola | Ênfase | Contribuição | Limitação | Referência |
| Científica | Tarefas | Otimização operacional | Desumanização | Taylor (1911), Drucker (1974) |
| Clássica | Estrutura | Princípios universais | Rigidez hierárquica | Fayol (1916), Motta (1991) |
| Burocrática | Regras | Previsibilidade | Lentidão burocrática | Weber (1922), Merton (1940) |
| Relações Humanas | Pessoas | Ambiente social | Generalizações | Mayo (1933), Chiavenato (2003) |
| Contingencial | Ambiente | Adaptação contextual | Complexidade | Lawrence & Lorsch (1967), Motta (1991) |

**Conclusão:**

A trajetória das escolas administrativas revela um movimento dialético entre eficiência técnica e humanização, onde cada teoria surgiu não apenas para preencher lacunas das anteriores, mas para responder aos desafios de sua época. No início do século XX, Taylor, Fayol e Weber pavimentaram os alicerces da administração moderna: Taylor com sua busca obsessiva pela produtividade operacional, Fayol com a sistematização dos processos gerenciais, e Weber com a estrutura burocrática que assegurava controle em organizações de grande escala. Essas abordagens, embora revolucionárias, consolidaram uma visão mecanicista do trabalho, tratando pessoas como recursos ajustáveis a sistemas pré-definidos (DRUCKER, 1974; CHIAVENATO, 2003).

A ruptura veio com Elton Mayo e a Escola das Relações Humanas, que redirecionou o foco para emoções, relações informais e senso de pertencimento, demonstrando que a produtividade é um fenômeno social, não apenas técnico (MAYO, 1933). Essa mudança de paradigma inspirou teorias comportamentais, como a Hierarquia de Necessidades de Maslow (1943) e a Teoria X/Y de McGregor (1960), que ampliaram a compreensão sobre motivação e liderança. Contudo, mesmo essas abordagens pecaram por generalizações, como apontou Chiavenato (2003), ao ignorar a diversidade cultural e setorial.

A Abordagem Contingencial, por sua vez, trouxe um olhar crítico e adaptativo, reconhecendo que não há fórmulas universais. Lawrence e Lorsch (1967) evidenciaram que a eficácia organizacional depende de variáveis como tecnologia, tamanho da empresa e contexto socioeconômico, um insight crucial em um mundo marcado por crises globais, disruptura digital e demandas por sustentabilidade.

Hoje, as organizações bem-sucedidas operam em um equilíbrio dinâmico entre os legados dessas escolas:

* Eficiência taylorista persiste em setores como logística e manufatura, mas é temperada por práticas de engajamento inspiradas em Mayo;
* Estruturas clássicas coexistem com redes informais de colaboração, especialmente em empresas de tecnologia que valorizam autonomia;
* Burocracias weberianas são desafiadas por modelos ágeis, mas ainda são essenciais em contextos que exigem compliance e segurança (ex.: setor financeiro);
* Flexibilidade contingencial tornou-se mandatória em um cenário pós-pandemia, onde empresas precisam se reinventar rapidamente.

A crítica de autores como Peter Drucker (1974) — de que "a melhor estrutura é aquela que permite às pessoas comuns fazerem coisas extraordinárias" — ressoa na atualidade. Gerentes enfrentam o desafio de integrar dados (herança do taylorismo) com empatia (legado de Mayo), enquanto navegam em ambientes voláteis (visão contingencial). Exemplos contemporâneos ilustram essa síntese:

* Empresas como a Google combinam análise de métricas com espaços de trabalho que estimulam criatividade;
* Modelos de home office exigem controle de resultados (foco em tarefas) sem negligenciar saúde mental (foco em pessoas).

Em última análise, a história das escolas administrativas não é linear, mas cumulativa. Seu legado ensina que a excelência gerencial reside na capacidade de adaptar princípios às complexidades humanas e contextuais, rejeitando dogmas em prol de práticas híbridas. Como sintetiza Chiavenato (2003), "a administração é tanto ciência quanto arte", exigindo rigor analítico e sensibilidade social — um equilíbrio que permanece no cerne dos desafios do século XXI.

**Referências**

TAYLOR, F. W. The Principles of Scientific Management. Nova York: Harper & Brothers, 1911.

FAYOL, H. Administração Industrial e Geral. Paris: Dunod, 1916.

WEBER, M. Economia e Sociedade. Tübingen: Mohr, 1922.

MAYO, E. The Human Problems of an Industrial Civilization. Nova York: Macmillan, 1933.

MASLOW, A. H. A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 1943.

MCGREGOR, D. The Human Side of Enterprise. Nova York: McGraw-Hill, 1960.

CHIAVENATO, I. Introdução à Teoria Geral da Administração. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

DRUCKER, P. Management: Tasks, Responsibilities, Practices. Nova York: Harper & Row, 1974.

MOTTA, F. C. P. Teoria Geral da Administração. São Paulo: Pioneira, 1991.

BERTALANFFY, L. General System Theory. Nova York: Braziller, 1968.

LAWRENCE, P. R.; LORSCH, J. W. Organization and Environment. Boston: Harvard University Press, 1967.

InfoEscola. Teorias da Administração. Disponível em: https://www.infoescola.com/administracao\_/teorias-da-administracao/. Acesso em: 28/03/2025.

HDR UP. As principais teorias da administração. Disponível em: https://hdrup.com/blog-gestao/as-principais-teorias-da-administracao/. Acesso em: 28/03/2025.