



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
Padrões de Resposta da Prova Escrita – Edital 02/2016-PPGA

LINHA: TECNOLOGIA DE GESTÃO, TRABALHO E ORGANIZAÇÃO

Padrão de resposta questão 1

A resposta deve contemplar conteúdo compatível com a referência: MENEGHETTI, F. K.; FARIA, J. H. de. Burocracia como organização, poder e controle. RAE - Revista de Administração de Empresas, v. 51, n. 5, set - out, 2011, p. 437-438.

A resposta deve conter conteúdo compatível com as ideias a seguir:

A burocracia é organização porque está baseada em uma racionalidade formalizadora de natureza instrumental, estruturada na forma como o trabalho se organiza. A burocracia é vista como um processo de racionalização.

A burocracia é poder porque sua condição de estabelecer relações de dominação, seja formatando as relações sociais ou instituindo a informalidade em favor das elites que detêm o aparelho burocrático, possibilita a reprodução dos indivíduos nas suas posições sociais ou das organizações na lógica de dominação política e econômica.

A burocracia é controle porque suas formas estão presentes nas organizações produtivas e no Estado. A burocracia é capaz de estabelecer relações de controle, seja por vias objetivas ou pelo domínio intersubjetivo.

Apesar da burocracia se apresentar como uma forma de controle sobre as ações dos sujeitos nas organizações, não é possível o controle total sobre o comportamento dos indivíduos. A burocracia serve de forma mais eficiente para reproduzir o comportamento considerado desejável pela organização, sempre com a finalidade de atender seus objetivos.



Padrão de resposta questão 2

A resposta deve contemplar conteúdo compatível com a referência: KALBERG, S. Max Weber's types of rationality: cornerstones for the analysis of rationalization processes in history. *American Journal of Sociology*, v. 85, n. 5, p. 1145 - 1179, 1980.

A resposta deve conter conteúdo compatível com as informações a seguir:

Segundo Kalberg, as formas de racionalidades apontadas em Weber são: prática, teórica, substantiva e formal.

Em termos descritivos, as racionalidades apontadas podem ser assim contextualizadas: a Racionalidade prática consiste na adaptação do indivíduo ao fluxo diário e aleatório dos interesses por meio do cálculo racional de meios e fins; a Racionalidade teórica está baseada no domínio da realidade por meio do pensamento sistemático e pela formulação de uma base conceitual; a Racionalidade substantiva trata de uma constelação ou conjunto de valores que orientam a ação social regular, de forma a fazer com que as pessoas ponham fim ao fluxo aleatório de interesses típicos da vida cotidiana; por fim, a Racionalidade formal está associada as tomadas de decisões “sem considerar as pessoas”, isto é, a tomadas de decisões devem ser amparadas em regras, leis, estatutos e regulamentos de aplicação universal.

O autor destaca que a Racionalidade formal é de importância capital para o “racionalismo ocidental moderno” e para a autoridade burocrática, sobretudo para o Estado moderno. Além do mais, em virtude de suas características manifestas, esta racionalidade passa a predominar nas organizações produtivas modernas.

Padrão de resposta questão 3

Esta pergunta tem como objetivo avaliar o entendimento do candidato sobre o que é epistemologia e sua importância para a produção do conhecimento científico em administração de empresas. A resposta deve ser compatível, principalmente, com a bibliografia: e deve ser compatível com a bibliografia: BURREL, G.; MORGAN, G. *Sociological paradigms and Organizational analysis*. Burlington: Ashgate, 1979.

Na primeira parte da resposta espera-se que o candidato apresente, ainda que brevemente, sobre o conceito de epistemologia. De acordo com Burrel e Morgan (1979: 3), epistemologia



diz respeito aos “pressupostos sobre a natureza da ciência... sobre como uma pessoa pode entender o mundo e comunicar esse conhecimento para outras pessoas. [...] Estes pressupostos envolvem, por exemplo, ideias sobre quais formas de conhecimento podem ser obtidos, e como determinado conhecimento pode ser julgado ‘verdadeiro’ ou ‘falso’”.

Na segunda parte da resposta espera-se que o candidato reconheça que uma teoria administrativa de base epistemológica Positivista busca explicar e predizer o que acontece no mundo social a partir da busca por regularidades e relações causais de forma objetiva e sem o viés ou interferência do observador.

Padrão de resposta questão 4

A resposta deve contemplar conteúdo compatível com a referência: PROCOPIO, M.; FRANCA FILHO, G. C. de. Poder e análise organizacional: elementos para uma crítica antiutilitarista. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, p. 01-14, Julho, 2005.

A resposta deve conter conteúdo compatível com as ideias a seguir:

O texto apresenta, basicamente, duas grandes formas de compreensão acerca do poder nas organizações: utilitário e simbólico.

Em termos de características, o poder utilitário consiste naquele que se manifesta de forma mais objetiva, baseados em processos racionais e de caráter assimétrico envolvendo ao menos dois atores. Em outras palavras, trata-se do entendimento do poder a partir de sua imposição ou mesmo instrumentalização das relações sociais, aproximando-se, por exemplo, ao comportamento racional e instrumental ideado na burocracia. Nesta concepção, é apresentado ainda um modelo que envolvem a figura de um agente, dotado de objetivos, estratégias e fontes de poder.

Segundo os autores, a visão utilitária, por si só, mostra-se limitada, na medida em que outros elementos, não apenas baseados em fatores racionais e instrumentais, também operam no contexto organizacional. Nesse sentido, o argumento do texto encaminha-se para o destaque à concepção simbólica de poder. Destaca-se não haver supremacia, mas sim, complementaridade entre ambas concepções.

Para os autores, a concepção simbólica procura compreender para além da restritiva visão consciente e deliberada que envolvem os agentes de poder. Nesta concepção, busca-se



compreender com maior propriedade as relações de significado que perpassam as relações sociais. O vetor de análise, neste caso, também muda, visto que se deve olhar para o influenciado de modo a compreender as orientações de suas ações. Além do mais, o compartilhamento de símbolos e experiências devem ser levadas em conta na compreensão diacrônica do campo social.

Enquanto o modelo utilitário foca-se no exercício do poder e em seus agentes, a concepção simbólica preocupa-se com a existência do poder, procurando compreender as ações de todos os atores envolvidos, seja na posição dominadora ou dominada.

Em termos de importância para o estudo das organizações, verifica-se que ambas concepções se mostram capazes de contribuir para a compreensão da realidade organizacional. Em termos teóricos, a concepção utilitária do poder permite compreender com certa propriedade os elementos racionais, manifestados pela ordem burocrática que perpassa as estruturas organizacionais. Todavia, suas limitações demandam outras lentes de análise, abrindo espaço para fatores políticos e culturais, revelados pela concepção simbólica. Esta concepção, por sua vez, permite uma ampliação da maneira como os contextos organizacionais se constituem, permitindo que sejam trazidos à tona os “não ditos” ou mesmo as manifestações ideológicas presentes no contexto organizacional.

LINHA: TECNOLOGIA E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

Padrão de resposta questão 1

A resposta deve contemplar conteúdo compatível com a referência: PAULA, Helton C.; STARLING, Debora B.; NASCIMENTO, Juliana F.; BARBOSA, Francisco V. Mensuração da inovação em empresas de base tecnológica. **Revista de Administração e Inovação**, v. 12, n. 4, p. 232-253, 2015.

As incubadoras são definidas como um espaço físico com infraestrutura técnica e operacional configurado para acolher micro e pequenas empresas nascentes, bem como aquelas que buscam a modernização de suas atividades, de forma a transformar ideias em produtos, processos e/ou serviços. Advindas das incubadoras, podem surgir as empresas



de base tecnológica, que são aquelas que fundamentam sua atividade produtiva no desenvolvimento de novos produtos ou processos, baseados na aplicação sistemática de conhecimentos científicos e tecnológicos e na utilização de técnicas consideradas avançadas ou pioneiras. A partir deste conjunto de incubadoras e o consequente surgimento de empresas de base tecnológica, estas empresas possuem como objetivo, entre outros, o desenvolvimento de pesquisas que levem a inovações, que por sua vez levam à obtenção de vantagens competitivas e maximizam a competitividade das empresas.

Padrão de resposta questão 2

A resposta deve contemplar conteúdo compatível com a referência: PINHEIRO, Alexandre S.; CARIERI, Alexandre P.; JOAQUIM, Nathália F. Esquadrinhando a governança corporativa: o comportamento dos personagens sob o ponto de vista dos discursos dos autores acadêmicos. **Revista Contabilidade & Finanças – USP**, São Paulo, v. 24, n. 63, p. 231-242, set./out./nov./dez. 2013.

Mencionar, conforme o texto, a existência dos discursos empregados acerca da Teoria de Agência: (1) discurso ideológico, em que no estudo da governança a teoria da agência é reconhecida como tema predominante em sua compreensão teórico-empírica; e (2) separação de papéis e controle sobre o comportamento oportunista, em que se refere ao distanciamento/dissociação entre propriedade e gestão, entendendo-se que “(...) a Governança corporativa é o conjunto de práticas que tem por finalidade otimizar o desempenho de uma companhia ao proteger todas as partes interessadas, tais como investidores, empregados e credores, contra os desvios de ativos por indivíduos que têm poder de influenciar ou tomar decisões em nome da companhia”. (Comissão de Valores Mobiliários - CVM, 2002).

Deixar claro ao longo de sua “dissertação” o seu entendimento acerca do que são os agentes (os gestores contratados para gerirem as organizações com poder de influenciar ou tomar decisões em nome delas), e os principais (os acionistas, sócios, proprietários) da relação, bem como sobre as partes interessadas (governo, funcionários, clientes, fornecedores, etc.) no âmbito organizacional sob um ambiente de governança.

Sendo o conflito geral da teoria o distanciamento entre propriedade e gestão, com



interesses muitas vezes antagônicos entre o agente (interesses próprios) e os principais (numa visão capitalistas visam a segurança e retorno dos capitais investidos), caracterizando-se a dualidade, espera-se que o candidato faça menção/destaque que os agentes devem maximizar o valor da propriedade, buscando o atendimento integral dos interesses do principal por meio da tomada de decisão corporativa, ao mesmo tempo em que os principais combatem o direcionamento, pelos agentes, de ações estratégicas da organização nas transações para seus interesses pessoais em detrimento do objetivo declarado por eles na condição de acionistas.

Padrão de resposta questão 3

A resposta deve contemplar conteúdo compatível com a referência: MALONE, Thomas W.; LAUBACHER, Robert; DELLAROCAS, Chrysanthos. Harnessing crowds: mapping the genome of collective intelligence. [Working Paper nº 2009-001]. Center for Collective Intelligence, Cambridge, MA, 2009.

Quando Malone et al. (2010) sugerem que as pessoas se motivam a fazer as coisas com base em recompensas, estabelecem três categorias abrangentes para esses tipos de recompensas: "dinheiro", "amor" ou "glória". Embora não sejam mutuamente excludentes, ou seja, embora as pessoas possam encontrar estímulo para suas ações em mais de uma dessas categorias, tradicionalmente, recompensas pragmáticas e bastante tangíveis (salários, bônus e outras recompensas financeiras) sempre foram o recurso mais comum utilizado pelas empresas para motivar seus funcionários durante toda a Revolução Industrial. Isto talvez decorra de as tarefas exigidas das pessoas serem tão pouco interessantes que tornavam difícil apelar para "amor" ou "glória". Mas, à medida que avançamos na direção de uma sociedade do conhecimento, em que se requer não apenas os músculos, mas também os cérebros das pessoas para se obter um bom desempenho, pagar pelo tempo das pessoas pode não ser mais a solução. É necessário um engajamento que só pode ser obtido por alinhamento de interesses e ideais. E, quando isso ocorre, as pessoas podem deixar de exigir uma compensação pelo tempo despendido ("dinheiro"), ou se interessar menos por ela, e realizar as tarefas de que precisa a organização simplesmente por perceberem que é o que precisa ser feito, para o atingimento dos objetivos da organização e os seus próprios. Se isso lhes trouxer prazer, um sentimento de



realização e/ou o reconhecimento dos pares (sentimentos que poderiam ser associados a uma das outras categorias que não "dinheiro"), é possível que as empresas possam pagar menos pelos serviços ou mesmo se abster de fazê-lo. Aliás, já há inúmeros exemplos de empresas que conseguem que seus clientes se envolvam em atividades que no passado precisavam ser realizadas por funcionários ou fornecedores, colaborando com os esforços organizacionais de conceitualização de produtos, desenvolvimento, produção, pós-vendas, marketing e vendas, testes de produtos etc. Organizações com fins lucrativos, governamentais ou do terceiro setor, se compreenderem o que move as pessoas, podem diminuir a ênfase no "dinheiro" se conseguirem se apresentar como promotoras de ideias e ações com os quais funcionários e clientes se identifiquem e pelos quais estejam dispostos a trabalhar, mesmo que não haja remuneração financeira envolvida, ou que ela seja pequena, se comparada a outros benefícios que possam ser percebidos.

Padrão de resposta questão 4

A resposta deve contemplar conteúdo compatível com a referência: DUARTE, Danielle; TAVARES, Bruno. Institucionalismo e determinações governamentais: evidências de isomorfismo em empresas de base tecnológica. In.: Encontro de Administração Pública e Governo da ANPAD, 2012, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2012.

As empresas de base tecnológica também podem ser afetadas por pressões de ordem normativa e cultural/cognitiva, conforme preveem DiMaggio e Powel (1983). Os preditores em relação às pressões de ordem normativa decorrem do processo de profissionalização que tende a tornar as condições e os métodos de trabalho mais homogêneos, a partir de interpretações e modos de atuação comuns em face das exigências organizacionais. Esse processo leva as organizações a adotarem padrões de atividade semelhantes, para assegurar aos profissionais os mesmos benefícios oferecidos pelas organizações concorrentes. Em relação às pressões de ordem cultural/cognitiva, as organizações podem perceber que, quando submetidas a ambientes de incerteza e ambiguidade, a melhor forma de agir é imitar organizações tidas como modelo de sucesso, uma vez que as organizações que utilizam as mesmas práticas usadas por outras, são vistas pelos reguladores e pela sociedade em geral como sendo mais legítimas do que as organizações que adotam um

