



UNAMA

APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



RESILIÊNCIA DOS PRINCÍPIOS ADMINISTRATIVOS CLÁSSICOS NA ECONOMIA DIGITAL: UM ESPELHO DA INOVAÇÃO E DA DESIGUALDADE LABORAL

Eixo 5: Marketing e Inovação na Amazônia

João Paulo Souza de Barros
Universidade da Amazônia

Jonathan Alves Cipriano
Universidade da Amazônia

Miralda Souza Martins
Universidade da Amazônia

Tamara Lima Martins Faria
Universidade da Amazônia

Igor de Jesus Lobato Pompeu Gammarano
Universidade da Amazônia

RESUMO

A transição da economia industrial para a economia do conhecimento e subsequente emergência de modelos de trabalho fragmentados, como a gig economy e a share economy, suscitam questões sobre a persistência e relevância das teorias clássicas de administração. Enquanto o campo da administração foi historicamente modelado por teóricos como Taylor, Ford, e Fayol, cujos princípios foram estabelecidos em um contexto de produção industrial, a aplicabilidade desses conceitos em ecossistemas de trabalho contemporâneos é questionável. Este artigo, por meio de uma revisão sistemática, explora como os fundamentos da administração clássica influenciam, modelam, e são remodelados pelas dinâmicas da gig economy e da share economy. Especificamente, examinamos os nexos entre técnicas de gerenciamento tradicionais e novos modos de relação empregador-empregado, mediados por plataformas digitais e modelos de negócios disruptivos. Concluímos com implicações estratégicas para stakeholders, delineando como as práticas tradicionais podem ser adaptadas para melhor servir a um ambiente de trabalho cada vez mais flexível e desagregado. Este estudo visa preencher lacunas teóricas e práticas, fornecendo um quadro interpretativo para a compreensão da interseção entre teoria clássica de administração e novas configurações de trabalho, e sua subsequente influência sobre a estratégia empresarial e política pública.

Palavras-chave: Teoria Clássica de Administração; Precarização do Trabalho; Share Economy; Gig Economy, Modelos de Negócio Disruptivos.

REALIZAÇÃO:



UNAMA

APOIO:



GOVERNO
DO ESTADO
DO PARÁ





UNAMA

APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



1. INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial foi um marco que propiciou a ascensão da administração científica (TAYLOR, 1911) e da administração geral (FAYOL, 1916), sedimentando os princípios que influenciariam profundamente as organizações industriais do século XX (SANTOS, 2014; DI BARTOLOMEO, 2010). Entretanto, o surgimento de novas formas de economia e trabalho no século XXI, conhecidas como *gig economy* e *share economy*, questiona a continuidade e a adaptabilidade desses paradigmas clássicos em um mundo caracterizado pela volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade (BENNETT; LEMOINE, 2014).

Dado esse cenário em rápida transformação, a pergunta de pesquisa que norteia este estudo é: quais elementos da Escola Clássica da Administração se manifestam e são adaptáveis nos novos modelos de negócios da *gig economy* e da *share economy*? Esta pergunta ressalta uma lacuna evidente na literatura, que tende a tratar a administração clássica e as economias emergentes como silos independentes, sem análise suficiente de sua intersecção e adaptação (DI BARTOLOMEO, 2010; ROTHER, 2007).

Este artigo visa cumprir três objetivos inter-relacionados. Primeiramente, buscará identificar e discutir os princípios da administração clássica que permanecem influentes nas novas formas de trabalho. Em segundo lugar, examinará como esses princípios têm sido adaptados, reformulados ou, em alguns casos, completamente abandonados nos contextos da *gig economy* e da *share economy*. Finalmente, o artigo aspira sintetizar essas descobertas para formular um framework teórico que capture essa intersecção e adaptação dinâmica, preenchendo um gap importante na literatura existente.

Para atingir esses objetivos, este estudo adota uma abordagem metodológica multifacetada, empregando uma revisão narrativa da literatura conforme sugerido por Rother (2007). Esta abordagem permite não apenas uma exploração abrangente da literatura já publicada, mas também a possibilidade de tecer novas teorias e insights, conforme proposto por Noblit e Hare (1988).

O artigo é estruturado em cinco seções cruciais. A Seção 2 apresenta uma análise sócio-histórica da escola clássica da administração, situando seus princípios e impactos dentro da evolução industrial e organizacional do século XX. A Seção 3 detalha as definições, características e implicações sociais e econômicas da *gig economy* e da *share economy*. A Seção 4 mergulha na análise comparativa entre os paradigmas da administração clássica e os novos modelos laborais, enfocando na convergência, divergência e, mais crucialmente, na adaptação. A Seção 5 conclui o artigo, sintetizando os achados, discutindo suas implicações teóricas e práticas e sugerindo direções futuras para a pesquisa na intersecção desses domínios.

Ao investigar esse ponto de intersecção, este artigo se posiciona na vanguarda do pensamento em administração e estudos organizacionais. Sua contribuição vai além da mera análise acadêmica, fornecendo insights críticos e práticos que podem influenciar a

REALIZAÇÃO:



UNAMA

APOIO:



GOVERNO
DO ESTADO
DO PARÁ





UNAMA

APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



tomada de decisão estratégica de *stakeholders* e formuladores de políticas em um mundo em constante mudança.

2. UMA BREVE ANÁLISE SÓCIO-HISTÓRICA DA ESCOLA CLÁSSICA DA ADMINISTRAÇÃO

O mundo passou por intensas mudanças sociais, políticas e econômicas, desde as civilizações antigas percebe-se a necessidade de se estruturar a sociedade em algo que permita e viabilize sua sustentabilidade e reafirmação ao longo das gerações. O capitalismo tem seus primeiros registros históricos no fim do sistema feudal, já no surgimento dos burgos que posteriormente viriam a se transformar em nações absolutistas, evidenciando que o processo de crescimento econômico da época estava pautado no abandono gradual da sociedade agrária para o modelo capitalista de produção. (POCHMANN, 2016, p. 22).

A busca do lucro e o acúmulo de riquezas têm sido tradicionalmente as forças motrizes por trás do capitalismo como sistema econômico. Esse impulso resultou inicialmente na exploração de matérias-primas, o que tornou necessário importá-las de outros países, dando origem ao mercantilismo. Era crucial transformar dinheiro e recursos acumulados em bens que aumentassem o poderio econômico dos Estados em um globo já dilacerado por grandes potências econômicas. Isso tornou necessária a passagem de um modelo voltado para a agricultura para outro baseado na dinâmica do mercado, que auxiliava no avanço do capital e das técnicas de produção (POCHMANN, 2016, p. 22).

Desse modo, a sociedade agrícola há muito tempo vivenciada, desenvolveu-se para uma estrutura de mercado que possibilitasse o aprimoramento da produção, até um monte em que as demandas aumentaram e esse processo precisou evoluir, para conhecida sociedade industrial, que permitia reproduzir o trabalho do artesão em menos tempo e em maior quantidade (POCHMANN, 2016, p. 21). Essa mudança de produção foi trabalhada dentro das duas revoluções industriais, causando transformações significativas na economia mundial, tal como no estilo de vida da população global, por meio da mudança do perfil de consumo (POCHMANN, 2016, p. 21) A primeira revolução teve como foco a tecnologia do carvão, ferro e vapor, atuando dentro das indústrias agrícola, têxtil e siderúrgica (POCHMANN, 2016, p. 25). Já a segunda busca aprimorar as tecnologias do aço, petróleo e eletricidade, dentro dos setores automotivo, petroquímico e metalúrgico (POCHMANN, 2016, p. 31). A Escola Clássica da administração foi um ponto de ignição nos estudos relacionados à prática administrativa, buscando contemplar a necessidade de compreender os ambientes organizacionais que surgiram no século XX (ARTESANATO, 2021; CRAFTS; WOLTJER, 2021).

Nesse cenário, cientistas sociais começaram a realizar experimentos para responder às necessidades do setor. Os estudos de SILVA et al. (2018), SANTOS (2014)

REALIZAÇÃO:



UNAMA

APOIO:



GOVERNO
DO ESTADO
DO PARÁ





UNAMA

APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



e KIERNAN (1998) fornecem evidências de que os resultados desses esforços contribuíram para a fundação da Escola Clássica.

Além disso, ficou claro que era necessária uma estratégia de gestão organizacional baseada na organização e controle. Isso foi crucial porque, como observam BURGO & TAMAE (2006), a administração e gestão dos negócios eram o centro das atenções da época no desempenho estratégico e eficaz. Mediante esse acompanhamento do momento organizacional, experimentava-se uma forma de produção em larga escala, muito convencional que de certo modo, influenciou que as grandes corporações naquele momento, adequassem suas práticas de produção ao viés de compra do mercado (ARTESANATO, 2021; CRAFTS; WOLTJER, 2021). Desse modo, percebe-se que o fazer administrativo deveria estar pautado dentro de um estudo científico e que tivesse as organizações como principais focos de maximização da produção, lucratividade e eficiência por parte do trabalhador (CARVALHO, 2012). A ascensão do capitalismo levou a um fenômeno em que encurtar o tempo necessário para concluir uma tarefa tornou-se essencial para aumentar a lucratividade. À medida que as organizações no ambiente fabril se desenvolveram, ficou claro que essas instituições precisavam de conhecimento científico para melhor entender e aproveitar as oportunidades oferecidas pelo modelo capitalista em suas operações de manufatura. Esse reconhecimento enfatizou o quão crucial foi para essas organizações compreender e aproveitar as oportunidades oferecidas pelo modelo capitalista (POCHMANN, 2016, p. 17). Frederick Taylor (1856-1915) entra nesse cenário buscando testar e compreender os fatores que influenciavam a máxima eficiência nas relações de trabalho e produção.

Conforme Pochmann (2016) verificando tais mecânicas como maneira prática de eficiência no trabalho, uma vez que a organização do trabalho depende de uma utilização dos mecanismos de ordem prática que, juntamente dos princípios de gerenciamento compõem a maneira de organizar o trabalho. Dessa forma, o objetivo seria de substituir o ritmo natural do trabalho do operário para se chegar aos resultados de uma determinada atividade, esses são um conjunto de regras impositivas do sistema de trabalho, com a finalidade de controlar todas as variáveis do processo de trabalho, para uma maior eficiência (TRINDADE, 2004, p. 14). A proposta de Taylor priorizava o máximo desempenho, no menor espaço de tempo, eliminando desperdícios, o que demonstrou que quanto maior a produção manufatureira, evidentemente, maiores seriam os níveis de produtividade alcançados (ARTESANATO, 2021). Após a consolidação desse estudo, outros teóricos surgiram a partir dos pressupostos organizacionais elaborados anteriormente, dentre eles Henry Ford (1863-1947) como fundador da Ford Motor Company. As ideias buscavam mostrar o controle e gestão da produção sob a ótica da produção capitalista, proporcionando um modo de produção em massa que era inovador na época de forma inovadora (DI BARTOLOMEO, 2010, p. 45). Abordando a sistematização dos fazeres administrativos nas organizações, instalando métodos da produção em massa, incluindo as linhas de montagem de movimento contínuo, e

REALIZAÇÃO:



UNAMA

APOIO:



GOVERNO
DO ESTADO
DO PARA





UNAMA

APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



imediatamente foi possível montar um carro a cada 93 minutos (SZEZERBICKI; PILATTI; KOVALESKI, 2004). Ford fez uma contribuição substancial para a Escola de Administração com sua gestão do ambiente de produção, muitas vezes conhecido como "just in time". Sua concentração na otimização do tempo de conclusão do trabalho e na execução eficaz do trabalho é considerada sua melhor realização em termos de aumento da lucratividade (ARTESANATO, 2021). De acordo com esse conceito, a estratégia da Ford para as relações trabalhistas enfatiza fortemente a necessidade de precisão e eficiência em todo o processo produtivo. Busca reduzir o estoque não utilizado e aumentar o uso de matérias-primas (DI BARTOLOMEO, 2010, p. 45).

Além disso, para compreender a necessidade de produção e compra, é necessário entender de que forma as relações entre comprador, objeto e os meios de produção ocorrem. Para isso, surge como um grande expoente Jules Henri Fayol (1841- 1925) que possui bases fundamentadas tanto em Taylor como Ford. Nesse sentido, Fayol buscou analisar a empresa não apenas como organização fechada, mas como algo a mais, percebendo motivos, causas e consequências da ação organizacional (WATT, 2021). Dessa forma, um dos pontos que Fayol trabalhou envolvem a questão da análise do seu todo (organização) e de que forma o convencimento por parte do gerenciamento pode agregar para a instituição. Além disso, compreender de que modo o funcionário poderia se sentir compelido a trabalhar continuamente sem questionar o modus operandi desse comportamento, estabelecendo um vínculo entre a forma de trabalho com o trabalhador, resultando na aceitação das condições de pagamento e no bem-estar social (MCLEAN, 2011). Hoje, está claro que as empresas mudaram e evoluíram em resposta às demandas dos consumidores. Novas formas de negociação, compra e produção surgiram como resultado dessa transformação. A noção de que os ideais fundadores dessas escolas se deterioraram ou se tornaram obsoletos ao longo do tempo existe, no entanto. De fato, uma nova ciência foi desenvolvida e avançada com base nessas ideias (SOARES, 2018). A seguir na Figura 1 percebe-se um resumo ilustrado da escola clássica da administração e seus principais componentes teóricos.

REALIZAÇÃO:



UNAMA

APOIO:

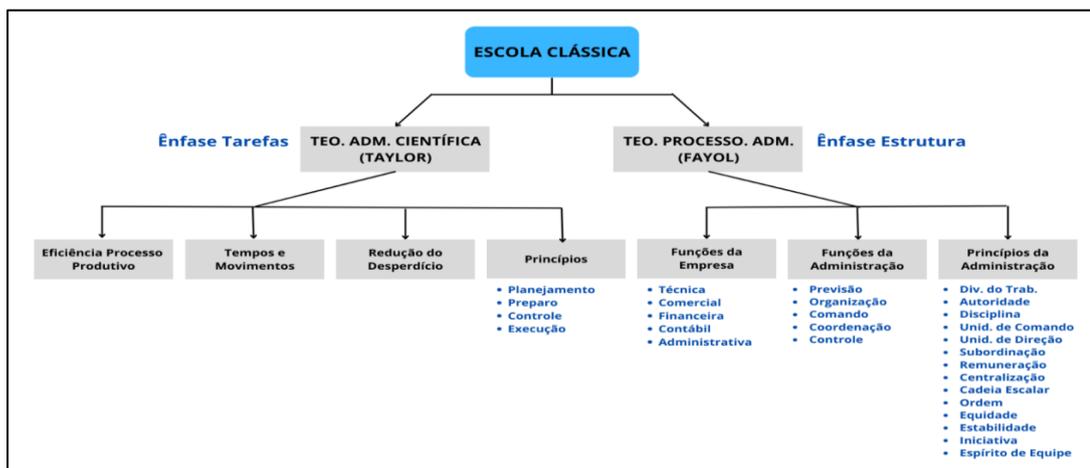
PROGRAMA NACIONAL
DE FOMENTO ÀS ESCOLAS DE
ADMINISTRAÇÃO



GOVERNO
DO ESTADO
DO PARA



Figura 1: A Escola Clássica da Administração



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

3. CONCEPÇÕES CONCEITUAIS SOBRE GIG ECONOMY, GIG WORKER E SHARE ECONOMY

Nas últimas décadas o desenvolvimento de novos modelos de negócios e transformações econômicas, a prestação de bens e serviços, e as relações trabalhistas se tornaram alvo de análise e questionamentos, visto que com um novo cenário surgem novas demandas, limitações até mesmo prioridades (DI BARTOLOMEO, 2010, p. 47).

As constantes mudanças nas relações de trabalho visam proteger os direitos dos empregados. As ideias clássicas de administração propostas por Taylor, Ford e Fayol foram a fonte dessa visão de mundo, o que levou muitos empresários a ver essas mudanças como prejudiciais à maximização do lucro e à redução de despesas. Como resultado, muitos empregadores optam por implementar táticas destinadas a contrariar essas novas tendências (PEREIRA, 2010, p. 1).

Desse modo, as ofertas de emprego estabeleceram novos critérios, exigindo profissionais cada vez mais capacitados para ocupar desde os cargos mais baixos até os de maior confiança e autoridade. Como resultado disso, o desemprego estrutural se fortaleceu, envolvendo até mesmo aqueles profissionais com formação superior e anos de experiência, que precisaram se atualizar e atender aos pré-requisitos do atual mercado (ANSELMO e FERRER, 2020, p. 1). A necessidade de empregabilidade ou renda fixa fez com que o indivíduo recorresse a métodos alternativos de conseguir atender suas demandas pessoais, como trabalhos informais ou atuar de forma autônoma. Essa realidade permitiu que algumas empresas aproveitassem essas forças de trabalho para o alcance das



UNAMA

APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



metas organizacionais, surgindo assim novos perfis de cargos dentro das organizações que não ofereciam nenhum vínculo de trabalho (ECKHARDT et al., 2019).

Para esse movimento utiliza-se a nomenclatura *gig workers*, uma estrutura de trabalho composta por freelancers, autônomos e prestadores de serviços, que oferecem sua força de trabalho dentro desse sistema informal (KEITH; HARMS; TAY, 2019). Esse modelo representa um trabalho com um novo cálculo para a remuneração, se firmando enquanto tendência tanto para o empresário quanto para o colaborador que estabelecem uma relação de pagamento por produção (LEE, 2021).

A necessidade de modificar e melhorar a forma como o trabalho é realizado evoluiu à medida que amadurecia a relação entre o trabalho e o mundo digital globalizado. Isso envolveu o aumento da eficácia da prestação de serviços e a redução de custos para as empresas.

Várias empresas adotaram novas tecnologias após a criação dessa estratégia, às vezes sem compreender totalmente as ramificações para a empresa e os funcionários. Em certos casos, a geração de renda complementar ou mesmo integral é o principal objetivo das pessoas que trabalham nessa área (ECKHARDT et al., 2019). Empresas como Airbnb e Uber surgem na perspectiva de possibilitar uma nova forma de renda por meio de uma relação de trabalho informal dentro de uma plataforma desenvolvida por terceiros (ECKHARDT et al., 2019).

A expansão dessas empresas tem atraído indivíduos não especializados e recém-formados que também poderiam se enquadrar como consumidores deste serviço (PARENTE; GELEILATE; RONG, 2018). A economia tradicional por meio da digitalização de suas operações e transações possibilita a introdução de novas plataformas digitais. Esses novos trabalhos tendem a ser enxutos e coordenados previamente para que cada tarefa seja realizada de forma padronizada e condizente com as políticas organizacionais (DAVIS 2016; KENNEY; ZYSMAN, 2016; SRNICEK, 2016).

Dentro deste cenário desenvolve-se o conceito de *gig economy*, que engloba as diversas formas de emprego alternativo observadas neste cenário globalizado (KAINE; JOSSERAND, 2019). Nesse contexto, a *gig economy* é um método revolucionário de fazer negócios que foi muito influenciado pelo desenvolvimento tecnológico. Envolve uma conexão entre plataformas e trabalhadores (KEITH; HARMS; TAY, 2019). Embora o trabalho digital ofereça oportunidades de flexibilidade e inovação para as empresas, ele também apresenta novas dificuldades, principalmente para as pessoas que o utilizam (FRIEDMAN, 2014). O indivíduo passa a atuar por fatores motivadores que venham a convencê-lo de que a organização e o sistema são desenvolvidos para fortalecê-lo, quando na verdade desejam extrair o máximo de sua produtividade e com o menor custo possível.

Nesse sentido surge a *share economy* enquanto estratégia de otimização de recursos para que as organizações consigam empreender sem grandes custos patrimoniais para a realização de suas atividades (HOSSAIN, 2020). Essa definição surge contrária ao modelo tradicional de mercado, direcionada para o compartilhamento da propriedade

REALIZAÇÃO:



UNAMA

APOIO:

PROGRAMA NACIONAL
DE FOMENTO À PESQUISA E INOVAÇÃO



GOVERNO
DO ESTADO
DO PARÁ





UNAMA

APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



do prestador de serviço para os potenciais consumidores. (MONT et al., 2020). A *share economy* recebe atenção de forma significativa por grupos diversos da sociedade, desde ambientes acadêmicos até os profissionais. Alguns outros conceitos se entrelaçam com ela, como economia colaborativa, consumo colaborativo, economia de acesso, economia de plataforma e economia baseada na comunidade (BELK, 2014).

O conceito de *share economy* abrange várias disciplinas, como antropologia, modelagem de negócios, comportamento do consumidor, economia, geografia, inovação, direito, gestão, marketing, psicologia, sociologia, etc (REUSCHL et al., 2022). Divide-se em três núcleos principais: economia de acesso, economia de plataforma e economia baseada na comunidade. Leva em consideração modelos business-to-consumer (B2C) como iniciativas de economia de acesso, além de permitir que tais atividades adentrem no ambiente de consumidor para consumidor (C2C) (ZHENG et al., 2022). Ainda que os diferentes modelos de *share economy* tenham compatibilidade teórica, algumas de suas características destoam. O exemplo da Uber, os donos da plataforma têm controle e autoridade absolutos sobre todo o serviço, enquanto no Airbnb os proprietários agem como um fiscal supervisionando as atividades da plataforma (REUSCHL et al., 2022).

Um aspecto relevante das dificuldades associadas a esses padrões de trabalho é a existência de gastos não previstos que impactam negativamente os funcionários. Na maioria das vezes, as empresas não oferecem ajuda técnica para ferramentas vitais de trabalho, como manutenção mecânica ou alterações necessárias em imóveis. Com isso, os funcionários podem ver seus ativos depreciarem (GARUD et al., 2022). A incapacidade de encontrar um emprego seguro e regulamentado coloca obstáculos no caminho do crescimento social e econômico das pessoas. Isso coloca em risco sua capacidade de perseguir objetivos pessoais, como moradia, e garantir uma renda estável para as despesas necessárias (DAVIDSON et al., 2018).

Além disso, quaisquer complicações durante a tarefa, até mesmo que enquadrados como acidente de trabalho, não garantem nenhuma segurança para que o trabalhador consiga se recuperar e ainda assim arcar com seus custos mensais. Desse modo, o colaborador se sente prejudicado e abandonado pelo aplicativo que juntamente com todo esse contexto, ainda o submete a algoritmos de avaliação que inclusive podem afastá-lo do trabalho (GARUD et al., 2022). Para isso, políticas públicas vêm desenvolvendo formas de responsabilizar as organizações nas atividades realizadas pelos seus trabalhadores informais (NETTER et al., 2019). Apesar das inúmeras discussões, os estudos ainda estão sendo desenvolvidos para compreender melhor essa nova tendência, e de que forma o mercado precisa atuar (GRAESSLEY et al., 2019). Compreende-se, até então, que a *gig economy*, *gig worker* e *share economy* buscam responsabilizar a força de trabalho e resultam em uma insegurança econômica (AHSAN, 2020).

A Figura 2 apresentada abaixo ilustra as informações relacionadas aos conceitos abordados neste trabalho em relação aos trabalhos informais.

REALIZAÇÃO:



UNAMA

APOIO:



GOVERNO
DO ESTADO
DO PARÁ



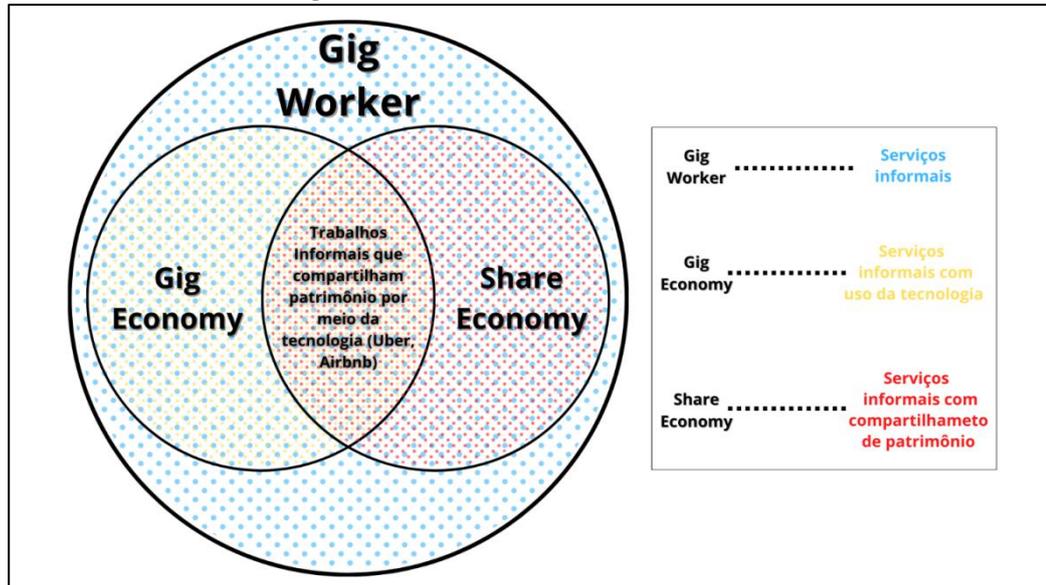


UNAMA
APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



Figura 2: Os trabalhos informais



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Percebe-se que na cor azul representado como o círculo maior trata-se da *Gig Worker*, os trabalhos informais de forma geral. Dentro deste círculo, apresenta-se um outro na coloração amarela, a *Gig Economy*, compreendido e explicado no trabalho como sendo aqueles trabalhos informais que contam com uso da tecnologia. Além disso, é possível observar um outro círculo da cor vermelha que ilustra a *Share Economy*, trabalhos informais que contam com o compartilhamento de patrimônio do prestador de serviço. Por fim, existe uma área de interseção entre os dois círculos menores, de forma a ilustrar aqueles trabalhos informais que contam com uso de tecnologia e compartilhamento de patrimônio, como exemplo disso tem-se empresas como a Uber e o Airbnb.

4. CENÁRIO E IMPACTOS DA RELAÇÃO ENTRE CONTEMPORANEIDADE E ESCOLA CLÁSSICA

Os princípios da escola clássica de administração apoiaram a cultura dominante no local de trabalho ao longo da história. A necessidade de estabelecer a produção em massa por meio da otimização de tempo e movimento definiu essa época (DI BARTOLOMEO, 2010, p. 45). Nesse cenário, o trabalhador era frequentemente visto como pouco mais que uma máquina com pouca consideração por suas necessidades. A

REALIZAÇÃO:



UNAMA

APOIO:

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE FOMENTO À PESQUISA E INOVAÇÃO



GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ





UNAMA

APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



necessidade de estratégias para controlar a força de trabalho produtiva ficou clara à medida que as observações foram feitas (WATT, 2021).

Um importante foco em observar e avaliar ações para atingir a máxima eficiência, que leve à redução de custos e maximização de lucros, caracteriza este momento da história da administração. Um estudo de chão de fábrica buscou padronizar processos e racionalizar trabalhos para garantir que o tempo e os recursos fossem utilizados de forma eficiente, evitando desperdícios. A remuneração dos funcionários na época dependia do volume de trabalho concluído a cada dia, o que não estimulava um sentimento de propriedade sobre o sucesso da empresa (GRAESSLEY et al., 2019).

Dentro deste cenário algumas mudanças vão ocorrendo para amenizar esse sentimento de exploração e que venham a possibilitar o máximo envolvimento do trabalhador nas demandas organizacionais. Para isso foi necessário desenvolver uma estrutura que descrevesse planos e objetivos; instruções e supervisões competentes; remuneração proporcional ao trabalho; normas adequadas, e incentivos (PIVETTA et al., 2018).

O mundo busca constantemente maneiras modernas e inovadoras de se realizar atividades de forma a potencializar o lucro. Desde os momentos vivenciados na escola clássica da administração a ideia de máximo aproveitamento da força de trabalho não foi abandonada (GARUD et al., 2022). Pelo contrário, foi atualizada com o surgimento de novos estudos que buscavam manipular o trabalhador para o mesmo acreditar que aquele ambiente era benéfico para ele, muitas vezes abrindo mão de seus próprios direitos devido a falsa sensação de cuidado e pertencimento (GRAESSLEY et al., 2019).

Max Weber aborda a burocracia como um recurso que permite que a hierarquia e o sistema de dominação sejam possíveis em diferentes períodos e cenários. A ideia de uma figura de liderança que se sobressai em relação às demais que contribuem com sua força operacional é um conceito presente ao longo da história da humanidade (BRUCE; NYLAND, 2011). Neste contexto, é possível compreender que as relações de trabalho dizem respeito às respectivas posições que os elementos desta relação pertencem, de forma a apresentar poderes proporcionais às suas posições (KALBERG, 2005).

Com isso, estudos comportamentais surgem dentro das Teorias Estruturalista, Sistêmica e Humanística buscando compreender de que forma seria possível extrair a máxima produtividade dos colaboradores de uma organização (PIVETTA et al., 2018). Porém os melhores resultados desses estudos surgem dentro da Teoria Comportamental da Administração que tem um papel importante nas estratégias administrativas na atualidade, por haver uma valorização significativa nas pessoas, especificadamente no comportamento humano (FIGUEREDO; RODRIGUES, 2022, p. 166).

Mayo surge com o experimento de Hawthorne, um estudo comparativo entre dois grupos de operárias de uma fábrica, submetidos a condições diferentes. O estudo teve como resultado o fato de que profissionais tratados com informalidade e respeito

REALIZAÇÃO:



UNAMA

APOIO:



GOVERNO
DO ESTADO
DO PARA





UNAMA

APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



apresentam desempenho superior ao daqueles que recebem tratamento formal e rígido e isso determina um incremento no padrão de produtividade das empresas (NUNES, 2018).

Maslow por meio da pirâmide das necessidades, elenca uma série de necessidades que são preenchidas de maneira hierárquica na vida do ser humano, que alinha com o estudo de Herzberg, a teoria dos dois fatores, sendo eles Fatores Higiênicos e Motivadores (SAMPA, 2018). Os Fatores Higiênicos possuem relação com o ambiente de trabalho, os quais causam insatisfação no indivíduo, quando estão ausentes ou inadequados, e os Fatores Motivadores estão relacionados com a satisfação do indivíduo, estão relacionados com a realização pessoal da pessoa (FAJOLI, 2021).

Com o tempo, muitas tensões se desenvolveram à medida que a ideia de um local de trabalho mais solidário ganhou espaço na academia e no mercado. Esses confrontos foram causados principalmente por diferentes perspectivas sobre o trabalho, que foram impactadas pelos diferentes papéis das pessoas. Como resultado, as leis trabalhistas tornaram-se necessárias para garantir que os trabalhadores cumprissem suas funções (KALBERG, 2005).

Além disso, permitir que o empregador não se aproveitasse de sua posição para oprimir o trabalhador. Os direitos trabalhistas surgem e com ele o custo de se ter um funcionário também aumenta, visto que agora o empregador precisa se preocupar com questões que antes não eram prioritárias, e em seu olhar dificulta a gestão de uma organização (VALLAS; SCHOR, 2020). Essa burocracia no decorrer dos anos foi reestruturando o mercado de modo a definir um quantitativo de vagas de trabalho possíveis de serem custeadas, gerando assim um cenário mais competitivo, exigente e tornando desempregados aqueles que não conseguirem se destacar nas seleções. Surge então a necessidade de uma forma de trabalho mais acessível e menos exigente, que torne possível conseguir uma renda sem depender tanto dos terceiros, e com isso o trabalho informal passou a ganhar cada vez mais força, a ideia de poder ser seu próprio patrão e fazer seus próprios horários (KALBERG, 2005).

O trabalho informal, também conhecido como *gig workers*, geralmente ocorre de forma independente, fora da relação empregatícia tradicional, sendo supervisionada por requisitos regulatórios ou governamentais (VALLAS; SCHOR, 2020). Por serem contratados dessa forma, os trabalhadores temporários não recebem os termos, privilégios e benefícios tradicionais atribuídos ao status de funcionário, sendo recompensados exclusivamente com base na conclusão de tarefas designadas, e ganhos específicos do custo de execução (BAJWA et al., 2018).

Esse modelo de serviço sugere flexibilidade de horários juntamente uma remuneração por produtividade, vendendo a ilusão de empreendedorismo para o usuário e para o prestador de serviço. Alguns estudos compreendem essa forma de remuneração por produtividade pode ser interpretada como um dos pontos de exploração capitalista que historicamente se firmaram na sociedade visando a maximização do lucro e a doutrinação dos indivíduos participantes desse sistema hierárquico e burocrático. A

REALIZAÇÃO:



UNAMA

APOIO:

FUNDAÇÃO AMAZÔNICA
DE PESQUISA DE ESTUDOS
E PROJEÇÃO



GOVERNO
DO ESTADO
DO PARÁ





UNAMA

APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



tendência é o trabalho torna-se completamente programado e mecânico, de forma que não existe domínio de gerência por parte do trabalhador (KALBERG, 2005).

As organizações viram a chance de cortar custos de recursos e infraestrutura depois de reconhecer a possibilidade de economia de custos de mão de obra. A introdução da *gig economy* no mercado possibilitou o uso de avanços tecnológicos para otimizar resultados, além de eliminar a necessidade de investimentos antes considerados necessários para o lançamento de uma empresa (BAJWA et al., 2018). No entanto, conceitualmente falando, é claro que esse processo econômico tem desvantagens de longo prazo (BAJWA et al., 2018).

Com o passar dos anos, empresas percebem esse padrão de prestação de serviço e buscam monetizar a ponte entre o trabalhador e o cliente, de forma a “facilitar” essa comunicação mediante pagamento dentro de sites, portais, plataformas e aplicativos que a cada atualização se tornam mais atrativos tanto para o cliente, quanto para força de trabalho que irá adotar o mesmo como ferramenta para a execução de seu serviço (KUNH; MEIJERINK; KEEGAN, 2021), porém sucateando o processo das relações humanas com o trabalhador, bem como, do sucateamento da sua ferramenta de trabalho.

Compreende-se então a *gig economy* como uma forma de intermediar o trabalho do prestador de serviço com o consumidor. Por meio disso, criar uma organização que consiga funcionar sem grandes investimentos empregatícios, visto que conseguirá fortalecer a ideia de trabalho informal e vendê-la como inovação (VALLAS; SCHOR, 2020). Após os períodos de teste e posterior adoção dessa forma de trabalho, surge no mercado a possibilidade de incluir a redução de custos patrimoniais das organizações, surgindo então a *share economy*. As novas organizações digitais se atualizam para não ofertar um prédio sede para atendimentos, ao mesmo tempo que desenvolvem para os clientes e prestadores de serviço a ideia de que eles podem disponibilizar seu patrimônio para conseguir uma renda extra (REUSCHL et al., 2022).

A exemplo dessas práticas existe empresas como a Uber e a Airbnb, que conseguiram se tornar grandes empresas de transporte e hospedagem, sem terem veículos e hotéis, respectivamente. Além disso, ambas conseguiram substituir boa parte de seus funcionários por prestadores de serviço cadastrados. Desse modo, entende-se que a *share economy* resgata bases da *gig economy*, com diferencial que agora o prestador de serviço irá compartilhar seu patrimônio para poder realizar o serviço (REUSCHL et al., 2022).

Como resultado desses cenários, é sugerido que a relação de trabalho se transforme para uma na qual o trabalhador se torna refém de uma organização algorítmica que não lhe permite negociar o trabalho. Com isso, não lhe oferecendo o devido suporte para a execução das tarefas e também não lhe permita a maximização de ganhos, a menos que ocorra o aumento do tempo de trabalho na mesma proporção (KAINE; JOSSERAND, 2019). Dentre os trabalhos mais comuns que compõem os trabalhadores digitais encontram-se motoristas e ciclistas que atuam em atividades diversas. Com a chegada da pandemia do novo coronavírus, essa forma de trabalho acabou sendo uma salvação para

REALIZAÇÃO:



APOIO:



GOVERNO
DO ESTADO
DO PARÁ





UNAMA

APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



as pessoas que perderam o emprego, aumentando assim significativamente o número de colaboradores em empresas como a Uber, IFood, 99, etc (REUSCHL et al., 2022).

Tabela 1 - Comparativo Gig Economy e Share Economy e conceitos da Escola Clássica

Empresa	Relação contemporânea	Escola Clássica
99 pop	O treinamento tem duração de 1 hora, tempo suficiente para que o motorista tire todas as dúvidas sobre a sua parceria com a 99.	Minimização dos custos de treinamentos
Uber	A uber tem como preceito, recompensar os motoristas que executarem “missões” com o valor de R\$ 150,00 a R\$ 300,00, por semana, totalizando R\$ 1.500,00 mensal.	Incentivos salariais e prêmios de produção,
99 pop e Uber	A utilização da padronização do trabalho e das corridas por meio do <i>Global Positioning System</i> (GPS), para oferecer maior fluidez no trajeto para o motorista executar de modo orgânico, visando aumentar a rapidez da corrida e do trabalho	Evitar movimentos inúteis na execução da tarefa, executar economicamente movimentos úteis do ponto de vista fisiológico e reduzir a fadiga para aumentar a eficiência (princípios de economia de movimentos).

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Assim, segundo Santos (2014, p. 3) os incentivos salariais e prêmios de produção, onde o operário é estimulado a produzir, estão presentes tanto no comportamento das produções por peça produzida no conceito de Taylor e Ford e que nos permitem deduzir conforme a tabela 1 que conceitos e comportamentos da administração científica, estão em partes, presentes nas relações de trabalho da *Gig Economy*.

As raízes da história administrativa podem ser usadas para explicar como surgiram essas relações de trabalho inovadoras. As ideias de maximização do lucro e otimização do tempo foram lançadas pela escola clássica de administração. Esse conhecimento da natureza do trabalho deu origem a várias táticas que estão sendo utilizadas pelas empresas

REALIZAÇÃO:



UNAMA

APOIO:



GOVERNO DO ESTADO DO PARA





UNAMA

APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



contemporâneas que buscam constantemente a lucratividade. Como resultado, as práticas de trabalho modernas continuam sendo influenciadas pelas ideias científicas fornecidas por Taylor, Ford e Fayol (KAINE; JOSSERAND, 2019).

A impessoalidade, pontuada por eles, é a principal motivadora para que empresas que não tenham contato com o prestador de serviço além do mínimo surjam. Isso torna possível a formulação de outras prioridades que não visem a contemplação do colaborador enquanto parte do sistema. É evidente que após muitas estratégias de manipulação da massa produtiva as novas organizações conseguiram se fundamentar para que a adoção dessas bases clássicas da administração não seja tão perceptível (KALBERG, 2005).

O desenvolvimento de organizações modernas é o resultado de pesquisas e experiências substanciais. Os conceitos e práticas que contribuem para o desempenho organizacional foram estabelecidos por meio da análise de negócios bem-sucedidos e malsucedidos. A ideia de gestão científica pode ser creditada com essa conquista (MCGAUGHEY, 2019). O fracasso de Taylor e Ford em elevar os trabalhadores acima do status de simples operadores de máquinas teve um efeito profundo no cenário industrial mundial. Grandes corporações já promovem essas táticas como meios desejáveis e vanguardistas de manipulação e maximização do lucro na contemporaneidade (KAINE; JOSSERAND, 2019).

McDonnell et al. (2018) explica que a falta de um emprego seguro tem implicações para a capacidade da contemplação de necessidades de alugar ou comprar uma casa e não possui benefícios sociais, como seguro-desemprego, seguro doença ou acidentes no trabalho. Embora haja muitas discussões sobre os aspectos positivos e negativos dessa nova composição econômica há uma escassez de pesquisas empíricas que possam ajudar a compreender tal situação (MONT et al., 2020). Portanto, a *gig economy* e os modelos de negócios sob demanda responsabilizam a força de trabalho e trazem uma crescente insegurança econômica (FLEMING, 2017). Embora haja estudos que demonstram que esse desenvolvimento na área empresarial gere benefícios tanto para o empregador quanto para o empregado, também existem alguns desafios que são acompanhados por esse movimento (KUHN; MEIJERINK; KEEGAN, 2021). Os empregadores, especialmente os departamentos de Recursos Humanos, estão entusiasmados com a convicção de que podem estar mais focados na aquisição de talentos, reduzindo o custo de mão de obra e operações, e também com a possibilidade de direcionar esforços para empregar as pessoas certas no momento certo e para uma determinada tarefa (MCDONNELL et al., 2018).

A seguir na Figura 3, tem-se a ilustração de quais elementos da escola clássica contribuíram diretamente para o desenvolvimento das *Gig workers* que posteriormente resultariam na *Gig Economy* e na *Share Economy*.

REALIZAÇÃO:



UNAMA

APOIO:



GOVERNO
DO ESTADO
DO PARÁ



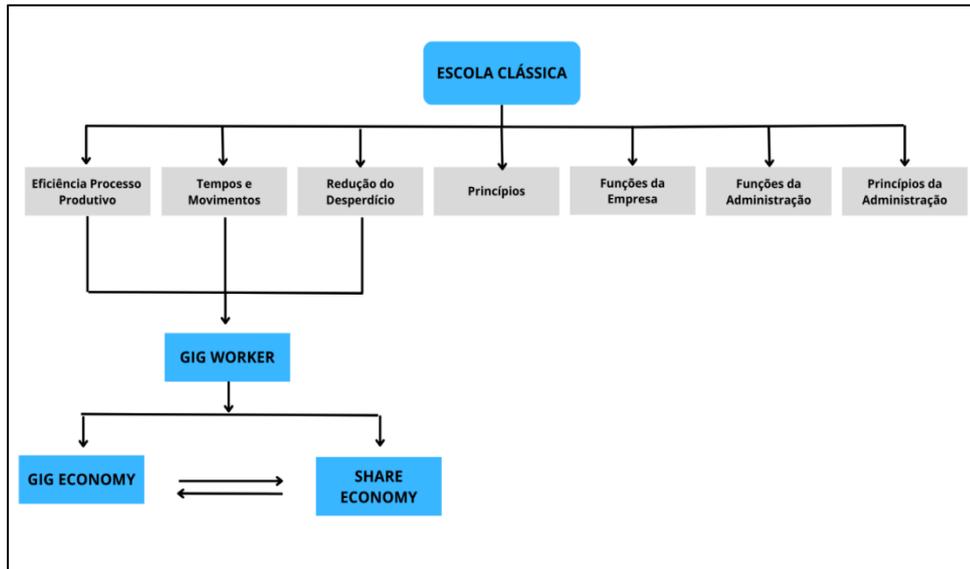


UNAMA
APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



Figura 3: A escola clássica no trabalho informal



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo trilhou um caminho cuidadoso por territórios pouco explorados, integrando a teoria da Administração Clássica de Taylor, Ford e Fayol com modelos emergentes de trabalho e economia, como a *gig economy*, *gig worker* e *share economy*. Além de reconhecer a pertinência deste cruzamento acadêmico e prático, o estudo provou que, apesar da aura de inovação e adaptabilidade que envolve tais modelos de negócios contemporâneos, estratégias consagradas na administração clássica permanecem integralmente vivas e adaptadas ao contexto moderno.

De forma reveladora, identificamos que corporações da era digital, como *Uber* e *99pop*, não apenas emulam, mas também sofisticam os preceitos clássicos de administração. Elas incorporam a tecnologia como um valor agregado, otimizando a exploração laboral com um nível de precisão analítica que seria inconcebível nos primórdios da teoria administrativa clássica. Esse fenômeno ilustra um paradoxo fundamental: a percepção de "inovação" frequentemente oculta uma continuidade estrutural em relação ao passado.

Além disso, os achados apontam que mecanismos quantitativos como indicadores de mercado e necessidades financeiras estão sendo estrategicamente usados para instigar a participação tanto dos trabalhadores quanto dos consumidores. Essas métricas, embora

REALIZAÇÃO:



UNAMA

APOIO:



GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ





UNAMA

APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



apresentadas como objetivas, muitas vezes servem como instrumentos de poder, concentrando benefícios econômicos e influência principalmente nos proprietários das plataformas.

O estudo foi além e rompeu com a narrativa frequentemente romantizada de "autonomia" e "flexibilidade" que reveste a *gig economy*. Demonstramos que por trás dessa fachada estão velhas estratégias de maximização de produção e lucro, moldadas nas fundações da administração clássica. Essa revelação eleva o debate ao estabelecer um paralelo direto entre as estratégias de extração de valor do início do século XX e aquelas do presente.

Este trabalho pretende ser um ponto de inflexão na literatura acadêmica, propondo um novo arcabouço teórico que une a administração clássica e a economia digital. Essa fusão é um campo emergente e subinvestigado que oferece um terreno fértil para futuras investigações acadêmicas e práticas.

Em última análise, o escopo e as descobertas deste artigo não são apenas de interesse acadêmico. Eles lançam luz sobre problemáticas sociais emergentes e oferecem insights valiosos para políticos, reguladores e outros *stakeholders*. Ao desmascarar as complexas relações de trabalho que subjazem à "nova economia," esse estudo fornece uma plataforma para debates mais amplos e informados sobre como abordar as desigualdades e as precariedades que ela engendra.

Ao desbravar esse território complexo, esta pesquisa contribui significativamente para uma compreensão mais completa e matizada das estruturas de poder em evolução na economia moderna. Através desta lente, as implicações do estudo se estendem muito além das fronteiras acadêmicas, oferecendo uma ferramenta crítica para a sociedade em sua busca por uma economia mais igualitária e justa.

REFERÊNCIAS

AHSAN, M. **Entrepreneurship and Ethics in the Sharing Economy: A Critical Perspective**. *Journal of Business Ethics*, v. 161, n. 1, p. 19–33, 2020.

ANSELMO, L. C. ; FERRER, L. A. . **NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DO IMPACTO DA PANDEMIA DO COVID-19 NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**. *Direito em Foco*, v. 14, p. 267-284, 2022.

ARTESANATO, N. (2021). **As fontes do crescimento econômico britânico desde a revolução industrial: não é a mesma velha história**. *Journal of Economic Surveys*, 35 (3), 697-709.

REALIZAÇÃO:



APOIO:



GOVERNO
DO ESTADO
DO PARÁ





UNAMA

APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



BAJWA, U. et al. **The health of workers in the global gig economy.** Globalization and Health, v. 14, n. 1, dez. 2018.

BELK, R. **You are what you can access: Sharing and collaborative consumption online.** Journal of Business Research, v. 67, n. 8, p. 1595–1600, ago. 2014.

BRUCE, K.; NYLAND, C. **Elton Mayo and the Deification of Human Relations.** Organization Studies, v. 32, n. 3, p. 383–405, mar. 2011.

Carvalho, R. V. C. (2012). **Quatro acepções do clássico nas teorias clássicas da Administração. VII Convibra Administração.** Recuperado em 03 novembro, 2012, de http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_1252.pdf.

CHIBENI, S. S. . **O que é ciência?** 2001 (textos didáticos).

CRAFTS, Nicholas; WOLTJER, Pieter. Growth accounting in economic history: findings, lessons and new directions. **Journal of Economic Surveys**, v. 35, n. 3, p. 670-696, 2021.

DE CARVALHO NUNES, J. D. et al. **Study of times and movements in the service sector: an analysis in a beauty salon.** Independent Journal of Management & Production, v. 10, n. 2, p. 574 - 595, 2019.

DI BARTOLOMEO, Ricardo ; Almeida Santos, Fernando ; Costa, Paulo Moreira ; KUBO, E. K. M. ; Cunha Bundt, Christian Frederico ; Angela lazagna. Taylor e as Organizações Contemporâneas. In: Paulo Moreira da Costa. (Org.). **Taylorismo Após 100 Anos Nada Superou o Modelo de Gestão.** 01ed.São Cristovão - RJ: Qualitymark Editora, 2010, v. 01, p. 100-130.

DUGGAN, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). **Gestão algorítmica e trabalho de aplicativos na economia gig: uma agenda de pesquisa para relações de trabalho e gestão de recursos humanos.** Human Resource Management Journal , 30 (1), 114-132.

ECKHARDT, G. M. et al. **Marketing in the Sharing Economy.** Journal of Marketing, v. 83, n. 5, p. 5–27, 9 jul. 2019.

ESMÉRIO, T., Fernanda. **Administração científica de taylor e as novas formas de organização do trabalho: possibilidades de coexistência? um estudo de caso na indústria têxtil catarinense.** 2004.

REALIZAÇÃO:



UNAMA

APOIO:



GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ





UNAMA
APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



FAJOLI, A. (2021). **Abordagens à gestão de recompensas em empresas multinacionais: uma revisão sistemática da literatura.** 2021.

FIGUEIREDO, A. L. DE C.; RODRIGUES, L. D. L. **Teorias Administrativas: um estudo sobre suas abordagens e evolução / Administrative Theories: a study of its approaches and evolution.** ID on line. Revista de psicologia, v. 16, n. 60, p. 159–173, 30 maio 2022.

FLEMING, P. **The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization.** Organization Studies, v. 38, n. 5, p. 691–709, 24 jan. 2017.

FIGUEIREDO, Alexandre Leão de Castro; RODRIGUES, Luciana da Luz. **Teorias Administrativas: um estudo sobre suas abordagens e evolução.** Id on Line Rev. Psic., Maio/2022, vol.16, n.60, p. 159- 173, ISSN: 1981-1179.

FRIEDMAN, G. **Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy.** Review of Keynesian Economics, v. 2, n. 2, p. 171–188, 2014.

GARUD, R. et al. **Liminal Movement by Digital Platform-Based Sharing Economy Ventures: The Case of Uber Technologies.** Strategic Management Journal, v. 43, n. 3, 24 mar. 2020.

GRABHER, G.; VAN TUIJL, E. **Uber-production: From global networks to digital platforms.** Environment and Planning A: Economy and Space, v. 52, n. 5, p. 1005–1016, 2 abr. 2020.

AL., S. G. ET. **Consumer Attitudes and Behaviors in the Technology-Driven Sharing Economy: Motivations for Participating in Collaborative Consumption.** Disponível em: <<https://addletonacademicpublishers.com/contents-jsme/1594-volume-7-1-2019/3484-consumer-attitudes-and-behaviors-in-the-technology-driven-sharing-economy-motivations-for-participating-in-collaborative-consumption>>. Acesso em: 10 jan. 2023.

HOSSAIN, M. **Sharing economy: A comprehensive literature review.** International Journal of Hospitality Management, v. 87, p. 102470, maio 2020.

KAINE, S.; JOSSERAND, E. **The organisation and experience of work in the gig economy.** Journal of Industrial Relations, v. 61, n. 4, p. 479–501, 20 ago. 2019.

KALBERG, S. **Readings And Commentary On Modernity | Wiley.** Disponível em: <<https://www.wiley.com/en->

REALIZAÇÃO:



APOIO:



GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ





UNAMA

APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



us/Max+Weber:+Readings+And+Commentary+On+Modernity-p-9780631214892>.
Acesso em: 10 jan. 2023.

KEITH, M. G.; HARMS, P.; TAY, L. **Mechanical Turk and the gig economy: exploring differences between gig workers.** *Journal of Managerial Psychology*, 14 jun. 2019.

KIERNAN, M. J. **11 Mandamentos da Administração do Século XXI - Matthew J. Kiernan.** Disponível em: <<https://www.estantevirtual.com.br/livros/matthew-j-kiernan/11-mandamentos-da-administracao-do-seculo-xxi/681033195>>. Acesso em: 10 jan. 2023.

KUHN, K. M.; MEIJERINK, J.; KEEGAN, A. **Human Resource Management and the Gig Economy: Challenges and Opportunities at the Intersection between Organizational HR Decision-Makers and Digital Labor Platforms.** *Research in Personnel and Human Resources Management*, 2021.

LEE, Y. After a Global Platform Leaves: **Understanding the Heterogeneity of Gig Workers through Capital Mobility.** *Critical Sociology*, p. 089692052110559, 5 nov. 2021.

MCGAUGHEY, E. **Uber, the Taylor Review, Mutuality and the Duty Not to Misrepresent Employment Status.** *Industrial Law Journal*, v. 48, n. 2, p. 180–198, 6 jul. 2018.

MCLEAN, J. Fayol - Standing the test of time. **Manager: British Journal of Administrative Management**, v. 74, p. 32–33, 1 mar. 2011.

MONT, O. et al. A decade of the sharing economy: **Concepts, users, business and governance perspectives.** *Journal of Cleaner Production*, v. 269, p. 122215, out. 2020.

NAVARRO, S.; BURGO, R.; TAMAE, Y. **ADMINISTRAÇÃO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO: OS DESAFIOS ÉTICOS DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO x SEGURANÇA.** [s.l.: s.n.]. Disponível em: <http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/h0gJ7X1oIEWp2zZ_2013-4-29-10-10-55.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2023.

NETTER, S.; PEDERSEN, E. R. G.; LÜDEKE-FREUND, F. **Sharing economy revisited: Towards a new framework for understanding sharing models.** *Journal of Cleaner Production*, v. 221, p. 224–233, jun. 2019.

REALIZAÇÃO:



APOIO:



GOVERNO
DO ESTADO
DO PARÁ





UNAMA

APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



NUNES, P. **Teoria das Necessidades de Alderfer - Know**. Disponível em: <<https://know.net/ciencconempr/gestao/teoria-necessidades-alderfer/>>. Acesso em: 10 jan. 2023.

PARENTE, R. C.; GELEILATE, J.-M. G.; RONG, K. **The Sharing Economy Globalization Phenomenon: A Research Agenda**. Journal of International Management, v. 24, n. 1, p. 52–64, 2018.

PIVETTA, N. P.; CAMPOS, S. A. P.; SCHERER, F. L. **A Influência do Modelo Weberiano de Burocracia na Escola Clássica, Escola de Relações Humanas e Abordagem Comportamental**. Revista de Administração IMED, v. 8, n. 2, p. 90-117, 2018.

POCHMANN, M. Capitalismo e desenvolvimento. **In: Brasil sem industrialização: a herança renunciada [online]**. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2016, pp. 16-64. ISBN 978-85-7798-216-5. Available from SciELO Books .

RODRIGUES, N. L. P. R.; MOREIRA, A. S.; LUCCA, S. R. DE. **O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo**. Cadernos de Saúde Pública, v. 37, n. 11, 2021.

ROTHER, Edna Terezinha. **Revisão sistemática X revisão narrativa**. Acta Paulista de Enfermagem [online]. 2007, v. 20, n. 2 [Acessado 14 Abril 2023], pp. v-vi. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-21002007000200001>>. Epub 17 Jul 2007. ISSN 1982-0194. <https://doi.org/10.1590/S0103-21002007000200001>.

SAMPA, F. **Motivação e a pirâmide de Maslow**. Disponível em: <http://www.fabiosampa.com.br/index.php/motivacao/9-motivacao-e-a-piramide-de-maslow> Acesso em: 10 de janeiro de 2023

SANTOS, Valério Givisez Vilete. **A administração científica e sua colaboração para as organizações do século XXI**. Aracruz–ES. FACE [21,2014].

SANTOS DA SILVA, J. A. .; ARAÚJO SANTOS, D. .; MOREIRA CHAVES, A. .; TEIXEIRA DE ASSUNÇÃO, E. . **Administração e relações de trabalho na contemporaneidade: uma tendência denominada uberização**. Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas, [S. l.], v. 19, n. 33, p. 26-42, 2022. DOI: 10.22481/ccsa.v19i33.10423. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/ccsa/article/view/10423>. Acesso em: 10 jan. 2023.

SILVA, E. DA et al. **Automação & Sociedade: Quarta Revolução Industrial, um olhar para o Brasil**. Rio de Janeiro – BRA: Brasport. 2018.

REALIZAÇÃO:



UNAMA

APOIO:



GOVERNO
DO ESTADO
DO PARÁ





UNAMA

APRESENTA:

CIÊNCIA E INOVAÇÃO
EM GESTÃO NA
AMAZÔNIA



SOARES, T. C. L. **Introdução a administração**, 2018. Disponível em:
<http://proedu.rnp.br/bitstream/handle/123456789/1500/Introducao_Administracao_AD_MINISTRACAOIFSP.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 de janeiro de 2023.

SZEZERBICKI, A. DA S.; PILATTI, L. A.; KOVALESKI, J. L. HENRY FORD: A **VISÃO INOVADORA DE UM HOMEM DO INÍCIO DO SÉCULO XX**. Publicatio UEPG: Ciências Sociais Aplicadas, v. 12, n. 2, 2004.

VALLAS, S.; SCHOR, J. B. **What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy**. Annual Review of Sociology, v. 46, n. 1, 21 abr. 2020.

VALÉRIO GIVISIEZ, V.; SANTOS. **A ADMINISTRAÇÃO CIENTIFICA E SUA COLABORAÇÃO PARA AS ORGANIZAÇÕES DO SÉCULO XXI**. [s.l: s.n.].

Disponível em:

<http://facefaculdade.com.br/arquivos/revistas/A_Administracao_Cientifica_e_sua_colaboracao_para_as_Organizaes_do_Sculo_XXI.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2023.

WATT, P. Ford's metaphysics: **On the Transcendental origins of Henry Ford's Fordism**. Organization, v. 28, n. 4, p. 135050842091057, 13 maio 2020.

Zheng, B., Wang, H., Golmohammadi, A. M., & Goli, A. **Impacts of logistics service quality and energy service of Business to Consumer (B2C) online retailing on customer loyalty in a circular economy**. Disponível em:

<https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=wuQbNP8AAAAJ&citation_for_view=wuQbNP8AAAAJ:4JMBOYKVnBMC>. Acesso em: 10 jan. 2023.

Zheng, B., Wang, H., Golmohammadi, A. M., & Goli, A. (2022). **Impacts of logistics service quality and energy service of Business to Consumer (B2C) online retailing on customer loyalty in a circular economy**. Sustainable Energy Technologies and Assessments, 52, 102333.

REALIZAÇÃO:



UNAMA

APOIO:



GOVERNO
DO ESTADO
DO PARÁ

