

Técnico de Maquinação CNC
UFCD 4561 – EMPRESA
(Duração 1h15m)

Nome: Rui Dias

Avaliação: 11/11/2013

Assinale com V(Verdadeiro) F(Falso) as seguintes afirmações:

1. Enquanto princípio da organização científica do trabalho Mayo defendia entre outros factores uma divisão de responsabilidade, especialização na tarefa, estudo dos tempos e movimentos.	F
2. A partir da observação dos gestos e movimentos dos trabalhadores Mayo procurou encontrar a melhor forma de organizar as suas tarefas no sentido de anular os gestos e movimentos desnecessários.	F
3. Na escola das relações humanas a necessidade de companheirismo, interação e participação surgem ligadas à produtividade.	V
4. Um trabalho monótono e simples afecta positivamente o trabalhador levando-o a ser mais eficiente.	F
5. O alargamento e enriquecimento do trabalho quebram a monotonia do trabalho, aumentam a necessidade de supervisão e aumentam a duração do ciclo de trabalho.	F
6. Variedade e exigência, ajuda mútua e reconhecimento são alguns aspectos intrínsecos ao trabalho.	V
7. Por descrição de funções entende-se a "fotografia" num determinado momento, do conteúdo real de uma função.	V
8. As vantagens do contrato psicológico são superiores às desvantagens.	F
9. As necessidades sociais conjuntamente com as de auto-realização estão relacionadas com a necessidade de obter estatuto social, prestígio e reconhecimento na sociedade.	F
10. Para Maslow as necessidades de auto-realização e estima são motivadoras.	F
11. Herzberg estudou a produtividade dos trabalhadores na organização e não a satisfação dos mesmos.	F
12. Para McGregor na Teoria Y Autocrática, o indivíduo gosta de trabalhar, procura responsabilidades, revela capacidade de auto-orientação e é motivado pela auto-realização.	F
13. Por clima organizacional entende-se o estado de saúde do corpo social da organização, a forma como as pessoas se sentem traduzido em comportamentos de agrado ou desagradado, como cooperação, empatia, conflito ou acomodação.	F
14. O estudo do clima organizacional é um instrumento de gestão global e das equipas.	V
15. Em situação de conflito verifica-se absentismo, rotação, desinteresse, descrença e desejo de abandono da organização.	V
16. Canais sobrecarregados, distorção por intermediários e falta de clareza são alguns dos obstáculos à comunicação.	V
17. A escuta ativa ocorre quando o receptor é capaz de compreender e discernir o significado da mensagem do emissor.	V
18. A comunicação verbal é por vezes mais eficaz que a comunicação não verbal, pois pode traduzir intenções que as palavras não expressam.	F

19. O estilo manipulador nas relações hierárquicas, quando em posição dominante traduz-se em contestação sistemática e conflitos internos.	F
20. A necessidade de crescimento, os conhecimentos e competências e a satisfação ligada ao contexto são necessidades fisiológicas e sociais.	F
21. A <i>intranet</i> conjuntamente com a internet e a comunicação verbal constituem a melhor forma de comunicação interna dentro de uma organização.	F
22. A estrutura funcional é a mais antiga e simples de representar uma organização.	F
23. Na estrutura linear não é fácil manter a disciplina.	F
24. Na estrutura linha <i>staff</i> conjuga-se a autoridade linear com a autoridade funcional.	V
25. Na estrutura linha <i>staff</i> existe a possibilidade de surgirem conflitos entre os órgãos de assessoria e os outros órgãos, quando os assessores interferem nas linhas de autoridade a quem prestam apoio.	V
26. Na estrutura linha <i>staff</i> , cada subordinado tem vários superiores que possuem uma autoridade parcial, relativa à sua área de especialidade.	F
27. <i>Empowerment</i> significa "descentralização de poderes", ou seja, sugere uma maior participação dos trabalhadores nas atividades da empresa ao lhes ser dada maior autonomia de decisão e responsabilidades.	V
28. <i>Downsizing</i> em português significa "achateamento", é uma técnica conhecida em todo o mundo e que visa a eliminação de processos.	V
29. Visão é a expressão do propósito da organização, marca o código de comportamento de todos os membros e legitima a função da organização na sociedade.	F
30. A Cultura Organizacional representa o sistema de comportamentos, normas e valores sociais (padrões de referência que influenciam a forma como as pessoas agem e avaliam os acontecimentos) aceites e partilhados por todos os membros da organização e que de certa forma a tornam única.	V
31. Visão é a descrição do que a empresa se quer tornar no futuro: traduz as aspirações de longo prazo da organização e tem um papel central na formulação da estratégia.	V

2. Diferencie a estrutura funcional de estrutura linha *staff*, explicando as vantagens e desvantagens de ambas.

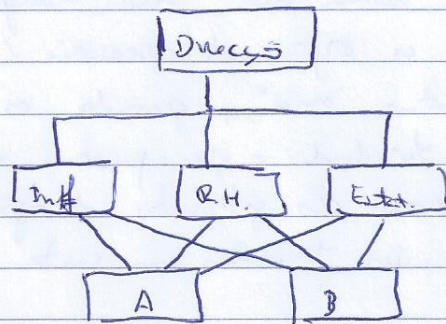
3. ~~Desenvolva um comentário sobre um dos seguintes temas/afirmações:~~

- a) Na perspectiva das organizações de excelência relacione o princípio da integração de McGregor com:
- a pirâmide da hierarquia das necessidades de Maslow
 - teoria de X e Y
 - extrínsecas e intrínsecas
 - contrato legal e psicológico

Bom trabalho!

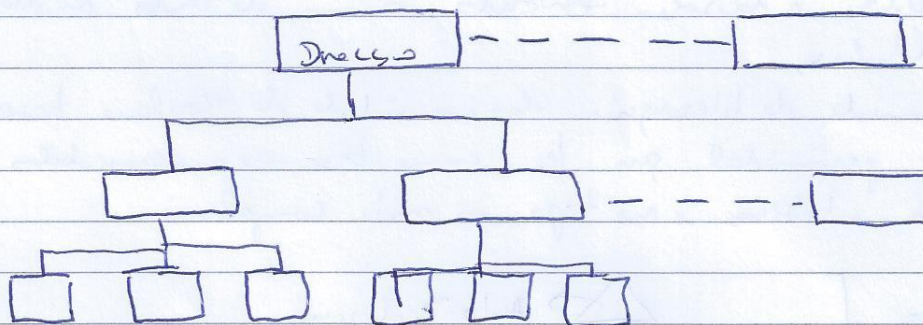
② A estrutura funcional:

17/6



Esta estrutura tem como principal vantagem o facto de trabalhadores de cada estabelecimento A ou B terem ligação directa com diferentes níveis de especialização. No que toca às desvantagens é necessário entender que podem existir conflitos entre os diferentes departamentos especializados, nomeadamente no que toca "a ordens dadas", podendo existir ordens ou pedidos contraditórios. Outra das desvantagens será a menor facilidade de manter disciplina e orientação na organização, muito pelo referido anteriormente.

A estrutura linha-staff:



Uma estrutura linha-staff é a soma de tudo mais eficaz em organização de maior dimensão e complexidade. É uma estrutura que conjuga a autoridade linear com a autoridade funcional, ao mesmo tempo que mantém a cadeia de comando no topo da hierarquia mas usa deuses "se", nos casos em que seja uma estrutura bem orientada, baseada em aconselhamento especializado e técnico. Na prática tem reunido todas as vantagens de estrutura linear e funcional, ao mesmo tempo que reduz as desvantagens das mesmas.

Três concretamente utiliza a simplicidade da estrutura linear, não havendo cruzamento de ordens, sem dificuldades, em perceber quem "manda", mas, engloba a especialização nos centros de

decisão, com as estruturas, de aconselhamento.

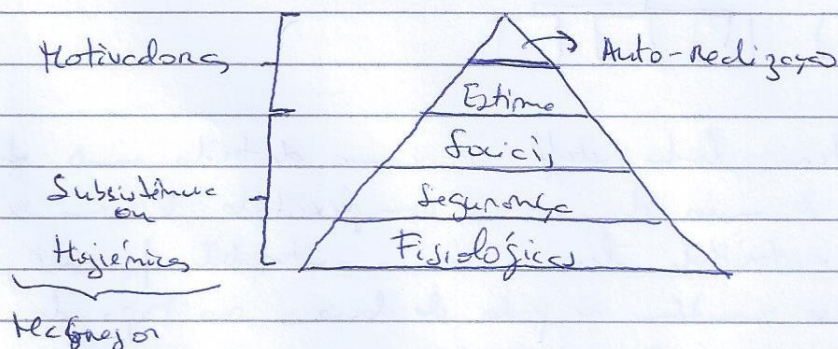
A maior desvantagem de uma estrutura linha-staff prende-se pelo possível conflito entre os órgãos de execução / aconselhamento e os órgãos decisores, de estrutura "mãe", quando os assessores interferem nas linhas de autoridade a que pertencem.

Também se poderá dar o caso dos pontos de apoio ao aconselhamento existirem nas bases e não se tomarem em conta na altura da decisão.

O ponto fundamental de análise é que a estrutura linha-staff terá sempre a mais favorável uma contatado de organização de ~~transmissão~~ grande dimensões e complexa, se os órgãos de decisão souberem tirar partido do aconselhamento especializado e técnicos das ~~assessorias~~ assessorias que existam.

- ③ No que toca a organização de trabalho o princípio de integridade de Mc Gregor tem integridade, como o próprio nome indica, as pessoas na organização, mesmo numa divisão de responsabilidades e decisões. Tentando com de tudo motivar os trabalhadores.

Na pirâmide de hierarquia das necessidades de Maslow baseia-se numa teoria piramidal que tem como base as necessidades mais simples, básicas, e no topo as mais complexas.



Na pirâmide de Maslow podemos verificar que as necessidades fisiológicas se encontram na base da pirâmide, sendo aquelas necessidades referentes às mais básicas da vida humana, com o a fome, sede, vestuário, etc. As necessidades de segurança prendem-se pelas necessidades de segurança quer físicas quer sociais, como a segurança / proteção no trabalho, assim como o salário. As necessidades sociais refletem a necessidade de

③ Continuando

coelhos, afeto e apoio da sociedade em geral e dos seus próximos, em particular. As necessidades do estrato baseiam-se no pirâmide aquelas necessidades de reconhecimento e prestígio da pessoa, dentro e fora da organização. E, por fim, as necessidades mais complexas, e que se situam no topo da pirâmide, que são as necessidades de auto-realização que como de tudo refletem a vontade/necessidade de trabalhar de realização intelectual e de melhoria nas suas competências.

McGregor, como a figura representativa anteriormente, enquadra necessidades de auto-realização e de estrato como motivadores e as sociais, de segurança e fisiológicas como de subsistência ou higiénicas.

Numa abordagem psicológica do indivíduo, McGregor elaborou as teorias X e Y.

Na teoria X, a Autocrática, o indivíduo revela pouco gosto por trabalhar, foge das responsabilidades, demonstra pouca capacidade de auto-orientação e sendo desmotivado.

Na teoria Y, a Democrática, o indivíduo apresenta-se com gosto pelo trabalho, procura as responsabilidades, quer ser parte das decisões, revela capacidade de auto-orientação e encontra-se motivado pelo auto-realização.

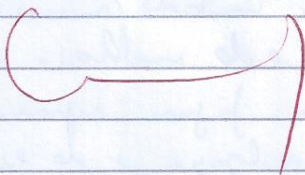
Em meados do século XX, Emery abordou os aspectos extrínsecos e intrínsecos do trabalho e do trabalhador, tentando entender aquilo que os trabalhadores mais necessitam e que são as motivações. A principal diferença entre os aspectos intrínsecos e extrínsecos é o ~~o~~ facto de intrínsecos ter a ver com as necessidades e motivações mais intrínsecas ao trabalho enquanto que os aspectos extrínsecos, têm a ver com aquilo que a organização lhes pode proporcionar.

Variáveis e exigências, quando muitas, reconhecimento ao prestígio, em todos os aspectos intrínsecos ao trabalho, enquanto que a segurança no trabalho, protecção, salário serão todos aspectos extrínsecos.

O estudo de ~~esta~~ organizações também trouxe a definição do contrato legal e contrato psicológico como uma grande mudança. Até então nunca antes tinha sido mencionado a ideia do contrato psicológico.

No âmbito a teoria diz-nos que contrato legal não

todas as garantias, direitos e deveres acordados com a organização ou empresa. A essência pode ser o plano de ação, das condições de empresa e nível físico, das regras e normas de segurança. Quanto ao contato psicológico tem mais em conta a relação de confiança que a fidelidade com o poder e organização, as expectativas criadas quando da concretização do contato legal.



Rui Dias

CNC 12