

Trabalho de Grupo 1

As abordagens clássicas da organização

Engenharia Informática

Alexandre Coelho, nº190221093

Bernardo Mota, nº190221009

Sérgio Veríssimo, nº190221128

Tim Rodrigues, nº190221131

1 Comparação das propostas de Taylor, Fayol e Weber

As teorias de Taylor, Fayol e Weber têm em comum o contexto no qual surgem - o surgimento das primeiras grandes organizações no período pós-revolução industrial - e o objetivo de compreender estas organizações de forma científica e racional para alcançar a sua máxima eficiência.

Para Taylor um grupo de gestores racionaliza as tarefas necessárias, decompondo-as em passos simples e repetidos para cada operário. O operário não tem autonomia no seu processo de trabalho.

No entanto, para Fayol o mais importante não é treinar intensivamente os trabalhadores a efetuarem tarefas específicas e isoladas, mas sim preparar as funções administrativas para serem capazes de dinamizar e coordenar a força laboral harmoniosamente. O operário é reconhecido como um indivíduo com desejos e aptidões.

Weber segue a abordagem burocrática em que o trabalhador é o cargo que ocupa e o funcionamento da organização é previsto por um conjunto de regras a que todos obedecem. Assemelha-se a Taylor no seu formalismo e standardização, mas difere na profissionalização dos funcionários e na possibilidade de fazer carreira. Difere de Fayol na forma que tenta antecipar as futuras decisões num conjunto de regulamentos impessoais, tem menos níveis administrativos, mas é mais resistente a mudança.

2 Consequências positivas e negativas para as organizações e para os seus trabalhadores da aplicação das teorias

2.1 Teoria de Taylor

O Taylorismo é um sistema que consiste na divisão do trabalho e especialização do trabalhador em uma só tarefa. Ao selecionar os trabalhadores segundo as suas aptidões, o nível de produção aumentou e com mais qualidade, fazendo também possível existir um estudo da produção.

Apesar das ideias de Taylor trazerem maior produtividade e aumento dos lucros para os empregadores e vantagens também aos trabalhadores, ao buscar o máximo aproveitamento de força produtiva, acaba ignorando certas necessidades básicas dos trabalhadores, os quais passam a se sentir explorados e insatisfeitos.

Como resultado estes trabalhadores passam a serem vistos como peças descartáveis do sistema e assim gerou a oposição dos trabalhadores à aplicação do Taylorismo.

2.2 Teoria de Fayol

O Fayolismo foi constituído sem ter em consideração o psicológico e o social dos trabalhadores sendo que isso traz consequências negativas, exemplificando as seguintes:

O princípio "*Estabilidade dos funcionários*", que visa uma rotatividade nula de trabalhadores na empresa, permanecendo com os mesmos trabalhadores, traz consequências negativas, devido à falta de inovação ou de novos métodos que poderiam ser introduzidos caso se integrassem novos trabalhadores, ou apresentassem uma rotatividade média/alta.

O princípio “*Remuneração do pessoal*” que representa a remuneração diretamente proporcional ao esforço de cada um e equitativa, traz consequências negativas. Imaginemos que existe uma situação em que o trabalhador possui problemas pessoais e que lhe baixa o rendimento produtivo durante um mês, ele deverá ser remunerado proporcionalmente ao esforço que coloca nesse mês, devido a existir um problema não controlável pelo mesmo?

Contudo esta teoria também tem os seus aspetos positivos, tendo em ênfase na estrutura que a organização deveria possuir para ser eficiente, tornando possível o aumento dos salários e o tempo de redução do custo total dos produtos.

2.3 Teoria de Weber

A teoria da burocracia de Weber, dita que a burocracia significa organização eficiente, o que se consegue através da antecipação das situações e do estabelecimento de normas e procedimentos para cada situação. Esta teoria possui várias consequências positivas para com as organizações, que são: racionalidade, em relação ao alcance dos objetivos; precisão na definição dos cargos e no seu desempenho; a uniformidade de rotinas e procedimentos; a redução de possíveis conflitos pessoais; a rapidez e consistência nas decisões; a univocidade da interpretação e consequências positivas para os trabalhadores, tais como: o trabalho ser dividido de forma ordenada e as pessoas terem formação para se tornarem especialistas, podendo fazer carreira na organização em função do seu mérito e da sua competência.

Contudo esta teórica, também possui consequências negativas, como: a internalização das regras e o exagerado apego aos regulamentos; o excesso de formalismo e papelada; a resistência às mudanças; o relacionamento impessoal; a categorização como base do processo decisório; a exagerada conformidade às rotinas e procedimentos; a exibição de sinais de autoridade e a dificuldade no atendimento a clientes e conflitos com o público. Em geral o modelo de Weber não prevê a possibilidade de flexibilidade da burocracia, nomeadamente na adaptação da organização burocrática às exigências internas (funcionários) e externas (clientes), flexibilidade essa que é indispensável para a sobrevivência da organização.

3 Exemplo concreto da aplicação do Taylorismo

Como referido no documento de “*Abordagens clássicas da organização*”, é apresentado o exemplo de como um *call center* se integra nesta teoria, pois existe um nível inferior de complexidade no trabalho atribuído e um grau de rotina elevado, sendo que estão circunscritas aos operadores as tarefas de mera execução e feedback.

4 Bibliografia e Webgrafia

- <https://www.youtube.com/watch?v=svRaUEQCzCY>
- <https://www.youtube.com/watch?v=JTII1lI6puY>
- https://pt.wikipedia.org/wiki/Teoria_cl%C3%A1ssica_da_administra%C3%A7%C3%A3o
- https://moodle.ips.pt/1920/pluginfile.php/585550/mod_resource/content/1/Aula%2001_Teorias%20cl%C3%A1ssicas.pdf
- <https://brasilescola.uol.com.br/geografia/taylorismo-fordismo.htm>