

A influência das escolas da Administração nos processos de produção do setor de padaria - Uma análise comparativa

CASAGRANDE, Jean de Oliveira^{1*}
DELGADO, Melissa Tavares¹
FAGUNDES, Sarah Victória Rodrigues¹
MORAES, Érick de Leão ¹
OLIVEIRA, Luciane Rosa de²
PERBONI, Viviane
PRESTES, Caroline Soares

RESUMO: O presente trabalho busca descrever as diferenças no processo de produção entre duas empresas no setor da padaria. O objetivo do trabalho é mostrar as diferenças entre o processo de produção, a quantidade de funcionários, como é efetuado e a distribuição dos produtos, se seguem um padrão ou não e o controle de qualidade e a influência das escolas da administração o modelo e método utilizado no processo. foi utilizado um método de pesquisa bibliográfica e realizado uma pesquisa qualitativa ao qual foi desenvolvido um questionário contendo perguntas relacionadas ao setor de produção da padaria, e realizado uma entrevista, onde foi analisado a influência de várias escolas e teorias da Administração no mesmo setor uma das grandes influências foi da escola clássica e científica em ambas as empresas em processos diferentes. Conclui-se que os resultados da pesquisa comparativa foi que mesmo sendo empresas diferentes os setores aplicam em sua maioria os mesmos métodos de controle, planejamento e organização contendo muita pouca diferença entre elas.

Palavras-chave: administração, empresas, teorias, Influência, setor..

ABSTRACT: This paper seeks to describe the differences in the production process between two companies in the bakery sector. The objective of the work is to show the differences between the production process, the number of employees, how the products are made and distributed, whether they follow a standard or not, the quality control and the influence of the administration schools, the model and the method used in the process. A bibliographical research method was used and qualitative research was carried out, in which a questionnaire containing questions related to the production sector of the bakery was developed, and an interview was carried out, where the influence of several schools and theories of administration in the same sector was analyzed. One of the greatest influences was the classic and scientific school in both companies in different processes. It is concluded that the results of the comparative research was that even though they are different companies the sectors mostly apply the same methods of control, planning and organization containing very little difference between them.

Keywords: management, business, theories, Influence, sector...

1 INTRODUÇÃO

As escolas e teorias da administração influenciam a gestão das empresas, independente do setor. Essas escolas e teorias ajudam os superiores de cada setores, gerentes e a administração geral da empresa a ter um modelo de administração a ser seguido para que seja cumprida as metas e assim tendo sucesso e crescimento. Cada empresa apresenta diversos tipos de influências de várias teorias, não possuindo inspiração em um só modelo de administração, podendo ser usado em cada setor um método de administração e produção

¹ Discentes do Curso Administração, Nível 1 2023/X- Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

² Docentes do Curso Administração, Nível 1 2023/X - Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

*E-mail para contato: meltavares2003@gmail.com

diferente. Neste artigo serão apresentados os métodos que os pesquisadores aplicaram e descobriram essas teorias auxiliando no entendimento de como foram descobertos e comparados os resultados dessa pesquisa.

A teoria clássica tem como enfoque a divisão de trabalho, sendo assim cada trabalhador cumpre uma tarefa que foi estipulada, ajudando as empresas com a administração e organizações de processos.

A teoria científica teve como grande ajuda nos avanços dos estudos da administração, auxiliando as empresas que usam a teoria como base do seu estilo administrativo a melhorar a eficiência de cada indivíduo na parte de organização do seu setor.

A teoria de Taylor, apresentou auxílio às empresas a lidarem com o tempo estipulado de cada tarefa para mais eficácia no uso de horas trabalhadas para cumprir demandas assim os administradores dessa área conseguem lidar com as demandas de pedidos e terem uma menor perda e desperdícios que as empresas sofriam por causa das inatividade dos trabalhadores.

O fordismo tem como característica a padronização, assim o administrador que tem como opção se inspirar nessa teoria tendo como auxílio de processos padronizados e mais efetivos em grande demanda.

Já em uma administração focada no pensamento toyotista encontramos qualidade de produto e eficácia na produção, com a inovação das ferramentas "just-in-time" e o "Kanban" que são uma das ferramentas ainda usadas nos dias atuais. Ajudando no sistema de produção e estoques das empresas, auxiliando nos gastos de matéria-prima e tempo de entrega de pedidos dentro dos padrões estipulados.

Os Recursos Humanos tem como objetivo ajudar os funcionários a manter a harmonia e equilíbrio, visando o psicológico e cumprimento correto de horários permitidos para cada trabalhador, possuindo trocas de turno e pausas focando no bem estar físico e mental do funcionário, esse método de administração tem como resultado concluir as demandas de produção em alta escala com mais eficácia.

O objetivo desse artigo é avaliar a influência das escolas da administração em comparativo em duas empresas diferentes, mas com o enfoque da pesquisa no mesmo setor, o setor da padaria, evidenciando a pesquisa em perguntas para avaliar como é o modo de gerenciamento, preparo e divisão de tarefas nesse setor.

Neste artigo será apresentado às escolas e teorias da administração, mostrando como resultado a importância do estudo e do uso delas nas empresas, para que o administrador tenha conhecimento de processos e de como ter uma ótima organização visando assim um ou mais métodos e modelos a serem seguidos para o controle, organização e ordem na administração de uma empresa. Em razão de que a administração funciona como equilíbrio, é por meio dela que a empresa reúne todos os setores para um ponto em comum, com essa divisão facilita o processo como um todo, com cada setor focado em uma parte da administração e processos, assim sendo o trabalho mais profundo e especializado em cada área da empresa.

2 DESENVOLVIMENTO

Para fim de resultados do artigo foi utilizada uma referência bibliográfica através do referencial teórico sobre as escolas e teorias da administração como um estudo para ser compreendido do que o assunto se trata, também utilizado um método de pesquisa qualitativa para obter resultados concretos sendo desenvolvido um resultados do assunto tratado no artigo.

2.1 Referencial Teórico

2.1.1 Escola Clássica

Considerava-se que Fayol dizia que administradores já nasciam com o dom para administrar, que não precisa de esforço, basta gostar. Administrar é um talento como outro qualquer, a ponto de ser ensinado apenas uma vez e compreender seus fundamentos básicos (Dalmolin, et al., 2007).

Dentro da administração predominam três teorias, sendo elas: Teoria Clássica da Administração Científica, Teoria Administrativa e Teoria da Burocracia, respectivamente criadas por Frederick Taylor, Henri Fayol e Max Weber (Dalmolin, et al, 2007).

Para saber administrar com excelência, é preciso igualar autoridade e responsabilidade e assim terá uma boa administração (Dalmolin, et al, 2007).

Henry Ford, aplicou um princípio onde a divisão do trabalho tem como objetivo uma produção grande e melhor, sempre com muito esforço. Esse princípio foi posto até meados do século passado, quando empresas começaram a desprezar a limitação de especializar-se, causando inúmeras consequências desagradáveis, como: distração, relaxamento, folga e impulsividade (Dalmolin, et al., 2007).

Segundo Robbins(2002, p. 172): "Hoje, a maioria dos gerentes não encara a especialização do trabalho nem como obsoleta e nem como fonte inesgotável de aumento de produtividade".

Para Fayol, centralizar era algo super natural, onde se empregavam exemplos de que, assim como no organismo, existem sensações que fluíam, diretamente do cérebro e emitem ordens para todas as partes do corpo. Deve existir um limite entre centralizar e descentralizar para cada empresa (Dalmolin, et al, 2007).

Para um bom administrador, as operações das empresas necessitam ter uma boa qualidade, as quais se forem analisadas hoje, chegam a conclusão, de que seus ensinamentos (no geral) irão permanecer por longos anos, se não forem para sempre desempenhados nas atividades dos administradores. Isso concede a Fayol(engenheiro e pesquisador), o título de "Pai da Administração" (Dalmolin, et al., 2007).

Um ponto da Teoria Clássica é o POC3(prever, organizar, comandar, coordenar e controlar), era a definição do ato de administrar, segundo Fayol. Para ele, na empresa não importa sua função, em algum momento precisará exercer a função de administrar, a partir disso, estudos foram aprimorados como a necessidade de reuniões, relatórios e diagramas organizacionais que servem para dividir as funções dos setores (Dalmolin, et al, 2007).

2.1.2 Teoria Científica

2.1.2.1 Taylorismo

A teoria de Taylor (1856 – 1915) tem como fundamento a aplicação de métodos da ciência positiva, racional e metódica aos problemas administrativos, com o objetivo de alcançar níveis altos e contendo maior produtividade. Para ter um aumento da produtividade, Taylor propôs também novos métodos e novos sistemas de racionalização do trabalho junto com uma nova disciplina do conhecimento operário colocando-o sob o cargo da nova gerência.

Teve como intuito a colaboração com investimento nos estudos de movimento e tempos para melhorar e ajudar a facilitar o trabalhador e propôs que as atividades mais difíceis tivessem que ser divididas em partes mais simples, ajudando a facilitar a racionalização e padronização. No Taylorismo, o controle do tempo é nitidamente uma preocupação da proposta taylorista de gerência científica. Essa preocupação vai perpassar todos os outros modos de produção (MATO e PIRES, 2006).

A concepção de Taylor previa uma produção mecanizada no início do trabalho com um sistema de máquinas que ajudaria a garantir as unidades de processo sobre o trabalho parcelado, dizendo para cada operário seu ritmo de produção e que mais a frente teria como domínio o fordismo por conta do Henry Ford ser o primeiro a implantar, a partir de 1913 uma nova cadeia de montagem nas suas fábricas automobilísticas (MONTEIRO, et al., 2019).

O método Taylorista/Fordista permitiu ao capitalismo apropriar-se do aspecto intelectual do trabalho, dos saberes das habilidades do trabalhador artesão. Agora as habilidades e conhecimentos de artesãos são monopolizados por um administrador ou mesmo ligados às máquinas, formando um resultado na apropriação do trabalhador com relação à área de processo de trabalho e em uma maior dependência que um trabalhador da organização capitalista do trabalho. O Taylorismo se manifesta fortemente nos dias de hoje (MONTEIRO et al., 2019).

2.1.2.2 Fordismo

No início do século XX o fordismo foi e é até hoje um método de produção em massa que foi baseado na linha de montagem criada e desenvolvida por Henry Ford. Foi fundamental para ajudar a racionalizar o processo de produção e o acúmulo de capital de fabricação com baixos custos. Também fez ocasionar profundas mudanças na estrutura produtiva da indústria nacional e internacional. Entrou em declínio devido a sucessivas crises de superprodução (SILVA FILHO, 2005).

O modelo Fordista apresenta diferenças com o Taylorismo e também com o Toyotismo e seus sistemas de produção, como o valor das especializações dos trabalhadores e a verificação da qualidade e a produção no decorrer de cada processo. Além disso, o modelo Fordista ficou para trás devido, em parte, ao aumento significativo dos estoques fabris decorrente da superprodução industrial (SILVA FILHO, 2005).

Esse processo teve como execução o modelo industrial propôs inovações técnicas e organizadoras que tiveram como base a linha de montagem e eram ligadas a uma correia de transporte que marcava o ritmo da produção e permitiria que os trabalhadores realizassem as operações propostas. Estas operações eram bastante simples, utilizando aquilo que os especialistas consideram como a tecnologia mais adequada para cada setor de produção, que ajudasse a poupar mais tempo e custos (SILVA FILHO 2005).

2.1.3 Teoria das Relações Humanas

A relação de trabalho oferece ao trabalhador segurança e proteção na legislação trabalhista, entre outros benefícios trabalhistas adicionais, bem como uma série de direitos trabalhistas e sociais que lhe permitem viver sua vida todos os dias, para que cada pessoa tenha um uniforme de identificação e proteção único para cada área de trabalho da empresa (BARBOSA e ORBEM, 2015).

Independente da empresa, ela não pode se operar sozinha porque ela é uma estrutura social e precisa de pessoas para atingir seus objetivos. E isto somente é alcançado quando os funcionários agem e começam a tomar decisões. Se as empresas precisam de pessoas para sobreviver, elas também devem saber e gerenciar isso complexo, buscando corresponder à satisfação de metas e realizações pessoais e objetivos da organização (VERGARA, 2003).

Diante disso, as coordenadas têm de arcar com os efeitos que os líderes sofrem, seja insegurança, mau humor ou pessimismo. É o líder quem está no controle da situação, por isso é importante que o gestor se conheça, não demonstre emoções ruins, saiba administrar suas preocupações, problemas e frustrações (Sippel, R., & Guedes, R., 2011).

É um princípio que busca explicar formas e regras para que as pessoas convivam melhor em uma empresa, que entendam as pessoas no local de trabalho e, para fazer isso, você deve se colocar no lugar delas. É de extrema importância ser flexível na relação com as pessoas, para isso, as relações humanas requerem autoconhecimento, convivência em harmonia com o grupo de trabalho, para melhor compreensão de todos (Sippel, R., & Guedes, R., 2011).

2.1.4 Teoria da burocracia

O surgimento da teoria burocrática na administração, teve início através de pesquisas em obras do sociólogo Max Weber diante críticas à teoria clássica por conta do extremo foco em cumprir metas e demandas, e a teoria das relações humanas pela sua romantização do trabalho, por falta de uma organização efetiva e por não conter certa orientação para o trabalho administrativo. (CHIAVENATO, 2002).

Como resultado da pesquisa foi descoberto um estudo de Max Weber onde ele estudava os tipos de sociedade e autoridade a fim de identificar como a sociedade em si estabelece ordens e executa as mesmas, tanto como líder quanto como subordinado, assim foram descobertos por ele três tipos de cada uma delas: Sociedade tradicional, Sociedade carismática, Sociedade burocrática. Autoridade tradicional, Autoridade carismática e Autoridade burocrática (CHIAVENATO, 2003).

Quadro 01: Tipos de sociedades e autoridades.

Sociedade tradicional	Tem como princípio e seus valores.
Sociedade carismática	Tem como princípio a lealdade ao líder independente das suas qualificações.
Sociedade burocrática	Tem como princípio ser racional.
Autoridade tradicional	É uma liderança conservadora e autoritária.
Autoridade carismática	É uma liderança que tem como princípio as características do líder como influência aos seus subordinados.
Autoridade burocrática	É uma liderança baseada em leis e ordens.

Fonte: CHIAVENATO(2003).

Ao final dessa pesquisa Max chegou à conclusão que a burocracia começou a prevalecer em grande escala na sociedade e que serviu para outros tipos de administração, que focaram em um modelo hierárquico e mais eficiente (CHIAVENATO, 2003).

2.1.4.1 Características da burocracia segundo Max Weber

O conceito popular da burocracia é entendida como um trabalho extenso e sem eficácia para o fim imediato, e para os funcionários como um apego a rotinas e leis que causam a ineficiência, já para Weber o conceito é diferente sendo eficiente e mostrando o processo detalhado até ser finalizado, para ele esse processo é dividido em tais características (CHIAVENATO, 2003).

2.1.4.1.1 Caráter legal das normas e regulamentos

A burocracia tem sua própria legislação, é focada em normas previamente escritas que define como ela deve funcionar, essas normas são estipuladas a fim de seus líderes impor disciplina a seus subordinados. Assim entende-se que é uma estrutura social e organizada (CHIAVENATO, 2003).

2.1.4.1.2 Caráter formal das comunicações

As regras e decisões são registradas por escrito e esse procedimento é feito para comprovar e assegurar uma interpretação única. Como essa comunicação é frequente a burocracia introduz rotinas e formulários a fim de facilitar o processo (CHIAVENATO, 2003).

2.1.4.1.3 Caráter racional e divisão do trabalho

É caracterizado por um sistema de divisão de trabalho, essa divisão atende a necessidade de cumprimento da tarefa com eficiência, cada um tem seu cargo e funções definidas de acordo com a sua competência para o cumprimento da tarefa designada e seu conhecimento sobre a área (CHIAVENATO, 2003).

2.1.4.1.4 Impessoalidade nas relações

É a divisão de tarefas de acordo com seu cargo e função, a obediência ao chefe é feita não por motivos pessoais e consideração e sim pelo cargo superior que ele ocupa, garantindo assim que a divisão de cargos seja cumprida corretamente (CHIAVENATO, 2003).

2.1.4.1.5 Hierarquia da autoridade

É usado uma hierarquia de poder de cargo utilizando a supervisão de superiores em cargos inferiores, usando várias escalas de autoridade. Para que as leis hierárquicas e ordens sejam cumpridas corretamente tanto para cargos superiores e inferiores (CHIAVENATO, 2003).

2.1.4.1.6 Rotinas e procedimentos padronizados

É imposto regras para que o encarregado de cada cargo cumpra suas devidas obrigações que lhe é imposto pelo seu cargo, mantendo assim a disciplina e desempenho positivo no cumprimento de suas tarefas (CHIAVENATO, 2003).

2.1.4.1.7 Competência técnica e meritocracia

A seleção de cargos e promoções são feitos baseando-se em seus méritos e capacidade, não levando em consideração relações particulares, sendo essa avaliação universal para todos os funcionários e cargos, por isso a necessidade de teste e exames para admissão e promoção (CHIAVENATO, 2003).

2.1.4.1.8 Especialização da administração

É quando separamos o setor de produção do setor administrativo, a organização burocrática introduz que para administrar uma empresa não precisa ser necessariamente o dono ou sócio mas sim algum profissional especializado no cargo, assim surgindo profissionais se especializando na área, o administrador burocrata não tem poder de comprar, vender ou herdar o cargo e nem patrimônios da empresa (CHIAVENATO, 2003).

2.1.4.1.9 Profissionalização dos participantes

A burocracia é uma organização que se caracteriza pela profissionalização dos participantes.

Quadro 02 : Profissionalização dos participantes

Especialista	Enquanto os que ocupam posições no topo são generalistas, à medida que se desce nos escalões hierárquicos, os que ocupam posições mais baixas vão se tornando aos poucos mais especialistas.
Assalariado	Os funcionários que participam da organização e, por tanto, recebem salários correspondentes ao cargo que ocupam. Quanto mais elevado o cargo, maior o salário e o poder. Os funcionários são recompensados exclusivamente por salários e não devem receber gratificações em pagamento de clientes, a fim de preservarem sua orientação na empresa.
Ocupante de cargo	O funcionário da burocracia é um ocupante de cargo e seu cargo é sua principal atividade dentro da organização, tomando todo o seu tempo de permanência nela.
Nomeado por superior hierárquico	O funcionário é um profissional selecionado e escolhido por sua competência e capacidade, nomeado, assalariado, promovido ou demitido da organização pelo seu superior hierárquico.
Mandato por tempo indeterminado	Quando um funcionário ocupa um cargo dentro da burocracia, o tempo de permanência no cargo é indefinido e indeterminado, não existe uma norma ou regra que determine o tempo de permanência de um funcionário, seja no cargo ou na empresa.
Segue carreira dentro da organização	À medida que um funcionário demonstra mérito, capacidade e competência, como recompensa por seu empenho ele pode ser promovido para outros cargos superiores.
Não possui as propriedades dos meios de produção e administração	O administrador administra a organização em nome dos proprietários, enquanto o funcionário, para trabalhar, precisa das máquinas e equipamentos fornecidos pela organização. Como as máquinas e equipamentos vão-se tornando sofisticados pela tecnologia e, portanto, mais caros, somente as organizações têm condições financeiras de adquiri-los.
É fiel ao cargo e identifica-se com os objetivos da empresa	O funcionário passa a defender os interesses do cargo e da organização, por conta dos demais interesses envolvidos.
Administrador profissional tende a controlar cada vez mais a burocracia	As burocracias são dirigidas e controladas por administradores profissionais, pelas seguintes razões: Aumento do número de acionistas das organizações, ocasionando dispersão e fragmentação da propriedade das suas ações. Em decorrência disso, hoje em dia, o controle acionário está subdividido e diminuído com o crescimento do número de acionistas. Através de sua carreira na organização, os administradores profissionais chegam a posições de comando sem possuírem a propriedade do que é comandado e controle.

Fonte: CHIAVENATO, (2003).

2.1.4.1.10 Completa previsibilidade do funcionamento

Weber presume que o comportamento dos burocratas é previsível, todos devem se comportar de acordo com as normas, a fim de alcançar com grande eficiência o objetivo (CHIAVENATO, 2003).

Tudo é roteirizado para prever e alcançar o objetivo final. De acordo com isso, a burocracia é uma visão padronizada de um comportamento humano, presumindo que o comportamento é totalmente previsível e estará tudo sob controle das normas e regulamentos (CHIAVENATO, 2003).

A Teoria da burocracia virou um dos pilares das teorias organizacionais, tendo como base a racionalidade se adequando a fim de ter máxima eficiência no alcance dos seus objetivos (CHIAVENATO, 2003).

2.1.2.3 Toyotismo

A lógica do toyotismo é a busca de trabalho estimulado, do trabalhador central e do assalariado estável, para que ele possa operar uma série de dispositivos organizacionais que mantenham uma produção fluida e difusa. E é considerado como uma experiência radical na organização social de produção sobre mercadorias na mundialização do capital (RIBEIRO, 2015).

O toyotismo tem como exemplo, observar os programas de gestão de qualidade total, de acordo com a busca de produção, seja ela just-in-time ou a utilização do Kanban, de acordo com as formas de pagamento e remuneração flexível e também a disseminação da terceirização. (MONTEIRO, et al, 2019)

A ideia do toyotismo, que teve seu desenvolvimento na revolução Tecnológica e Científica e que afetou a produção de bens, tende a se espalhar, influenciar e determinar novos níveis de qualificações profissionais. Justo por fazer parte da lógica estrutural da globalização do capital, o toyotismo tem uma ideologia de formação profissional (empregabilidade) tendem a frustrar qualquer promessa inclusiva do mundo do trabalho que tanto vigorava na era pós-guerra do capitalismo fordista (ALVES, 2008).

2.2 Metodologia

A pesquisa se caracteriza como descritiva, comparativa, de natureza qualitativa, utilizando uma entrevista com funcionários do setor de padaria. A entrevista foi efetuada em duas empresas do mesmo ramo, para que fossem comparados os processos de produção, realizada no dia 19/05/2023 no período da tarde, elaboramos um questionário de perguntas sobre o processo de produção em cada uma dessas empresas, o questionário era composto por 4 perguntas iguais para os dois estabelecimentos entrevistados. Tendo como resultado que cada uma possui algumas características diferentes, tanto no modo de produção e processo quanto nos resultados de controle de qualidade. Logo em seguida foi observado o modo de preparo em cada parte do processo de desenvolvimento e a tarefa de cada pessoa no setor.

Foi realizado um questionário para a pesquisa, contendo 4 perguntas, como mostra o quadro 3.

Quadro 03: Perguntas da entrevista.

A empresa possui um sistema operacional padrão?
Em média quantos funcionários tem nesse setor?
Como é dividido o processo na equipe?

Como é o processo de controle de qualidade?

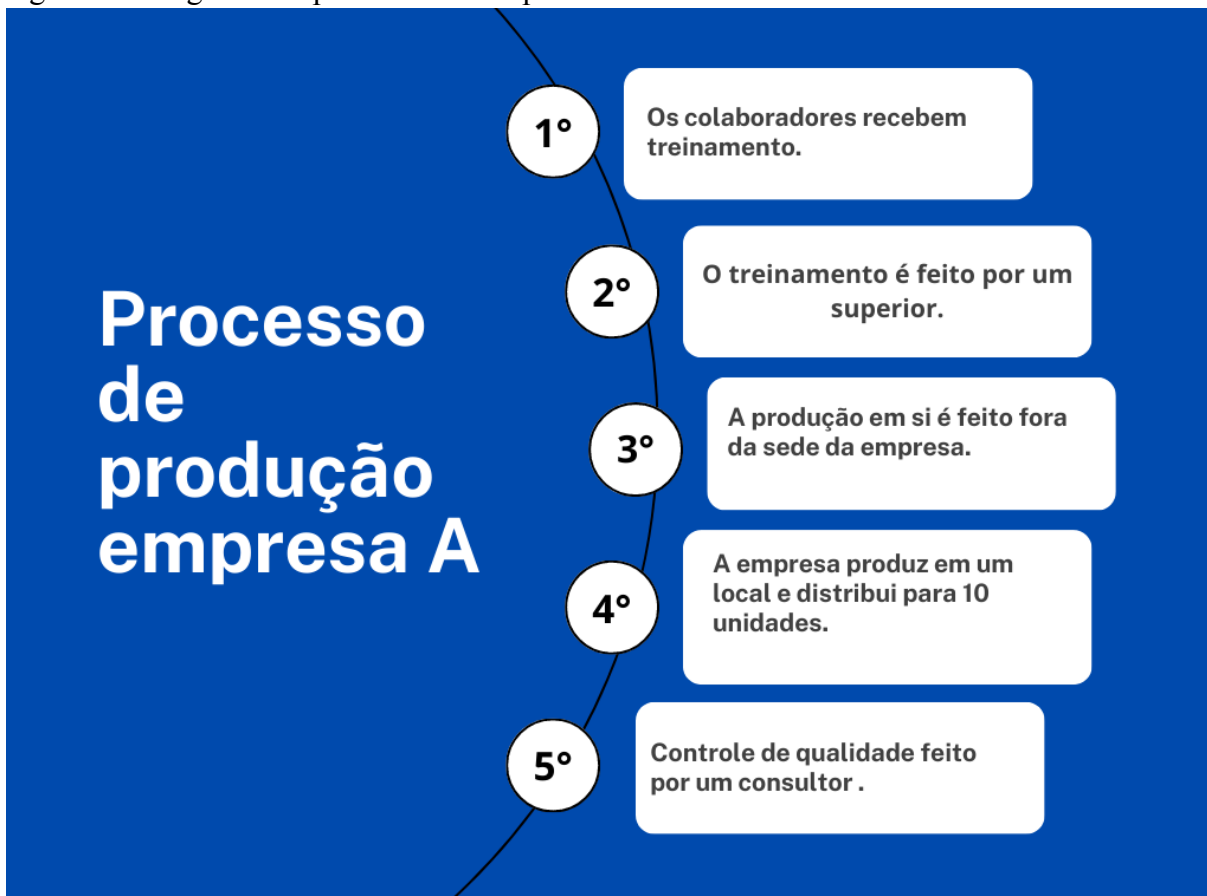
Fonte: Elaborada pelos autores, (2023) .

As perguntas foram desenvolvidas para descrever e aprofundar o tema, focando no processo de produção das respectivas empresas para que fosse possível avaliar em quais teorias o setor se encaixa, sendo assim, além da entrevistas foi observado como tal área da empresa realiza sua função para que chegue ao produto final a ser comercializado.

2.3 Análise dos Resultados

Os resultados obtidos com a entrevista sobre o processo de produção da empresa A contendo cinco etapas, a primeira e segunda etapa contém o processo de padronização da produção exigida pela empresa onde os funcionários novos recebem um treinamento dos seus superiores para obter a padronização exigida, já na terceira e quarta etapa, a produção de alguns produtos são feitas em um local apropriado distante do local da análise e depois são transportadas para as 10 lojas que a empresa possui na cidade, e na quinta etapa é feito o controle de qualidade por uma consultoria contratada pela empresa para verificar o processo de produção, qualidade do produto e datas de vencimento do produto.

Figura 1: fluxograma de processos da empresa A.



Fonte: Elaborada pelos autores, (2023).

Foi analisado que na empresa A no determinado setor pesquisado contém a influência de duas escolas da Administração e duas teorias, tendo como principal influência a escola clássica e científica nos processos de equipe, número de funcionário e no controle de qualidade, e as teorias burocrática e relações humanas no sistema operacional.

Quadro 04: Processos, respostas e análise da empresa A

Processo	Resultado	Escola da Administração
Sistema operacional	sim, treinamento feito por um superior da padaria	Teoria da burocracia e Teoria das relações humanas
Número de funcionários	12, forneiro e atendente	Escola clássica
Processo da equipe	forneiro assa, atendente atende.	Escola científica
Controle de qualidade	avaliação realizada por uma consultoria	Escola clássica, Escola científica(Fordismo)

Fonte: Elaborado pelos autores, (2023).

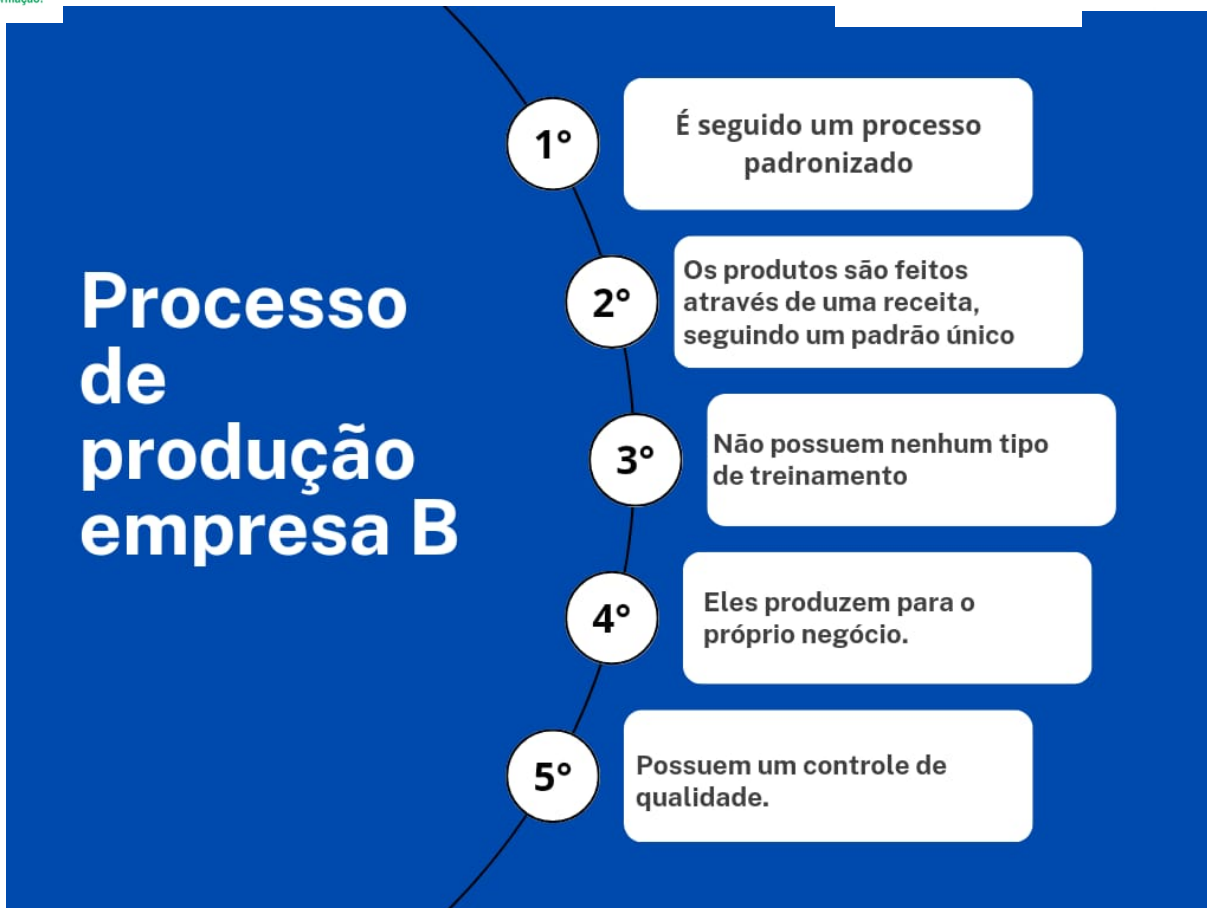
Foi concluído que o sistema operacional contém como influência a teoria burocrática, pois, possui um sistema hierárquico no setor onde conta com gerentes e funcionários superiores

para o auxílio do processo contendo normas a serem seguidas pelos funcionários a mando de seus superiores, e também a teoria das relações humanas, pois a empresa conta com um processo de treinamento para a realização correta do processo.

Já na quantidade de funcionários e processo da equipe, o setor é focado a influência da escola clássica e científica, pois contém divisão de tarefas onde cada funcionário é designado para uma função, No processo de qualidade à influência da teoria científica e clássica, pois a empresa conclui o processo de qualidade ao final da produção e é designado uma consultoria que avalia os padrões exigidos pela empresa.

Os resultados obtidos sobre o processo de produção da empresa B contém também cinco etapas, a primeira e segunda etapa contém o processo de padronização da produção exigida pela empresa pelo qual é seguida uma receita para padronizar o preparo. Na terceira etapa é citado que a empresa não possui um processo de treinamento para realizar a produção, na quarta etapa a empresa produz somente para venda no seu estabelecimento sendo de produção própria e na quinta etapa é visto que a empresa possui um processo de controle de qualidade sendo realizado por um funcionário designado para essa tarefa.

Figura 2: Processo de produção empresa B



Fonte:Elaborado pelos autores,(2003).

Foi analisado que na empresa B possui a influência de duas escolas da administração apenas, sendo elas a escola clássica e escola científica, onde no número de funcionários foi visto grande influência da escola científica e no processo de padronização e processo de equipe grande influência da escola científica e no processo de qualidade influência de ambas as escolas.

Quadro0 5: “ Processos e resultados”.

\Processo	Resultado	Escola da Administração
sistema operacional	sim, seguindo os padrões exigidos na receita	teoria científica(fordismo)
número de funcionários	6 funcionários	teoria científica
processo de equipe	separado de acordo com funções	teoria científica(fordismo)
controle de qualidade	funcionários destinados para fazer o controle	teoria clássica e teoria científica(Fordismo)

Fonte:Elaborado pelos Autores,(2003).

Foi concluído que no sistema operacional possui influência da teoria científica especificamente no fordismo onde a empresa segue um processo de padronização na produção

além de uma receita, no número de funcionários e no processo de trabalho segue exemplos da teoria científica onde cada funcionário tem sua função estipulada por um gerente, já no controle e qualidade as teorias que a empresa segue como modelo de inspiração é a teoria clássica e teoria científica focado no fordismo onde possui um processo de controle de padronização onde um funcionário é destinado para exercer essa função.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o presente trabalho foi possível compreender que as empresas mesmo nos dias atuais usam como inspiração os modelos de teorias e escolas Administrativas para aplicar na sua organização, os resultados obtidos foram que em um setor só da empresa pode conter mais de uma dessas teorias como base então uma empresa pode possuir mais de um modelo a ser seguido, os resultados da pesquisa comparativa foi que mesmo sendo empresas diferentes os setores aplicam em sua maioria os mesmos métodos de controle, planejamento e organização contendo muita pouca diferença entre elas.

Sugere-se para futuras pesquisas do artigo que possa ser usado uma pesquisa mais aprofundada nos setores a fim de resultados mais esclarecedores para mais facilidade de concluir os resultados e obter mais informações, que possa ter mais avanços nas etapas de produção para poder avaliar a evolução das empresas pesquisadas ao longo dos anos.

Para fins de resultados da pesquisa conteve limitações no questionário, onde não obteve acesso a superiores com o conhecimento superior do assunto tratado no artigo, e respostas mais aprofundadas no assunto onde muitas das questões foram respondidas com curtas respostas não contendo detalhes importantes, também não obteve autorização para que fossem analisados pessoalmente os processos pesquisados a fim de resultados mais concretos da pesquisa.

REFERÊNCIAS

DE SOUZA, Edson Miranda AGUIAR, AFRÂNIO CARVALHO. 2011. São Paulo. **Revista de Administração Mackenzie**. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar>
Acesso em: 13 de abril de 2023.

MATOS, ELIANE, e DENISE PIRES “Teorias administrativas e organização de trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor de saúde e na enfermagem.” Texto &

Contexto-Enfermagem, 15 (2006) 508-514. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/tce/a/PdVp6pWJtfgXWnkg9HpDS3H/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 de abril de 2023.

MONTEIRO, FERNANDO et al. FORDISMO E TOYOTISMO: DUAS PROPOSTAS DE EXPROPRIAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA. In: Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais 2019. 2019. Disponível em:
https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=FORDISMO+E+TOYOTISMO%3A+DUAS+PROPOSTAS+DE+EXPROPRIA%C3%87%C3%83O+DA+CLASSE+TRABALHADORA.&btnG=.
Acesso em: 30 de abril de 2023.

ALVES, GIOVANNI. Toyotismo, novas qualificações e empregabilidade: mundialização do capital e a educação dos trabalhadores no século XXI. Rede de estudos do trabalho, 2008. Disponível em:
<http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2008-2/Educacao-MII/2SF/1-Alves2008.pdf>. Acesso em: 28 de abril de 2023

DE FREITAS RIBEIRO, Andressa. Taylorismo, fordismo e toyotismo. *Lutas Sociais*, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678> . Acesso em: 01 de maio de 2023.

SILVA FILHO, Linderson Pedro da. "O fordismo, o pós-fordismo e a sua influência sobre a determinação de salários no Brasil. Bauru, SP, Brasil, 7 a 9 de Novembro de 2005. Disponível em: <https://www.simpep.feb.unesp.br.pdf>. Acesso em: 08 de abril de 2023.

BARBOSA, A. M e S.; ORBEM, J. V. "Pejotização". *Precarização das Relações de Trabalho, das Relações Sociais e Relações Humanas. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, (S. I.)*, v. 10, n. 2, p. 839-859, 2015. DOI: 10.5902/1981369420184. Disponível em: <https://periodicos.usfm.br/revistadireito/article/view/201884>. Acesso em: 1 de maio de 2023.

VERGARA, SYLVIA CONSTANT, São Paulo; Atlas; 3. ed. ampliada; 2003. 213 p. Monografia em Portugues I LILACS, Coleciona SUS I ID: biblio-935571. Biblioteca responsável: BR276.2. Localização: BR276.2;658, V49G, AG. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/sus-23452>. Acesso em: 1 de maio de 2023.

SIPPEL, Ritiele Jocelaine; GUEDES, Rosa Maria. *Relações humanas: um enfoque no gerenciamento de conflitos. Secretariado Executivo em Revist@*, v. 6, 2011. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/2101>. Acesso em: 1 de maio de 2023.

CHIAVENATO, Idalberto; *Teoria geral da Administração volume 11*, 2003 Disponível em: <https://books.google.com.br/> Acesso em: 02 de maio de 2023.