

QUESTÃO 1

5772EMLM

#

OS CINCO PRINCÍPIOS CENTRAIS DA LÓGICA DA EFECTUATION SÃO:

1. BIRD-IN-HAND;
2. AFFORDABLE LOSS;
3. CRAZY QUIET;
4. LEMOUATRE;
5. PILOT-IN-THE-PLANE.

O PRINCÍPIO DO "BIRD-IN-HAND" CONSIDERA QUE SE DEVE PAGAR DOS MEIOS DISPONÍVEIS, AO INVÉS DE TRABALHAR OBJETIVOS E ENTÃO BUSCAR OS MEIOS PARA ATINGÍ-LOS - RESUMINDO A ABUNDÂNCIA "MEANS-DIVEN" DA EFECTUATION*, EM CONTRASTE COM A LÓGICA CAUSAL ("GOALS-DIVEN").

DA MESMA FORMA, AO INVÉS DE FOCAR NOS RECURSOS ESPERADOS, A ABUNDÂNCIA PROPÕE QUE CADA STAKEHOLDER AVANÇE O QUE QUER QUANDO ESTÁ DISPOSTO A PERDER (AFFORDABLE LOSS) AO SE ENGAJAR NO EMPREENDEDORISMO - RECURSOS, TEMPO, ETC.

O PRINCÍPIO DO "CRAZY QUIET" PREZÊ A REUNIÃO DE TODO E QUALQUER ATOR QUE ESTEJA DISPOSTO A FAZER COMPROMISSOS REAIS COM O EMPREENDEDORISMO, CRIANDO UMA "LÓGICA DE METAIS" COM OS DIFERENTES MEIOS E RECURSOS PLAZUEOS POR CADA ATOR.

"LEMOUATRE" É SOBRE A CAPACIDADE DE LIDAR COM CONTRADIÇÕES E IMPREVISÕES, AJUSTANDO A AÇÃO EMPREENDEDORA PARA ADEQUÁ-LA A NOVOS CONTEXTOS.

O PRINCÍPIO "PILOT-IN-THE-PLANE" REFORÇA QUE A AGÊNCIA HUMANA É SEMPRE PRÉDOMINANTE, COLANDO O DESENVOLVIMENTO DO EMPREENDEDORISMO A PARTIR DE INTENÇÕES E OBJETIVOS PESSOAIS OU COLETIVOS.

A LÓGICA DA EFECTUATION COMPREENDE O EMPREENDEDORISMO COMO UMA CIÊNCIA DO ARTIFICAL, PARTINDO DA DEFINIÇÃO DE HERBERT SIMON: O ESCUDO DA PRODUÇÃO (DIRECIONAL DE ARTIFATOS), COMBINANDO OBJETIVOS HUMANOS COM A INTERAÇÃO COM AS LEIS NATURAIS.

* O EMPREENDEDOR PAGA DAS RESPOSTAS A TRÊS PERGUNTAS: QUEM EU SOU? O QUE EU SEI? QUEM EU COLUETO?

ASSIM, CADA EMPREENDIMENTO É COMPREENDIDO COMO UM ARTIFATO PROJETADO / DESENHADO A PARTIR DOS MEIOS DISPONÍVEIS. O EMPREENDIMENTO CONFIGURA ENTÃO UMA AMBIENTE INTERNO - ESCHEMA ORGANIZACIONAL, STAKEHOLDERS, ETC - EM CONSTANTE INTERAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO - CONTEXTO ECONÔMICO, SOCIAL, POLÍTICO, ETC.

OS CINCO PRINCÍPIOS CONTUAIS NÃO SÃO REGRAS OU ITENS DE UM CHECKLIST A SER PREENCHIDO, MAS SIM ~~UMA~~ ESQUEMAS DE COLUNA LÃO - PREDITIVO QUE PERMITEM AOS EMPREENDEDORES O CONSTANTE REDESENHO DE SEUS EMPREENDIMENTOS.

ESSA ABILIDADE GERAL DA LÓGICA DA EFFECTUATION A APROXIMA DAS AÇÕES DE PESQUISADORES QUE DESENVOLVEM RESEARCH-ACTION, ~~É DESENVOLVIMENTO DE OBJETIVOS COMUNS~~

DEIXANDO QUE A INTERAÇÃO ENTRE AS AÇÕES ENROLADAS NO PROCESSO - NESTE CASO, DE PESQUISA - QUE O PROCESSO EM SI É LIVRE, "ORGANICAMENTE", À IDENTIFICAÇÃO DE OBJETIVOS COMUNS.

~~COMO~~ COMO A ESCUDA DE UM LEÃO ACOM ACCENA OS MEIOS DISPONÍVEIS, OS OBJETIVOS TAMBÉM PODEM MUDAR. O QUE IMPORTA, EM AMBOS OS CASOS, É O COMPROMETIMENTO NÃO COM OS OBJETIVOS, MAS SIM COM OS VÍNCULOS E COMPROMISSOS FIRMADOS ENTRE OS ENROLADOS.

EMBORA TENHAM ENFOQUES E OBJETIVOS GERAIS DIVERSOS, A EFFECTUATION E A PESQUISA-AÇÃO BASEIAM-SE PORTANTO NA CONSTRUÇÃO DE REDES DE COMPROMISSOS AO REDOR DE UM ESFORÇO COMUM, CUOS RESULTADOS PODAM SER AINDA COMPUTAMENTE DESCONECTADOS.

SARASVATHY EXEMPLIFICA ESSA CARACTERÍSTICA COM O CONCEITO DE "GRUE MARKETS", EM OPosição A "QUEEN-BLUE MARKETS". UM MENEADO "GRUE" NÃO É NEM "QUEEN" NEM "BLUE", MAS ALGO INDEFINIDO. UM "QUEEN-BLUE MARKET" PODE VIR A SER UMA COISA OU OUTRA, O PODE CONSISTIR BASTANTE EM UM ALTO FORMAL "QUEEN" EM "BLUE", OU VICE-VERSA.

DE QUALQUER FORMA, TRATA-SE DE UM MERCADO QUE PODE SER PREVISTO, ENQUANTO UM MERCADO "COMO" SERÁ, POSSÍVEL-UNELIG, UM NÃO MERCADO. OU SEJA, A INCERTEZA E A INDEFINIÇÃO PODEM LEVAR A UMA INOVAÇÃO - DESDE QUE OS ENVOLVIDOS ESTEJAM FOCADOS NÃO NO RESULTADO, MAS NA CONSULTAÇÃO ~~DE~~ COLETIVA DE ALGO QUE NEM ELAS SABEM, A PRINCÍPIO O QUE PODERÁ SER.

ASSIM, TALMO A EXPECTATION QUANTO A PESQUISA-AÇÃO PODEM LEVAR A RESULTADOS IMPREVISTOS E INOVADORES, QUE NÃO PODERIAM SER PREVISTOS EM PALAVRAS DE NEGÓCIOS OU EM PROJETOS DE PESQUISA.

EM AMBOS OS CASOS, TODOS OS ENVOLVIDOS SÃO COMPREENSÍVEIS COMO AÇÕES SITUADAS, SEUS MUNDOS "COMPLETOS", NÃO SENDO REDUZIDOS AO SEU PAPEL NO PROCESSO - INVESTIDOR, FORNECEDOR, "FORTE" DE INFORMAÇÕES ETC.

AO FINAL DE SEU LIVRO, SARASVATY PROPÕE QUE A EXPECTATION SEJA COMPREENDIDA, ESSENCIALMENTE, COMO UM MERCADO - ASSIM COMO A PESQUISA-AÇÃO (THOLELT) E NÃO UMA "RECEITA" OU MESMO UMA TÉCNICA - OU SEJA, TRATA-SE DE ALGO ^{COMO} A SER PRACTICADO, POSTO EM AÇÃO E CONSTANTEMENTE REVISTO E ENRIQUECIDO POR SEUS PRACTICANTES.

QUESTÃO 2

5772EMLM

#2

INOVAÇÃO É A INTRODUÇÃO EFETIVA DE UM NOVO PRODUTO, SERVIÇO, PROCESSO OU MODELO DE NEGÓCIO. OU SEJA, NÃO BASTA TER UMA IDÉIA PARA ALGO NOVO - SEJA UMA INVENÇÃO OU UMA DESCOBERTA -; É NECESSÁRIO RESEMIOTAR A IDÉIA E DISPONIBILIZÁ-LA A SEU PÚBLICO-ALVO - O MERCADO, A ORGANIZAÇÃO, ETC.

AS INOVAÇÕES PODEM SER INCORPORATIVAS - INTRODUZINDO MELHORIAS A PRODUTOS OU SERVIÇOS EXISTENTES - OU RADICAIS - PRODUTOS, SERVIÇOS ETC. REFALMELICE NOVOS.

A INOVAÇÃO PODE SER ESTIMULADA PELO DEMANDA (DEMAND-PULL) OU POR AVANÇOS TECNOLÓGICOS (TECHNOLOGY-PUSH). A DEMANDA TEM A VER COM A INOVAÇÕES INCORPORATIVAS, ENQUANTO NOVAS TECNOLOGIAS PODEM VIABILIZAR INOVAÇÕES RADICAIS.

AS ORGANIZAÇÕES PODEM TER FONTES INTERNAS OU EXTERNAS DE INOVAÇÃO. AS INTERNAS INCLUEM ATIVIDADES DE P&D, ENGENHARIA REVERSA, MELHORIAS EM PROCESSOS ETC., ENQUANTO AS EXTERNAS PODEM ILDA PARTICIPAÇÃO EM FEIRAS E EVENTOS À COOPERAÇÃO COM INSTITUCIOS DE PESQUISA E UNIVERSIDADES.

NO BRASIL, LIMITAÇÕES SISTÊMICAS A ATIVIDADES DE P&D FAZEM COM QUE PODEMOS TER UMA POSCUA REATIVA E LIMITADA, COM FOCO EM FONTES EXTERNAS DE INOVAÇÃO COMO AQUISIÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS, VIUNTAS LEVES IMPORTADOS DE OUTROS PAÍSES.

ESTA LIMITAÇÃO TEM ESTIMULADO A ADOÇÃO DA LEONIA DE INOVAÇÃO ABERTA, QUE CONSISTE NA BUSCA ATIVA POR FONTES DE CONHECIMENTO INTERNO E EXTERNO QUE POSSAM FOMENTAR A INOVAÇÃO.

ESTA BUSCA DEVE, PORÉM, CONSIDERAR AS CAPACIDADES DINÂMICAS DA ORGANIZAÇÃO, OU SEJA, SUA CAPACIDADE DE RECRUTAR E RECONFIAR RECURSOS E PROCESSOS, PARA QUE AS INVENÇÕES E DESCOBERTAS POSSAM SER TRANSFORMADAS EM INOVAÇÕES.

MESMO QUE AS CAPACIDADES DA ORGANIZAÇÃO VIABILIZEM A INOVAÇÃO, ISSO NÃO GARANTE, PORÉM, SUA DIFUSÃO - OU SEJA, SUA AMPLA ADOÇÃO PELO MERCADO OU MESMO PELO SOCIEDADE COMO UM TUDO.

A DIFUSÃO DA INOVAÇÃO DEPENDE DE UMA SÉRIE DE FATORES SISTÊMICOS QUE ESTÃO ALÉM DO ALCANCE DA ORGANIZAÇÃO. PORÉM, A ORGANIZAÇÃO PODE ^{SE} ESTRUTURAR E AGIR DE FORMA A ESTABELEÇER DIÁLOGOS COM OUTROS AGENTES QUE POSSAM MAIOR ESCOPO DE AÇÃO OU DE INFLUÊNCIA - UNIVERSIDADES, ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS, ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS, ETC. OU SEJA, TALMO A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL ILICHA QUALCO AS RELAÇÕES COM AGENTES EXTERIOS INFLUENCIAM DIVERSAMENTE A CAPACIDADE DAS EMPRESAS NÃO APENAS PARA DESENVOLVER INOVAÇÕES, MAS TAMBÉM PARA DIFUNDÍ-LAS.

ASSIM, O MANUAL DE ORLO RECOMENDA A ANÁLISE DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL COMO UMA DAS DIVERSAS FORMAS DE MELHORAR A INOVAÇÃO NAS EMPRESAS. NÃO SE DEVE, PORÉM, ASSUMIR QUE UM GRANDE SECTOR DE P&D RESULTARÁ NECESSARIAMENTE EM UMA GRANDE PRODUÇÃO DE INOVAÇÃO - O MANUAL TAMBÉM RECOMENDA A ANÁLISE DAS INOVAÇÕES EM SEUS SECTORES, A AUTONOMIA DE CADA UM DELAS, SUA FORMA NA ALOCAÇÃO DE RECURSOS, ETC. DE FORMA GENRAL, ESTRUTURAS EXECUTIVAS, QUE GARANTAM AUTONOMIA AOS SECTORES TÊM DE A FAVOR À INOVAÇÃO, ELICUALCO ESTRUTURAS RÍGIDAS DIFICULTAM O DESENVOLVIMENTO DE RELAÇÕES E PROCESSOS "IMPREVISÍVEIS", FUNDAMENTAIS PARA A INOVAÇÃO.

É CLARO QUE É PRECISO, POR TALMO, CHEGAR A UM EQUILÍBRIO. ISCO PODE SER DESENVOLVIDO COM O CONCEITO DE CLASSE-DECOM-
POLIBILIDADE (LEAR-DECOMPOSABILITY-ND), DESENVOLVIDO POR HERBERT SIMOLI. SISTEMAS CLASSE-DECOMPOSIÍVEIS SÃO ESTRUTURADOS EM MÓDULOS QUE POSSUAM ^{CERTA} AUTONOMIA E INTERDEPENDÊNCIA, MAS CUSO ~~CONJUNTO~~ MANTÊM UMA UNIDADE. UMA EMPRESA PODE POR TALMO TER SECTORES CLASSE INTERDEPENDÍVEIS, ALCAMPADO COM AUTONOMIA, SEM PERDER SUA IDENTIDADE. A IDENTIDADE NÃO É POR TALMO UM RESULTADO DAS ACTIVIDADES DOS SECTORES (SUA "SOMA"), MAS SIM UM PRINCÍPIO NORTEGADOR QUE GUIA AS AÇÕES AUTÓNOMAS DE CADA "MÓDULO".

ASSIM, É POSSÍVEL FOMENTAR A INTERDEPENDÊNCIA DE CADA SETOR, DEIXANDO QUE CADA UMA BUSQUE FORTES INTERIAS E EXTERNAS DE INOVAÇÃO, ESTABELECENDO RELAÇÕES COM OUTROS SETORES E COM AGENCIAS EXTERNAS, MAS AINDA ASSIM PRESERVAM UM PRINCÍPIO BASTANTE COMUM QUE CANALIZA A CONSCIÊNCIA DAS AÇÕES - SEM ISSO, A DESINTEGRAÇÃO DAS AÇÕES PODE SER INEVITÁVEL. EM UMA EMPRESA COM ESSE TIPO DE ESTRUTURA, O POTENCIAL PARA INOVAÇÃO SE EXPANDE CONSIDERAVELMENTE, MESMO DIANTE DE CONDIÇÕES ADVERSAS OU EXCESSIVAMENTE INCLIVAS - A ADOÇÃO DE CADA SETOR PERMITE O DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES DINÂMICAS SOTILIZADAS, ESPECÍFICAS PARA CADA SITUAÇÃO MAS AINDA ASSIM ALINHADAS COM A IDENTIDADE DA ORGANIZAÇÃO.

O MESMO PRINCÍPIO PODE SER ANALISADO PARA EMPRESAS COM VÁRIAS UNIDADES E/OU SETORES. NESSE CASO, A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DE CADA UNIDADE PODE VARIAR DE ACORDO COM O CONTEXTO ESPECÍFICO, MAS SEM PERDER A RELAÇÃO COM A "MATRIZ" E/OU COM OUTRAS UNIDADES. ESSA VARIABILIDADE PODE ESTIMULAR A INOVAÇÃO, MAS EXIGE UM ESFORÇO ADMINISTRATIVO PARA PRESERVAR A IDENTIDADE DA ORGANIZAÇÃO DIANTE DE VARIAÇÕES CULTURAIS QUE PODEM SER MUITO PROFUNDAS.

QUAL PROPOE O CONCEITO DE "HOMO SITUUS" EM OPosição AO "HOMO OECONOMICUS"; OU SEJA, O HOMEM SITUADO E ENRAIZADO NO TEMPO, EM CONTRASTE COM O HOMEM QUE VIVE DE ACORDO COM AS "LEIS" DO MERCADO. O MESMO CONCEITO PODE SER LEVADO PARA O ÂMBITO EMPRESARIAL, E EM AMBOS OS CASOS AS DIFICULDADES DE ADAPTAÇÃO AO TEMPO PODEM SER GRANDES E DESAFIADORAS, MAS ENFERMIA É MELHOR DO QUE SIMPLEMENTE ANALISAR MODELOS EXISTENTES DE OUTROS CONTEXTOS - OU PIOR, QUE SEJAM CONSIDERADOS UNIVERSAIS.

QUESTÃO 3

SYRZENUM

F2

A ABORDAGEM DA ANÁLISE ENGENHEIRIA DO TRABALHO (AET) ADMITE QUE A DISTÂNCIA ENTRE O TRABALHO PRESUNTO E O TRABALHO REAL LÃO É UMA ALEATORIA, MAS SIM UM FATOR CONSTITUTIVO DO TRABALHO.

ASSIM, É IMPOSSÍVEL PROJETAR OU CONCEBER UMA PRESUNÇÃO "PERFEITA" - O TRABALHO REAL SEMPRE REVELARÁ VARIÁVEIS IMPREVISTAS, FATORES DETERMINANTES AGÉ ESTÃO OCORRER, ETC. ESSE É O PARADOXO DA ENGENHARIA DE CONCEPÇÃO: NOSSA VISÃO SERVE UMA ATIVIDADE DE TRABALHO FUTURA SEMÁ SEMPRE ILICUMPLETA; MAS SE SÓ FORMOS PENSAR NA ATIVIDADE QUANDO ELA JÁ ESTÁ SENDO REALIZADA, MUITAS DECISÕES DETERMINANTES SÃO FORMAS TOMADAS E NÃO PODEM SER REVISITAS EM PROFUNDIDADE.

SEGUNDO A AET, EXISTE UMA DISTINÇÃO FUNDAMENTAL ENTRE:

- TAREFA: TUDO AQUILO QUE É PRESUNTO AO TRABALHADOR (HORAS, REGUMAS, REGULAMENTOS, ETC.) -> TRABALHO PRESUNTO.
- ATIVIDADE: A FORMA COMO O TRABALHADOR REALMENTE EXECUTA O SEU TRABALHO -> TRABALHO REAL, "AQUILO QUE SE FAZ".

ENQUANTO EXECUTA A ATIVIDADE, O TRABALHADOR DESENVOLVE E ADUNA ESTRATÉGIAS E MODOS OPERACIONAIS PARA ADMINISTRAR A DISTÂNCIA ENTRE O PRESUNTO E O REAL, E PARA ISSO É FUNDAMENTAL QUE ELE TENHA UMA MARGEM DE MANOBRAS PARA INCLUIR AJUSTES E ADAPTAÇÕES AO LONCO DO PROCESSO.

A ABORDAGEM DA AET BUSCA FORNECER E POTENCIALIZAR ESSAS MARGENS DE MANOBRAS, CONSIDERANDO QUE O TRABALHADOR DEVE TER AUTONOMIA NO DESEMPENHO DA ATIVIDADE.

ESSA ABORDAGEM CONTRASTA RADICALMENTE COM ABORDAGENS TRADICIONAIS BASEADAS NOS CONCEITOS ~~MAXIMIZANDO~~ DO TAYLORISMO, QUE PREVIA A CONCEPÇÃO DE UMA ÚNICA VIA PARA REALIZAÇÃO DO TRABALHO (O BEST WAY), DEFINIDA A PARTIR DE ESTUDOS DE TEMPOS E MOVIMENTOS QUE BUSCAM O MÁXIMO DE EFICIÊNCIA NA EXECUÇÃO DA ATIVIDADE.

"AQUILO QUE SE FAZ"

NO MODELO TAYLONISTA, O TRABALHADOR ERA VISTO COMO UM "AUTOMATO" CUJA FUNÇÃO ERA REPETIR A "COREOGRAFIA" DEFINIDA PELOS GESTORES, FAZENDO OS MOVIMENTOS CERTOS NO TEMPO CERTO - QUE ERA ORIENTADO O MÁXIMO POSSÍVEL. NESSE CONTEXTO, O TRABALHADOR ERA PERCEBIDO QUASE COMO UM "MAL NECESSÁRIO", FORTE DE "FAULAS HUMANAS" QUE PREJUDICAVAM O FUNCIONAMENTO "QUASE AUTOMÁTICO" DO SISTEMA DE PRODUÇÃO CONCEBIDO PELA ENUNCIÇÃO.

A ENGENHARIA CLÁSSICA, OU ENGENHARIA DE FATORES HUMANOS, SURTIU EM RESPOSTA A ESTA TENSÃO, BUSCANDO INTRODUZIR UMA PREOCUPAÇÃO SOBRE ~~OS~~ AS CARACTERÍSTICAS PSICOFISIOLÓGICAS DOS TRABALHADORES NA CONCEPÇÃO DO TRABALHO.

PORÉM, O FOCO AINDA ESTAVA NA TAREFA, E NÃO NO PRESUNTO. A AET SURTIU A PARTIR DOS ANOS 1940, MUDANDO O FOCO PARA A ATIVIDADE, OU SEJA, PARA O TRABALHADOR REAL. ESSA MUDANÇA DE FOCO BUSCA ADAPTAR O TRABALHO AO HOMEM, E NÃO O CONTRÁRIO. ASSIM, O PONTO DE VISTA DO TRABALHADOR - VISTO COMO OPERADOR, OU SEJA, COMO ALGUÉM DOTADO DE CERTA AUTONOMIA - PASSA A SER ILUMINADO NA ANÁLISE E NA CONCEPÇÃO DO TRABALHO. COMO APOIA DEJOURS, ESSA MUDANÇA DE FOCO EVITA A CULPABILIZAÇÃO DO TRABALHADOR, POIS ADVINTE QUE OS PROBLEMAS QUE SURTIEM NO PROCESSO DE TRABALHO TEM ORIGEM, NA MAIORIA DOS CASOS, EM UMA INCOMPATIBILIDADE ENTRE A TAREFA PRESCRITA E AS CONDIÇÕES PARA DESENVOLVIMENTO DA ATIVIDADE.

NO LUGAR DE SER PERCEBIDO POR TER PERDO UM GESTO "MELHOR EPI-CLETICO" QUE O PRESCRITO, O OPERADOR PODE NÃO APENAS SER QUALIFICADO PELA INTRODUÇÃO DE UMA IDEIA NOVA, MAS TAMBÉM TER UMA NOVA VISÃO DE SI MESMO COMO CO-AUTOR DA SUA ATIVIDADE. TODO ARTIFATO CRISTALIZA OS MODELOS QUE GUIAM SUA CONCEPÇÃO (BÉGUIN), E A APROPRIAÇÃO DO ARTIFATO PELO OPERADOR FAZ COM QUE A CONCEPÇÃO "CORAJADA" DO USO (DESENVOLVIMENTO), REVELANDO AS LIMITAÇÕES DOS MODELOS EMPREGADOS.

A ANÁLISE DO TRABALHO REAL PODE PORTANTO GUIAR O DESENVOLVIMENTO DE TAREFAS MAIS ADEQUADAS AOS CONTEXTO DAS ATIVIDADES, O QUE NATURALMENTE LEVAM A UMA MAIOR EFICIÊNCIA NO PROCESSO PRODUTIVO - MAIORES PAUSAS, MAIOR PRODUTIVIDADE.

O RECONHECIMENTO E A VALORIZAÇÃO DA ADOLESCÊNCIA DAS PRENDIZES PODE LEVAR A MELHORIAS NA SAÚDE FÍSICA - ADEQUANDO ANTEFACTOS À ATIVIDADE E REDUZINDO ESFORÇOS E STRESS - E TAMBÉM MENTAL - REDUZINDO CONFLITOS DURANTE A PRODUÇÃO E FACILITANDO A AUTO-REALIZAÇÃO DO OPERADOR.

A ABUNDÂNCIA EM ATIVIDADES LÚDICAS FOCADA NO TRABALHO REAL PODE, PORTANTO, LEVAR A TRANSFORMAÇÕES POSITIVAS TALCO PARA A ORGANIZAÇÃO COMO PARA OS TRABALHADORES, VISTO QUE É O TRABALHO REAL QUE DE FACTO "PRODUZ", CONSTRÓI - E, AO TRABALHAR, O TRABALHADOR TAMBÉM CONSTRÓI A SI MESMO. COMO SILETEZOU O FILÓSOFO VIÊM FUSSEI, EL QUAL DO TRABALHAR, O SAPATEIRO FAZ SAPATOS E FAZ DE SI MESMO UM SAPATEIRO.

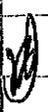
NESTE CONTEXTO, O PAPEL DO PROJECTISTA / ERGONOMISTA DEVE A SER MAIS DE MEDIADOR* DO QUE CRIADOR / PROJECTISTA DE ANTEFACTOS OU SERVIÇOS TÉCNICOS. UM DOS PÓLOS FUNDAMENTAIS DA ART É CUMPRIR REPRESENTAÇÕES COMPARTICIONADAS DO TRABALHO - ADIVÉS POR EXEMPLO DE SIMULAÇÕES - QUE PERMITAM O ESTABELECIMENTO DE UM DIÁLOGO ABERTO ENTRE TODOS OS ENVOLVIDOS. É DESSE DIÁLOGO QUE PODEM NASCER MELHORIAS DE SAÚDE E TAMBÉM DE EFICIÊNCIA. ESTAS MELHORIAS LEVAM À CONCEPÇÃO DE UMA TAREFA "PERFEITA", MAS ESTE NÃO É O OBJECTIVO - O QUE SE PODE BUSCAR É A CONSOLIDAÇÃO DE UMA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE FOMENTE UM DIÁLOGO COLABORATIVO FOCADO EM PRODUIR CADA VEZ MAIS MELHORIAS PARA TODOS OS ENVOLVIDOS NOS PROCESSOS DE TRABALHO.

* PESQUISA SEMELHANTE À PESQUISA DO DESIGNER PROPOSTA POR MALZINI, PRINCIPALMENTE EM PROJECTOS DE LUTA SOCIAL. NESTA ABORDAGEM, O DESIGN ESTÁ MAIS FOCADO EM "SENSE MAKING" DO QUE EM "PROBLEM-SOLVING".

SYZEMUM



SYZEMUM



CONCURSO DE PROFESSOR DE MAGISTÉRIO SUPERIOR
EDITAL 875 – MC-003 – PROGRAMA DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

ÁREA: Empreendedorismo, Inovação e Tecnologias Sociais

PROVA ESCRITA

PONTOS SORTEADOS:

2 – Empreendedorismo como uma ciência do artificial e a compreensão da dinâmica do processo *effectuation*

3 – Fatores indutores e fontes da inovação na empresa com referências ao contexto brasileiro

8 – A metodologia da AET - Análise Ergonômica do Trabalho

Questão 1: Explique os cinco princípios centrais da teoria da *effectuation*, proposta por Saras D. Sarasvathy, destacando suas principais características e discutindo, comparativamente, como as ações de empreendedores que atuam segundo a lógica da *effectuation* se aproximam e se diferenciam das ações de pesquisadores que desenvolvem pesquisa-ação.

Questão 2: Caracterize a adocracia como estrutura organizacional, exemplificando com casos de empresas brasileiras e analisando como esta estrutura pode ser fator de indução e freio da inovação nas empresas.

Questão 3: A ergonomia contemporânea propõe compreender o trabalho real para além das prescrições formais das organizações. A partir das contribuições da ergonomia da atividade e da psicodinâmica do trabalho, discute-se a diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real, bem como os limites das formas tradicionais de avaliação do desempenho. Explique a diferença entre trabalho prescrito e trabalho real, destacando por que essa distinção é fundamental para a análise ergonômica do trabalho, incluindo as críticas feitas por Dejours aos modelos tradicionais de avaliação do trabalho nas organizações e de que forma a análise do trabalho real pode contribuir para a transformação das condições de trabalho e para a melhoria da saúde e da eficiência nas organizações.