

Paloma Fraga Medina

Dissertação submetida ao
Programa de Pós-graduação da
Universidade Federal de Santa
Catarina para a obtenção de
Grau de Mestre em Psicologia.
Orientadora: Prof^a. Dr^a Edite
Krawulski

Florianópolis
2016

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Medina, Paloma Fraga

Carreiras de profissionais que atuam em coworking :
entre os novos arranjos e os velhos hábitos de trabalho. /
Paloma Fraga Medina ; orientadora, Edite Krawulski -
Florianópolis, SC, 2016.
128 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa
de Pós-Graduação em Psicologia.

Inclui referências

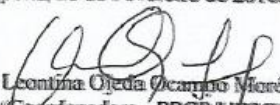
1. Psicologia. 2. Universidade Federal de Santa
Catarina. 3. Pós-Graduação em Psicologia. I. Krawulski,
Edite. II. Universidade Federal de Santa Catarina.
Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

Paloma Fraga Medina

Carreiras de profissionais que atuam em coworking: entre os novos arranjos e os velhos hábitos de trabalho.


Dissertação aprovada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 26 de Fevereiro de 2016.


Dra. Carmen Leontina Ojeda (Campo Mouré)
(Coordenadora - PPGP/UFSC)


Dra. Edite Krawulski
(PPGP - UFSC - Orientadora)


Dra. Marcia Patta Bastagi
(PPGP - UFSC - Examinadora)


Dra. Tania Regina Raetz
(UNIVALI - PPGE - Examinadora)

Dra. Marilu Diez Lisboa
(UNIPLAC - PPGE - Examinadora)


Dra. Andreia Valeria Steil
(PPGP - UFSC - Suplente)

Dedico este trabalho a todos que não medem esforços para alcançarem seus sonhos, por mais impossíveis que pareçam ser.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da conquista desse sonho.

Aos meus amigos Charlene Barancelli, Fernando Fachini e Valéria Barancelli, que mesmo distantes sempre estiveram ao meu lado, me apoiando, incentivando e encorajando nesse desafio, inclusive nos momentos em que a concretização desse sonho se tornou uma dúvida. Vocês foram fundamentais para essa conquista.

Aos meus colegas de curso, em especial a Karla de Oliveira, Priscila Pellegrini e Samantha Toledo, que me acolheram em Florianópolis, me deram suporte emocional e me auxiliaram sempre que encontrei dificuldades nos fazeres acadêmicos.

À minha família, por todas as vezes que escutaram minhas queixas e presenciaram meus momentos de desânimo, mas se mantiveram acreditando que eu seria capaz.

Meu agradecimento mais que especial à minha orientadora, Dra. Edite Krawulski, que com sua seriedade, comprometimento, dedicação e competência me passava segurança de que meu trabalho teria qualidade. A construção da dissertação ao seu lado foi também um processo de construção profissional, pois será sempre minha referência de qualidade e competência.

Por fim, agradeço aos espaços de *coworking* e aos *coworkers* que foram tão receptivos à minha proposta de pesquisa e deram forma ao meu estudo.

RESUMO

No mundo do trabalho contemporâneo com suas múltiplas modalidades possíveis de exercício, vêm emergindo, em escala mundial, os escritórios de *coworking*, onde atuam profissionais denominados *coworkers*. Em tradução livre *coworker* significa colega de trabalho e/ou trabalhar conjuntamente. Já *coworking* está associado a um espaço de trabalho compartilhado, no qual profissionais de diferentes áreas se utilizam de um mesmo ambiente, com serviços de escritório disponibilizados para atender suas necessidades da rotina básica de trabalho, a baixo custo. Considerando essa realidade e partindo da pergunta de pesquisa “como se constroem as carreiras de profissionais que atuam em *coworking*?”, o estudo teve como objetivo geral compreender como se constroem as carreiras dos profissionais que atuam em *coworking*, nas capitais da Região Sul do Brasil. Em específico, objetivou-se caracterizar os *coworking spaces* enquanto modalidade e espaço de trabalho; caracterizar o perfil dos *coworkers*; identificar as razões para a escolha de *coworker* como modo de exercício profissional; descrever as expectativas e estratégias referentes à construção da carreira de profissionais que atuam em *coworking* e identificar as repercussões do exercício profissional como *coworker* na carreira de trabalhadores que desempenham suas atividades sob essa modalidade. A pesquisa, qualitativa, foi realizada por meio de observação em cinco espaços de *coworking* situados nas capitais da região sul do Brasil, e também de entrevistas com sete *coworkers* que atendiam ao requisito de exercer suas atividades como trabalhadores autônomos nesses espaços, por no mínimo seis meses. Os dados levantados foram tratados por meio de análise de conteúdo. Identificou-se que a inserção em *coworking* deve-se a necessidade dos *coworkers* de buscarem novos desafios e de trabalhar com maior flexibilidade e autonomia. Eles encontraram nesses espaços a possibilidade de identificar novas demandas e oportunidades em suas profissões e/ou áreas de atuação, além de estabelecerem novos contatos e exercerem seus trabalhos a baixo custo. São profissionais que construíram suas carreiras aos poucos, caracterizadas por mudanças, como também por perdas financeiras significativas, que culminaram na decisão por novas direções. A forma e as estratégias como são construídas suas carreiras antecedem à inserção nos espaços de *coworking*, e esse percurso prévio com suas vivências claramente os conduziu à decisão por se estabelecerem em um novo arranjo laboral. Essa construção lhes tem

exigido adaptação constante à realidade, proatividade na captação de novos clientes, assim como o convívio com dificuldades inerentes ao trabalho autônomo. A busca pela visibilidade e a permanente atenção às oportunidades estão no cerne do modo de construção da sua carreira, sendo estratégias fundamentais nesse processo. Embora sem realizarem um planejamento de carreira, exercem um papel ativo na condução e (re)construção da carreira, identificando caminhos que os levam a se manter na mesma área de atuação, agregar experiências e se fortalecer em suas especialidades.

Palavras-chave: *coworking*, *coworkers*, carreiras, novas formas de trabalho, trabalho autônomo.

ABSTRACT

In the world of contemporary work with its many possible forms of exercise, are emerging on a global scale, the coworking spaces. Coworker in portuguese is work together. Coworking is associated with a shared workspace in which professionals from different fields use the same space, with business services available to meet their needs of basic routine work at low cost. Given this reality and based on the survey question "how to build the careers of professionals working in coworking?", The study aimed to understand how to build the careers of professionals working in coworking, in the capital of southern Brazil . Specifically aimed to characterize the coworking spaces as mode and workspace; characterize the profile of coworkers; identify the reasons for the choice of coworker as a professional exercise mode; describe the expectations and strategies for the construction of the professional career working in coworking and identify the impact of professional practice as a coworker career workers who carry out their activities under this modality. The research, qualitative, was carried out by observation in five coworking spaces located in the capitals of southern Brazil, and also interviews with seven coworkers who met the requirement to exercise its activities as freelancer in these spaces, for at least six months. The data collected were processed using content analysis. It was found that the inclusion in coworking is because coworkers like to seek new challenges and work with greater flexibility and autonomy. They found in these spaces the possibility of identifying new challenges and opportunities in their professions and / or areas, as well as establishing new contacts and exercise their jobs at low cost. They are professionals who have built their careers gradually characterized by changes, as well as by significant financial losses, which culminated in the decision by new directions. The shape and strategies as they built their careers prior to insertion in coworking spaces, with their experiences clearly led to the decision to establish a new form the working. This construction has required constant adaptation to reality , proactive in attracting new customers , as well as living with difficulties inherent in freelancer. The quest for visibility and constant attention to the opportunities are at the heart of his career building mode, and key strategies in this process. While not undertake a career planning, play an active role in driving and career construction,

identifying new ways of the work that lead them to remain in the same area of expertise, adding experiences and strengthen in their specialties .

Keywords: coworking, coworkers, careers, new ways of work, freelancer.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	15
2 MARCO TEÓRICO.....	25
2.1 O trabalho, suas transformações e formas emergentes.....	25
2.2 O <i>coworking</i> como modalidade e espaço de trabalho.....	32
2.3 A carreira e seus modelos contemporâneos.....	39
3 MÉTODO.....	47
3.1 Caracterização da pesquisa.....	47
3.2 Fase exploratória.....	48
3.3 Campo e sujeitos.....	50
3.4 Instrumentos e procedimentos de coleta de dados.....	51
3.5 Procedimentos de análise e de devolução dos dados.....	53
3.6 Preceitos e procedimentos éticos.....	55
4 CARACTERIZANDO OS ESPAÇOS DE <i>COWORKING</i> E SEUS <i>COWORKERS</i>.....	57
4.1 Perfil sociodemográfico e percursos de carreira dos <i>coworkers</i>	57
4.2 O <i>coworking</i> enquanto modalidade e espaço de trabalho.....	65
5 AS CARREIRAS DOS PROFISSIONAIS QUE ATUAM EM <i>COWORKING</i>.....	63
5.1 A escolha por ser <i>coworker</i>	63
5.2 Carreiras dos profissionais inseridos em <i>coworking</i>	83
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	95
REFERÊNCIAS.....	103

APÊNDICES.....	116
Apêndice A – Carta de Apresentação e Autorização.....	116
Apêndice B – Roteiro de Observação de Campo.....	119
Apêndice C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	121
Apêndice D – Roteiro de entrevista semiestruturada.....	124
ANEXO - Parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC.....	126

1 INTRODUÇÃO

O tema proposto para esta pesquisa – carreira de *coworkers* – emergiu a partir de leituras sobre o mundo do trabalho e suas novas configurações. A literatura sobre o assunto, sobretudo das últimas duas décadas, vêm registrando que formas tradicionais estão dando espaço para modelos contemporâneos de trabalho, com características, ambientes e relações diferenciadas àqueles que os antecederam (BIANCHETTI, 2001; ANTUNES, 2002; ESCORSIM; KOVALESKI; PILATTI; CARLETTO, 2005; GORZ, 2007). As transformações nos processos produtivos devido ao desenvolvimento da tecnologia, ao capitalismo e a globalização são fatores que reformularam o lugar do homem no trabalho, assim como sua forma de atuar e os espaços para realizar a atividade laborativa. Essas mudanças geram uma multiplicidade de formas e inserções de trabalhos, nas quais aspectos como jornada integral, horário fixo, regularidade de atuação semanal, típicos do modelo industrial tradicional, são substituídos por contratos e horários atípicos (AQUINO, 2007), além de outras peculiaridades que vêm despontando no cenário laboral¹ contemporâneo, concomitantemente a modelos tradicionais de trabalho.

Neste cenário com múltiplas modalidades possíveis de exercício da atividade produtiva, os espaços de *coworking*, onde atuam profissionais denominados *coworkers*, vêm emergindo em escala mundial e também no Brasil, nos últimos anos. Nesta dissertação, o termo *coworker*, que em tradução livre significa colega de trabalho e/ou trabalhar conjuntamente, se refere ao trabalhador que atua em *coworking*, modalidade de trabalho sob a qual profissionais de diferentes áreas, em busca de enriquecer sua rede de contatos, e/ou por

¹ Nesta dissertação as palavras trabalho e labor foram utilizadas como sinônimas, um recurso de escrita buscado para não tornar excessivamente repetitivo apenas o uso do termo “trabalho”. Não se desconhece, porém, que a literatura estabelece distinções entre esses dois conceitos. Hannah Arendt, por exemplo, afirma que o labor está relacionado à necessidade, a algo que faz parte do ciclo vital e que é natural à vida humana, e o trabalho, diferentemente, possui um caráter cultural, correspondendo ao processo artificial de produção. Dessa forma, o trabalho seria oposto ao labor, visto que seu processo artificial é fechado e se finaliza em um produto, enquanto o labor seria cíclico, natural e inesgotável (ARENDDT, 2007).

não possuem um local fixo de trabalho, compartilham o mesmo ambiente e recursos laborais (COSTA, 2013a).

Trabalhar sob diferentes configurações, como, por exemplo, em *coworking*, pode decorrer, dentre outras razões, da exaustão de modelos tradicionais de trabalho, como também das dificuldades e/ou das oportunidades que se vão configurando a partir de novas demandas. Sabe-se que os avanços tecnológicos contribuem de modo decisivo para o estabelecimento de novos arranjos laborais, na medida em que possibilitam a flexibilização do trabalho e da comunicação e que favorecem a mobilidade dos trabalhadores, permitindo-lhes novas vinculações de trabalho e novos modos de exercer seu ofício.

Esses novos arranjos, além de expressar mudanças ocorridas e/ou em curso no mundo contemporâneo do trabalho, possibilitam formular diversos questionamentos relativos aos modos como os trabalhadores que os exercem constroem suas carreiras. Há um planejamento dessas carreiras? Que impactos as facilidades tecnológicas produzem no trabalho e na conduta cotidianos? Como as características desses novos contextos são utilizadas para o desenvolvimento das suas tarefas? O que os faz optar por trabalhar em um espaço onde, mesmo atuando individualmente, dividem um ambiente comum de trabalho com outros profissionais? Que concepções de carreiras esses trabalhadores possuem? Como essas carreiras se (re) organizam a partir desses novos formatos organizacionais e do trabalho? Que facilidades e/ou dificuldades encontram nesse processo? Quem são os sujeitos que trabalham nesses espaços? Qual seu perfil e suas aspirações profissionais? Como se organiza o trabalho dentro do *coworking*?

O exame de todos esses questionamentos requer que sejam tomadas como pano de fundo as transformações sociais, políticas, econômicas e tecnológicas trazidas pela contemporaneidade e seus impactos na forma de agir dos sujeitos frente a um contexto caracterizado pela transitoriedade, efemeridade, descontinuidade e caos (COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007). O debate sobre as mudanças na sociedade e nos contextos produtivos, e sobre suas implicações nas relações sociais, particularmente quanto ao modo como as pessoas se articulam nestas relações na contemporaneidade, tem permeado muitos estudos nas últimas duas décadas (CHANLAT, 1996; BAUMAN, 2004; ANTUNES; ALVES, 2004; GRISCI; SCALCO; KRUTER, 2011). Em sua maioria, esses estudos convergem em apontar a precariedade e a instabilidade das atuais condições e relações de trabalho e seus efeitos para os trabalhadores.

No contexto brasileiro, os primórdios do processo de reestruturação produtiva, ao qual usualmente se atribui essa precariedade e instabilidade, emergiram na década de 1980 do século XX, quando as empresas passaram paulatinamente a adotar novos padrões organizacionais e tecnológicos, novas formas de organização social do trabalho, programas de qualidade total e sistemas *just-in-time*. Os efeitos do sistema global de capital e a estruturação do processo de reengenharia industrial e organizacional foram intensificados a partir dos anos 1990, havendo, atualmente, “uma mescla nítida entre elementos do fordismo, que ainda encontram vigência acentuada, e elementos oriundos das novas formas de acumulação flexível e/ou influxos toyotistas no Brasil, que também são por demais evidentes” (ANTUNES, 2012, p.47). Coexistindo junto ao fordismo, que parece permanecer ainda preservado em alguns ramos produtivos e de serviços, estão presentes no espaço produtivo de forma intensa, segundo este mesmo autor, a flexibilização e a desregulamentação dos direitos sociais, assim como a terceirização e as novas formas de gestão da força de trabalho, percebendo-se uma oscilação entre a perenidade de um trabalho cada vez mais reduzido e ao mesmo tempo intensificado e explorado, porém dotado de direitos, e um aumento do trabalho informal.

O cenário atual, assim, parece de crescente redução do trabalho tradicional, contratado e regulamentado, sendo substituído por diversas formas de empreendedorismo, cooperativismo, trabalho voluntário, dentre outras (ANTUNES, 2012). Percebe-se que o empreendedorismo, particularmente, vem sendo apontado como caminho para a gestão das carreiras pelos indivíduos. Ser empreendedor, nessa concepção, é a regra para a manutenção de um emprego, independentemente da profissão; é ser aquele trabalhador comprometido com os resultados, que cria competências organizacionais, sociais e econômicas para realizar a transformação. Nessa perspectiva, é o trabalhador que deve produzir valor econômico, a partir de sua atividade, sendo a reflexão o seu principal instrumento de trabalho. Ele é, então, o administrador de sua própria vida profissional, o “agente econômico reflexivo”, em vista das mudanças cada vez mais imprevisíveis e frequentes, que o obrigam a reorientar sua identidade, as metas a serem traçadas, suas rotinas e redes de contato (MALVEZZI, 1999).

É preciso reconhecer, no entanto, que essa responsabilização individual dos trabalhadores, sustentada em um discurso neoliberal, não é uma realidade possível de ser generalizada, uma vez que o mundo do trabalho é heterogêneo, contando com profissionais de diversas áreas,

níveis de formação e formas de inserção. Assim, coexistem junto aos perfis empreendedores trabalhadores que permanecem excluídos a esse contexto, mantendo-se nos formatos tradicionais de organização ou mesmo em busca da estabilidade ofertada pelo serviço público (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011).

Vantajosas ou não ao trabalhador, essas mudanças e instaurações de novos “perfis” profissionais estão de fato ocorrendo no cenário produtivo e organizacional, exigindo reposicionamentos e redefinições por parte daqueles que integram esse cenário. É fato que o avanço tecnológico e, em especial, o acesso à internet têm permitido a profissionais trabalharem em lugares diferentes do ambiente organizacional tradicional, para além dos muros das empresas. Estar virtualmente em vários lugares ao mesmo tempo, ou estar disponível para o trabalho em qualquer horário é possível hoje, já que os aparelhos celulares permitem baixar aplicativos das próprias empresas ou mesmo obter o acesso imediato à caixa de *e-mails*, entre outras formas facilitadas de comunicação. As transformações tecnológicas estão no cerne do trabalho flexível, uma vez que não se apresentam apenas em equipamentos ou processos, mas também em produtos e na dinâmica das empresas (BIANCHETTI, 2001), por meio da informalização do trabalho.

Na medida, porém, em que esses recursos tecnológicos possibilitaram a onipresença do trabalho na vida das pessoas, os modos de envolvimento laboral se expandiram; o trabalho flexível representa o fim da relação de emprego tradicional e sua substituição por contratos de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária e muitas incertezas sobre o futuro do trabalhador, colocando-o em uma posição vulnerável (BAUMAN, 2001). Essa concepção é relevante por explicitar as modificações inerentes à adoção do trabalho flexível nas relações de trabalho, e tais modificações impactam diretamente nas questões relativas às carreiras dos trabalhadores, uma vez que a vulnerabilidade do vínculo trabalhista praticamente isenta as organizações de responsabilidade perante as trajetórias de carreira dos seus empregados, transferindo-as para os próprios.

Uma vez que os novos modos de trabalhar se dão predominantemente por meio das tecnologias da informação e comunicação, essa nova experimentação do tempo se relaciona com a noção de trabalho imaterial (GRISCI; SCALCO; KRUTER, 2011), entendido por esses autores como a associação de atividades corporais, intelectuais, criativas, afetivas e ainda comunicativas inerentes ao profissional, as quais hoje são valorizadas e demandadas como uma

imposição de que o trabalhador seja sujeito ativo do trabalho e que a disposição à empresa seja praticamente em tempo integral. O trabalho imaterial, exemplificado em atividades envolvendo a publicidade, o marketing e a comunicação, se caracteriza pelo uso do conhecimento, da cooperação e da comunicação, do intocável e do uso do intelecto para produzir (CAMARGO, 2011).

As novas tecnologias levam à generalização do trabalho inteligente, realizado em estruturas organizacionais mais planas e descentralizadas, nas quais o trabalho se torna, além de imaterial e flexível, mais complexo, exigindo conhecimentos mais amplos e de nível mais elevado dos trabalhadores, como também mais “autonomia, iniciativa, responsabilidade, criatividade, capacidade de aprendizagem contínua, autocontrole, investimento subjetivo e a mobilização da inteligência” (KOVÁCS, 2006, p. 42). Sendo assim, pessoas e organizações têm de se adaptar às mudanças advindas das tecnologias de informação e comunicação (TIC), consideradas as forças modeladoras das relações sociais, econômicas e políticas nos dias atuais.

Resulta inevitável que esse conjunto de mudanças nos modos de trabalhar, nas configurações organizacionais, na concepção e utilização do tempo e na captura das capacidades mentais dos trabalhadores imponha modificações no que tange às suas carreiras e trajetórias profissionais. Até recentemente a responsabilidade pela gestão da carreira era das empresas, constituindo-se como algo predefinido e inerente à condição de empregado (LIMONGI-FRANÇA, 2013). Porém, dificuldades enfrentadas pelas organizações frente à competitividade nos contextos produtivos, bem como impactos das novas tecnologias adotadas geraram processos de reestruturação, *downsizing*, enxugamento dos níveis hierárquicos, aumento de *turnover* e de situações de instabilidade no trabalho, produzindo, conseqüentemente, novos arranjos de trabalho e novas carreiras (BENDASSOLLI, 2009a).

A carreira tradicional, definida por uma seqüência de cargos e atividades exercidas em uma mesma empresa no decorrer dos anos, se flexibiliza, não dependendo mais exclusivamente das condições determinadas pela empresa e tornando-se, então, responsabilidade do indivíduo. É fato que as principais transições econômicas, sociais, demográficas e tecnológicas no Brasil provocaram mudanças nas relações de emprego (CHAHAD, 2003). Assim, ao mesmo tempo em que o trabalho flexível emergiu como forma de enfrentamento à dificuldade de atração de candidatos pelo setor formal, a alta tributação trabalhista, que eleva os gastos com o trabalhador formal, também

provocou a opção por formas alternativas de contratação, em busca da redução de gastos com mão de obra.

Dentre as formas alternativas de se realizar o trabalho, permitidas pelo desenvolvimento da tecnologia pode ser destacado o teletrabalho, “uma prática organizacional que proporciona flexibilidade em relação ao local e ao horário em que o trabalho é desempenhado” (STEIL; BARCIA, 2001, p. 74). Estima-se que em 2030 entre 300 e 400 milhões de pessoas no mundo se utilizarão do teletrabalho (JALA INTERNATIONAL, 2014), recurso que já tem se mostrado como tendência nos últimos anos, em alguns segmentos profissionais.

Essa forma de trabalho vem sendo apontada como solução para o trabalhador estar próximo à família, evitar trânsito e otimizar o tempo, conciliando afazeres profissionais com atividades domésticas. Segundo pesquisa, 64% das empresas brasileiras já permitem que alguns funcionários de determinados cargos trabalhem em casa, mesmo que esporadicamente, embora apenas 11% possuam uma política fixa que possibilita essa forma de trabalho a todos os funcionários (HALF, 2013).

Parece indiscutível, portanto, que profissionais atuantes nos novos formatos e modalidades de trabalho possam repensar suas carreiras (VELOSO et al., 2012), e que a trajetória de trabalho e até mesmo a identidade profissional desses sujeitos seja influenciada por essa experiência. Esses aspectos ganham importância na abordagem da temática carreira de *coworkers*, por sustentarem a pertinência de questionamentos referentes aos modos e estratégias utilizados para sua construção por trabalhadores que atuam sob esse modelo laboral, em um cenário produtivo dominado pela competitividade e pela produção com baixos custos, e no qual as configurações de carreira ultrapassam os muros organizacionais e perdem sua linearidade.

Embora existam poucos registros disponíveis sobre a verdadeira origem e história dos espaços de *coworking*, sabe-se que o termo foi utilizado pela primeira vez por Brad Neuberg em 2005, para descrever um espaço de trabalho compartilhado por alguns *freelancers* e denominado de “*Coworking Group*”, em São Francisco, nos Estados Unidos. O *coworking* funcionava três dias na semana, no período em que não ocorriam as atividades regulares em um centro de saúde, o Spiral Muse. Nos demais dias, Brad e seus colegas buscavam outros lugares para trabalhar, como cafeterias. Cerca de um ano depois, diante das limitações do Spiral Muse, as pessoas que ali atuavam criaram o *coworking* Hat Factory. Quando o Hat Factory encerrou suas atividades, uma nova parceria foi estabelecida entre Brad Neuberg, Tara Hunt e

Chris Messina, criando o Citizen Space, um novo espaço de *coworking*, que se expandiu pelo mundo (JACKSON, 2013).

Registros indicam que os primeiros movimentos de implementação dessa iniciativa no Brasil se deram em 2007, portanto não muito tempo após a criação pioneira nos EUA. De acordo com dados de uma pesquisa alemã, em 2012 nosso país ocupava a sétima posição mundial em número de *coworking*, enquanto o líder do *top 10* da pesquisa eram os EUA. A Espanha, segundo o mesmo estudo, dominava então o *ranking* em relação a novos espaços de *coworking* abertos (CASHMAN, 2012). Uma das propostas centrais do *coworking* é possibilitar um espaço de trabalho para profissionais que estão fora da estrutura tradicional de organização, mas buscando também que o isolamento profissional seja reduzido, ao estimular o compartilhamento do escritório e de ideias, possibilitando o *networking*.

Quaresma e Gonçalves (2013) assinalam que o aumento cada vez mais expressivo dos escritórios virtuais é possível por meio dos espaços de *coworking*, considerando a necessidade dos sujeitos de se enquadrarem em uma perspectiva de multidisciplinaridade e de interdependência de outros. Para os autores, o escritório do futuro abrigará a atuação nos diferentes papéis que o mercado de trabalho exige e que os profissionais vão assumindo. Diante da crescente possibilidade de exercício do trabalho parcial ou totalmente em outro âmbito que não o organizacional, os espaços de *coworking* podem representar uma alternativa ao isolamento, como também favorecer a potencialização das interações sociais no trabalho, embora o conhecimento acerca dos modos como os profissionais organizam suas rotinas de trabalho em tais ambientes seja ainda muito incipiente. Como eles constroem suas carreiras diante de um mercado tão oscilante? O que motiva trabalhadores autônomos a desempenharem suas atividades em *coworking*? A escolha por essa modalidade de trabalho estaria relacionada à necessidade de sentir-se pertencente a um grupo? Ou se trata simplesmente de aproveitar oportunidades que vão emergindo no dia a dia? Há, de fato, uma busca por novos contatos, compartilhamento de ideias e disseminação de conhecimento na base da escolha por essa forma de trabalho? A escolha por ser um *coworker* estaria associada às escolhas de carreira desses indivíduos?

Partindo das questões contextuais relativas ao trabalho anteriormente referidas e também dos questionamentos acima formulados, a pesquisa aqui apresentada adotou como **pressuposto básico** que a construção da carreira profissional na modalidade *coworker* adquire contornos específicos, decorrentes das próprias

características desse modo de trabalho, suas estratégias e demandas, como também dos perfis de trabalhadores que o desenvolvem. Assumindo que as novas configurações de trabalho apresentam demandas diferenciadas relativas à construção de carreira por parte dos trabalhadores, o **problema delimitado para a pesquisa** foi: como se constroem as carreiras de profissionais que atuam em *coworking* nas capitais da Região Sul do Brasil?

Como **objetivo geral** a investigação buscou “Compreender como se constroem as carreiras de profissionais que atuam em *coworking* nas capitais da Região Sul do Brasil”. Seus **objetivos específicos** foram: caracterizar os espaços de *coworking* enquanto modalidade e espaço de trabalho; caracterizar o perfil dos *coworkers*; identificar as razões para a escolha de *coworker* como modo de exercício profissional; descrever as expectativas e estratégias referentes à construção da carreira de profissionais que atuam em *coworking* e identificar as repercussões do exercício profissional como *coworker* na carreira de trabalhadores que atuam sob essa modalidade.

Dois aspectos distintos, embora entrelaçados, **justificaram** a realização desta pesquisa: a importância de debruçar um olhar na perspectiva psicológica frente a esta nova modalidade de trabalho, que está se disseminando em vários países e que cada vez mais tem se distribuído pelo Brasil, em especial nos grandes centros urbanos, e a carência de estudos sobre o tema no Brasil. No que se refere ao primeiro aspecto, conforme já apontado, dentre as mudanças nas configurações do trabalho possibilitadas pelos avanços tecnológicos, os espaços de *coworking* vêm ganhando destaque significativo como nova modalidade de arranjo laboral, com estruturas e propostas de funcionamento próprias. Segundo dados do Censo 2015 *Coworking* Brasil, existem hoje aproximadamente 238 *coworking* ativos em nosso país, sendo a maior concentração deles em São Paulo, com 95 espaços. Os estados da região sul ocupam a 4^a, 5^a e 6^a posição, respectivamente: o Paraná possui 20 *coworking*, o Rio Grande do Sul 19 e Santa Catarina 10 (COSTA, 2015). No entanto, ainda se sabe pouco sobre esse arranjo e menos ainda sobre as repercussões da atuação como *coworker* na carreira dos profissionais que nele atuam.

O segundo aspecto, referente à escassez de estudos sobre a temática, provavelmente é decorrência de estarmos frente a um fenômeno relativamente recente. Busca sistemática realizada em diferentes bases de dados (Scopus, Chemoreception Abstracts, Compendex Engineering Index, Emerald, Highwire Press, Science Direct e Springerlink) resultou na identificação de 540 publicações

sobre o tema *coworking*, das quais 502 foram excluídas após leitura dos títulos e dos resumos, em virtude de não abordarem o *coworking* como discutido nesta pesquisa, e sim reduzido ao significado de trabalhar em conjunto². Dos 38 estudos selecionados, 21 eram duplicados, restando 17 artigos dos quais se realizou leitura na íntegra. Essa leitura conduziu à exclusão de nove desses artigos, por tratarem de *coworking* sob o enfoque do compartilhamento de aprendizagem em bibliotecas públicas ou como terminologia para outras situações, de modo que restaram identificados apenas oito artigos a respeito do tema.

Os estudos encontrados, oriundos predominantemente da área de informática, foram produzidos na França, Inglaterra, Estados Unidos, Austrália, Alemanha e Espanha, e publicados majoritariamente entre 2012 e 2013. Sobressaíram-se estudos desenvolvidos por meio de abordagem qualitativa, associando o tema *coworking* a relações de trabalho, a novas formas de trabalho, a espaço físico, ao perfil dos *coworkers* e à responsabilidade social. Portanto, estudo algum foi encontrado sobre a carreira dos *coworkers* em específico. Embora um deles (SPINUZZI, 2012) tenha investigado o *coworking* sob a ótica de seus usuários e a projeção profissional tenha sido um aspecto presente, não houve aprofundamento neste sentido. Uma variedade de sites, jornais ou revistas *online* internacionais abordam o tema, o que confirma a incidência e proliferação do fenômeno e reforça a relevância do seu estudo.

O **caminho metodológico** adotado baseou-se na abordagem qualitativa de pesquisa, pois se entendeu que esse método seria adequado para a compreensão e conhecimento do objeto estudado. Foram realizadas observações sistemáticas nos ambientes de *coworking* situados em Porto Alegre, Florianópolis e Curitiba, com a intenção de caracterizar o espaço e compreender como se dá a rotina de trabalho dos *coworkers*, assim como as relações ali estabelecidas por esses profissionais. Também, atendendo aos requisitos pré-estabelecidos, foram entrevistados sete trabalhadores autônomos que atuavam em *coworking* há no mínimo seis meses, à época do levantamento de dados, conforme pormenorizado no capítulo do Método, adiante.

Além dos elementos pré e pós-textuais, esta dissertação está assim estruturada:

² Muitos artigos trazem inclusive o termo associado a relações de trabalho em geral, mas não ao *coworking* como espaço de trabalho compartilhado.

Introdução: trata da gênese do tema de pesquisa, sua contextualização, a problemática delimitada para investigação, seus objetivos, justificativa e relevância.

Capítulo 2 - Marco Teórico: aborda e discute sobre o trabalho, suas transformações e formas emergentes no contexto atual, além de examinar em especial os espaços de *coworking* enquanto modalidade e espaço de trabalho e tratar a respeito da carreira em seus aspectos conceituais e seus modelos contemporâneos.

Capítulo 3 - Método: apresenta o caminho metodológico utilizado na pesquisa - sua caracterização, a fase exploratória, seu campo e sujeitos, os instrumentos e procedimentos utilizados para o processo de coleta de dados, os procedimentos de análise e de devolução dos dados e ainda os preceitos e procedimentos éticos observados em sua realização.

Capítulo 4: apresenta e discute os resultados da pesquisa referentes à caracterização dos espaços de *coworking* enquanto modalidade e espaço de trabalho e também ao perfil e percurso de carreira dos *coworkers*.

Capítulo 5: apresenta e discute os resultados da pesquisa relativos à escolha de *coworker* como modo de exercício profissional e à carreira de *coworker*, bem como analisa as repercussões do exercício profissional como tal nas carreiras dos trabalhadores participantes da pesquisa.

Capítulo 6 - Considerações Finais: tece reflexões acerca dos achados da pesquisa, reportando-se aos objetivos que a nortearam e apresenta seus limites e possibilidades, provenientes das escolhas teóricas e de método do estudo, além de recomendações para pesquisas futuras.

2 MARCO TEÓRICO

Este capítulo aborda algumas perspectivas em relação ao mundo do trabalho, procurando discutir sobre suas transformações e formas emergentes no contexto atual. Examina em especial os espaços de *coworking* enquanto modalidade e espaço de trabalho, e na sequência trata a respeito da carreira em seus aspectos conceituais e seus modelos contemporâneos.

2.1 O trabalho, suas transformações e formas emergentes

Na língua portuguesa a origem da palavra trabalho é o latim *tripalium*, um antigo instrumento de tortura, causador de punição e sofrimento (ALBORNOZ, 1986), etimologia que associa a ele um aspecto negativo. Desde o mundo antigo, na verdade, o trabalho humano é compreendido de forma ambivalente, como expressão “de vida e degradação, criação e infelicidade, atividade vital e escravidão, felicidade social e servidão”, ora cultuando-se seu aspecto positivo, ora sua negatividade (ANTUNES, 2005, p. 11).

Conceitualmente considera-se como trabalho toda ação humana, física ou mental, capaz de transformar a natureza para satisfazer às necessidades do homem, sendo que por meio dele geram-se bens e serviços utilizados no cotidiano da vida (NASCIMENTO, 2011). Quando compreendido em sua forma mais genérica e abstrata, segundo Antunes (2003), representa a expressão de uma relação entre o ser social e a natureza: é por meio da atividade laborativa que objetos naturais transformam-se em coisas úteis. Já em uma compreensão mais desenvolvida da práxis social, paralelamente à relação homem-natureza, desenvolvem-se relações entre os indivíduos, e assim o fenômeno laboral constitui-se como valor de uso.

O trabalho domina uma parte expressiva da vida dos seres humanos, na medida em que durante um longo período de sua trajetória existencial os sujeitos dedicam seus tempos às atividades laborais, as quais permitem criar algo tanto para benefício próprio como para o outro, possibilitando ao ser humano tornar-se criador (FIGARO, 2008). Como atividade essencialmente humana ele apresenta como principal característica sua capacidade transformadora e de modificação de um determinado aspecto da realidade. Trabalhar, então, pode ser entendido

como desafiar a realidade, em busca de superá-la e inserir-se no espaço social (KRAWULSKI, 2004).

Segundo Sennett (2006), no período posterior à primeira guerra mundial era possível observar um contexto laboral caracterizado por um estado assistencialista de formalização nas relações de trabalho, força das atuações sindicais e busca pela estabilidade no emprego. Paulatinamente foi ocorrendo o enriquecimento da sociedade industrializada após a segunda guerra, bem como um crescimento acelerado neste período, com melhorias nas condições de vida, abundância em emprego e carreiras lineares, apesar dos problemas enfrentados pelos serviços do tipo taylorista (CHANLAT, 1996). Com o passar dos anos foi introduzida uma nova forma de pensar no mundo das organizações, o jeito toyotista, focado na qualidade, rapidez de produção, eficácia nos processos, e principalmente nas pessoas e sua intelectualidade, diferentemente do taylorismo/fordismo, lógicas que valorizavam a força.

Há quem teça críticas à lógica toyotista sugerindo que a mesma não se distancia da taylorista-fordista, já que, ao invés da força física humana, passa a se utilizar das capacidades mentais dos trabalhadores (ALVES, 2007). De fato, a “captura” da subjetividade, como o autor identifica, evidencia-se no uso de maquinários e equipamentos ainda mais modernos, que necessitam de conhecimentos específicos para seu funcionamento, os quais reduzem ao máximo a força corporal. A respeito dessa questão, Bianchetti pondera que

se as máquinas da Segunda Revolução Industrial representaram a possibilidade de potencialização da força corporal e de liberação dos homens e mulheres do fatigante e degradante trabalho físico, estaríamos agora, com a disponibilização das tecnologias da inteligência, frente a possibilidades inimagináveis e inigualáveis de ampliação da capacidade do cérebro humano, de avançar em novos domínios, enfim, de liberação de homens e mulheres da ditadura da natureza e dos limites físicos e mentais, estando a utopia do reino da liberdade ao alcance da mão (2001, p.14).

As mudanças estruturais nos modos de concepção, organização e gestão do trabalho ocorridas no contexto mundial durante o século XX acabaram por influenciar também no perfil do profissional e nas próprias relações de trabalho. Na década de 1980 houve uma explosão de

investimento em trabalhos terceirizados, porém, se a iniciativa serviu para otimizar os processos produtivos, gerou também crise e instabilidade no emprego. Essas mudanças geram como uma de suas consequências o aumento do individualismo, o qual se contrapõe às cobranças por maior interação dos trabalhadores e equipes nos ambientes de trabalho, além de induzir os indivíduos ao comprometimento com a própria carreira e não com a organização.

Essas constantes transformações no mundo do trabalho geram reflexos na sociedade como um todo. Bauman (2004) se refere ao que denomina de “modernidade líquida” quando busca explicar como os relacionamentos estão frágeis, o quanto sofrem impactos pela velocidade com que as mudanças ocorrem e tornam-se tão superficiais. Pode-se pensar essa liquidez também nas relações de e com o trabalho, já que nessa nova realidade há um incentivo às pessoas a construírem seus desenvolvimentos profissionais totalmente individualizados e independentes da organização (WILKOSSZYNSKI; VIEIRA, 2013). Antunes (2002), por sua vez, acredita que a sociedade atual demonstra menos necessidade de um trabalho estável e mais de formas diversificadas de trabalho. Ou seja, presencia-se, na sociedade contemporânea, maior interpenetração entre as atividades produtivas e improdutivas, as fabris e de serviços, as laborativas e de concepção, ampliando a compreensão da forma de ser do trabalho e não a sua inexistência, como alguns autores sugerem.

No contexto brasileiro, particularmente, a questão referente às formas e estratégias de inserção e permanência no mercado de trabalho necessita considerar que a população trabalhadora é constituída por aproximadamente 17,1 milhões de trabalhadores informais, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2014), os quais não têm acesso a direitos sociolaborais decorrentes do trabalho formal como benefícios previdenciários, seguro contra acidentes de trabalho, aposentadoria, entre outros. Esse representativo volume de práticas de contratos de trabalho não formalizados mascaram a relação de assalariamento. Nesse contexto, trabalhadores autônomos e empregados sem carteira assinada atuam sob relações e condições precárias, (HOLZMANN, 2006). Ou seja, a precarização aqui apontada relaciona-se à falta de garantia dos direitos trabalhistas que gozam de maior proteção quando o profissional possui vínculo com a organização.

Quando cresce o contingente de trabalhadores sem trabalho formal aumenta a precarização do mercado e diante de tal fato o trabalhador depende do trinômio capacitação, visibilidade e conhecimento para manter-se atuante, sendo primordial que tenha

capacidade de criar e coordenar competências, visto que é instado também a administrar sua potencialidade de inserção no mercado de trabalho, de forma autônoma. Seu futuro, diante dessa realidade, implica em apropriar-se de seu próprio desenvolvimento e competir no mercado, assim como as empresas competem entre si, pois, “os empregos estão se tornando menos substantivados, mais voláteis, migrantes e criados pelas pessoas, mais do que pelas empresas” (MALVEZZI, 1999, p. 68).

Desempenhar o trabalho autônomo, em um primeiro momento, exprime sensação de liberdade ao trabalhador. No entanto, frente à redução de oportunidades formais, essa forma de trabalho passa a ser uma estratégia de enfrentamento à competitividade decorrente. A palavra autonomia transmite a noção de se estar livre, de ser possuidor de autodeterminação; em contrapartida, ao assumir este lugar no mundo do trabalho o trabalhador carrega também o peso da responsabilidade de suas ações. O trabalho autônomo, assim, se caracteriza por esse paradoxo: apesar de ser livre para fazer suas escolhas, ser autodeterminante em suas atividades e em seus métodos e procedimentos de trabalho, assim como organizador de seu tempo e espaço, para o desempenho de sua tarefa laboral, o trabalhador ainda está preso às regras e determinações sociais. A autonomia está, então, muito mais ligada a um maior controle do tempo e do local de trabalho, mas o trabalhador está também subordinado às demandas do mercado que assalariam ou consomem este tipo de trabalho (ROSENFELD, 2006).

Ribeiro (2014), compartilhando da concepção de Antunes (2005), segundo a qual o trabalho permanece central na vida das pessoas, independentemente de sua precarização, mas o emprego não, sugere um retrato esquemático do atual momento que auxilia na compreensão do movimento de tendência ao trabalho autônomo. Recorrendo às expressões “Trabalho Estável”, “Trabalho Vulnerável” (subemprego, formas precárias de emprego) e “Não-Trabalho” (desemprego), o autor procura analisar o “estado da arte” referente ao emprego nos dias atuais.

Em sua compreensão, o trabalho estável “é composto por trabalhadores que mantêm um vínculo mais duradouro e com melhores condições de trabalho” (RIBEIRO, 2014, p. 60), seja por sua qualificação e/ou por sua disposição a adaptar-se às demandas de trabalho. O trabalho vulnerável, opostamente, forma-se por trabalhadores que possuem dificuldade em manter o vínculo com a empresa, em função de uma menor qualificação e de adaptação, vivendo a situação de temporário como permanente, na chamada

“flexissegurança ou estabilidade contemporânea”, ou seja, a capacidade de negociar e manter vínculos com o mundo do trabalho, mesmo que por um tempo reduzido, apesar da vulnerabilidade psicossocial constante, além da fragilização das proteções sociolaborais. Já o não-trabalho representa um núcleo degradado, no qual se incluem os trabalhadores que apresentam dificuldade de estabelecer qualquer tipo de vínculo com o mundo do trabalho (RIBEIRO, 2014).

Essa cartografia mostra que a classe trabalhadora é ampla, e que possui uma formação fragmentada, heterogênea, complexificada, polissêmica e multifacetada (ANTUNES, 2005). O esquema abordado por Ribeiro (2014) permite também compreender que muitos trabalhadores encontram na flexissegurança, ou estabilidade contemporânea³, uma forma de enfrentamento à instabilidade, além de conseguirem estabelecer, mesmo que temporariamente, um vínculo com o mundo do trabalho.

Diante de tantas formas de trabalho distintas, embora interdependentes entre si, os espaços de atuação profissional também vêm sofrendo mudanças nos últimos tempos. O transbordamento do trabalho para além das paredes organizacionais acarretou em uma necessidade de ajustamento de novos espaços para o desenvolvimento das atividades laborativas. Nesse sentido a tecnologia tem tido papel preponderante, já que permite ao trabalhador estar virtualmente presente em diferentes lugares, sendo que sua presença física, em alguns casos, não se faz mais necessária.

Nesse universo de transformações, a frequência de pessoas que atuam em teletrabalho têm sido cada vez maior, seja no modelo *home Office*, ou que sublocam escritórios virtuais, optando por trabalhar em *coworking* ou ainda que fazem atendimento a seus clientes em cafeterias, entre tantos outros lugares que tornaram-se espaço de trabalho (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013). Poder desenvolver as atividades de trabalho no formato de teletrabalho, ou seja, em um

³O autor considera a estabilidade contemporânea um modelo de organização e dinâmica sociolaboral mais flexível e fluida que a estabilidade moderna, a qual se ancora em bases sólidas e objetivas dentro do tradicional contingente organizacional responsável pela trajetória de trabalho dos sujeitos. Um modelo não é excludente ao outro; eles coexistem em um contexto laboral que, através da flexibilização do trabalho, encontrou uma forma de manter uma parcela dos trabalhadores vinculados ao mercado de trabalho, ainda que precariamente (RIBEIRO, 2014).

modelo de trabalho desenvolvido fora do escritório ou centro de produção, o qual permite o distanciamento físico da empresa, utilizando-se de tecnologia como ferramenta de comunicação (OIT, 2013), ampliou as possibilidades de atuação laboral, embora também possa ter contribuído para a expansão das formas flexíveis de trabalho (trabalho autônomo, terceirização, teletrabalho, etc.).

Quaresma e Gonçalves (2013) destacam que o teletrabalho acabou com as fronteiras em todos os sentidos, desde o preconceito, já que nessa forma de trabalho não existe idade, sexo, cultura, deficiência, distância ou quaisquer outras formas de barreiras evidentes em um trabalho convencional. Além disso, ele é ainda capaz de reduzir os danos causados ao meio ambiente e de trazer melhorias à economia, materializada na redução de gastos com imobiliário e despesas com pessoal. Uma desvantagem dessa forma de trabalho, porém, segundo estes mesmos autores, é o isolamento, já que os indivíduos desenvolvem suas tarefas a sós, predominantemente, e se veem, assim, privados das interações típicas de modalidades tradicionais de trabalho.

O modelo de trabalho em *home Office*, como a denominação sugere, permite ao trabalhador exercer as tarefas laborais na própria casa. De acordo com Sartor e Rizzatti (2001) essa modalidade emergiu como uma alternativa para validar o processo de mudanças ocorrido nas estruturas organizacionais, e se expandiu em vista de sua praticidade, minimização de custos e as possibilidade de acesso remoto propiciadas a partir do desenvolvimento tecnológico.

O *home Office* pode ser entendido como um modo flexível de trabalho, abrangendo diversas atividades e permitindo que os trabalhadores desempenhem suas funções independentemente de tempo e espaço. Antunes e Alves (2004) apontam o trabalho em domicílio como uma tendência permitida pela desconcentração do processo produtivo, devido à expansão de pequenas e médias unidades produtivas. Frente a essa modalidade de trabalho, o risco é que as evoluções tecnológicas e as facilidades de comunicação, anunciadas como se tivessem o poder de libertar os sujeitos, possam colocar os profissionais sob pressão de fazer sempre mais, em um mercado mais concorrido, com períodos de lazer reduzidos e uma fala queixosa de que não há mais tempo livre para si mesmo (GAULEJAC, 2007).

O escritório virtual, por sua vez, pode ser entendido como uma alternativa ao trabalho no ambiente domiciliar, pois permite que o sujeito tenha acesso a recursos como telefone, endereço comercial, secretária, sala de reunião e salas privativas com baixo custo e temporário. Alguns desses escritórios fornecem também endereço fiscal

para abertura de empresas, mediante o pagamento de uma taxa. Segundo Quaresma e Gonçalves (2013), o escritório virtual é uma alternativa para ter um ambiente com estrutura adequada para desenvolver as atividades laborativas, diferente de *home Office*, mas sem perder a flexibilidade no exercício do trabalho que não é possível no ambiente organizacional tradicional.

Em meio a esse cenário de transformações no mundo do trabalho, eliminando o isolamento do teletrabalho através da possibilidade de convívio com profissionais de diferentes áreas e fornecendo estrutura de um escritório, sem perder o clima descontraído e aconchegante de casa, outra forma de trabalho emergente vem se destacando: os espaços de *coworking*, que surgiram nos Estados Unidos como uma alternativa para os profissionais. UDA (2013) define *coworking* como uma forma de trabalhar onde os indivíduos reúnem-se em um lugar no qual se cria valor ao compartilhar informações e conhecimento, por meio da comunicação e da cooperação. Assim, este conceito direciona para uma forma de trabalho onde *freelancers*, pequenos empresários, *startups*⁴ ou até membros de uma mesma organização, das mais variadas áreas, atuam no mesmo espaço de trabalho, cooperando uns com os outros. O próximo item deste capítulo trata especificamente do assunto.

Grandes centros urbanos, como São Paulo, têm adotado e incentivado o teletrabalho. De acordo com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2014), na absoluta maioria dos casos observados no mercado e em bibliografias, essa modalidade de trabalho fora da organização tradicional atende às necessidades e exigências de um mundo empresarial moderno, pautado na eficiência e no lucro, mas sem deixar de enfatizar as responsabilidades sociais e ambientais. Um exemplo seria a redução da necessidade de mobilidade do trabalhador, significativa frente aos congestionamentos de trânsito comuns nos grandes centros urbanos. Alguns condomínios residenciais já estão, inclusive, incluindo em suas construções, salas comerciais para ofertar escritórios virtuais a seus moradores, levando o trabalho para perto de casa, sem invadi-la como ocorre com o *home Office*.

O fato é que o contexto econômico, no sistema capitalista atual, tem originado novas formas de trabalho, oportunizando a prestação de serviços e a conquista de novos mercados e demandas laborais. Essas

⁴*Startup* é um grupo de profissionais, geralmente com perfil empreendedor, em busca de um modelo de negócios inovador, trabalhando em condições de extrema incerteza.

formas emergentes, que só são possíveis devido aos avanços tecnológicos que proporcionaram agilidade e maior autonomia no trabalho, possuem como elementos comuns uma intensificação no incentivo à criatividade e à inovação, além da flexibilidade. Esses elementos estão presentes na proposta de trabalho em *coworking*, conforme se examina a seguir.

2.2 O *coworking* como modalidade e espaço de trabalho

Os espaços de *coworking* emergem como um modelo que se adapta a essa nova dinâmica presente no mercado de trabalho, visto que seu conceito está voltado para a flexibilidade e a autonomia dos profissionais no exercício do seu trabalho. De forma geral, o termo *coworking* está associado a um espaço de trabalho compartilhado, no qual profissionais de diferentes áreas se utilizam de um mesmo ambiente de trabalho, com serviços de escritório disponibilizados para atender suas necessidades da rotina básica de trabalho, a baixo custo (QUARESMA; GONÇALVES, 2013).

Em sua origem, os espaços compartilhados posteriormente denominados de *coworking* emergiram como uma alternativa de local para o exercício do trabalho, com custos reduzidos, à demanda de profissionais que atuavam em *home Office* ou em cafeterias, entre outros lugares públicos que não o tradicional de uma organização e que, na tentativa de fugir do isolamento e excesso de informalidade do ambiente doméstico ou mesmo dos ruídos e distrações provenientes dos ambientes públicos. A proposta desse espaço laboral é que seus clientes, os *coworkers*, beneficiem-se, além do espaço de um escritório e suas facilidades, também do contato com profissionais das mais diferentes áreas e, portanto, de uma rede de contatos ampla e rica em sua pluralidade, que busca favorecer o estabelecimento de novas parcerias e projetos de trabalho (QUARESMA; GONÇALVES, 2013) R .

A comunicação, facilitada pelos atuais recursos tecnológicos, tem permitido que os espaços de convívio social sejam utilizados com extensões de escritórios. São lugares fora da casa e do escritório, dos quais as pessoas se utilizam para se socializarem, de uma maneira livre e informal, como cafés, restaurantes, hotéis..., denominados pelo sociólogo americano Oldenburg (1997) como “terceiro lugar”⁵. É

⁵ As casas são o “primeiro lugar” e o local de trabalho o “segundo lugar”, na compreensão desse autor.

plausível pensar que nos dias de hoje o *coworking* possa ser um “terceiro lugar”, por tratar-se de um ambiente que foge dos padrões tradicionais das organizações, assim como da informalidade do lar, mas combina aspectos que dão forma a um escritório moderno, onde o sujeito tem a oportunidade de socializar com liberdade e flexibilidade.

Frente a esse conceito de interatividade e compartilhamento, os espaços físicos de *coworking* são projetados de forma eclética e multifuncional, visto a ausência de barreiras, ou com delimitações sutis dos espaços utilizados por cada sujeito. O ambiente físico do *coworking* é um aspecto tão importante para essa proposta de trabalho que em alguns casos a própria estruturação segue uma tendência colaborativa, conhecida como *co-design*. O *co-design* consiste na colaboração de diferentes pessoas e seus pontos de vista no desenvolvimento e na construção de produtos ou serviços. Ou seja, a definição do *layout* do *coworking* ocorre através da colaboração de quem se utiliza dele de fato, no caso, os *coworkers* que ali atuam, que dão sua opinião no planejamento do espaço, de forma a melhor atender suas próprias necessidades.

Com a organização estrutural mais humanizada dessa modalidade/espaço de trabalho, a proposta é de que os profissionais se relacionem com maior facilidade, em um mesmo ambiente compartilhado, diante de uma proposta físico-espacial que estimula o *networking*. Em geral são espaços de *design* contemporâneos que possuem basicamente, mesas webconectadas compartilhadas e *internet* de alta velocidade.

Outro aspecto interessante dos espaços de *coworking* é que a maioria dos empreendimentos aposta no ambiente da cozinha como um dos lugares de descontração e de possibilidade de *networking*, uma vez que muitos dos *coworkers* são oriundos de experiências de atuação em cafés. Faz parte dos espaços de *coworking* também o ambiente destinado ao lazer, equipado com mesas de sinuca, saco de boxe, entre outras alternativas para relaxamento e descontração, sendo que em alguns estabelecimentos é liberada até mesmo a venda de bebida alcoólica. A essência *coworking spaces* está no compartilhamento, na flexibilidade e na geração de *networking*, em um ambiente propício para inovação e criatividade. É um novo conceito espacial de trabalho, assim como novos arranjos de relações de trabalho, na geração de valor do sujeito, pautado na economia do conhecimento, do compartilhamento e colaboração para resultar em inovação.

O compartilhamento é potencializado pelas facilidades comunicacionais disponibilizadas nesses espaços. Diante dos mais

variados meios de comunicação, Lévy (2004) atenta para dois conceitos: a inteligência coletiva e o ciberespaço. Em sua concepção, o ser humano, por meio de suas vivências e experiências, tem sua própria inteligência acumulada; dessa forma, ao distribuí-la desencadeia uma dinâmica positiva de reconhecimento e de mobilização de competências, produzindo conhecimento. Já o ciberespaço desterritorializa os saberes; trata-se de espaços midiáticos que permitem a interação dessas inteligências.

Sendo assim, o ciberespaço seria o local onde a inteligência coletiva toma forma devido à interação entre as pessoas que promovem a troca de ideias por meio das comunidades virtuais, proporcionando conexões entre seus participantes. De acordo com o autor, estamos vivendo a abertura de um novo espaço de comunicação, e nos cabe apenas explorar as potencialidades mais positivas desse espaço nos aspectos político, cultural e humano (LÉVY, 1999).

Ao interagir com várias comunidades os indivíduos vivem processos de aprendizagem e é o pensamento das pessoas que perpetua, inventa e movimenta a sociedade. Assim, Lévy (2004) entende que estamos diante de um novo humanismo, ou seja, precisamos aprender a nos conhecer para então pensar coletivamente, formando a inteligência coletiva. Estamos também diante de uma nova condição, definida por ele como estado de móvel, relacionado às facilidades de mobilidade tanto físicas quanto virtuais. Com essa condição é possível multiplicar os contatos e ela vem a contribuir para o encontro ou ainda para a reconexão da humanidade consigo mesma (LÉVY, 2001). O *coworking* se propõe a esse compartilhar para multiplicar, através da pluralidade de profissionais com suas especialidades se interconectam, permitindo processos de criação e inovação.

No contexto brasileiro a mídia tem abordado com frequência ultimamente a respeito da intensificação da cultura do compartilhamento, inclusive no que se refere ao *coworking* como recurso que a possibilita. Esta temática foi matéria recente do Globo Repórter: “Compartilhamento” (2015)⁶. Foi ao ar também a reportagem sobre profissionais que optam por trabalhar em *coworking* pelo baixo custo: “Mais em conta, *coworking* ganha espaço entre profissionais liberais”⁷ (2015), que trata do *coworking* como uma alternativa mais barata para a atuação de profissionais liberais. Também foi pauta da

⁶<http://g1.globo.com/globo-reporter/edicoes/2015/12/04.html>

⁷<http://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2015/11/mais-em-conta-coworking-ganha-espaco-entre-profissionais-liberais.html>

materia que trata da tendência entre os autônomos de trabalhar em casa ou em espaços de *coworking*: “Sistema de *coworking* e *home Office* viram alternativas para autônomos”⁸(2014).

Em geral, percebe-se que as reportagens tratam do tema ainda com teor exploratório, de caracterização e conceituação dos espaços de *coworking*, e enfatizando a redução de custos possibilitada por essa modalidade de trabalho. Todavia, apesar da temática estar cada vez mais evidente na mídia, ainda há um número reduzido de publicações científicas sobre *coworking*, tanto em nível internacional quanto nacional; boa parte das informações disponíveis são desencontradas, sem rigor científico, dificultando uma percepção concreta da realidade deste fenômeno em nível mundial e seus reflexos na vida dos profissionais.

Busca sistematizada realizada em diferentes bases de dados (Scopus, Chemoreception Abstracts, Compendex Engineering Index, Emerald, Highwire Press, Science Direct e Springerlink) indicou alguns temas sob os quais os espaços de *coworking* vêm sendo estudados e algumas particularidades desses estudos. Essa busca não estabeleceu restrição de país ou de período de publicação e utilizou as seguintes chaves nas versões em português e inglês: “*coworking*”, “*coworking*” and “novas formas de trabalho” e “espaço de *coworking*”. Determinou-se apenas que para fazer parte do escopo os artigos deveriam tratar do tema *coworking* como modalidade ou como espaço compartilhado de trabalho.

Foram encontradas produções científicas publicadas com maior concentração em 2012 e originadas da França, Inglaterra, Estados Unidos, Austrália, Alemanha e Espanha; não foi encontrado registro de publicação de estudo produzido no Brasil. A ausência de publicações brasileiras sobre a temática certamente se relaciona ao fato de a modalidade de *coworking* ser ainda muito recente no Brasil, ou mesmo ao fato de não abranger todas bases de dados existentes. De acordo com dados do último Censo *Coworking* Brasil (COSTA, 2015), no ano de 2007 havia apenas 7 *coworking*, enquanto o ápice de novos espaços abertos se deu em 2014, com 56 *coworking*. Embora esses quantitativos indiquem que estamos frente a um fenômeno em crescimento na realidade ocupacional brasileira, percebe-se que ainda é um objeto pouco explorado de produção científica, uma vez que os registros encontrados sobre o assunto não tinham origem no país.

⁸ <http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2014/10/sistema-de-coworking-e-home-office-viram-alternativas-para-os-autonomos.html>

A análise dos artigos encontrados permitiu observar os enfoques sob os quais o *coworking* vêm sendo estudados nas diferentes áreas. As abordagens ao tema contemplaram cinco grandes temas: a) Relações de trabalho (AGUITON; CARDON, 2008; ANDRADE, ARES; SUÁREZ; GIRET, 2013; BILANDZIC; SCHROETER; FOTH, 2013), no que tange às relações no ambiente de *coworking* ou a formas facilitadoras de relações nesses espaços; b) Novas formas de trabalho (BRINKS; 2012; POHLER, 2012), tratando sobre as diferentes configurações de trabalho; c) Espaço de Trabalho (KOJO; NENONEN, 2015), abordando o modo como os espaços se organizam em seu aspecto físico e suas influências no desenvolvimento do trabalho e sua caracterização; d) Perfil dos *coworkers* (SPINUZZI, 2012), buscando caracterizar o perfil do *coworker*, suas expectativas e a forma como percebe o *coworking* como nova modalidade de trabalho; e) Responsabilidade social (MOUAT; BUKSH, 2015), referindo questões sustentáveis relativas ao compartilhamento.

Verificou-se que as publicações mostraram maior preocupação quanto às formas de gestão e de facilitação do *networking*, incentivos à melhor comunicação entre os *coworkers*, trataram de questões relativas ao espaço físico de trabalho, ou, ainda, ao modo como se organizam essas novas configurações de trabalho. Não houve ênfase a abordar a respeito do que motiva os profissionais a alterar suas trajetórias laborais e a buscar essa modalidade e/ou esse espaço compartilhado, frente à precarização do trabalho.

Para além dessas produções científicas identificadas, recentemente foi desenvolvida uma dissertação de mestrado sobre o assunto em nosso país (BARRETO, 2014)⁹. Sua pesquisa intitulada “*Coworking spaces* no Brasil: o trabalho vem antes do lazer?”, buscou entender melhor o cenário do *coworking* no país. As principais conclusões a que chegou foram a baixa influência do espaço físico no que diz respeito ao aumento de renda dos participantes; a carga horária dedicada ao trabalho, que se assemelha ao típico expediente de escritório no Brasil (40 horas semanais) e, por fim, a possibilidade de, além de produzir conforme suas demandas de trabalho, ainda adquirir conhecimento, devido às trocas que ocorrem entre os *coworkers*.

Observa-se que a proposta de espaço e modalidade de trabalho representada pelo *coworking* busca atender as demandas da sociedade

⁹ O autor foi acessado pela pesquisadora por meio de contatos nas redes sociais e, embora seu trabalho ainda não estivesse disponível nos meios eletrônicos para consulta, ele o disponibilizou a ela em versão PDF.

contemporânea, seja em termos de aspectos práticos, na medida em que disponibiliza um espaço alternativo e de baixo custo para o exercício do trabalho, seja procurando oferecer meios para suprir necessidades humanas de convivência e interação. Em virtude de seu público variado, suas estruturas ou derivações são também diferenciadas, e alguns desses espaços, além das atividades e condições de trabalho previstas habitualmente, estão disponibilizando ambientes que atendam particularidades de seus *coworkers*.

Exemplos dessas propostas diferenciadas de *coworking*, o Mamaworking¹⁰, localizado em Curitiba/PR, oferece tanto o ambiente para os *coworkers* desempenharem suas atividades de trabalho quanto para os seus filhos brincarem e aprenderem, por meio de atividades supervisionadas por pedagogas e arte educadoras. O *coworking* Casa de Viver¹¹, situado em São Paulo/SP também busca conciliar o conceito de pais e filhos estarem juntos em um espaço colaborativo de trabalho e convivência. Esses modelos se basearam em *coworking* existentes nos Estados Unidos, França e Itália, que também possuem brinquedotecas, espaços de recreação e bibliotecas para entreter as crianças.

Indiscutivelmente tais propostas estão voltadas à busca pelo suprimento de necessidades que são inerentes às características dos grandes aglomerados urbanos, com suas distâncias, riscos e outros aspectos. Pais trabalhadores veem-se diante da tarefa de desempenharem seu trabalho e, concomitantemente, atenderem e cuidarem de seus filhos, em realidades sociais onde a solidariedade a esses cuidados é enfraquecida e ela necessita ser terceirizada. Os espaços de *coworking*, frente a essa realidade, incorporam a seu “negócio” mais essa oferta, tornando-se atrativos para os trabalhadores.

Além do cuidado com os filhos, a proposta de trabalhar em *coworking* rompe com modelos existentes nos ambientes tradicionais de trabalho inclusive no que tange à permissão para a permanência de animais no seu ambiente organizacional. Muitos espaços de *coworking* estão permitindo que os *coworkers* possam levar seus cães e/ou gatos para o trabalho. Os gestores entendem que os animais, no local de trabalho, podem contribuir com o processo de criação, proporcionando um ambiente comunicativo e amigável, já que por vezes o comportamento ou as brincadeiras dos bichinhos acabam por estimular a comunicação entre os *coworkers*, embora as desvantagens desse

¹⁰ www.mamaworking.com.br

¹¹ www.casadeviver.com.br

convívio possam ser o barulho e o excesso de distração causados pelos animais (OSTREN, 2011).

Dentre tantas formas que o *coworking* pode apresentar enquanto espaço e modalidade de trabalho, há também que se atentar ao perfil dos profissionais que atuam nesses espaços e suas peculiaridades, visto que nem todas as atividades laborais são possíveis de ser desempenhadas nessa proposta. Dados apresentados pela Deskmag (FOERTSCH, 2012) apontavam que 54% dos *coworkers* são *freelancers* ou autônomos, com idade média de 34 anos e em sua maioria homens. Os registros no Brasil igualam-se em relação a um número maior de homens se utilizando dos espaços de *coworking*, assim como a idade, que contempla uma faixa etária entre 26 e 35 anos. Porém, o *status* profissional maior em nosso país é de empreendedores, com representatividade de 54%, sendo que 17% são *freelancers* (COSTA, 2013b).

Esse perfil sugere tratar-se de profissionais excedentes no mercado formal de trabalho, que buscam outros modos de exercerem suas atividades laborais. É uma mão de obra qualificada e oriunda das transformações econômicas ocorridas nas últimas décadas, que permitiram uma maior escolarização, mas que também provocaram repercussões diretas sobre o mercado de trabalho, em virtude das dificuldades ligadas à inserção e à permanência desses profissionais no ambiente organizacional tradicional.

Além dos ambientes físicos onde o trabalho se desenvolve, os modelos e concepções de carreira também vêm sofrendo alterações. Assim como a flexibilização, a complexificação e a heterogeneização que reconfiguraram o mundo do trabalho, as trajetórias profissionais tornaram-se mais plurais e multifacetadas que as tradicionais, impactando nas concepções de carreira, que sofreram revisões e ampliações. Segundo Gaulejac (2007), enquanto o trabalho tradicional permitia ao menos certa coerência e a gestão tradicional possibilitava um arranjo de posições e expectativas, a ausência dessas narrativas provoca a necessidade de reinvenção, principalmente a reconfiguração do trabalho, neste caso.

As modificações no mundo do trabalho levaram à crise nas carreiras tradicionais, cujos modelos mostram-se insuficientes para conduzir os sujeitos em suas atuais trajetórias de trabalho. O mundo do trabalho contemporâneo, frente aos ditames da flexibilidade, competitividade e de outras características que lhe são inerentes, comporta outros modelos de carreira, conforme se aborda a seguir.

2.3 A carreira e seus modelos contemporâneos

Parece inegável que o mercado formal de trabalho sofre um momento de desestruturação, exigindo-se de seus candidatos uma polivalência de habilidades e conhecimentos, e que além de tudo sejam profissionais multifuncionais e motivados. Diante desse contexto caracterizado pelo desemprego e pela alta competitividade de mercado, a empregabilidade ganha lugar de destaque como preocupação por parte dos trabalhadores que estão em busca de inserção profissional.

O termo empregabilidade ainda gera controvérsias entre os autores quanto a sua conceituação. Num âmbito geral, expressa a capacidade do profissional de obter um emprego, ofertando e negociando suas competências, ou seja, é sua habilidade de inserir-se no mercado de trabalho atento às exigências das organizações e preparando-se para esse enfrentamento (MALVEZZI, 1995; MINARELLI, 1995; MACHADO, 1998; LAVINAS, 2001).

Apesar de alguns autores defenderem que a empregabilidade não seja só de responsabilidade do indivíduo, mas também de um contexto socioeconômico como incentivador a essa postura (HELAL, NEVES, FERNANDES, 2007; COSTA I., 2007; LUNA, 2012), prevalece nesse discurso o entendimento de que o indivíduo é o responsável por sua inserção, por seu potencial competitivo e por sua permanência no mercado de trabalho. Nas últimas décadas, tal discurso é apresentado aos sujeitos desde o seu processo de formação profissional e até mesmo sugerido (sutilmente ou nem tanto) como norteador do processo de construção das carreiras.

Ao final do século XX a carreira sofreu as consequências dessa flexibilização, heterogeneização e complexificação que passaram a fazer parte do mundo do trabalho, transformando sua estrutura, sua concepção e desenvolvimento. Frente a essas modificações, ela foi fragmentada e se ampliou para além dos muros organizacionais, responsabilizando o profissional por seu sucesso (RIBEIRO, 2009).

Os trabalhadores do século XX, eram considerados leais e dedicados à empresa e muitos aspiravam manter-se atuantes na mesma organização para o resto de suas vidas. Em contrapartida, a organização oferecia segurança e estabilidade deste emprego. Entretanto, no início do século XXI, um novo arranjo social do trabalho emerge e conseqüentemente, um novo contrato social entre empregadores e empregados parece ser impulsionado tanto pelos processos de globalização quanto pelo acelerado desenvolvimento das tecnologias de informação. Em decorrência dessas transformações, atualmente, as

perspectivas ocupacionais parecem muito menos definíveis e previsíveis, se comparadas ao século passado. Essas mudanças exigem trabalhadores preparados para lidar com tecnologias sofisticadas, que sejam profissionais adaptáveis a trabalhos flexíveis, de forma que, ao invés de obterem estabilidade devem ser cada vez mais empregáveis, criando suas próprias oportunidades de trabalho (SAVICKAS et al., 2009).

Contemporaneamente carreira pode ser definida como “resultado de expectativas, interesses, motivações e interpretações que o sujeito faz durante sua vida” (DIAS; SOARES, 2009, p. 212). Tomada nesse sentido, a carreira é decisão do trabalhador e se constitui em evento determinante em sua trajetória profissional. Entretanto, não se pode tratá-la como uma simples sequência linear de experiências do indivíduo, mas sim como fruto de uma relação entre as necessidades do sujeito e das organizações, sem desconsiderar a inserção de ambos em um contexto mais amplo que repercute nessa relação.

O conceito de carreira passou por modificações ao longo do tempo, conforme já se referiu. No início do século XX a carreira era vista como um construto teórico-prático, formado pelas dimensões administrativa e psicossocial as quais eram interligadas e tradicionalmente associadas às empresas. Definia-se, nessa configuração, como carreira organizacional ou desenvolvimento vocacional; e também como não carreira, quando a forma de construção das trajetórias laborais não atendia aos modelos tradicionais descritos.

Entendia-se, assim, que apenas profissionais devidamente registrados em empresas e instituições (públicas e privadas) possuíam uma carreira, e que profissionais liberais, autônomos, prestadores de serviço, ou ainda sujeitos para os quais a trajetória de trabalho era descontínua, não a tinham. Essas situações eram consideradas como não carreiras, sem legitimidade social para tal classificação (RIBEIRO, 2009).

Carreira é um conceito polissêmico, porquanto abriga muitos significados e abrange numerosas definições:

(...) pode significar, ao mesmo tempo, emprego assalariado ou atividade não remunerada; pertencimento a um grupo profissional (sindicalizado ou não) ou a manifestação da mais pura idiosincrasia (a carreira de um artista); vocação (algo que alguém faz com alto nível de comprometimento afetivo) ou ocupação (algo que

alguém faz por necessidade ou obrigação); posição em uma organização (associada a passagens por diversos cargos na hierarquia institucional) ou trajetória de um indivíduo que trabalha por conta própria; uma fonte de informação para as empresas alocarem recursos (humanos) ou então um roteiro pessoal para a realização dos próprios desejos (BENDASSOLLI, 2009b, p. 388).

Cada uma dessas definições contribui para a compreensão do modelo que temos hoje de carreira. Entende-se, então, que ao abordar sobre esse tema, estão envolvidos aspectos mais amplos e fundamentais na relação “trabalho, sujeito, organizações e sociedade”, comparando a carreira como um conceito mediador de diversas dimensões da relação homem-trabalho (BENDASSOLI, 2009b, p. 388).

Durkheim (2007) acredita que as divisões de trabalho, além de organizarem o ambiente empresarial, ainda permitem a conscientização a respeito do papel social que os indivíduos exercem em suas atuações. Essas divisões deram forma à carreira tradicional, modelo segundo o qual a mobilidade do profissional acontecia de forma planejada, linear e ascendente dentro da escala hierárquica, balizada pela própria empresa (MALVEZZI, 1999). Nesse formato de carreira tradicional, percebia-se que os jovens dos anos 1960 não demonstravam interesse por uma vida profissional autônoma e autodecidida, mas sim pela carreira e trajetórias nos moldes que as empresas lhes ofereciam. O aspecto linear, com perspectiva de crescimento e estabilidade na empresa, proporcionava segurança aos profissionais (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013).

Hughes (apud Ribeiro, 2011), considerado um dos primeiros estudiosos da carreira, a subdividiu em carreira objetiva, referente à trajetória de cargos e funções na empresa, e carreira subjetiva, a qual se reporta à passagem da pessoa pela vida no trabalho em sua sequência de cargos e funções, mas tendo como foco a pessoa e suas escolhas. Essa divisão representa uma contribuição importante, por ter identificado na carreira tanto um aspecto administrativo, de gestão organizacional das pessoas, como uma dimensão psicossocial, segundo a qual a carreira se relaciona às identidades, papéis e representações sociais do sujeito em decorrência de sua trajetória profissional.

Os diversos estudos sobre carreira utilizam-se das mais variadas terminologias, tais como “carreira sem fronteiras” (ARTHUR; KHAPOVA; WILDEROM, 2005), “carreira de Proteu” ou “carreira

proteana” (HALL, 2004); “carreira multidirecional” (BARUCH, 2004) e “carreira portfólio” (WOODBURY et al., 2009). Percebe-se que essas terminologias procuram expressar o movimento requerido por aqueles que a constroem, e/ou características do contexto ocupacional. A utilização de metáforas tem sido um recurso da Administração e da Psicologia Organizacional e do Trabalho para descrever estas novas configurações de carreira (TOLFO, 2002) e, segundo essa autora, os modelos emergentes de carreira ainda estão em construção, convivendo concomitantemente com aqueles tradicionais, acima referidos.

Chanlat (1996) assinala que as teorias acerca de carreira precisaram ser revistas e ampliadas, diante da pluralidade do universo do trabalho na contemporaneidade. Arthur e Hall buscam reposicionar o conceito de carreira nesse ambiente moderno presente, onde a força de trabalho que antes se centralizava nas grandes organizações, hoje se distribui entre as pequenas empresas. Essas mudanças decorrem da maior movimentação dos sujeitos entre as organizações, visto que já não permanecem mais por um longo período na mesma empresa. Para os autores, essas mudanças impactam diretamente na realidade da gestão de carreiras, inclusive em sua própria definição; relacionando o conceito de carreira à mobilidade, o trabalho precisa ter um sentido para o sujeito e a constante busca de sucesso psicológico (apud BRISCOE et al., 2006).

As profundas transformações no mundo do trabalho, a crise das tradicionais fronteiras das carreiras e o foco para a responsabilização do indivíduo por sua carreira foram fatores determinantes para a emergência de novos modelos de gestão, sendo a *carreira sem fronteiras* um dos modelos mais citados na literatura (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013). Carreira sem fronteiras consiste em uma sequência de oportunidades de trabalho que vão além dos limites de um único emprego e/ou de uma única organização (ARTHUR, 2009). A perspectiva de carreira sem fronteiras estaria associada, também, ao trabalho em comunidades, trabalhar interesses ou atividades além da tarefa laborativa em si com o objetivo apenas de retorno financeiro (ARTHUR et al., 2005).

O modelo de carreira sem fronteiras propõe que o indivíduo não se detém a apenas uma organização no decorrer de sua vida, mas transaciona por várias, assim como por diferentes ocupações, porquanto há maior flexibilidade e mobilidade “nos novos arranjos de trabalho” (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013). Briscoe et al. (2006) esclarecem que a mobilidade inerente a esse modelo não necessariamente se refere à mobilidade física, mas também está relacionada à atitude deste trabalhador, ou seja, o profissional com o

perfil de carreira sem fronteiras possui características de flexibilidade e adaptabilidade que lhe possibilitam movimentar-se entre diferentes arranjos laborais.

Trata-se, assim, de uma carreira que não se limita a apenas um contexto de emprego, mas sim se desdobra em uma diversidade de contextos, transpondo barreiras. Essas barreiras estão relacionadas ao que representa um novo emprego, à mobilidade geográfica, à mudança ocupacional ou de *status* do emprego, ao equilíbrio casa-trabalho e também às questões psicológicas. Dessa forma, quanto mais o trabalho perde sua estabilidade, mais permeáveis se tornam essas barreiras, e também mais necessária se torna sua transposição por parte do trabalhador.

No modelo de carreira sem fronteiras, portanto, o significado de trabalho amplia-se, já que o trabalho passa a incluir experiências, sejam elas objetivas ou subjetivas, mas que permitam o desenvolvimento e principalmente a autorrealização do indivíduo. A carreira transpõe-se do ambiente organizacional, confundindo-se com o projeto individual (BENDASSOLLI, 2009a).

Outro modelo de carreira evidente na contemporaneidade é a *carreira proteana*, originária de Hall, nos anos 1970, como proposta para o futuro das carreiras. Proteu, que deu origem à nomenclatura desse tipo de carreira, era uma criatura do mar com o poder de mudar sua face conforme lhe convinha (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013), e a teoria se utiliza dessa metáfora por estar diretamente relacionada à proposta deste modelo de carreira, associada à versatilidade, à flexibilidade e à capacidade de mudança de carreira do sujeito, de acordo com as circunstâncias exteriores ou com aquelas que seus desejos individuais lhe exigirem.

Uma característica essencial do modelo de carreira proteana, portanto, é o sujeito ser entendido como protagonista de sua própria carreira. Essa característica alinha-se à noção segundo a qual no momento em que o indivíduo torna-se responsável por sua trajetória profissional ele passa a ter mais condições de dar rumo à sua carreira e consegue aproveitar melhor as oportunidades que lhe rodeiam (SOARES; SESTREN, 2007).

De acordo com Hall (2004) a carreira proteana é o modelo em que o profissional está no comando de sua trajetória, e não a empresa, como na carreira tradicional. Pressupõe-se, assim, que os valores fundamentais para esse profissional sejam a liberdade e o crescimento, e que os principais critérios de sucesso subjetivos sejam o sucesso psicológico e os objetivos sejam posição e salário. Seria um modelo

focado na responsabilidade do indivíduo por seu planejamento e realização (RIBEIRO, 2011), mas o autor pondera quanto à necessidade de validação do trabalho pelas organizações.

Esse modelo de carreira proteana foca no movimento constante, em que o contrato psicológico é baseado no compromisso breve, com predomínio da flexibilidade e da versatilidade. O sujeito com esse perfil de carreira possui flexibilidade, versatilidade e facilidade para adaptar-se às mudanças (BENDASSOLLI, 2009a).

Provavelmente essa noção associada à definição de carreira proteana seja o caso dos *coworkers*, que geralmente buscam locais próximos às suas casas para desenvolver suas atividades, na tentativa de conciliar trabalho e família e de encontrar prazer no trabalho, já que os horários são flexíveis, os ambientes são informais e há um clima de comunidade, de troca de ideias, de compartilhamento e de estímulo à criatividade (COSTA, 2014). Esses profissionais, assim, acabam por tomar uma postura autogerenciável, o que Gaulejac (2007) identifica como indivíduos gestores de sua vida, desenvolvendo um processo em que eles mesmos fixam objetivos, avaliam seu próprio desempenho e otimizam seu tempo.

Outro modelo, denominado de *carreira multidirecional*, considera a perspectiva de totalidade dos cenários. Essa carreira é caracterizada pelo empoderamento do indivíduo, que pode escolher os diferentes caminhos de direcionamento de sua carreira (BARUCH, 2004). As carreiras multidirecionais, segundo Bendassolli (2009b), são flexíveis, dinâmicas e abertas a uma diversidade de direções e possibilidades de trajetórias. De acordo com o autor, o sucesso do profissional com esse perfil de carreira pode ser definido por multifacetados movimentos laterais, recuos ou ainda por trocas completas do caminho a percorrer. O profissional usa a trajetória para rever seus objetivos, errando e alterando seu foco.

Por fim, a *carreira portfólio* é identificada pela diversidade de atividades profissionais que o sujeito é capaz de realizar, o que depende de uma identidade pessoal flexível. O indivíduo com esse perfil pode atuar em múltiplas tarefas e oferecer essa diversidade de capacidades para um número maior de possíveis empregadores (BENDASSOLLI, 2009b). Woodbury et al. (2009) referem-se a um pacote de *marketing* que transmite informações sobre o trabalhador, onde as diferentes habilidades e capacidades profissionais são expostas.

Esses modelos contemporâneos de carreira trazem em seu bojo a ideia de carreira tornando-se a mediação entre o sujeito, o trabalho e a sociedade (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013), requerendo uma

gestão mais humanizada e flexibilizada, focada nos valores pessoais dos sujeitos, como Neves et al. (2013) destacam. Nessa concepção, o trabalho toma uma dimensão além de apenas um emprego, e sim como atividade transformadora da natureza, do próprio sujeito e das outras pessoas.

Tais modelos circundam na concepção do indivíduo como agente de sua própria vida, o que requer o abandono (permanente ou provisório, vale lembrar) de uma posição passiva diante do trabalho e da construção da trajetória profissional, evidente nas carreiras tradicionais. Distintamente, os trabalhadores passam a ser responsáveis por sua trajetória laboral e por sua carreira, e necessitam tomar as decisões que lhe são inerentes por si próprios, sem contar com qualquer monitoramento ou auxílio por parte de agentes organizacionais. Esse parece ser o caso dos *coworkers* participantes do estudo aqui apresentado.

3 MÉTODO

Em uma investigação, a escolha metodológica precisa atender à necessidade de conhecimento do objeto a ser estudado, observando suas peculiaridades (MINAYO, 2010). Tomando por base essa perspectiva, este capítulo apresenta o caminho metodológico utilizado na pesquisa: sua caracterização, a fase exploratória, seu campo e sujeitos, os instrumentos e procedimentos utilizados para o processo de coleta de dados, os procedimentos de análise e de devolução dos dados e ainda os preceitos e procedimentos éticos observados em sua realização.

3.1 Caracterização da pesquisa

A pesquisa aqui apresentada foi desenvolvida utilizando a abordagem qualitativa como estratégia de investigação, cujas bases são um universo de significados, valores, crenças e atitudes do sujeito a ser investigado (MINAYO, 2001). As questões subjetivas e que possibilitam a busca de significados se desenvolvem por meio das técnicas de pesquisa qualitativa, as quais enfatizam as especificidades do fenômeno a ser estudado, em suas origens e em sua razão de ser (HAGUETTE, 1997).

De acordo com Bogdan e Biklen (1994), os dados devem ser coletados no ambiente natural onde ocorrem os fenômenos a serem estudados. Sendo o *coworking* um fenômeno ainda muito recente no contexto brasileiro, considerou-se que por meio da perspectiva qualitativa seria possível conhecer melhor essa modalidade nova de trabalho, sob o ponto de vista dos sujeitos que trabalham nesse arranjo laboral, os *coworkers*. A busca por privilegiar a perspectiva desses sujeitos assenta-se na premissa segundo a qual é por meio da linguagem verbal e não verbal que o trabalhador é capaz de expressar os significados, razão e sensibilidade, seja sobre sua vida ou seu cotidiano de trabalho, sendo que o trabalho está diretamente relacionado com as demais dimensões da vida (PATRÍCIO et al., 1999).

A pesquisa desenvolvida se caracterizou ainda como um estudo de caso, entendido como estratégia que permite aprofundar de maneira exaustiva um ou poucos objetos, o que possibilita a obtenção de conhecimento ao mesmo tempo de forma ampla, detalhada e comparativa (GIL, 1994). Realizou-se mais especificamente um estudo de casos múltiplos, ou multicase, o qual torna possível estudar mais de um sujeito, de modo a comparar os fenômenos diante da perspectiva de

vários indivíduos (TRIVIÑOS, 1987). Nessa perspectiva, foram realizadas observações participantes em cada um dos espaços escolhidos para desenvolver o estudo visando caracterizar esses espaços, e também entrevistas individuais com *coworkers*, com a intenção de compreender como se constroem as suas carreiras.

3.2 Fase exploratória

Frente à limitação de informações disponíveis a respeito dos espaços de *coworking* identificada por meio da revisão de literatura, tornou-se fundamental realizar uma fase exploratória de pesquisa, com idas ao campo para conhecer melhor as particularidades deste fenômeno, sobretudo na região onde o estudo foi desenvolvido. Conceitualmente a fase exploratória compreende a escolha do tópico a ser investigado, a delimitação do problema e a definição do objeto e dos objetivos do estudo, assim como a construção do marco teórico e dos instrumentos que serão utilizados para a coleta de dados (MINAYO, 2001). Nesta pesquisa a exploração realizada objetivou o estabelecimento de contato empírico com a realidade ocupacional dos espaços de *coworking* e também uma compreensão global de sua incidência e estrutura, de modo a permitir a efetiva elaboração de estratégias para o desenrolar da investigação propriamente dita.

Primeiramente realizou-se uma breve exploração, por meio do *Google*, em busca de *coworking* existentes em Florianópolis/SC, da qual resultaram identificados cinco deles. Identificados os seus nomes, partiu-se para uma busca de informações a respeito de cada um via *Facebook*. Também por essa via se estabeleceu o primeiro contato com os administradores e se solicitou a dois deles autorização para realizar uma visita presencial e de caráter informal aos espaços de *coworking*, com o objetivo de conhecer o espaço, sua proposta e estrutura e também um pouco da rotina de trabalho dos *coworkers*.

A visita ao primeiro *coworking* foi acompanhada pela secretária, que mostrou à pesquisadora suas dependências físicas, incluindo a sala de reuniões, o quadro de informações e a biblioteca. Também prestou informações a respeito do funcionamento do empreendimento: os profissionais adquirem “pacotes”, conforme suas necessidades, os quais disponibilizam acesso à internet, impressões, digitalização, agendamentos, uso do endereço virtual e/ou para recebimento de correspondências, sala de reuniões e uso de telefone, porém não há um controle sistematizado do uso desses itens. Apenas

dois dos profissionais que atuavam nesse primeiro *coworking* visitado eram autônomos; os demais ou tinham suas próprias empresas (com dois ou mais funcionários) ou possuíam vínculo empregatício com empresas e utilizavam o *coworking* como recurso/espço para exercer o teletrabalho.

Na segunda visita o próprio administrador mostrou suas dependências do *coworking* e explicou seu funcionamento. O espaço é uma casa com área de lazer e churrasqueira nos fundos, que os *coworkers* podem utilizar em seus momentos de intervalo ou mesmo de produção. Os serviços de secretária, impressões e digitalização, acesso à internet e uso do telefone podem estar inclusos, de acordo com os pacotes escolhidos e mediante controle de utilização, observado o pacote adquirido. Como no *coworking* anteriormente visitado, este também contava apenas com dois *coworkers* autônomos, enquanto cinco outros eram profissionais empregados de uma mesma empresa que ali realizam suas atividades.

Percebeu-se, a partir das visitas, que a troca de informações é um dos fatores que caracteriza os espaços de *coworking*, e que esse fator de certo modo confere o aspecto de comunidade para este modelo de trabalho. Em ambos os espaços realizam-se *workshops*, desenvolvidos pelos próprios *coworkers*, para eles e também abertos ao público, como forma de divulgação da proposta para a sociedade e também objetivando o desenvolvimento e compartilhamento de experiências e conhecimento. Esse processo de exploração do campo permitiu, assim, refinar o tema e melhor delimitar o problema estudado, a partir da constatação de que a proposta dos espaços de *coworking* vai além de compartilhamento somente de espaço, abrangendo também troca de ideias, serviços e conhecimento.

A fase exploratória da pesquisa possibilitou também definir os seus objetivos, particularmente no que se refere à caracterização dos espaços de *coworking* e dos *coworkers*, além de indicar os sujeitos mais adequados para dela participar e de definir os instrumentos a serem utilizados no processo de levantamento de dados. Mas, sobretudo, essa exploração confirmou a relevância do estudo proposto, uma vez verificado *in loco* se tratar de uma iniciativa florescente no que se refere ao exercício do trabalho por parte de muitos profissionais.

3.3 Campo e sujeitos

O campo da pesquisa compreendeu *coworking* localizados nas capitais dos três Estados da região sul do Brasil: Porto Alegre, Florianópolis e Curitiba. Embora muitas atividades econômicas sejam coincidentes nesses Estados, há também distinções significativas nos seus cenários produtivos, o que certamente repercute nas demandas e oportunidades de trabalho. Assim, considerou-se importante que a pesquisa abrangesse *coworking* situados nessas capitais, como estratégia para diversificar os dados encontrados.

Os empreendimentos foram identificados por meio de busca via internet, observando o critério de localização em cada uma das capitais dos Estados da região sul do país. O contato inicial foi estabelecido com os gestores desses espaços via *e-mail*, no qual a pesquisadora se apresentou e explicou a proposta de pesquisa. Após o aceite foram agendadas as observações, em datas e períodos previamente acordados e autorizados por meio da Carta de Apresentação e Autorização (Apêndice A).

Foram pesquisados ao todo cinco *coworking*: um em Curitiba, um em Porto Alegre e três em Florianópolis. Apesar de a proposta inicial da pesquisa prever um estabelecimento por capital, em Florianópolis esse número resultou maior porque o *coworking* escolhido para observação, já visitado na fase exploratória da pesquisa, não contava mais com profissionais que atendessem aos requisitos estabelecidos¹². Como no segundo espaço selecionado para a pesquisa nessa capital havia apenas um profissional que atendia aos requisitos de ser profissional autônomo e de estar trabalhando na modalidade de *coworking* há no mínimo seis meses, optou-se por incluir um terceiro *coworking*, no qual foi possível entrevistar mais dois *coworkers*.

A pesquisa no campo permitiu observar as rotinas diárias dos *coworkers* e o funcionamento dos estabelecimentos em suas particularidades, utilizando um Roteiro de Observação (Apêndice B). Concomitantemente ao processo observacional, por si só um momento enriquecedor para a compreensão de como se organizam esses contextos de trabalho, foram efetuados contatos com os gestores dos *coworking spaces* para tirar dúvidas sobre sua criação, funcionamento, pacotes e valores, assim como sobre o perfil dos *coworkers*. Esse contato informal com os gestores permitiu também chegar aos sujeitos da pesquisa, pois

¹²Esse *coworking* encerrou suas atividades dias após a realização da pesquisa.

se solicitou a eles a indicação de profissionais que atendiam aos requisitos para dela participar.

Foram sujeitos da pesquisa sete profissionais autônomos, atuantes nos espaços de *coworking* onde se desenvolveram as observações e que desempenhavam suas atividades como *coworkers* por um período de no mínimo seis meses. Nos empreendimentos de Porto Alegre e de Curitiba dois sujeitos em cada espaço aceitaram participar das entrevistas de imediato, durante a observação, possibilitando sua realização ali mesmo nos *coworking spaces*. Já no caso da capital catarinense, conforme referido, a identificação de sujeitos apresentou algumas dificuldades, uma vez que o primeiro *coworking* escolhido para observação não contava com profissionais que atendessem aos requisitos estabelecidos. Entretanto, o contato com outros espaços de *coworking* permitiu a identificação de mais três sujeitos que atendiam a esses requisitos. Nesses casos, assim, foi realizado apenas um primeiro contato durante a observação, convidando-os para a pesquisa, e agendou-se a entrevista para outro momento, no próprio *coworking*, conforme disponibilidade de data e horário de cada um.

3.4 Instrumentos e procedimentos de coleta de dados

Tendo em vista as peculiaridades do tema em estudo, conforme já se descreveu, foi utilizada como um primeiro instrumento de coleta de dados a **observação**, com os propósitos de caracterizar os espaços de *coworking* e o modo como se dá a construção da carreira nessa nova modalidade. A observação possibilita complementar a captação da realidade empírica (MINAYO, 2001); sua utilização como instrumento de pesquisa coloca o pesquisador no papel de editor, ou seja, aquele que transforma o comportamento do sujeito observado em uma sistematização de registros, propiciando dados relevantes sobre esse comportamento (BIASOLI-ALVES, 1998).

Os procedimentos de observação se iniciavam com a inserção no *coworking*; na sequência se estabelecia uma conversa breve com os gestores para coletar alguns dados sobre a estrutura e o funcionamento do espaço, e então a pesquisadora se instalava em mesas compartilhadas entre os *coworkers* para observar as rotinas dos profissionais e do próprio ambiente. Adotou-se uma perspectiva participante, ou seja, recorreu-se ao diálogo quando se fez necessário, como estratégia para compreensão da realidade sob pesquisa. Em todos os espaços de

coworking observados a pesquisadora foi bem acolhida pelos gestores, que demonstraram interesse e disponibilidade para participar e colaborar com o estudo.

No decorrer das observações, tanto os espaços com suas características físicas quanto os *coworkers* foram acompanhados em suas rotinas de trabalho nos turnos da manhã e da tarde. Por sugestão dos gestores de todos os *coworking spaces* visitados as observações ocorreram nas segundas-feiras, dia em que a maior parte dos profissionais comparece ao *coworking*, sendo que a sexta-feira é o dia de menor movimento. O registro das observações foi efetuado por meio de um Roteiro de Observação de Campo (Apêndice B), recurso no qual são feitas anotações sobre tudo o que está relacionado à pesquisa, incluindo as “especulações, teorias, reflexões e perplexidades” (STAKE, 2011, p. 112), e, ainda, o cotidiano e as situações vividas durante a pesquisa.

A consideração a esses aspectos foi fundamental para obter, a partir das observações participantes, um panorama de como se organiza a rotina de trabalho em um *coworking*, bem como identificar as características do ambiente com suas especificidades. Esse procedimento de pesquisa possibilitou ainda a definição, junto aos gestores, de quais *coworkers* poderiam ser convidados para participantes da pesquisa.

Além da observação, foi utilizada como instrumento de coleta de dados a **entrevista semiestruturada** (vide Roteiro Apêndice D), compreendida como a técnica que exige elaboração prévia de roteiro com tópicos e questões flexíveis, permitindo que a sequência e minuciosidade se articulem de acordo com o discurso do sujeito de pesquisa. As questões foram abertas, permitindo que por meio da verbalização os participantes expressassem o modo de pensar frente ao tema proposto (BIASOLI-ALVES, 1998). Através desse instrumento foram buscadas informações que atendessem à expectativa do estudo, descaracterizando a ideia de conversa informal, já que a entrevista está pautada em um objetivo *a priori* (CRUZ NETO, 2000), que possibilitou obter tanto dados objetivos quanto subjetivos.

Foram realizadas sete entrevistas com *coworkers*, os quais foram convidados a participar da pesquisa a partir da indicação dos gestores, uma vez atendidos os critérios de participação estabelecidos, quais sejam, serem trabalhadores autônomos e atuarem em *coworking* há no mínimo seis meses. A seleção da amostra, portanto, ocorreu a partir de um procedimento de amostragem não probabilístico e não aleatório (GIL, 1994). A quantidade de participantes foi considerada

suficiente, visto que atenderia de forma satisfatória aos objetivos da pesquisa e que alcançou o critério de saturação de dados comum em estudos qualitativos (BOGDAN; BIKLEN, 1994; KRAWULSKI, 2004).

O convite para as entrevistas foi dirigido aos trabalhadores sempre nos respectivos espaços de *coworking* de atuação, durante o processo de observação. Na maioria dos casos elas foram realizadas na sequência do aceite do convite e no próprio *coworking*, à exceção de Florianópolis, onde foi necessário agendamento com os três participantes, dada sua impossibilidade de serem entrevistados quando da observação. Cada entrevista teve duração aproximada de uma hora e, mediante prévio consentimento dos sujeitos, todas foram gravadas em áudio.

As entrevistas foram posteriormente transcritas, para facilitar o processo de análise dos dados levantados. Percebeu-se que o processo de transcrição permitiu reviver o momento da interação com os participantes, assim como o acesso aos registros do Roteiro de Observação. É um processo árduo, mas muito favorável a *insights*, já que diversas ideias e associações ocorrem em seu transcurso, dando sentido ao que foi observado e conversado. Dessa forma, a análise dos dados se deu desde os primeiros registros, sejam das observações ou das transcrições, embora tenha tomado forma com maior detalhamento no decorrer da categorização dos dados levantados e de sua associação aos objetivos propostos para o estudo.

3.5 Procedimentos de análise e de devolução dos dados

Em pesquisas qualitativas o processo de análise se inicia ainda no decorrer da sistematização e organização dos dados obtidos por meio da aplicação dos instrumentos de coleta, assim como das notas de campo ou de outros materiais porventura acumulados durante a fase de levantamento de dados (BOGDAN; BIKLEN, 1994), ou mesmo no processo de transcrição das entrevistas, caso desta pesquisa. Este procedimento é rico, pois retomar os áudios, assim como as anotações de campo, possibilita reflexões sobre as respostas coletadas durante a entrevista e já são realizadas algumas associações, mesmo que apenas mentais e primárias, que auxiliam na análise posterior (GIBBS, 2009).

A análise de dados propriamente dita se configura como um processo lento de ir e vir nas informações, nos objetivos e na pergunta da pesquisa, como definem Bogdan e Biklen (1994), em busca de organização e de sistematização do material obtido. O momento da

análise envolve dedicação e manejo dos dados, procurar organizá-los, determinar padrões, descobrir aspectos importantes e decidir como essas informações serão transmitidas, no caso na redação da dissertação.

O procedimento básico de análise de dados utilizado foi a análise de conteúdo (BARDIN, 1977), compreendida como um conjunto de técnicas de análise das comunicações que busca obter, por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição das mensagens obtidas, indicadores que possibilitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção destas mensagens. Tanto as informações colhidas por meio das observações quanto aquelas obtidas nas entrevistas foram tratadas por meio da análise de conteúdo.

De acordo com Bardin (1977), a análise de conteúdo atende a três etapas: a pré-análise, a análise do material e o tratamento dos resultados. A pré-análise é o momento de organizar o material, definir os documentos a serem analisados, elaborar hipóteses ou questões norteadoras e criar indicadores que fundamentem a interpretação final. A análise do material é a prática das decisões tomadas na etapa anterior, na qual os dados brutos são codificados e transformados de forma sistematizada, permitindo a descrição das características referentes ao conteúdo. Por fim, no tratamento dos resultados observa-se a relevância dos conteúdos associando ao embasamento teórico que fundamentou o estudo, por vezes necessitando a busca por novos referenciais. É essa relação entre os dados obtidos e a fundamentação teórica que dará sentido à interpretação realizada.

Tomando por base essas etapas do processo de análise, os dados referentes às observações foram analisados um a um, na intenção de extrair em sua totalidade dados que pudessem ser explorados em maior profundidade posteriormente. Em um segundo momento procurou-se fazer uma análise geral das observações para que se pudesse ter uma noção descritiva unificada das características que compõem um espaço de *coworking*.

Os dados levantados por meio das entrevistas, por sua vez, foram tratados no seu conjunto, procurando extrair categorias de análise nos conteúdos transcritos. Os objetivos delineados para a pesquisa funcionaram como norteadores básicos nesse processo, de modo a que o processo de análise de dados convergisse para uma sistematização coerente e organizada dos seus achados, os quais são apresentados e discutidos em detalhe nos capítulos 4 e 5 desta dissertação.

A devolução dos dados ocorrerá após a defesa desta dissertação, posteriormente às correções e ajustes sugeridos pela banca examinadora. Pretende-se então disponibilizar o texto, em sua versão

final, para os participantes do estudo. Além disso, os procedimentos de devolução envolverão a disponibilização da pesquisadora para apresentação e discussão dos seus resultados para os espaços de *coworking* e *coworkers* que nele tomaram parte.

3.6 Preceitos e procedimentos éticos

A investigação com seres humanos deve assegurar, por meio da conduta ética relativamente ao sujeito investigado, que o mesmo ocupe uma posição voluntária de participação na pesquisa, ciente da sua natureza e de possíveis riscos dela decorrentes; é importante ainda que o pesquisador seja claro e explícito quanto às condições sob as quais se dá sua participação, assim como o respeito à forma pela qual os dados levantados são tratados (BOGDAN; BIKLEN, 1994). Dentre os preceitos e procedimentos de cuidado ético, esses autores destacam também a importância de se manter o anonimato desses sujeitos, protegendo suas identidades, de forma a evitar qualquer tipo de transtorno ou prejuízo.

Uma vez que o estudo teve cunho qualitativo, a interatividade e a intersubjetividade permearam a relação entre a pesquisadora e os sujeitos participantes. Diante desse fato, cuidados éticos foram fundamentais para resguardar e preservar essa participação. O projeto da pesquisa foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) da UFSC, conforme parecer consubstanciado anexado a esta dissertação. Aos gestores dos *coworking spaces* escolhidos para observação foi entregue uma Carta de Apresentação e Autorização (Apêndice A), por meio da qual foram prestadas informações a respeito do estudo e solicitada permissão para acesso aos espaços, conforme já abordado.

Na mesma perspectiva, em observância à Resolução n. 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2014), que institui as diretrizes e as normas regulamentadoras para realização de pesquisas com seres humanos, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice C) a todos os participantes. Esse documento continha todas as informações a respeito das características e propósitos do estudo, de modo a garantir o esclarecimento e a autonomia da decisão dos sujeitos em dele participarem.

Ainda buscando preservar a ética da/na pesquisa, a fim de preservar o anonimato dos participantes eles foram designados neste texto com nomes dos personagens do filme “Os Estagiários”¹³. Já em relação aos espaços de *coworking* observados, optou-se por apresentar sua caracterização de modo globalizado e sem particularizações, visando igualmente preservar suas identidades.

¹³Esse filme (2013) conta a história de dois sujeitos que veem a necessidade de se reinventar na carreira, e, aos 40 anos, se tornam estagiários na empresa *Google*. Possibilita uma reflexão acerca do mercado de trabalho competitivo, que exige dos profissionais novas alternativas e saídas para que obtenham uma carreira de sucesso.

4 CARACTERIZANDO OS ESPAÇOS DE *COWORKING* E SEUS *COWORKERS*

Neste capítulo são apresentados os resultados da pesquisa referentes à caracterização dos espaços de *coworking* enquanto modalidade e espaço de trabalho e também ao perfil e percurso de carreira dos *coworkers*. Essa caracterização dos atores sociais que exercem cotidianamente seu trabalho nesses espaços e também dos próprios *coworking spaces* constituía dois dos objetivos específicos traçados para o estudo. Na apresentação do perfil dos *coworkers* são trazidas características profissionais e pessoais desses trabalhadores, assim como um breve resumo de seus percursos de vida e carreira até escolherem atuar em *coworking*. Esses, por sua vez, são descritos naquilo que apresentam em comum, destacando-se algumas peculiaridades identificadas e procurando situar também o contexto sociolaboral no qual se inserem.

4.1 Perfil sociodemográfico e percursos de carreira dos *coworkers*

Os sete participantes do estudo foram Billy, Bob, Dana, Marielena, Nick, Sid e Stuart. Esses nomes foram atribuídos a eles pela própria pesquisadora, conforme já abordado, já que apenas um atendeu à solicitação feita no momento das entrevistas de que escolhessem um nome fictício para designá-los, e se avaliou que o nome escolhido por ele poderia identificá-lo, pois o utiliza como nome artístico.

Os dados sociodemográficos referentes aos *coworkers* possibilitaram construir um panorama de sua caracterização. Na sequência são trazidos e discutidos aspectos relativos à sua formação acadêmica, áreas de atuação e percursos de carreira. A Tabela 1 abaixo reúne alguns dados sociodemográficos: gênero, idade, estado civil, prole, escolaridade, profissão, exercício ou não de outro trabalho, tempo atuando em *coworking* e renda mensal aproximada.

Tabela 1 – Dados sociodemográficos dos *coworkers*

Participante	Gênero	Idade	Estado Civil	Filhos	Escolaridade	Profissão/ Área de Atuação	Outro Trabalho	Tempo em <i>Coworking</i>	Renda Mensal aproximada
Billy	M	34	Solteiro	Não	Superior Incompleto	Contador	Não	1 ano	R\$ 6.000,00
Bob	M	38	Casado	1 filha	Superior	Design Gráfico	Não	1 ano	R\$ 4.000,00
Dana	F	32	União Estável	Não	Especialização	Publicitária	Não	4 anos	R\$ 5.000,00
Marielena	F	38	Casada	2 filhos	Mestrado	Consultora de Marketing	Professora	2 anos e meio	R\$ 3.500,00
Nick	M	28	União Estável	Não	Superior	Fotógrafo	Não	2 anos	R\$ 10.000,00
Sid	M	35	União Estável	Noiva está grávida	Superior	Design Gráfico	Não	9 meses	R\$ 5.000,00
Stuart	M	40	Solteiro	Não	Mestrado	Consultor de Projetos de Inovação	Professor	1 ano	R\$ 7.000,00

Fonte: Dados da pesquisa.

O fato de terem sido entrevistados mais homens do que mulheres não foi proposital e se considera que a indicação de mais trabalhadores do gênero masculino para participar da pesquisa corrobora com as informações repassadas pelos gestores dos espaços de *coworking*, segundo as quais há realmente mais homens do que mulheres atuando nos estabelecimentos. Embora esse perfil não possa ser tomado como definitivo nem preciso, uma vez que os empreendimentos não possuem um registro detalhado a respeito das características dos seus clientes, o dado encontrado se iguala ao de outras pesquisas realizadas sobre o perfil dos *coworkers*, que apontam profissionais do gênero masculino em sua maioria (COSTA, 2014). Esses quantitativos talvez fossem diferentes caso o estudo tivesse sido realizado em *coworking* nos quais é permitido o acesso de crianças, pois é muito provável que a facilidade de ter os filhos junto ao ambiente de trabalho acabaria por levar mais mulheres a atuarem nesses espaços.

A faixa etária dos cinco homens e duas mulheres entrevistados variou entre 28 e 40 anos, com média de idades de 35 anos; apenas dois deles são solteiros; outros dois são casados e três possuem união estável. A maioria (quatro) não tem filhos, dois os têm e um terceiro *coworker* iria ser pai em breve, já que sua noiva estava grávida. Essa faixa etária entre os 28 e os 40 anos indica claramente que eles se situam em um momento de vida de plena vinculação às atividades produtivas. Por meio dos relatos foi possível perceber que ela estaria associada a profissionais que, após terem trabalhado em empresas tradicionais e adquirido certa experiência, optam por tornarem-se profissionais autônomos e empreendedores do próprio negócio. O desgaste dos

moldes tradicionais de trabalho e a busca por liberdade, flexibilidade e por um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal são os principais aspectos que mobilizam os profissionais a optarem pelo trabalho autônomo.

Quanto à escolaridade, como os dados evidenciaram o público ao qual estamos nos referindo é em sua quase totalidade de profissionais com formação superior; apenas Billy ainda não concluiu sua graduação, enquanto Dana tem curso de Especialização e Marielena e Stuart possuem Mestrado. Essa escolarização elevada expressa o aumento da formação escolar que tem ocorrido em nosso país: a proporção de trabalhadores com ensino superior aumentou no Brasil em 2015; enquanto em 2003 eles representavam 13,8%, em 2015 esse quantitativo representou 22,0% dos trabalhadores ocupados, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE, 2016).

As profissões e/ou áreas de atuação dos *coworkers* apresentaram-se diversificadas, variando entre a Publicidade e Propaganda, o Marketing, a Contabilidade, o Jornalismo, a Fotografia, a Consultoria de Projetos de Inovação e o *Design* Gráfico, o que demonstra como a multidisciplinaridade de profissionais é característica dos espaços de *coworking*. Mesmo que não estejamos nos referindo a sujeitos de um mesmo *coworking*, esse dado nos permite perceber a diversidade de áreas de atuação que se adaptam a essa modalidade de trabalho.

À exceção de Marielena e Stuart, que exercem outro trabalho fora, ambos como professores horistas em instituições privadas, os demais *coworkers* atuam exclusivamente na modalidade de *coworking*, dado que permite pressupor ser possível e viável o exercício laboral e a própria construção de uma carreira profissional unicamente nesses empreendimentos. Alguns deles relataram situações de dificuldade financeira vivenciadas no início da carreira como autônomos; aspectos como a falta de distinção entre lucros e gastos pessoais, misturando o dinheiro da empresa com despesas pessoais foram referidos como geradores de maior “atrapalho” nesses casos.

Mas os relatos evidenciaram também que no decorrer do tempo e depois de alguns percalços conseguiram encontrar formas de lidar melhor com essas questões. Sid, por exemplo, relatou que se preparou para fazer a transição do trabalho fixo (como empregado) para o autônomo e organizou-se financeiramente, no decorrer de um ano, para que no momento em que iniciasse essa trajetória tivesse renda suficiente para “dar giro” na empresa sem precisar usar recursos próprios. Em suas palavras,

Antes de eu investir nessa empreitada eu meio que fiz um planejamento. Eu me preparei pra poder ser autônomo, ou, na verdade, eu to tentando transformar, criar uma agência, mas com os novos modelos, não ter um escritório físico, ter o coworking. Então eu já fiz uns preparos antes, e eu tenho um fluxo de caixa que eu posso trabalhar essa diferença sabe? Então tem mês que é péssimo, tem mês que é muito bom (Sid).

Nick e Stuart também enfatizaram a necessidade de programação e até mesmo de poupança e não deslumbramento para que a transição para o trabalho como autônomo ocorra de modo satisfatório:

É programação, programação inicial, saber bem o que tá pra entrar e pra sair. Nos meses que não tem muita entrada, programar, entendeu? Há seis anos tenho conseguido....até agora deu (Nick).

Você tem que fazer uma poupança, você não pode se deslumbrar muito, sair gastando, achar que as coisas vão continuar daquele jeito, você tem que poupar. (Stuart).

Os aspectos mais penosos do trabalho autônomo estão relacionados à precarização dos direitos como trabalhador e também às variações de renda. No entanto, os rendimentos mensais aproximados dos entrevistados variam entre R\$ 3.500,00 e R\$ 10.000,00, valores que podem ser avaliados como se situando, de modo geral, acima daqueles auferidos por profissionais assalariados, com vínculo empregatício no formato tradicional. Os dados referentes ao rendimento médio real dos trabalhadores, tomando como base o mês de dezembro de 2015, foram estimados em R\$ 2.235,50 (IBGE, 2016).

Essas variações de renda, bem como o próprio risco representado pela decisão de tornar-se autônomo, são às vezes enfrentadas com o auxílio financeiro do cônjuge. Dana, por exemplo, relatou que após ter passado por dificuldades e perdas financeiras teve o auxílio do seu cônjuge, também autônomo, e “conseguiu se reerguer”. Esse apoio foi “tanto emocionalmente quanto financeiramente”, e ela conta que hoje controla as finanças de forma mais equilibrada, mesmo que em momentos ainda sofre variações, mas não tem mais a necessidade de usar recursos próprios para cobrir despesas da empresa.

Esta breve análise dos dados acima se mostra relevante à pesquisa por expressar um perfil sociodemográficos que permite a caracterização dos profissionais que atuam em *coworking*. As sínteses dos seus percursos de vida e carreira, apresentadas na sequência destacam eventos relevantes e dados contextuais que deram forma a essas trajetórias, merecendo por essa razão serem brevemente examinados.

BILLY

Está cursando Recursos Humanos, mas já atuou por 14 anos como contador em uma empresa contábil. Seu primeiro trabalho foi aos 16 anos, como estagiário na área de departamento pessoal em uma indústria farmacêutica, porém a empresa faliu. Passou então um período desempregado e em seguida entrou como estagiário também na área de departamento pessoal em um escritório contábil no qual permaneceu até 2013. Cresceu profissionalmente nesse escritório até se tornar o responsável da área, após uns quatro anos de trabalho. Neste trabalho vivenciou períodos difíceis e por várias vezes pediu demissão, mas a empresa não o liberava e ele acabava ficando. Na época em que o dono da empresa faleceu, uma cliente que era psicóloga e prestava consultoria em algumas empresas lhe sugeriu que abrisse uma empresa e prestasse consultoria. Foi então que surgiu a ideia de ir para um coworking. Billy aproveitou um projeto que havia elaborado na faculdade, como atividade avaliativa, no qual simulava a abertura de uma empresa para então dar início ao seu próprio negócio.

BOB

É designer gráfico, sempre gostou de desenhar e encontrou na profissão a possibilidade de se expressar. Fez intercâmbio, passou um tempo fora do país e, ao retornar, começou a trabalhar em uma agência de comunicação como design gráfico. Ao mesmo tempo lhe apareceram oportunidades de atuar como freelancer para ilustração e, como ainda morava com os pais, arriscou sair do emprego e trabalhar apenas como freelancer. Nesse período recebeu proposta de trabalhar com criação, mas prestando serviços para a agência na qual atuava como funcionário anteriormente. Em parceria com seu irmão, abriram uma empresa. Após casar-se e sentir que a responsabilidade financeira aumentava, percebeu que seria melhor trabalhar em uma empresa maior, com salário maior e fixo. Mudou-se de cidade e foi indicado a trabalhar em uma agência de propaganda. Após três anos nessa agência percebeu que seu trabalho estava limitado, já que sua atividade

é voltada para a criação, foi o momento em que decidiu sair e ir trabalhar em outra empresa, voltada para a criatividade, porém sem vínculo empregatício. Entretanto, preocupado com os compromissos familiares, voltou para sua cidade de origem e trabalhou em outra agência, mas foi um período frustrante em sua carreira. Depois de mais duas tentativas mudando-se de cidades e de agências, percebeu que seu crescimento profissional não era mais possível nas empresas e resolveu novamente abrir seu próprio negócio. Foi quando conheceu o coworking, o qual considera que atendeu sua necessidade de atuar em um espaço com baixo custo, porém ainda vê a possibilidade de retornar aos moldes tradicionais de trabalho.

DANA

É graduada em Publicidade e Propaganda e possui MBA em Marketing. Atua como Cool Hunter¹⁴ e outsourcing¹⁵ em marketing. Sua primeira experiência profissional ocorreu antes de ingressar na universidade, ao trabalhar como freelancer em eventos. Durante seu curso de graduação fez estágio, no departamento de marketing de uma empresa. Seu primeiro emprego após a conclusão do curso foi em uma indústria de medicamentos, na área de marketing. Após, trabalhou durante três anos em uma empresa de fabricação de pães, atuando com pesquisa e desenvolvimento, estudo de mercado e de tendências para lançamento de produtos. Foi a partir dessa experiência que conheceu a atividade de cool hunter. Em 2011, por meio de uma revista soube que existia coworking e passou a utilizá-lo como coworker rotativo, frequentando-o algumas vezes por semana, e nos demais dias trabalhava em home Office. Em 2012 morou por três meses em Lisboa, onde atuou como trainee em uma empresa de tendências de consumo. Concomitantemente, fez uma especialização em tendências e atendia seus clientes do Brasil à distância. Quando voltou de Portugal, continuou suas atividades em home Office ou cafeterias. Nesse período, percebeu um declínio em sua produtividade, passou por momentos de depressão e, após acompanhamento com psiquiatra e com auxílio de seu cônjuge, decidiu retornar ao coworking. Avaliou que necessitava de contato com outras pessoas e que seu trabalho em casa se confundia com as atividades domésticas rotineiras e o coworking atenderia essas necessidades. Fez esse retorno em 2014, como coworker fixa.

¹⁴Profissional que busca tendências em comportamento de consumo.

¹⁵Terceirização de um processo da empresa mediante contratação de outra organização para desenvolver a atividade.

MARIELENA

É advogada e mestre em administração. Atua como consultora na área de marketing e é professora de pós-graduação. Iniciou sua vida profissional como professora de inglês, mas não gostava do que fazia. Depois cursou direito, por insistência da mãe, mas também não se identificou com a profissão. Ao concluir a graduação, foi trabalhar em rádio, entretanto não deu certo. Mudou-se de cidade e trabalhou como freelancer em festas fazendo coquetéis, por um ano, foi quando se realizou profissionalmente. Depois disso trabalhou em uma gravadora por quatro anos, na área de divulgação, quando conheceu melhor o marketing e decidiu fazer especialização nessa área. Trabalhou como gerente de marketing em uma empresa de eventos musicais por dois anos. Após o nascimento de seus filhos optou por trocar de emprego para se dedicar mais à família. Escolheu, então, fazer mestrado com ênfase em marketing digital e trabalhou como bolsista. Durante o mestrado apareceu a demanda de uma empresa para que assumisse a gestão das mídias digitais deles, e precisou abrir uma empresa para poder fornecer esse serviço. Gostou dessa possibilidade e começou a prospectar novos clientes. Nesse período trabalhava em home Office, mas não se sentia muito produtiva. Foi então que leu um artigo em uma revista sobre coworking e resolveu procurar esse espaço para desenvolver seu trabalho.

NICK

É formado em jornalismo e atua como fotógrafo. Seu interesse pela fotografia se originou em 2005, após retornar de um intercâmbio na Austrália, onde se manteve estudando. Nos dois primeiros anos da faculdade começou a trabalhar em um estúdio de fotografia como assistente. Trancou o curso universitário e foi morar em Londres por um ano, para aperfeiçoar seu inglês e continuou estudando fotografia. Em 2009, ao retornar para o Brasil, surgiu a oportunidade de abrir o próprio negócio. Desde então tem trabalhado como autônomo e já atuou em diversas especialidades da fotografia. Estar em coworking foi a alternativa que encontrou para ampliar seu networking e exercer sua atividade, pois não tinha uma rede de contatos no Brasil, devido ao período em que morou fora do país.

SID

É designer gráfico. Desde a adolescência gostava de brincar no computador e então procurou uma graduação que lhe possibilitasse conciliar o desenho, que também é sua paixão, e o computador. No período da graduação atuava como estagiário em um banco, mas optou por trocar assim que percebeu a oportunidade de um estágio em sua área de formação para atuar em uma agência de publicidade. Depois das experiências desenvolvidas nesse período resolveu abrir uma empresa com seu primo, para trabalhar com e-commerce. Morou um tempo fora do país e, quando retornou, optou por se mudar da sua cidade de origem e encontrou emprego em uma agência de publicidade. Porém, após um tempo percebeu que nela não teria mais oportunidade de crescimento, e então decidiu se organizar financeiramente e deixá-la para abrir o próprio negócio. Iniciou sua empresa sem nenhum cliente, mas aos poucos, por indicação de outras pessoas, foi conseguindo ampliar seus contatos. Percebeu que o coworking atendia às suas necessidades e vislumbra manter-se trabalhando em coworking mesmo que sua empresa cresça.

STUART

É mestre em engenharia de produção, professor de MBA e possui uma startup na área da educação. Sempre buscou trabalhos diferentes da área de engenharia, pois se percebia tímido e tentava trabalhos que lhe desafiassem. Trabalhou como corretor de imóveis no início da graduação e posteriormente como consultor na área de engenharia de produção, com projetos de estratégia de inovação. Depois de anos trabalhando sob condições de estresse acabou adoecendo e resolveu então dar aulas e escrever um livro. Depois de receber várias propostas de trabalho para atuar em empresas tradicionais, com as quais não se identificou, soube da existência do modelo de coworking, onde considera que encontrou um ambiente de trabalho mais próximo àquele que idealiza, com espaço para a criação e a inovação.

A análise do percurso de vida e de carreira dos *coworkers* evidencia generalidades e particularidades: todos iniciaram suas trajetórias de trabalho no modelo tradicional de organização e posteriormente a essas experiências se inseriram no trabalho autônomo. Alguns relataram movimentos de entrada e saída do modelo tradicional de trabalho, até alcançarem adequação, principalmente financeira, e permanência como autônomo. Vivências no exterior, como forma de se

aperfeiçoar na área de atuação, também aparecem em alguns depoimentos. Os percursos desses trabalhadores indicam ainda, embora nem sempre explicitamente, um anseio por trabalharem com qualidade de vida e preservarem os aspectos pessoais do processo de viver. A seguir trata-se a respeito dos *coworking spaces* como forma e espaço de trabalho.

4.2 O *coworking* enquanto modalidade e espaço de trabalho

A caracterização dos espaços de *coworking* aqui trazida decorreu das observações realizadas e, conforme já salientado, optou-se por apresentá-la sem particularizações visando preservar as identidades dos espaços visitados. Percebeu-se que de maneira geral eles apresentam ambientes diferenciados e possuem características próprias, seja no tipo de espaço físico que possuem, seja em suas formas de funcionamento e de gestão, se comparados a contextos organizacionais tradicionais. Considera-se que essas características, em seu conjunto, conferem especificidade a tais empreendimentos, possibilitando identificá-los como nova modalidade e espaço de trabalho.

Os espaços de *coworking* observados localizam-se em bairros com áreas comerciais, mas não centrais das capitais onde se situam. Em termos de espaço físico, o menor deles tem capacidade para acolher concomitantemente até 64 trabalhadores, enquanto o maior acomoda simultaneamente até 245 *coworkers*. Um primeiro aspecto que se destaca como característica típica desses espaços de trabalho é sua estrutura física. As dependências dos *coworking spaces*, de modo geral, possuem mobília moderna e *layout* que estimula o contato, uma vez que quase não há divisórias separando ambientes e as poucas existentes são envidraçadas, aparentemente buscando criar a sensação de que não há barreiras ao contato e à comunicação interpessoal.

Uma característica interessante nos empreendimentos observados se refere ao controle de acesso dos *coworkers* ao ambiente de trabalho. Apenas os *coworking spaces* de Porto Alegre e de Curitiba realizam esse tipo de controle em seus espaços, por cartão ou catraca, respectivamente. Em Florianópolis, ao questionar os gestores quanto ao controle da entrada/saída, todos disseram que preferem que os próprios *coworkers* se utilizem do bom senso fazendo uso do espaço e dos serviços conforme os pacotes adquiridos. Seus gestores justificaram a ausência desse controle defendendo que cada *coworker* é responsável pelo cumprimento daquilo que se comprometeu no momento do contrato

e inclusive relataram que não têm registro de excessos, o que torna desnecessário qualquer controle sistemático.

Em termos de funcionamento cotidiano os espaços de *coworking* oferecem serviços de impressão, acesso livre à *internet*, telefonemas, endereço fiscal, além de secretária e recepcionista. Cada *coworker* pode optar por pacotes diferentes, com cargas horárias variadas e acesso a serviços e facilidades específicas, o que mostra a possibilidade de personalização do atendimento oferecido. Os pacotes de serviços disponibilizados apresentam valores que variam de R\$ 8,25 por hora a R\$ 2.860,00, por mês, o que em muitos lugares ainda representa um valor significativamente baixo, se comparado ao aluguel de uma sala comercial. Esse parece ser um grande motivador para a escolha por atuar em *coworking* segundo os entrevistados:

E preço assim, contou um pouco, ele é mais barato que os outros. Você coloca na ponta do lápis, o custo benefício é muito alto (Sid).

É como se fosse um escritório com um custo super baixo, é uns R\$700 e poucos reais por mês, com tudo. Então é bem por isso, tu fica mais na vitrine, fica mais fácil de tu se mobilizar... de eu me mobilizar pra captar clientes (Billy).

Todos os *coworking spaces* observados possuem espaços centrais amplos e com mesas que podem ser compartilhadas entre quatro ou mais pessoas, embora os *coworkers* também possam optar por alugar ambientes isolados para o exercício do seu trabalho. Verificou-se que a maior parte daqueles que optam por salas isoladas, ou estúdios, como alguns definem, são pequenos empresários ou profissionais de empresas que estão em teletrabalho e que têm os valores do *coworking* custeados pelas organizações às quais estão vinculados. Dentre os sete entrevistados apenas um (Nick) optou por locar esse espaço individualizado para poder realizar suas atividades de forma mais isolada. Sua opção pelo estúdio lhe possibilita trazer de casa muitos materiais de trabalho para não misturar o espaço de trabalho com o de casa. Além disso, refere que encontra nesse ambiente, muitas vezes, uma alternativa para driblar os momentos de barulho no espaço compartilhado. Porém, nos dias em que seu trabalho não exige tanta concentração ele opta por trabalhar nas mesas compartilhadas, e percebe esse como um momento para aproveitar e interagir com os demais *coworkers*.

De fato, observou-se que os espaços de *coworking* apostam nos momentos de descontração, bem como nas instalações e recursos logísticos oferecidos, reconhecendo que são propícios ao desenvolvimento de novos contatos e de estímulo à criação. Todos eles possuem cozinha equipada com eletrodomésticos, fogão, geladeira e utensílios que possibilitam aos profissionais cozinhar, caso queiram realizar suas refeições ali mesmo, além de ambientes de lazer e de descanso. Alguns possuem também mesa de sinuca e/ou de *ping pong*, saco de boxe, cadeiras ao ar livre e até mesmo piscina. Nos *coworking spaces* de Porto Alegre e de Curitiba são inclusive vendidas bebidas alcoólicas.

Essas características das instalações físicas dos empreendimentos lembram os espaços de trabalho da empresa *Google*, no qual o destaque é para o ambiente que estimula a criatividade, com *design* inusitado e estímulo ao lazer e ao descanso no próprio ambiente ocupacional. Esse modelo, que mais recentemente vem sendo reproduzido por outras empresas, rompe com a expectativa de encontrar um ambiente tradicional e surpreende por seus escritórios com ambientes lúdicos, que buscam proporcionar momentos de descontração e de estímulo à criatividade de seus colaboradores (CASAQUI; RIEGEL, 2009).

Enquanto espaço de trabalho os *coworking spaces* se caracterizam por dinamismo e movimento; ocorrem comumente muitos ruídos e conversas em tom alto, observou-se principalmente no turno da tarde. Como em sua maioria, os *coworkers* trabalham nos espaços compartilhados, muitos utilizam fones de ouvido como forma de enfrentar os ruídos e distrações ocasionados pelas conversas. Nas entrevistas essa característica foi apontada como uma desvantagem do trabalho nesse tipo de ambiente, e o incômodo representado pelo barulho foi confirmado. A esse respeito, alguns relataram, inclusive, que se o ambiente está muito agitado e precisam desenvolver alguma atividade que exige maior concentração acabam optando por trabalhar em casa.

Às vezes eu busco silêncio e não consigo aqui. Ai faço home Office (Marielena).

A proximidade entre o desenvolvimento do trabalho em espaços de *coworking* e em *home Office* encontra respaldo na literatura: segundo pesquisa realizada em *coworking* de diversos países pela Deskmag (FOERTSCH, 2011), 58% dos *coworkers* que participaram do estudo afirmaram que trabalhavam em *home Office* antes de optar por atuar em

um *coworking*. De fato o *home Office* ainda é muito comum para os *coworkers*, não obstante os espaços de *coworking* terem ambientes lúdicos, descontraídos e com possibilidades de lazer, que buscam se aproximar, muitas vezes, do que se tem em uma casa, como cozinha e ambientes de descanso, por exemplo. Avalia-se, então, que o motivador principal da opção por trabalharem nessa modalidade está mais associado à questão de os espaços de *coworking* se constituírem em um lugar que atende às suas necessidades de caráter profissional, já que fornecem facilidades de escritório, poupando-os de se preocuparem com esses detalhes como limpeza, manutenção, problemas de *internet*, entre outros.

Achei bem melhor do que ter a minha sala alugada onde eu tinha que cuidar de tudo (Nick).

Barros e Silva (2010), ao referirem-se sobre o *home Office*, pontuam que entre as vantagens de realizar as atividades profissionais em teletrabalho estariam o menor deslocamento, a maior flexibilidade, a facilidade de cumprir tarefas domésticas e o maior convívio com a família. Quanto às desvantagens desse afastamento do jogo corporativo, os autores apontam principalmente o fato de que o profissional fica com sentimento de isolamento. Ainda que trabalhar em casa signifique envolver-se com os afazeres domésticos simultaneamente ao trabalho e o risco de distração seja inerente ao espaço, percebeu-se, a partir dos depoimentos dos *coworkers*, que o *home Office* representa para eles apenas uma alternativa aos momentos em que o *coworking* não se pareça apropriado para o desenvolvimento de algum projeto ou trabalho pontual. Entretanto, de modo geral, os participantes privilegiam o trabalho no *coworking*, principalmente em função do *networking* e redes de socialização que esse espaço possibilita. Os excertos abaixo ilustram essa decisão entre um e outro espaço laboral:

Aqui networking é estratosfera. Incrível!!! Superou 500 vezes qualquer previsão (Marielena).

Eu acho que o home Office, ele funciona como uma alternativa, pra um dia em que tu não ta se sentindo muito bem, um dia em que tu precisa ficar em casa, sabe? (Dana).

É preciso destacar que a interação e o contato interpessoais usualmente associados a essa modalidade/espaço de trabalho não foram observados na mesma proporção nos diferentes *coworking* visitados. No

empreendimento de Curitiba observou-se que os *coworkers* interagiam mais; inclusive durante a observação vários *coworkers* procuravam cumprimentar a pesquisadora e já aproveitavam para apresentarem-se e deixarem seu cartão de visita, o que faz pensar que um novo profissional não passaria por ali sem ser percebido. Nos *coworking spaces* localizados em Florianópolis as interações e trocas interpessoais também se mostraram presentes em alguma medida e, nas entrevistas foi ressaltada a oportunidade ao desenvolvimento de novas ideias e projetos que o fato de estar no espaço de *coworking* lhes proporciona. Todos eles afirmaram ter realizado algum projeto de trabalho novo após conhecer profissionais no *coworking* frequentado, como mostram as falas a seguir:

Aqui eu consegui novos projetos, por exemplo, eu consegui pessoas que fazem outras coisas, que se aparecer demandas eu passo para eles, se cria esse tipo de contato que é um pouco diferente, né? (Sid).

Espaços de quem é de TI, espaço de startups, espaços de intelectuais, dos consultores e tal que trabalham com conteúdos mais profundos, aí tem empresas, aí você percebe que você conecta pessoas que têm o mesmo propósito (Stuart).

Já no *coworking* de Porto Alegre percebeu-se que os *coworkers* pouco interagem; as conversas, quando aconteciam, se davam em paralelo entre profissionais das mesmas empresas que se encontravam trabalhando próximos, ocupando as mesmas mesas. Essa baixa interatividade observada se confirmou posteriormente, nas entrevistas, quando os *coworkers* assim se referiram à ausência de estabelecimento de *networking* naquele espaço e ao modo como as interações poderiam ser melhoradas:

Isso não acontece... Penso que se fosse uma diretoria mais superior e isso fosse disseminado, pela diretoria, pelos organizadores do espaço, melhoraria bastante, tenho quase certeza. Mas não acontece... (Billy).

Acho que precisa ter [um intermediador], se não cada um vive sua rotina... A minha [característica] é mais de ficar na minha, mas tem gente que quer... (Bob).

Na fala de Billy é possível observar certa dificuldade em buscar novos contatos dentro do espaço de *coworking* por si próprio e sua postura parece ser de espera de os gestores intermediarem oportunidades para que ele possa interagir. Esse dado pode representar certo despreparo para o exercício de trabalho nos moldes a que o *coworking* se propõe, podendo ser também uma dificuldade individual deste profissional ou de tantos outros que atuam em *coworking*. A dificuldade encontrada para adaptar-se a esse formato de trabalho, mostra um comportamento ainda muito amarrado aos moldes tradicionais das organizações. São profissionais que demonstram uma postura à espera de um superior para resolver suas demandas. É como se o gestor do *coworking* representasse a gerência de uma organização tradicional e fosse ele o grande responsável pelas mudanças ocorridas na vida desses profissionais.

Bob, na mesma linha de raciocínio, chega a explicitar a necessidade de um “intermediador” para incrementar as interações no ambiente. Sua fala, no entanto, se por um lado também pode expressar um despreparo para o trabalho em *coworking*, atribuindo a um terceiro o papel de mediador das relações para que elas se dêem de modo mais efetivo, por outro destaca o “treino” para o trabalho individual que as empresas tradicionais proporcionam aos trabalhadores, e as consequentes dificuldades de migrar para outro modelo, assentado no compartilhamento. Essa polaridade mostra que o *coworking*, por si só, como espaço de trabalho, viabiliza ou ao menos favorece para que haja coletividade e compartilhamento no trabalho, mas se trata ainda de um modelo com sua cultura organizacional respectiva bastante recente, e que abriga profissionais moldados por outra lógica laboral e com hábitos de trabalho a ela relativos.

Esse mesmo *coworker* (Bob) se reporta ainda explicitamente à questão das diferenças individuais e o quanto esse fator influencia nas interações, quando diz que o compartilhamento “depende muito das características de cada um”. De fato, esse aspecto repercute de tal modo nas relações cotidianas de trabalho que a temática das diferenças individuais se constitui em tema clássico na literatura organizacional. Pautando-se no seu próprio perfil profissional e até mesmo pessoal, ele pondera criticamente a respeito da proposta de coletividade e compartilhamento inerentes a esse modelo/espaço de trabalho:

O que eu sinto também que esse negócio de coletividade, ele não é necessariamente uma coisa boa, porque ele distrai muito, deixa tudo muito

solto parece que é sempre uma terapia de grupo eterna e isso me deixa... Não tenho paciência, assim (Bob).

As observações e depoimentos mostraram, em síntese, que apesar de toda a estrutura física oferecida e dos eventos promovidos pelos espaços de *coworking*, como *workshops* ou mesmo *happy hours*, ambos com a intenção de estimular a interação entre os *coworkers*, na prática os resultados não são tão significativos nessa direção. Alguns afirmaram não terem obtido quaisquer êxitos ou dividendos profissionais nas poucas vezes em que participaram nesses eventos e passaram inclusive a evitá-los, exceto em situações pontuais nas quais de antemão soubessem que obteriam algum retorno imediato.

Aparentemente essa postura revela uma contradição, por parte dos *coworkers*, a respeito dos processos interativos que o *coworking* proporciona, já que esses momentos têm o propósito de facilitar e favorecer contatos, esse *networking* é valorizado e buscado por eles, e, no entanto, não mostram interesse em participar. Em um dos *coworking spaces* de Florianópolis a gestora relatou que o espaço promove uma rodada de conversas, uma vez por semana, que ocorre na cozinha do estabelecimento, na qual os profissionais podem trazer pontos críticos ou mesmo problemáticas encontradas em seus empreendimentos e, através da troca de ideias, como um *brainstorming*, encontrarem soluções.

A iniciativa, no entanto, conta com pouca adesão por parte do *coworkers*, indicando essa ambivalência: por um lado há uma postura queixosa por parte de alguns deles acerca do pouco incentivo ao *networking* por parte dos gestores e, por outro, nos eventos que buscam estabelecer essas relações há resistência à sua participação efetiva. Comportamento parecido com esse foi encontrado na pesquisa de Bilandzic e Foth (2013) sobre bibliotecas como espaço de compartilhamento de trabalho e aprendizado. Os autores relatam a necessidade de serem promovidos meios de intermediação para que a aprendizagem social entre pessoas que não se conhecessem ocorresse, pois foram identificadas dificuldades de contato entre os usuários, devido à ansiedade gerada pelo fato de serem desconhecidos.

Verificou-se por meio dos dados encontrados que o *coworking* é, de fato, conforme aponta a literatura, um empreendimento caracterizado por sua proposta de compartilhamento, principalmente dos espaços de trabalho, diferenciando-se, nesse aspecto, da maioria das organizações tradicionais. Assim, a pluralidade de profissionais que o

frequenta permite, ao menos em tese, o estabelecimento de *networking*, tornando-o atrativo para quem procura um escritório com baixo custo e possibilidade de ampliação da rede de contatos, visto que muitos profissionais vêm originalmente de uma realidade de atuação profissional em *home Office*. No próximo capítulo aborda-se a respeito das carreiras dos *coworkers*, à luz da literatura escolhida como suporte à análise.

5 AS CARREIRAS DOS PROFISSIONAIS QUE ATUAM EM COWORKING

Neste capítulo são apresentados e discutidos elementos buscando contemplar os objetivos específicos de identificar as razões para a escolha de *coworker* como modo de exercício profissional, as expectativas e estratégias referentes à construção da carreira desses profissionais e também as repercussões do exercício profissional como tal nas carreiras desses trabalhadores. Nessa perspectiva, foram identificadas duas categorias com suas respectivas subcategorias, conforme mostra o Quadro 1 abaixo:

Quadro 1- Categorias identificadas no processo de análise dos dados

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
A escolha por ser <i>coworker</i>	Necessidade de <i>networking</i>
	Baixo custo do trabalho no <i>coworking</i>
	Identificação de novas demandas e oportunidades
	Insatisfação com os modelos tradicionais de trabalho
	Desejo de contato
A carreira como <i>coworker</i>	Gerenciamento do tempo de trabalho
	Percurso profissional
	Concepções de trabalho e de carreira
	Responsabilidade pela própria carreira
	Disponibilidade para assumir novos desafios

Fonte: Dados da pesquisa.

As duas categorias identificadas – **a escolha por ser *coworker*** e **a carreira como *coworker***, com suas respectivas subcategorias, emergiram nas diferentes narrativas e possuem complementaridades entre si, uma vez que a temática do trabalho na modalidade de *coworking* emerge transversalmente a ambas. Na sequência cada uma delas é apresentada, discutida e exemplificada com fragmentos de falas dos participantes.

5.1 A escolha por ser *coworker*

Conforme já abordado, todos os entrevistados em algum momento de sua carreira atuaram como profissionais com vínculo

empregatício em uma ou mais empresas, e após essa experiência buscaram o *coworking* como alternativa para desempenhar seu trabalho como autônomos nesse espaço. Portanto, pode-se considerar que uma primeira escolha feita por eles se deu ao abrirem mão do trabalho assalariado e se manterem atuantes no mundo do trabalho pela via do trabalho autônomo.

Houve idas e vindas nesse processo de se desligar dos vínculos laborais formais e construir **a escolha por ser *coworker***. O denominado empreendedorismo foi opção em alguns dos casos, embora ao buscá-la tenham se defrontado com a limitação de recursos. Ao decidirem atuar profissionalmente em espaços de *coworking* os trabalhadores fizeram uma escolha por ser *coworker*, motivada por diversas razões ou vantagens. A **necessidade de *networking*** emergiu como uma das principais motivações nesse sentido, como explicitam Sid e Marielena:

A escolha do coworking foi justamente por isso, eu preciso sair, preciso conversar, conhecer outras pessoas, até debater assim o que as outras pessoas estão fazendo, estar mesmo por dentro das mudanças do mercado que acontecem, porque quando você está sozinho você se isola (Sid).

Outra vantagem é o networking, estar em contato com as pessoas, saber o que o mercado tá fazendo (Marielena).

Sid destaca não apenas sua necessidade pessoal de interações interpessoais, mas também a oportunidade de acompanhar as “mudanças do mercado” que vivencia ao trabalhar como *coworker*, o que inegavelmente se revela importante em sua atuação profissional como *design* gráfico. O *networking* de fato vem sendo destacado como importante elemento a ser buscado/praticado pelos profissionais no mundo do trabalho contemporâneo, principalmente pela literatura com foco empresarial¹⁶, como recurso para incrementar o desenvolvimento profissional.

¹⁶ Conforme pode ser verificado em: <https://www.google.com.br/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=import%C3%A2ncia%20do%20networking>

Percebeu-se fortemente que os trabalhadores ali atuantes buscam no *coworking* um espaço de interação e colaboração com os demais frequentadores. É a noção de “rede” referida por Nick, que diz:

Posso subir pra cozinha e conversar com quem eu quiser e no meu estúdio [seu estúdio fotográfico, no qual trabalhava antes de ir para o coworking] eu não tinha nada disto. Ficava eu e minha assistente o dia inteiro, às vezes não tinha cliente pra atender no dia. Ah! Era legal, mas eu não conhecia esse outro lado de ter toda essa rede aqui [referindo-se ao networking] (Nick).

O que se observou na realidade dos entrevistados a esse respeito é corroborado por Brinks (2012) e Poehler (2012), os quais, a partir de estudos sobre profissionais autônomos que atuam em *coworking* confirmam que estes se utilizam desse espaço como forma de ampliação de sua rede de contatos, descritos, como "lugares de mercado" em que o *networking* é possível em função do próprio ambiente físico que estimula o compartilhamento, entendendo-se que esse ambiente seja uma nova forma de contextualização das situações de trabalho.

Além da necessidade de *networking*, o **baixo custo do trabalho no *coworking*** também foi apontado como motivador para a escolha dos trabalhadores por serem *coworkers*.

É como se fosse um escritório com um custo super baixo, é uns R\$700 e poucos reais por mês, com tudo. Então é bem por isso, tu fica mais na vitrine, fica mais fácil de tu se mobilizar... de eu me mobilizar para captar clientes (Billy).

A fala de Billy expressa essas duas razões inclusive de forma entrelaçada: ao mesmo tempo em que no *coworking* ele pode trabalhar com um custo mensal reduzido, consegue “ficar na vitrine” e estar mais atento ao processo de captar clientes que possam necessitar de seus serviços como contador.

Ao decidir dar início a um novo negócio o profissional precisa estar disposto a investir dinheiro para o desenvolvimento de seu empreendimento. O ambiente compartilhado de trabalho reduz significativamente esses gastos, possibilitando que mais recursos sejam utilizados para investir diretamente no desenvolvimento da atividade à qual o profissional se propõe como profissional autônomo.

O *coworking* pode ser considerado como uma dentre as mais variadas formas de consumo colaborativo que têm se apresentado nos últimos anos, como o compartilhamento de hospedagem (*CouchSurfing*)¹⁷, de carro (*carsharing*)¹⁸, de bicicleta (*bikesharing*)¹⁹ ou mesmo o *crowdfunding*²⁰. Trata-se de uma onda socioeconômica, na qual são encontradas maneiras para se continuar a consumir, mas com gastos reduzidos, assim como o *coworking*, que possibilita se inserir e/ou se manter no mercado com baixo custo e ainda com a vantagem de poder usufruir da rede de contatos que se forma (ANDRADE; PINTO, 2014).

A escolha por ser *coworker*, além dessa rede de contatos à qual se tem acesso e também do baixo custo do trabalho, é motivada ainda pela **identificação de novas demandas e oportunidades**. Sid relata sua “ambição de fazer projetos maiores” e de “seguir projetos pessoais” como razões que o levaram ao *coworking*:

...tinha bastante ambição de fazer projetos maiores e de seguir uns projetos pessoais também. Então saí de férias e voltei de férias e pedi as contas. Aí eu comecei sem nenhum cliente, sem nada, tentei me aventurar (Sid).

Ao tomar essa decisão, entendeu que esse espaço de trabalho lhe oportunizaria estar frente a oportunidades profissionais outras, e também que identificaria demandas de mercado capazes de absorver os projetos que desejava desenvolver. A decisão por “pedir as contas”, de qualquer modo, pode ser mesmo uma “aventura”, no sentido dos diversos riscos associados ao trabalho por conta própria, particularmente no contexto ocupacional brasileiro, onde a proteção a essa forma de trabalho é incipiente.

O trabalhador que passa a trabalhar por conta própria é comumente tido como um empreendedor, embora possamos estar diante

¹⁷ Em tradução literal, “surfando no sofá”. Trata-se de hospedagem gratuita na casa de moradores locais.

¹⁸ É o compartilhamento de carros, no qual é possível alugar um carro por hora utilizada, não sendo necessário pagar a diária, como ocorre nas locadoras tradicionais de carros.

¹⁹ Compartilhamento de bicicletas.

²⁰ Trata-se de um formato coletivo de financiamento, na obtenção de capital por meio de múltiplas fontes.

de uma imprecisão conceitual ao considerar linearmente essa equivalência. De qualquer modo, parece inegável que algumas iniciativas governamentais como cursos profissionalizantes, com baixo ou sem custo, diminuição do tempo necessário para abertura e fechamento de uma empresa de em média 107 dias para cinco dias, facilidades para pagamento de impostos como os exemplos do Supersimples (Sistema de tributação diferenciado para as micro e pequenas empresas) ou do MEI (Microempreendedor Individual)²¹ podem ser consideradas como incentivos ao empreendedorismo.

Sob a perspectiva do empreendedorismo, entende-se que o trabalhador escolhe desempenhar sua atividade como autônomo de forma a obter maior remuneração, apesar dos riscos da renda variada, e passa a evitar as relações hierárquicas existentes no modelo tradicional. Essa escolha é vista também como uma oportunidade na busca pela liberdade e autonomia, não obstante presente como contrapartida a desproteção no que se refere aos direitos trabalhistas (BELTRÃO, 2009).

Essa liberdade, porém, apresenta desdobramentos. Em um primeiro momento o fato de desempenhar o trabalho autônomo proporciona ao sujeito a sensação de liberdade, autodeterminação, um maior controle do tempo e do local de trabalho. Entretanto, o peso da responsabilidade de atuar por si só e de estar diretamente subordinado às demandas do mercado que o assalariam ou que consomem os serviços que oferece contradiz a liberdade que almeja, pois ainda está preso às regras e determinações sociais (ROSENFELD, 2006) e, nesse sentido, a sonhada liberdade acaba sendo apenas relativa e apresentando seus limites.

Vinculada diretamente a esse movimento de passar a ser trabalhador autônomo, a **insatisfação com os modelos tradicionais de trabalho** também emergiu como razão para os trabalhadores passarem à

²¹ O Supersimples, implementado pela Lei Complementar 147/2014, unifica oito impostos em um único boleto e reduz em média 40% a carga tributária, ou seja, permite que micro e pequenos empresários reduzam tributos e com menos burocracia (SEBRAE NACIONAL, 2015). Já o MEI refere-se ao microempreendedor individual ou trabalhador informal que tenha faturamento de R\$ 60.000,00/ano ou R\$ 5.000,00/mês, não seja sócio ou titular em outra empresa e tenha no máximo um empregado contratado que receba salário mínimo ou piso da categoria. Esse trabalhador pode legalizar seu serviço e ter um CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica), sendo que será enquadrado no Supersimples e ficará isento dos tributos federais (Imposto de Renda, PIS, Cofins, IPI e CSLL) (SEBRAE NACIONAL, s.d).

condição de *coworkers*. Após vivenciarem certo desgaste com relação aos modelos laborais vigentes em organizações tradicionais, acabaram optando por um formato de trabalho mais flexível, que lhes possibilitasse maior autonomia de horários e de criação e sem a constante cobrança por resultados.

Acabei adoecendo, fiquei com fibromialgia, monte de problemas, por causa do estresse de trabalhar com empresas que queriam cobrar a inovação como uma vitrine, como alguma coisa que garantisse resultado por si mesmo (Stuart).

Apesar de a insegurança e a instabilidade financeira serem os fatores que mais os preocupam em sua condição como trabalhadores autônomos, ao serem perguntados se trabalhariam com vínculo empregatício novamente a maioria dos *coworkers* respondeu que não, que gostam da liberdade e flexibilidade que o trabalho com essa configuração lhes proporciona. Ressaltam, justificando esse posicionamento, que o salário não é o fator mais importante, e que aspectos relacionados à qualidade de vida, à realização profissional e à flexibilidade de horários possuem para eles um peso maior. Dana reconhece que um vínculo com uma empresa proporcionaria mais estabilidade e proteção; sente alguma insegurança, mas afirma não ter medo da situação e não pensa em retornar para o trabalho com vínculo empregatício.

Eu entendo que as empresas, tu não tem segurança, é um lugar que tu também tem insegurança, mas de certa forma tu tá um pouco mais estável, protegida. Então tem esse lado sabe? Tenho essa insegurança sim. Não vou te dizer que sou super confiante financeiramente, mas ao mesmo tempo não tenho medo, se precisar eu vou dar um jeito, sabe? Eu não penso em voltar. Eu não penso em voltar, porque não é mais a questão financeira que me atrai. Atrai, mas acho que não atrai tanto (Dana).

O descontentamento com as condições encontradas e/ou a inadequação aos modelos tradicionais de trabalho se confirma nas falas dos participantes e justifica sua escolha por trabalhar sob o arranjo e modalidade de *coworking*, associada também às novas oportunidades identificadas. Esse dado guarda consonância com a colocação de

Antunes (2002), segundo a qual os trabalhadores da sociedade atual almejam muito mais formas diversificadas de trabalho do que estarem vinculados a um trabalho “estável”.

O relato da maioria dos *coworkers* expressa que, independentemente desses riscos frente à instabilidade financeira e da vulnerabilidade quanto aos direitos trabalhistas, não pretendem voltar para os moldes tradicionais de trabalho com vínculo e “emprego fixo”, preferindo permanecer trabalhando na modalidade de *coworking* do que “morrer empregados”:

Não, o emprego fixo não me atrai (Marielena).

Havia recebido propostas pra trabalhar como executivo em projetos de inovação na FGV e em outras consultorias aqui, mas eu falei não, não quero. Na entrevista de emprego a pessoa chega: ah! a gente sabe que você tem experiência na área de inovação, mas aqui você vai chegar num ambiente muito duro, você está disposto a trabalhar e ter como resultado uma inovação mais incremental, você consegue se contentar com isso?...Aí quando saí dessas entrevistas pensei: ah! Não quero isso não. Aí me aproximei aqui do coworking (Stuart).

Sempre quis trabalhar como autônomo, nunca como empregado, embora hoje veja que tinha um perfil bem de empregado. Eu nunca cumpri horário, sempre trabalhava mais do que devia, sempre trabalhava sábado, domingo feriado, sempre bem focado no trabalho. Então dizia: não morro empregado... (Billy).

Os relatos parecem indicar que esses trabalhadores possuem determinadas características pessoais que lhes favorecem o exercício do trabalho autônomo. Essa escolha também vem ao encontro da Pesquisa Global Coworking (FOERSTH, 2015), a qual identificou que 67% dos *coworkers*, ao serem questionados a respeito de quanto tempo planejam permanecer em seus espaços de *coworking* atuais, responderam que deles não planejam sair.

Não, não me imagino. Eu vejo as pessoas que saem do coworking e arranjam um emprego fixo pra trabalhar, e eu fico pensando: cara, eu não conseguiria fazer isso, porque foi escolha própria,

não foi por falta de oportunidade, de mercado (Sid).

Os depoimentos conduzem a pensar que o modelo tradicional de trabalho apresenta um formato muito rígido e dispendioso diante das características da nova economia representada por imprevisibilidade, pela constante diversificação dos mercados, pelo acelerado ritmo das transformações tecnológicas e pela rápida obsolescência dos equipamentos de produção. Nesse contexto, o teletrabalho, viabilizado pelas TICs e desempenhado no ambiente doméstico ou mesmo fora do escritório tradicional, permite a virtualização do espaço e do tempo, para além de uma nova forma de organizar o trabalho.

Se o indivíduo pode trabalhar em qualquer tempo ou lugar, o teletrabalho impacta, portanto, no significado de organização, já que não é mais tão simples demarcar as organizações nesses aspectos, pois suas fronteiras foram ampliadas (BROCKLEHURST, 2001). É de se supor que a insatisfação referida pelos *coworkers* com os modelos tradicionais de trabalho guarde relação com essa questão, pois muitos padrões organizacionais de trabalho ainda não incorporaram essa nova realidade, ou o fizeram equivocadamente, sobrecarregando e/ou exigindo ainda mais dos seus trabalhadores.

O trabalho flexível ainda é recente e engendra muitas discussões, inclusive conceituais; é, porém, avaliado pelos profissionais como algo positivo, já que permite maior liberdade na gestão das rotinas das atividades, nos horários, assim como nos locais de trabalho (FEREZ, 2010). Este estudo permitiu evidenciar que o *coworking* se situa nessa linha, na medida em que se apresenta como uma alternativa de espaço físico para a realização das atividades frente a uma flexibilidade laboral favorecida pelas TICs.

Uma última motivação associada à escolha por ser *coworker* relaciona-se ao **desejo de contato**. Pode soar contraditório, à primeira vista, que apesar da necessidade de flexibilização do trabalho e do distanciamento do mundo corporativo tradicional, expressa pelos *coworkers* eles refiram, concomitantemente, o desejo de se manterem pertencentes a um grupo, via *networking*, visto que o isolamento é uma das queixas quando se trata de *home Office*.

Esse desejo de contato foi destacado como possibilidade de estabelecer parcerias e também de favorecer a aprendizagem, como expressa a fala de Stuart:

...é muito legal quando você consegue fazer uma parceria, assim, que as pessoas se complementam

mesmo de coisas diferentes, mas você aprende coisas, respeita o cara. O cara te fez aprender isso, isso e isso, coisas que eu não conseguiria aprender sozinho (Stuart).

O desejo de se fazer pertencer a um grupo está associado à necessidade de reencontrar um convívio e o prazer de estar junto (ENRIQUEZ, 2006), e, nesse sentido, a inserção no *coworking*, conforme explicitado em diversos depoimentos, satisfaz essa necessidade. Ao descreverem o que significa para eles ser *coworker*, a ideia de compartilhamento, troca e trabalho em conjunto foi destacada:

Tá relacionado a compartilhar, né? Compartilhar espaço, ideia, troca, acho que é essencial isso (Nick).

Trabalhar em conjunto, com pessoas que tem atividades e objetivos, completamente diferentes do meu (Marielena).

Trabalhando num coworking tu tem contato com pessoas fazendo coisas completamente diferentes da sua e você não imaginava que era possível assim. Cara isso te incentiva a ser persistente (Sid).

Sabe-se que a prática do teletrabalho implica no afastamento físico do local de trabalho, gerando a necessidade de articular uma retórica autodisciplinar associada tanto à autonomia quanto à liberdade. Para o sujeito, assim, configura-se uma constante tentativa de conciliar situações e sentimentos contraditórios, relacionados ao afastamento físico e vínculo com a organização, quando há, e proximidade física e indisponibilidade para a família, autonomia e ao mesmo tempo invasão dos espaços íntimos, vida privada e trabalho, transferindo ao profissional a responsabilidade de gerenciar tais paradoxos (COSTA, I., 2007).

Isabele Costa (2007) traça uma reflexão em relação às significações que os espaços de casa e do trabalho têm para os sujeitos, já que são ambientes de significação diferenciada, com suas normativas,

comportamentos e condutas peculiares. Segundo a autora, a formação da identidade é um exercício no mundo e dessa forma é preciso, então, atentar-se para o isolamento e as perdas dele resultantes. Assim, ela defende a necessidade de formas mais criativas e flexíveis de trabalho, lembrando o potencial das TICs que viabilizam o teletrabalho, no sentido de abrir alternativas de criação de espaços de compartilhamento, proporcionando aos teletrabalhadores um leque de possibilidades de socialização.

Se as TICs flexibilizam o trabalho e o favorecem, por outro lado geram distanciamento social, devido a essas facilidades tecnológicas. A frase de Enriquez: “o homem tem, cada vez mais, a solidão como companheira” (2006, p. 5) expressa bem essa realidade. A possibilidade de trabalhar em *home Office* abrange uma gama de vantagens, como já abordado, mas o isolamento é apontado como o elemento que mais frustra os profissionais que optam por essa forma de trabalho.

Os avanços tecnológicos contribuem de modo decisivo para a atuação em modalidades de trabalho para além dos muros organizacionais, na medida em que possibilitam a flexibilização do trabalho e da comunicação, favorecendo a mobilidade dos trabalhadores e permitindo-lhes novos modos atuar. Embora inegavelmente produzam um cenário com múltiplas modalidades possíveis de exercício da atividade produtiva, esses avanços de ordem tecnológica estão no cerne do trabalho flexível e multiplicam sua informalização, evidenciada pelo aumento de terceirizados, subcontratados, trabalhadores em tempo parcial ou ainda teletrabalhadores (ANTUNES, 2012).

Esse cenário representa, segundo a concepção de Bauman (2001), o fim da relação de emprego tradicional e sua substituição por contratos de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária e muitas incertezas sobre o futuro do trabalhador, colocando-o em uma posição vulnerável. A (suposta) liberdade de opção por diferentes formas de trabalho, nessa perspectiva, não necessariamente conduz para novas relações de trabalho, já que muitos velhos hábitos estão arraigados a esses novos arranjos.

A escolha por ser *coworker* com suas diferentes motivações aqui apresentadas é em maior ou menor grau afetada por essa vulnerabilidade e pelas incertezas inerentes ao mundo do trabalho contemporâneo. Os motivos da escolha apareceram entrelaçados e interdependentes entre si; sua separação neste texto foi mero recurso didático. Mesmo assim, parece que essa escolha oportunizou aos trabalhadores pesquisados o *networking*, o desenvolvimento de novos projetos, o contato e compartilhamento de ideias e principalmente a

chance de um exercício profissional cotidiano pautado por maior livre arbítrio. A seguir aborda-se a respeito da carreira como *coworker*.

5.2 Carreiras dos profissionais inseridos em *coworking*

Embora os trabalhadores entrevistados estejam atuando em *coworking* há períodos de tempo que em alguns casos podem ser considerados breves (nove meses em um deles, um ano em outros quatro), todos explicitaram seus planos de trabalho futuro e confirmaram a intenção de continuarem atuando nessa modalidade de trabalho. Considerou-se ser possível, assim, falar na **carreira como *coworker*** desses trabalhadores, e os dados da pesquisa indicaram que essa carreira possui algumas características e/ou particularidades.

Ser *coworker*, para alguns participantes, significa desfrutar de liberdade e possuir autonomia no desempenho do trabalho, conforme esse arranjo laboral possibilita. Esse aspecto se faz evidente na carga horária semanal de trabalho informada por eles, que demonstra flexibilidade de horários. Apesar de alguns buscarem cumprir certa rotina laboral, alegam conseguir operar um **gerenciamento do tempo de trabalho**; prevalece a adaptação dos horários conforme a demanda, associada à sua capacidade de produzir. Nenhum deles se queixou de excesso de carga quando se falava em *coworking*, diferentemente dos relatos referentes à atuação anteriormente em *home Office*, onde o excesso de trabalho ocorria, pelo fato de não conseguirem organizar-se ou por misturarem as tarefas da casa com as atividades profissionais.

Segundo a Pesquisa Global Coworking (FOERTSCH, 2015), 46,24% dos profissionais brasileiros utilizam o espaço de *coworking* diariamente. O estabelecimento dessa rotina de comparecimento diário ao trabalho expressa um comportamento muito próximo àquele encontrado na empresa tradicional. No caso de alguns dos *coworkers* entrevistados esse comportamento também foi evidenciado, mas parece não contradizer, no entanto, a possibilidade de gerenciarem seu tempo de trabalho, já que esse gerenciamento se refere à flexibilidade que conseguem imprimir aos seus horários de trabalho.

Com relação a esse aspecto faz-se importante ressaltar que quando o trabalho perde ou tem diminuída sua materialidade a noção de tempo de trabalho passa também a adquirir outras dimensões. Distintamente daquelas tradicionalmente associadas, por exemplo, à noção de jornada laboral, que pressupõe delimitação temporal da dedicação ao trabalho, a noção de tempo de trabalho imaterial expande-

se para o conjunto da vida do trabalhador, podendo absorver as demais dimensões do seu processo de viver. O desenvolvimento tecnológico, que primeiramente possibilitou a redução da força corporal do trabalhador, em um segundo momento, com o advento das máquinas, avançou rumo à captura das suas capacidades mentais, ao favorecer a utilização das ferramentas telemáticas.

A proliferação dos trabalhadores inseridos na lógica produtiva de agregação de valor criou um novo contingente de trabalhadores, denominados *infoproletariados*, ou seja, trabalhadores em busca de trabalho cada vez mais virtual (ANTUNES, 2012). Ou então o *cybertariat* (ciberproletariado) que Huws (2003), em discussão sobre as classes de trabalho, denominou como o novo proletariado da era cibernética. Esse desenvolvimento tecnológico mobiliza todas as esferas da vida do sujeito, a ponto de ele ser incentivado a ser o gestor de sua vida, fixando objetivos, avaliando seu desempenho e otimizando seu tempo, como um empreendedor. Dessa forma, envolve-se tanto com o trabalho que por vezes não sabe ao certo quando trabalha e quando não está a trabalho, como se tudo girasse em torno dos negócios (GAULEJAC, 2007).

Diante dessas ponderações conceituais, questiona-se até que ponto o gerenciamento da jornada semanal e do próprio tempo de trabalho explicitados é real e expressa autonomia no desempenho do trabalho por parte dos *coworkers*. Pode ser que a “captura das suas capacidades mentais” produza muito mais uma sensação ilusória de autocontrole do tempo de trabalho, nesse novo arranjo laboral, e que na prática essa sensação revele apenas mais um velho hábito, aliás compartilhado pelos trabalhadores todos, mesmo aqueles inseridos em outros arranjos, de ansiarem pelo próprio gerenciamento desse tempo.

A otimização do tempo foi apontada como essencial em seu cotidiano de trabalho e, nesse sentido, destacaram o fato de residir próximo ao *coworking* em que atuam, sendo este o critério utilizado para a escolha do estabelecimento. Marielena e Sid, no entanto, moram consideravelmente distantes do *coworking* onde trabalham, tendo atribuído sua decisão de trabalhar nele mesmo assim à estrutura física e ao perfil de *coworkers* que o frequentam.

O *status* que aquele espaço de trabalho dá ao profissional foi citado por Marielena, acrescentando ainda que um lugar agradável e bem localizado, no sentido comercial, de certa maneira empodera o *coworker*. Ela diz:

...eu nunca fui muito a fim de caretice, sempre gostei de coisas inovadoras. Eu vejo o coworking como algo que vai expandir pelo Brasil. Eu gosto de saber que sou uma pioneira... Adoro dizer que no meu LinkedIn está que eu atuo em coworking no Brasil. Me acho chique (Marielena).

O empoderamento do profissional em função do estabelecimento que frequenta, conforme destacado pela entrevistada, parece ser uma noção que vai ao encontro da ideia de autogerenciamento como elemento componente da própria carreira, concepção advogada pelos modelos contemporâneos de carreira (BENDASSOLLI, 2009b; MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013). De certo modo não basta apenas gerenciar o tempo de trabalho, sendo necessário “ser pioneira” e participar da inovação representada pelos *coworking spaces* enquanto espaço e modalidade de trabalho.

No que diz respeito ao **percurso profissional** dos participantes, os depoimentos indicaram que eles se mantiveram, ao longo desse percurso, de alguma forma, atuando em trabalhos na mesma área de formação, desde o início de suas carreiras, à exceção de Marielena, que, insatisfeita com sua graduação, buscou outras atividades laborais. O relato de Nick retrata bem esse fio condutor em seu percurso profissional:

Eu sempre queria essa história de livro e de exposição. Eu trago desde o início, com outro olhar, outro pensamento e noções, mas essa ideia de realizar exposições e livros como fotógrafo, me acompanha desde o início (Nick).

Segundo Gómez (2006), o próprio processo de decisão profissional já constitui o desenvolvimento da carreira, independentemente do grau de complexidade e importância dessa decisão, e as escolhas inerentes a esse processo exigem dos indivíduos que percebam as variáveis que o influenciam. Apesar das modificações ocorridas no modo de condução das carreiras dos entrevistados, suas falas evidenciaram que o trabalho continua sendo central na vida desses profissionais e que continuam desenvolvendo os percursos dessas carreiras.

As mudanças de modalidade de trabalho efetuadas, portanto, não necessariamente implicaram ou requereram mudança de carreira, já que essas alterações se deram especificamente no âmbito do como/onde fazer, nos novos arranjos de trabalho representados pelos espaços de

coworking. O percurso profissional, assim, se manteve com alguma estabilidade, mesmo diante da escolha por ser *coworker*, guardando correlação entre a profissão de origem e a área e/ou âmbito de atuação profissional.

Essa perspectiva de continuidade do percurso profissional é ressaltada por algumas produções científicas que discutem a respeito das articulações entre trabalho e identidade na contemporaneidade. Na concepção de Coutinho, Krawulski e Soares (2007, p. 34), mesmo inserido em um contexto laboral cujas relações indivíduo-trabalho “diminuem as oportunidades de construção de narrativas individuais”, “o sujeito continua procurando organizar suas experiências cotidianas em um conjunto relativamente estável, que pode ser percebido como o seu eu”, como também busca construir uma biografia com sentido tanto para si próprio quanto para o contexto onde está inserido.

As **concepções de trabalho e de carreira** explicitadas pelos entrevistados também guardam algumas especificidades que podem ser relacionadas a sua escolha por atuar nos espaços de *coworking*. Questionados sobre sua concepção de trabalho, os *coworkers* trouxeram a ideia de satisfação, realização e de fazer o que se gosta. Stuart e Nick assim se expressam:

É uma desculpa que eu uso para eu chegar às pessoas e ajudá-las nesses dilemas de vida, digamos existenciais assim. Trabalho pra mim é uma forma de potencializar a mim mesmo (Stuart).

É diversão pra mim... eu tenho essa vantagem de fazer exatamente o que eu gosto e cada vez mais direcionando pra o que eu gosto (Nick).

De modo geral as concepções de trabalho expressam uma tendência de se apoiarem em valores de autorrealização e na manutenção de uma vida pessoal equilibrada, para então definir os caminhos a serem percorridos para a construção da carreira. O envolvimento crescente das pessoas com o seu trabalho e com a vida profissional é de fato típico da contemporaneidade, embora possa abrigar seus paradoxos, conforme assinala Alvim (2006).

Talvez, no entanto, possa ter se passado o contrário: os sentidos atribuídos ao trabalho por parte dos sujeitos é que foram se modificando, e, em decorrência, buscaram efetuar mudanças na condução de suas carreiras, sendo o trabalho no *coworking* exatamente

uma expressão dessa mudança. De qualquer modo, cabe ressaltar a coerência existente entre as concepções de trabalho advogadas pelos *coworkers* e sua opção por exercerem suas atividades profissionais em um arranjo que procura romper com modelos laborais tradicionais.

As concepções de carreira, por sua vez, foram descritas como trajetória, percurso, construção até o alcance de uma determinada meta, mistura de sonho com planejamento:

Eu encaro assim, como uma trajetória a ser percorrida (Nick).

É o que você fez, assim, trajetória, tua história (Bob).

Uma mistura de sonho com planejamento. O que tu almeja ser e o que tu vai seguir (Dana).

Pra mim significa conhecimento, chegar lá... caminhar, trilhar pra chegar lá, pra mim é o topo (Billy).

É o que se constrói, um dia depois do outro (Marielena).

A perspectiva que Stuart traz sobre carreira, porém, tem aspecto negativo, como algo defasado e limitador. Ele diz que

...a própria palavra é chata, uma coisa encadeada à outra. Faço isso pra dar um passo. Carreira é uma forma de sistematizar sua vida, de tornar sua vida mais cinza... coisa muito chata. Carreira é uma coisa pra mim que não leva a descobertas (Stuart).

Percebe-se que diversas das definições evocadas pelos sujeitos, mesmo no caso de Stuart (forma de sistematizar a vida), estão presentes nas concepções e no modelo tradicional de carreira. Esse modelo era possível dentro de um contexto socioeconômico estável, onde emprego e trabalho eram entendidos como sinônimos. As organizações caracterizavam-se por diversos níveis hierárquicos e os empregados podiam alcançar o sucesso profissional mediante ascensão na carreira, possibilidade que se tornou mais refratária no contexto de trabalho atual.

Em voga nos últimos anos encontra-se uma perspectiva de carreira horizontalizada ou espiralada, possível pelo incremento da qualificação profissional e pelo desenvolvimento de competências (TOLFO, 2002). O modelo moderno de carreira, segundo esta mesma autora, ainda tem um caráter emergente, emergindo no bojo das mudanças sociais da atualidade e apresenta aspectos aparentemente contrários ao modelo tradicional, como a diversificação de carreiras, a instabilidade, menor ou inexistente linearidade, descontinuidade e horizontalidade (TOLFO, 2007).

Dentre as diferentes formas de carreira que se apresentam na contemporaneidade, a *carreira portfólio* define a diversidade de atividades profissionais que o indivíduo é capaz de realizar, e essa parece ser a que mais aproxima ao perfil de alguns *coworkers*, os quais se colocam disponíveis e abertos para oferecerem e adequarem seus serviços a partir das demandas e oportunidades profissionais identificadas, e também de suas habilidades profissionais. De fato, a multidisciplinaridade, para o profissional autônomo, amplia suas possibilidades de realizar mais projetos, e conseqüentemente mais serviços podem ser oferecidos. O profissional com esse perfil pode atuar em múltiplas tarefas e oferecer essa diversidade de capacidades para um número maior de possíveis clientes (BENDASSOLLI, 2009b).

Bob, por exemplo, pôde atender a uma demanda de serviço graças às suas vivências em diversas áreas dentro de sua profissão, no ramo publicitário, e essa oportunidade lhe trouxe um retorno financeiro significativo. Em suas palavras,

como eu já tinha vivenciado essa coisa de fazer o atendimento, fazer a burocracia, fazer a arte final, de design, ilustração, texto, um monte de coisa, marketing... então eu me sentia assim, não o melhor cara em cada área dessas, mas completo, nesse sentido (Bob).

Ele acredita ter se tornado mais competitivo no trabalho devido a essas habilidades que desenvolveu durante suas experiências profissionais, e relata que se sente preparado para realizar sozinho outros serviços dessa dimensão.

Os trabalhadores que estão atentos às dificuldades para estabelecer vínculos com as organizações e às crescentes exigências para manutenção do emprego, assim como ao alcance do sucesso profissional, experimentam a imposição de saírem de uma atitude

passiva em relação às suas carreiras para outra predominantemente ativa, como forma de garantir sua sobrevivência no mundo do trabalho. Esse parece ser o caso de Bob, ao se referir que se sentia “completo” a partir de suas vivências realizando muitas distintas tarefas em seu trabalho e carreira.

Os *coworkers* entrevistados evocaram uma concepção individualizante ao se referirem à responsabilidade com relação ao percurso profissional. Segundo essa concepção, pertence unicamente a cada um deles a **responsabilidade pela própria carreira**, expressa como “trabalhar bem” e “fazer acontecer”:

Sou eu, todinha eu. Posso ter ajuda, mas sou eu (Marielena).

Foi eu! Claro, porque, por exemplo, uma pessoa que hoje trabalha num escritório e quer ter o negócio dela, acho que ela precisa trabalhar bem, assim, subir um degrau por vez (Sid).

Ah é você!! Pelo amor de Deus. Aquele papo de que, ah! a empresa não me valoriza, ah! eu não cresço, sabe? Pra mim é a pessoa. Tu faz acontecer. Não tem essa. Tu não pode delegar a responsabilidade da tua carreira pra empresa, pro teu chefe, pros outros sabe? (Dana).

Esses depoimentos indicando que eles se sentem de fato os responsáveis por suas carreiras e rejeitando, inclusive, a ideia de delegar essa responsabilidade à empresa ou a uma chefia, traduzem bem as concepções de carreiras vigentes nos contextos atuais de trabalho, segundo as quais o sujeito passa a ser o protagonista de sua própria carreira. Trata-se de exigências por maior adaptabilidade, constante inovação e qualificação, decorrentes das transformações do mundo do trabalho contemporâneo, que estimula o trabalhador a estabelecer uma nova relação com seu trabalho, caracterizada pelo desapego, desenraizamento e de efemeridade (VALORE; VIARO, 2007). Essas concepções consideram que os trabalhadores são profissionais com uma postura autogerenciável, gestores de sua vida, capazes de fixarem objetivos profissionais, avaliarem seu próprio desempenho e otimizarem seu tempo, para alcançarem as metas previstas (GAULEJAC, 2007).

Um novo fluxo se constrói em um contexto de desenvolvimento tecnológico e globalizado, modificando os padrões tradicionais de

ascensão profissional, antes embasado em critérios previsíveis e esperados que direcionavam de forma vertical ao desenvolvimento de carreira, sendo hoje substituída pelo modelo horizontal e flexível, centrado no sujeito com gerenciador de sua carreira (LEHMAN, 2010). A visão de responsabilidade pela própria carreira compartilhada pelos *coworkers*, além de ser compatível com noções contemporâneas de carreira que a delegam ao indivíduo, é também consoante com o modelo de empreendedorismo: o perfil do empreendedor consiste em quem é capaz de lucrar a partir de sua atividade, é o profissional que administra sua vida profissional, frente à imprevisibilidade do contexto em que se insere. Essa concepção vai ao encontro da noção do mercado de trabalho competitivo, que tem levado os profissionais a desenvolverem uma visão estratégica ao elaborar o seu plano de carreira (MALVEZZI, 1999).

A tendência de responsabilizar os profissionais por sua inclusão, manutenção, progresso e conquista de sucesso no trabalho encoraja os profissionais a adotar a autogestão de carreira e medir o seu sucesso em termos psicológicos, tendo seus indicadores associados ao *status*, e não a medidas mais objetivas, como aquelas encontradas no modelo tradicional de progressão vertical (WILKOSZYNSKI; VIEIRA, 2013). Exatamente o que parece ocorrer com os *coworkers*. Esse perfil de profissional se encaixa com o que Hall (2004) define de *carreira proteana*, ou seja, o modelo de carreira em que o profissional está no comando de sua trajetória, focado na responsabilidade do indivíduo por seu planejamento e realização (RIBEIRO, 2011).

O sujeito com esse perfil de carreira possui flexibilidade, versatilidade e facilidade para adaptar-se às mudanças (BENDASSOLLI, 2009a). Essas características compõem o perfil de trabalhadores autônomos, cujas trajetórias, segundo estudo realizado por Rosenfield (2006), são marcadas pela insegurança e mobilidade, sendo depositada no sujeito uma super valorização na sua capacidade de adaptação, flexibilidade e de sua empregabilidade em projetos transitórios. Há também uma valorização na experimentação de diversas atividades e áreas de trabalho, com o objetivo de aprendizado constante e garantia de empregabilidade. São, assim, trajetórias marcadas pelo nomadismo (ROSENFELD, 2006).

É nesse sentido que os profissionais da atualidade, aqui incluídos os *coworkers*, sentem a necessidade de manter-se em foco e parecem se direcionar nos relacionamentos e na preocupação com a manutenção de uma rede de contatos (FEREZ, 2010), como estratégias para construir suas carreiras profissionais no mundo do trabalho e

nele triunfarem. A ideia de estar na “vitrine” evocada por alguns entrevistados parece traduzir adequadamente à necessidade de estar em foco, permitindo-nos compreender que a responsabilidade pela condução da própria carreira, na verdade, é dependente de um entorno que favoreça essa condução e, nesse sentido, os espaços de *coworking* podem ser considerados como um contexto laboral adequado.

Esse perfil de profissional que se encontra nos espaços de *coworking* e a interação entre eles é que resulta em projetos inovadores e competitivos no mercado. O *coworking* abriga multiprofissionais que buscam ampliar seu potencial de competitividade, vinculando-se para tanto com os diferentes sujeitos, conforme a demanda a qual se propõem a atender. É como se novas pequenas empresas surgissem para personalizar um projeto ou um serviço a ser prestado, e a criatividade emerge como um aspecto forte, ao favorecer novas estratégias e permitir a identificação de oportunidades de negócio com maior assertividade.

Todo esse processo de conduzir o desempenho profissional, incluindo o conjunto das expectativas que engendra e também as distintas estratégias mobilizadas pelos sujeitos, é completamente focado na responsabilização pessoal dos trabalhadores. Exatamente como os *coworkers* entendem que devam se desenvolver suas carreiras: sob sua própria responsabilidade.

Embora os *coworkers* entendam que a condução das suas carreiras seja de sua responsabilidade, seus depoimentos evidenciaram a crença segundo a qual estar em contato com outros profissionais pode despertar neles novas competências, já que a diversidade de profissionais de que o *coworking* dispõe proporciona oportunidades variadas de negócios. A necessidade de *networking* e o desejo de contato abordados no item anterior ilustram bem não apenas a importância, mas também a dependência das interações para que o trabalho nesse espaço laboral se desenvolva. Assim, atentos a essas oportunidades e necessitando delas para realizar seu trabalho, os *coworkers* desenvolvem e mantêm imensa **disponibilidade para assumir novos desafios**, muitas vezes arriscados, permitindo, desse modo, que estejam abertos para modificar, sempre oportuno, os caminhos que sua carreira pode seguir.

Nessa perspectiva, a atuação cotidiana no *coworking* repercute em seu exercício profissional. A esse respeito, Dana e Stuart assim se expressam:

Pensando em termos assim de competências, talvez tenham coisas que te agreguem, de coletividade, de noções, conceitos, vivências...

talvez a tua carreira possa tomar um rumo diferente com pessoas que cruzem o teu caminho, talvez tu te depare com uma nova situação, oportunidade, que mude (Dana).

As pessoas que estão aqui são pessoas mais desprendidas e têm contribuído para criar oportunidades, eu já tenho 3 ou 4 frentes (Stuart).

O modelo tradicional de carreira tinha como base uma estrutura hierárquica, verticalizada e crescente; diante de um mercado estável, permitia que houvesse planejamento focado nas demandas da empresa. Sendo assim, o profissional iniciava suas atividades na organização e já tinha claramente identificados os passos necessários para o seu crescimento na carreira até o momento da aposentadoria, já que a empresa determinava de forma estruturada e bem definida as etapas necessárias para o alcance dessas metas.

Frente a esse modelo, praticamente não era requerida dos profissionais essa disponibilidade para assumir novos desafios; aliás, muitas vezes eles nem mesmo existiam no percurso da carreira profissional, marcado pela cadência e regularidade de tarefas previamente estabelecidas. Entretanto, os modelos dinâmicos e flexíveis de carreiras atualmente em voga preconizam aos indivíduos que eles precisam adaptar-se a todo o momento a um mercado que oscila e se mostra instável. Ao fazerem isso, demandam aos próprios a responsabilidade pelo sucesso ou insucesso desse percurso.

Diante desse cenário de incertezas e de dependência daquilo que acontece e até mesmo de quem está presente no entorno, definir metas e elaborar planos para a carreira são tarefas dificilmente realizadas pelos *coworkers*. Alguns deles relataram não estabelecer planejamento algum, enquanto outros, apesar de não traçarem planos específicos para a carreira, disseram estar abertos para explorar e trilhar novos caminhos, se esses lhe parecerem interessantes.

Essa abertura traduz e sintetiza exatamente a disponibilidade para assumir novos desafios no percurso profissional, sempre que eles se mostrarem necessários para a condução da carreira como *coworker*. Bob e Stuart relatam o modo como isso acontece em seu cotidiano de trabalho:

Eu não sou também assim, deixa a vida me levar, mas confio também nessa coisa de estar aberto, atento para a hora que sinalizar uma coisa, ter coragem de ir de fazer. Essa característica, que

depende de cada um mesmo, depois no final, porque eu fiz essa história (Bob).

Meu planejamento é ir me transformando a partir dos caminhos que vou abrindo (Stuart).

Para Bendassolli (2009a), diferentemente do modelo tradicional em que se dava a construção da carreira em uma mesma organização, hoje se fala em “carreiras”, como se houvesse a necessidade de consumir novas experiências. Essa constante atenção para identificar “a hora que sinalizar uma coisa”, conforme relatou Bob, se mostra bastante semelhante com a perspectiva de “consumo de novas experiências” trazida pelo autor e indica que a disponibilidade constante para novos desafios no âmbito profissional, característica da carreira como *coworker*, coloca esses profissionais no campo da incerteza tanto quanto aqueles que atuam em arranjos organizacionais tradicionais.

Em síntese, a carreira como *coworker*, de responsabilidade do próprio trabalhador, o insere em um novo arranjo laboral, com características próprias, conforme se mostrou anteriormente, mas exigindo dele concepções, posturas e movimentos requeridos também de trabalhadores atuantes em arranjos organizacionais tradicionais, com velhos hábitos de trabalho. Trata-se, como os demais, de profissionais que parecem estar num processo de internalização dos modelos emergentes de carreira, com suas exigências e demandas, assim como mostra a literatura. No entanto, não demonstram maior protagonismo em direcioná-la, embora acreditem e advoguem que o façam. Antes, esses trabalhadores parecem ficar à mercê das contingências do entorno, para identificarem demandas de trabalho e desenvolverem seus projetos profissionais.

De qualquer modo, são carreiras que podem ser consideradas como estando em (re)construção. Após experiências laborais em organizações tradicionais e frente ao descontentamento relativamente a formatos rígidos de trabalho encontrados nesse modelo, como também vivências em *home Office*, esses profissionais optaram por percorrer um novo caminho, como trabalhadores autônomos, buscando maior autonomia e autoria no exercício do seu trabalho.

A escolha por ser *coworker*, nessa perspectiva, pode ser entendida como uma estratégia de condução de carreira, buscando atender às necessidades de flexibilidade e também como modo de enfrentamento às dificuldades encontradas como trabalhador autônomo. O exercício profissional como *coworker*, portanto, repercute nessas

carreiras, e mesmo a oportuniza e favorece, na medida em que os trabalhadores vão agregando e desenvolvendo novas competências e modificando os fazeres em seus percursos, frente à constante disponibilidade para arriscarem-se ao novo e estabelecerem novas conexões de ordem profissional.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo tecem-se considerações finais, a partir dos objetivos inicialmente traçados para a dissertação, reunindo sínteses e trazendo reflexões acerca do que foi até aqui exposto, de modo a destacar suas principais contribuições para a compreensão do tema tratado. Apresentam-se ainda algumas limitações deste estudo, bem como recomendações para investigações futuras, já que a investigação realizada possibilitou encontrar algumas respostas a questionamentos que a motivaram, mas fez emergir também muitas outras perguntas.

Retomando a indagação norteadora do estudo, qual seja, **como se constroem as carreiras de profissionais que atuam em *coworking*?**, considera-se inicialmente que a análise dos dados coletados e a associação que se buscou estabelecer entre tais dados e a literatura possibilitou contemplar os objetivos que motivaram seu desenvolvimento, conforme se mostrará na sequência. Ao final deste capítulo retornar-se-á a essa indagação, após brevemente recuperar cada um desses objetivos.

Nos Capítulos 4 e 5 procurou-se caracterizar os *coworkers* e os espaços de *coworking* enquanto modalidade e espaço de trabalho, além de apresentar e discutir as razões para a escolha por trabalhar nessa configuração laboral. Também se abordou a respeito de como se constituem as carreiras dos trabalhadores que exercem suas atividades profissionais como *coworker*, com suas características e peculiaridades.

O Capítulo 4 contemplou o primeiro dos objetivos específicos delineado para a investigação: **caracterizar os espaços de *coworking* enquanto modalidade e espaço de trabalho** e foi contemplado. Verificou-se que esses empreendimentos se caracterizam como um escritório que se diferencia do tradicional ambiente corporativo devido ao seu aspecto de compartilhamento, visto que profissionais de diferentes áreas dividem amplas mesas webconectadas para realizarem suas atividades laborais. Dessa forma, pode-se considerar que integram um movimento social cujas bases são a autogestão e a cooperação (MEIRA, 2012), embora no cotidiano do trabalho não necessariamente essas bases se façam presentes.

Percebeu-se, de qualquer modo, que os *coworking spaces* se configuram como uma proposta de nova forma de contextualização das condições e/ou relações de trabalho; são caracterizados por maior liberdade, flexibilidade e autonomia, podendo ser considerados ainda como uma manifestação de novos regimes de trabalho, que possibilitam o exercício profissional autônomo. Contradizendo essa pretensa

liberdade e inovação, porém, verificou-se que o controle do acesso dos *coworkers* ao ambiente de trabalho em dois *coworking* se dá por meio de cartão ou catraca, recursos que lembram formas de registro de ponto utilizados em organizações tradicionais. Contradições a exemplo dessa, aliás, foram encontradas em diversas observações realizadas e também nas narrativas registradas, e se buscou expressá-las no subtítulo desta dissertação: entre os novos arranjos e os velhos hábitos de trabalho.

Observou-se ainda que seus espaços físicos são arquitetonicamente projetados para favorecer o compartilhamento entre seus clientes. Além de serviços de escritório, dispõem de áreas de lazer e convívio, as quais viabilizam estímulo ao processo de criar, por meio de uma estrutura física sem barreiras que facilita a comunicação entre profissionais das mais variadas áreas de atuação. O convite, portanto, é ao trabalho compartilhado e ao contínuo estabelecimento do *networking* como importante ferramenta.

Essa estrutura física voltada ao compartilhamento e convívio, uma das principais características dos espaços de *coworking*, visa oportunizar o estabelecimento de uma rede de contatos diversificada, que propicie demandas e oportunidades de trabalho aos seus frequentadores. Entretanto, parte dos *coworkers* relatou dificuldades em estabelecer interações com seus pares, não obstante inseridos em um espaço fisicamente propício ao *networking*, havendo mesmo a expectativa de que haja uma intermediação por parte dos gestores dos estabelecimentos para que elas se estabeleçam. Esse aspecto parece novamente contradizer a proposta dos espaços de *coworking*, principalmente no que se refere à autonomia para o exercício do trabalho.

A caracterização do perfil dos *coworkers* foi outro objetivo de pesquisa tratado no Capítulo 4. Essa caracterização limitou-se aos participantes do estudo, tendo em vista a ausência e/ou precariedade, nos espaços de *coworking*, de registros de dados que permitissem traçar um perfil dos *coworkers* atuantes nesses empreendimentos.

Esta caracterização, descrita por meio da análise dos dados sociodemográficos, indicou idade média de 35 anos, diversidade de estados civis e uma maioria deles sem filhos. Em relação à escolaridade, são três profissionais com graduação, três com pós-graduação e um que ainda estava para concluir seu curso superior.

Os participantes, atendendo aos requisitos pré-estabelecidos, são todos trabalhadores autônomos e que anteriormente à opção por atuarem como *coworkers* exerceram suas atividades profissionais junto a organizações tradicionais, mediante vínculo empregatício. As rendas

aproximadas que declararam auferir por meio do trabalho em *coworking* situam-se em valores superiores à média de renda de profissionais assalariados no contexto brasileiro. Considera-se que esse dado mostra tratar-se de profissionais que representam um fragmento da realidade brasileira: autônomos, com ensino superior, e experiência acumulada no exercício de suas profissões e/ou áreas de atuação, características que por si só remetem a um perfil diferenciado, que lhes possibilita a escolha por trabalhar nesse contexto organizacional com suas especificidades.

O Capítulo 5, por sua vez, abordou a respeito das **carreiras dos profissionais que atuam em *coworking***. Para essa abordagem, inicialmente foi resgatado um terceiro objetivo estabelecido para a pesquisa, referente à **identificação das razões para a escolha de *coworker* como modo de exercício profissional**.

A escolha por ser *coworker* se constituiu como uma das categorias de análise identificadas no processo de análise dos dados, com suas respectivas subcategorias. Verificou-se que essa escolha foi motivada por um percurso profissional insatisfatório relativamente aos modelos tradicionais de trabalho. Em decorrência de experiências anteriores frustradas nos modos clássicos de organização e diante da exaustão em atuar nesse modelo, os profissionais optaram por trabalhar como autônomos; alguns tentaram inicialmente desempenhar as atividades em suas residências, no sistema *home Office*, o que se mostrou também frustrante devido ao isolamento, às fatigantes cargas horárias de trabalho, ou mesmo à dificuldade de separar os espaços e necessidades pessoais das laborais.

O desejo por contato, aliado à necessidade de *networking*, primordial para o mercado de trabalho acirrado e competitivo vigente na atualidade, foram fatores determinantes para os profissionais buscarem o *coworking* como espaço e modalidade de trabalho. Esse movimento no percurso de suas carreiras possibilitou a eles, não obstante os desafios e incertezas enfrentados, a identificação de novas demandas e oportunidades de trabalho.

Para além das condições oferecidas pelo empreendimento relativas ao baixo custo do trabalho, à oportunidade de ampliação de *networking*, à possibilidade do exercício profissional de forma flexível, assim como à maior autonomia e liberdade, considera-se que a escolha por ser *coworker* está associada também à vulnerabilidade decorrente das incertezas inerentes ao mundo do trabalho contemporâneo. Dito de outro modo, esses profissionais parecem ter encontrado no *coworking* um meio, segundo eles menos arriscado, de se (re)inserir e se manterem atuantes no mercado competitivo, usufruindo do baixo

investimento financeiro requerido e da visibilidade comercial oportunizada - a vitrine - que essa modalidade de trabalho proporciona.

No mesmo Capítulo 5 procurou-se ainda **descrever as expectativas e estratégias referentes à construção da carreira de profissionais que atuam em *coworking***, o quarto objetivo delineado para a pesquisa. Essa descrição foi contemplada por meio da apresentação e discussão a respeito da carreira como *coworker*, uma segunda categoria de análise igualmente identificada no processo de análise dos dados, com suas respectivas subcategorias:

Considera-se que a escolha por ser *coworker* feita pelos profissionais está diretamente relacionada a uma estratégia de construção/condução de suas carreiras, pautada principalmente nas expectativas de que atuar em *coworking* permitiria suprir a necessidade de flexibilizar o trabalho, aumentar a autonomia e “manter-se na vitrine” de modo a poder ter solicitados os seus serviços, conforme explicitado por alguns. Concomitantemente, no entanto, a opção por essa modalidade de trabalho acaba por se configurar também como uma estratégia de enfrentamento, diante das dificuldades encontradas no trabalho autônomo.

Em relação às expectativas, ficou evidente nos depoimentos o desejo de permanecerem atuando em *coworking*, pois se identificaram com a modalidade de trabalho. Alguns relataram que mesmo seus empreendimentos crescendo pretendem dar continuidade ao trabalho nesse espaço/modalidade laboral, em vista da riqueza de estar em contato com a pluralidade e a multidisciplinaridade de profissionais, das oportunidades de desenvolvimento de competências e do leque de possibilidades que os espaços de *coworking* representam. Diante dessas expectativas, novamente podemos conjecturar que esses trabalhadores transitam em suas carreiras entre um novo arranjo laboral e velhos hábitos de trabalho, já que os motivos alegados para permanecerem trabalhando nos espaços de *coworking* são todos muito parecidos com diversos dos apelos fortemente em voga nos discursos de empregabilidade contemporâneos.

A categoria e subcategorias de análise referentes à carreira como *coworker* permitiram focalizar ainda o quinto e último objetivo de pesquisa, voltado a **identificar as repercussões do exercício profissional como *coworker* na carreira de trabalhadores que atuam sob essa modalidade**. Percebeu-se que o fato de os profissionais exercerem seu trabalho em *coworking* inevitavelmente reverbera em suas carreiras, às quais têm se pautado, em seu contínuo processo de (re)construção, na constante identificação de oportunidades para o

desenvolvimento de novas competências laborais. Não obstante esse foco chamou a atenção o fato de que todos eles, à exceção de uma, se mantiveram no percurso profissional ditado por sua área de formação, o que lhes permitiu pelo menos estabelecer e manter um fio condutor ao longo desse percurso.

O contato com as mais variadas áreas de atuação laboral inseridas no *coworking* permite o acesso dos *coworkers* a projetos que culminam no exercício de atividades profissionais diferentes daquelas às quais estavam habituados. Nesse sentido, uma repercussão significativa do exercício profissional como *coworker* na carreira desses trabalhadores se refere à necessidade de estarem constantemente abertos para assumir novos desafios, arcando inclusive com a vulnerabilidade e a incerteza inerentes a essas novidades. Provavelmente decorra exatamente dessa necessidade de abertura para o novo a inexistência de um planejamento para a carreira, relatada pela maioria deles.

Tecidas essas considerações, podemos agora nos dirigir à finalização deste texto retornando ao **pressuposto básico** que permeou este estudo: a construção da carreira profissional na modalidade *coworker* adquire contornos específicos, decorrentes das próprias características desse modo de trabalho, suas estratégias e demandas, como também dos perfis de trabalhadores que o desenvolvem. Podemos afirmar que esse pressuposto foi evidenciado nos dados levantados por esta pesquisa, já que os *coworkers* entrevistados são de fato profissionais autônomos, caracterizando-se seu trabalho, desse modo, por aspectos peculiares e pela atuação independente de um contexto organizacional. Verificamos também que a escolha pelo espaço de *coworking* para desempenharem suas atividades, por parte desses sujeitos, vem ao encontro de suas estratégias de carreira.

Para nortear o estudo a indagação que motivou sua construção foi: **como se constroem as carreiras de profissionais que atuam em *coworking*?** Ressalvando que o teor dessa escrita se circunscreve a trabalhadores que atuam em *coworking* situados nas capitais da região sul do Brasil, algumas respostas podem ser apresentadas a essa pergunta: são profissionais que **construíram suas carreiras** aos poucos, e elas foram caracterizadas por mudanças, como também por perdas financeiras significativas, que culminaram na decisão por novas direções. A forma e as estratégias como são construídas suas carreiras, como se poderia esperar, antecedem à inserção nos espaços de *coworking*, e esse percurso prévio com suas vivências claramente os conduziu à decisão por se estabelecerem em um novo arranjo laboral.

Essa construção lhes tem exigido adaptação constante à realidade, proatividade na captação de novos clientes, assim como o convívio com dificuldades inerentes ao trabalho autônomo, como a sazonalidade ou mesmo ausência de trabalho, em alguns momentos, as variações da renda e as privações de direitos trabalhistas. Diante desse conjunto de exigências, fazer parte do *coworking* representa e viabiliza formas de se manterem visíveis no mercado e de estarem atentos às oportunidades laborais representadas por novos projetos ou por indicações a clientes.

Ao assim proceder, os participantes deste estudo vivenciam inevitavelmente o que a literatura e demais estudos empíricos têm mostrado como tendência ao empreendedorismo. Ser empreendedor é, independentemente da profissão, ser comprometido com os resultados, criar competências organizacionais, sociais e econômicas para realizar transformação e valor econômico a partir de sua atividade. O trabalhador precisa ser o administrador de sua própria vida profissional, e estar preparado para as mudanças imprevisíveis e frequentes, que o obrigam a reorientar sua identidade, suas metas, suas rotinas e redes de contato (MALVEZZI, 1999). A similitude entre o discurso do empreendedorismo e os movimentos operados pelos trabalhadores na complexa dinâmica do mundo do trabalho contemporâneo permite considerar, uma vez mais, que a carreira desses profissionais transita entre novos arranjos laborais (no caso, o *coworking*) e velhos hábitos de trabalho.

Em síntese, talvez essa busca pela visibilidade (ser visto para ser lembrado), associada à permanente atenção às oportunidades seja a grande característica ou mesmo particularidade do modo de construção da carreira dos *coworkers*, podendo ser consideradas, ambas, estratégias fundamentais nesse processo. Nessa perspectiva, embora sem realizarem um planejamento de carreira, acabam por exercerem um papel ativo na condução e (re)construção da carreira, identificando caminhos que os levam a se manter na mesma área de atuação, agregar experiências e se fortalecer em suas especialidades.

Antes de concluir, cabe ressaltar que, embora apontem tendências, as reflexões sobre as carreiras e as trajetórias de trabalho desses profissionais, com suas convergências e/ou divergências, não podem ser generalizadas, pois se tratam de histórias de vida, contendo particularidades de cada indivíduo. O mesmo se pode dizer a respeito das peculiaridades encontradas nos *coworking spaces*, que tornam cada espaço único, impossibilitando que se façam generalizações a partir dos dados obtidos.

Relativamente às limitações da pesquisa, considera-se que sua própria proposta metodológica a tenha limitado, não obstante a imensa riqueza dos dados coletados. Ocorre que processos observacionais requerem imersão e maior tempo, e o fato de terem sido buscados estabelecimentos localizados em outras cidades exigiu abreviar sua profundidade, em virtude dos custos representados. Uma amplitude maior de sujeitos participantes, do mesmo modo, também poderia ter proporcionado mais diversidade aos dados levantados. A falta de registros dos *coworking* quanto às características de seus clientes, dificultou que se traçasse o perfil geral dos *coworkers* que atuavam nesses estabelecimentos, limitando-se a caracterizar os profissionais entrevistados.

Além das limitações de ordem metodológica, ressalta-se que foi limitadora também a quase ausência de estudos científicos sobre *coworking*, visto que este tema, apesar de permear o mundo do trabalho na contemporaneidade como nova modalidade e espaço de trabalho, ainda é recente e possui poucas pesquisas a seu respeito tanto no âmbito internacional como nacional. Diante dessa situação, realizar buscas teóricas sobre o tema demonstrou-se extremamente enriquecedor; recorreu-se à estratégia da bibliometria, a qual resultou em produção científica já submetida a publicação (MEDINA; KRAWULSKI, 2015, no prelo). Reafirma-se, então, a importância do aumento de pesquisas sobre o assunto na realidade brasileira, sejam elas sob a perspectiva quantitativa ou qualitativa.

Em termos de sugestões para novos estudos, como a investigação aqui apresentada se focou em investigar trabalhadores autônomos e se percebe a existência de um contingente cada vez mais significativo de pequenas empresas ou mesmo de profissionais em situação de teletrabalho, sugere-se que sejam desenvolvidas pesquisas tomando por sujeitos *coworkers* com essa realidade ocupacional. Outra sugestão é estudar os espaços de *coworking* em suas características de um empreendimento emergente, buscando conhecer melhor como se articula no âmbito administrativo, como se organiza financeiramente e nos processos de gestão de seus colaboradores.

Futuras pesquisas podem vir a verificar os dados, a fidedignidade e a validade dos achados do estudo aqui apresentado e analisarem em que contextos eles são válidos, podendo ainda refutá-los ou encontrar compreensões sob outros olhares. Enquanto processo de investigação científica e de produção de conhecimento ele não se esgota aqui; antes, pode servir como base para outras tantas possibilidades de pesquisa na área da psicologia ou áreas afins. Compreender as histórias

aqui trazidas foi apenas um fragmento de um movimento que está crescendo em nível mundial e que está em constante construção e evolução, em uma realidade ainda recente de relações de trabalho que se estabelecem em diferentes contextos e que repercutem de alguma forma na vida dos profissionais.

REFERÊNCIAS

- AGUITON, C.; CARDON, D. The Strengh of Weak Cooperation: An attempt to Understand the Meaning of Web 2.0. **Communications & Strategies**, Paris, v.65, p.51-65, mar 2008.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1986.
- ALBRECHT, P. A. T.; KRAWULSKI, E. *Concurseiros* e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 211-226, 2011.
- ALVES, G. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.
- ALVIM, M.B. A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na gestalt-terapia. **Revista de Estudos e Pesquisa em Psicologia**. UERJ v. 6, n. 2. Rio de Janeiro. dez. p. 122/a10-130, 2006.
- ANDRADE, J.; ARES, J.; SUÁREZ, S.; GIRET, A. **Implementation challenges for supporting coworking virtual enterprises**. Paper presented at the 2013 IEEE 10th International Conference on e-Business Engineering, ICEBE 2013, Coventry. 2013
- ANDRADE, H. G. C.; PINTO, M. R. “O que é meu é seu?!”- Seria o Consumo Colaborativo uma Inovação Social? In: VII ESTUDOS DO CONSUMO. 24, 25 e 26 de setembro de 2014. **Anais do VII ENEC**. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro: ENEC, 2014.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8.ed. São Paulo: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2002.

_____. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____. **O caracol e sua concha:** ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. A nova morfologia do trabalho no Brasil: Reestruturação e precariedade. **Nueva Sociedad**, Especial em português, jun., p. 44-59, 2012.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**. Campinas, v. 25, n. 87, ago., 2004.

AQUINO, C. A. B. Transformações no modelo industrial, “novos” trabalhos e nova temporalidade. **Psicologia & Sociedade**, n.19, Edição Especial 1, p. 21-28, 2007.

ARENDT, H. **A Condição Humana**. São Paulo: Editora Forense Universitária, 10ª Ed., 2007.

ARTHUR, M. B. Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. **Human Relations**, 61: p. 163–186, 2009.

ARTHUR, M. B.; KHAPOVA, S. N.; WILDEROM, C. P. M. Career success in a boundaryless world. **Journal of Organizational Behavior**, 26, p.177-202, 2005.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARRETO, G. S. D. **Coworking spaces no Brasil:** o trabalho vem antes do lazer? 2014. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal Fluminense, Escola de Engenharia, Niterói, RJ, 2014.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cad. EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, v.8, n.1, p.71-91, Mar. 2010.

BARUCH, Y. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. **Career Development International**, v. 9, n. 1, p.58-73, 2004.

BAUMAN, Z. **Amor Líquido**: sobre a fragilidade dos laços humanos. Rio de Janeiro: Zahar, 2004.

_____. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BELTRÃO, M. M. A. **Trabalho informal e desemprego**: desigualdades sociais. 2010. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

BENDASSOLLI, P. F. **Psicologia e Trabalho** – apropriações e significados. São Paulo: Cengage Learning, 2009a.

_____. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 49, n. 4, dez. 2009b.

BIANCHETTI, L. **Da Chave de Fenda ao Laptop – Tecnologia Digital e Novas Qualificações**: Desafios à Educação. Petrópolis: Vozes, 2001.

BIASOLI-ALVES, Z. M. M. A pesquisa em Psicologia: análise de métodos e estratégias na construção de um conhecimento que se pretende científico. In: ROMANELLI, G.; BIASOLI-ALVES, Z. M. **Diálogos Metodológicos sobre Prática de Pesquisa**. Ribeirão Preto-SP: Legis Summa, 1998, p.135-157.

BILANDZIC, M.; FOTH, M. Libraries as coworking spaces: Understanding user motivations and perceived barriers to social learning. **Library Hi Tech**, v.31, p.254-273, 2013.

BILANDZIC, M., SCHROETER, R. & FOTH, M. Gelatine: Making Coworking Places Gel for Better Collaboration and Social Learning. In: AUSTRALIAN COMPUTER-HUMAN INTERACTION CONFERENCE, 25, 2013, Adelaide. **Anais Eletrônicos**. Adelaide: ACM, 2013.

BOGDAN, R.C.; BIKLEN, S. K. **Investigação qualitativa em Educação**: uma introdução à teoria e aos métodos. Porto: Porto Editora, 1994.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº. 466**, de 12 de dezembro de 2012. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf> Acesso em: 08 de dezembro de 2014.

BRINKS, V. Networking practices and social gathering in Coworking Spaces - Working between digitization and re-localization. **Geographische Zeitschrift**, 100 (3), 129-145, 2012.

BRISCOE, J. P.; HALL, D. T.; De MUTH, R. L. F. Protean and boundaryless careers: an empirical exploration. **Journal of Vocational Behavior**, nº 69, p.30–47, 2006.

BROCKLEHURST, M. Power, identity and new technology homework: implications for ‘new forms’ of organizing. **Organization Studies**, v. 22, n. 3, 2001.

CAMARGO, S. Considerações sobre o conceito de trabalho imaterial. **Pensamento Plural**. Pelotas, v.9, p.37-56, 2011.

CASAQUI, V.; RIEGEL, V. Google e o consumo simbólico do trabalho criativo. **Revista Comunicação, Mídia e Consumo**. São Paulo, v. 6, n. 17, p. 161-180, nov. 2009.

CASHMAN, A. **2000 Coworking Spaces worldwide**. DESKMAG. 7 de novembro de 2012. Disponível em: <http://www.deskmag.com/en/2000-coworking-spaces-worldwide-617> Acesso em: 29 de junho de 2014.

CHAHAD, J. P. Z. Tendências recentes no mercado de trabalho: pesquisa de emprego e desemprego. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 3-4, p. 205-217, 2003.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (II). **Rev. adm. empres.**, São Paulo , v. 36, n. 1, mar., 1996.

COSTA, A. **Infográfico sobre coworking e a pesquisa brasileira**. MOVEBLA. 17 de setembro de 2013a. Disponível em:

<http://www.movebla.com/2460/infografico-sobre-coworking-e-a-pesquisa-brasileira/> Acesso em: 29 de outubro de 2014.

_____. Pesquisa Coworking no Brasil 2013: **os primeiros resultados. MOVEBLA. 27 de março de 2013b. Disponível em: <http://www.movebla.com/2166/pesquisa-coworking-brasil-2013-parte-1-perfil-resultados/> Acesso em: 29 de outubro de 2014.**

_____. **Pesquisa:** o perfil do coworker em 2014. MOVEBLA. 24 de novembro de 2014. Disponível em: <http://www.movebla.com/3518/pesquisa-perfil-coworking-2014/> Acesso em: 26 de novembro de 2014.

_____. **Censo 2015:** uma breve análise sobre o mercado de Coworking brasileiro. EKONOMIO. Disponível em: <http://ekonomio.com.br/pesquisas/censo-coworking-brasil-2015/> Acesso em: 02 de novembro de 2015.

COSTA, I. S. A. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 105-124, Fevereiro de 2007.

COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E.; SOARES, D. H. P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**. Edição Especial 1. v. 19, p. 29-37, 2007.

CRUZ NETO, O. O trabalho de campo como descoberta e criação. In: MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa Social:** teoria, método e criatividade. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000. Cap. 3.

DIAS, M.S.L.; SOARES, D.H.P. **Planejamento de carreira:** uma orientação para estudantes universitários. São Paulo: Vetor, 2009.

DURKHEIM, É. **Fato social e divisão social do trabalho**. São Paulo: Ática. 2007.

DUTRA, J. S.; VELOSO, E. F. R.; FISCHER, A. L.; NAKATA, L.E. As Carreiras Inteligentes e sua Percepção pelo Clima Organizacional. In: **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Ribeirão Preto, v.1, n.10, p. 55-70, 2009.

ENRIQUEZ, E. O Homem do Século XXI: Sujeito Autônomo ou Indivíduo Descartável. **RAE - eletrônica**, v. 5, n. 1, janeiro-junho, 2006.

ESCORSIM, S.; KOVALESKI, J. L.; PILATTI, L. A.; CARLETTO, B. **A Evolução do Trabalho do Homem no Contexto da Civilização: da Submissão à Participação**. IX Simpósio Internacional Processo Civilizador – CEFET/PR. de 24 a 26 de Novembro de 2005, Ponta Grossa, Paraná, Brasil, 2005.

FEREZ, L. C. **Trabalho, Carreira e a Flexibilidade: Perspectivas de Jovens Profissionais**. 2010. 189 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) –Fundação Getúlio Vargas de São Paulo, São Paulo, 2010.

FIGARO, R. O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados. **Revista brasileira de Comunicação Organizacional e Relações Públicas**. Ano 5, n.9, 2.sem., 2008, p.90-100.

FOERTSCH, C. **1st Global Coworking Survey The Results: part two**. 13 de janeiro de 2011. Disponível em: <http://www.deskmag.com/en/the-coworkers-global-coworking-survey-168> Acesso em: 11 de dezembro de 2014.

_____. **First Results Of The New Global Coworking Survey**. 20 de novembro de 2015. Disponível em: <http://www.deskmag.com/en/first-results-of-the-new-global-coworking-survey-2015-16> Acesso em: 14 de dezembro de 2015.

_____. **How do freelancers, employees and entrepreneurs cowork**. Deskmag. 30 de Abril de 2012. Disponível em: <http://www.deskmag.com/en/how-do-freelancers-employees-and-entrepreneurs-coworking-spaces-comparison-368> Acesso em: 20 de dezembro de 2015.

GAULEJAC, V. de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007.

GIBBS, G. **Análise de dados qualitativos**. Porto Alegre, Artmed, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GÓMEZ, S. G. O. A. **Análise do Processo de Decidir Sobre a Carreira Profissional de Psicólogos Docentes Universitários**. 2006. 133 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Annablume, 2007.

GRISCI, C. L. I.; SCALCO, P. D.; KRUTER, G. E. Dilemas pessoais no trabalho imaterial bancário. **Psicologia e Sociedade**, v. 23, n. 3, p. 564-573, 2011.

HAGUETTE, T. M. F. **Metodologias qualitativas na Sociologia**. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

HALF, R. 2013. **Coordenar equipe remota é desafio do home-office no Brasil**. Disponível em: <http://www.roberthalf.com.br/portal/site/rh-br/menutem.b0a52206b89cee97e7dfed10c3809fa0/?vgnextoid=bb3bb0c2d0c4>. Acesso em: 29 de junho de 2014.

HALL, D. T. The protean career: a quarter-century journey. **Journal of Vocational Behavior**, v. 65, n. 1, p. 1-13, 2004.

HELAL, D. H.; NEVES, J.; FERNANDES, D. C. Empregabilidade Gerencial no Brasil. RAC – eletrônica – Revista de Administração Contemporânea. V. 1, n. 2, mai/ago. 2007. HIRATA, H. Entre Trabalho e Organização, a Competência. In: ZARIFIAN, P. **Objetivo Competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.

HOLZMANN, L. A dimensão do trabalho precário no Brasil no início do século XXI. In: PICCININI, V.; HOLZMANN, L.; KOVÁCS, I.; GUIMARÃES, V.N. (Orgs.) **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006, p. 71-92.

HUWS, U. **The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World**, Monthly Review Press, Nova York-The Merlin Press, Londres, 2003.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Em dezembro, taxa de desocupação fica em 6,9% e fecha 2015 com média de 6,8%.** Comunicação social. 28 de janeiro de 2016. Disponível em: http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias.html?view=noticia&id=1&id_noticia=3090&busca=1&t=dezembro-taxa-desocupacao-fica-6-9-fecha-2015-media-8 Acesso em: 29 de janeiro de 2016.

JACKSON, K. **Making Spaces for Others.** 2013. 55 f. Dissertação (Mestrado em Mídias Digitais). Hyper Island, 2013.

JALA INTERNATIONAL. **Global Telework Forecast.** Disponível em: <http://www.jala.com/worldforecast.php>. Acesso em: 29 de junho de 2014.

KOJO, I. V. I.; NENONEN, S. Places for multi-locational work – opportunities for facilities management. **Facilities**, 33 (1/2), 2015, p. 20-37.

KOVÁCS, I. Novas Formas de Organização do Trabalho e Autonomia no Trabalho. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n. 52, p. 41-65, 2006.

KRAWULSKI, E. **Construção da identidade profissional do psicólogo:** vivendo as “metamorfoses do caminho” no exercício cotidiano do trabalho. 2004. 206 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção-Ergonomia) – Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

LAVINAS, L. **Empregabilidade no Brasil:** inflexões de gênero e diferenciais femininos. Rio de Janeiro: Ipea, set. 2001. p.1-24.

LEHMAN, Y. P. Orientação profissional na pós-modernidade. In: LEVENFUS, R. S.; SOARES, D. H. S. e colaboradores. **Orientação vocacional e ocupacional.** 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010, 19-30.

LÉVY, P. **Inteligencia colectiva:** por uma antropologia del ciberespacio. 4. ed. São Paulo: Loyola, 2004.

_____. **Cibercultura.** São Paulo: Editora 34, 1999.

_____. **Filosofia world:** o mercado, o ciberespaço, a consciência. Lisboa: Instituto Piaget, 2001.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Práticas de Recursos Humanos PRH:** conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2013.

LUNA, I. N. Empreendedorismo e orientação profissional no contexto das transformações do mundo do trabalho. **Revista brasileira de orientação profissional**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 111-116, jun. 2012.

MACHADO, L. Educação básica, empregabilidade e competência. **Trabalho & Educação** – Revista do Nete/UFMG, Belo Horizonte, n.3, p.15-31, jan./jul. 1998.

MAGALHÃES, M. O.; BENDASSOLLI, P. F. Desenvolvimento de carreira nas organizações. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O trabalho e as organizações:** modos de atuação a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013, v. 1, p. 433-464.

MALVEZZI, S. Empregabilidade e carreira. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 64-68, dez. 1999.

MEDINA, P. F.; KRAWULSKI, E. *Coworking* como modalidade e espaço de trabalho: uma análise bibliométrica. *Revista Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. No prelo.

MEIRA, F. B. "Grupos minoritários": forma e organicidade dos empreendimentos (ditos) solidários. **Revista psicologia e política**, São Paulo, v. 12, n. 23, p. 121-137, jan. 2012.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade:** o caminho das pedras. São Paulo: Gente, 1995.

MINAYO, M. C. Ciência, técnica e arte: o desafio da Pesquisa Social. In: MINAYO, M. C. S. (Org.) **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. 28ª Ed. Petrópolis: Vozes, 2001, p. 09-30.

_____. **O desafio do conhecimento:** pesquisa qualitativa em saúde. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2010.

MOUAT, C. M.; BUKSH, B. Activating smart work hubs for urban revitalisation: evidence and implications of digital urbanism for planning and policy from South-East Queensland. **Australian Planner**, **52** (1), 2015, p. 16-26.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego, 2014. **Ministro lança plano de combate à informalidade**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/imprensa/ministro-lanca-plano-de-combate-a-informalidade-laboral/palavrachave/plano-nacional-combate-a-informalidade.htm> Acesso em: 12 de janeiro de 2015.

NASCIMENTO, N. Um ensaio teórico sobre os sentidos do trabalho na contemporaneidade. In : RAITZ, T. (Org.). **Os tempos atuais e a educação e o trabalho na esteira das transformações**. Curitiba: CRV, 2011, p. 137-143.

NEVES, M. M.; TREVISAN, L. N.; JOÃO, B. N. Carreira proteana: revisão teórica e análise bibliométrica. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 13, n. 2, ago. 2013.

OIT, Organização Internacional do Trabalho, 25 de março de 2013. **Vantagens do trabalho a distância**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/vantagens-do-trabalho-distancia> Acesso em: 17 de Junho de 2014.

OLDENBURG, R. Our vanishing ‘third places’. **Planning Commissioners Journal**, n. 25, p. 6-10, 1996/97.

OS ESTAGIÁRIOS. Direção: Shawn Levy, Produção: Vince Vaughn e Shawn Levy. EUA: 20th Century Fox, 2013, 1 DVD.

OSTREN, N. V. **Coworking with pets**. DESKMAG. 26 de Janeiro de 2011. Disponível em: <http://www.deskmag.com/en/coworking-spaces-with-pets-173>. Acesso em: 26 de Dezembro de 2015.

PATRÍCIO, Z. M.; GUERRA, A. F. S.; MAIA, P. D. De dentro para fora: a qualidade de vida na reconstrução do corpo individual-social. In: PATRÍCIO, Z. M.; CASAGRANDE, J. L.; ARAÚJO, M. F. de (Orgs.). **Qualidade de vida do trabalhador: uma abordagem qualitativa do ser humano através de novos paradigmas**. Florianópolis: Ed. do Autor, 1999. p. 91-126.

POHLER, N. Neue Arbeitsräume für neue Arbeitsformen: Coworking Spaces. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 37 (1), 2012, p. 65-78.

QUARESMA, J.G.; GONÇALVES, C. **Out of the Office: Trabalhar nunca foi tão fácil.** [e-book]. Lisboa: Vida Económica, 2013.
Disponível em: <http://livraria.vidaeconomica.pt/12-gestao/840-out-of-the-office.html> Acesso em: 01 de julho de 2014.

RIBEIRO, M. A. A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 203-216, dez. 2009.

_____. As formas da estruturação da carreira na contemporaneidade: interfaces e articulações teórico-técnicas entre a Psicologia Organizacional e do Trabalho e a Orientação Profissional. In: ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; TOLFO, S. R. (Orgs.). **Processos Psicossociais nas organizações e no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 305-325, 2011.

_____. **Carreiras: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado**. Curitiba: Juruá, 2014.

ROSENFELD, C. L. Autonomia no trabalho informacional: liberdade ou controle? In: PICCININI, V.; HOLZMANN, L; KOVÁCS, I.; GUIMARÃES, V. N. **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006, p. 227-243.

SARTOR, V.V. B.; RIZZATTI, G.O *home-office* e a criatividade. **Revista de Ciências da Administração**, UFSC, Florianópolis, ano 3, n° 5, março de 2001.

SAVICKAS, M. L.; NOTA, L.; ROSSIER, J.; DAUWALDER, JP.; DUARTE, M. E.; GUICHARD J.; SORESI, S.; ESBROECK, R. V.; VIANEN, A. E.M. Life Design: A paradigm for career construction in the 21st century. **Journal of Vocation Behavior**, 2009.

SEBRAE. **Lei estende benefícios para 140 novas categorias. Regras começam a valer a partir de 1º de janeiro de 2015 e devem alcançar**

mais de 450 mil empreendimentos. Sebrae Nacional, 03 de julho de 2015. Disponível em:
<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/Mudan%C3%A7as-no-Supersimples:-o-que-o-dono-de-pequeno-neg%C3%B3cio-deve-saber> . Acesso em: 03 de fevereiro de 2016.

SEBRAE. Veja como tornar-se um MEI, dono de um negócio legalizado com CNPJ, previdência e assessoria do Sebrae. Sebrae Nacional, n.d. Disponível em:
<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebraeaz/Microempreendedor-Individual-conta-com-o-Sebrae> . Acesso em: 03 de fevereiro de 2016.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter.** Rio de Janeiro: Record, 2006.

SOARES, D. H. P.; SESTREN, G. A trajetória sócio-profissional. In: LIMA, M.; BARROS, D.(Orgs.). **Orientação Profissional: Teoria e Técnica.** São Paulo: Editora VETOR / ABOP, 2007, v. 3, p. 81-96.

SOBRATT. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Estudos de estratégias de gestão da mobilidade via teletrabalho e teleatividades no estado de São Paulo.** Disponível em:
http://www.sobratt.org.br/arquivos/Teletrabalho_e_Teleatividades_SM_A_Ago20131.pdf. Acesso em: 01 de jul de 2014.

SPINUZZI, C. Working alone, together: Coworking as emergent collaborative activity. **Journal of Business and Technical Communication.** v. 26, n. 4, set., 2012.

STAKE, R. E. **Pesquisa qualitativa:** estudando como as coisas funcionam. Porto Alegre: Penso, 2011.

STEIL, Andrea V.; BARCIA, Ricardo M. Um Modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. Revista de Administração da USP, v. 36, n.1, p.74-84, 2001.

TOLFO, S. R. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. **Psicologia: Organizações e Trabalho,** v.2, n.2, jul./dez, 2002.

TONELLI, M. J. Sentidos do tempo e do tempo de trabalho na vida cotidiana. **Organizações & Sociedade**, v. 15, n. 45, art. 14, p. 207-217, 2008.

TRIVINÓS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

WILKOSZYNSKI, C. C.; VIEIRA, F. O. Carreiras contemporâneas: desafios e contradições frente às mudanças do mundo do trabalho. **Revista de Gestão do Unilasalle**, Canoas, v.2, n.1, p. 39-58, abr. 2013.

WOODBURY, D.; ADDAMS, L.; NEAL, W. The career portfolio: A practical job search tool. **Journal of College Teaching & Learning**, v.6, n.4, p.7-14, 2009.

UDA, T. What is Coworking? A Theoretical Study on the Concept of Coworking. **Graduate School of Economics & Business Administration Hokkaido University**. Série A, n.265, Japão, 2013.

VALORE, L. A.; VIARO, R. V. Profissão e sociedade no projeto de vida de adolescentes em Orientação Profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 57-70, 2007.

VELOSO, E. F. R.; SILVA, R. C.; DUTRA, J. S. Diferentes gerações e percepções sobre carreiras inteligentes e crescimento profissional nas organizações. **Revista brasileira orientação profissional**, São Paulo, v. 13, n. 2, dez. 2012.

Apêndice A – Carta de Apresentação e Autorização



**Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Psicologia**

CARTA DE APRESENTAÇÃO E AUTORIZAÇÃO

Meu nome é Paloma Fraga Medina e sou mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP) da UFSC, sob a orientação da Profa. Dra. Edite Krawulski. Apresento-lhe meu estudo de dissertação, intitulado **CARREIRAS DE PROFISSIONAIS QUE ATUAM EM COWORKING**, que tem como objetivo geral compreender como se constroem as carreiras de profissionais que atuam em *coworking* em capitais da Região Sul do Brasil.

Especificamente tenho por objetivos caracterizar os espaços de *coworking* enquanto modalidade e espaço de trabalho, caracterizar o perfil dos *coworkers*, identificar as razões para a escolha de *coworker* como modo de exercício profissional, descrever expectativas e estratégias referentes à construção da carreira de profissionais que atuam em *coworking* e identificar as repercussões do exercício profissional como *coworker* na carreira de trabalhadores que atuam sob essa modalidade. A pesquisa será de perspectiva qualitativa e os dados serão coletados por meio de observação participante dos espaços de *coworking* e entrevistas semiestruturadas com os *coworkers*. Ela se justifica tendo em vista os poucos dados disponíveis sobre o *coworking* como nova modalidade de trabalho e o aumento desses espaços de trabalho no contexto brasileiro e em especial na Região Sul do Brasil.

Isso posto, solicito sua autorização para realizar a pesquisa neste *coworking* sob sua responsabilidade. Asseguro que as informações coletadas servirão unicamente para as finalidades da pesquisa, e que em hipótese alguma serão referidos nomes ou dados que identifiquem o espaço e/ou os sujeitos que o utilizam. Em caso de dúvidas em relação ao estudo, me disponibilizo para prestar todo e qualquer esclarecimento que se faça necessário.

Caso você aceite o convite, solicito sua permissão para utilizar as informações para prática de estudo e análise de dados. Apenas a

professora responsável e eu teremos acesso a estas informações. Seus dados serão sigilosos, e em nenhum momento serão analisados ou divulgados individualmente. Se você tiver alguma dúvida ou necessidade de algum esclarecimento adicional, por gentileza entre em contato com Paloma Fraga Medina, através do telefone (48) 99009121 e/ou pelo endereço eletrônico psicopaloma@gmail.com.

Desde já agradeço pela atenção e colaboração.

Florianópolis, _____ de 2015.

 Profa. Dra. Edite Krawulski
 Orientadora – PPGP

 Paloma Fraga Medina
 Mestranda – PPGP

Eu, _____, RG n.
 _____, declaro estar ciente de que:

- Todos os dados coletados somente serão utilizados para esta pesquisa e para a divulgação acadêmica de seus resultados, sendo que na divulgação não serão identificados os nomes dos participantes da pesquisa, nem mesmo o do *coworking*;
- Eventuais riscos aos quais o *coworking* possa estar exposto(a) em decorrência da participação na pesquisa limitam-se à reflexão acerca da temática sobre a qual será pesquisada, e esses riscos se justificam e se anulam diante da importância da pesquisa para o processo de produção de conhecimento científico;
- Fui esclarecido(a) sobre os procedimentos desta pesquisa e de que se eu tiver dúvidas em relação a ela, aos seus procedimentos, riscos ou benefícios, tenho o direito de contatar a pesquisadora a qualquer momento visando esclarecimentos;
- Posso me recusar a autorizar a pesquisa ou retirar meu consentimento em qualquer fase de sua realização, sem

- penalização de ordem alguma;
- O *coworking* não terá qualquer custo em decorrência da participação na pesquisa;
- Os benefícios advindos deste estudo serão em termos de produção de conhecimento sobre a temática: carreiras de profissionais que atuam em *coworking*.

Desse modo, consinto autorização para a realização da pesquisa intitulada: “Carreiras de profissionais que atuam em *coworking*” e autorizo que dados, exceto o nome do *coworking*, sejam utilizados na sua realização e divulgação.

_____, ____ de _____ de 2015.

E-mail para contato: _____

Telefones para contato: _____

Apêndice C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



**Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Psicologia**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado participante,

Meu nome é Paloma Fraga Medina e sou mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP) da UFSC, sob a orientação da Profa. Dra. Edite Krawulski. Apresento-lhe meu estudo de dissertação, intitulado **CARREIRAS DE PROFISSIONAIS QUE ATUAM EM COWORKING**, que tem como objetivo geral compreender como se constroem as carreiras de profissionais que atuam em *coworking* em capitais da Região Sul do Brasil.

Especificamente tenho por objetivos caracterizar os *coworking* spaces enquanto modalidade e espaço de trabalho, caracterizar o perfil dos *coworkers*; identificar as razões para a escolha de *coworker* como modo de exercício profissional, descrever expectativas e estratégias referentes à construção da carreira de profissionais que atuam em *coworking* e identificar as repercussões do exercício profissional como *coworker* na carreira de trabalhadores que atuam sob essa modalidade. A pesquisa será de perspectiva qualitativa e os dados serão coletados por meio de observação participante dos espaços de *coworking* e entrevistas semiestruturadas com os *coworkers*. Ela se justifica tendo em vista os poucos dados disponíveis sobre o *coworking* como nova modalidade de trabalho e o aumento desses espaços de trabalho no contexto brasileiro e em especial na Região Sul do Brasil.

Isto posto, convido-o participar da pesquisa concedendo-me uma entrevista, na data, local e horário de sua conveniência. Sua **participação é voluntária**. Asseguro-lhe que será resguardado o anonimato dos participantes, e que as declarações prestadas serão utilizadas unicamente para os objetivos deste estudo. Em caso de necessidade, após a entrevista será realizado encaminhamento para orientação profissional e/ou atendimento psicológico.

Caso você aceite o convite, solicito sua permissão para utilizar as informações para prática de estudo e análise de dados. Apenas a professora responsável e eu teremos acesso a estas informações. Seus dados serão sigilosos, e em nenhum momento serão analisados ou divulgados individualmente. Em caso de reclamações referentes aos aspectos éticos da pesquisa você deve entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos-CEPSH, localizado no Prédio Reitoria II (Edifício Santa Clara), R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 902, Trindade, Florianópolis/SC, CEP 88.040-400 ou pelo Fone: (48) 3721-6094, ou ainda pelo endereço eletrônico: cep.propesq@contato.ufsc.br

Se você tiver alguma dúvida ou necessidade de algum esclarecimento adicional, por gentileza entre em contato com Paloma Fraga Medina, através do telefone (48) 99008121 e/ou pelo endereço eletrônico psicopaloma@gmail.com.

Desde já agradeço pela atenção e colaboração.

_____, _____, _____ de 2015.

 Profa. Dra. Edite Krawulski
 Orientadora – PPGP

 Paloma Fraga Medina
 Mestranda – PPGP

Eu, _____, RG n.
 _____, declaro estar ciente de que:

- Todos os dados coletados somente serão utilizados para esta pesquisa e para a divulgação acadêmica de seus resultados, sendo que na divulgação não serão identificados os nomes dos participantes da pesquisa;
- Eventuais riscos aos quais posso estar exposto(a) em decorrência da minha participação na pesquisa limitam-se à

reflexão acerca da temática sobre a qual versarei durante as entrevistas, e esses riscos se justificam e se anulam diante da importância da pesquisa para o processo de produção de conhecimento científico;

- Fui esclarecido(a) sobre os procedimentos desta pesquisa e de que se eu tiver dúvidas em relação a ela, aos seus procedimentos, riscos ou benefícios, tenho o direito de contatar a pesquisadora a qualquer momento visando esclarecimentos;
- Posso me recusar a participar da pesquisa ou retirar meu consentimento em qualquer fase de sua realização, sem penalização de ordem alguma;
- Não terei qualquer custo em decorrência da participação na pesquisa;
- Os benefícios advindos deste estudo serão em termos de produção de conhecimento sobre a temática: carreiras de profissionais que atuam em *coworking*.

Declaro que recebi assinei e rubriquei duas cópias deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, uma que ficará comigo e outra será entregue ao pesquisador responsável pela pesquisa. Declaro também, que me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer todas as dúvidas.

Desse modo, livre e esclarecido, consinto em participar da pesquisa intitulada: “Carreiras de profissionais que atuam em *coworking*” e autorizo que meus dados, exceto meu nome, sejam utilizados na sua realização e divulgação.

_____, ____ de _____ de 2015.

E-mail para contato: _____

Telefones para contato: _____

Apêndice D - Roteiro de entrevista semiestruturada



Universidade Federal de Santa Catarina
 Centro de Filosofia e Ciências Humanas
 Programa de Pós-Graduação em Psicologia

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Informações	
Entrevista nº: _____	Data: __/__/__
Sujeito: (nome Fictício): _____	
Local: _____	Horário Início: _____ Término: _____
Parte 1 – Dados de caracterização dos sujeitos da pesquisa	
DADOS PESSOAIS:	
Idade: _____	Gênero: _____ Cidade de origem: _____
Estado civil: _____	Ocupação do cônjuge, se houver: _____
Filhos: _____	Idade e ocupação dos Filhos: _____
Se houver, quantos dependentes: _____	Quem: _____
Mora com alguém: _____	

DADOS DE FORMAÇÃO:	
Escolaridade: _____	
Área de formação: _____	
Instituição de Formação: _____	
Formação complementar: _____	
Ainda estuda: ()sim ()não O quê? _____	

DADOS PROFISSIONAIS:	
Profissão: _____	
Tempo de trabalho: _____	Tempo de <i>Coworking</i> : _____
Renda Mensal Aproximada: _____	
Há variações na renda: ()sim ()não	

DEFINIÇÃO DO COWORKING:	
Primeiro <i>Coworking</i> ()sim ()não Quantos: _____	
Na mesma cidade: ()sim ()não	
Com que frequência você vai ao <i>coworking</i> para realizar as atividades? _____	

<p>Você utiliza mais de um <i>coworking</i>? _____ Onde? _____ Quantos? _____ Por quê? _____ Qual? _____ Você realiza alguma outra atividade profissional fora do <i>coworking</i>? _____ Se sim, qual? _____</p>
Parte 2 - Questões norteadoras:
<p>1. Identificação das razões para a escolha de <i>coworker</i> como modo de exercício profissional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descreva sua trajetória profissional até o momento atual (tempo como <i>coworker</i>). - Quais os motivos que o(a) levaram a tornar-se um(a) trabalhador(a) autônomo(a)? - Como se deu a escolha de atuar como <i>coworker</i>? - Quais eram suas expectativas ao optar por trabalhar em <i>coworking</i>? Elas são atendidas? Se não, como lida com isso? - Quais são as vantagens e desvantagens de ser <i>coworker</i>? Explique. Dê exemplos. - Quais aspectos/pessoas influenciaram sobre a sua decisão por esse <i>coworking</i>? - Fale sobre sua rotina atual de trabalho. - O que significa ser <i>coworker</i> para você?
<p>2. A construção da carreira</p> <ul style="list-style-type: none"> - O que significa trabalho para você? - O que significa emprego para você? - O que significa carreira para você? - Quais eram seus objetivos ou metas quando iniciou sua carreira? - Como você vê sua carreira? - Quais são suas expectativas em relação a sua carreira? - Qual seu objetivo de carreira? - Quais estratégias têm traçado para construí-la? - Como você organiza sua carreira? - Para você quem é o grande responsável pela carreira?
<p>3. Identificação das repercussões do exercício profissional como <i>coworker</i> na carreira</p> <ul style="list-style-type: none"> - Você acredita que atuar em <i>coworking</i> pode contribuir de alguma forma para sua carreira? Se sim, de que forma? Se não, por quê? - Você almeja um trabalho com contrato formal? Por quê? - Quais seus planos para o futuro, pretende continuar atuando em <i>coworking</i>? - Como você se enxerga profissionalmente nos próximos anos? Dê exemplos.

Anexo - Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Carreiras de profissionais que atuam em coworking

Pesquisador: Edite Krawulski

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 43381815.4.0000.0121

Instituição Proponente: Universidade Federal de Santa Catarina

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.076.477

Data da Relatoria: 11/05/2015

Apresentação do Projeto:

Trata o processo de um projeto de dissertação de Mestrado do Programa de Pós Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, desenvolvido pela acadêmica Paloma Fraga Medina, sob orientação de Edite Krawulski, que assina a folha de rosto como pesquisador responsável junto com Carmen Leontina Ojeda Ocampo More, Coordenadora do citado programa de Pós Graduação. Através de abordagem qualitativa, o projeto prevê a abordagem de SEIS indivíduos

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Compreender como se constroem as carreiras de profissionais que atuam em coworking nas capitais da Região Sul do Brasil.

Objetivo Secundário:

- .Caracterizar os coworking enquanto modalidade e espaço de trabalho; Caracterizar o perfil dos coworkers;
- .Identificar as razões para a escolha de coworker como modo de exercício profissional;
- .Descrever expectativas e estratégias referentes à construção da carreira de profissionais que atuam em coworking;

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II (Edifício Santa Clara), R: Desembargador Vitor Lima,
Bairro: Trindade CEP: 88.040-400
UF: SC Município: FLORIANÓPOLIS
Telefone: (48)3721-8094 e-mail: cep.greproaq@ccetolo.ufsc.br

Continuação do Parecer: 1.076.477

.Identificar as repercussões do exercício profissional como coworker na carreira de trabalhadores que atuam sob essa modalidade

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Conforme literalmente citado no projeto

"Riscos:

o risco do presente estudo pode ser o mal estar psicológico, já que como instrumento de pesquisa se utilizará entrevista semiestruturada com profissionais autônomos que atuam em coworking. O objetivo de compreender como se constroem as carreiras de coworkers, demanda a necessidade do sujeito falar de questões relativas ao seu passado, principalmente referente a sua vida profissional. Talvez esse exercício de reflexão realizado por meio da fala, despertem lembranças desagradáveis ou aspectos negativos. Para isso, é importante que a pesquisadora esteja preparada para o momento da entrevista, respeitando todos cuidados éticos necessários. Ainda, mostrar-se disponível para eventuais dúvidas e a conceder toda e qualquer assistência aos sujeitos participantes da pesquisa, seja durante ou posterior dessa ser realizada.

Benefícios:

Dado ao fato de que existem poucos estudos da realidade brasileira sobre coworking, a pesquisa contribuirá para a maior informação desta nova modalidade de trabalho, permitirá a compreensão de como se constroem as carreiras de profissionais que atuam nestes novos ambientes e frente a as novas formas de trabalhar da contemporaneidade."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Informações adicionais podem ser obtidas nos documentos apresentados

Considerações sobre os termos de apresentação obrigatória:

Documentos submetidos na Plataforma

Recomendações:

Não há

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Considerando que todas as pendências foram satisfatoriamente sanadas, sou de parecer favorável à aprovação deste processo

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II (Edifício Santa Clara), R. Desembargador Vitor Lima,
 Bairro: Trindade CEP: 88.040-400
 UF: SC Município: FLORIANOPOLIS
 Telefone: (48)3721-6954 E-mail: cop.propesq@contato.ufsc.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



Continuação do Parecer: 1.076.417

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

FLORIANOPOLIS, 25 de Maio de 2015

Assinado por:
Washington Portela de Souza
(Coordenador)

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Retorta II (Edifício Santa Clara), R. Desembargador Vitor Lima,
Bairro: Trindade CEP: 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-8004 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br