

Aula 2 – As Grandes Escolas do Pensamento em Administração e sua Influência na POT

Você já parou para pensar por que as empresas funcionam (ou não funcionam) da maneira que funcionam hoje? Por que algumas são rígidas e cheias de regras, enquanto outras parecem mais flexíveis e focadas nas pessoas? A resposta para essas perguntas está profundamente enraizada na história da administração, um campo que, à primeira vista, pode parecer distante da psicologia, mas que é, na verdade, seu alicerce na Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).

Nesta aula, embarcaremos em uma jornada fascinante pelas grandes escolas do pensamento administrativo. Não se trata apenas de memorizar nomes e datas, mas de compreender como cada uma dessas abordagens moldou a forma como as organizações são estruturadas, como o trabalho é gerenciado e, crucialmente, como as pessoas são vistas e tratadas no ambiente corporativo. Ao final, você será capaz de identificar as bases teóricas que sustentam as práticas de gestão atuais, analisar criticamente seus impactos na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores, e aplicar esses conhecimentos para atuar de forma mais estratégica e humana na POT.

Entender essas raízes é como ter um mapa para navegar pelos desafios contemporâneos do mundo do trabalho, desde a gestão de equipes híbridas até a promoção da diversidade e inclusão. Prepare-se para conectar o passado ao presente e vislumbrar o futuro da atuação do psicólogo organizacional.

A Busca pela Eficiência Máxima: O Taylorismo e a Administração Científica

📄 Contexto Histórico

Início do século XX: Revolução Industrial em pleno vapor, fábricas crescendo exponencialmente e demanda gigantesca por produção.

Imagine o cenário do início do século XX: a Revolução Industrial em pleno vapor, fábricas crescendo exponencialmente e uma demanda gigantesca por produção. No entanto, a organização do trabalho era muitas vezes caótica, ineficiente e dependente da improvisação. Era um período de grandes transformações, onde a busca por otimização se tornou uma obsessão.

Nesse contexto, surge **Frederick Winslow Taylor**, um engenheiro mecânico que observou de perto a ineficiência nas fábricas e propôs uma abordagem revolucionária: a [Administração Científica](#), ou Taylorismo. Sua ideia era simples, mas poderosa: aplicar métodos científicos para analisar e otimizar cada movimento, cada tarefa, transformando a fábrica em uma máquina perfeitamente ajustada. Ele acreditava que, ao padronizar processos e especializar funções, a produtividade aumentaria exponencialmente, beneficiando tanto empregadores quanto empregados.

Divisão Clara

Planejamento (gerência) separado da execução (operários)

Seleção Científica

Trabalhadores escolhidos para cada função específica

Treinamento Sistemático

Capacitação padronizada e contínua

Remuneração por Produtividade

Incentivos financeiros baseados em resultados

Taylor defendia a divisão clara entre o planejamento (feito pela gerência) e a execução (feita pelos operários), a seleção científica dos trabalhadores para cada função, o treinamento sistemático e a remuneração baseada na produtividade. Para ele, o trabalhador era visto principalmente como uma peça da engrenagem, motivado por incentivos financeiros e pela lógica da máxima produção. Essa visão, embora tenha impulsionado a indústria, trouxe consigo uma série de críticas e desafios que a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) viria a explorar profundamente.

Taylorismo na Lupa da POT: Eficiência vs. Bem-Estar

Apesar de sua inegável contribuição para a produtividade industrial, o Taylorismo rapidamente revelou seu lado sombrio sob a ótica humana. Ao focar exclusivamente na tarefa e na eficiência mecânica, a abordagem de Taylor negligenciou aspectos cruciais da experiência humana no trabalho, como a motivação intrínseca, a satisfação e o bem-estar psicológico. A repetição exaustiva de movimentos, a falta de autonomia e a despersonalização do trabalho levaram a problemas como a alienação, o estresse e, em casos extremos, o burnout.

Pense em um trabalhador que passa oito horas por dia apertando o mesmo parafuso, sem entender o propósito final de seu trabalho ou ter qualquer voz no processo. Essa monotonia e a ausência de significado podem ser devastadoras para a saúde mental.

A POT moderna, alinhada com tendências como a [ISO 45003](#) e as discussões pós-pandemia sobre saúde mental no trabalho, busca ativamente reverter esses legados. Hoje, o enriquecimento do trabalho, a promoção da autonomia e a criação de ambientes psicologicamente seguros são prioridades, reconhecendo que a produtividade sustentável depende diretamente do bem-estar dos colaboradores.

Um exemplo prático da influência taylorista ainda presente, mas com adaptações, são as linhas de montagem automatizadas. Embora a automação reduza a necessidade de movimentos repetitivos humanos, o desafio da POT é garantir que os trabalhadores que supervisionam essas máquinas ou realizam tarefas complementares tenham papéis mais significativos, com oportunidades de aprendizado e desenvolvimento, evitando a simples substituição de uma forma de alienação por outra.

| Conceito | Foco Principal | Visão do Trabalhador | Impacto na POT (Legado) |
|--------------------|-------------------------|----------------------|---|
| Taylorismo | Tarefa e Eficiência | Peça da engrenagem | Ênfase na produtividade, mas com críticas à desumanização |
| POT Moderna | Bem-Estar e Engajamento | Ser humano integral | Busca por ambientes psicologicamente seguros e trabalho significativo |

Fayol e a Estrutura Organizacional: A Teoria Clássica

Enquanto Taylor se debruçava sobre a otimização das tarefas no chão de fábrica, outro pensador, o francês **Henri Fayol**, olhava para a organização como um todo. Ele percebeu que, para uma empresa ser bem-sucedida, não bastava apenas ter operários eficientes; era preciso uma estrutura sólida, com princípios claros de gestão que guiassem todos os níveis hierárquicos. Assim nasceu a [Teoria Clássica da Administração](#), focada na estrutura e nas funções da organização.

Fayol propôs que a administração deveria ser uma ciência ensinável, baseada em princípios universais. Ele identificou 14 princípios gerais da administração, como a divisão do trabalho (especialização), autoridade e responsabilidade, disciplina, unidade de comando (um chefe para cada subordinado), unidade de direção (um plano para cada objetivo), entre outros. Para ele, a empresa era como um corpo humano, onde cada órgão (departamento) tinha sua função específica e todos trabalhavam em harmonia sob a coordenação do cérebro (a alta gerência).

Funções Técnicas

Produção e operações

Funções Comerciais

Compras e vendas

Funções Financeiras

Gestão de recursos

Funções de Segurança

Proteção de bens e pessoas

Funções Contábeis

Registros e balanços

Funções Administrativas

POCCC: Prever, Organizar, Comandar, Coordenar, Controlar

Além dos princípios, Fayol também categorizou as seis funções essenciais de uma empresa: técnicas, comerciais, financeiras, de segurança, contábeis e, a mais importante para ele, as funções administrativas (prever, organizar, comandar, coordenar e controlar – o famoso POCCC). Essa visão sistêmica da organização, com sua ênfase na hierarquia, na comunicação formal e na departamentalização, forneceu as bases para o desenho organizacional que ainda vemos em muitas empresas hoje, influenciando diretamente como a POT entende e atua na estrutura de cargos e fluxos de trabalho.

A Influência Fayolista na POT e os Desafios Atuais

Os princípios de Fayol, com sua ênfase na hierarquia, na divisão do trabalho e na clareza de funções, ainda são visíveis em muitas organizações contemporâneas. A departamentalização, por exemplo, é uma herança direta de sua teoria, buscando agrupar atividades semelhantes para otimizar a gestão. No entanto, essa estrutura, embora traga ordem e previsibilidade, também apresenta desafios significativos para a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).

Desafio Contemporâneo

A rigidez das estruturas fayolistas pode dificultar a comunicação interdepartamental, criar silos de informação e reduzir a autonomia dos colaboradores, impactando negativamente a inovação e a agilidade.

A rigidez das estruturas fayolistas pode dificultar a comunicação interdepartamental, criar silos de informação e reduzir a autonomia dos colaboradores, impactando negativamente a inovação e a agilidade. Pense em uma grande corporação onde um projeto simples precisa passar por múltiplas aprovações em diferentes departamentos, cada um com sua própria burocracia. Essa lentidão pode gerar frustração e desengajamento. A POT atua justamente para mitigar esses efeitos, promovendo a comunicação horizontal, desenvolvendo lideranças que estimulem a colaboração e redesenhando processos para serem mais fluidos e menos engessados.

Estruturas Tradicionais

- Hierarquia rígida
- Comunicação vertical
- Departamentalização clara
- Processos formais

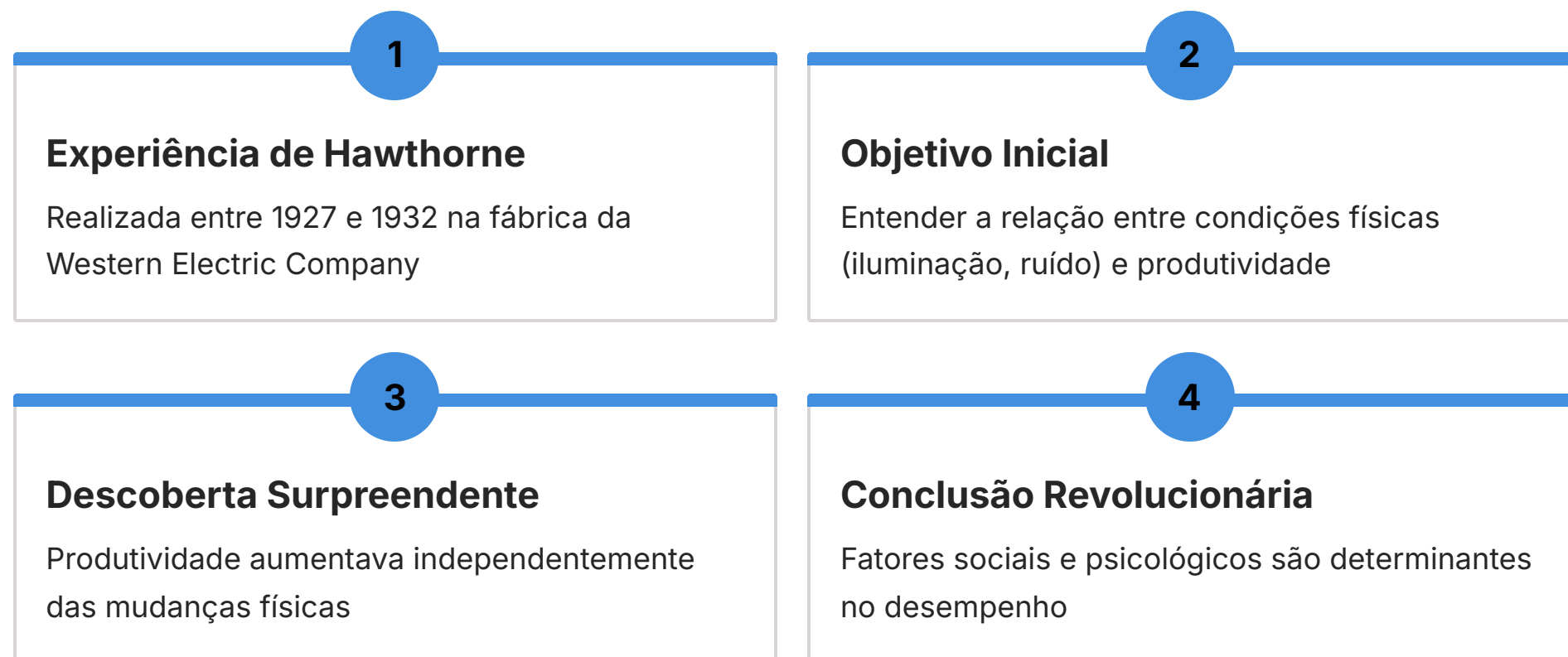
Adaptações Modernas

- Estruturas mais horizontais
- Comunicação multidirecional
- Equipes multifuncionais
- Agilidade e flexibilidade

Com o advento do [trabalho híbrido e remoto](#), a influência fayolista se depara com novos desafios. Como manter a unidade de comando e a disciplina quando as equipes estão dispersas geograficamente? A POT contribui ao desenvolver novas estratégias de liderança à distância, ferramentas de comunicação eficazes e modelos de avaliação de desempenho que valorizem resultados em vez de apenas a presença física, adaptando os princípios clássicos a um cenário de trabalho mais flexível e distribuído.

A Descoberta do Fator Humano: A Escola das Relações Humanas

À medida que as teorias de Taylor e Fayol dominavam o cenário administrativo, uma nova percepção começou a surgir: a de que o ser humano no trabalho era muito mais complexo do que uma simples peça de máquina ou um componente de uma estrutura. A insatisfação com a visão mecanicista e a crescente preocupação com a produtividade que não se explicava apenas por fatores físicos levaram a uma série de estudos que mudariam para sempre a forma como as organizações viam seus colaboradores.



O marco dessa mudança foi a famosa **Experiência de Hawthorne**, realizada entre 1927 e 1932 na fábrica da Western Electric Company, nos Estados Unidos. Inicialmente, os pesquisadores, liderados por **Elton Mayo**, buscavam entender a relação entre as condições físicas de trabalho (iluminação, ruído) e a produtividade. Para a surpresa de todos, a produtividade aumentava independentemente das mudanças nas condições físicas, tanto quando elas melhoravam quanto quando pioravam. O que estava acontecendo?

"Efeito Hawthorne": O simples fato de os trabalhadores estarem sendo observados, de se sentirem importantes e de terem a oportunidade de interagir e formar grupos informais, elevava sua moral e, conseqüentemente, sua produtividade.

A conclusão foi revolucionária: o simples fato de os trabalhadores estarem sendo observados, de se sentirem importantes e de terem a oportunidade de interagir e formar grupos informais, elevava sua moral e, conseqüentemente, sua produtividade. Esse fenômeno ficou conhecido como "Efeito Hawthorne". A partir daí, a Escola das Relações Humanas passou a focar na importância dos fatores sociais e psicológicos no ambiente de trabalho, como a liderança informal, a comunicação, a motivação social e a satisfação no trabalho. A organização não era apenas uma estrutura formal, mas também um complexo sistema social.

Relações Humanas e a POT Contemporânea: Engajamento e Bem-Estar

O legado da Experiência de Hawthorne e da Escola das Relações Humanas é imenso e forma a base de grande parte da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) contemporânea. A descoberta de que as relações interpessoais, a comunicação eficaz e a qualidade da liderança são tão, ou mais, importantes que as condições físicas e os incentivos financeiros, transformou a gestão de pessoas. Hoje, conceitos como engajamento, cultura organizacional, feedback contínuo e desenvolvimento de equipes são pilares da atuação do psicólogo organizacional.



Bem-Estar Corporativo

Programas de wellness que reconhecem o impacto do ambiente psicossocial na saúde e performance dos colaboradores



Clima Organizacional

Pesquisas que avaliam a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho e suas relações



Desenvolvimento de Liderança

Programas que promovem escuta ativa, empatia e comunicação humanizada



Segurança Psicológica

Criação de ambientes onde as pessoas se sintam valorizadas, ouvidas e parte de algo maior

Pense em um programa de bem-estar corporativo ou em uma iniciativa de pesquisa de clima organizacional. Ambos são herdeiros diretos da Escola das Relações Humanas, pois reconhecem que o ambiente psicossocial impacta diretamente a performance e a saúde dos colaboradores. A POT aplica esses conceitos ao desenhar programas de desenvolvimento de liderança que promovam a escuta ativa e a empatia, ao criar canais de comunicação abertos e ao fomentar uma cultura de reconhecimento e valorização.

A conexão com as tendências atuais é evidente. A preocupação com a [Saúde Mental e Bem-Estar no Trabalho \(Wellness Corporativo\)](#), alinhada com a ISO 45003, é uma evolução direta da compreensão de que ambientes psicologicamente seguros são essenciais. A POT atua na prevenção ao burnout e na gestão do estresse, criando espaços onde as pessoas se sintam valorizadas, ouvidas e parte de algo maior.

| Conceito | Foco Principal | Visão do Trabalhador | Impacto na POT (Legado) |
|------------------|------------------|----------------------|---|
| Taylor/Fayol | Tarefa/Estrutura | Peça/Função | Eficiência, organização formal |
| Relações Humanas | Pessoas/Grupo | Ser social, motivado | Clima organizacional, engajamento, liderança humanizada |

Weber e a Racionalidade: A Teoria da Burocracia

Enquanto as escolas anteriores se concentravam na eficiência da produção ou nas relações humanas, o sociólogo alemão **Max Weber** propôs uma análise mais profunda sobre a estrutura de poder e autoridade nas organizações. Ele observou que, à medida que as sociedades se tornavam mais complexas e as organizações cresciam, era necessário um modelo de gestão que garantisse ordem, previsibilidade, equidade e, acima de tudo, racionalidade. Assim, ele desenvolveu a [Teoria da Burocracia](#).

📄 Visão Original de Weber

Para Weber, a burocracia era o modelo ideal de organização, caracterizado por sua racionalidade legal. Ele não via a burocracia como algo negativo (como muitas vezes é percebida hoje), mas como a forma mais eficiente e justa de administrar grandes empreendimentos.

Para Weber, a burocracia era o modelo ideal de organização, caracterizado por sua racionalidade legal. Ele não via a burocracia como algo negativo (como muitas vezes é percebida hoje), mas como a forma mais eficiente e justa de administrar grandes empreendimentos, sejam eles públicos ou privados. Pense na burocracia como um relógio suíço: cada peça tem sua função precisa, tudo é regulado por regras claras e impessoais, e o funcionamento é previsível e objetivo.

01

Regras e Normas Formais

Conjunto escrito e documentado de procedimentos

02

Hierarquia de Autoridade

Estrutura de poder bem definida e clara

03

Impessoalidade

O cargo importa, não a pessoa que o ocupa

04

Competência Técnica

Meritocracia na seleção e promoção

05

Profissionalização

Funcionários especializados e dedicados

As principais características da burocracia weberiana incluem: um conjunto de regras e normas escritas e formais, hierarquia de autoridade bem definida, impessoalidade nas relações (o cargo importa, não a pessoa), competência técnica e meritocracia para a seleção e promoção, e a profissionalização dos funcionários. Essa abordagem buscava eliminar o favoritismo e a arbitrariedade, garantindo que as decisões fossem tomadas com base em critérios objetivos. Para a POT, a burocracia influenciou diretamente a criação de estruturas de cargos, processos de seleção baseados em competências e sistemas de avaliação de desempenho.

As Disfunções da Burocracia e o Papel da POT

Apesar de suas intenções de racionalidade e equidade, a burocracia, na prática, muitas vezes se desvia de seu ideal, gerando o que chamamos de "**disfunções**". A rigidez excessiva das regras pode levar à lentidão nos processos, à dificuldade de adaptação a novas situações e à despersonalização das relações. O foco na norma pode se sobrepor ao foco no cliente ou no resultado, criando a famosa "papelada" e a sensação de que a burocracia existe por si mesma, e não para servir a um propósito.

Rigidez Excessiva

Lentidão nos processos e dificuldade de adaptação a novas situações

Despersonalização

Relações frias e impessoais que minam a motivação

Foco na Norma

Procedimentos se sobrepõem aos resultados e ao propósito

Silos Departamentais

Dificuldade de comunicação e colaboração entre áreas

Imagine a frustração de um colaborador que precisa de uma decisão rápida, mas se vê preso em um labirinto de formulários e aprovações, onde ninguém assume a responsabilidade final. Essa experiência pode minar a motivação, a criatividade e o senso de pertencimento. A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) desempenha um papel crucial em mitigar essas disfunções. Ao invés de eliminar a burocracia (que tem seu valor em garantir justiça e controle), a POT busca humanizá-la e torná-la mais funcional.

Como a POT Atua

- Promove cultura de feedback contínuo
- Desenvolve lideranças flexíveis
- Redesenha processos para agilidade
- Equilibra regras com autonomia

Conexão com DE&I

A burocracia pode ser uma faca de dois gumes: suas regras impessoais podem garantir equidade, mas sua rigidez pode dificultar adaptações para grupos minoritários.

Isso envolve promover uma cultura de feedback, desenvolver lideranças que saibam equilibrar regras com flexibilidade, e redesenhar processos para serem mais ágeis e centrados nas pessoas. No contexto da [Diversidade, Equidade e Inclusão \(DE&I\)](#), a burocracia pode ser uma faca de dois gumes: por um lado, suas regras impessoais podem garantir equidade nos processos seletivos e de promoção; por outro, sua rigidez pode dificultar a adaptação a necessidades específicas de grupos minoritários ou a implementação de políticas mais flexíveis e inclusivas. A POT atua para que a burocracia sirva à equidade, e não o contrário.

A Visão Holística: Abordagem Sistêmica

As escolas de pensamento que vimos até agora – Taylor, Fayol, Relações Humanas e Weber – embora valiosas, tendiam a focar em partes específicas da organização: a tarefa, a estrutura, as pessoas ou as regras. No entanto, a realidade das organizações é muito mais complexa e interconectada. Foi essa percepção que deu origem à [Abordagem Sistêmica](#) na administração, que propõe ver a organização não como um conjunto de partes isoladas, mas como um sistema vivo e interdependente.

Pense no corpo humano: ele não é apenas um conjunto de órgãos (coração, pulmões, cérebro); é um sistema complexo onde cada órgão influencia e é influenciado pelos outros. Uma disfunção em um órgão afeta o todo.

Pense no corpo humano: ele não é apenas um conjunto de órgãos (coração, pulmões, cérebro); é um sistema complexo onde cada órgão influencia e é influenciado pelos outros. Uma disfunção em um órgão afeta o todo. Da mesma forma, a Abordagem Sistêmica entende a organização como um sistema aberto que interage constantemente com seu ambiente (clientes, fornecedores, concorrentes, governo). Ela recebe "entradas" (recursos, informações), processa-as internamente e gera "saídas" (produtos, serviços, resultados).



Essa perspectiva holística é fundamental para a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), pois permite analisar os fenômenos organizacionais de forma integrada. Um problema de comunicação, por exemplo, não é visto isoladamente, mas como um sintoma de uma disfunção no sistema de interações. A POT utiliza essa abordagem para entender como as mudanças em uma área (como a implementação de um novo software) podem impactar outras áreas (como a motivação da equipe ou a cultura organizacional), permitindo intervenções mais eficazes e abrangentes.

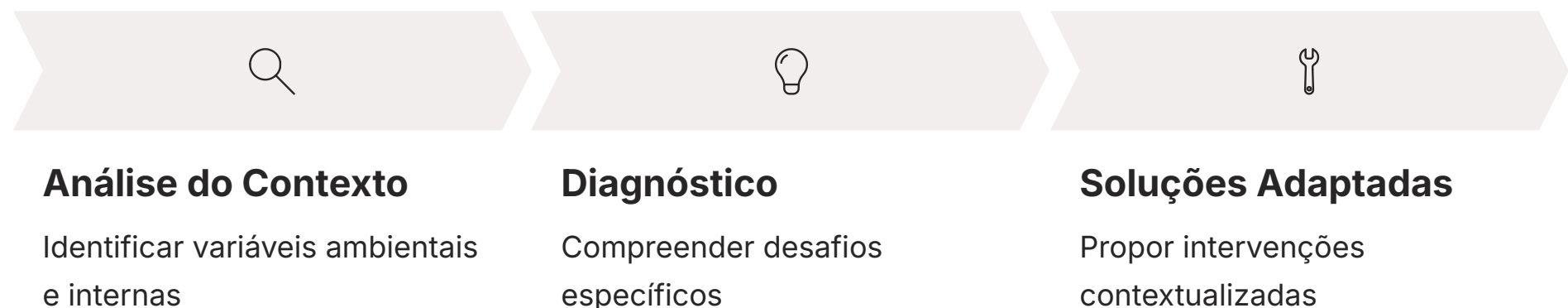
Flexibilidade e Adaptação: Abordagem Contingencial

Se a Abordagem Sistêmica nos ensinou a ver a organização como um todo interconectado, a [Abordagem Contingencial](#) nos trouxe uma lição ainda mais crucial: não existe "uma melhor forma" de administrar. O que funciona para uma empresa em um determinado contexto pode não funcionar para outra, ou para a mesma empresa em um momento diferente. Tudo depende das variáveis contingenciais, ou seja, das circunstâncias específicas.

Princípio Central

A estrutura organizacional, os estilos de liderança, os processos e as estratégias devem ser flexíveis e se adaptar às características do ambiente externo e às variáveis internas.

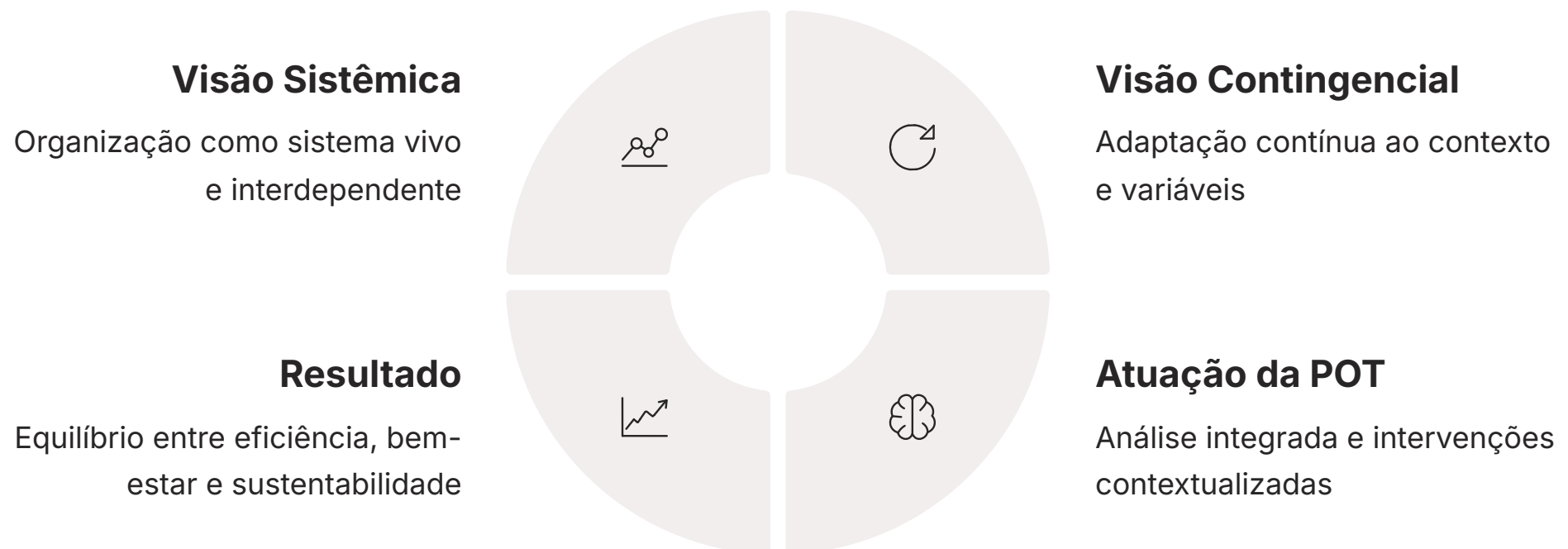
Imagine um camaleão: ele muda de cor e se adapta ao ambiente para sobreviver. Da mesma forma, a Abordagem Contingencial defende que a estrutura organizacional, os estilos de liderança, os processos e as estratégias devem ser flexíveis e se adaptar às características do ambiente externo (mercado, tecnologia, cultura) e às variáveis internas (tamanho da empresa, tecnologia utilizada, estratégia adotada). Não há uma receita de bolo universal; a eficácia da gestão é contingente.



Para a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), essa abordagem é libertadora e desafiadora. Ela exige que o psicólogo seja um analista perspicaz do contexto, capaz de identificar as variáveis que influenciam o comportamento organizacional e de propor soluções adaptadas. Por exemplo, uma startup de tecnologia em constante inovação precisará de uma estrutura mais orgânica e flexível, com lideranças participativas, enquanto uma indústria tradicional com processos padronizados pode se beneficiar de uma estrutura mais formal. A POT aplica a contingência no desenho organizacional, na gestão da mudança e no desenvolvimento de lideranças situacionais, que ajustam seu estilo conforme a equipe e a tarefa.

Integrando as Abordagens: Sistêmica, Contingencial e o Futuro da POT

As abordagens Sistêmica e Contingencial, embora distintas, se complementam de forma poderosa. A visão sistêmica nos dá a compreensão de que a organização é um organismo vivo, com partes interdependentes que interagem com o ambiente. A visão contingencial nos ensina que esse organismo precisa ser capaz de se adaptar, ajustando sua estrutura e seus processos às demandas e oportunidades desse ambiente em constante mudança. Juntas, elas formam a base para uma compreensão dinâmica e adaptativa da gestão.



Pense em uma empresa que decide implementar o trabalho híbrido. A abordagem sistêmica nos faria analisar como essa mudança impacta todos os subsistemas: a comunicação interna, a cultura organizacional, a gestão de desempenho, a saúde mental dos colaboradores e até mesmo a infraestrutura física. A abordagem contingencial nos diria que não há um modelo híbrido "perfeito"; ele precisará ser adaptado à cultura específica da empresa, ao tipo de trabalho realizado, ao perfil dos colaboradores e às condições do mercado.

O Psicólogo como Agente de Transformação

- Não busca soluções prontas
- Analisa o contexto profundamente
- Diagnostica desafios sistêmicos
- Propõe intervenções integradas
- Considera interdependências

Foco Estratégico

O psicólogo organizacional, munido dessas perspectivas, torna-se um agente de transformação capaz de navegar pela complexidade, sempre com o foco no equilíbrio entre eficiência, bem-estar e sustentabilidade.

O psicólogo organizacional, munido dessas perspectivas, torna-se um agente de transformação capaz de navegar pela complexidade. Ele não busca soluções prontas, mas analisa o contexto, diagnostica os desafios e propõe intervenções que considerem a interdependência das partes e a necessidade de adaptação contínua. As escolas do pensamento administrativo, desde Taylor até as abordagens mais recentes, não são apenas capítulos de um livro de história; são lentes através das quais podemos entender e moldar o futuro do trabalho, sempre com o foco no equilíbrio entre eficiência, bem-estar e sustentabilidade.

Consolidação e Autoavaliação

Chegamos ao fim de nossa jornada pelas grandes escolas do pensamento em administração. Vimos como a busca pela eficiência de Taylor e a organização estrutural de Fayol lançaram as bases da gestão, mas também geraram desafios humanos. A Escola das Relações Humanas nos lembrou que as pessoas não são máquinas, e Weber nos mostrou a importância da racionalidade e da equidade, apesar das disfunções burocráticas. Por fim, as abordagens Sistêmica e Contingencial nos ensinaram a ver as organizações como organismos vivos e adaptáveis.

Em prática

Para o psicólogo organizacional, compreender essas escolas é essencial para diagnosticar problemas, propor soluções e atuar estrategicamente. Seja ao redesenhar um processo, implementar um programa de bem-estar ou gerenciar uma mudança cultural, o conhecimento dessas bases permite uma atuação mais consciente e eficaz, equilibrando as necessidades da organização com o bem-estar de seus colaboradores.

Autoavaliação

1 Qual das escolas do pensamento administrativo focou primeiramente na otimização das tarefas e na padronização dos movimentos no chão de fábrica?

- a) Teoria Clássica da Administração
- b) Escola das Relações Humanas
- c) Administração Científica (Taylorismo)
- d) Teoria da Burocracia

2 A Experiência de Hawthorne foi fundamental para qual escola de pensamento, ao revelar a importância dos fatores sociais e psicológicos no ambiente de trabalho?

- a) Abordagem Sistêmica
- b) Escola das Relações Humanas
- c) Teoria da Burocracia
- d) Administração Científica

3 Max Weber propôs um modelo de organização baseado em regras formais, hierarquia e impessoalidade, buscando racionalidade e equidade. Qual o nome dessa teoria?

- a) Teoria Clássica
- b) Abordagem Contingencial
- c) Teoria da Burocracia
- d) Administração Científica

4 A abordagem que defende que não existe uma única "melhor forma" de administrar, pois a estrutura e os processos devem se adaptar às variáveis do ambiente e internas da organização, é a:

- a) Teoria Clássica
- b) Abordagem Sistêmica
- c) Escola das Relações Humanas
- d) Abordagem Contingencial

5 Questão Dissertativa

Discorra sobre como a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) pode atuar para mitigar as disfunções da burocracia, sem necessariamente eliminá-la, e como isso se conecta com as discussões atuais sobre Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I).

Próximos Passos e Recursos



Próxima Aula

Na Aula 3, aprofundaremos em "[Ética e Atuação Profissional em POT no Brasil](#)", explorando os princípios que guiam a prática do psicólogo organizacional e os desafios éticos contemporâneos.

Recursos Adicionais



Livro

Chiavenato, I. (2014). Introdução à Teoria Geral da Administração.

Para aprofundar nas bases de cada escola e compreender suas aplicações práticas.



Artigo

"A Psicologia Organizacional e do Trabalho e os desafios da contemporaneidade"

Para conectar as teorias clássicas com a prática atual da POT e as tendências emergentes.



Podcast

"RH em Pauta"

Episódios sobre cultura organizacional e bem-estar, para exemplos práticos de aplicação dos conceitos estudados.



NOTA IMPORTANTE

As informações regulatórias/legais/técnicas desta aula estão atualizadas até 2025. Consulte sempre fontes oficiais para verificar alterações.