

Curitiba, 18 de outubro de 2019

Padrões de resposta referente à prova escrita do edital 28/2018 PPGA**Linha 1: Tecnologia de Gestão, Trabalho e Organizações****QUESTÃO 1 – (Peso 50 pontos)**

O padrão de resposta deve contemplar, de forma relacional, os conceitos e tensionamentos propostos por Winner acerca dos artefatos e a política. Busca-se reconhecer se o candidato estrutura e demonstra argumentos fundamentados na obra recomendada, considerando que as relações entre artefatos e a política podem ser percebidas nas formas como os desenhos (designs), projetos ou sistemas se convertem em meios de estabelecer padrões de poder e autoridade.

Precisa estar claro na resposta que para o autor, a tecnologia, no bojo dos artefatos técnicos, são mediados por qualidades políticas. Do mesmo modo que os sistemas técnicos se encontram profundamente entrelaçados com as condições estabelecidas pela política moderna. Assim, em termos de análise, o que importa não é a tecnologia em si mesma, mas o sistema social e econômico que ela encarna. Para o autor, tal argumento é fundamental, pois, refuta o determinismo tecnológico ingênuo que concebe a tecnologia como um único resultado de uma dinâmica interna e neutra e que depois, sem nenhuma influência molda a sociedade para que esta se ajuste a seus padrões.

Por fim, também serão considerados os aspectos formais da estruturação do texto, uso da norma culta da língua, coerência e capacidade de articulação dos conceitos para a construção dos argumentos.

QUESTÃO 2 – (Peso 50 pontos)

De maneira direta, a resposta deve envolver as duas grandes perspectivas tratadas pelos autores com relação ao poder, sendo elas o “Poder utilitário” e o “Poder simbólico”. Espera-se, portanto, que sejam apresentadas e explicadas as características de cada um deles, além de se apresentar a importância de tais entendimentos para os estudos organizacionais.

Para Procópio e França filho, o *poder utilitário* é descrito a partir de Weber e Lukes. Neste entendimento, a racionalidade instrumental toma forma manifestando-se por meio de estratégias (individuais e grupais) para a realização de objetivos externos. Os autores ainda apresentam que esta concepção é a mais facilmente observável e a mais estudada, no entanto, apresenta a limitação de direcionar seu entendimento aos agentes de poder. Ademais, este foco voltado para certa polarização, permite compreender ainda outras limitações da concepção, na medida em que limita-se ao entendimento do poder como útil, voluntário, consciente e deliberado por parte daqueles que detêm o poder.

As limitações da denominada *utilitária*, possibilitam que a visão seja ampliada. Dentre as alternativas para a visão utilitária, são apresentadas as possibilidades de se interpretar o contexto organizacional a partir da concepção de *poder simbólico*. Esta

forma de compreender o poder é estabelecida a partir dos entendimentos de autores como Bourdieu, Clegg, Pagès et al. e outros. Nesse contexto, a “existência” do poder nas relações sociais passa a ganhar enfoque principal, não necessariamente apresentando-se de modo deliberado e fixada à figura do agente. Nesta visão, o exercício, bem como as figuras de agente e receptor do poder, passam a ser questionados, na medida em que “os atores se comportam da forma como o fazem porque encontram certo sentido nas relações sociais das quais fazem parte” (p. 10).

Se na concepção utilitária, portanto, o poder é visto pelo seu exercício, na visão simbólica, o destaque está na aceitação da existência do poder. O argumento central do texto é reforçado pela noção de que as abordagens não são excludentes, porém, coexistem no contexto organizacional.

Isto posto, parte-se para a segunda parte da questão: a maneira como as duas formas de poder apresentam-se nas relação de trabalho na atualidade. Cabe destacar, primeiramente, que as relações de trabalho podem ser entendidas a partir de uma dupla perspectiva: as relações internas entre trabalhadores que fazem parte de um mesmo contexto organizacional (envolvendo, por exemplo, os comportamentos humanos e as relações horizontais e verticais existentes) e a concepção interorganizacional (que envolve, por exemplo, os direitos trabalhistas, as relações sindicais, ou ainda, as novas formas de se pensar os mecanismos (in)formais de trabalhar). Espera-se, portanto, nesta fase, que a resposta envolva ao menos uma dessas concepções, destacando suas características contemporâneas e, principalmente, relacionando-as com as concepções apresentadas no texto indicado.

Por fim, também serão considerados os aspectos formais da estruturação do texto, uso da norma culta da língua e coerência dos argumentos.

Linha 02: Tecnologia e Desenvolvimento Organizacional

QUESTÃO 1 – (Peso 25 pontos)

Em resumo, as definições de capacidades dinâmicas envolvem esforços de **mudança e inovação**, esforços estes relacionados a busca, criação, integração, renovação, recriação ou reconfiguração, seleção e implantação de **recursos** (Helfat et al., 2007), **habilidades e competências** (Teece et al., 1997) ou capacidades (Wang & Ahmed, 2007). O resultado desses esforços vai desde a identificação de necessidades ou oportunidades de mudança e geração de ideias; desenvolvimento de novos produtos, serviços e processos superiores em relação aos concorrentes; até a introdução de rupturas, de forma a criar dinamismo no mercado (McKelvie & Davidson, 2009; Teece, 2009). São respostas e cursos de ação que permitem a empresa entrar num novo negócio, estender sua base de negócios, ser mais lucrativa e crescer de forma consistente (Helfat et al., 2007).

Em termos práticos, o tema capacidade dinâmica ganha relevância sobretudo em mercados cada vez mais globalizados e dinâmicos, em que a mudança tecnológica é rápida e sistêmica (Teece, 2007, 2009). Do ponto de vista teórico, o tema emerge e ganha força na medida em que a manutenção da vantagem competitiva em ambientes complexos e dinâmicos (Teece et al., 1997; Teece & Pisano, 1994) exige mais que apenas o desenvolvimento de recursos estratégicos e competências internas à firma.

QUESTÃO 2 – (Peso 25 pontos)

A questão pode ser considerada integralmente respondida se o candidato fizer menção a pelo menos três ou quatro dos itens a seguir. Dois desses itens poderiam proporcionar uma nota equivalente a 70% da questão e um deles, bem fundamentado, poderia levar a 50% da questão:

- 1) O artigo faz uma replicação de um trabalho desenvolvido anteriormente por Kosinski.
- 2) O artigo tenta levantar qual seria o tamanho ideal de um crowdsourcing de modo a obter a melhor resposta utilizando o menor grupo possível.
- 3) A proposta central do crowdsourcing é a de que a multidão pode oferecer seus talentos em prol de uma ideia.
- 4) Para a replicação foi utilizada a plataforma Amazon' Mechanical Turk (AMT)
- 5) Para a replicação foi utilizado o teste de inteligência Raven's Standart Progressive Matrices (RSPM)

QUESTÃO 3 – (Peso 25 pontos)

De acordo com Hawley (1968) apud DiMaggio e Powell (2005, p.76) afirmam que o isomorfismo é o conceito que capta de maneira mais adequada o processo de homogeneização enfrentado pelas organizações, o definindo como "um processo de restrição que força uma unidade em uma população a se assemelhar a outras unidades que enfrentam o mesmo conjunto de condições ambientais".

É nesta perspectiva, que emergem dois tipos de isomorfismo: o competitivo e o institucional, sendo o segundo, "uma ferramenta útil para se compreender a política e o cerimonial que permeiam parte considerável da vida organizacional moderna" (DIMAGGIO; POWELL, 2005, p.77). Assim, os autores apresentam três mecanismos de mudanças isomórficas institucionais que levam aos processos de homogeneização

a) Isomorfismo Coercitivo: "resulta tanto de pressões formais quanto de pressões informais exercidas sobre as organizações por outras organizações das quais elas dependem, e pelas expectativas culturais da sociedade em que as organizações atuam. Tais pressões podem ser sentidas como coerção, como persuasão, ou como um convite para se unirem em conluio" (DIMAGGIO; POWELL, 2005, p.77). Também é possível afirmar que este tipo de isomorfismo é uma resposta direta a ordens governamentais. De maneira geral, este tipo de isomorfismo se manifesta por meio de influências políticas e do problema de legitimidade.

b) Isomorfismo Mimético: este tipo de isomorfismo é decorrente do fenômeno de assimilação de elementos de outras organizações, tidas como modelos ou referências em suas áreas de atuação, visando reduzir a incerteza. A escolha pelas organizações que serão tidas como referência para o mimetismo se relaciona diretamente como o grau de legitimidade e de sucesso destas organizações nos ambientes em que atuam. Destaca-se que esses modelos podem ser difundidos de maneira involuntária, como transferência ou rotatividade de funcionários, bem como por contratação de empresas de consultoria e associações de comércio e indústria. De maneira geral, esse mecanismo isomórfico se manifesta como respostas padronizadas à incerteza.

c) Isomorfismo Normativo: deriva principalmente da profissionalização, ou seja, as condições e métodos de trabalho para controlar a produção. "Dois aspectos da profissionalização são fontes importantes de isomorfismo. Um deles é o apoio da educação formal e da legitimação em uma boa base cognitiva produzida por especialistas universitários. O segundo aspecto é o crescimento e a constituição de redes profissionais que perpassam as organizações e por meio das quais novos modelos são rapidamente difundidos" (DIMAGGIO; POWELL, 2005, p.80). Neste cenário, as universidades, as instituições de treinamento e as associações profissionais assumem papel de destaque. Outro mecanismo relevante nos processos de mimetismos, corresponde a seleção de pessoal, por meio da tendência das organizações de selecionar profissionais de uma mesma indústria ou com formação semelhante. De maneira geral, o isomorfismo normativo se manifesta por meio de questões de profissionalização.

QUESTÃO 4 – (Peso 25 pontos) –

Descrever como um estudo chegou a um conjunto de resultados pressupõe descrever os métodos desse estudo. Os métodos envolvem (i) a coleta e tratamento de dados, (ii) a apresentação das técnicas, (iii) a identificação de pressupostos e análise da validade dos mesmos e, por fim, (iv) a aplicação das técnicas sobre os dados para gerar os resultados. No contexto do artigo:

(i) O estudo utilizou uma amostra com 6.579 novos empreendimentos abertos no Reino Unido (da Grã-Bretanha) todos iniciados no mesmo trimestre de 2004 e rastreados em suas transações financeiras por 10 anos.

(ii) Visando identificar a eventual melhora da previsibilidade, o estudo usou o R^2 como técnica. Duas variantes dessa medida foram utilizadas, os chamados R^2 de Cox-Snell e o Pseudo- R^2 de Nagelkerke. Assim entenderam essa medida como uma medida do ajuste de um modelo de regressão no tempo.

(iii) Pressupostos: a) O crescimento de vendas segue um passeio aleatório no tempo, o que gera a primeira hipótese do estudo: O R^2 dos determinantes de venda não melhora com o tempo; b) O tamanho da empresa no seu nascimento é normalmente distribuído e seu tamanho no tempo t futuro depende de seu tamanho inicial e do passeio aleatório de crescimento de vendas, o que gera a segunda hipótese: O R^2 dos determinantes de sobrevivência melhoram com o tempo;

(iv) Para aplicar a técnica o estudo lançou mão de dois modelos (um para crescimento e outro para sobrevivência) do tipo “probit”.

Como resultado do método, se concluiu (via observação dos indicadores de ajuste) os expressos na questão: em termos médios, mesmo que o crescimento das vendas de uma organização se aproxime de um passeio aleatório, a capacidade de previsão de sua sobrevivência cresce com o tempo. Isso foi possível pela inspeção direta (observação) da melhoria do ajuste.