



Revista Científica Hermes

E-ISSN: 2175-0556

hermes@fipen.edu.br

Instituto Paulista de Ensino e Pesquisa  
Brasil

Gili Massi, Maria Lúcia

TAYLORISMO: APÓS CEM ANOS NADA SUPEROU O MODELO DE GESTÃO? /  
PAULO MOREIRA DA COSTA. RIO DE JANEIRO: QUALITYMARK, 2009.

Revista Científica Hermes, vol. 4, enero-junio, 2011

Instituto Paulista de Ensino e Pesquisa  
Brasil, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477648584006>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

TAYLORISMO: APÓS CEM ANOS NADA SUPEROU O MODELO DE GESTÃO? /  
PAULO MOREIRA DA COSTA. RIO DE JANEIRO: QUALITYMARK, 2009.

Maria Lúcia Gili Massi.

Faculdade Instituto Paulista de Ensino, Rua Euclides da Cunha, 377, Centro, Osasco,  
SP, CEP06016-030.

Nas cento e trinta páginas do livro, são apresentados alguns desdobramentos da obra

de Frederick W. Taylor, que, em 1910, publicou seus Princípios de Administração Científica, tornando o autor o pai da Administração Científica.

As reflexões do organizador, Paulo Moreira da Costa, no primeiro capítulo: Surgirá

no século XXI um novo modelo de gestão para substituir o taylorismo?, revelam que, embora tenham surgido novas práticas de gestão ao longo dos cem anos de existência do taylorismo, os quatro princípios de administração formulados por Taylor continuam vivos e existindo em muitas empresas do planeta, conforme evidenciam os exemplos apresentados. Isso torna muito difícil, segundo o autor, o surgimento, no século XXI, de um modelo de gestão que definitivamente substitua o taylorismo.

No capítulo dois, com formatação de artigo científico: Taylorismo ou confucionismo – qual é o modelo de gestão da China? Diferenças nacionais culturais relacionadas ao trabalho e à gestão do conhecimento: o caso sino-japonês, Edson Keyso de Miranda Kubo discute que a organização do trabalho na China não pode ser chamada de taylorista, visto que a cultura nacional, de forte influência confucionista, interfere na organização coletiva do trabalho e no modelo de gestão de conhecimento adotado pelas empresas, tornando-as próximas das japonesas quanto à utilização do trabalho de equipes.

Taylor e as organizações contemporâneas é o tema do capítulo 3. Nele, Ricardo Di Bartolomeo identifica a presença do taylorismo nas empresas atuais, destacando os benefícios de algumas contribuições, como: a divisão e a distribuição de tarefas; o treinamento; a remuneração por produção e o combate ao desperdício, entre outros, e desqualificando outras contribuições, como: a desvalorização do empregado; a extensa



jornada de trabalho e a falta de visão geral do processo produtivo.

Christian Frederico da Cunha Bundt, no capítulo 4: As interfaces e consequências do taylorismo, após elencar as técnicas de Taylor e suas aplicações nos setores industrial e de serviços hoje, analisa as relações e as consequências que o foco na produtividade com economia de tempo provocaram. No campo ideológico, diz o autor, a consequência, seguindo Karl Marx, é a alienação do trabalhador, porque sendo excessivamente voltado para o trabalho, tem pouco interesse ou pouca atuação política. Nos campos psicológico e sociológico, o efeito, antítese da noção de tempo útil originada em Taylor, ou tempo livre, faz com que o homem aproveite seu tempo livre para desempenhar outra ocupação e ganhar mais dinheiro para acumular mais riqueza, o que tem provocado a valorização do “ter” em detrimento do “ser”.

No capítulo seguinte, **Taylorismo e a responsabilidade socioambiental das empresas**, Fernando de Almeida Santos faz uma análise do atual estágio do conceito de qualidade e suas relações com as contribuições de Taylor, que, ao analisar, sistematizar, documentar e acompanhar os processos produtivos, visava, dentre outros objetivos, garantir um padrão mínimo de qualidade (na época, mais voltada para o trabalho, conforme Taylor, 2008, p.72<sup>1</sup>). O conceito de qualidade evoluiu, ampliou-se, e, no presente, as organizações utilizam vários indicadores quantitativos e qualitativos, entre esses, os indicadores expressos nos Balanços Sociais, que evidenciam a Responsabilidade Social e a sustentabilidade das empresas - foco do estudo apresentado nesse quinto capítulo.

Finalizando o livro, Ângela Lazagna, no capítulo seis - **Lênin e o “taylorismo soviético”: uma abordagem crítica**, tece uma série de argumentos que nos estimulam a refletir se o sistema Taylor, um dos métodos de organização capitalista do trabalho, poderia contribuir, de acordo com Lênin, para o desenvolvimento da economia russa pós-1917 e de que maneira a classe trabalhadora se apropriaria dele para concretizar a transição socialista. Efetivamente o taylorismo, segundo a autoria, não foi implantado na União Soviética, entre o período de Lênin (1917 a 1924) e o da Nova Política Econômica (1929), embora tenha sido tema de um debate teórico entre Bogdanov e Lênin.

---

<sup>1</sup> Taylor, F.W. Princípios de administração científica; tradução de Arlindo Vieira Ramos, 8ª . Ed., 13ª . Impr. São Paulo: Atlas, 2008.

