|  |  |
| --- | --- |
| ufop | UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETOINSTITUTO DE CIÊNCIAS EXATAS E APLICADASDEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO Organização do Trabalho – ENP 014 |
| Aluno: COLOCAR CPF OU RG | 2ª Prova |
| Professor: Wagner Ragi Curi Filho | Data: 01/11/2019 |
| Curso: Engenharia de Produção |  |  | Valor: 20,0 | Nota: |

**Instruções:**

1. As questões podem ser respondidas a lápis e na ordem que achar mais conveniente.
2. A interpretação da questão faz parte da avaliação e as respostas devem ser claras, objetivas e coerentes com a teoria estudada na disciplina Organização do Trabalho**.**
3. O tempo para a realização da prova é de 90 minutos.

**Questão 1) Leia o trecho e faça o que se pede.**

Não causou surpresa o fato de que, quando Ohno iniciou suas experiências com essas ideias, sua linha de produção parasse toda hora, e os trabalhadores se desanimassem. No entanto, conforme a equipe de trabalho adquira experiência identificando os problemas e remontando-os às causas derradeiras, o número de erros começou a cair substancialmente.

Fonte: WOMACK, J. A máquina que mudou o mundo. Rio de Janeiro: CAMPUS, 1997, p. 48.

***Explique os elementos do Toyotismo que contribuíram para a diminuição do número de erros apontado no trecho acima. (5,0 pontos)***

Alguns elementos do Toyotismo se destacam no sentido de aumento de capacidade dos trabalhadores. Do ponto de vista do projeto do trabalho ressalta-se a introdução do trabalho em grupo que passa a permitir e incentivar a comunicação horizontal e vertical. Do ponto de vista de pensar a produção destacam-se a ideia da melhoria contínua e o interessem em solucionar problemas da produção na sua origem.

**Questão 2) Estabeleça uma crítica ao modelo japonês a partir das relações sociais que deram suporte ao desenvolvimento do modelo japonês. (5,0 pontos)**

O modelo japonês foi concebido em uma perspectiva em que o intelecto do trabalhador fosse valorizado e/ou utilizado. Assim, se pressupunha um trabalhador polivalente e dedicado ao seu trabalho e sua organização. Essa dedicação era relacionada a ideia do japonês em considerar o emprego vitalício. Todavia, esta característica, de fato, só era identifica nas grandes empresas, na medida em que as menores utilizavam/exploravam mão de obra imigrante e feminina, sempre com menos salários que aqueles pagos aos japoneses homens das grandes empresas. Ademais, cabe ressaltar que as relações sociais japonesas eram galgadas na valorização do conhecimento (essencialmente associado à experiência), o que difere o Japão de diversas outras sociedades como a brasileira.

**Questão 3) Elabore um projeto de organização do trabalho baseado na escola sociotécnica. Para tal, escolha uma opção para cada item abaixo. Em seguida explique quais as vantagens da sua escolha (6,0 pontos)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **Item a ser Escolhida** | **Sua Escolha** | **Vantagens** |
| Postos de Trabalho Ampliados ou Postos de Trabalho Especializados. | Postos de Trabalho Ampliados | Formação de trabalhadores polivalentes capazes de resolver uma considerável gama de problemas sedo essencial para processos produtivos que precisam de flexibilidade. |
| Grupos Abertos ou Fechados. | Qualquer uma das possibilidades é viável desde que as vantagens sejam coerentes. | Grupos fechados: maior controle dos erros e das fronteiras.Grupos abertos: os trabalhadores aumentam suas competências de maneira que haja um nivelamento da mão de obra(todos trabalhadores possuem conhecimento de grande parte do processo produtivo) e isso facilita melhoria dos processos.  |
| Controle do trabalho a partir da padronização dos processos de trabalho ou controle do trabalho a partir dos resultados. | Controle do trabalho a partir dos resultados | Os trabalhadores possuem liberdade para definir suas formas de trabalho o que gera mais sentimento de valorização. É possível que esse tipo de controle aumente a comunicação o que também contribui para o aumento da capacidade dos trabalhadores em solucionar demandas do dia a dia. |
| Grupo de Trabalho supervisionado por Gerência Direta indicada pela Direção ou Ausência de Gerência Direta indicada pela Diretoria. | Ausência de Gerência Direta indicada pela Diretoria. | A escolha do líder é condição para que os trabalhadores sintam que estão em um grupo semiautônomos. Essa condição é parte integrante de possíveis melhorias de produtividade dos grupos semiautônomos em detrimento de trabalhos taylorizados.  |

**Questão 4) Estabeleça duas críticas ao modelo sociotécnico considerando as diferenças entre o trabalho em grupo do modelo toyota e o trabalho em grupo do modelo sociotécnico. (4,0 pontos)**

A críticas devem considera as diferenças de como o trabalho em grupo foi concebido no modelo Toyota e sociotécnico.

Uma primeira crítica aos grupos semiautônomos da Escola Sociotécnica relaciona-se ao aumento de problemas congnitivo-psiquícos que este tipo de organização do trabalho desenvolve, sem dúvidas, em maior número, que o trabalho em grupo previsto no modelo japonês de produção.

Outra crítica que se faz aos grupos semiautônomos são que suas estruturas não consideravam aspectos da organização para além da Função Produção, configurando uma situação, no mínimo, incoerente. Em contrapartida, o modelo japonês pressupõe um trabalho em grupo mais integrado a outros setores das organizações, especialmente quando se trata dos grupos de melhoria contínuas.