

AGIR COM AUTONOMIA

Formador Hugo Costa

Cofinanciado por:



Métodos de organização do trabalho.
Gestão da informação.
Gestão do tempo.
Modelos de tomada de decisão.
Tipos de decisões.

Cofinanciado por:



Os métodos de organização do trabalho são técnicas que visam melhorar a produtividade, a eficiência e a qualidade do trabalho realizado.

Ao longo da história, diversas técnicas foram desenvolvidas para otimizar o trabalho humano, desde a Revolução Industrial até os dias atuais.

Cofinanciado por:



Organização do trabalho é a maneira como as tarefas e atividades são planeadas, executadas e controladas com o objetivo de alcançar os objetivos e metas estabelecidos.

A organização do trabalho é importante porque ajuda a aumentar a eficiência e a produtividade, reduzir o desperdício de tempo e recursos, melhorar a qualidade do trabalho e aumentar a satisfação do trabalhador.

Cofinanciado por:



A organização do trabalho envolve:

- a análise e identificação das tarefas e atividades necessárias para alcançar os objetivos,
- a definição das responsabilidades e autoridades de cada função,
- a definição dos processos e fluxos de trabalho, a alocação de recursos e a implementação de medidas de controle e monitorização para garantir o cumprimento dos objetivos estabelecidos.

Cofinanciado por:



Uma organização eficiente do trabalho pode contribuir para uma maior eficácia da empresa, melhorando a gestão dos processos de trabalho e aumentando a satisfação dos trabalhadores.

Além disso, a organização do trabalho pode ajudar a melhorar a qualidade dos produtos e serviços oferecidos pela empresa, bem como a aumentar a competitividade da organização no mercado.

Cofinanciado por:



A Organização do Trabalho tem sido uma preocupação desde os tempos antigos. As primeiras formas de organização do trabalho foram vistas no **Egito** antigo e na **China**, onde foram criadas técnicas para a construção de monumentos e estradas.

Na **Europa**, na época medieval existiam as “confrarias” eram uma forma de organização do trabalho, pois regulamentavam a produção de bens e serviços e definiam papéis e responsabilidades para seus membros.

Cofinanciado por:



As confrarias eram organizações formadas por pessoas que tinham a mesma profissão ou ofício, e que se uniam para proteger seus interesses comuns e promover a solidariedade entre seus membros.

Essas associações também desempenhavam um papel importante na promoção de práticas religiosas e de caridade.

Cofinanciado por:



A **organização do trabalho** sempre foi uma preocupação dos trabalhadores e empregadores.

Desde o início da **Revolução Industrial**, houve uma procura constante pela eficiência e produtividade na produção de bens e serviços.

Com a mecanização dos processos produtivos, os trabalhadores passaram a realizar tarefas mais repetitivas e mecânicas, o que gerou um grande desgaste físico e psicológico.

Cofinanciado por:



Durante a Revolução Industrial, a **produção em massa** tornou-se cada vez mais importante as fábricas eram a base da economia

Na época, as fábricas eram organizadas de forma bastante simples e não havia muita preocupação com a eficiência ou a produtividade.

No entanto, isso começou a mudar à medida que a procura por produtos aumentava e os empresários percebiam a necessidade de produzir mais rapidamente e com mais eficiência.

Cofinanciado por:



0

A Revolução Industrial marcou o início da **produção em massa**, levando a uma mudança significativa na forma como as empresas organizam o trabalho.

O objetivo principal dos métodos de organização do trabalho é maximizar a produtividade, reduzir custos e melhorar a qualidade do produto final.

Cofinanciado por:



Durante a Revolução Industrial, a produção de bens aumentou significativamente, **graças à mecanização dos processos e ao uso de máquinas.**

No entanto, a organização do trabalho ainda era rudimentar, o que resultava em baixa produtividade, má qualidade e condições de trabalho precárias.

Cofinanciado por:



Nesse contexto, surgiram diferentes métodos de organização do trabalho, que procuravam melhorar as condições de trabalho dos funcionários e **aumentar a eficiência** da produção.

Cofinanciado por:



1. O método de Taylor, também conhecido como **Administração Científica**, foi desenvolvido pelo engenheiro americano Frederick Winslow Taylor no início do século XX.

Seu objetivo era aumentar a eficiência da produção industrial por meio de uma abordagem sistemática e científica.

Cofinanciado por:



Administração Científica tinha como objetivo aumentar a eficiência e a produtividade do trabalho, por meio da análise e da padronização dos processos produtivos.

Taylor acreditava que a organização do trabalho deveria ser cientificamente planeada e controlada, com base em métodos objetivos.

Cofinanciado por:



O **Taylorismo** foi um método de organização do trabalho criado por Frederick Winslow Taylor no início do século XX.

Baseava-se na ideia de que a produção poderia ser otimizada por meio da análise científica dos processos produtivos e da padronização das tarefas.

Cofinanciado por:



Taylor propôs que os **processos de produção fossem estudados em detalhes** para identificar onde poderiam ser feitas melhorias para aumentar a eficiência.

Ele também propôs que os **trabalhadores fossem treinados de forma adequada para executar as tarefas com mais rapidez e eficiência.**

Cofinanciado por:



No **Taylorismo**, as tarefas eram divididas em pequenas etapas, cada uma delas com instruções detalhadas sobre como executá-las.

Os trabalhadores eram treinados para realizar apenas uma dessas etapas, repetidamente, sem se preocupar com o processo completo de produção.

Cofinanciado por:



Taylor também propôs uma separação clara entre a gestão e a execução das tarefas, com a gestão responsável por planejar, monitorizar e controlar o trabalho dos operários.

Ele defendia a ideia de que os trabalhadores deveriam ser treinados para realizar suas tarefas da maneira mais eficiente possível e que deveriam ser recompensados financeiramente pelo seu desempenho.

Cofinanciado por:



O método de Taylor enfatizava a análise detalhada de cada tarefa realizada pelos trabalhadores, com o objetivo de identificar o melhor método para realizar cada uma delas.

Isso envolvia a medição do tempo necessário para concluir cada tarefa, a padronização dos processos e a definição de quotas de produção.

Cofinanciado por:



0

No geral, o método de Taylor procurava maximizar a **produtividade** e a **eficiência** na produção industrial, com a utilização de técnicas científicas e organizacionais para otimizar cada etapa do processo produtivo.

Apesar de ter sido criticado por algumas abordagens mais humanistas, o método de Taylor teve grande influência na gestão empresarial e na indústria moderna.

Cofinanciado por:



Maior eficiência e produtividade na execução das tarefas;
Especialização do trabalho, permitindo que cada trabalhador se torne especialista numa tarefa específica;
Padronização do trabalho, reduzindo erros e aumentando a qualidade do produto final;
Racionalização dos processos, eliminando desperdícios e reduzindo custos;
Aumento da capacidade produtiva e consequentemente, da rentabilidade da empresa.

Cofinanciado por:



Desumanização do trabalho, reduzindo a satisfação e motivação dos trabalhadores;

Simplificação excessiva das tarefas, tornando o trabalho monótono e repetitivo;

Desconsideração da opinião dos trabalhadores, que muitas vezes são vistos apenas como máquinas de produzir;

Restrição da criatividade e inovação dos trabalhadores, uma vez que são impedidos de pensar em alternativas mais eficientes para a realização das tarefas.

Cofinanciado por:



As vantagens do Taylorismo incluem a padronização das tarefas, que aumenta a eficiência da produção, e a redução da necessidade de habilidades especializadas dos trabalhadores. No entanto, o Taylorismo também pode levar a uma maior desumanização do trabalho e a uma perda de motivação dos funcionários, já que eles não têm a oportunidade de participar do processo criativo.

Cofinanciado por:



2. O **método da produção em série**, também conhecido como o sistema de produção Fordista, foi desenvolvido por Henry Ford na década de 1910.

A ideia central desse método era criar uma linha de montagem em que cada trabalhador se dedicava a uma tarefa específica e repetitiva, de forma a aumentar a eficiência e reduzir os custos de produção.

Cofinanciado por:



O **Método da Produção em Série** consistia em dividir o processo produtivo em etapas, em que cada trabalhador realizava uma tarefa específica.

Dessa forma, a produção era mais rápida e eficiente, o que permitiu que a Ford produzisse carros em larga escala.

Cofinanciado por:



O **Fordismo** foi um método de organização do trabalho criado por Henry Ford, que se baseava na produção em massa de produtos padronizados a baixo custo.

Cofinanciado por:



o **Fordismo** é um método de organização do trabalho que se concentra em produzir em grande escala a um baixo custo.

A linha de montagem, onde cada trabalhador é responsável por uma etapa específica na produção e o uso de máquinas e tecnologia para aumentar a eficiência.

Cofinanciado por:



No **Fordismo**, a produção era organizada em torno da linha de montagem, que dividia a produção em pequenas etapas realizadas por trabalhadores especializados.

A produção em massa permitiu uma redução nos custos de produção e a padronização dos produtos.

Cofinanciado por:



O método de produção em série de Ford revolucionou a indústria automobilística e teve um grande impacto na economia americana.

Permitiu que os carros fossem produzidos em massa, tornando-os acessíveis a um público muito maior e criando uma demanda massiva que estimulou a produção e a inovação em outras áreas da indústria.

Cofinanciado por:



0

Ford aplicou esse método na fabricação de automóveis na sua fábrica em Highland Park, Michigan.

Dividiu o processo de fabricação em tarefas simples e padronizadas e treinou os trabalhadores para executá-las de maneira rápida e eficiente.

Isso permitiu que a produção fosse acelerada significativamente, de modo que um carro pudesse ser montado em apenas 93 minutos.

Cofinanciado por:



Além disso, Ford foi pioneiro em outras técnicas de produção em massa, como a utilização de máquinas para aperfeiçoar as tarefas, a adoção de padrões rigorosos para peças e componentes, e a integração vertical da produção, o que significa que a empresa produzia todas as peças e componentes do carro, em vez de comprá-los de fornecedores.

Cofinanciado por:



A produção em série reduz o tempo e o custo de produção, o que pode resultar em preços mais baixos para o consumidor final.

A padronização dos produtos ajuda a garantir a consistência da qualidade e a facilidade de reparo.

A especialização dos trabalhadores permite que cada pessoa se concentre em uma tarefa específica, aumentando a eficiência e a produtividade.

A produção em série cria empregos em larga escala e pode ajudar a impulsionar a economia.

Cofinanciado por:



A monotonia do trabalho repetitivo pode levar à insatisfação do trabalhador e a problemas de saúde relacionados ao trabalho. A produção em série requer investimentos significativos em equipamentos e tecnologia, o que pode ser um obstáculo financeiro para pequenas empresas.

A produção em série é menos flexível do que outros métodos de produção, tornando-a menos adequada para a produção de produtos personalizados ou de baixo volume.

A produção em série pode levar à sobreprodução e ao desperdício, especialmente se a procura do mercado mudar repentinamente.

Cofinanciado por:



Exemplo prático

Um exemplo de aplicação do Taylorismo é a linha de montagem da Ford, que adotou as ideias de Taylor em sua fábrica de automóveis.

A linha de montagem foi dividida em diversas etapas, cada uma delas com um trabalhador especializado em uma tarefa específica.

Cofinanciado por:



- Princípios do taylorismo: divisão do trabalho, especialização, controle e supervisão
- Princípios do fordismo: padronização, linha de montagem, produção em massa

Cofinanciado por:



3. Teoria das Relações Humanas: desenvolvida por Elton Mayo, defendia que as relações interpessoais no trabalho influenciam diretamente na produtividade e na eficiência.

Mayo acreditava que o trabalhador deveria ser valorizado e motivado, por meio de uma liderança democrática e participativa.

Cofinanciado por:



O método da **Teoria das Relações Humanas** é uma abordagem de gestão de pessoas que surgiu na década de 1930, como uma crítica às teorias da Administração Científica.

Essa abordagem propõe que o trabalhador não é apenas uma máquina que realiza tarefas repetitivas, mas sim um ser humano com necessidades, emoções e desejos.

Cofinanciado por:



Assim, a **Teoria das Relações Humanas** valoriza a importância das relações interpessoais no ambiente de trabalho, propondo que um ambiente saudável e satisfatório para os trabalhadores leva a um aumento de sua produtividade e satisfação no trabalho.

Entre os principais métodos utilizados na Teoria das Relações Humanas, podemos destacar:

Cofinanciado por:



Comunicação: a comunicação eficiente é fundamental para o bom funcionamento das relações interpessoais no ambiente de trabalho. O método da Teoria das Relações Humanas propõe uma comunicação mais aberta e democrática, em que as ideias e sugestões dos trabalhadores são ouvidas e consideradas.

Participação: envolver os trabalhadores nas decisões relacionadas ao trabalho é uma das formas de valorizar e reconhecer a importância deles no processo produtivo.

A participação pode se dar em diversas formas, como reuniões, comissões ou grupos de trabalho.

Cofinanciado por:



0

Motivação: a Teoria das Relações Humanas reconhece a importância da motivação para o desempenho e satisfação no trabalho. Dessa forma, o método propõe o uso de incentivos, reconhecimentos e recompensas para motivar os trabalhadores.

Liderança: o líder tem um papel fundamental na Teoria das Relações Humanas, sendo responsável por criar um ambiente de trabalho saudável e motivador. O líder deve ser um exemplo de conduta, ouvir as ideias e sugestões dos trabalhadores e estar disposto a ajudá-los a alcançar suas metas.

Cofinanciado por:



Em resumo, o Método da Teoria das Relações Humanas procura valorizar as relações humanas no ambiente de trabalho, reconhecendo a importância dos trabalhadores como seres humanos e não apenas como máquinas produtivas.

Esse método tem como objetivo criar um ambiente de trabalho saudável, motivador e produtivo, em que todos os envolvidos possam contribuir de forma significativa para o sucesso da organização.

Cofinanciado por:



Melhoria da comunicação e interação entre os colaboradores;
Aumento da motivação e satisfação dos funcionários, o que pode levar a um aumento de produtividade;
Ênfase na participação do trabalhador e na sua contribuição para a empresa;
Valorização da liderança participativa, em que os líderes colaboram com os trabalhadores para definir objetivos e metas.

Cofinanciado por:



O excesso de foco nas relações humanas pode levar a uma perda de foco na produtividade e na eficiência;
Pode haver uma falta de objetividade e medidas de desempenho claras, o que pode dificultar a avaliação do sucesso do método;
A participação excessiva pode levar a um processo de decisão mais lento;
Pode haver resistência à mudança por parte de gestores e trabalhadores, o que pode limitar a implementação do método.

Cofinanciado por:



4. O método Toyotismo, também conhecido como Sistema Toyota de Produção (STP), é uma abordagem de produção industrial desenvolvida pela Toyota no Japão, após a Segunda Guerra Mundial.

Foi criado com o objetivo de aumentar a eficiência e reduzir custos na produção de veículos, mas acabou sendo aplicado noutras indústrias e em diversos países.

Cofinanciado por:



O Toyotismo é baseado em alguns princípios-chave, incluindo a eliminação de desperdícios, a melhoria contínua, o envolvimento dos trabalhadores na produção, o trabalho em equipe e a flexibilidade na produção.

Cofinanciado por:



O Toyotismo, também conhecido como Sistema Toyota de Produção, é um método de organização do trabalho desenvolvido pela Toyota no Japão após a Segunda Guerra Mundial.

Concentra na eliminação de desperdícios e no aumento da eficiência e da **qualidade do produto**.

Cofinanciado por:



Diferente do modelo de produção em massa de Ford, que produzia grandes quantidades de um único produto em série, o Toyotismo é baseado na **produção just-in-time**, ou seja, na produção apenas da quantidade necessária de um determinado produto, no momento exato em que é necessário.

Cofinanciado por:



Para implementar o Toyotismo, a Toyota desenvolveu uma série de ferramentas e técnicas, incluindo:

- o kanban, que é um sistema de controle visual de produção,
- o andon, que é um sistema de sinalização para alertar os trabalhadores sobre problemas na produção, e
- o kaizen, que é um processo de melhoria contínua baseado na participação activa dos trabalhadores.

Cofinanciado por:



A abordagem Toyotista permitiu à Toyota aumentar sua eficiência, reduzir custos, melhorar a qualidade dos produtos e aumentar a flexibilidade na produção, tornando-se uma referência na indústria automóvel mundial.

Atualmente, o Toyotismo é aplicado em diversas indústrias e é considerado uma das principais abordagens de produção industrial do mundo.

Cofinanciado por:



0

O Toyotismo permite uma produção flexível, com mudanças rápidas no processo de produção para atender a procura do mercado;

O sistema permite uma produção mais enxuta, reduzindo os custos de produção;

A qualidade do produto é aumentada devido à atenção dada à eliminação de desperdícios e ao uso de técnicas de melhoria contínua;

O sistema também incentiva a participação dos trabalhadores na resolução de problemas e na melhoria dos processos, o que pode levar a um aumento da motivação e da satisfação no trabalho.

Cofinanciado por:



A implementação do Toyotismo pode ser cara e demorada, exigindo investimentos em treinamento e em mudanças na infraestrutura e nos processos de produção;

O sistema pode ser inflexível em situações de muita procura, leva a atrasos na entrega de produtos;

A pressão por eficiência pode levar a um aumento do ritmo de trabalho e a um stress excessivo dos trabalhadores;

A filosofia do Toyotismo pode ser difícil de ser implementada em culturas organizacionais diferentes da japonesa, podendo levar a resistências e dificuldades de adaptação.

Cofinanciado por:



- Princípios da Teoria das Relações Humanas: valorização das relações humanas, participação dos funcionários.
- Princípios do Toyotismo: produção just-in-time, kaizen, trabalho em equipa.

Cofinanciado por:



FIM

Cofinanciado por:



4

Agir com Autonomia

Cofinanciado por:



5