FACULDADE DE TECNOLOGIA DO IPIRANGA

CURSO DE ANÁLISE E DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS

ADMINISTRAÇÃO GERAL - NOTURNO

EMPRESA XYZ E A ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA

GUILHERME OLIVEIRA

2040482323002

CLAUDIO FERREIRA DA SILVA DOS SANTOS

2040482323060

São Paulo

2023

**Introdução**

É possível identificar as influências das teorias científicas da administração até os dias presentes das mais diversas formas e aplicações. Este estudo pretende avaliar alguns dos conceitos presentes nela, relacionando-os à sua aplicabilidade em uma indústria de fabricação de peças, cujo nome será ocultado para preservação de seus interesses privados.

Alinhado a esse objetivo proposto acima, será então realizado o agrupamento dos resumos das teorias científico-administrativas compostas por Henri Ford, Frederick Taylor, Henri Fayol e Max Weber, cujos preceitos forneceram embasamento para o funcionamento organizado da empresa XYZ. Em adição, também serão apresentados pontos de melhoria dos quais a empresa poderá tirar proveito para melhorias internas.

Esta proposta se utilizará de pesquisa bibliográfica, como metodologia, enriquecida por entrevistas com gerentes de produção da empresa, assim como o coordenador, todo com seus nomes preservados seguindo os preceitos de preservação dos interesses particulares.

**Empresa XYZ e Ford**

Henry Ford (1863 – 1947) foi um empreendedor no Estados Unidos que aprimorou a produção em massa. A produção em massa, nada mais é do que a produção fabril em larga escala de produtos padronizados através de suas linhas de montagens.

O modelo de produção foi desenvolvido por Henry Ford no início do século 20, em específico na produção do carro Ford modelo T. A produção em massa se tornou um modelo de produção muito difundido, pois permite se produzir muito por trabalhador e ao mesmo tempo se tem produtos a preços baixos

A empresa XYZ é uma fabricante de máquinas personalizadas, logo sua relação com Ford está em fornecer justamente a máquina que proverá o serviço à empresa que seguirá o modelo Fordista, ou seja, produzirá de forma massiva seus produtos para seus clientes.

**Empresa XYZ e Taylor**

Considerado o pai da administração científica, Frederick Winslow Taylor (1856 - 1915) idealizou seu modelo administrativo com ênfase nas tarefas, objetivando o aumento da eficiência de sua indústria. Delimitou sua metodologia em princípios simples que, ao serem aplicados, de acordo com Taylor, promoverão o aumento da eficiência ao nível operacional.

Iniciando com o princípio do planejamento, Taylor propõe a substituição do método de trabalho improvisado, pelo planejado e previamente testado. A empresa XYZ possui métodos padronizados que devem ser seguidos por toda área operacional para a produção das peças e maquinários especializados. Apesar de cada um destes ser específicos de acordo com a necessidade do cliente, a forma de concretizar esses produtos tangem a padronização, sendo diferenciado somente nos aspectos específicos ditados pelo cliente.

No princípio da preparação dos trabalhadores, se faz necessário a separação da força de trabalho através de suas aptidões, especializando a mão de obra de forma que produzam cada vez mais produtos e produtos melhores. Além disso, o arranjo físico das máquinas e equipamentos utilizados por eles, devem ser organizados de forma a permitir a melhor eficiência. Em suma, presume o estudo dos tempos e movimentos, assim como a lei da fadiga. Ao nível administrativo, a empresa XYZ peca neste princípio ao acumular excessivamente tarefas e funções dentre seus funcionários o que não se observa no nível da produção.

O princípio de controle em si consiste em certificar que o trabalho está sendo executado de acordo com o método estabelecido e o plano de produção. Os gerentes e coordenadores de produção garantem que os produtos finais estão sendo criados à risca, de acordo com as especificações do cliente.

Por fim, o princípio da execução distribui distintamente as atribuições e responsabilidades, resultando em disciplina nas realizações de tarefas específicas. Neste princípio, assim como vemos no de especialização, apresentam-se perdas na área administrativa da empresa, gerando inclusive, sobreposições de funções.

**Empresa XYZ e Fayol**

Jules Henri Fayol (1841 – 1925) foi o engenheiro francês fundador da Teoria Clássica da Administração. Em seu trabalho, derivou e relacionou 14 princípios que podem ser complementados aos estudados por Taylor. Apesar do volume expressivo, Fayol buscou aprofundar esses preceitos de formas que, apesar de alguns serem parecidos entre si, trazem significados específicos reduzindo a margem de erros interpretativos.

Com a Divisão do Trabalho, Fayol sugere que ao executar somente uma pequena parte da tarefa, um trabalhador pode produzir mais e melhor com o mesmo esforço, sugerindo a mais alta especialização do esforço humano. Como citado anteriormente, a empresa XYZ apresenta certas divergências quando comparada à administração cientifica, principalmente no quesito de distribuição de tarefas, o que acaba gerando resultados desiguais e perda na eficiência.

Autoridade e Responsabilidade também são pontos relevantes a serem considerados, que fornecem o direito de dar ordens e destas serem obedecidas. De forma a auxiliar a autoridade, é necessário também a Disciplina à obediência às regras da organização. Regras justas e claras permitem a criação de bons chefes, além da aplicação de sanções e penalidades justas. Cada um desses chefes, através da Unidade de Comando, possui seu grupo de chefiados, não tendo assim o cruzamento de lideranças. Este princípio também atua ao lado do princípio da Unidade de Direção, onde todos da organização devem seguir a mesma direção coordenadamente.

Todos esses princípios acima são amplamente observados na empresa, onde a hierarquização permite a fluidez de delegações dos objetivos e resultados, porém com certo ruído ao considerarmos valores pessoais que acabam sendo priorizados em detrimento dos valores empresariais. Apesar disso, as equipes como um todo emergem um senso de organização que permitem uma mesma direção coordenada através da centralização das tomadas de decisão.

Ainda no tema, a Subordinação do Interesse Individual ao Interesse Geral traz que os interesse da organização devem ter prioridade aos interesses dos empregados. E como citado no parágrafo anterior, a empresa XYZ apresenta alguns problemas quanto à isso, que podem ser trabalhados de forma conjunta em prol da observação constante da equidade por parte dos gestores.

Em concordância a isso, temos o princípio da Remuneração do Pessoal, garantindo a compensação justa tanto para o empregado, quanto para o empregador. Como resultado na inobservância dos interesses gerais da empresa, este princípio também não é cumprido, tendo promoções e bonificações atribuídas de formas desiguais e com critérios diferentes entre si.

O senso de Equidade também se faz necessário, visto a importância do bom senso e da experiência para assegurar o tratamento justo de todo o pessoal, tratando-os da mesma forma. De acordo com Fayol a rotatividade de mão de obra também deve ser evitada, garantindo o princípio da Estabilidade do Pessoal. Estes dois princípios, em geral são congruentes e atuam juntos, porém a empresa XYZ dedica-se amplamente no objetivo de manter-se competitiva com relação aos salários pagos, tendo estes como padrão acima do mercado. Graças a isso, há a redução concreta de rotatividade de pessoal.

O administrador centraliza e detém a autoridade final, em detrimento do envolvimento pessoal dos trabalhadores, através da Centralização de poder. A Cadeia de Comando é outro princípio que trabalha em conjunto à centralização, garantindo que exista uma via de comunicação autoritária, partindo dos níveis mais altos da organização e que deve ser seguida pelos níveis subordinados. Ambos podem ser observados em partes, onde algumas equipes apresentam lideranças e liderados com respeito mútuos e, portanto, seguindo a cadeia e comando, enquanto outras apresentam graves problemas em hierarquia beirando a insubordinação.

A Ordem de pessoas e materiais deve ser respeitada, garantindo que tudo esteja nos lugares e momentos adequados para a maximização da eficiência – isto é, uma coisa em cada lugar. De forma geral, a empresa XYZ consegue entregar este ponto, tendo as áreas de trabalho bem delimitadas entre si, com pessoas e recursos alocados de forma a maximizar a comunicação e controle do fluxo de trabalho.

Dessa forma a Iniciativa e o Espírito de Equipe trabalham em conjunto, encorajando os funcionários a desenvolver e implementar planos de melhorias, para a empresa e para a manutenção da harmonia entre o pessoal, amplamente observado do dia a dia da empresa.

**Empresa XYZ e Weber**

Maximilian Carl Emil Weber (1864 – 1920), nasceu em Erfurt, Alemanha, e era um jurista protestante que estudou Direito, Economia Nacional, Filosofia e História, além de fazer um doutorado em Direito. Weber descreveu o tipo ideal de Burocracia, tendo como base o estudo que realizou sobre os tipos de sociedade e os tipos de autoridade.

Em seus estudos sobre autoridade, Weber separou-a em três tipos diferentes que podem ser relacionados à empresa XYZ. Para facilitar o entendimento, foi-se escolhido cinco equipes especificas dentro da empresa de forma a ser possível correlacionar todos os tipos de autoridades descritas por Weber.

Começando pela autoridade Tradicional, esta descreve que os subordinados aceitam as ordens dos superiores como justificadas, porque essa foi a maneira pela qual as coisas sempre foram feitas. Neste quesito temos a equipe D, formada por funcionários de baixo escalão que se concentram na área produtiva da empresa XYZ. Nesta área não se observa proatividade de seus componentes e o acate de ordens nunca é questionado.

Já na autoridade Carismática, os subordinados aceitam as ordens dos superiores como justificados, porque concordam com um conjunto de preceitos ou normas que consideram legítimos e dos quais deriva o comando. As equipes A e E apresentam fortes indicadores deste tipo de autoridade vigente e ambas estão alocadas no setor de recursos humanos (RH) da empresa. Composta majoritariamente por estudantes e formados nas áreas de administração e psicologia, o RH da empresa requer decisões em grupo sendo apenas direcionadas pelas lideranças específicas, dessa forma a participação de todos, de forma respeitosa, propulsa o sentimento de espírito de equipe e gera esse tipo de autoridade.

Por fim, na autoridade Racional, por causa da influência da personalidade da liderança do superior aos quais se identificam, os subordinados aceitam suas ordens. As equipes B e C, sendo atuantes na assessoria da diretoria direta, entre os setores de contabilidade e coordenação geral, realmente se destacam no que popularmente é conhecido por “vestir a camisa da empresa”. Por atuarem ao lado da diretoria e estarem alinhados com os objetivos profissionais destes, as equipes deixam-se influenciar por seus líderes e se identificam plenamente neste, confiando em suas propostas, resoluções e tomadas de decisões.

**Considerações Finais**

É de senso comum que o empreendedorismo brasileiro, cunhado à base da necessidade social de melhora financeira, às quais não são completamente supridas pelos dirigentes governamentais preferindo tomadas de decisões à níveis de governo em detrimentos às de nível de Estado, geram os mais diversificados tipos de empreendimentos e organizações a partir de ideais e metodologias muitas vezes distantes do idealizados pelas teorias administrativas. Deste campo fértil, de criatividade e inovações, a empresa XYZ cunhou-se e consolidou-se como uma empresa ímpar em seu setor.

O estudo demonstrou que existem falhas com relação a forma administrativa da empresa se comparada somente às teorias de Ford, Fayol, Taylor e Weber de formas separadas. Porém observam-se que o dia a dia organizacional advém da derivação desses ideais, juntando-os e selecionando os que melhores se aplicam às necessidades diárias. Muitos deles já padronizados pelos livros de regras e condutas, além dos de procedimentos e normas técnicas.

Dessa forma, percebe-se que análises futuras sobre o cotidiano da empresa XYZ, de pontos de vistas mais variados e com enfoques das áreas de psicologia, economia e até mesmo a própria administração com outros vieses, trarão resultados complementares permitindo a geração de estudos. Estes, que poderão trazer outros pontos de vista, e até possibilitar uma visão 360º e como ela de fato apresenta-se como uma empresa de sucesso com resultado positivos e lucratividade ao longo do tempo.

Referências Bibliográficas

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: da Escola Científica à Competitividade em Economia Globalizada**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

SCHLICKMANN, R. **Teoria geral da administração.** Santa Catarina: Universidade Federal de Santa Catarina, Departamento de Ciências da Administração, 2018. Disponível em < https://ead2.moodle.ufsc.br/pluginfile.php/155359/mod\_resource/content/1/LivroUAB5TGA\_2018.pdf>