

Pós Taylorismo



GT4M

GLOBAL TRENDS 4 MANAGEMENT

02

A reinvenção da gestão para a era da agilidade e da aprendizagem contínua

O modelo de gestão proposto por **Frederick Taylor**, no início do século XX, revolucionou a indústria ao introduzir a **administração científica do trabalho**. Sua lógica de fragmentação de tarefas, hierarquia rígida e controle minucioso permitiu ganhos massivos de produtividade e estabeleceu o paradigma da eficiência como valor supremo da gestão industrial.

Entretanto, como observa o relatório **Global Trends 4 Management**, “num mundo mais complexo, dinâmico e incerto, esse modelo tornou-se insuficiente para responder aos desafios contemporâneos”.

A ascensão da economia digital, a automação, o trabalho híbrido e a volatilidade dos mercados demandam **organizações capazes de aprender, adaptar-se e inovar em tempo real**... Algo que a rigidez taylorista simplesmente não permite.

O **Pós-Taylorismo** não é uma negação completa do passado, mas a **evolução natural** da gestão para uma era em que a **flexibilidade e a colaboração substituem a previsibilidade e o controle**. Nesse modelo, o valor não é criado pela repetição mecânica, mas pela inteligência coletiva e pela capacidade de gerar soluções diante da incerteza.

É um modelo que privilegia flexibilidade, colaboração e adaptação contínua, deslocando o foco “da execução mecânica para a criação de valor” e “da supervisão rígida para a autonomia das equipes”. Desta forma, duas forças estruturam essa transição:

01 Agilidade (Agile)

Mais do que um método, é uma mentalidade que favorece ciclos curtos de entrega, experimentação e proximidade com o cliente. De acordo com a McKinsey (2024), empresas que adotam estruturas ágeis apresentam até 30% mais velocidade na tomada de decisão e maior engajamento dos colaboradores.

02 Upskilling de Competências

O aprendizado contínuo e o desenvolvimento de soft skills (pensamento crítico, empatia, colaboração e criatividade) tornam-se pilares da performance organizacional. Um estudo da HSM Management (2023) aponta que 76% dos líderes brasileiros consideram o upskilling humano tão ou mais importante que a digitalização tecnológica.

Da hierarquia ao ecossistema: como as organizações se redesenham

O Pós-Taylorismo marca a passagem da empresa-máquina para a empresa-viva, capaz de se reorganizar constantemente conforme as demandas do mercado. Essa nova arquitetura organizacional tem como fundamentos:

- **Estruturas fluídas:** equipes multidisciplinares e temporárias substituem departamentos estanques. O modelo se aproxima do conceito de network organizations defendido pelo MIT Sloan (2024), em que o poder é distribuído e as decisões emergem do conhecimento coletivo.

- **Liderança facilitadora:** o líder deixa de ser o controlador de tarefas e passa a atuar como mentor e orquestrador de talentos, estimulando autonomia e propósito.
- **Cultura de aprendizagem contínua:** como destaca o relatório GT4M, “a transição é de um modelo centrado em processos e tarefas para um modelo centrado em pessoas, aprendizagem e valor gerado”.

Esse modelo ecoa também o conceito de organizações ambídestras, que equilibram eficiência operacional (exploit) com inovação e exploração de novos caminhos (explore).

Assim, podemos trazer que o Pós-Taylorismo redefine tanto a estrutura empresarial quanto a experiência humana no trabalho. Entre os principais impactos:

- **Descentralização das decisões:** a autonomia das equipes promove velocidade e engajamento, reduzindo gargalos hierárquicos.
- **Integração humano-digital:** as novas tecnologias (IA, automação e dados) não substituem o trabalho humano, mas o elevam a um novo patamar cognitivo.
- **Bem-estar como ativo estratégico:** o foco em pessoas e propósito contribui para a retenção de talentos e para a sustentabilidade organizacional, pilares destacados também pela Deloitte Global Human Capital Trends (2024).

A gestão do século XXI exige **empresas adaptáveis, colaborativas e conscientes de seu papel social**. Nesse sentido, o Pós-Taylorismo propõe uma síntese entre a disciplina herdada da era industrial e a fluidez da era digital.

Como sintetiza o relatório do Ecossistema Inova, trata-se de “integrar a disciplina e a eficiência herdadas da era industrial com a flexibilidade, a inovação e a adaptabilidade exigidas pela era digital”.

O futuro da gestão pertence às organizações que:

- **estimulam a autonomia como motor da inovação,**
- **promovem a aprendizagem contínua como estratégia de sobrevivência,**
- **e entendem que a colaboração é o novo diferencial competitivo.**

Portanto, não é apenas uma tendência, é a **resposta inevitável** a um mundo em que o trabalho deixou de ser uma engrenagem e passou a ser um espaço de criação, propósito e evolução coletiva.

O **Pós-Taylorismo** representa o renascimento da gestão sob uma ótica humana, ágil e inteligente. Ao adotar esse paradigma, as empresas deixam de buscar apenas eficiência e passam a perseguir relevância e impacto, uma transição que exige coragem para desaprender, reaprender e redesenhar continuamente o modo de trabalhar. **É transformar a gestão, garantindo crescimento e longevidade.**

GT4M

GLOBAL TRENDS
4 MANAGEMENT

1 Scanning de Contexto

2 Pós-Taylorismo

3 Design Organizacional

4 Ambidestria Corporativa

5 Liderança Educadora & *Lifelong Learning*

6 Governança Customizada

7 Empresas orientadas por Dados & Transformação Tecnológica

8 Humanização & Gestão Responsável

9 Sustentabilidade Integrada (ESG)

10 Novos Modelos de Operação

11 Estratégia Prospectiva

12 Gestão com Advisors

Obrigado!

Agradecemos a sua disponibilidade e interesse em ler este artigo.

Em caso de dúvidas, por favor, entre em contato com nosso time.

Vamos juntos desafiar o óbvio!



+55 11 96930-6083



contato@inovabs.com.br



www.ecossistemainova.com

**Faça o download do relatório
Global Trends 4 Management**



Referências

ECOSSISTEMA INOVA LTDA. Global Trends 4 Management (GT4M). São Paulo: Ecosystema Inova, 2025.

PEAUCELLE, Jean-Louis. From Taylorism to post-Taylorism: Simultaneously pursuing several management objectives. *Journal of Organizational Change Management*, v. 13, n. 5, p. 452-467, 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/09534810010377426>. Acesso em: 18 out. 2025.

BIRNBAUM, D.; SOMERS, M. Past as prologue: Taylorism, the new scientific management and managing human capital. *International Journal of Organizational Analysis*, v. 31, n. 6, p. 2610-2622, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2022-3106>. Acesso em: 18 out. 2025.

BÖRNFELT, Per-Ola. *Work Organisation in Practice: From Taylorism to Sustainable Work Organisations*. Cham: Palgrave Macmillan, 2023. ISBN 978-3-031-21666-4. Disponível em: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-21666-4>. Acesso em: 18 out. 2025.

MCKINSEY & COMPANY. The journey to an agile organization. c. 2018. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/Organization/Our%20Insights/The-journey-to-an-agile-organization/The-journey-to-an-agile-organization-final.pdf>. Acesso em: 18 out. 2025.

KURSUNMADEN, F. İ. Evaluation of Taylor's scientific management principles in terms of theory and practice. *SSD Journal*, v. 9, n. 45, p. 95-101, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12740710>. Acesso em: 18 out. 2025.

MUDULI, A. Agile learning, organisational learning and agility in organisations. 2017. Citado em: ANNOSI, L.; MARTINI, A.; BRUNETTA, F.; MARCHEGIANI, L. Learning in the transformation of organisations with the implementation of agile methods. *Revista Gestão e Secretariado (GeSec)*, v. 13, n. 4 (Edição Especial), p. 2514-2532, 2022. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/358865242>. Acesso em: 18 out. 2025.

NEUMANN, M. The Integrated List of Agile Practices – A Tertiary Study. arXiv preprint, 2021. Disponível em: <https://arxiv.org/abs/2111.09210>. Acesso em: 18 out. 2025.

CIAMPI, F.; FARAONI, M.; BALLERINI, J.; MELI, F. The co-evolutionary relationship between digitalization and organizational agility: Ongoing debates, theoretical developments and future research perspectives. arXiv preprint, 2021. Disponível em: <https://arxiv.org/abs/2112.11822>. Acesso em: 18 out. 2025.

NYMAN, R. Taylorism-Agile. Slide deck apresentado no Agile Prague Conference, 2016. Disponível em: <https://agileprague.com/slides/ap2016/RanNyman-Taylorism-Agile.pdf>. Acesso em: 18 out. 2025.

CASTEEL, P. D. Taylorism, Fordism, and Post-Fordism. In: EBSCO Research Starters, 2024. Resumo disponível em: <https://www.ebsco.com/research-starters>. Acesso em: 18 out. 2025.



GLOBAL TRENDS RESEARCH

www.gtreasearch.business

ECOSSISTEMA INOVA LTDA.

Avenida Paulista, 1765, 7. andar Conj. 72 CV:9610 Bela Vista, São Paulo, SP, CEP: 01311-930, Brasil
(11) 3075-2872 | contato@inovabs.com