CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLOGICA PAULA SOUZA

ETEC DE SAPOPEMBA

Técnico em Administração

ELEMENTOS HISTÓRICOS DA ADMINISTRAÇÃO ATÉ OS DIAS ATUAIS

Allan Dias

Breno Bezerra da Silva

Fernando de Jesus

Kauã de Roma

Letícia Rodrigues

Suzana Ferreira

Tainara Maria

São Paulo

Junho/2025

RESUMO

A administração compreende planejamento, organização, direção e controle, essências para alcançar os objetivos organizacionais. Iniciando na revolução industrial, quando a mecanização impactou as relações de trabalho e impulsionou movimentos sindicais. Com o taylorismo, houve a busca pela eficiência por meio da divisão do trabalho e supervisão, enquanto a teoria clássica de Fayol estruturou a gestão em funções e princípios voltados à hierarquia. O pensamento administrativo evoluiu com a teoria das relações humanas, de Elton Mayo, que valorizou aspectos sociais e psicológicos, destacando motivação e liderança como fundamentais. Atualmente, a administração moderna é impactada pela era digital, inovação e globalização. A liderança humanizada, a sustentabilidade e a cultura organizacional ganham destaque, equilibrando eficiência e responsabilidade social.

Palavras-chave: Administrador, líder, habilidades.

Sumário

1 Conceito de Administração 5

1.1 O trabalhador na Revolução Industrial 6

1.2 Indústrias da Primeira Revolução Industrial 8

1.3 Antecedentes da Revolução Industrial 9

1.4 Tecnologias da Indústria 1.0 10

1.5 Indústria 1.0 10

2 Taylorismo 11

3 Teoria Clássica da Administração (Henry Fayol) 14

3.1 Revolução Industrial e a Teoria Clássica 14

3.2 Princípios da Administração 15

3.3 Teoria da Organização 15

3.4 Henri Fayol e as funções administrativas 15

3.5 Princípios da Teoria Clássica de Fayol 16

3.6 Apreciação e Crítica a Teoria Clássica 18

4 Teoria das Relações Humanas 18

4.1 Características 19

4.2 Princípios da Teoria das Relações Humanas 24

5 teoria de max weber (burocracia) 29

5.1 Burocracia - Seis Princípios de Max Weber 29

6 A teoria científica de Frederick Taylor 30

7 Administração no Contexto Atual 32

8 Conclusão 32

INTRODUÇÃO

A administração tem um papel crucial pela sobrevivência de uma empresa, sendo uma parte na qual é responsável pela junção de atividades com o objetivo de alcançar as metas organizacionais.

Os anos se passaram e a maneira como as mudanças sociais e históricas aconteceram, acabaram refletindo significativamente nas grandes indústrias criando métodos e meios nas quais facilitaram e melhoram a administração e o gerenciamento das empresas.

Momentos como a revolução industrial causaram grandes impactos na história da administração, que serviram como base para a criação de métodos administrativos que são utilizados até os dias de hoje, além de revelar grandes pensadores da Administração como Taylor, Henry Fayol, Elton Mayo e Max Weber.

Com base em dados e informações coletadas, nosso trabalho tem como objetivo mostrar os impactos positivos e negativos dessas mudanças, bem como o destaque dos gênios da Administração cuja base teórica refletem nos dias de hoje, tanto nos escritórios, quanto no chão de fábrica.

1 CONCEITO DE ADMINISTRAÇÃO

A Administração pode ser definida como um conjunto de atividades coordenadas para alcançar objetivos organizacionais por meio da otimização de recursos e da tomada de decisões estratégicas. Segundo Chiavenato (2014), a Administração é um processo dinâmico que envolve planejamento, organização, direção e controle, permitindo a eficiência e a eficácia na condução das organizações.

De acordo com Henri Fayol (1989), a Administração é uma função universal, sendo necessária em qualquer tipo de organização, independentemente do porte ou setor de atuação. Maximiano (2008) complementa essa visão ao afirmar que a Administração pode ser compreendida sob três perspectivas:

Como Ciência: Baseia-se em princípios, métodos e técnicas que permitem a sistematização do conhecimento administrativo.

Como Arte: Exige criatividade e habilidades interpessoais para lidar com pessoas e desafios organizacionais.

Como Processo: Engloba atividades interligadas que garantem o funcionamento eficiente da organização.

FONTE: Linkedin

https://pt.linkedin.com/pulse/conceito-e-fundamentos-da-administra%C3%A7%C3%A3o-cl%C3%A9sio-ferreira-maciel

Acessado em: 14/04/2025

Outro aspecto relevante sobre o conceito de Administração é sua adaptação ao contexto social e tecnológico. Com o avanço da tecnologia, novas abordagens têm sido incorporadas à gestão organizacional, como a administração digital, que integra Big Data e Inteligência Artificial para otimizar a tomada de decisões (***Guimarães, 2020***).

1.1 O trabalhador na Revolução Industrial

A Revolução Industrial também gerou grandes transformações no modo de produção de mercadorias. Antes do surgimento da indústria, a produção acontecia pelo modo de produção manufatureiro, isto é, um modo de produção manual que utilizava a capacidade artesanal daquele que produzia. Assim, a manufatura foi substituída pela maquinofatura.

Com a maquinofatura, não era mais necessária a utilização de vários trabalhadores especializados para produzir uma mercadoria, pois uma pessoa manuseando as máquinas conseguiria fazer todo o processo sozinha. Com isso, o salário do trabalhador despencou, uma vez que não eram mais necessários funcionários com habilidades manuais.

Isso é evidenciado pela estatística trazida por Eric Hobsbawm que mostra como o salário do trabalhador inglês caiu com o surgimento da indústria. O exemplo

levantado foi Bolton, cidade no oeste da Inglaterra. Lá, em 1795, um artesão ganhava 33 xelins, mas em 1815, o valor pago havia caído para 14 xelins, e entre 1829 e 1834, esse salário havia despencado para quase seis xelins. Percebemos aqui uma queda brusca no salário, e esse se processo deu em toda a Inglaterra.

Além do baixo salário, os trabalhadores eram obrigados a lidar com uma carga de trabalho extenuante. Nas indústrias inglesas do período da Revolução Industrial, a jornada diária de trabalho costumava ser de até 16 horas com apenas 30 minutos de pausa para o almoço. Os trabalhadores que não aguentassem a jornada eram sumariamente substituídos por outros.

Não havia nenhum tipo de segurança para os trabalhadores, e constantemente acidentes aconteciam. O acidente mais comum era quando os trabalhadores tinham seus dedos presos nas máquinas, e muitos os perdiam. Os trabalhadores que se afastavam por problemas de saúde poderiam ser demitidos e não receberiam seu salário. Só eram pagos os funcionários que trabalhavam efetivamente.

Essa situação degradante fez com que os trabalhadores se mobilizassem pouco a pouco contra seus patrões. Isso levou à criação das organizações de ‘’trabalhadores (mais conhecidas no Brasil como sindicatos), chamadas na Inglaterra de trade unions. Os trabalhadores exigiam melhorias salariais e redução na jornada de trabalho.

A Primeira Revolução Industrial iniciou-se por volta de 1760, marcando a transição de um sistema feudal para o sistema capitalista, e durou até meados de 1850, quando, então, iniciou-se a segunda fase da Revolução Industrial."

FONTE: Estude Prisma
https://estudeprisma.com/questoes/s/historia/revoluco-industrial/if-go/dsi
Acessado: 28/04/2025

FONTE: Psicoseg
https://psicoseg.com.br/2020/07/29/6-justificativas-para-o-nascimento-da-seguranca/
Acessado: 28/04/2025

1.2 Indústrias da Primeira Revolução Industrial

A principal indústria no período da Primeira Revolução Industrial era têxtil. Nesse período, surgiram diversas indústrias de tecidos de algodão que utilizavam o tear mecanizado. A produção desses tecidos era destinada à exportação, sendo um dos maiores impulsionadores da economia inglesa.

O desenvolvimento tecnológico alcançado nesse momento possibilitou que novas técnicas e maquinários fossem introduzidos na produção têxtil. Assim, foram criadas máquinas, como Spinning Jenny, Spinning frame, Spinning mule e water frame, capazes de tecer fios e aumentar a produção que antes era feita manualmente.

1.3 Antecedentes da Revolução Industrial

O início da Revolução Industrial ocorreu pelo desenvolvimento da máquina a vapor, que aproveita o vapor da água aquecida pelo carvão para produzir energia e revertê-la em força para mover as máquinas. Na Inglaterra, ainda no final do século XVII, foi criada a primeira máquina desse tipo, por Thomas Newcomen, e, na década de 1760, esse equipamento foi aprimorado por James Watt.

Muitos historiadores sugerem, então, que a década de 1760 tenha sido o ponto de partida da Revolução Industrial, mas existe muita controvérsia a respeito da datação do início dessa revolução. De toda forma, é importante atermo-nos ao fato de que a Revolução Industrial ficou marcada pelo desenvolvimento tecnológico e de máquinas que transformou o estilo de vida da humanidade.

As primeiras máquinas que surgiram voltavam-se, principalmente, para atender as necessidades do mercado têxtil da Inglaterra. Sendo assim, grande parte das primeiras máquinas criadas veio com o objetivo de facilitar o processo de produção de roupas. Essas máquinas teciam fios em uma velocidade muito maior que a do processo manual, e podemos destacar algumas delas, como a spinning frame e a water frame.

Com o tempo e à medida que os grandes capitalistas foram enriquecendo, o lucro de suas indústrias começou a ser revertido em investimento para o desenvolvimento das estradas de ferro, por exemplo. O surgimento da locomotiva e da estrada de ferro permitiu que as mercadorias pudessem ser transportadas com maior rapidez e em maior quantidade. Isso aconteceu porque o lucro da indústria

inglesa era tão alto que permitiu a diversificação dos investimentos em outros segmentos.

1.4 Tecnologias da Indústria 1.0

As tecnologias que caracterizam a indústria 1.0 são as máquinas a vapor e água, como os teares de tecelagem a vapor que surgiram em 1784. Outras máquinas incluem rodas de água, rodas de fiar e o motor a vapor.

No geral, os benefícios mais imediatos foram para as indústrias têxteis e de transporte, visto que as tecnologias muito se concentravam neste setor.

1.5 Indústria 1.0

A Primeira Revolução Industrial tem como marco o ano de 1765 e a descoberta e extração em massa de carvão mineral e minério de ferro. Foi graças a esses dois recursos, um como fonte de combustível e o outro como matéria-prima para construção, que houve o desenvolvimento da energia a vapor.

É esse processo que primeiro mecaniza os espaços produtivos na Europa continental, em especial a Inglaterra, onde tanto carvão e ferro eram abundantes.

O poder da energia a vapor foi um dos avanços mais significativos para a humanidade em termos de impacto produtivo. Antes do desenvolvimento dessa tecnologia, a força de trabalho era limitada pela capacidade humana ou animal.

Por 100 anos, as indústrias se desenvolveram baseadas na manufatura a vapor, com o desenvolvimento de maquinário especializado, a criação de tecnologias

de transporte em larga escala como os trens e um grande impacto na qualidade de vida e na cultura das sociedades afetadas.

No final do século 18, os avanços tecnológicos chegam aos Estados Unidos, com o final da guerra de independência impulsionando o país a um desenvolvimento menos atrelado às necessidades coloniais do Reino Unido.

As principais indústrias impactadas pela primeira revolução industrial foram:

- Vidro;
- Mineração;
- Agricultura;
- Têxtil.

Ou seja, indústrias de base para a vida humana e para a geração de novas matérias primas para outros processos industriais.

2 TAYLORISMO

O engenheiro Frederick Winslow Taylor Nasceu em 1856, no estado da Pensilvânia EUA. Seu pai era um advogado e sua mãe uma feminista e abolicionista, sua família também era parte de um membro importante de uma fundação. Religiosa e tradicionalista, que tinha como seus ideais a luta pacifista e abolicionista.

Taylor ficou conhecido pois também foi um dos responsáveis por criar umas das mais famosas teorias administrativas cuja base teórica é usada até os dias de hoje.

O Taylorismo ou administração cientifica é uma teoria criada por Taylor no final do Século XIX, durante a revolução industrial onde Taylor publicou seu livro (princípios

da administração ciêntifica-1911) onde ele mostra os princípios fundamentais da administração científica que são: os princípios do planejamento, os princípios da preparação dos trabalhadores, princípios dos controles (onde os gestores devem controlar o trabalho executado pelos operários) e o princípio da execução (voltada a distribuição das funções de cada funcionário).

Em 1872 aos 16 anos Frederick Taylor ingressou na "Academia Philips Exeter" com o objetivo de se preparar para uma universidade, Taylor foi aceito em um curso de Direito em Harvard, mas ele viu que seu caminho seria diferente e preferiu seguir uma nova carreira.

Taylor começou a trabalhar como aprendiz em uma indústria, mas seu maior destaque foi em uma empresa de construção de máquinas chamada de Midvalen Steel Works, onde ele começou como operário e acabou subindo ao longo do tempo para o cargo de engenheiro chefe.

Mas foi como engenheiro consultor na empresa Manufacturing Investment Company onde ele conseguiu elaborar e colocar em prática seus experimentos administrativos.

Com base em suas experiências ao longo dos anos Taylor observou que a melhor forma das empresas gerarem lucro era buscando estratégias nas quais aumentasse o rendimento dos trabalhadores em um curto tempo. Com isso ele criou um sistema na qual cada funcionário ficaria responsável por colaborar em uma parte específica do processo, para que assim eles não ficassem confusos ou alheios daquilo que eles estavam fazendo.

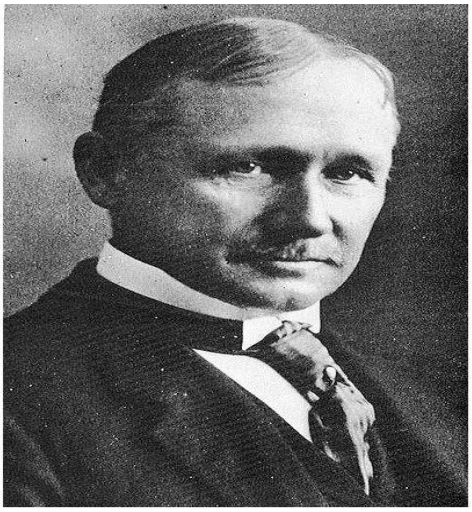
Ele criou um processo de aprendizagem e supervisionado dentro das empresas organizando cada papel que os funcionários iriam exercer por meio de métodos padronizados e planejados.

FONTE: Toda matéria
https://www.todamateria.com.br/taylorismo/
Acessado em: 14/04/2025

Taylor também se preocupava com a melhoria dos salários, redução da jornada de trabalho e bonificações com base no progresso de cada funcionário. Porém houve críticas também sobre o "Taylorismo" criando pautas sobre a exploração e mecanização do trabalhador pois as atividades passaram a ser simples e repetitivas fazendo com que os funcionários se sentissem robotizados.

Em 1898 Taylor junto com uma equipe de assistentes desenvolveram um material para a fabricação de ferramentas de corte chamado de "high speed Steel" na qual utilizamos até os dias de hoje.

E por fim no ano de 1915 Frederick Taylor morre aos 59 anos no dia 21 de março após contrair uma pneumonia. Ele deixou sua esposa Louise M.Spooner e seus três filhos adotivos Kempton, Robert e Elizabeth.



FONTE: Brasil Escola
https://brasilescola.uol.com.br/geografia/taylorismo-fordismo.htm
Acessado em: 14/04/2025

3 TEORIA CLÁSSICA DA ADMINISTRAÇÃO (HENRY FAYOL)

A teoria clássica da Administração surgiu no final do século XIX e início do século XX, marcado pela Revolução Industrial, momento que diversas empresas começaram a expandir. Com isso, houve a necessidade de organizar e otimizar o tempo, e, estudiosos da época, como Henri Fayol, Frederick Taylor e outros, começaram a propor maneiras mais eficientes de gerenciar e organizar as organizações.

A Teoria Clássica, tem como principal objetivo buscar eficiência, com foco principalmente na divisão de trabalho e hierarquia. Para esses teóricos, as organizações deveriam como um sistema que é bem definido e coordenado para alcançar resultados eficientes.

3.1 Revolução Industrial e a Teoria Clássica

Com a substituição do capitalismo liberal, pelos monopólios, inicia-se nos Estados Unidos, entre 1880 a 1890, a produção em massa. No intuito de se obter o melhor rendimento dos recursos disponíveis e fazer frente à ocorrência e a competição entre as empresas, surge a necessidade de aumentar a eficiência e a

competência das organizações. Surge a divisão do trabalho entre os que pensam e os que escutam. Os primeiros determinam os padrões de produção, definem cargos, fixam funções, definem métodos e normas de trabalho, criando as condições econômicas e técnicas para a reestruturação das organizações.

Uma grande variedade de empresas, com tamanhos diferenciados, problemas de baixo rendimento da maquinaria, desperdício, insatisfação generalizada entre os operários, intensa concorrência, elevado volume de perdas por decisões mal formuladas etc.

Sugerem então, que os autores clássicos desenvolvam uma ciência da Administração, cujo princípios pudessem ser aplicados para resolver os problemas das organizações.

3.2 Princípios da Administração

Para os autores clássicos, o administrador deve obedecer a certas normas de comportamentos, isto é, princípios gerais que lhe permitam desempenhar bem as suas funções de planejar, organizar, dirigir, coordenar e controlar.

3.3 Teoria da Organização

A Teoria Clássica concebe a organização como uma estrutura de órgãos e cargos, como uma forma e disposição das partes, além do Inter-relacionamento entre essas partes.

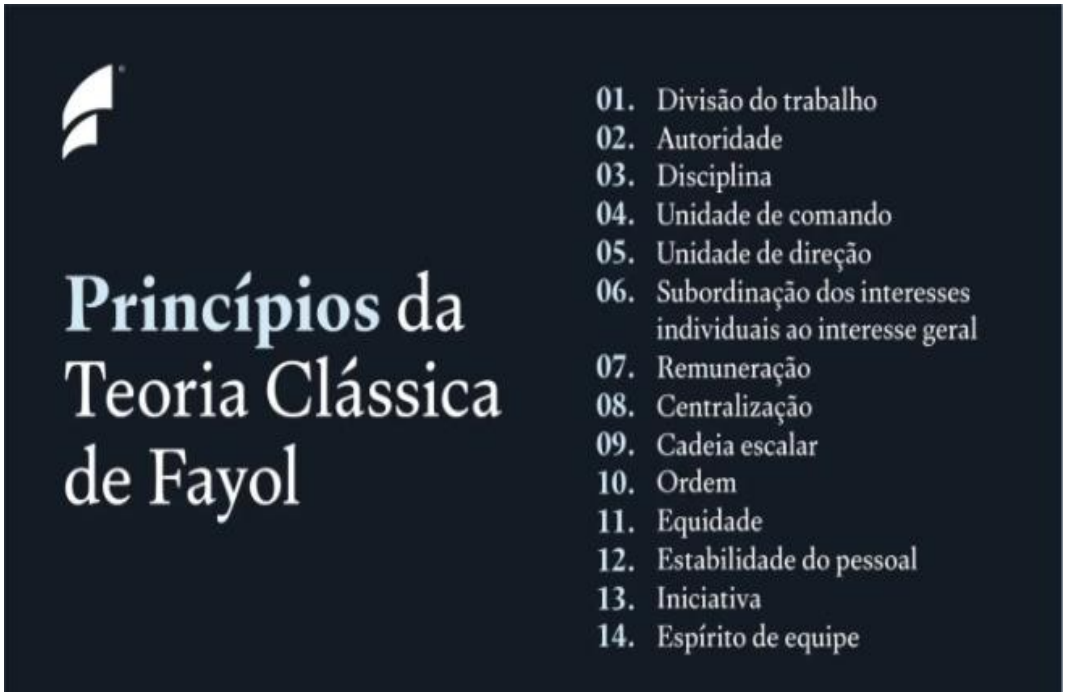
3.4 Henri Fayol e as funções administrativas

Henri Fayol foi um dos pioneiros da Teoria Clássica e um dos primeiros a ver a administração como uma ciência independente. Um dos seus legados foi a criação de 14 princípios que influenciam as empresas até os dias atuais.

Fayol também introduziu o conceito das funções administrativas (Planejamento, organização, comando, coordenação e controle), que são usadas até hoje na gestão das empresas.

3.5 Princípios da Teoria Clássica de Fayol

Os princípios da Teoria Clássica da Administração são basicamente orientações para uma gestão que busca maximizar a eficiência organizacional e a harmonia no ambiente de trabalho.



FONTE: Frons Blog
https://frons.com.br/blog/carreira/teoria-classica-da-administracao/
Acessado em: 14/04/2025

1-Divisão do trabalho: Especializar os funcionários, fazendo com que aumente a eficiência e consequentemente, melhore a produtividade;

2- Autoridade: Os gestores devem ter o direito de dar ordens, mas também devem assumir responsabilidades;

3- Disciplina: Regras e acordos precisam ser seguidos para garantir o bom funcionamento da organização;

4- Unidade de Comando: Cada funcionário deve receber ordens de apenas um superior, evitando conflitos;

5- Unidade de Direção: Todos os esforços da organização devem estar alinhados a um único plano de ação;

6- Subordinação dos interesses individuais ao interesse geral: Os interesses da organização devem prevalecer sobre os interesses individuais;

7- Remuneração: A compensação dever ser justa e motivar os colaboradores, garantindo a satisfação e a produtividade;

8- Centralização: A tomada de decisões deve ser centralizada ou descentralizar conforme as necessidades da empresa;

9- Cadeia Escalar: Hierarquia clara com uma linha de autoridade que vai do topo até a base da organização;

10- Ordem: Deve haver um lugar para cada coisa, tanto para pessoas como para materiais;

11- Equidade: Os gestores devem ser justos e tratar todos os funcionários com respeito e justiça;

12- Estabilidade do Pessoal: Alta rotatividade de funcionários é prejudicial, então é importante manter a estabilidade.

13- Iniciativa: Os colaboradores devem ter liberdade para apresentar e executar suas ideias;

14- Espírito de Equipe: Incentivar a harmonia e a união entre os colaboradores para promover a moral e o trabalho em equipe.

FONTE: Blog GuiaJá
https://blog.guiaja.net/empreendedorismo/henri-fayol-teoria-classica-da-administracao/
Acessado em: 14/04/2025

3.6 Apreciação e Crítica a Teoria Clássica

As críticas a Teoria Clássica são muito generalizadas, teorias posteriores apontam falhas e distorções. Porém, é importante enfatizar que a Teoria Clássica foi bastante implementada nas organizações em décadas passadas, e ainda hoje é referência nas empresas atualmente.

Muitas das ideias da Teoria Clássica ainda estão presentes nas empresas com o passar do tempo, essas ideias foram adaptadas para novos contextos, como a ênfase no trabalho em equipe, a inovação e burocracia rígida, que deu lugar a estruturas mais horizontais.

A Teoria Clássica, em resumo, foi um marco na gestão empresarial e continua sendo uma base importante para entender a estrutura das organizações. Seus princípios de eficiência, hierarquia e padronização são válidos até hoje.

4 TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS

A Teoria das Relações Humanas, idealizada por Elton Mayo, surgiu da necessidade de investir nas pessoas. Esta teoria defende que os trabalhadores influenciam diretamente na qualidade, produção e no desempenho da empresa.

Elton Mayo fez com que, através de seus estudos, as empresas começassem a perceber como os grupos podem influenciar na produtividade e no desempenho das pessoas e consequentemente das organizações.

Esta abordagem é, ainda hoje, muito importante, pois através dela conseguimos entender a importância das pessoas dentro das organizações, muito diferente da Abordagem Clássica da Administração, que contribuiu muito para a Administração, porém tratava apenas das tarefas e da estrutura organizacional.

Depois dos conceitos de Taylor, Ford e Fayol, as atividades passaram a ser vistas apenas como uma ferramenta para a produção, com isso o lado psicológico e social dos trabalhadores foi esquecido. Com base na percepção de que havia uma necessidade muito grande de humanizar a administração, foi criada a Teoria das Relações Humanas, a partir dela é que as empresas começaram a se preocupar com as pessoas e com os grupos.

4.1 Características

A Teoria das Relações Humanas concentra-se especificamente nas necessidades dos indivíduos e nos comportamentos resultantes de indivíduos e grupos. É preciso uma abordagem interpessoal para gerenciar seres humanos. Apresenta que a organização é composta por elementos formais e informais.

Os elementos formais de uma organização são sua estrutura. Os aspectos informais da organização incluem as interações entre os indivíduos. Desta forma, a organização é um tipo de sistema social.

A Teoria das Relações Humanas ganhou força após a quebra da bolsa de valores de Nova Iorque em 1929, com a crise foram discutidas novas ideias buscando

justificar as causas da crise e a escola das Relações Humanas trouxe uma nova perspectiva de recuperação das empresas.

Foco da Teoria das Relações Humanas para uma boa Administração

Elton Mayo identificou que apenas pagar um “bom salário” não motiva as pessoas, elas precisam ser reconhecidas, precisam de aprovação social e de se sentir úteis. Anos mais tarde Abraham Maslow desenvolveu a Pirâmide das Necessidades de Maslow onde também aborda sobre este assunto.

Portanto, Elton Mayo passa a discutir 5 abordagens a respeito da Administração, que são elas:

- Motivação,
- Liderança,
- Comunicação,
- Organização Formal,
- Dinâmica de Grupo.

Motivação

A Motivação, busca explicar o motivo pelo qual as pessoas têm determinados comportamentos. Pensando na motivação dentro de uma organização, ela se refere ao processo e a concretização dos estímulos e das influências nos comportamentos das pessoas com a intenção de garantir que os objetivos da empresa sejam alcançados. Como a motivação é algo interno de cada indivíduo, a empresa não consegue simplesmente motivar os funcionários, o que pode ser feito é criar instrumentos que levem as pessoas a se sentirem motivadas e com isso gerar satisfação dentro da organização. As pessoas podem ser motivadas através de uma análise do clima organizacional e através de dinâmicas de grupo motivacionais.

Liderança

Segundo Chiavenato, o administrador deve conhecer a natureza humana e saber como conduzir as pessoas, isto sim é “Liderar”. Um líder é capaz de entender as necessidades da empresa e é capaz também de conseguir que todos os colaboradores se empenhem para chegar a um objetivo comum.

Toda organização precisa possuir líderes em sua equipe, a Escola das Relações Humanas aborda algumas teorias que identificam os diferentes tipos de liderança. São elas: Liderança Autocrática – Quando o líder centraliza as decisões e atribui ordens aos subordinados, ou seja, ele determina as diretrizes, sem que haja participação dos outros envolvidos. Ele determina as tarefas que cada indivíduo irá executar, é dominador, elogia e critica cada um de forma individual;

Liderança Liberal – O líder delega as decisões ao grupo e deixa os indivíduos à vontade sem controlar o comportamento de cada um deles. Este líder não faz avaliação dos indivíduos ou do grupo, apenas comenta quando é questionado;

Liderança Democrática – Neste tipo de liderança, o líder conduz e orienta os indivíduos e incentiva que todos participem das decisões. Todas os problemas são analisados e discutidos e o grupo toma as decisões em conjunto. O líder costuma ser objetivo e limitar-se aos acontecimentos para fazer elogios ou críticas.

Comunicação

A comunicação é o entendimento de uma mensagem que ocorre entre o emissor e o receptor. O emissor deve ser sempre objetivo e claro, para não deixar dúvidas aos receptores.

Na Teoria das Relações Humanas, a comunicação é importante para a relação entre as pessoas, portanto, o líder precisa sempre se comunicar com seus funcionários e o mesmo deve ocorrer com os funcionários que devem manter a comunicação com os líderes.

A comunicação ajuda na qualidade do desenvolvimento do trabalho, pois as pessoas conseguem trabalhar melhor quando entendem o quê e o porquê estão fazendo determinadas atividades.

Organização Informal

A organização informal é definida pelas amizades e rivalidades, onde há grupos que se aproximam de outros grupos e grupos que se afastam por não possuírem afinidades. Momentos de lazer contribuem para a crescente interação entre pessoas e criam vínculos sociais.

Nem sempre há uma interação entre grupos formais e informais, nestes casos, os administradores devem identificar e analisar a relação entre estes grupos para que possa identificar como extrair o melhor de cada um e assim, melhor a convivência dentro da organização e consequentemente melhorar o desempenho da empresa.

Dinâmica de Grupo

As dinâmicas de grupo têm a finalidade de atingir um objetivo comum. Nas dinâmicas, cada pessoa influencia ou é influenciada por outras.

Através das dinâmicas de grupo é possível desenvolver hipóteses de que o comportamento, os valores, as crenças e as atitudes são formadas com base na convivência com os grupos a que pertencem.

Elementos da Teoria das Relações Humanas

No centro da teoria das relações humanas estão estas seis proposições básicas:

Um foco nas pessoas, em vez de máquinas ou economia;

O ambiente organizacional não é um contexto social organizado;

As relações humanas são importantes para motivar as pessoas;

A motivação depende do trabalho em equipe, exigindo coordenação e cooperação dos indivíduos envolvidos;

As relações humanas dentro das equipes devem cumprir simultaneamente os objetivos individuais e organizacionais;

Indivíduos e organizações desejam eficiência alcançando o máximo de resultados com o mínimo de insumos.

Além disso, para a compreensão da teoria das Relações Humanas é o conceito de motivação individual. A desvantagem dessa teoria é que ela requer a aceitação de inúmeras suposições sobre o comportamento humano.

4.2 Princípios da Teoria das Relações Humanas

O nível de produção que resulta da integração social;

O que determina o nível de competência e eficiência é a capacidade social e não a capacidade do trabalhador em executar;

O comportamento das pessoas sofre influência das orientações do grupo;

O fator psicológico é mais importante que a capacidade física dos trabalhadores;

Grupos informais influenciam os grupos formais e contribuem para um melhor desempenho;

Os trabalhos não devem ser repetitivos, pois eles se tornam monótonos e tediosos e isso afeta de forma negativa na produção do trabalhador.

Quem são os principais contribuintes para a teoria das relações humanas?

Os principais contribuintes para a Teoria das Relações Humanas são:

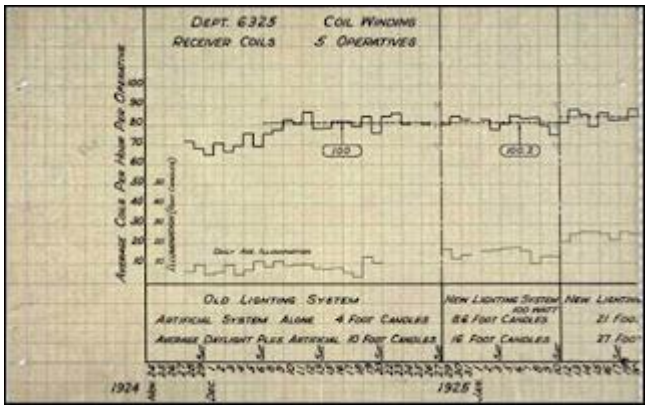
Elton Mayo – Mayo é mais conhecido por sua contribuição para a gestão de relacionamentos humanos através dos experimentos de Hawthorne.

Mary Parker Follet – Follet empregou ferramentas psicológicas para entender o uso eficiente das pessoas. Ela introduziu o conceito de autoridade e responsabilidade despersonalizadas. O também defendeu a integração da tomada de decisão por meio de canais de comunicação.

Quais são os experimentos de Hawthorne?

O professor Elton Mayo é conhecido como o Pai da Abordagem das Relações Humanas para a Teoria da Administração. De 1924 a 1932, ele, juntamente com Fritz Roethlisberger, TN Whitehead e William Dickson, conduziu os estudos de Hawthorne (assim chamado pela localização dos estudos – o Plano Hawthorne da Western Electric Company).

FONTE: Portal Administração
https://www.portal-administracao.com/2017/10/experiencia-de-hawthorne-elton-mayo.html
Acessado em: 14/04/2025



FONTE: Portal Administração
https://www.portal-administracao.com/2017/10/experiencia-de-hawthorne-elton-mayo.html
Acessado em: 14/04/2025

Nesses experimentos, Mayo avaliou as atitudes e reações psicológicas dos trabalhadores em situações de trabalho. Começou examinando o impacto dos níveis de iluminação na produtividade do trabalhador. Eventualmente, o estudo foi estendido até o início da década de 1930 e abordou uma gama mais ampla de condições de trabalho. Os resultados, no entanto, identificaram um identificador único do desempenho do grupo – a atenção. O desempenho dos grupos controle e experimental melhorou independentemente das condições ambientais.

A teoria ficou conhecida como Efeito Hawthorne – os indivíduos têm melhor desempenho quando recebem atenção especial.

O estudo também aborda outras preocupações importantes, como: desempenho individual versus desempenho no trabalho em grupo, motivação do trabalhador e padrões de produção.

As descobertas foram as seguintes:

Dinâmica de grupo (Fatores Sociais) são importantes determinantes do desempenho e da produção no trabalho.

Os grupos têm suas próprias normas e crenças, independentes dos membros individuais.

Os indivíduos não são motivados apenas pela compensação. O significado percebido e a importância do trabalho são os principais determinantes da produção.

Os funcionários preferem uma atitude cooperativa dos superiores, em vez de comando e controle.

A comunicação entre a gerência e os funcionários é essencial para entender os problemas dos funcionários.

A cultura do local de trabalho define os padrões de produção – apesar dos padrões estabelecidos pelos gerentes.

O trabalho de Mayo, por meio dos estudos de Hawthorne, foi fundamental para compreender os papéis do comportamento de grupo e da psicologia individual na prática gerencial.

Quem é a professora Mary Parker Follet?

Follet pesquisa princípios clássicos de gestão no contexto dos elementos humanos. Ela empregou a psicologia para entender as interações dos funcionários e promover o uso eficiente das pessoas na organização.

Em seus trabalhos coletivos, Administração Dinâmica, Follet usou a psicologia para explorar vários aspectos do ambiente organizacional:

Os trabalhadores devem participar do processo de tomada de decisão por meio de canais de comunicação definidos;

Os funcionários preferem ser integrados ao processo de tomada de decisão, em vez de sujeitos ao comando e controle dos gerentes;

Trabalhar em grupo é geralmente mais produtivo do que trabalhar individualmente;

Autoridade e ordem em uma organização devem ser despersonalizadas. Os fatos de uma situação determinam a base da autoridade e da responsabilidade;

Os gerentes devem integrar as contribuições dos funcionários na resolução de conflitos que tragam benefícios a todas as partes interessadas;

A integração entre departamentos ou grupos dentro da organização é preferível.

5 TEORIA DE MAX WEBER (BUROCRACIA)

Karl Emil Maximilian Weber nasceu em 1864, na cidade de Efurt, Alemanha. Seu pai era um advogado de sucesso, e sua família era protestante e tradicional da cidade, fato que influenciou os estudos do sociólogo. A situação política e econômica da Alemanha, no século XIX, foi um fator decisivo para a consolidação das teorias econômicas e sociais de Weber.

Em 1882, aos 18 anos de idade, Weber começou a estudar Direito na Universidade de Heidelberg, onde iniciou suas pesquisas em ciências jurídicas, economia e ciência da religião. Em 1889, aos 25 anos de idade, o sociólogo doutorou-se, em Direito, pela Universidade de Berlim, e, em 1893, tornou-se professor da Universidade de Freiburg. Paralelamente à carreira acadêmica, Weber tentou uma carreira política, envolvendo-se no cenário político alemão, porém sem grande sucesso.

5.1 Burocracia - Seis Princípios de Max Weber

Max Weber identificou seis princípios da burocracia que são:

- Hierarquia de Autoridade
- Regras e regulamentos formais
- Divisão do Trabalho (Especializações)
- Impessoalidade
- Orientação de Carreira
- Processo de seleção formal

6 A TEORIA CIENTÍFICA DE FREDERICK TAYLOR

A teoria científica de Frederick Taylor é observada nas empresas por meio de:

- Análise de processos (método dos 5 whys, diagramas de fluxo e análise de tempos e movimentos)
- Especialização do trabalho (definição de papéis e responsabilidades e treinamento contínuo)
- Otimização de processos (automatização de processos e melhoria contínua)
-

Empresas como a Toyota e o McDonald's aplicam essas técnicas para melhorar a eficiência e a qualidade de seus processos.

A teoria científica é uma ferramenta importante para as empresas que buscam melhorar sua produtividade e competitividade.

A teoria clássica de Henri Fayol está presente quando observamos:

- Planejamento estratégico (definição de objetivos e metas)
- Organização eficaz (definição de funções e responsabilidades)
- Controle e avaliação (monitoramento do desempenho e ajustes necessários)

Empresas aplicam essas técnicas para:

- Estabelecer uma estrutura organizacional clara
- Definir papéis e responsabilidades
- Aumentar a eficiência e a produtividade

A teoria clássica é uma ferramenta importante para as empresas que buscam melhorar sua gestão e alcançar seus objetivos.

A teoria da burocracia de Max Weber é muito utilizada hoje em dia, segue exemplos:

- Hierarquia e autoridade (definição clara de cargos e responsabilidades)
- Regras e procedimentos (estabelecimento de normas e protocolos)
- Especialização do trabalho (divisão de tarefas e funções específicas)

Empresas aplicam essas técnicas para:

- Estabelecer uma estrutura organizacional eficiente
- Reduzir a incerteza e a ambiguidade
- Aumentar a eficiência e a produtividade

A teoria da burocracia é uma ferramenta importante para as empresas que buscam criar uma estrutura organizacional sólida e eficaz.

A teoria das relações humanas de Elton Mayo é utilizada nas empresas por meio de:

- Comunicação eficaz (diálogo aberto e transparente)
- Motivação e satisfação (reconhecimento e recompensa)
- Trabalho em equipe (colaboração e cooperação)
-

Empresas aplicam essas técnicas para:

- Melhorar a motivação e a satisfação dos funcionários
- Aumentar a produtividade e a eficiência
- Fomentar um ambiente de trabalho positivo e colaborativo

A teoria das relações humanas é uma ferramenta importante para as empresas que buscam criar um ambiente de trabalho humano e eficaz.

7 ADMINISTRAÇÃO NO CONTEXTO ATUAL

No cenário atual, a Administração desempenha um papel crucial na adaptação das organizações às transformações digitais e sociais. O uso de ferramentas tecnológicas, como Inteligência Artificial e Big Data, tem revolucionado os processos administrativos, tornando a gestão mais estratégica e ágil (*Ferràs-Hernández, 2017*).

Além disso, a Administração moderna enfatiza a importância da sustentabilidade, da responsabilidade social e da liderança participativa, buscando equilibrar os interesses econômicos com as demandas sociais e ambientais (*Raisch & Krakowski, 2021*).

8 CONCLUSÃO

Contudo, conclui-se que, a revolução industrial foi de extrema importância para a história da administração, sendo considerado algo significativo que serviu como oportunidade para a criação de teorias e métodos na área corporativa até os dias de hoje.

Com a ajuda de várias teorias como: a Administração Científica (Frederick Taylor), Teoria Clássica da Administração (Henry Fayol), Teoria das Relações Humanas (Elton Mayo), Teoria da Burocracia (Max Weber), foi possível enxergar novos caminhos que facilitaram e ajudaram na eficiência e rapidez dos serviços, nas grandes empresas em todos os segmentos.

Dessa maneira, compreender essa evolução é crucial para que os futuros administradores se preparem para os desafios atuais e os que estão por vir. Garantido assim o sucesso das organizações, em um ambiente que está em constante mudança.

ABSTRACT

Management includes planning, organization, direction and control, which are essential to achieving organizational goals. Starting with the industrial revolution, when mechanization impacted labor relations and boosted labor movements. With Taylorism, there was a search for efficiency through the division of labor and supervision, while Fayol's classical theory structured management into functions and principles aimed at appointment. Administrative thinking evolved with Elton Mayo's theory of human relations, which valued social and psychological aspects, highlighting motivation and leadership as fundamental. Today, modern management is impacted by the digital age, innovation and globalization. Humanized leadership, sustainability and organizational culture are gaining prominence, balancing efficiency and social responsibility.

Palavras-chave: administrator, skills

Referências

Acessado em: 30/03/2025

Fonte:https://brasilescola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm#:~:text=A%20introdu%C3%A7%C3%A3o%20da%20biotecnologia%2C%20rob%C3%B3tica,sociedade%20e%20o%20espa%C3%A7o%20geogr%C3%A1fico.

Fonte:https://brasilescola.uol.com.br/geografia/primeira-revolucao-industrial.htm

Fonte:https://mundoeducacao.uol.com.br/historiageral/revolucao-industrial-2.htm

Acessado em: 31/03/2025

https://www.infoescola.com/biografias/frederick-taylor/

https://brasilescola.uol.com.br/amp/geografia/taylorismo-fordismo.htm#amp_tf=De%20%251%24s&aoh=17428640626448&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com

https://brasilescola.uol.com.br/geografia/taylorismo-fordismo.htm

Acessado em: 31/03/2025

https://frons.com.br/blog/carreira/teoria-classica-da-administracao/
https://papodeadministracao.com/teoria-classica-da-administracao/

Acessado em: 31/03/2025
https://www.admfacil.com/teoria-das-relacoes-humanas/

Acessado em: 31/03/2025

https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/max-weber.htm

Acessado em: 31/03/2025

https://thinkinsights.net/strategy/bureaucracy-six-principles-max-weber#:~:text=Max%20Weber%20identificou%20seis%20princ%C3%ADpios,em%20regras%2C%20formaliza%C3%A7%C3%A3o%20e%20especializa%C3%A7%C3%A3o%20.

Acessado em: 14/04/2025

https://blog.guiaja.net/empreendedorismo/henri-fayol-teoria-classica-da-administracao/

Acessado em: 14/04/2025

https://blog.guiaja.net/empreendedorismo/henri-fayol-teoria-classica-da-administracao/

Acessado em: 14/04/2025

https://www.portal-administracao.com/2017/10/experiencia-de-hawthorne-elton-mayo.html

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

FAYOL, Henri. Administração Industrial e Geral. São Paulo: Atlas, 1989.

MAXIMIANO, Antonio C. A. Teoria Geral da Administração. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

FERRÀS-HERNÁNDEZ, X. (2017). O futuro da gestão em um mundo dominado por IA. Harvard Business Review.

GUIMARÃES, P. (2020). Impacto das mudanças globais no mercado de trabalho: O papel do administrador. Rio de Janeiro: Editora FGV.

RAISCH, S., & KRAKOWSKI, S. (2021). O paradoxo da automação e aumento da capacidade humana. Journal of Business Research.

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/RosangelaCaldas/burocracia.pdf