

D) ATIVIDADES COMPLEMENTARES
MÓDULO 1

AUTORA
KLEOMARA GOMES CERQUINHO

Introdução

Este conteúdo inicia o grupo de Atividades Complementares do Primeiro Período do Curso de Administração. Tem a finalidade de integrar as disciplinas do referido curso, servindo para o entendimento multidisciplinar que o aluno de administração deve ter.

A disciplina matriz para as atividades complementares do primeiro período é a Teoria da Administração I, por ser a base científica do Curso de Administração. Portanto, as unidades foram elaboradas na integração desta disciplina com as demais integrantes do período através de temas que definem essa ligação. Na Unidade I a base integradora relacionada à disciplina de Informática Aplicada; na Unidade II está na disciplina de Psicologia Geral I; na Unidade III se encontra na disciplina Ética e Valores Organizacionais; na Unidade IV, você a visualiza na disciplina Introdução a Economia A e, para finalizar o caderno, temos a Unidades V com a disciplina Sociologia I.

Palavras da autora

Olá!

Este material detalha as orientações das Atividades Complementares que você deve cumprir ao longo de todos os períodos de seu curso. As Atividades Complementares têm o objetivo de aprofundar e/ou complementar os conhecimentos adquiridos nas demais disciplinas do curso, assim como, atualizar temas e assuntos importantes que não foram contemplados na estrutura curricular do Curso de Administração.

Aproveite este momento para explorar ao máximo sua capacidade autodidata e de pesquisa.

Bom trabalho!

Kleomara Gomes Cerquinho

Orientações para estudo

Esta é a segunda parte do material sobre Atividades Complementares. Leia os temas e elabore os exercícios propostos para cada unidade.

Sempre haverá necessidade de que você busque maiores conhecimentos em outros textos além dos que constam neste caderno ou nos cadernos das disciplinas integradoras. Procure sempre ser pró-ativo, afinal, quanto maior for o aprofundamento sobre os temas, maior será sua capacidade de entendimento sobre eles.

Havendo dúvidas quanto ao estudo do caderno, estas devem ser dirigidas aos tutores presenciais e a distância, responsáveis por sua orientação.

Para um melhor aproveitamento deste caderno, o aluno deve seguir o seguinte roteiro de estudo:

- a) Faça a leitura do tema individualmente;
- b) Depois, pesquise mais sobre o tema em outros canais de mídia para maior aprofundamento;
- c) Para os trabalhos em grupo, há necessidade de reunião entre colegas de equipe e tutor presencial para realizar a atividade proposta em cada tema, quando for o caso;
- d) Para os trabalhos individuais, após realizar os itens “a” e “b”, leia e elabore a atividade relacionada ao tema proposto;
- e) Se por acaso você encontrar dificuldades em fazer algumas das atividades, como resumos, papers, entre outras, consultar o caderno da professora Glória.

Bom Estudo!

Ementa

Formação complementar do aluno. Estudos transversais e de interdisciplinariedade. Perfil profissiográfico do formando e formação do administrador: aspectos legais, sindicais e éticos da profissão do Administrador. Incubadoras de empresas. Desafios da Amazônia para o século XXI. Visão holística da administração. Gestão da qualidade e produtividade. Turismo e gestão ambiental. Gestão social e terceiro setor. Ações de cidadania. Aspectos da administração pública brasileira e amazonense.

Objetivos de ensino-aprendizagem

Geral

O objetivo das Atividades Complementares é abrir o campo de visão do aluno quanto a integração das disciplinas do Curso de Administração, permitindo com que ele receba um conhecimento inter e multidisciplinar, caráter emergente na educação atual e exigência crescente nos mercados de trabalho.

Específicos

Após a leitura das unidades do caderno de Atividades Complementares, o aluno:

- 1. Identificará o hardware como um sistema (Tema 1);
- 2. Correlacionará o software às funções do administrador (Tema 2);
- 3. Relacionará os estudos sobre a motivação do trabalhador nas organizações (Tema 3);

4. Interligará conceitos de Psicologia e Administração (Tema 4);
5. Vinculará o código de Ética do Administrador aos conceitos de moral e ética (Tema 5);
6. Identificará ações de Responsabilidade Social nas organizações (Tema 6);
7. Descobrirá se existe processo administrativo nas organizações da cidade pólo do EaD e exporá sua descoberta em um blog (Tema 7);
8. Relacionará o ambiente econômico a Tomada de Decisão (Tema 8);
9. Identificará a Burocracia nas organizações da cidade pólo (Tema 9);
10. Relacionará a teoria e a prática da Administração, através do estudo do capitalismo e administração científica.

1

Atividade integrada à Informática Aplicada

Síntese:

Nesta unidade apresentaremos o que significam as atividades complementares para o curso de graduação a distância em administração.

1.1 Teoria Sistêmica vinculada a hardware e software

A Abordagem Sistêmica da Administração traz consigo uma das teorias mais completas da área de Administração: a Teoria Geral dos Sistemas (TGS), e dentro desta encontramos a Teoria dos Sistemas, a qual faz uma análise da organização sob o enfoque da produção de teorias e formulações conceituais, para aplicações esquemáticas da realidade empírica. Ela está descrita no Caderno da disciplina Teoria da Administração I, na UNIDADE IX – Abordagem sistêmica e seus desdobramentos.

Trata esta teoria de uma visão do todo da organização, ao mesmo tempo em que não pode deixar de visualizar as suas partes. Ela foi baseada primeiramente em organismos biológicos, contudo sua comparação com uma organização é inevitável (Quadro 1).

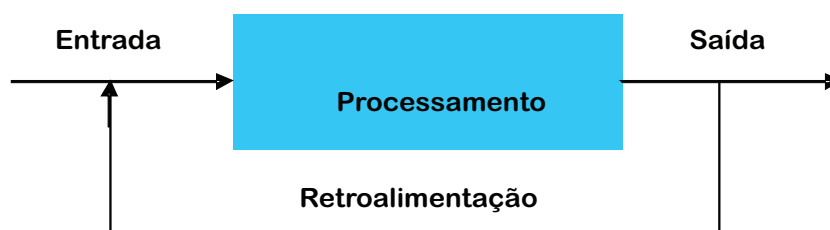
Quadro 1: Relação entre sistemas biológicos e organizacionais.

Sistemas vivos (organismos)	Sistemas organizados (organizações)
· Nascem, herdam seus traços estruturais; · Morrem. Seu tempo de vida é limitado; · Tem um ciclo de vida predeterminado; · São concretos. O sistema é descrito em termos físicos e químicos; · São completos. O parasitismo e simbiose são excepcionais; · A doença é definida como um distúrbio no processo vital.	· São organizados. Adquirem sua estrutura em estágios; · Podem ser reorganizados. Tem uma vida ilimitada e podem ser reconstruídos; · Não tem ciclo de vida definido · São abstratos. O sistema é descrito em termos psicológicos e sociológicos; · São incompletos. Dependem de cooperação com outras organizações. Suas partes são intercambiáveis; · O problema é definido como um desvio.

Fonte: BESSA, 2007.

A figura mais comum da representação de um sistema é a que vemos a seguir com os elementos básicos de um sistema (Figura 1).

Figura 1: O Sistema e seus elementos básicos.

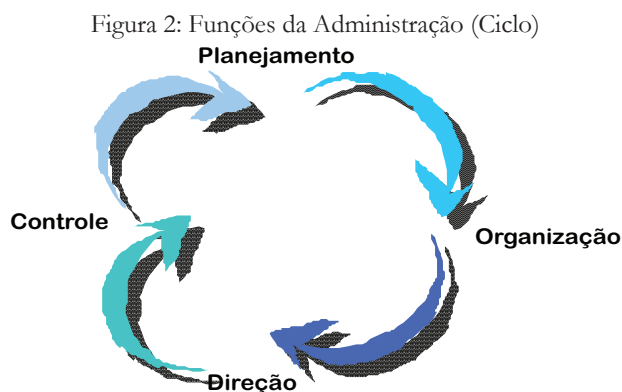


Na área de informática, temos a tecnologia com suas divisões de elementos tocáveis: os hardwares, e os elementos intocáveis, os softwares. Contudo, tanto um elemento quanto o outro para que venham a funcionar, adequadamente, também precisam estar vinculados à Teoria de Sistemas, com suas entradas, processamentos, saídas e realimentações como se observa no funcionamento de um computador (hardware), apresentado em Power Point dentro do “Conceito de Informática”, na Unidade 2, na sala de aula da disciplina Informática Aplicada. Da mesma forma, podemos ver aplicativos, apresentando os mesmos componentes básicos. Por exemplo, o Editor de texto Word do Windows necessita de informações de entrada para processar (gravar/salvar) alguma coisa (figura, tabela, gráfico ou texto) e depois como saída recebe o comando para imprimir o que foi terminado.

Como você percebeu, a Teoria de Sistemas está intimamente ligada aos conceitos de hardware e software.

1.2 As funções do administrador e os softwares

Você já estudou sobre as funções do administrador no item 10.4 do Caderno de Teoria da Administração. Nele se deparou com as quatro (4) funções mais importantes para a execução de trabalhos administrativos: Planejamento, Organização, Direção e Controle (Figura 2). Estas funções interligadas formam o ciclo de atividades da administração.



O planejamento é a função primeira deste ciclo de atividades. Nele, o administrador visualiza o futuro e traça um plano de ação que pode estar vinculado a qualquer dos níveis hierárquicos da organização: estratégico, tático ou operacional.

A Organização, função segunda, se traduz no processo de arrumar os fluxos de atividades/tarefas, a fim de obter o máximo dos recursos com o mínimo de custo para a organização. Aqui, se observa claramente o emprego dos 3 E's da Administração: Eficiência; Eficácia; e Efetividade.

A Direção, função terceira, é a atividade de tomada de decisão e envolve pessoas e lideranças dentro da organização, bem como funções de comando.

A quarta e última função, o Controle, serve para que a organização assegure que tudo ocorrerá de acordo com o que foi planejado, sob as ordens dadas e os critérios adotados de atingimento de metas e objetivos.

Observa-se, na atualidade, que alguns softwares estão sendo utilizados para executar tais funções. Uns fazem planejamento de atividades elaborando cronogramas, outros fazem controles de estoques, pessoal, alguns são utilizados para organizar ambientes e construir *layouts* e outros para auxiliar na tomada de decisões gerenciais.

A tecnologia, por sua vez, começa a interagir com o administrador de tal forma que ele passa a depender desses softwares para realização de suas atividades essenciais.

2

Atividade integrada a Psicologia Geral I

Síntese:

Esta unidade trata de temas que integram as disciplinas Teoria da Administração I e Psicologia Geral I.

2.1 Motivação e a Teoria das Relações Humanas

A palavra motivação, como você deve verificar no seu caderno da disciplina de Psicologia Geral I, na Unidade 5 – Reações ou Fenômenos Psicológicos, item 5.1 – constitui-se de forças internas/impulsos a orientar o(s) comportamento(s) de um indivíduo para determinado(s) objetivo(s), tentando suprimir necessidade(s) (CASTRO, 2007, p. 57).

Frederick Herzberg criou a Teoria dos Dois Fatores, baseado em estudos sobre motivação. Para ele, existem fatores que levam a satisfação e a insatisfação do funcionário dentro de uma organização/empresa (Quadro 2).

Quadro 2: Fatores que influenciam a motivação na organização.

Fatores que levam à insatisfação	Fatores que levam à satisfação
Política da Empresa	Crescimento
Condições do ambiente de Trabalho	Desenvolvimento
Relacionamento com outros funcionários	Responsabilidade
Segurança	Reconhecimento
Salário	Realização

Fonte: SERRANO, 2006.

Esta Teoria trata de fatores chamados Motivacionais que proporcionam a satisfação ao trabalhador e, Higiênicos que não a proporcionam.

No mesmo eixo da Motivação, Elton Mayo, fazendo experiências em uma fábrica da Wester Electric Company, na cidade de Chicago, no bairro de Hawthorne, conduziu experimentos relacionando produtividade e condições físicas de trabalho.

Ambos pesquisadores elaboraram suas considerações teóricas baseadas em estudos empíricos e estas, atualmente, são utilizadas pela Administração e Psicologia para estudo da Motivação.

2.2 Conceitos psicológicos e de gestão que se interligam

A Psicologia é uma ciência que estuda o comportamento humano e animal – corpo e mente. Dela surgem variados conceitos tais como personalidade, aprendizagem, motivação, memória, inteligência, sistema nervoso, comunicação interpessoal, desenvolvimento, comportamento sexual, agressividade, comportamento em grupo, processos psicoterapêuticos, sono, sonho, prazer e dor, entre outros.

A ciência da Administração também estuda o comportamento humano, mas ele deve estar aliado à organização. Nela também encon-

tramos conceitos ligados ao homem, tais como planejamento, organização, direção, controle, informação, sistemas, eficácia, ação, tomada de decisão, segurança, delegação, persistência, liderança e responsabilidade.

Ambas ciências estão integradas, sejam nos conceitos ou nas possibilidades de estudos empíricos. Devem, dessa forma, andar paralelas na construção e vivência da cultura organizacional, dos valores da organização. Daí entende-se a importância do estudo da inter-relação entre elas.

Quando observamos os conceitos citados percebemos que a motivação está intimamente ligada a responsabilidade; a inteligência existe em qualquer nível da organização e na própria organização: inteligência artificial; a eficácia, o prazer e dor somados a agressividade são coisas do cotidiano das empresas: os conflitos; o comportamento em grupo dita regras e determina a tomada de decisão nos locais de trabalho; enfim, são muitos os exemplos da relação entre os conceitos dessas duas ciências.

A ligação é tão íntima que muitas das vezes os profissionais da Administração e da Psicologia executam os mesmos trabalhos dentro de uma organização, dando enfoque na ciência que foi estudada.

3

Atividade integrada a Ética e valores organizacionais

Síntese:

Esta unidade trata de temas que integram as disciplinas Teoria da Administração I e Ética e valores organizacionais.

3.1 Ética e as organizações

Você já deve ter percebido pelo estudo da disciplina Ética e Valores Organizacionais que a Ética é, fundamentalmente, especulativa quanto aos seus resultados e que não é totalmente normativa, característica de seu objeto de estudo: a Moral. Ela também é uma gama complexa de conceitos relacionados a si e a seu objeto de estudo, o que torna mais complicado o seu entendimento. Você encontra informações mais aprofundadas no Caderno de Ética e Valores Organizacionais, bem como em textos divulgados na Internet.

Os códigos de Ética profissionais, por conta dessa variação do que signifique a palavra, vez por outra, não passam de meros códigos de conduta profissional. Sem querer causar polêmica no que diz respeito ao assunto, observa-se que ela traz duas (2) abordagens de estudo: uma de cunho filosófico e outra de aspecto sociológico. A que nos interessa aqui, em termos de empresa, é esta última, que com base na ética científica

[...] constata o relativismo cultural e o adota como pressuposto. Ela qualifica o bem e o mal, a virtude e o vício, a partir de seus fundamentos sociais e históricos. Aborda as normas da coletividade sem prejudicá-las ou sequer julgá-las (SOUR, 1998, p. 271).

A Ética em sua vertente empresarial, ou seja, como valor da organização, serve para assegurar sua sobrevivência, sua imagem perante a sociedade e seus bons resultados. Muitas pessoas até podem dizer que ética e empresa não combinam, pois a última está intimamente ligada a fatores econômicos e que muitas vezes fere a primeira para poder atingir seus resultados. É bem provável que seja assim numa visão clássica da organização, em que o homem é somente movido pelos valores financeiros, mas numa visão mais abrangente, até mais atual, do que se vivencia nas organizações, essa idéia não condiz com a realidade. Tanto que, se você observar nos sites da Internet e em livros sobre o assunto, encontrará a Ética Empresarial e a Ética do Lucro sendo amplamente estudadas.

Há, portanto, na organização, uma necessidade premente de que sejam elaborados códigos de conduta que definam seus valores, assim como nas associações profissionais, que é o caso do Administrador, o qual possui seu código de Ética para definir quais ações morais são validadas ou não por este grupo de profissionais.

Contudo, lembremos que estas ações estão relacionadas ao tempo em que vivemos, ao local e aos valores estabelecidos por um grupo

determinado. Nada impede, no entanto, que no futuro, essas ações sejam revistas e modificadas de acordo com os fatores que influenciam a sociedade em termos de valores éticos.

3.2 Responsabilidade social nas organizações

O tema Responsabilidade Social foi abordado na Unidade 8, em seu Caderno da disciplina Ética e Valores Organizacionais. É um tema relevante na forma de administração atual. As empresas deixam de ser mera produtora de bens ou serviços e passam a se preocupar com o ambiente que a circula, o ambiente externo, mas próximo. Nada mais natural, afinal a empresa não é algo fora da sociedade, se pensarmos em termos de teoria sistêmica, ela faz parte do todo, é, por conseguinte, parte do Ecossistema.

Existem algumas atitudes gerais, como você já deve ter lido em seu Caderno de Ética e Valores Organizacionais, que dão à empresa características de responsabilidade social tais como: primar pela ecologia, pela filantropia, pela flexibilidade com relação ao seu grupo de trabalhadores, pelo interesse no seu público interno em prol de melhorias, pela saúde, educação, pela melhoria da comunidade em seu entorno e de modo a integrar a empresa ao cotidiano social de forma ética.

Algumas empresas, tais como bancos, indústrias ou comércios divulgam suas ações sociais na Internet e chegam até a produzir relatórios de suas atividades com relação a este tópico. A atualidade incorporou a responsabilidade social, como sendo uma atividade inerente as organizações. Inclusive se pensarmos bem, temos as ONG's articulando atividades prioritariamente sociais. Empresas estas que estão aí, usando capital privado e organizando a vida da sociedade em paralelo com o Estado.

As empresas reconhecem que devem um retorno à sociedade dos valores econômicos que recebem, a princípio, motivadas pela melhoria da imagem ou impulsionadas por legislações estatais. Num segundo momento, porém, as organizações entendem que a qualidade inerente ao seu produto ou serviço também tem como parte integrante o ambiente em que esta empresa vive, reconhecem-se, dessa forma, num estágio empresarial mais avançado, o de que é preciso se modificar e apresentar-se com essa nova característica empresarial: a face mais humana.

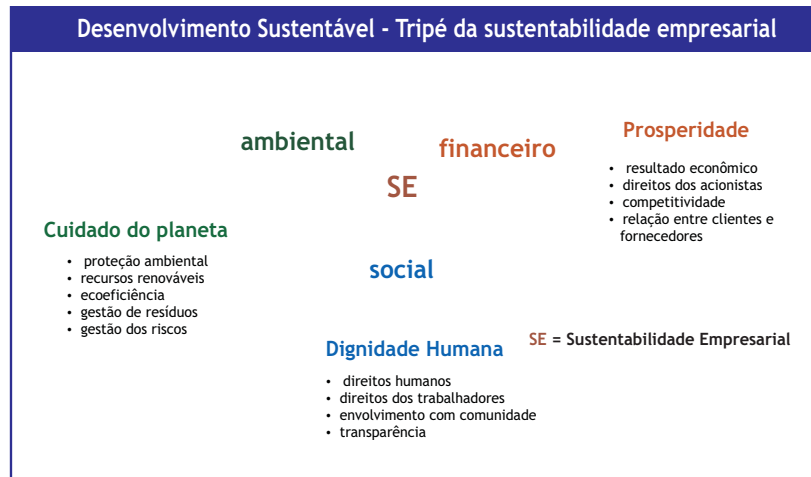
Tudo isso, tenhamos clareza, impulsionadas pelas mudanças dos valores das sociedades, proporcionado pela evolução humana, que não aceita mais a degradação do meio em que vive, que não aceita ser tratado de forma unicamente exploratória, estuda, aprende e se desenvolve em

prol da melhoria coletiva. Donaire deixa bem claro isso quando nos afirma que a

[...] questão ambiental está se tornando cada vez mais matéria obrigatória das agendas dos executivos. A internacionalização dos padrões de qualidade ambiental descrito na série ISO 14000, a globalização dos negócios, a conscientização crescente dos atuais consumidores e a disseminação da educação ambiental nas escolas permitem antever que a exigência futura que farão os consumidores em relação à preservação do meio ambiente e à qualidade de vida deverá intensificar-se (DONAIRE, 1999, p. 50).

A relação entre desenvolvimento econômico e social está intimamente ligada à busca do desenvolvimento sustentável, que possui três critérios fundamentais e simultâneos: equidade social, prudência ecológica e eficiência econômica (Figura 3).

Figura 3: Desenvolvimento Sustentável – Tripé da sustentabilidade empresarial



Fonte: www.copesul.com.br

4

Atividade integrada à Introdução à Economia A

Síntese:

Esta unidade trata de temas que integram as disciplinas Teoria da Administração I e Introdução a Economia A.

A Ética, por este prisma, se transforma em fator primordial no desenvolvimento econômico e social de uma organização, principalmente quando não julga suas culturas, mas a direciona para questionamentos dos valores que elas representam.

4.1 Tipos de mercado, o processo administrativo: enfoque no controle

As estruturas básicas de mercado têm características fundamentais que permitem o conhecimento de sua atuação quanto ao número de empresas; ao produto; ao controle das empresas; à concorrência extrapreço; e, às condições de ingresso no mercado (Quadro 3).

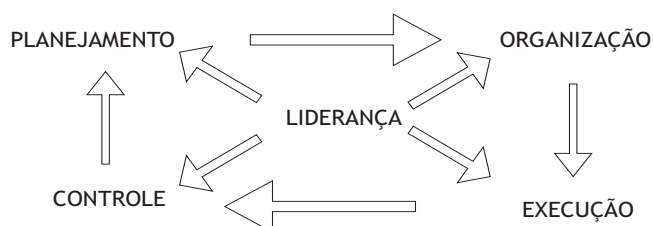
Quadro 3 - Principais Características das Estruturas Básicas de Mercado

Característica	Concorrência Perfeita	Monopólio	Oligopólio	Concorrência Monopolista
Quanto ao número de empresas	Muitas empresas	Uma empresa	Poucas empresas	Grande
Quanto ao produto	Homogêneo. Não há diferenças.	Não há substitutos próximos.	Pode ser homogêneo ou diferenciado.	Diferenciado
Quanto ao controle das empresas sobre os preços.	Não há possibilidade de manobras pelas empresas.	As empresas têm grande poder para manter preços relativamente elevados.	Interdependência entre as empresas; tendência a formação de cartéis.	Pouca margem de manobra, devido à existência de substitutos próximos.
Quanto à concorrência extrapreço	Não é possível nem seria eficaz.	A empresa geralmente recorre a campanhas institucionais.	É intensa, sobretudo quando há diferenciação do produto.	É intensa.
Quanto as condições de ingresso no mercado.	Não há barreiras.	Barreiras de acesso de novas empresas	Barreiras de acesso de novas empresas	Não há barreiras.

Fonte: Adaptado de CORDEIRO, 2007.

Essas estruturas básicas, classificadas segundo a economia, dão base para a atuação das organizações no tipo de mercado em que estão situadas e de acordo com o processo administrativo a que se submetem (Figura 4).

Figura 4: As principais funções do processo de gestão.



Fonte: MAXIMIANO, 2006.

Logo, cada organização tem atuação, objetivos, problemas, recursos humano, financeiro e básico, tecnologia, cultura e política de negócios, de acordo com o tipo de mercado em que está instalada.

Além disso, na atualidade, o mercado está cada vez mais se tornando sem fronteiras, ou seja, globalizado, transforma-se, assim, no lugar em que as concorrências estão massificadas e ao mesmo tempo relacionadas a localidade em que a empresa atua.

Reconhecer que o ciclo do processo administrativo é importante em qualquer dos tipos do mercado é essencial para o crescimento do gestor de qualquer organização. Porém, lembrando sempre que, apesar de ciclo, tem suas ações, de acordo com o tipo de mercado, diferenciadas.

4.2 A Tomada de decisões e a economia

A Tomada de Decisão é um dos elementos chave na vida profissional do Administrador. Nessa altura dos seus estudos, você começa a perceber que ela é um fator integrante na sua vida de trabalho, por estar associada a todos os fatores de gerenciamento, qualquer que seja a organização.

Lacombe e Heilborn (2003) afirmam que ela é, provavelmente, a maior responsabilidade do administrador e que sendo tempestiva e correta é uma das principais qualidades que o profissional desta área possui. Afinal, a tomada de decisões está presente no planejamento, organização, no prover dos recursos humanos, na liderança, na coordenação e no controle.

Contudo, é rara uma decisão que agrade a todos. A melhor decisão em geral é uma aproximação da idéia principal, do ideal, sempre um risco. A Tomada de Decisão é algo que solicita do gestor tanto coragem quanto discernimento para equilibrar prioridades, objetivos, opiniões conflitantes e, tudo isso, sob pressão.

A economia é um dos fatores que influenciam diretamente a tomada de decisão de qualquer organização, seja ela voltada para produção ou para serviços. Questionamentos passam a ser elaborados de forma que a empresa passa a direcionar suas decisões para determinadas respostas. A exemplo: Quais pessoas vão trabalhar na empresa? Que bens devem ser produzidos? Que serviços devem ser oferecidos? Em que quantidade devem ser produzidos ou oferecidos? Quais os recursos que devem ser utilizados no processo produtivo? A que preços os bens devem ser vendidos? Para quem será ofertado o produto ou serviço?

Enfim, a Economia está muito próxima da Tomada de Decisão, afinal, como você já estudou, os economistas estudam as decisões a serem tomadas diante de mudanças no mercado em geral e a influência governamental, em tudo que venha a afetar as organizações e seu desenvolvimento.

As decisões podem ser programadas – as que ocorrem com frequência e podem ser relativamente controladas, e as não programadas - o gestor define quais serão prioridades, comumente são novas e sem precedentes. Nesse segundo campo, em geral, estão as decisões baseadas na economia.

As empresas procuram verificar o custo da oportunidade na tomada de decisões, fazendo comparações entre custos e os benefícios que aquela determinada decisão proporcionará à organização. Assim, fazem investimentos, retraem-se ou movimentam-se rapidamente a fim de conseguirem bônus com suas atitudes de decisão.

A economia, portanto, deve caminhar lado a lado com a Administração, afinal, as empresas particulares necessitam de lucro, de mercado para atuar, ou ainda, vivenciam a interferência do Estado. O administrador tem que estar ciente das suas funções e das atividades que lhe serão exigidas.

5

Atividade integrada à Teoria da Administração I e Sociologia I

Síntese:

Esta unidade trata de temas que integram as disciplinas Teoria da Administração I e Sociologia I.

5.1 Weber e a Teoria da Burocracia

Max Weber, alemão, jurista e economista, retratado no Caderno da disciplina de Sociologia I na subunidade 2.2.5 – Visão Geral da teoria sociológica compreensiva de Max Weber, é considerado um dos fundadores da Sociologia. A teoria que está sob sua elaboração, Teoria da Burocracia, também está transcrita no Caderno da disciplina de Teoria da Administração 1, na Unidade 4 – O Modelo da Burocracia.

A compreensão do Estado alemão de sua época faz o pensador construir uma das teorias mais fortes na área de Administração. Uma teoria que descreve as formas como agem as organizações e seus trabalhadores, demonstrando preocupação com o poder que estes últimos adquirem frente ao atendimento do público externo, principalmente quando se fala da área pública. A proposta da teoria envolve fatores como a formalização, a divisão do trabalho, a hierarquia, a impessoalidade, a competência técnica, a profissionalização do funcionário e a separação entre a propriedade e a administração.

Weber distingue em seus estudos três (3) tipos de sociedade que estão aliados a três (3) tipos de autoridade (Quadro 4).

Quadro 4: Tipos de Sociedade e Autoridade segundo Weber

Tipos de Sociedade	Características	Exemplos	Tipos de Autoridade	Características	Legitimação	Aparato Administrativo
Tradicional	Patriarcal e hereditária. Conservadora.	Clã, tribo, família, sociedade medieval.	Tradicional.	Não é racional, Poder herdado ou delegado.	Tradição, hábitos, usos e costumes.	Forma patrimonial e forma feudal
Carismática	Personalista, mística e arbitrária. Revolucionária.	Grupos revolucionários, partidos políticos, países em revolução.	Carismática.	Não é racional nem herdada, nem delegável. Baseada no carisma	Características pessoais (heroísmo, magia, poder mental) e carismáticas do líder.	Inconstante e instável. Escolhido segundo a alta devoção ao líder e não por qualificações técnicas.
Legal, Racional ou Burocrática	Racionalidade dos meios e objetivos.	Estados modernos, grandes empresas, exércitos.	Legal, Racional ou Burocrática.	Legal, racional, impessoal, formal. Meritocrática.	Justiça da lei. Promulgação e regime de normas legais previamente Definidas.	Burocracia.

Fonte: adaptado de <http://www.monografias.com/trabajos>

As características de cada sociedade e de cada autoridade foram estudadas para que o pensador pudesse definir claramente todos os pressupostos positivos e negativos da Teoria da Burocracia, bem como a vir considerá-la como o tipo de poder ideal, por estar dissociado da figura do líder e integrado a uma dimensão mais justa.

A Teoria da Burocracia teve seu desenvolvimento entre os anos de 1942 a 1950. Destaque-se, contudo, que não foi somente Max Weber (1864-1920) que a concebeu. Ela é uma seqüência de estudos de vários pensadores, dos quais podemos citar o americano Robert King Merton (1910- 2003), Alvin Gouldner (1920) e Philip Selznick (1964).

Como toda teoria, também essa teve suas críticas, das quais podemos relacionar o racionalismo excessivo, a preocupação apenas com as relações formais ignorando as informais, além da falta de verificação dos fatores humanos e sociais do comportamento.

Esta teoria, integrante da Abordagem Clássica da Administração, é a que revela a face formal das organizações. Por isso, muitas das vezes é relacionada a “papêlada”, a excesso de normas e lentidão. Ela, porém, não se resume a estes aspectos e, de certa forma, vem mostrar uma face mais completa do funcionamento de uma organização.

5.2 Marx e a administração científica

Karl Heinrich Marx (1818-1883), alemão, economista, assim como Weber, considerado um dos fundadores da Sociologia. Parte de seu pensamento está retratado no Caderno da Disciplina Sociologia I.

Sua influência na Administração está relacionada a teoria da origem econômica do Estado. Junto com Friedrich Engels (1820-1895) entendia os poderes político e do Estado como sendo o resultado da dominação econômica dos homens para com seus semelhantes.

Como nos diz o Professor Antonio Carlos Witkoski no Caderno da disciplina Sociologia I,

[...] Marx e Engels, apoiados no horizonte histórico da perspectiva potencialmente revolucionária da classe operária, elaboram um paradigma sociológico distinto e antitético ao modelo de conhecimento elaborado pelo funcionalismo durkheimiano – fundada na relação dialética teoria e prática (filosofia da práxis) – indicando os caminhos de superação da própria civilização capitalista (WITKOSKI, 2007, p. 99).

Assim, Marx dá ao Administrador instrumentos de análise da sociedade capitalista, na qual a maioria dos países e organizações vivem na atualidade.

A Administração Científica, por sua vez, também tem seu enfoque na utilização dos valores econômicos, ou seja:

[...] possui como principal objetivo assegurar o máximo de prosperidade ao patrão e, ao mesmo tempo, ao empregado também. Deve haver, então, uma identidade de interesses entre empregador e empregado; deve haver uma harmonia no ambiente de trabalho (BESSA, 2007, p. 30).

Seu principal pensador, o americano Frederick Taylor (1856-1915), propôs a utilização de métodos científicos cartesianos na administração. Seu foco principal foi a eficiência e eficácia operacional das indústrias da época.

Taylor fez suas experiências observando os operários da fábrica onde trabalhava: Midvale Steel Company. Deu ênfase à tarefa, partindo das partes para o todo da organização. Sua idéia estava vinculada ao homem e aos valores que recebia para execução das tarefas. O objetivo principal de sua pesquisa era resolver o problema dos salários baixos, porque, como verificou, o pagamento por dia de trabalho não dava nenhuma vantagem ao homem se este trabalhasse arduamente, e por isso, geralmente eles diminuía a produção para evitar cortes. Assim, o pensador tentou mostrar a direção da organização que, se pudesse estabelecer padrões de desempenhos fixos, o trabalhador seria forçado a fazer um trabalho melhor durante o dia e com a maior velocidade na produção. Em contrapartida, o salário seria melhorado também. Assim, ele cria e aplica o estudo dos “tempos e movimentos”.

A relação entre a teoria de Taylor e o capitalismo é íntima, pois a primeira só pode ser realizada se a segunda existir como base societária. Tanto que o homem, sob essa visão Taylorista, é meramente econômico, ou seja, para ser melhor no que faz precisa de incentivos financeiros.

Referências

- BESSA, M. L. R. Teoria de Administração I. Manaus: UFAM, 2007. Caderno do Curso de Administração da Universidade Federal do Amazonas.
- CASTRO, A. et all. Informática aplicada. Manaus: UFAM, 2007. Caderno do Curso de Administração da Universidade Federal do Amazonas.
- CASTRO, R. A. Psicologia geral I. Manaus: UFAM, 2007. Caderno do Curso de Administração da Universidade Federal do Amazonas.
- COSTA, G. V. Ética e valores organizacionais. Manaus: UFAM, 2007. Caderno do Curso de Administração da Universidade Federal do Amazonas.
- DONAIRE, D. Gestão ambiental nas empresas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto. Administração: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2003.

SERRANO, D. P. A Teoria de Herzberg. 2006. Disponível em: <http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/Teoria%20de%20Herzberg.htm>. Acesso em: 03 out. 2007.

SROUR, R. H. Poder, Cultura e Ética nas Organizações. 7. ed. São Paulo: Campus, 1998.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Centro de Educação a Distância. **Guia de referência para produção de material didático em educação a distância**. Organizado por Zeina Rebouças Corrêa Thomé. Manaus: EDUA, 2007.

VIEIRA SÁ, L. Y. B. A. Introdução a Economia A. Manaus: UFAM, 2007. Caderno do Curso de Administração da Universidade Federal do Amazonas.

WITKOSKI, A. C. Sociologia I. Manaus: UFAM, 2007. Caderno do Curso de Administração da Universidade Federal do Amazonas.

Currículo da autora

Kleomara Gomes Cerquinho é Doutora em Administração - Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG (2014), graduada em Administração pela Universidade Federal do Amazonas, UFAM, Manaus, e em Direito pela Universidade Paulista; mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC, Florianópolis, Brasil; possui mestrado profissionalizante em Gestão Empresarial (Fundação Getúlio Vargas - RJ, FGV-RJ, Rio de Janeiro, Brasil); especialização em Produção em Material Didático para Educação a Distância (Universidade Federal do Amazonas, Manaus, Brasil); é professora assistente na UFAM (graduação e pós-graduação); tem artigos completos publicados em periódicos (A Consultoria e os Consultores Dogberts. Cadernos EBAP, 2000), capítulos de livros publicados (Hidrovia: investimentos em infra-estrutura no Estado do Amazonas In: Estudos de Transporte e Logística na Amazônia. 1 ed. Manaus : Novo Tempo, 2006, v.1, p. 136-144) e artigos em jornal de notícias (A consultoria e os consultores Dogberts. A Gazeta Mercantil -AM. Manaus, p.2- 2, 1999).

