

EVOLUÇÃO E CORRENTES DE PENSAMENTO DA ADMINISTRAÇÃO

Análise contemporânea

Dr. Margarete Boteon

Cepea/Esalq

maboteon@esalq.usp.br

TUDO NO STOA!

The screenshot shows a Moodle course page. At the top, there is a navigation bar with the logo 'DISCIPLINAS' and 'TSP'. Below this, there are tabs for 'Disciplinas', 'Suporte', and 'Idioma'. The user's name 'Margarete Boteon' is visible in the top right corner. The main content area is titled 'LES 107 - TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO (2017)'. On the left, there is a sidebar menu with various administrative options. The main content area contains a message from the professor, Margarete Boteon, regarding the course program and attendance.

DISCIPLINAS TSP

Disciplinas » Suporte » Idioma »

Margarete Boteon

Início > Meus Ambientes > 2018 > ESALQ > LES > LES0107-280-2018

Ativar edição

LES 107 - TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO (2017)

Objetivos da disciplina: Desenvolver a consciência crítica do aluno no sentido de entender e compreender a evolução dos diversos conceitos da teoria da administração, suas escolas e as relações entre elas, Capacitar o aluno a perceber as diversas influências que as diferentes escolas podem proporcionar para os processos de gestão empresarial.

Profa. Margarete Boteon (margo.boteon@gmail.com)

Avisos

Programação (ATUALIZADO) Carregado 4/08/2017 15:58

Caros,

Confiram a programação retificada.

Presença

Organização Grupos e Apresentação Trabalhos

Oculto para estudantes

Administração

- Administração do ambiente
 - Editar configurações
 - Ativar edição
 - Conclusão de curso
 - Usuários
 - Filtros
 - Relatórios
 - Configuração do Livro de Notas
 - Resultado da aprendizagem
 - Emblemas
 - Backup
 - Restaurar
 - Importar
 - Banco de questões

Navegação

TUDO O MATERIAL ESTÁ NO STOA

1 - EVOLUÇÃO E CORRENTES DE PENSAMENTO DA ADMINISTRAÇÃO

-  Introdução a Teoria Geral da Administração
-  Aula 1
-  Artigo_Exame - Economia do Compartilhamento
-  Artigo_The Economist (Economia do Compartilhamento)
-  Profissional em 2050
-  Profissional em 2050 (Parte II)
-  Megatendencias

Tópicos

EVOLUÇÃO

- CRONOLOGIA DAS PRINCIPAIS TEORIAS DA ADMINISTRAÇÃO
- ERA DA INFORMAÇÃO

TGA

- PRINCIPAIS ABORDAGENS DA TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO (TGA)

PERSPECTIVAS

- PERSPECTIVAS FUTURAS DA TGA

FONTE BÁSICA:

CHIAVENATO, I. Teoria Geral da Administração. 8ª edição, São Paulo: Campus, 2011.

O QUE ADMINISTRAÇÃO?

- De forma resumida, a administração trata, desde seus primórdios, de “organizar o trabalho” ou ainda entre as definições “administrar diz respeito ao **desempenho** de uma organização”. Portanto, administração pode ser entendida como o conjunto de conceitos e técnicas que permitem que as organizações alcancem o desempenho que desejam. Neste contexto, podemos conceituar os processos básicos da administração: planejamento, direção, organização e controle.
- Uma empresa pode ser comparada a uma máquina, cujas peças; devem se ajustar de modo a atingir o melhor funcionamento geral.

O QUE ADMINISTRAÇÃO?

Para obter este resultado, a direção da empresa dispõe de diferentes procedimentos que, conforme já citado, podem ser classificados em:

- **Planejamento** - tomar decisões sobre objetivos, ações futuras e recursos;
- **Organização** - compreende as decisões sobre a divisão de poder; autoridade, tarefas e responsabilidades , divisão de recursos;
- **Coordenação** - mobilizar pessoas para atingir os objetivos propostos;
- **Controle** - verificar a compatibilidade entre os objetivos e resultados.

Bom Administrador

- O bom Administrador é aquele que possui a capacidade de transforma conhecimento em ação e resulta em um desempenho desejado.
- Administrar é muito mais que uma mera função de supervisão de pessoas, de recursos e atividades. Quando tudo muda e as regras são engolfadas pela mudança, trata-se não apenas de manter a situação, mas de inovar e renovar continuamente a organização. O papel do administrador em épocas de mudanças e instabilidade se centra mais na inovação do que na manutenção do status quo.

As 4 funções administrativas (ADM)

- **Planejamento: é a determinação das metas organizacionais e o modo para atingi-las.** Dentro deles, o estratégico, de vc consegue ter um foco (“Em que setor atuamos?”), é possível ter um Plano de Negócio preciso. É muito difícil mudar ou fazer reformas em uma empresa que não possui uma visão de longo prazo ou uma missão para a empresa (“para quem não sabe qual caminho perseguir, qualquer um serve”). A estratégia deve refletir sua missão: “economizar o dinheiro das pessoas para quem vivam melhor” (Walmart)
- **Organização:** significa decidir onde as decisões serão tomadas, quem exercerá quais funções e tarefas e quem trabalhará para quem na empresa.
- **Liderança:** envolve inspirar e motivar os colaboradores para que se empenhem no cumprimento das metas organizacionais. As pessoas precisam ser motivadas, comprometidas e sentir que estão contribuindo para algo que é importante. O Líder precisa dedicar a maior parte do tempo com os funcionários e clientes.
- **Controle:** consiste no acompanhamento dos avanços em direção ao cumprimento de metas e na adoção de medidas corretivas quando esse avanço não ocorre.

Importância de missão para estabelecer a estratégia

Alice no País das Maravilhas (Lewis Carroll):

- Gato, qual o caminho correto?
- Depende Alice, para onde você quer ir?
- Não sei, estou perdida.
 - **Para quem não sabe onde quer ir, então qualquer caminho serve.**

“Seu maior inimigo será sempre você mesmo”

- Nietzsche (1844-1900), filósofo alemão

(marketing) - o resultado é o **aumento do valor percebido pelo cliente**

Os novos parâmetros da Administração

- **Emergência das organizações enxutas e flexíveis** – há uma mudança de paradigma: sucesso baseado na economia de escala para o sucesso baseado em pessoas com conhecimentos.
- **Advento e consolidação da sociedade do conhecimento** – a única vantagem competitiva duradoura é o conhecimento.
- **Redução do prazo de validade do conhecimento** – a economia do conhecimento exige um aprendizado contínuo.
- **Empregabilidade ou ocupabilidade para a vida toda** – as pessoas deixarão de serem empregados para se tornarem fornecedores de conhecimento.
- **Todas as pessoas serão administradoras da sua atividade** – ela passa a ser uma ferramenta profissional. Ela não fica mais restrita aos dirigentes
- **Agregar valor aos negócios atuais e inovar** – e não mais quanto o profissional gera de lucro.

Figura 19.12 Os paradigmas das novas organizações

Modelo do Século XX	Aspectos	Protótipo do Século XXI
Divisão do trabalho e cadeia escalar de hierarquia	Organização	Rede de parcerias com valor agregado
Desenvolver a maneira atual de fazer negócios	Missão	Criar mudanças com valor agregado
Domésticos ou regionais	Mercados	Globais
Custo	Vantagem Competitiva	Tempo
Ferramenta para desenvolver a mente	Tecnologia	Ferramenta para desenvolver colaboração
Cargos funcionais e separados	Processo de Trabalho	Equipes interfuncionais de trabalho
Homogênea e padronizada	Força de Trabalho	Heterogênea e diversificada
Autocrática	Liderança	Inspiradora e renovadora

Administração (p.13)

- Sua função não consiste em realizar o trabalho, mas em ajudar os demais a desempenharem funções. / Administração é a realização do trabalho por meio das pessoas (ADM).
- **A tarefa básica da Administração é a de fazer coisas por meio de pessoas de maneira eficiente e eficaz (chiavenato)**
- Os gestores precisam se preocupar com a eficiência e a eficácia no processo de trabalho (ADM).
 - Eficiência – é a realização de um trabalho com o mínimo custo ou desperdício.
 - Eficácia – é a realização de tarefas que ajudam a cumprir os objetivos organizacionais como o atendimento de satisfação ao cliente.
- Fayol: “o sucesso de um empreendimento geralmente depende muito mais da capacidade administrativa de seus líderes do que sua capacitação técnica”. Ele citava 5 funções importantes: planejamento, organização, coordenação, comando e controle.
- Nos livros atuais de Administração, temos 4 funções, adaptadas de Fayou: PLANEJAMENTO, ORGANIZAÇÃO, LIDERANÇA E CONTROLE.

Fig. I1.1. As três Habilidades do Administrador

A medida que o administrador sobe de cargo, diminui a sua necessidade de habilidade técnicas e aumento a conceitual



A TGA se dispõe a desenvolver as habilidade conceituais.

TGA
Alta Direção

É a capacidade de administrador de planejar o futuro, interpretar a missão, desenvolver a visão e perceber oportunidade

Habilidades Conceituais
(Idéias e conceitos abstratos)

Interação com as pessoas, o desenvolvimento de cooperação, encorajamento da participação e envolvimento...

Habilidades Humanas
(Relacionamento Interpessoal)

Habilidades Técnicas
(Manuseio de coisas físicas)

Habilidades em contabilidade, programação e engenharia

Fazer e executar

Fig. I.2. As Competências Duráveis do Administrador (p.5)

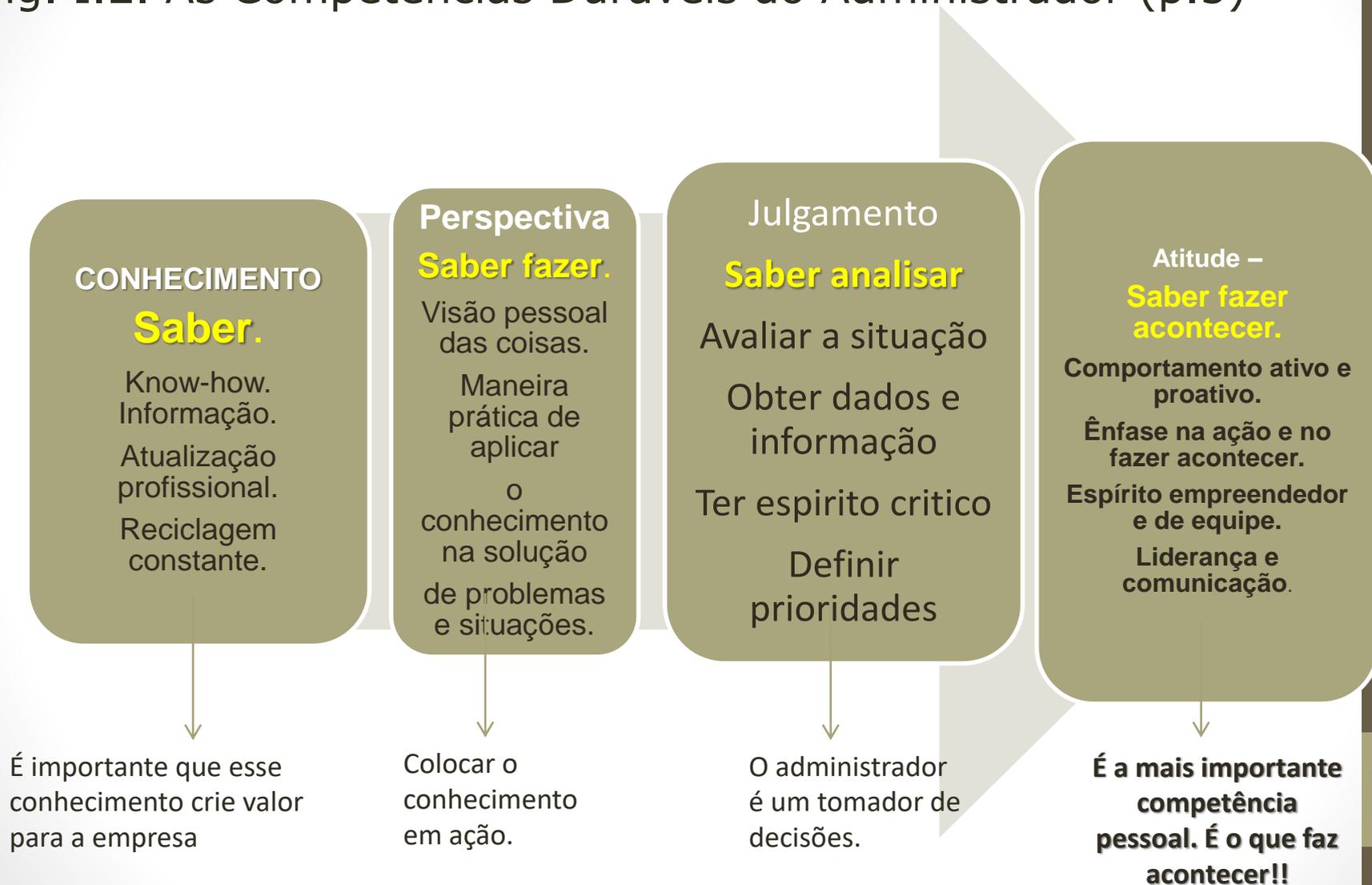


Figura I.3. As Competências Pessoais do Administrador

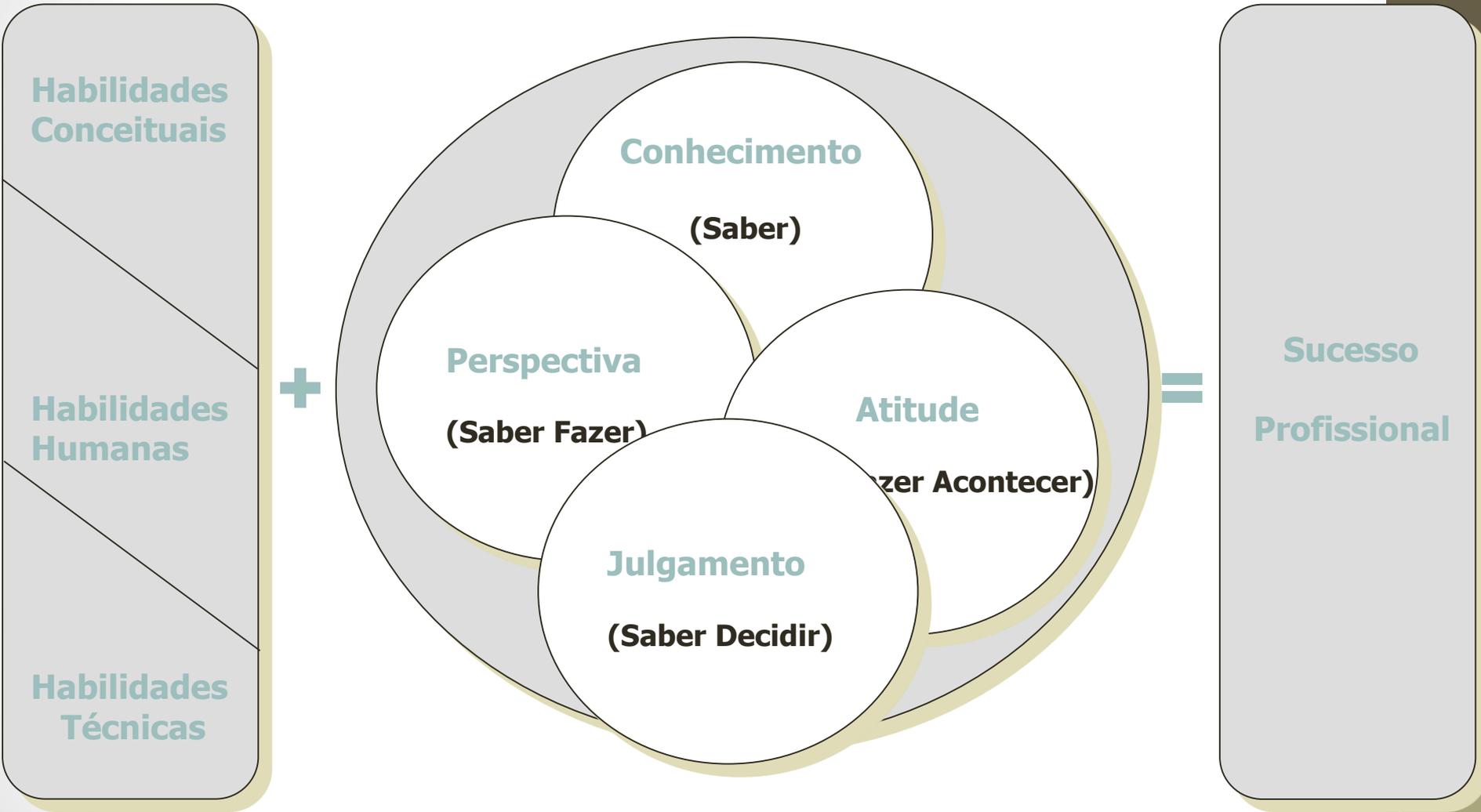


Figura I.4. Os Dez Papéis do Administrador (7):

Categoria	Papel do Administrador	Atividade
Interpessoal Como o administrador interage com as outras pessoas/influencia subordinados	Representação	Assume deveres cerimoniais e simbólicos, representa a organização, acompanha visitantes, assina documentos legais
	Liderança	Dirige e motiva pessoas, treina, aconselha, orienta e se comunica com os subordinados
	Ligação	Mantém redes de comunicação dentro e fora da organização, usa malotes, telefonemas e reuniões
Informacional Como o administrador intercambia e processa a informação:	Monitoração	Manda e recebe informação, lê revistas e relatórios, mantém contatos pessoais
	Disseminação	Envia informação para os membros de outras organizações, envia memorandos e relatórios, telefonemas e contatos
	Porta-voz	Transmite informações para pessoas de fóra, através de conversas, relatórios e memorandos
Decisorial Como o administrador utiliza a informação nas suas decisões	Empreende	Inicia projetos, identifica novas idéias, assume riscos, delega responsabilidades de idéias para outros
	Resolve conflitos	Toma ação corretiva em disputas ou crises, resolve conflitos entre subordinados, adapta o grupo a crises e a mudanças
	Alocação de recursos	Decide a quem atribuir recursos. Programa, orça e estabelece prioridades
	Negociação	Representa os interesses da organização em negociações com sindicatos, em vendas, compras ou financiamentos

ABORDAGENS DA ADMINISTRAÇÃO

6 ENFOQUES NA TEORIA DA ADMINISTRAÇÃO

A TGA estuda a Administração das organizações e empresas do ponto de vista da interação e da interdependência entre as seis variáveis principais: tarefa, estrutura, pessoas, tecnologia, ambiente e competitividade. Elas constituem os principais componentes do estudo da Administração das organizações das empresas.



PRINCIPAIS ENFOQUES DA TGA

Adaptado de Chiavanato, I. *Introdução à TGA*, Makron Books, 1998. (adicionou ao gráfico original mais um enfoque: competitividade)

Evolução

- Apesar dos primórdios da administração ser registrados 4.000 a.c. com os Egípcios (necessidade de planejar, organizar e controlar).
- A administração é uma jovem ciência com pouco mais de 100 anos. Ela é um produto típico do século XX. Embora o trabalho exista desde sempre na história da humanidade, as organizações e sua administração formam um capítulo a pouco tempo.
- A economia ela é gerida por organizações (seja fábrica ou o governo) e a ciência como administrador iniciou na Revolução Industrial, na medida que as pessoas se concentravam num local e a necessidade de divisão de tarefas e especialização do trabalho iniciou-se coma Revolução Industrial.
- A Revolução Industrial criou o contexto industrial, tecnológico, social, político e econômico que permitiu o surgimento da teoria administrativa.

As Principais Teorias da Administração:

Anos: Teorias:

1903 → Administração Científica

1909 → Teoria da Burocracia

1916 → Teoria Clássica

1932 → Teoria das Relações Humanas

1947 → Teoria Estruturalista

1951 → Teoria dos Sistemas

1954 → Teoria Neoclássica

1957 → Teoria Comportamental

1962 → Desenvolvimento Organizacional

1972 → Teoria da Contingência

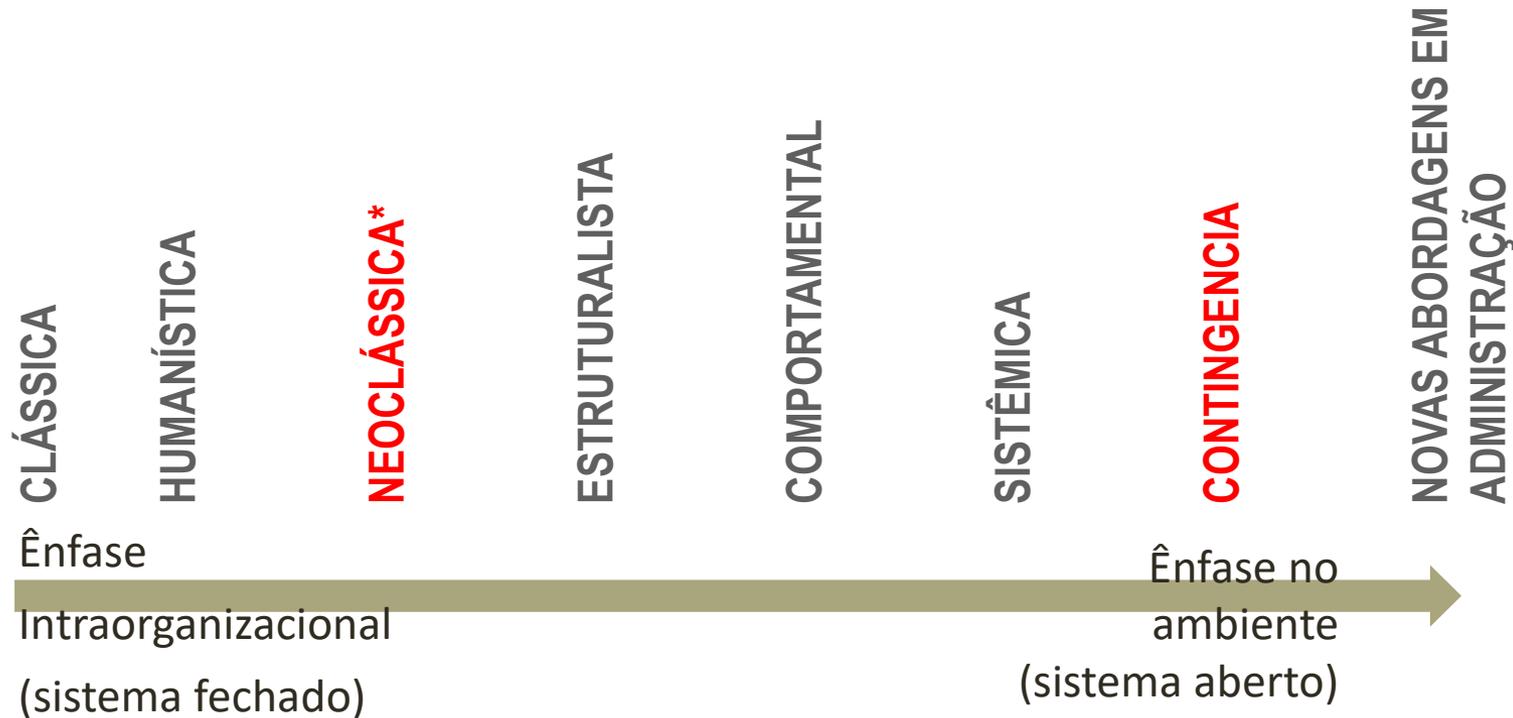
1990 → Novas Abordagens (Era da Informação)

Fonte: CHIAVENATO (2011), p.17.

Evolução

- A teoria geral começou com **ênfase nas tarefas** (Taylor). A seguir passou para a **ênfase na estrutura** (Fayol e Weber). A **reação humanista** surgiu pela Teoria Comportamental e do Desenvolvimento Organizacional. A ênfase no **ambiente** surgiu com a Teoria dos Sistemas, sendo completada posteriormente, pela **Teoria da Contingência** (nada é absoluto, tudo é relativo).
- Todas essas teorias (linhas de pensamento) tem contribuições para o nosso dia-a-dia.
- *Não há uma melhor/pior abordagem na teoria da Administração.* O administrador pode tentar resolver problemas administrativos com o enfoque neoclássico quando a solução neoclássica lhe parecer mais apropriada.

Principais abordagens da TGA



Tarefa/ Estrutura

Pessoas

Estrutura

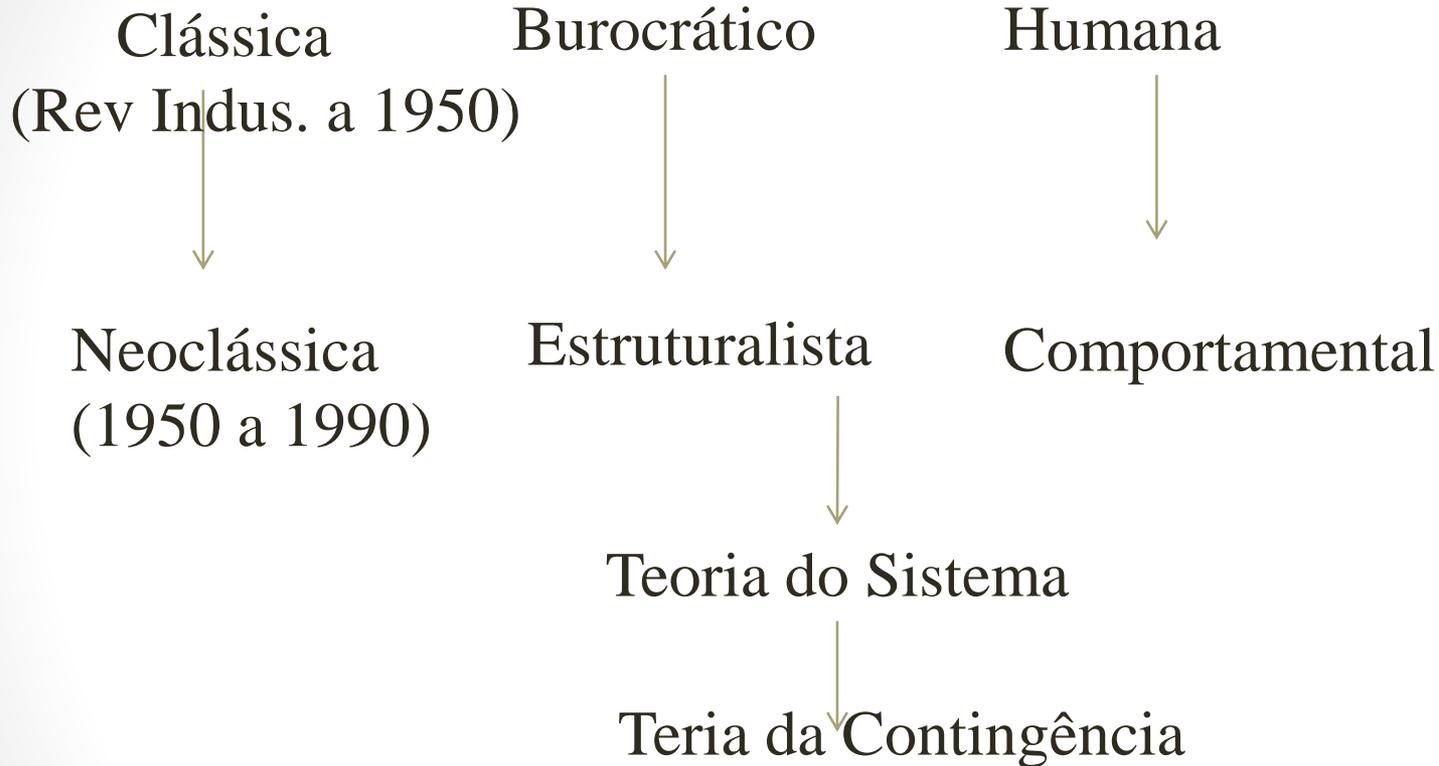
Pessoas

Ambiente

Ambiente

Competitividade

MODELOS DE ADMINISTRAÇÃO & EVOLUÇÃO



A visão sistêmica e multidisciplinar (holística) e o relativismo tomam conta da teoria administrativa

A sociedade pós-industrial que está surgindo não é uma sociedade de serviços, mas uma sociedade de informação:



Fonte: Extraído de (Chiavenato, 2011 p.23 – Quadro 1.2)

O desenho mecanístico típico da Era Industrial Clássica.

Revolução Industrial até Meados da década de 50 (ambiente de menor incerteza, favorecia o ambiente fechado)



O velho modelo burocrático, funcional, centralizador e piramidal tornou-se modelo vagaroso demais para acompanhar as mudanças e transformações do ambiente

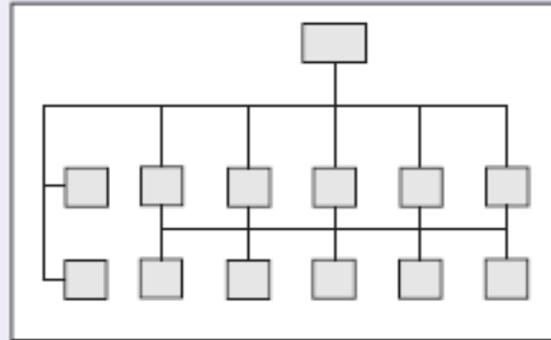
- Muitos níveis hierárquicos e coordenação centralizada
- Departamentalização funcional para assegurar especialização
- Padrões rígidos de comunicação e cargos definitivos e limitados
- Pequena capacidade de processamento da informação
- Cargos individuais especializados com tarefas simples e repetitivas
- Ênfase na eficiência da produção, no método e na rotina
- Adequado para ambiente estável e imutável e tecnologia fixa e permanente
- Nenhuma capacidade para mudança e inovação

Neste modelo, as pessoas eram consideradas recursos de produção, juntamente com máquinas, equipamentos, capital etc., na conjunção típica dos três fatores de produção: natureza, capital e trabalho.

2.2. O desenho matricial típico da Era Industrial Neoclássica.

De 1950 até 1990,
Mudanças mais rápidas no
ambiente.

Era Industrial Neoclássica



Desenho matricial

- Desenho híbrido: estrutura funcional acoplada à estrutura de P/S
- Coordenação descentralizada sob dupla subordinação: autoridade funcional e autoridade de projeto (produto/serviço)
- Padrões duplos de interação em cargos mutáveis e inovadores
- Aumento da capacidade de processamento da informação
- Cargos adequados para tarefas mais complexas e inovadoras
- Ideal para ambiente instável e mutável e tecnologia mutável
- Razoável capacidade para mudança e inovação

A estrutura matricial foi
uma tentativa para das
mais flexibilidade as
organizações

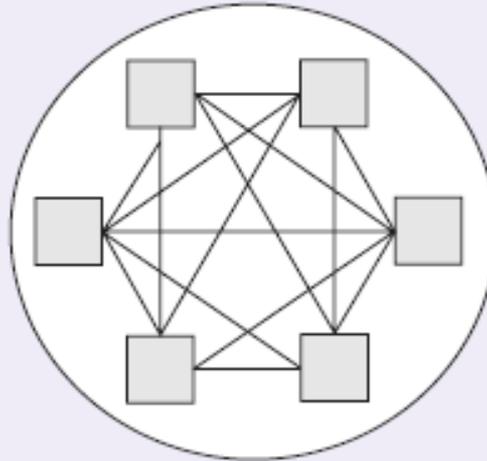
Produtos/serviços

Tem uma capacidade razoável para mudança e inovação. A abordagem matricial visava conjugar a velha a departamentalização funcional com um esquema lateral de Produtos;/serviços, a fim de proporcionar características adicionais de inovação e dinamismo.

2.3. O desenho orgânico típico da Era da Informação.

Iniciou na década de 90

Era da Informação



Desenho orgânico

- Ênfase em equipes autônomas e não mais em órgãos ou departamentos.
- Elevada interdependência entre as redes internas de equipes.
- Organização ágil, maleável, fluida, simples e inovadora.
- Intensa interação através de cargos autodefinidos e mutáveis.
- Cargos flexíveis e adequados a tarefas complexas e variadas.
- Capacidade expandida de processamento da informação.
- Ênfase na mudança, na criatividade e na inovação.
- Ideal para ambiente mutável e dinâmico e tecnologia de ponta.

ERAS:	Era da Industrialização Clássica	Era da Industrialização Neoclássica	Era da Informação
PERÍODOS:	1900–1950	1950–1990	Após 1990
Estrutura organizacional predominante	Burocrática, funcional, piramidal, centralizadora, rígida e inflexível. Ênfase nos órgãos	Mista, matricial, com ênfase na departamentalização por produtos ou serviços ou unidades estratégicas de negócios	Fluída, ágil e flexível, totalmente descentralizada. Ênfase nas redes de equipes multifuncionais
Cultura organizacional predominante	Teoria X. Foco no passado, nas tradições e nos valores conservadores. Ênfase na manutenção do status quo. Valor à tradição e experiência	Transição. Foco no presente e no futuro. Ênfase na adaptação ao ambiente. Valorização da renovação e da revitalização	Teoria Y. Foco no futuro e no destino. Ênfase na mudança e na inovação. Valor ao conhecimento e criatividade
Ambiente organizacional	Estático, previsível, poucas e graduativas mudanças. Poucos desafios ambientais	Intensificação e aceleração das mudanças ambientais	Mutável, imprevisível, turbulento, com grandes e intensas mudanças
Modos de lidar com as pessoas	Pessoas como fatores de produtos inertes e estáticos. Ênfase nas regras e controles rígidos para regular as pessoas	Pessoas como recursos organizacionais que devem ser administrados. Ênfase nos objetivos organizacionais para dirigir as pessoas	Pessoas como seres humanos proativos e inteligentes que devem ser impulsionados. Ênfase na liberdade e no comprometimento para motivar as pessoas
Administração de pessoas	↓ Relações Industriais	Administração de recursos humanos	Gestão de Pessoas

- A Era da Informação:
 - **Gestão do conhecimento**
 - A Nova Lógica das Organizações: cadeias de comando mais curtas, menos unidade de comando, mais participação (*empowerment*), ênfase nas equipes de trabalho, consolidação na economia do conhecimento entre outros.
 - **TI**
 - Apenas investindo em tecnologia se sobreviverá em um ambiente tão desafiador. Não apenas a tecnologia no processo de fabricação, mas na administração e informação, a utilização intensivas de novas tecnologias introduz maior racionalidade e flexibilidade nos processos produtivos, tornando-os mais eficientes quanto ao uso do capital, trabalho e recursos naturais.
 - **Sustentabilidade: Ética e responsabilidade social**
 - Uma organização é sustentável quando olha para si mesma, para a comunidade e para o meio ambiente com o fito de ter longevidade.

Os paradigmas das novas organizações

Modelo do Século XX	Aspectos	Protótipo do Século XXI
Divisão do trabalho e cadeia escalar de hierarquia	Organização	Rede de parcerias com valor agregado
Desenvolver a maneira atual de fazer negócios	Missão	Criar mudanças com valor agregado
Domésticos ou regionais	Mercados	Globais
Cargos funcionais e separados	Processo de Trabalho	Equipes interfuncionais de trabalho
Homogênea e padronizada	Força de Trabalho	Heterogênea e diversificada
Autocrática	Liderança	Inspiradora e renovadora

Perspectivas futuras da Administração

- Para se adequar a era pós industrial, novas arquiteturas de organização serão formalizadas frente a organização burocrática que ainda predomina em muitas organizações. A tarefa administrativa nos próximos anos será incerta e desafiadora.
- **Frente as essa perspectiva, a administração das organizações a fim de alcançar a eficiência e a eficácia, torna-se uma das tarefas mais difíceis e complexas. Daqui por diante, mais importante que a terapêutica é o diagnostico correto. Mais importante do que saber como fazer é saber o que fazer.**
- **Essência da administração contemporânea: a visão estratégica de cada operação ou atividade. Ou seja: a necessidade de visualizar cada tarefa e cada atividade em um ambiente mais amplo e que se modifica a cada momento.**

Novas Abordagens da Administração

- Estamos na Sociedade Pós-Industrial “Era da Informação” “Era Moderna”: necessidade de constante **inovação**, a adoção de novas ideias e conceitos e a busca de **flexibilidade** nas organizações para se adaptar as constantes mudanças/incertezas.
- Quanto mais dinâmico e competitivo o cenário que a organização se encontra, *maior é a necessidade de se fundamentar em conceitos, ideias, modelos, teorias e valores que lhe permitam a orientação e o balizamento do seu comportamento.*

PROGRAMA

PARTE 3: ABORDAGEM CLÁSSICA DA ADMINISTRAÇÃO

Capítulo 3- Administração Científica/ Arrumando o Chão da Fábrica

Capítulo 4 - Teoria Clássica da Administração (Organizando a Empresa)

PARTE 4: ABORDAGEM HUMANÍSTICA DA ADMINISTRAÇÃO

Capítulo 5 - Teoria das Relações Humanas (Humanizando a Empresa)

Capítulo 6 - Decorrências da Teoria das Relações Humanas (Dando Importância aos Grupos)

PARTE 5: ABORDAGEM NEOCLÁSSICA DA ADMINISTRAÇÃO

Capítulo 7 - Teoria Neoclássica da Administração (Definindo o Papel do Administrador)

Capítulo 8 - Decorrências da Teoria Neoclássica: Tipos de Organização (Dando Forma à Empresa)

Capítulo 9 - Decorrências da Teoria Neoclássica: Departamentalização (Compondo as Unidades da Empresa)

Capítulo 10 - Administração Por Objetivos (Focalizando Resultados)

PARTE 6: ABORDAGEM ESTRUTURALISTA DA ADMINISTRAÇÃO

Capítulo 11 - Modelo Burocrático de Organização (Em Busca da Organização Ideal)

Capítulo 12 - Teoria Estruturalista da Administração (Ampliando os Horizontes da Empresa)

PARTE 7: ABORDAGEM COMPORTAMENTAL DA ADMINISTRAÇÃO

Capítulo 13 - Teoria Comportamental da Administração (Dinamizando a Empresa por meio de Pessoas)

Capítulo 14 - Teoria do Desenvolvimento Organizacional (DO) (Empreendendo a Mudança e a Renovação Organizacional)

PARTE 8: ABORDAGEM SISTÊMICA DA ADMINISTRAÇÃO

Capítulo 15 - Tecnologia e Administração (Criando a Infra-Estrutura da Empresa)

Capítulo 16 - Teoria Matemática da Administração (Racionalizando as Decisões)

Capítulo 17 - Teoria de Sistemas (Ampliando as Fronteiras da Empresa)

PARTE 9: ABORDAGEM CONTINGENCIAL DA ADMINISTRAÇÃO

Capítulo 18 - Teoria da Contingência (Em Busca da Flexibilidade e da Agilidade)

PARTE 10: NOVAS ABORDAGENS EM ADMINISTRAÇÃO

Capítulo 19 - Para Onde Vai a TGA? (Em Busca da Competitividade)

AULA

- TÉORICA
- DISCUSSÃO EM GRUPO/EXERCÍCIO

Próxima Aula

DISCUSSÃO EM GRUPO

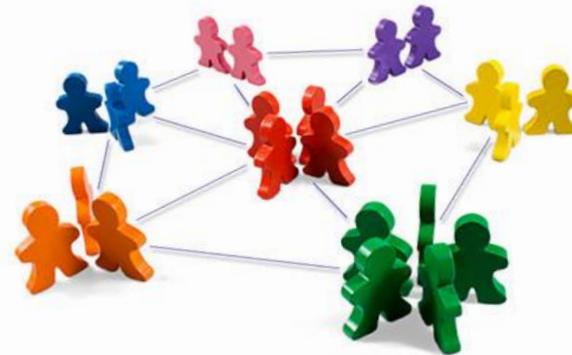
DINÂMICA DA APRESENTAÇÃO

É sorteado um grupo para
fazer uma apresentação
geral dos textos

GRUPO DE APRESENTAÇÃO



DEBATEDORES



Os demais grupos vão perguntar ao
grupo principal da apresentação e
vão fazer uma resenha .

AVALIAÇÃO

GRUPO DE APRESENTAÇÃO

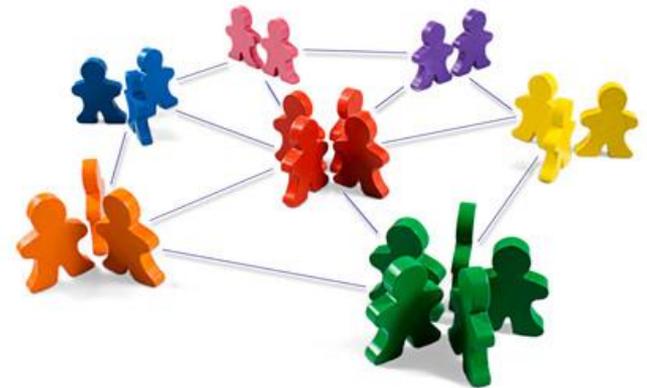


AVALIAÇÃO DA APRESENTAÇÃO:

A apresentação será avaliada pelo critério da relevância da escolha do tema prático, quanto ele conseguiu vincular o tema a teoria e a forma que o grupo respondeu as perguntas dos debatedores,

X

DEBATEDORES



AVALIAÇÃO DOS DEBATEDORES:

Cada grupo de debate, será avaliado tanto nas perguntas que ele fará para o grupo de apresentação quanto a sua consideração teórica.

A economia colaborativa prospera de Seul a Nova York

1. **Experiência da prefeitura de Seul (Coreia):** programas inovadores da economia colaborativa;
2. O que é economia colaborativa?
3. Qual é o principal impacto da economia colaborativa?

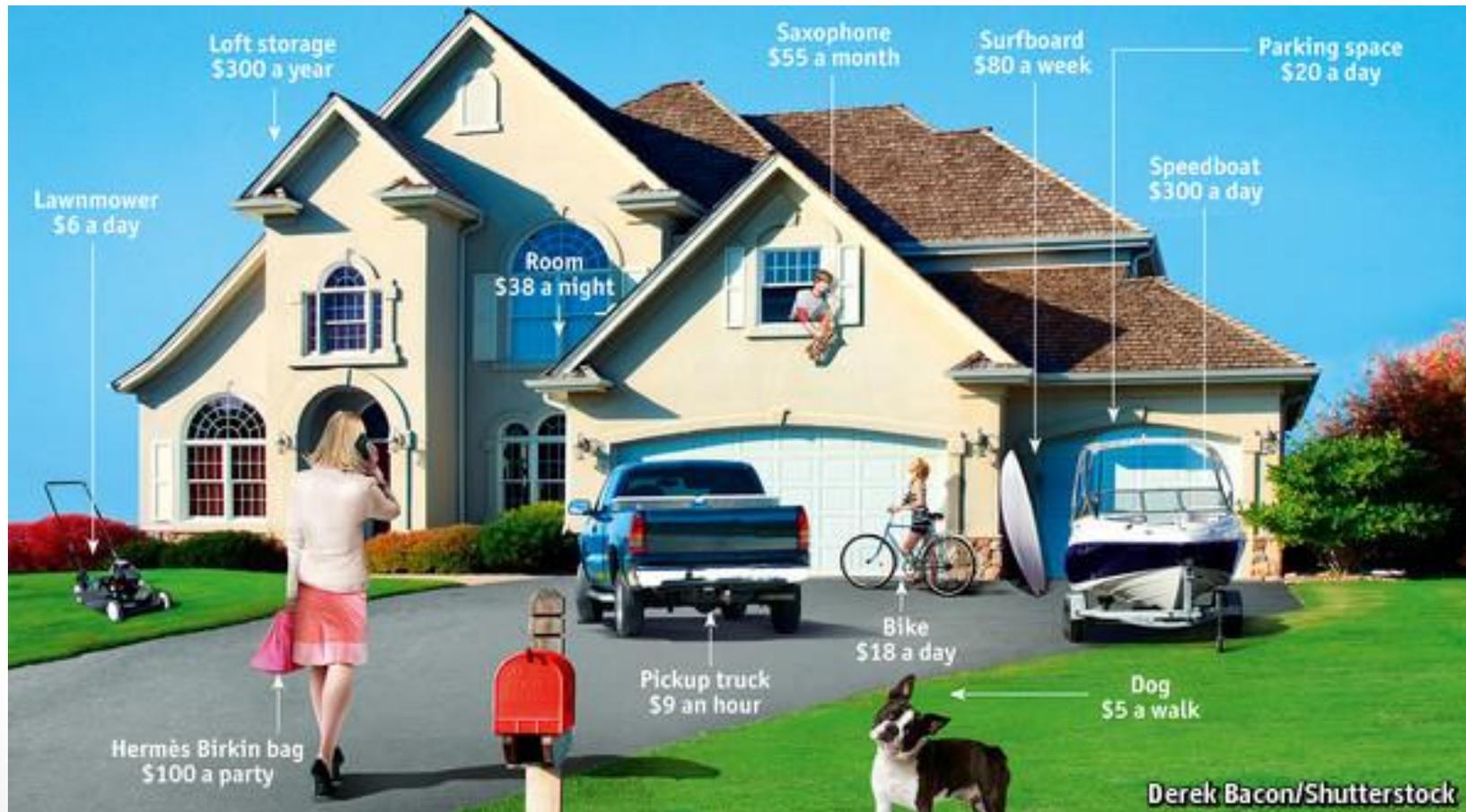
ECONOMIST

4. Qual é o setor que terá maior impacto com a economia colaborativa?
5. Quais os benefícios da Economia Colaborativa?

RIFKIN

6. O que é os proconsumers?
7. Você concorda: “ Esta nova realidade já vem mudando a forma como organizamos a vida econômica, oferecendo a possibilidade de reduzir drasticamente a divisão de renda, democratizar a economia global e criar uma sociedade mais ecologicamente sustentável.”

FRONTEIRA DA DISCUSSÃO: Economia do Compartilhamento ou Economia Colaborativa (Economy Sharing)



FRONTEIRA DA DISCUSSÃO: Economia do Compartilhamento ou Economia Colaborativa (Economy Sharing)



Lawnmower \$6 a day

Loft storage \$300 a year

Saxophone \$55 a month

Surfboard \$80 a week

Parking space \$20 a day

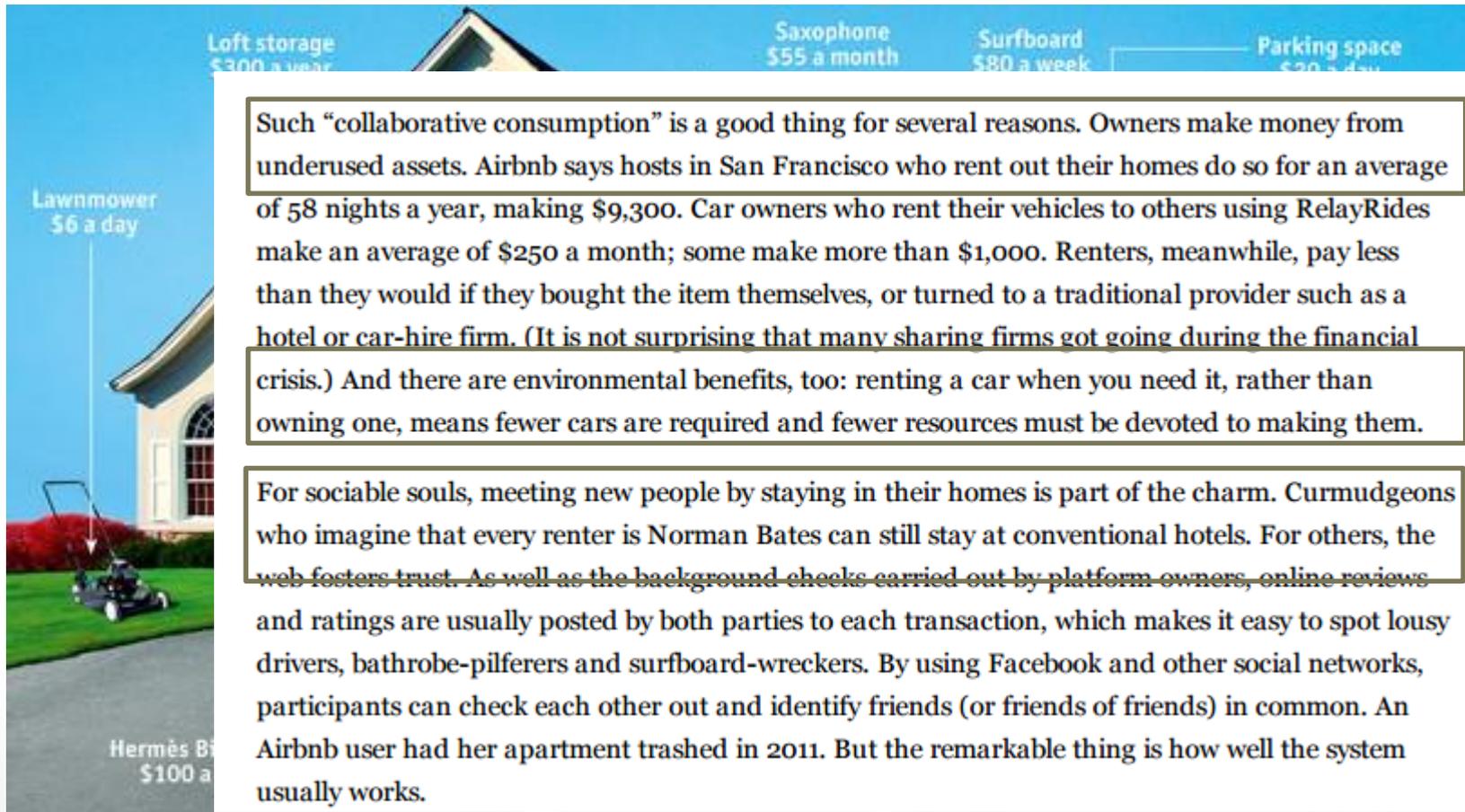
Speedboat \$300 a day

Room \$38 a night

You might think this is no different from running a bed-and-breakfast, owning a timeshare or participating in a car pool. But technology has reduced transaction costs, making sharing assets cheaper and easier than ever—and therefore possible on a much larger scale. The big change is the availability of more data about people and things, which allows physical assets to be disaggregated and consumed as services. Before the internet, renting a surfboard, a power tool or a parking space from someone else was feasible, but was usually more trouble than it was worth. Now websites such as Airbnb, RelayRides and SnapGoods match up owners and renters; smartphones with GPS let people see where the nearest rentable car is parked; social networks provide a way to check up on people and build trust; and online payment systems handle the billing.

What's mine is yours, for a fee

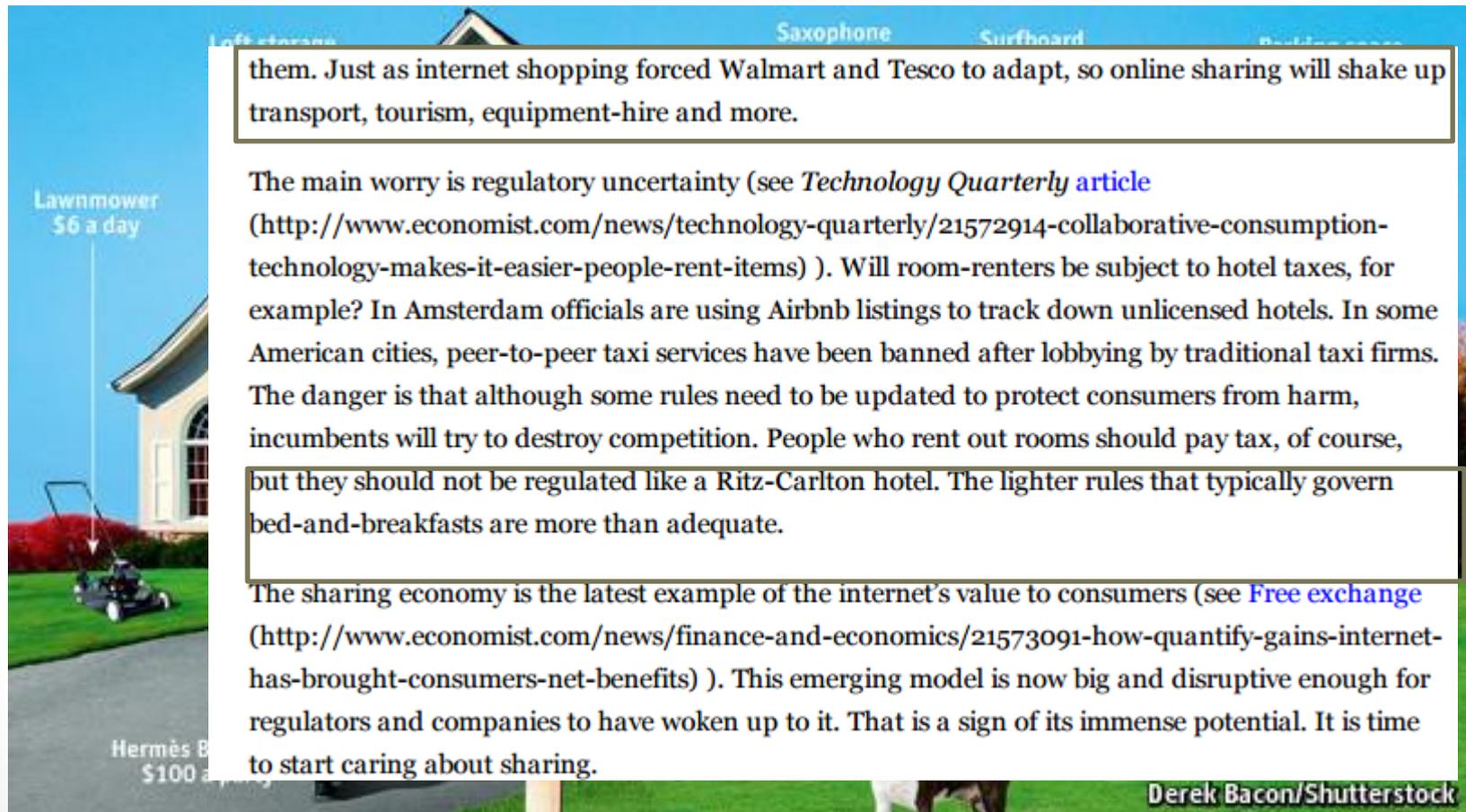
FRONTEIRA DA DISCUSSÃO: Economia do Compartilhamento ou Economia Colaborativa (Economy Sharing)



Such “collaborative consumption” is a good thing for several reasons. Owners make money from underused assets. Airbnb says hosts in San Francisco who rent out their homes do so for an average of 58 nights a year, making \$9,300. Car owners who rent their vehicles to others using RelayRides make an average of \$250 a month; some make more than \$1,000. Renters, meanwhile, pay less than they would if they bought the item themselves, or turned to a traditional provider such as a hotel or car-hire firm. (It is not surprising that many sharing firms got going during the financial crisis.) And there are environmental benefits, too: renting a car when you need it, rather than owning one, means fewer cars are required and fewer resources must be devoted to making them.

For sociable souls, meeting new people by staying in their homes is part of the charm. Curmudgeons who imagine that every renter is Norman Bates can still stay at conventional hotels. For others, the web fosters trust. As well as the background checks carried out by platform owners, online reviews and ratings are usually posted by both parties to each transaction, which makes it easy to spot lousy drivers, bathrobe-pilferers and surfboard-wreckers. By using Facebook and other social networks, participants can check each other out and identify friends (or friends of friends) in common. An Airbnb user had her apartment trashed in 2011. But the remarkable thing is how well the system usually works.

FRONTEIRA DA DISCUSSÃO: Economia do Compartilhamento ou Economia Colaborativa (Economy Sharing)



them. Just as internet shopping forced Walmart and Tesco to adapt, so online sharing will shake up transport, tourism, equipment-hire and more.

The main worry is regulatory uncertainty (see *Technology Quarterly* [article](http://www.economist.com/news/technology-quarterly/21572914-collaborative-consumption-technology-makes-it-easier-people-rent-items) (<http://www.economist.com/news/technology-quarterly/21572914-collaborative-consumption-technology-makes-it-easier-people-rent-items>)). Will room-renters be subject to hotel taxes, for example? In Amsterdam officials are using Airbnb listings to track down unlicensed hotels. In some American cities, peer-to-peer taxi services have been banned after lobbying by traditional taxi firms. The danger is that although some rules need to be updated to protect consumers from harm, incumbents will try to destroy competition. People who rent out rooms should pay tax, of course, but they should not be regulated like a Ritz-Carlton hotel. The lighter rules that typically govern bed-and-breakfasts are more than adequate.

The sharing economy is the latest example of the internet's value to consumers (see *Free exchange* (<http://www.economist.com/news/finance-and-economics/21573091-how-quantify-gains-internet-has-brought-consumers-net-benefits>)). This emerging model is now big and disruptive enough for regulators and companies to have woken up to it. That is a sign of its immense potential. It is time to start caring about sharing.

Sharing Economy

- Airbnb e Uber são os exemplos de sharing economy.
- O compartilhamento on line vai sacudir o setor de transporte, turismo e equipamento.
- Todos esses programas inovadores foram inspirados no que vem sendo chamado de economia colaborativa (collaborative economy ou sharing economy, em inglês). Para um grupo crescente de pessoas, ter acesso a bens e serviços é melhor do que possuí-los. De forma mais ampla, esse conceito também inclui sites e aplicativos que transformam consumidores em vendedores e provedores de serviços.
- Trata-se de compartilhar bens ociosos com outros através da internet.

“A sociedade do custo marginal zero”

- Para o economista americano Jeremy Rifkin, autor do recém-lançado *The Zero Marginal Cost Society* (“A sociedade do custo marginal zero”, numa tradução livre), problemas regulatórios como esse não devem barrar o crescimento da economia colaborativa.
- Entusiasta do assunto, Rifkin argumenta que iniciativas adotadas por prefeituras e o surgimento de mais empresas como o AirBnB deverão ser alguns dos motores de uma nova fase do capitalismo, uma época marcada pela queda continuada do preço de produtos e serviços.
- **Para o economista Jeremy Rifkin, o telefone e o petróleo abriram caminho para a Segunda Revolução Industrial. Agora, as energias limpas e as redes inteligentes estão preparando a próxima grande onda**

