

PRINCÍPIOS BÁSICOS DA ADMINISTRAÇÃO. METODOLOGIAS PROPOSTAS POR TAYLOR, FAYOL E MAYO, UMA ANÁLISE BÁSICA RELACIONANDO À NORMA INTERNACIONAL DE RESPONSABILIDADE SOCIAL - SA 8000.

Fábio Nascimento de Melo, Felipe Pires de Araujo, Guilherme Hilário Vilela, Paulo R. C. Leoneⁿ.

Universidade do Vale do Paraíba/Faculdade de Engenharias, Arquitetura e Urbanismo, Av. Shishima Hifumi, 2911 – Urbanova, São José dos Campos - SP, pires_eu@hotmail.com

Resumo - O presente artigo trata-se de uma revisão de literatura e tem por objetivo descrever os princípios básicos da administração segundo as metodologias desenvolvidas pelos grandes pensadores, Frederick W. TAYLOR, onde fora por ele exposta a teoria da administração científica do trabalho, e Henry FAYOL, criador da teoria clássica da administração e George Elton Mayo, precursor da escola das relações humanas. Temos como principal foco avaliar o que essas ideologias influenciaram e influenciaram na gestão de pessoas que as organizações desenvolvem visando não somente o benefício à mesma, o modo de trabalho nos dias atuais e verificar a conformidade destas com a norma internacional de responsabilidade social - SA 8000 com vista a fomentar os pilares do desenvolvimento sustentável. O livro Teoria Geral da Administração (Chiavenato, 2003) foi usado como literatura base para abordar sobre as teorias científicas do trabalho.

Palavras-chave: Administração, Taylor, Fayol, segurança do trabalho, desenvolvimento sustentável.
Área do Conhecimento: Engenharia Ambiental

Introdução

A etimologia da palavra administração vem do latim *ad* (direção, tendência para) e *minister* (subordinação e obediência), ou seja, é o fato de alguém prestar um serviço à um outro. Com o passar dos tempos, a palavra administração sofreu alguns desvios. Passou a ser a tarefa de interpretação dos objetivos de uma organização e, por meio de planejamento e estabelecimentos de metas, estabelecerem um rumo e para que os objetivos se tornem passíveis de serem alcançados. O modo de administrar sofreu profundas mudanças, muito conhecidas e difundidas até hoje, são elas: a Teoria Científica de Taylor e a Teoria Clássica de Fayol (Chiavenato, 2003).

Frederick Taylor nasceu na Filadélfia, nos Estados Unidos em 1856. Veio de uma família de princípios rígidos e foi educado com forte mentalidade de disciplina e devoção ao trabalho. Formado em engenharia, Taylor estudou o problema de produção e através de métodos científicos, propôs uma solução para aumentar a produção, surgindo então a Teoria Científica da Administração e, sua ênfase era na tarefa realizada pelo operário (Chiavenato, 2003).

Segundo Chiavenato(2003), Henry Fayol nasceu em Constantinopla, na França, em 1841. Formado em engenharia de minas, Fayol desenvolveu a Teoria Clássica da Administração,

que se baseava na estrutura que a organização deveria possuir para ser eficiente.

George Elton Mayo nasceu em Adelaide, Austrália, 1880. Foi um cientista social e um dos fundadores do método Sociologia industrial estadunidense. Foi contra a Abordagem Clássica da Administração desenvolvida por Taylor e Fayol (Chiavenato, 2003).

As teorias desenvolvidas por Taylor e Fayol e Mayo ainda influenciam o modo de trabalho que temos em varias organizações, sejam elas publicas ou privadas, grandes ou pequenas. Ambas as teorias buscam a melhora no processo produtivo de uma organização, identificando a necessidade de cada setor, definindo como cada funcionário deverá ser aproveitado no organograma da mesma.

Metodologia

Neste artigo realizamos uma revisão literária para que pudéssemos abordar as teorias clássicas da administração, desenvolvidas por Frederick W. TAYLOR, Henry FAYOL e George Elton MAYO correlacionando-as com a Norma Internacional de Responsabilidade Social SA 8000.

Buscaremos com este estudo determinar se a aplicação destas teorias administrativas nas atividades de trabalho vem de encontro com os princípios atuais da Responsabilidade Social, ou se por serem focadas em resultados e

lucratividade acabam não se enquadrando nos requisitos da norma citada neste artigo.

Discussão

Segundo Chiavenato (2003), os princípios da metodologia criada, implantada e aperfeiçoada pelo próprio Taylor podem ser descritos da seguinte forma:

- 1) Transferência dos cargos de gerência e administração para gerentes e cargos mais elevados;
- 2) Determinação científica da melhor maneira e/ou metodologia para realizar determinada tarefa;
- 3) Determinar cientificamente melhor trabalhador para essa tarefa;
- 4) Treinar esse funcionário para que o mesmo realize as tarefas da maneira mais eficiente como determinada no item 2;
- 5) A supervisão desses funcionários para se certificar que os mesmos estão realizando a tarefa da maneira que ela deve ser executada.

Embora a teoria de Taylor seja aplicada até hoje, ela é vista como uma forma desumana de desenvolvimento do trabalho se vista isolada, como em sua fase de implantação por Taylor, que por sua vez tinha uma visão estereotipada dos trabalhadores, como indivíduos limitados, culpados pelos desperdícios da empresa e que deviam ser controlados em suas tarefas.

É fato que apesar da desvalorização dos trabalhadores, a teoria científica do trabalho de Taylor trouxe grandes aumentos na produtividade e resultados esplêndidos, na questão do aumento da produção e do aumento do lucro das empresas.

Resumidamente, podemos identificar o trabalho de Taylor como uma divisão das tarefas dentro de uma organização, como a separação do cérebro e da mão, em que os funcionários da linha de produção precisaram apenas focar no desenvolvimento de suas atividades e não pensar, uma vez que haveria pessoas mais “especializadas” para isso. A partir desse ponto, tem-se uma alienação do trabalho, surgindo um descompromisso com o processo produtivo, devido às condições monótonas, humilhantes e degradantes do trabalho, aliados ao autoritarismo e a pressão na realização das tarefas de maneira mais eficiente e mais rápida possível (Chiavenato, 2003).

Concomitantemente com o Taylorismo surge na França um movimento fomentado por Henry Fayol que valoriza a divisão das tarefas da administração bem como a sua valorização, baseados em diretrizes de planejamento, organização, coordenação, comando e controle.

Enquanto Taylor focava na divisão metodológica da linha produtiva, Fayol defendia quase que a mesma metodologia à administração

da empresa, com sua valorização, como fator indispensável para o controle da produção e todas as áreas com necessidade de suprimento para o perfeito andamento de uma organização (Chiavenato, 2003).

Juntando as teorias de Taylor e Fayol, podemos identificar duas características muito importantes na atual organização do trabalho utilizada em grande parte das empresas: A divisão de toda a estrutura do trabalho, desde a linha produtiva até o mais alto escalão.

Mas, ainda falta um fator muito importante que é relacionado com toda a organização do trabalho atual, sendo considerada de extrema importância, ou vital para o sucesso de qualquer organização atual: a qualidade de vida e respeito aos trabalhadores.

George Elton Mayo foi o precursor da escola das relações humanas, que veio a se contrapor com as teorias científicas do trabalho, que preconizava o homem como um ser econômico e não um ser social.

Nesse sentido era determinado que os gerentes e a alta administração de uma empresa deveriam ser treinados cientificamente para motivar os trabalhadores na realização de suas tarefas, oferecendo maior qualidade de vida, partindo do princípio que trabalhadores satisfeitos produzem mais e melhor (Chianenato, 2003).

Alinhando essas três fases da evolução do conceito de organização do trabalho, podemos identificar como a organização do trabalho se encontra nos dias atuais e como essas 3 linhas de pensamento são cada vez mais adotadas por empresas por todo mundo, mesmo que o modelo de organização empregado por Taylor ainda exista e seja praticado em empresas de menores expressões e menor notabilidade no mercado.

A cobrança pela qualidade de vida das pessoas, alinhadas com segurança, saúde e meio ambiente são, hoje em dia, atreladas a qualidade do produto e sua confiabilidade.

Antes de comprar um produto, o consumidor atual quer fazê-lo cada vez mais com responsabilidade, cuja postura igual também é cobrada dos produtores. É cada vez mais intensa a preocupação não apenas com a funcionalidade de determinado bem e/ou serviço, mas também as consequências de sua produção e os impactos que ela pode causar, tanto em meio ambiente, saúde e segurança do trabalhador.

Como uma forma de observar essa demanda de qualidade integrando esses valores, são as certificações internacionais, como a NBR ISSO 9001:2004, ISSO 14001:2007 e OSHAS 18001:2008, que fazem parte do Sistema de Gestão Integrada que muitas vezes é cobrado para fechamento de negócios ou até mesmo como

critério para compra e usufruto de bens e serviços pelos consumidores.

Atrelado a isso, podemos observar com a evolução dos conceitos de organização do trabalho contribuíram para o formato de organização dos dias atuais e como estes ainda estão em evolução, com um mercado mais exigente de valores humanos, e não apenas valores produtivos.

Com isso, podemos relacionar esses conceitos e sua evolução à norma de responsabilidade social. A norma internacional SA 8000 de responsabilidade social é o primeiro código acreditado em condutas laborais. Sua elaboração foi baseada nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Declaração Universal dos Direitos da Criança da ONU.

Essa norma dita que para que se obtenha certificação credenciada SA 8000 a empresa deve respeitar e fazer com que todas as partes envolvidas também respeitem as condições relativas ao trabalho humano atendendo 9 itens, como: Trabalho infantil, Trabalho forçado, Saúde e Segurança, Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva, Discriminação, Práticas Disciplinares, Horário de Trabalho, Remuneração e Sistemas de Gestão.

Destes requisitos listados acima, será abordados os temas: Trabalho forçado, Saúde e Segurança e Práticas disciplinares.

Com relação ao trabalho forçado, a empresa não deve se envolver ou apoiar trabalho forçado.

Com relação à saúde e a segurança, a empresa deve ter conhecimento de todos os perigos específicos em toda área da empresa e/ou processo produtivo, tomando medidas adequadas para prevenir acidentes e danos à saúde que surjam ou que estejam associados ao trabalho.

Para isso a empresa deve nomear um representante da alta administração para ser o responsável pela Saúde e Segurança do local.

Os funcionários deverão receber treinamentos de segurança no trabalho em geral e também específicos para área e/ou processo em que certo trabalhador esteja mais diretamente envolvido.

A empresa deverá oferecer também um ambiente saudável para que o trabalhador desenvolva suas tarefas da melhor maneira possível, como condições de higiene e de necessidades básicas vitais.

Com relação à ótica das práticas disciplinares, a empresa não poderá promover ou incentivar a prática de punição corpora, mental, ou coerção física e abuso verbal.

O horário de trabalho não poderá exceder 48 horas semanais e que o trabalhador tenha ao menos um dia de folga por semana.

A remuneração deverá ser condizente com os padrões mínimos da empresa e suprir as necessidades básicas do funcionário e renda extra.

As teorias desenvolvidas por Taylor e Fayol ainda persistem e permeiam pela administração atual das empresas.

Suas teorias tinham uma visão muito desumana. A norma SA 8000 em conjunto com outras legislações hoje existentes confrontam de forma clara com as ideologias de ambas as teorias.

Na época em que Taylor implantou seu sistema de administrar, o trabalhador era só visto como uma parte da máquina e que o único objetivo era alcançar lucro imediato. Com o estudo detalhado de cada função e funcionário, esse era obrigado a trabalhar sob condições forçadas de trabalho, sem pausa para descanso ou suprimento de suas necessidades básicas vitais.

O trabalhador que não produzisse um número "X" de peças, por exemplo, durante o período de trabalho, era punido com agressões físicas, na maioria das vezes, mais também com agressões mentais, ou oferecer condições humilhantes frente aos outros companheiros de trabalho.

Não se era oferecidas condições higiênicas básicas no trabalho. Somente com a escola humanista de administrar, iniciada por Mayo, é que começou a ter uma preocupação com os aspectos sociais do trabalhador, como oferecer condições básicas para que o trabalhador e também que este possa interagir com os outros colegas e parceiros de trabalho a fim de suprir suas relações sociais. Transformando o local de trabalho em um ambiente agradável, a fim de aumentar a produtividade.

Uma das idéias de Fayol que ainda se adota hoje, e no texto da norma torna-se claro é, nomear alguém da alta administração para ser o responsável pela Saúde e Segurança da empresa.

Ou seja, a parte pensante da empresa, responsável por administrar o local da ótica de segurança e saúde.

A norma SA 8000 visa em certa forma fomentar dois pilares da sustentabilidade: social e econômico.

Sustentabilidade é termo recente, em que na época de Taylor, Fayol e Mayo desenvolveram suas teorias só existia apenas uma ótica, a econômica, só se visava a lucro.

De maneira geral, as teorias desenvolvidas, principalmente as de Taylor e Fayol, se opõem aos aspectos estabelecidos pela norma SA 8000.

Se ocorrer dentro de uma empresa, uma junção das três teorias, excluindo os conceitos desumanos e humilhante da teoria científica e clássica, as teorias se complementam, atingindo muitos aspectos exigidos na norma, alcançando o

desenvolvimento econômico mais também o aspecto social, foco da ideologia de Mayo, e que é o principal escopo da norma SA 8000.

Conclusão

Como foi visto neste presente artigo, as teorias administrativas idealizadas por Taylor, Fayol e Mayo, nas respectivas épocas, revolucionaram o modo de administrar que havia. Porém, essas teorias, principalmente as de Taylor e Fayol, aplicavam princípios rigorosos e desumanos, em que os operadores eram considerados apenas parte da “maquina”. Somente com as idéias aplicadas por Mayo é que se começou a ter uma visão mais humana do trabalho, abordando o assunto do ponto de vista social que o trabalho exerce sobre as pessoas. É bem verdade que o conceito sustentabilidade é recente, mais podemos considerar que a junção das teorias desenvolvidas pelos três idealizadores citados, se alcança dois dos pilares dessa nova abordagem: econômico e social.

A Norma Internacional SA 8000 busca disciplinar as empresas e organizações de uma ótica social, mais nunca deixando de lado o aspecto econômico. Essa norma se contrapõe as teorias de Taylor e Fayol se analisadas separadamente, mais com uma junção das teorias aqui abordadas, se tem uma visão mais completa e humana, sempre objetivando as empresas a conquistarem o desenvolvimento econômico, mais que o conquiste com responsabilidade social, que é o objetivo a ser alcançado pela norma.

Referências

- CHIAVENATO, Introdução à Teoria Geral da Administração. Rio de Janeiro: Elsevier, 7ª ed., 2003.

- NORMA SA 8000 – Responsabilidade Social SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL.