



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**  
**ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**MEGMÉCIA PRAZERES BOAVENTURA**

**O TRABALHO EM ESPAÇOS DE *COWORKING*:**  
Seus aspectos e sentidos para trabalhadores-frequentadores em Salvador-Bahia.

SALVADOR  
2022

**MEGMÉCIA PRAZERES BOAVENTURA**

**O TRABALHO EM ESPAÇOS DE *COWORKING*:**

Seus aspectos e sentidos para trabalhadores-frequentadores em Salvador-Bahia.

Dissertação apresentada ao Núcleo de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração, da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Administração.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ariádne Scalfoni Rigo

SALVADOR  
2022

Escola de Administração - UFBA

B662 Boaventura, Megmécia Prazeres.

O trabalho em espaços de *coworking*: seus aspectos para trabalhadores-frequentadores em Salvador-Bahia / Megmécia Prazeres Boaventura. – 2022.

72 f. : il.

Orientadora: Profa. Dra. Ariádne Scalfoni Rigo.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Escola de Administração, Salvador, 2022.

1. Economia compartilhada. 2. Ambiente de trabalho – Efeito das inovações tecnológicas. 3. Diversidade no ambiente de trabalho. 4. Trabalho – Aspectos econômicos. 5. Economia social. 6. Economia do trabalho. I. Universidade Federal da Bahia. Escola de Administração. II. Título.

CDD – 658.144

**MEGMÉCIA PRAZERES BOAVENTURA**

**O TRABALHO EM ESPAÇOS DE *COWORKING*:**

Seus aspectos e sentidos para trabalhadores-frequentedores em Salvador-Bahia.

Dissertação apresentada ao Núcleo de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração, da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Administração.

Aprovada em 07 de dezembro de 2022.

Ariadne Scalfoni Rigo – Orientadora \_\_\_\_\_  
Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia, Brasil.  
Universidade Federal da Bahia.

Rebeca da Rocha Grangeiro \_\_\_\_\_  
Doutora em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia, Brasil.  
Universidade Federal do Cariri.

Tânia Moura Benevides \_\_\_\_\_  
Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia, Brasil.  
Universidade Estadual da Bahia.  
Universidade Federal da Bahia.

## AGRADECIMENTOS

Esta nova conquista na minha vida não teria se realizado se não fosse pelo apoio, amor e incentivo que recebi neste processo. Então de todo o coração, gostaria de agradecer:

Primeiramente a Deus, pelo sopro da vida e por todas as bênçãos.

A minha mãe, D. Antonia Prazeres, e aos meus irmãos, Gleice Boaventura e Marcelo Boaventura. Sem vocês, minha vida não teria sentido.

A minha avó, D. Lina Boaventura (*in memoriam*), que sempre acreditou em mim e me incentivou, em vida, a buscar meus objetivos.

A todos do Instituto Cultural Brasil, Itália, Europa (ICBIE), minha segunda casa e família, que sempre apostaram em mim e me mostraram o mundo através de uma nova lente. Então, muito obrigada Roy Zimmerman, Pietro Gallina (*in memoriam*), Marlene de Souza e Marcella Sgura.

A minha companheira Marina Sacramento, minhas melhores amigas Júlia Maria, Mary Machtel, Sharon e Eduardo Moreira, minha sogra Lucineia e minha cunhada Keila, por todo o amor e confiança.

À minha orientadora Ariádne Scalfoni Rigo que com toda sua paciência e sabedoria me conduziu, da melhor forma possível, pelos caminhos acadêmicos, tanto na graduação, quanto agora no mestrado.

Aos meus colegas da turma do NPGA de 2019, pela grande demonstração de apoio e união, principalmente nos momentos de perrengues.

A toda a equipe do NPGA, em especial a Anaélia de Almeida que sempre foi nossa heroína nos momentos de dúvida e desespero.

E a todos os trabalhadores-frequentadores de *coworking* entrevistados que aceitaram compartilhar suas experiências para que este trabalho fosse realizado.

O presente trabalho foi realizado com o apoio do Conselho Nacional do Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

BOAVENTURA, M. P. **O trabalho em espaços de *coworking***: Seus aspectos e sentidos para trabalhadores-frequentadores em Salvador-Bahia. 2022. 72 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Núcleo de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2022.

## RESUMO

A Economia do Compartilhamento é um fenômeno mundial recente que vem ganhando forças desde a Crise Financeira Global (2007-2008), bem como através do avanço da tecnologia e das plataformas *online*. O foco desta economia está na utilização dos produtos e serviços, mas não na aquisição em si. Os espaços de *coworking* são um dos modelos de negócios colaborativos da economia do compartilhamento, onde as pessoas trabalham juntas, na mesma sala com muitos outros profissionais de diferentes áreas, capacitadas pelo avanço da tecnologia. Em Salvador atualmente existem cerca de vinte e sete desses espaços operando concomitantemente e é perceptível a adesão contínua de novos profissionais a esses espaços. A presente dissertação tem como temáticas: os sentidos e significados do trabalho e economia do compartilhamento. O objeto de pesquisa foi trabalhadores que utilizam espaços de *coworking* na cidade de Salvador-Bahia. Trata-se de um trabalho empírico que tem como objetivo geral: compreender os aspectos do trabalho em *coworkings* e os sentidos e significados do trabalho para trabalhadores-frequentadores destes espaços em Salvador – BA. A metodologia de pesquisa utilizada foi uma abordagem qualitativa, a coleta de dados foi realizada a partir de entrevistas semiestruturadas de forma remota, e para análise dos dados utilizou-se o método análise de conteúdo. Os resultados desta pesquisa permitiram que os objetivos, específicos e geral, fossem alcançados, chegando à conclusão desta pesquisa que identificou que os principais aspectos do trabalho no *coworking* são flexibilidade, bom custo-benefício, interação entre os *coworkers*, criação de *networking*, colaboração entre seus membros; contudo, esses espaços costumam ser barulhentos e entregam pouca privacidade aos seus trabalhadores-frequentadores. Já os sentidos e significados do trabalho foram definidos como algo significativo em suas vidas que deve fazer a diferença e impactar algo, alguém ou algum lugar. O trabalho para eles tem significado se fizer a diferença de alguma forma na sociedade na qual atuam.

**Palavras-chave:** Economia do Compartilhamento. Sentidos do Trabalho. *Coworking*.

BOAVENTURA, M. P. **Working in coworking spaces:** aspects and meanings of work for workers/frequenters in Salvador-Bahia. 2022. 72 p. Dissertation (Master's in Business Administration) – Postgraduate Center in Business Administration, School of Business Administration, Federal University of Bahia. Salvador, 2022.

## **ABSTRACT**

The Sharing Economy is a recent worldwide phenomenon that has been gaining strength since the Global Financial Crisis (2007-2008), as well as through the advancement of technology and online platforms. The focus of this economy is on the use of products and services, but not on their acquisition. Coworking spaces are one of the collaborative business models of the sharing economy, where people work together, in the same room, with many other professionals from different areas, empowered by the advancement of technology. In Salvador, there are currently about twenty-seven of these spaces operating concurrently and the continuous adhesion of new professionals to these spaces is noticeable. The present dissertation has as its themes: Meanings of Work and Sharing Economy. The object of research was workers from coworking spaces in the city of Salvador-Bahia. This is an empirical work that has as its general objective: to understand the aspects of work in coworking spaces and the meanings of work for coworkers in the same spaces in Salvador, Bahia, Brazil. The research methodology used was a qualitative approach, data collection was carried out from semi-structured interviews remotely, and for data analysis the content analysis method was used. The results of this research allowed the objectives, specific and general, to be achieved, reaching the conclusion of this research that identified that the main aspects of working in coworking are flexibility, cost-effectiveness, interaction between coworkers, networking, collaboration among its members; however, these spaces are often noisy and provide little privacy to their coworkers. The meanings of work were defined as something significant in their lives that should make a difference and impact something, someone, or some place. To them work is meaningful if it makes a difference in some way to the society in which they work.

**Keywords:** Sharing Economy. Meanings of Work. Coworking.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> - Número de Espaços de <i>Coworking</i> e Membros no Mundo .....	31
<b>Figura 2</b> - Censo <i>Coworking</i> Brasil .....	32
<b>Figura 3</b> - Gráfico de Pesquisas Realizadas no Google Sobre Espaços de <i>Coworking</i> .....	32
<b>Figura 4</b> - Análise das Respostas por Entrevistado .....	41
<b>Figura 5</b> - Definições de <i>Coworking</i> pelos Entrevistados .....	53
<b>Figura 6</b> - Sentimentos dos trabalhadores-frequentadores para com <i>coworking</i> .....	54
<b>Figura 7</b> – Sentidos e significados do trabalho para trabalhadores-frequentadores de <i>coworking</i> da cidade de Salvador .....	55

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> - Padrões de definição do trabalho identificados por Englad e Whiteley (1990)....	13
<b>Quadro 2</b> - Conceitos de flexibilização e precarização do trabalho na literatura.....	22
<b>Quadro 3</b> - Conceitos de <i>Coworking</i> na literatura.....	36
<b>Quadro 4</b> - Relação de Espaços de <i>Coworking</i> em Salvador e sua localização.....	39
<b>Quadro 5</b> – Detalhamento dos Entrevistados .....	40

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	5
<b>2.</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	11
2.1.	SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO .....	11
2.2.	PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO .....	17
2.3.	FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO .....	20
2.4.	ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO .....	24
2.5.	<i>COWORKING</i> .....	30
<b>3.</b>	<b>PERCURSOS METODOLÓGICOS</b> .....	37
<b>4.</b>	<b>APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÕES DOS RESULTADOS</b> .....	42
4.1.	OS <i>COWORKINGS</i> E O PERFIL DOS TRABALHADORES- FREQUENTADORES ENTREVISTADOS .....	42
4.2.	AS JORNADAS DE TRABALHO DOS TRABALHADORES- FREQUENTADORES DE <i>COWORKING</i> EM SALVADOR.....	43
4.3.	VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO EM <i>COWORKINGS</i> .....	44
4.4.	OS <i>COWORKINGS</i> COMO POSSÍVEIS ESPAÇOS DE INTERAÇÃO E TROCA DE EXPERIÊNCIAS.....	47
4.5.	A PRODUTIVIDADE DENTRO DOS <i>COWORKINGS</i> .....	50
4.6.	CUSTOS-BENEFÍCIOS E DIFERENCIAIS DOS <i>COWORKINGS</i> .....	51
4.7.	<i>COWORKING</i> E TRABALHO NA PERSPECTIVA DO TRABALHADOR- FREQUENTADOR .....	52
<b>5.</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	57
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	60
	<b>APÊNDICES</b> .....	65

## 1. INTRODUÇÃO

Trabalho é uma categoria universal imprescindível em qualquer formação social (FERREIRA; BARBOSA, 2014), sendo esta, uma atividade que se inscreve no desenvolvimento de uma sociedade (MORIN, 2001); por isso o trabalho deve, por consequência, respeitar as regras relativas ao dever e ao saber viver em sociedade, inspirado nos valores éticos, espirituais e morais. O que seria dizer que o trabalho deve ser realizado de forma socialmente responsável (MORIN, 2001). Entretanto, o trabalho em si apresenta sentidos e significados diversos de forma multifacetada, composto de variáveis tanto sociais quanto pessoais, as quais estão constantemente sendo pesquisadas e identificadas em todo o mundo por diversos autores de diferentes áreas (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012). Os termos “sentido” e “significado” do trabalho são percebidos a partir da compreensão do modo como o trabalho é constituído, abrangendo suas modificações ao longo do tempo, e os principais impactos nos níveis organizacional, individual e social. Suas relações mudam significativamente ocasionando o surgimento de uma nova cultura trabalhista, ganhando espaço central na vida das pessoas, de modo que elas passam mais tempo trabalhando do que com suas famílias (CAMPOS, 2017). Vale ressaltar que na presente pesquisa, os termos “sentidos” e “significados” são abordados como sinônimos, seguindo a tendência das autoras Morin, Tonelli e Pliopas (2007), as quais também tratam os dois termos como sinônimos.

Ao adentrar na discussão sobre o trabalho nos moldes de produção capitalista, Ferreira e Barbosa (2014) identificam que o trabalho perdeu muito de sua característica de valores de uso, mais especificamente após as Revoluções Industriais, a partir do século XVIII, quando a produção passou então a ser subordinada à lógica do mercado. Uma vez que esses valores resultantes do processo de trabalho passaram a ser transformados em valores de troca, se voltaram exclusivamente para geração de lucro. O que vale dizer que a lucratividade, a partir do trabalho, alcançou um patamar superior aos da produção voltada para o atendimento das necessidades humanas. E com o objetivo final de maximização de lucros, gestores tendem a desenvolver obsessões pela produtividade sem admitir nenhuma ociosidade por parte do trabalhador. Logo, ferramentas com a finalidade de estimular a produção são adotadas sem muita preocupação sobre as consequências que esse processo acarretará (ALMEIDA; BENEVIDES; DUTRA, 2018). Essa busca incessante pelo aumento da produtividade, assim como a disputa pelo mercado através da concorrência, termina por gerar degradações das condições de trabalho, afetando a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (BENFATTI;

DANTAS, 2017), o que são características da precarização do trabalho dentro da lógica capitalista.

Com o desenvolver das novas faces do capitalismo, organizações deram início a um processo de reestruturação, dando destaque a uma insurreição tecnológica microeletrônica. Nesse momento de transformação e inserção de um novo padrão tecnológico, há a passagem da etapa de mecanização e automação rígida para a automação flexível. Dessa forma, tanto a precarização, quanto a flexibilização do trabalho, vêm sendo analisadas a partir das alterações no mercado de trabalho, caracterizadas como o crescimento da informalidade, de formas flexíveis de contratação, e do desemprego em determinados setores e ocupações, além de suas implicações para o indivíduo (FERNANDES, 2010).

Nesse contexto, com o avanço da tecnologia e com as mudanças nos padrões de consumo da sociedade moderna é que a economia do compartilhamento vem firmando suas raízes, estando diretamente ligada à globalização, à industrialização e a difusão da internet (NOGAMI, 2018). Autores como Brunete e Berti (2016) defendem que a economia do compartilhamento permite que pessoas possam manter seus padrões de consumo sem necessariamente adquirir mais bens, beneficiando a si economicamente e também garantindo a sustentabilidade do planeta. Segundo eles, isso ocorre porque esse novo modelo econômico atende a alguns requisitos nos quais a redistribuição transfere um item usado de alguém para outra pessoa pelo princípio do “re-uso”. Em outras palavras esse “*lifestyle* colaborativo” permite que o consumidor pague apenas pelo benefício do uso do produto e não necessariamente pela aquisição do produto em si (BRUNETE; BERTI, 2016).

Contudo, existem autores que discordam dessa visão positiva voltada apenas para os benefícios da economia do compartilhamento. Schor (2016) diz que pesquisas sugerem que o compartilhamento de plataformas pode recriar as desigualdades inerentes ao sistema capitalista, embora de uma maneira diferenciada. Piran *et al.* (2018) as críticas, a economia do compartilhamento é um caminho para a geração de mercados desregulados, sem controle, que não pagam impostos e que expõem os consumidores a altos riscos.

E dentro dessa lógica da economia do compartilhamento, espaços físicos também têm sido alugados e utilizados como escritórios compartilhados por profissionais de diversas áreas, que trabalham e dividem um mesmo ambiente. Esses espaços são chamados de *coworking*.

O *coworking* refere-se à prática de trabalhar lado a lado em ambientes de trabalho compartilhados e flexíveis, onde as mesas podem ser alugadas diariamente, semanalmente ou

mensalmente (MERKEL, 2015). Os espaços de *coworking* têm sido definidos como uma abordagem coletiva, baseada na comunidade, para a organização do trabalho cultural e criativo, que pode fornecer um espaço alternativo para a livre troca de ideias, ao mesmo tempo em que possibilita redes de apoio e promove a negociação de espaços, recursos e valores compartilhados entre colegas de trabalho (MERKEL, 2015).

De acordo com o site Deskmag (2020), um jornal online para o *coworking* no mundo, em 2012 existiam em torno de 2.500 espaços mapeados no mundo inteiro, com 545.000 frequentadores. Em 2015, o número desses espaços aumentou para 15.500, com 1.270.000 frequentadores, e 2019 fechou com entorno de 22.400 novos espaços com uma média de 2.170.000. A estimativa para 2020 era de 26.300 espaços de *coworkings* com 2.680.000 membros pelo mundo (DESKMAG, 2020). E segundo o Site *Coworking Brasil.Org* (2019), a pesquisa Censo *Coworking* Brasil de 2018 mostrou que no país, o número de espaços de *coworking* em 2015 era de 238, saltando para 810 em 2017 e fechando 2018 com 1.194 espaços. O estado de São Paulo é o que mais possui *coworkings* no país com 465 espaços. A Bahia ficou em 9º lugar com 34 espaços registrados. Já a cidade de Salvador, em 2019, ocupou a 11ª posição com relação ao resto do Brasil, com 20 espaços operantes (*Coworking Brasil.Org*, 2019).

Em Salvador, cidade que, segundo a estimativa do IBGE (2020), possui em torno de 2,9 milhões de habitantes, a qual também é uma das maiores capitais do Nordeste brasileiro e possui o maior PIB da região. Em 2022, 27 espaços de *coworking* foram mapeados pela pesquisadora dessa dissertação, e operam espalhados por diversos bairros da cidade. O que gera variadas opções para aqueles que buscam esses espaços e formas de trabalhar (*COWORKING BRASIL.ORG*, 2020).

No Brasil, entre os anos de 2014 e 2016, os empregos formais sofreram uma queda expressiva de -2,95 milhões (KREIN *et al.*, 2018). E segundo pesquisa divulgada pelo IBGE em 30 de julho de 2021, durante a pandemia, o número de trabalhos informais aumentou, subindo para 40% até maio de 2021. Possivelmente a forte crise econômica que o país enfrenta é o que obriga as pessoas desempregadas a buscarem novas opções de empregos mesmo que sejam sem carteira assinada. Os números do IBGE mostram que no ano de 2021, até o mês de maio, 86,7 milhões de pessoas estavam ocupadas com alguma forma de trabalho, e dessas, cerca de 34,7 milhões eram trabalhadores informais (IBGE, 2021). Os espaços de *coworking*, por sua vez, têm se mostrado um espaço alternativo de trabalho para essas pessoas que buscam o empreendedorismo em sua maioria. Dessa forma, a presente pesquisa quer identificar quais são os aspectos e os sentidos e significados do trabalho para essas pessoas que têm optado por

trabalharem nesses espaços, hoje muito comum em quase todas as capitais brasileiras e no mundo.

Subentende-se que os espaços de *coworking* possuem um ambiente agradável e acolhedor com um bom custo-benefício, além de toda a estrutura necessária para a realização de trabalho, para profissionais de diversas áreas. Além disso, acredita-se que o sentido do trabalho para esses trabalhadores-frequentadores seja de ocupação, realização de trabalho, geração de renda e interação.

Uma vez introduzidas e identificadas as temáticas básicas que serviram de embasamento para o desenvolvimento desta pesquisa, o presente trabalho buscou identificar os sentidos e significados do trabalho para os trabalhadores que usam e trabalham em espaços colaborativos de *coworking* na cidade de Salvador - Ba. Dessa forma, a pergunta de pesquisa que o guiou foi: **Quais os aspectos do trabalho em *coworkings* e quais os sentidos e significados do trabalho para os trabalhadores-frequentadores destes espaços em Salvador-BA?**

Logo, o objetivo geral é **compreender os aspectos do trabalho em *coworkings* e os sentidos e significados do trabalho para trabalhadores-frequentadores destes espaços em Salvador – BA.**

A fim de alcançar esse objetivo geral, os seguintes objetivos específicos, foram pensados:

- a) Descrever os aspectos e condições do trabalho nos espaços de *coworking* em Salvador-Ba;
- b) Identificar possíveis aspectos de flexibilização e/ou precarização do trabalho nestes espaços;
- c) Identificar os motivos da inserção de trabalhadores em *coworkings*;
- d) Compreender os sentidos e significados que o trabalho possui para os trabalhadores-frequentadores de *coworking* de Salvador-Ba.

Os principais motivos que levaram a autora desta dissertação a optar pelo corrente tema e problemática partem do pressuposto de que o trabalho ocupa um papel fundamental na vida das pessoas, onde há uma relação de identidade entre a pessoa e o seu trabalho. E de acordo com Coutinho (2009), as transformações relacionadas ao trabalho, no momento atual, evidenciam a necessidade de realização de pesquisas nesta temática.

O trabalho em si possui sentidos e significados diversos, de forma multifacetada, composto de variáveis tanto sociais quanto pessoais. O sentido do trabalho, no campo da sociologia, aqui abordado por Antunes (1999), foca mais no trabalhador em si e na sua força de trabalho. Para o Antunes (1999), aqueles que vivem do trabalho correspondem a indivíduos, homens ou mulheres, produtivos ou não, que não possuem os meios de produção, e assim precisam vender sua força de trabalho seja na cidade ou no campo, em troca de um salário para poderem sobreviver. Ele chama de "proletariado industrial e rural", aqueles trabalhadores terceirizados, subcontratados, temporários, os assalariados do setor de serviços, os trabalhadores de telemarketing e *call centers*, além dos desempregados etc. (ANTUNES, 1999). Já no campo da psicologia, o sentido do trabalho tem um cunho mais da sensação psicológica, não sendo mais apenas uma forma de modificar a natureza e de sobrevivência, mas como um sentido para a vida (MORIN, 2001). Por isso, faz-se necessário ressaltar a ótica do sentido e significado do trabalho presente nesta dissertação é aquela voltada para a da psicologia, contemplando autores principalmente deste campo de estudo.

A opção por estudar *coworking* se deu a partir da revelação de que existe uma grande limitação com relação a publicações que abordem esse tema também havendo uma necessidade de ampliação de pesquisas nesta temática (BARRETO; FERRAZ, 2014). Além de ser um espaço de trabalho que tem se expandido com frequência na cidade de Salvador, recrutando novos trabalhadores-frequentadores continuamente.

Dessa forma, foram feitas pesquisas nas plataformas Scielo, Google Acadêmico, Eric, Portal Capes e Spell, utilizando as palavras “*coworking* em Salvador” and “sentidos do trabalho” or “significados do trabalho”, do período de janeiro de 2019 a agosto de 2021 e não foram encontradas pesquisas que abordassem ou descrevessem os sentidos e significados do trabalho para trabalhadores atuantes em *coworkings*.

O impacto teórico pretendido alcançar a partir da realização desta pesquisa é contribuir para o avanço e fortalecimento dos estudos científicos sobre *coworking*, sentidos e significados do trabalho, assim como a economia do compartilhamento, sob a ótica dos estudos organizacionais, lançando olhar sobre a perspectiva do trabalhador e das novas relações de trabalho que se estabelecem em negócios constituídos desta nova economia, a do compartilhamento.

Espera-se que com a publicação dos resultados, sejam apresentadas as percepções sobre os sentidos e significados do trabalho e as condições atuais de trabalho desenvolvidas por

indivíduos inseridos em iniciativas da economia do compartilhamento, em especial nos espaços de *coworking*. Ademais, este trabalho visa contribuir no processo de produção e avanço do conhecimento nestas temáticas, disponibilizando conhecimento para o meio acadêmico e sociedade em geral.

Vale ressaltar que a presente pesquisa é parte integrante de um projeto mais amplo chamado “Flexibilização das Relações de Trabalho na Economia do Compartilhamento: Um Estudo no Nordeste Brasileiro”, que foi desenvolvido de março de 2019 a março de 2022. O seu objetivo geral foi “compreender e caracterizar as novas formas que o trabalho e as relações trabalhistas se apresentam no contexto da economia do compartilhamento”. Os objetos de estudos centrais desta pesquisa foram motoristas de aplicativos e trabalhadores-frequentadores de *coworking*. Ela foi realizada por uma equipe de pesquisadores de seis universidades federais do Nordeste: Universidade Federal do Cariri (UFCA), Universidade Federal do Pernambuco (UFPE), Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Universidade Federal do Ceará (UFC), Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e a Universidade Federal da Bahia (UFBA). As cidades de Salvador, Recife, Juazeiro do Norte, Natal, Fortaleza, João Pessoa e Mossoró são os campos de pesquisa onde foram levantados os dados. Assim, este trabalho se restringe aos dados dos trabalhadores de *coworking* de Salvador, com outro foco teórico: os sentidos e os significados do trabalho, como explicitado anteriormente.

Por fim, a presente pesquisa encontra-se estruturada em cinco partes sendo a primeira esta introdução, na qual foram apresentados os temas a serem detalhados, assim como a problemática, a justificativa e os objetivos gerais e específicos. A segunda parte compreende o referencial teórico, no qual há um levantamento bibliográfico sobre as temáticas: Economia do Compartilhamento, Sentidos e Significados do Trabalho, *Coworking*, Precarização e Flexibilização do Trabalho. A terceira parte é a metodologia, nela encontra-se detalhadamente o caminho metodológico percorrido, desde a delimitação e descrição dos instrumentos da coleta de dados até as bibliotecas virtuais visitadas para a construção do referencial teórico e afins. A quarta parte compreende aquela da apresentação e interpretações dos resultados obtidos. Por fim, a quinta parte é a da conclusão desta pesquisa. As referências e os apêndices compõem os elementos pós-textuais, onde estão detalhados todos os materiais que serviram de base para a construção da fundamentação teórica e coleta dos dados.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1. SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO

Segundo o Dicionário Etimológico, a palavra “trabalho” remetia a castigo e sofrimento. O termo vem do latim, *tripalium*, “três paus”, um instrumento que era utilizado por camponeses europeus da Antiguidade no processamento de cereais; e também se refere ao verbo *tripaliare*, também do latim, mais vulgar, que basicamente queria dizer “torturar sobre o *tripalium*” (SILVEIRA; OLIVEIRA, 2012). Em outras palavras, trabalhar significava “ser torturado”. A partir do latim, a palavra passou para o francês *travailler*, que dava um sentido de “fazer uma atividade difícil, dura”. E somente a partir do século XIV é que o sentido de trabalho se aproximou ao modo como é conhecido na atualidade, se associando ao grego, a partir das palavras: *ponos*, “esforço” e “penalidade”, e também associada à palavra *ergon*, “criação” e “obra de arte”. Desse modo, a palavra trabalho adquiriu assim um sentido genérico moderno, como sendo a aplicação das forças e faculdades (talentos, habilidades) humanas para alcançar um determinado fim (SILVEIRA; OLIVEIRA, 2012).

O trabalho ocupa uma forte centralidade na vida das pessoas (PIALARISSI, 2017). É através do trabalho que bens indispensáveis para a vida em sociedade e existência humana são produzidos. Dessa forma, o trabalho se apresenta como base estrutural na formação de qualquer modo de sociabilidade (ALMEIDA; BENEVIDES; DUTRA, 2018). É desde o início da história do homem que o trabalho, ou qualquer outra forma de atividade laborativa, existe. Fosse esse trabalho para mudar o espaço onde se vivia ou apenas para garantir a sobrevivência, através da força física humana (BENFATTI; DANTAS, 2017).

O trabalho, todavia, constitui uma representação social e histórica, que veio, e vem, sofrendo transformações e ressignificações ao longo do tempo, mas sempre direcionando a vida, tanto em sociedade, quanto no plano individual (CAMPOS; SARAIVA, 2014). Entretanto, o trabalho em si apresenta sentidos e significados diversos de forma multifacetada, composto de variáveis tanto sociais quanto pessoais, as quais estão constantemente sendo pesquisadas e identificadas em todo o mundo por diversos autores de diferentes áreas (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012). Dessa forma, vale a pena, então, tentar compreender os sentidos e significados do trabalho na atualidade e buscar determinar as características que o trabalho deve apresentar a fim de que tenha um sentido na vida daqueles que o realizam, ocupando um lugar importante na sociedade. Logo, o trabalho já não mais se identifica apenas como uma forma de

modificação da natureza e de sobrevivência, mas agora também como sentido para a vida (MORIN, 2001).

De acordo com Silva e Braga (2014), variados autores defendem que o trabalho nos tempos contemporâneos assume uma posição de centralidade na vida dos indivíduos, o que influencia nas suas relações com a sociedade, adquirindo o que pode ser chamada de dimensão dúplice e contraditória, uma vez que ao mesmo tempo em que ele cria, humaniza, libera e emancipa, por outro lado, ele também subordina, degrada, escraviza e aliena, o que dá ao trabalho uma dimensão dupla que manifesta relações complexas (SILVA; BRAGA, 2014).

O modo como as pessoas se relacionam com o seu trabalho gera para cada uma delas sentidos e significados diferentes para o que fazem. Conforme Dias (2009) afirma, o indivíduo mesmo exercendo funções e tarefas semelhantes, nenhum deles as executam da mesma forma. Eles se apropriam de formas diferentes do trabalho e mantêm essa diferença pela maneira como convivem em seus meios sociais, pela época histórica e por sua cultura. O que evidencia que o trabalho consiste em uma experiência humana complexa com uma pluralidade distinta de significados, tornando necessária uma análise profunda do conceito a partir do grupo social no qual está inserido e no seu contexto histórico (SILVA; BRAGA, 2014).

Historicamente falando, os primeiros estudiosos a pesquisar a respeito do significado de trabalho foram Hackman e Oldham (1975). Esses autores desenvolveram uma tese, relacionando a qualidade de vida no trabalho com seu significado, a qual sustenta que o trabalho para ter sentido, ele deve atender a três princípios básicos:

1. Variedade de tarefas;
2. Trabalho não alienante ou Identidade do Trabalho; e
3. Significado da tarefa.

O primeiro princípio implica que a função a ser desempenhada demande uma certa variedade de habilidades para desenvolver o trabalho. O segundo, que a tarefa possua uma finalidade e valor, possibilitando autonomia na determinação de como serão realizadas, com um resultado tangível e identificável. E o terceiro princípio implica que a tarefa a ser desenvolvida precisa ter um impacto na vida de outros indivíduos, seja dentro da organização na qual esteja inserido, ou na sociedade como um todo (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012).

O *Meaning Of Work* - MOW (1987) foi o grupo de estudiosos que mais contribuiu para o desenvolvimento de pesquisas sobre os sentidos e significados do trabalho em todo o mundo, apesar do curto espaço de tempo de suas pesquisas. Seus estudos pioneiros foram desenvolvidos entre 1981 e 1983. Eles investigaram mais de 14.700 indivíduos em oito países: Alemanha, Bélgica, Estados Unidos, Holanda, a Iugoslávia, Inglaterra, Israel e Japão (MORIN, 2001). Suas pesquisas buscavam investigar as variáveis que explicassem os significados do trabalho expressados pelos participantes. Essa investigação conseguiu identificar três variáveis principais:

1. Centralidade do trabalho;
2. Normas sociais sobre o trabalho; e
3. Resultados valorizados do trabalho.

A primeira variável refere-se aos graus de importância que o trabalho ocupa na vida do indivíduo, a partir de uma escala, podendo esses graus serem absolutos ou relativos. Os absolutos estão classificados como sendo a atividade de maior ou de menor importância em sua vida. E a relativa é a importância dada ao trabalho em comparação a outras atividades relevantes na sua vida. A segunda variável se refere às recompensas, direitos e deveres relacionados ao trabalho. E a terceira revela os motivos que levam os indivíduos a trabalhar (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012).

Segundo Morin (2001), os autores England e Whiteley (1990), que também fizeram parte do MOW, encontraram seis padrões de definições para o trabalho, classificando-os de A a F, identificados no Quadro 1 a seguir:

**Quadro 1** - Padrões de definição do trabalho identificados por Englad e Whiteley (1990)

<b>Padrão A</b>	<b>Padrão B</b>	<b>Padrão C</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acrescenta valor a qualquer coisa;</li> <li>• Você deve prestar conta disto;</li> <li>• Faz parte das suas tarefas;</li> <li>• Você recebe dinheiro para fazer isto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizando isto, você tem o sentimento de vinculação;</li> <li>• Você recebe dinheiro para fazer isto;</li> <li>• Você faz para contribuir à sociedade;</li> <li>• Faz parte de suas tarefas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outros se beneficiam disto;</li> <li>• Você recebe dinheiro para realizar isto;</li> <li>• Você faz para contribuir à sociedade;</li> <li>• Acrescenta valor a qualquer coisa;</li> <li>• É fisicamente exigente.</li> </ul>
	<b>Padrão D</b>	<b>Padrão E</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Você recebe dinheiro para realizar isto;</li> <li>• Faz parte de suas tarefas;</li> <li>• Você realiza em m local de trabalho;</li> <li>• Você deve fazer isto;</li> <li>• Alguém lhe diz o que fazer;</li> <li>• Não é agradável</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• É mentalmente exigente;</li> <li>• É fisicamente exigente;</li> <li>• Você recebe dinheiro para fazer isto;</li> <li>• Faz parte de suas tarefas;</li> <li>• Isto não está agradando.</li> </ul>
		<b>Padrão F</b>

Fonte: Morin (2001, p. 12).

De acordo com o Quadro 1, os padrões A, B e C assumem uma concepção positiva, enquanto D e E assumem uma característica mais negativa, e o padrão F assume uma ideia de trabalho mais neutra. Em relação ao padrão A, acrescenta valor a qualquer coisa, deve-se prestar conta do mesmo, recebe-se dinheiro para realizá-lo; e faz parte de suas tarefas. No padrão B, ao realizar-se o trabalho existe um sentimento de vinculação; recebe-se dinheiro para realizá-lo; faz-se isso para contribuir com a sociedade; e faz parte de suas tarefas. No padrão C, outros se beneficiam de seu trabalho; recebe-se dinheiro para realizá-lo; faz-se o trabalho para contribuir com a sociedade; ele é fisicamente exigente.

Nos padrões D e E, o trabalho assume uma concepção negativa. No padrão D, recebe-se dinheiro para realizar o trabalho; faz parte de suas tarefas; alguém lhe diz o que fazer; não é agradável. Para o padrão E, o trabalho é mentalmente e fisicamente exigente; recebe-se dinheiro para fazê-lo, mas não é agradável. Por fim, em relação ao padrão F, o qual representa uma concepção neutra do trabalho, existe um horário regular para desenvolvê-lo, recebe-se dinheiro para fazê-lo, faz parte de suas tarefas (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012).

Ainda em Morin (2001) encontra-se referência à pesquisa de dois autores: Emery (1964, 1976) e Trist (1978), os quais identificaram seis propriedades que estimulam o comprometimento daqueles que realizam trabalho:

1. Variedade e o desafio;
2. Aprendizagem contínua;
3. Margem de manobra e a autonomia;
4. Reconhecimento e o apoio;
5. Contribuição social que faz sentido; e
6. Futuro desejável.

A primeira propriedade implica que o trabalho deve incluir variedades e ser razoavelmente exigente, o que proporciona prazer ao trabalhador ao conseguir resolver problemas. A segunda propriedade, que o trabalho desenvolvido traga conhecimentos e oportunidades, o que estimula o desejo de crescimento pessoal do indivíduo. A terceira, que o trabalho deve invocar a capacidade de decisão da pessoa, estimulando a autonomia, o que gera prazer a partir do exercício de julgamentos pessoais no trabalho. A quarta propriedade implica que o trabalho deve ser apoiado e reconhecido na organização, o que gera o sentimento de vinculação e afiliação. A quinta propriedade, que o trabalho deva proporcionar uma relação entre as atividades desenvolvidas e consequências sociais, o que contribui na construção da identidade social e gera o sentimento de contribuir com a sociedade. A sexta e última, implica que o trabalho deva proporcionar uma estima de futuro desejado, através de aperfeiçoamentos e orientações profissionais, o que gera esperança no trabalho (MORIN, 2001).

Para tentar compreender o sentido e significado do trabalho, a autora Morin (1996, 1997, 2002), através de suas pesquisas realizadas no Canadá, com apoio de colaboradores, conseguiu identificar seis características que definem significados ao trabalho. De acordo com ela, um trabalho tem sentido se:

1. É feito de forma eficiente e leva a alguma coisa;
2. É intrinsecamente satisfatório;
3. É moralmente aceitável;
4. É fonte de relações humanas satisfatórias;
5. Garante segurança e autonomia; e
6. Mantém as pessoas ocupadas.

A primeira característica implica dizer que o trabalho seja realizado de forma organizada e gere resultados úteis. A segunda característica, que o trabalho proporcione algum prazer e satisfação na realização das tarefas. A terceira, que o trabalho seja feito de forma socialmente responsável, sem injustiças nem desrespeitos. A quarta característica, que o trabalho possibilite a geração de laços de afeição entre os indivíduos. A quinta característica implica dizer que o trabalho esteja associado à noção de emprego, garantindo renda para as necessidades básicas e promovendo emancipação. E a sexta característica, que o trabalho ocupe o tempo das pessoas, preenchendo vazios e ansiedades (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007). Através desta pesquisa, Morin e seus colaboradores chegaram à conclusão de que quanto mais positivamente as pessoas avaliarem a presença dessas características em seu trabalho, significado mais positivo e mais sentido elas encontrarão nele (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2010).

A partir das abordagens apresentadas, pode-se inferir que todo trabalhador busca um sentido e significado para seu trabalho. E o trabalho em sua essência pode preencher uma condição de neutralidade ou de centralidade na vida pessoal e social do indivíduo (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007). Ele pode também ser agradável ou desagradável; podendo estar ou não associado a trocas de natureza econômica; e ser realizado ou não dentro de um emprego. Por fim, o trabalho seria uma atividade útil, determinada por um objetivo definido além do prazer gerado por sua execução (MORIN, 2001).

E partindo da ideia de trabalho desagradável, uma das causas mais comuns surge a partir da precarização do trabalho.

## 2.2. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

No Brasil, segundo Alves (2007), a precarização do trabalho resulta de um índice de classe social que vem de um contexto histórico neoliberal. Nesse contexto, a força de trabalho é intensamente explorada, desmontando resistências sindicais. Surgem então as fragmentações sociais nas cidades, como consequência do crescimento acelerado do desemprego e das fragmentações das perspectivas de carreira devido ao mercado de trabalho precário (ALVES, 2007).

Franco e Druck (2007) mapearam e classificaram seis tipos de precarização social do trabalho no Brasil:

1. O primeiro diz respeito às **desigualdades sociais e à vulnerabilidade das formas de inclusão**. Neste tipo, a inserção do indivíduo no mercado de trabalho é segmentada, vulnerável, desigual e heterogênea;
2. O segundo está relacionado à **exaustão do trabalho e à terceirização**. Neste tipo o modelo de gestão é precário, criando condições de trabalho instáveis através da imposição de metas absurdas, aumento da carga horária de trabalho. Este modelo de gestão é pautado no terror, na discriminação, na prepotência e no assédio moral;
3. O terceiro tipo é a **insegurança e saúde no trabalho**. Neste tipo as condições de vulnerabilidade dos trabalhadores, os quais, devido aos padrões de gestão adotados, estão constantemente expostos à insegurança, e que muitas vezes esses padrões desrespeitam os treinamentos que deveriam informar ao trabalhador os riscos e as medidas preventivas a serem adotadas em dadas situações;
4. O quarto é a **perda da identidade individual e coletiva**. Este tipo está ligado à constante ameaça da perda do emprego, que alimenta o aumento do desemprego, e tal fato virou uma estratégia de dominação dentro do ambiente de trabalho, gerando perda de identidade coletiva, descartabilidade, desvalorização e a exclusão do indivíduo;
5. O quinto tipo é a **fragilização da organização dos trabalhadores**. Este tipo está presente nas dificuldades que as organizações sindicais enfrentam, através das lutas e representações dos trabalhadores; e por fim,

6. O sexto, a **condenação e o descarte do direito do trabalho**. Neste tipo existe uma ponderação sobre a existência e atuação desse direito na vida dos trabalhadores. A legislação trabalhista aqui está constantemente ameaçada por princípios liberais que defendem a flexibilização da relação do trabalho.

Com relação ao conceito da precarização do trabalho, Fernandes (2010) a define como novas maneiras de trabalho a partir de um processo de mudanças estruturais do capitalismo, que procura garantir competitividade às empresas (FERNANDES, 2010).

Franco e Druck (2007) definem o trabalho precário como aquele que é instável, inconsistente, incerto, vulnerável, frágil, desprotegido e impotente frente ao capitalismo, e que se encontra em situação incerta, indefinida e dependente. É o trabalho parcial, sazonal ou temporal, sem resistência ou defesa, que atinge praticamente todos os setores econômicos, degradando as condições de trabalho pela perda de direitos e redução de garantias gerando a perda da identidade coletiva dos trabalhadores (PIALARISSI, 2017).

A precarização pode também ser vista a partir do *mismatch* – termo utilizado por economistas para definir incompatibilidade entre a real escolaridade dos indivíduos e o nível de educação exigida para o desenvolvimento de funções ou ocupações nas quais eles estejam alocados. Como exemplo, é notável o número de ocupações de nível médio sendo ocupadas por profissionais capacitados de nível superior (FERNANDES, 2010).

As principais características da precarização do trabalho estão relacionadas à falta de regulamentação e perda de direitos trabalhistas e sociais, isso através do incitamento de legalização ao trabalho temporário e sua informalização. A precariedade do trabalho e a sua descentralização ou ruptura dos seus vínculos empregatícios prejudicam diretamente o desempenho do trabalhador. Os principais exemplos de forma de precarização são a intensificação da jornada de trabalho, a redução salarial, a vulnerabilização do trabalhador, a desregulamentação de seus direitos, os empregos terceirizados e a descontinuidade do trabalho (PIALARISSI, 2017).

Outro fator de precarização que está muito presente na rotina dos trabalhadores dentro das empresas é o estresse. Ele aparece quase sempre quando o indivíduo está frente a situações que estimulam a sua ansiedade e mal-estar, e continuamente vai gerando-lhe traumas. Em organizações que adotam indicadores de desempenho a fim de aumentarem suas metas, o estresse é tido como “algo natural”, cabendo aos indivíduos adaptarem-se (ALMEIDA; BENEVIDES; DUTRA, 2018). É evidente que o estabelecimento de metas absurdas e cruéis

nas empresas é um dos principais fatores de precarização e intensificação do trabalho. Com elas, os trabalhadores tendem a usar toda a capacidade física, mental e emocional a fim de alcançá-las (BENFATTI; DANTAS, 2017).

Diante do exposto, precarização e intensificação do trabalho são equivalentes. Benfatti e Dantas (2017) trazem como exemplo fábricas, onde gestores estabelecem metas diárias de produção maiores que as anteriores, a seus funcionários. Assim, para conseguirem bater suas metas e dobrarem sua produção, esses trabalhadores optam por renunciar ao descanso e aumentar seu ritmo de trabalho (BENFATTI; DANTAS, 2017).

As consequências provenientes da precarização do trabalho são vastas. Singer (1996) diz que a precariedade cria insegurança, instabilidade e fragilidade dos vínculos trabalhistas, que trazem como consequência a perda de identidades causadas por mudanças que causam incertezas constantes, além de pressões e tensões, desigualdades e até o desenvolvimento de doenças como a síndrome de “Burnout”, ou também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, que é caracterizada como um distúrbio psíquico e emocional causado pela exaustão extrema, comprometendo diretamente a saúde dos trabalhadores.

Almeida, Benevides, Dutra (2018) afirmam que neste processo de precarização os trabalhadores se sentem como se passassem por uma transformação de coisificação de si mesmo. Neste contexto, as empresas tratam seus colaboradores como recursos, pondo o desenvolvimento da organização como prioritário em detrimento do desenvolvimento social. Neste cenário, os trabalhadores são meras ferramentas para o progresso da empresa, no entanto, quando eles não conseguem mais atender às expectativas da colaboração nesse progresso, eles são tidos como improdutivos, logo sendo descartados e substituídos. Dessa forma, é mais viável culpar o trabalhador por sua perda de produtividade, ou quando ele adocece física ou psicologicamente, ao invés de repensar quais os processos internos desenvolveram esse comportamento ou adoecimento (ALMEIDA; BENEVIDES; DUTRA, 2018).

Por fim, nesta pesquisa é importante ressaltar que, falar sobre flexibilização dos direitos e das normas trabalhistas não é o mesmo que falar sobre a flexibilização das relações de trabalho em si. Isso porque o primeiro é entendido como precarização do trabalho, e o segundo é entendido como adequação das disponibilidades do trabalhador para o trabalho, adaptando-se às mudanças globais.

### 2.3. FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

As novas formas de trabalho refletem os novos comportamentos e necessidades da sociedade. Tanto as mudanças demográficas quanto as sociais têm dado um novo direcionamento ao mercado de trabalho na geração de alternativas mais flexíveis e a previsão é que essas alternativas tendem a crescer (DE LORENZI CANCELIER *et al.* 2017). Gratton (2013) defende a ideia de que o trabalho está em uma terceira fase virtual, a qual busca recuperar as relações entre as pessoas, tendo como fundamento o compartilhamento de conhecimentos, como exemplo, os espaços de *coworking* onde profissionais de diferentes áreas trabalham remotamente sem estarem necessariamente vinculados a alguma empresa. Dessa forma, para alguns autores, as mudanças no modelo de trabalho provindo a partir das Revoluções Industriais são consequência da evolução da sociedade e das relações que ela constrói com o trabalho. A fim de compreender o trabalho flexível percebe-se que essa questão está relacionada à transformação do modelo tradicional, onde o trabalho é realizado em determinado horário e espaço físico (DE LORENZI CANCELIER *et al.*, 2017).

Quanto ao conceito de flexibilização, vários autores contribuem com suas definições. Ghisleni (2006) entende que flexibilizar é uma maneira de modificar, de mudar, de atenuar, de minorar efeitos negativos e de adaptar à realidade. Não sendo necessariamente sinônimo de exclusão ou revogação de direitos trabalhistas, mas uma adaptação aos momentos de crise econômica. Trata-se de uma “reação às normas vigentes consideradas em desacordo com a realidade que vem se alterando no decorrer da história da humanidade, fruto de avanços tecnológicos, mudanças sociais, econômicas, políticas, culturais, etc.” (GHISLENI, 2006, *online*).

Para De Lorenzi Cancelier *et al.* (2017), a flexibilização do trabalho é uma atualização das organizações no tocante à horários e local de realização do trabalho sendo, em outras palavras, uma “reestruturação organizacional” que envolve o trabalho e a vida. Uma das finalidades da flexibilização é reduzir o tempo de deslocamento do trabalhador entre a casa e o trabalho, chamada de “teletrabalho” que tem como objetivo “a melhoria tanto da qualidade do trabalho realizado como na qualidade de vida dos indivíduos” (DE LORENZI CANCELIER *et al.*, 2017, p.25).

Para Ferreira *et al.* (2017), flexibilizar expressa criar exceções, diminuir a rigidez. Destarte, pode-se dizer que determinadas situações podem ser relativizadas. Dessa forma, a

flexibilização poderia ser aplicada ao Direito de Trabalho, desde que não tocasse em valores sociais que velam a dignidade do trabalhador. Segundo Vignoli (2010), para flexibilizar de forma justa e equilibrada faz-se necessário considerar a importância da saúde da empresa para a economia nacional, assim como a importância de preservar os direitos mínimos ao bem-estar do trabalhador (VIGNOLI, 2010).

Este modo “não-tradicional” de trabalhar, chamado trabalho flexível, realizado fora do ambiente de trabalho e/ou fora de um horário previamente determinado tem como suporte o avanço das tecnologias da informação que facilita a comunicação entre organizações, pessoas, grupo e empresas. Goulart (2009) mostra o conceito de trabalho flexível envolve todo o tipo de flexibilidade relacionada à realização de trabalho, podendo ser local, de tempo e de espaço. A autora aborda algumas definições que representam modelos de trabalho flexível:

- Centro Satélite (*Sattelite Office Center*): faz referência a escritórios localizados estrategicamente em quarteirões próximos à concentração da moradia de empregados;
- Escritório em Casa (*Home Office*): é o trabalho realizado a partir de casa, nele não há a necessidade de deslocamento do trabalhador até seu escritório físico em uma empresa;
- Escritório Virtual (*Virtual Office*): o trabalho pode ser realizado de qualquer local, desde que existam instrumentos e tecnologias necessárias para a realização do mesmo;
- Teletrabalho (*Telecommuting*): leva o trabalho até o local onde o indivíduo se encontra, ao invés de se deslocar para o trabalho, com uma frequência periódica, uma ou mais vezes por semana; e
- Teletrabalho (*Telework*): equivale à denominação do teletrabalho, contudo se caracteriza pela substituição do deslocamento ao trabalho pelo uso intenso de tecnologias de comunicação (DE LORENZI CANCELIER *et al.*, 2017).

A pesquisa realizada por Kovács (2005), em Portugal, conseguiu encontrar diferentes formas de trabalho e empregos flexíveis existentes neste novo século. Os principais modos de trabalho flexíveis identificados foram: trabalho temporário, autoemprego, trabalho com tempo parcial, trabalho em domicílio etc. Essas formas de trabalho surgem como consequências da crise do modelo de emprego dos países capitalistas, aumentando o número dos desempregos

(KOVÁCS, 2005). No Brasil, por exemplo, entre os anos de 2014 e 2016, os empregos formais sofreram uma queda expressiva de -2,95 milhões (KREIN *et al.*, 2018).

Ghisleni (2006) aponta várias causas geradoras da flexibilização das condições de trabalho, entre elas estão: o desenvolvimento econômico, a globalização, as crises econômicas, as mudanças tecnológicas, os encargos sociais, o aumento do desemprego, os aspectos culturais, a economia informal dentre outras. Além disso, a evolução da tecnologia que desenvolve a automação, a robótica e a microeletrônica tendem a cada vez mais dispensar postos de trabalho, ou quando cria vagas, estas são específicas e especializadas (GHISLENI, 2006). A autora, no entanto, defende que a flexibilização não deveria significar diminuição de direitos tradicionais dos trabalhadores, mas sim ampliar e pluralizar maneiras, mecanismos, substituindo modelos defasados por outros mais compatíveis à realidade atual.

O crescimento do trabalho flexível é característico do século XXI, uma vez que a internet e o avanço tecnológico tornaram possível a realização de atividades laborais em qualquer local, físico ou não, onde o indivíduo se encontra, seja em escritórios virtuais, em casa, no hotel, no avião ou espaços compartilhados. A flexibilidade do trabalho pode ser vista como uma estratégia que permite justificar a sobrevivência de empresas produtivas se caracterizando como um dos principais elementos da contemporaneidade para o elo entre tempo e trabalho (AQUINO, 2007).

**Quadro 2** - Conceitos de flexibilização e precarização do trabalho na literatura

Conceitos Flexibilização	Referências
É uma maneira de modificar, de mudar, de atenuar, de minorar efeitos e adaptar à realidade. Não sendo necessariamente sinônimo de exclusão ou revogação de direitos trabalhistas, mas uma adaptação aos momentos de crise econômica.	GHISLENI (2006), <i>on-line</i>
É uma atualização das organizações no tocante à horários e local de realização do trabalho, sendo em outras palavras, uma “reestruturação organizacional” que envolve o trabalho e a vida. A finalidade da flexibilização é reduzir o tempo de deslocamento do trabalhador entre a casa e o trabalho, chamada de “teletrabalho” que tem como objetivo “a melhoria tanto da qualidade do trabalho realizado como na qualidade de vida dos indivíduos”	DE LORENZI CANCELIER <i>et al.</i> , (2017)
[...] flexibilizar em outras palavras expressa criar exceções, diminuir a rigidez.	FERREIRA <i>et al.</i> , (2017)

<b>Conceitos Precarização</b>	<b>Referências</b>
É o trabalho parcial, sazonal ou temporal, sem resistência ou defesa, que atinge praticamente todos os setores econômicos, degradando as condições de trabalho pela perda de direitos e redução de garantias gerando a perda da identidade coletiva dos trabalhadores.	PIALARISSI (2017).
[...] novas maneiras de trabalho a partir de um processo de mudanças estruturais do capitalismo, que procura garantir competitividade às empresas	FERNANDES (2010).
[...] aquele que é instável, inconsistente, incerto, vulnerável, frágil, desprotegido e impotente frente ao capitalismo, e que se encontra em situação incerta, indefinida e dependente	FRANCO e DRUCK (2007).

Fonte: elaboração própria (2022).

Por fim, a fim de uma melhor exposição sobre a diferenciação dos conceitos de precarização e flexibilização do trabalho aqui apresentados, o Quadro 2, acima, traz uma compilação desses conceitos, juntamente com seus respectivos autores.

## 2.4. ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO

A crescente globalização, o advento e avanço das tecnologias têm gerado uma maior atenção sobre responsabilidade ambiental e social. Consumo exagerado *versus* consumo sustentável têm sido desde então um dos principais questionamentos que incentivaram o surgimento de modelos de negócios alternativos, tais como sugere a teoria da economia do compartilhamento e o consumo colaborativo. Segundo Pizoni, Silva e Paladini (2018), a diferença entre estes dois modelos é a presença ou não de troca de valor monetário. Caso haja pagamentos em dinheiro envolvidos, logo se trata de transações da economia do compartilhamento. No entanto, as relações que não envolvem pagamentos em dinheiro, são tratadas como consumo colaborativo, a exemplo de empréstimos de livros e outros (PIZONI, SILVA E PALADINI, 2018).

Nesse cenário, a economia do compartilhamento aparentemente traz um novo padrão de consumo baseado na partilha, o que por sua vez causa uma transformação perturbadora nos modelos de negócios tradicionais. Empresas de streaming como a *Netflix* e o *Spotify* são empresas que seguem as tendências do consumo compartilhado, criando seus próprios planos alternativos, os quais ficam à disposição dos assinantes a escolha do mais apropriado às suas necessidades (ZACARIAS; PEREIRA; BATISTA, 2017). Alguns exemplos de negócios dentro do campo que vem sendo chamado de economia do compartilhamento são: *Uber*, *Cabify*, *99*, *Arbnb*, *Trivago*, *iFood*, *Pedidos Já* (PIZONI; SILVA; PALADINI, 2018), *eBay*, *TaskRabbit*, *BlaBlaCar*, *Zipcar*, *Flickr*, *Freecycle* (SILVEIRA; PETRINI; SANTOS, 2016), *Waze*, *HomeRefill*, *CaronaSolidária*, *PeerDustry*, *NearBee* (NEVES; ANDRADE, 2018), *CouchSurfing* e demais iniciativas de *coworking* em todo o mundo (PIRAN *et al.* 2018).

Com relação ao surgimento e consolidação da economia do compartilhamento, Botsman e Rogers (2010) defendem que quatro elementos devem ser levados em conta. Primeiro, a crise econômica de 2008, quando as restrições financeiras impactaram o dia-dia dos consumidores e seus processos de decisão de compra, fazendo-os optar por alternativas que mais se aproximassem de suas realidades. Segundo, as considerações com as questões ambientais, as quais vêm sendo pautadas globalmente há tempo nas políticas públicas e organizações, tendo como aliadas soluções tecnológicas e conscientizações de práticas comportamentais a fim de proteger o meio ambiente, e a economia do compartilhamento se beneficia com tal preocupação ambiental. Terceiro, a tecnologia, com a democratização da distribuição de *smartphones* de formas mais acessíveis a todos, assim como a facilidade de seu uso através de aplicativos. E quarto, o sentimento de compartilhamento entre as pessoas. O ato de dar e receber. Essa prática

vem servindo de incentivo para organizações, tecnologias, espaços urbanos, assim como a internet, passando a ganhar espaço dentro de uma dinâmica de mercado. Dessa forma, a economia do compartilhamento se empodera desse sentimento solidário e se fomenta (NOGAMI, 2018).

Para Pizoni, Silva e Paladini (2018), o desenvolvimento tecnológico foi o maior aliado no advento e difusão da economia do compartilhamento, sendo aquele o grande fomentador do que chamou de “consumo conectado”. Foi a partir desse desenvolvimento tecnológico que a interação entre vendedor e comprador, prestador e tomador de serviços foi estabelecida. Neves e Andrade (2018) concordam que a expansão da tecnologia da informação e comunicação (TIC) foi uma das principais causas para o surgimento dessa economia, uma vez que dessa forma, os trabalhadores e consumidores se inclinam a aderir novas formas de pensar o mercado, de modo que obtenham maiores vantagens e benefícios, assim como direitos. Ao fazê-lo, eles estão criando uma nova ideia e visão sobre o funcionamento do mercado tradicional, ao mesmo tempo em que contribuem para uma forma de consumo e de vida em busca do sustentável e colaborativo através do compartilhamento (NEVES; ANDRADE, 2018).

Botsman e Rogers (2010) defendem que os estímulos da internet reinventaram o formato de realização de trocas, agora de forma mais sustentável e com menos custos. Segundo eles, as pessoas desejam apenas o que o produto ou serviço podem proporcioná-las, e não de fato o desejo de possuí-los (os produtos), o que seria dizer que a posse perde significância para o uso. Os autores trazem o exemplo clássico da furadeira, uma vez que as pessoas têm interesse apenas no furo e não na aquisição da máquina em si (BOTSMAN; ROGERS, 2010).

Skirky (2012) afirma que, diferente de muitos autores que defendem o surgimento da economia do compartilhamento apenas em 2008, ela de fato teve origem na década de 1990 nos Estados Unidos, e foi impulsionada pelos avanços tecnológicos que proporcionaram finalmente a redução dos custos de transações online *peer-to-peer* (par a par) e viabilizaram o surgimento de novos modelos de negócio baseado na troca e no compartilhamento (SILVEIRA; PETRINI; SANTOS, 2016).

Quando se busca entender a raiz da essência deste modelo de negócio, Pizoni, Silva e Paladini (2018) afirmam que ele é tão antigo que faz parte da história da humanidade, tal como o escambo e o compartilhamento de produtos e serviços. O ato de troca é algo comum entre as pessoas, que todo mundo alguma vez na vida compartilhou ou emprestou livros, o carro, um pouco de açúcar, uma roupa etc. Contudo, esse comportamento anteriormente nunca foi capaz

de afetar diretamente a economia de mercado da época, uma vez que não havia escala e as operações se restringiam àqueles mais próximos. O ato de consumir, no princípio, era voltado para a alimentação, sobrevivência, moradia e proteção. Contudo, foi no século XX que o nível de consumismo e da posse aumentou substancialmente, deixando de atender o que era antes necessidades básicas, para abranger desejos e vontades através de bens e serviços (SILVEIRA; PETRINI; SANTOS, 2016).

Martin (2016) define tanto economia do compartilhamento e consumo colaborativo como sendo sinônimos. No entanto, várias são as nomenclaturas usadas para esse fenômeno de reorganização do mercado, são elas: economia do acesso, economia do compartilhamento, economia compartilhada, economia P2P, *Shared Economy*, *peer-economy*, consumo colaborativo, entre outras. Todas essas definições buscam fazer referência, seja direta ou indiretamente, a esse modelo de negócio no qual o consumo ocorre a partir da priorização do acesso a recursos, ligando agentes de produção e consumo em redes, com base na redução dos custos (NEVES; ANDRADE, 2018). Silveira, Petrini e Santos (2016) também trazem outras nomenclaturas utilizadas por diversos autores para a economia do compartilhamento: Economia *Mesh* de Gansky (2010), Consumo Colaborativo de Botsman e Rogers (2009) ou Consumo Conectado de Schor (2014).

Quanto ao conceito e demarcação da economia do compartilhamento, Schor (2014) diz que é quase impossível criar uma definição concreta sobre ela que reflita um uso comum. Acquier, Daudigeos, Pinkse (2017) também concordam com essa ideia quando afirmam que dar um conceito a essa economia e traçar limites é muito difícil, pois ela se tornou um rótulo abrangente com fortes bases normativas. Eles concordam que embora o termo tenha se tornado popular, não existe um acordo universal sobre o que precisamente é a economia do compartilhamento. A noção abrange práticas e setores muito heterogêneos e compreende um amplo espectro de formas organizacionais, variando de iniciativas com ou sem fins lucrativos (ACQUIER; DAUDIGEOS; PINKSE, 2017).

Nogami (2018) defende que a economia do compartilhamento não se caracteriza como um tipo de inovação, no entanto, ela se caracteriza como um inovador modelo de negócio que muda a maneira como os indivíduos e as organizações interagem entre si através da tecnologia e do compartilhamento.

Neves e Andrade (2018), acreditam que esta economia acontece de maneira na qual o acúmulo de posses é desnecessário, uma vez que tanto os bens e serviços estarão acessíveis por

preços irrisórios. Ela tem como fundamento a ociosidade zero de bens de capital, utilizados em produção, e bens de consumo. Em outras palavras, ela aumenta o uso de produtos e bens já existentes através da comercialização do acesso, mas não do produto em si.

Piran *et al.* (2018) definem a economia do compartilhamento como um modelo socioeconômico emergente baseado na partilha, escambo, aluguel, troca e financiamentos colaborativos. Neste modelo, a interação entre as pessoas na sociedade é potencializada pelo uso das tecnologias de rede.

Gansky (2010) a considera não como um modelo, mas como um sistema socioeconômico que por sua vez está fundamentado no compartilhamento de recursos humanos e físicos, incluindo processos que vão da criação, distribuição ao comércio e consumo compartilhado de serviços e bens, não apenas por pessoas, mas também por organizações.

Quanto aos princípios da economia do compartilhamento, segundo Bostman e Rogers (2011), existem quatro princípios fundamentais na economia do compartilhamento, os quais possibilitam a sua existência. São eles:

1. Massa Crítica;
2. Capacidade Ociosa;
3. Crença no bem comum; e
4. Confiança entre desconhecidos.

O princípio da Massa Crítica possui dois pontos importantes: O primeiro diz respeito à escolha, uma vez que é preciso existir uma variedade e quantidade de escolhas, para que seja possível competir com o modelo do consumo tradicional. O segundo se refere à habilidade de criar fidelidade nos clientes/frequentadores. A Capacidade Ociosa implica na aptidão de aproveitar a capacidade ociosa e redistribuí-la. A Crença no bem Comum é um termo que foi aplicado aos recursos que diz respeito a todos os cidadãos, clientes, frequentadores. E por fim, a Confiança entre desconhecidos é o princípio que exige a confiança em uma pessoa que ainda não se está familiarizada em diferentes níveis de acordo com o tipo do negócio da Economia do Compartilhamento em questão (PIRAN *et al.*, 2018).

Silveira, Petrini e Santos (2016) trazem três formas nas quais o consumo compartilhado acontece, o que anteriormente Bostman e Rogers (2009) chamaram de sistemas:

1. Sistema de serviços de produtos;

2. Mercados de redistribuição; e
3. Estilos de vida colaborativos.

A primeira, também conhecido como *Product-Service System* (PSS), são considerados como um conjunto de produtos e serviços comerciais capazes de satisfazer as necessidades dos consumidores que pagam pelo uso. A segunda se refere à transferência da posse, associados a doações e trocas, como livros, móveis, roupas, dentre outros, por exemplo. E a terceira, está relacionada à troca de ativos intangíveis como habilidades, tempo, dinheiro, espaço (BOTSCHAN; ROGERS, 2009).

Empresas da economia do compartilhamento, tais como a Uber e a Airbnb têm desestruturado o negócio de transporte e hotelaria. Este não tem nenhum imóvel em sua propriedade para alugar, e aquele não tem nenhum carro em sua propriedade. Ambas as empresas têm como negócio o reaproveitamento de bens que existentes inutilizados para serem usados por aqueles que precisam e buscam alternativas mais baratas (NOGAMI, 2018).

Contudo, quanto às críticas, existem autores que, em contraste com a visão de apenas benefícios da economia do compartilhamento, preveem um lado não muito otimista.

Ramalho (2019) aponta que a teoria sobre a economia do compartilhamento tende a representá-la como um acontecimento capaz de realizar transformações de base no sistema capitalista de produção e consumo atual. No entanto, segundo ele, essa teoria muito tem se afastado da real prática, a partir do momento que se observa como alguns modelos de negócios inovadores da economia do compartilhamento têm se apresentado mais orientados ao mercado, com noções de acumulação, materialismo e competição que uma mudança de fato ao sistema atual, com noções de cooperação, colaboração e sustentabilidade, como sua teoria a define. Como exemplo disto, ele aponta diversos estudos que investigam as práticas de grandes organizações da economia do compartilhamento, tais como a Uber e o Airbnb (RAMALHO, 2019).

Schor (2016) diz que pesquisas sugerem que o compartilhamento de plataformas pode recriar as desigualdades inerentes ao sistema capitalista, no entanto de uma maneira diferenciada. Piran *et al.* (2018) criticam que a economia do compartilhamento é um caminho para a geração de mercados desregulados, sem controle, que não pagam impostos e que expõe os consumidores a altos riscos. Além disso, os autores afirmam também que esta economia reforça as políticas neoliberais com relações de trabalho cada vez mais precárias e eventuais, a partir de inovações incoerentes, nas quais as terminologias têm sido confusas e com impactos

variados. Os autores fazem uma reflexão a fim de questionarem a existência de uma dicotomia dessa nova economia, e perguntam: ela é de fato um caminho para a sustentabilidade ou uma reinvenção do neoliberalismo?

Tom Slee, doutor pela Universidade McMaster, no Canadá, e autor do livro *No One Makes You Shop at Wal-Mart* (Ninguém te obriga a comprar no Walmart), em entrevista ao site IHU, defende como uma das suas críticas à economia do compartilhamento o fato de que as suas promessas não são cumpridas, e que ao contrário, o que se tem é uma apropriação corporativa. Para ele, a economia do compartilhamento é um movimento vertiginoso do Vale do Silício para fazer avançar a desregulação sobre todas as áreas, desafiando as regras democráticas e remodelando as cidades da energia coletiva, com investimentos bilionários (IHU, 2017).

Mas agora temos o Uber, que é maior e menos responsável do que qualquer companhia de táxi. Ele arrecadou mais de 11 bilhões de dólares, incluindo financiamentos do governo da Arábia Saudita e de fundos especiais disponíveis apenas para indivíduos ricos. Ele opera a sua plataforma de maneira cada vez mais intrusiva e controladora. E, por ser uma empresa privada, não há o mínimo de responsabilização. Em vez de um futuro progressista, eles estão buscando construir um negócio monopolista e antidemocrático, que não respeita o fato de que países diferentes têm regras diferentes. (LEE, Tom. 2017, Revista IHU *online*).

Para Tom Lee (2017), a economia do compartilhamento nada mais é do que um movimento vertiginoso que fomenta a desregulação trabalhista em todas as áreas, desrespeitando as regras democráticas, de forma cruel, e sempre querendo se isentar de qualquer responsabilidade para com os frequentadores ou seus prestadores de serviços:

[...] na prática, elas buscam oferecer os mais severos serviços desregulamentados do livre mercado para partes das nossas vidas que anteriormente estavam protegidas. [...] Quando lhes convém, as empresas da economia do compartilhamento afirmam que o trabalho nas suas plataformas não é um trabalho de verdade: que as acomodações do Airbnb não deveriam ter que seguir as regras dos hotéis, e que o Uber não deveria seguir as regras dos táxis. Eles montaram seus negócios de modo a ganhar dinheiro sobre todas as trocas nas suas plataformas, mas afirmam que não são responsáveis quando algo dá errado. Então, ambos, Uber e Airbnb, rejeitam afirmações de que eles são responsáveis por fornecer um serviço livre de discriminação: essa é uma regra que eles não querem seguir. Eles evitam pagar impostos sobre os seus negócios fora dos Estados Unidos e resistem à aplicação de leis de emprego. Muitos dos ganhos para os trabalhadores conquistados por sindicatos e outros movimentos progressistas estão sob a ameaça desse novo tipo de modelo de emprego. (LEE, Tom. 2017, Revista IHU *online*).

## 2.5. COWORKING

O lugar de trabalho do homem moderno foi reformulado a partir das transformações dos processos produtivos ocorridos nas duas últimas décadas do século XX. Isso graças ao acelerado avanço e desenvolvimento da tecnologia, do capitalismo e da globalização, junto a outros fatores, que conseguintemente, reformularam também a forma do trabalhador atuar em seus espaços onde realizam suas atividades de trabalho (ANTUNES; ALVES, 2004).

O final do século XX se tratou de uma ruptura na qual a globalização e a tecnologia operaram uma significativa mudança nas relações e formas de trabalho. O conhecimento passou a ser a moeda de valor, o início da Era da Informação. Nesse contexto, as crises financeiras de 2007-2008 e o avanço da tecnologia da informação, que permitiu trabalhadores terem uma maior flexibilidade em suas jornadas de trabalho, além da possibilidade de trabalharem no modelo *home office* foram principais motivos responsáveis pelo impulsionamento do surgimento de espaços compartilhados de trabalho, chamados de *coworking*, em todo o mundo (SIQUEIRA, 2003).

Os *coworkings*, na prática, exemplificam novas maneiras de organizar o trabalho baseados em projetos e ocupações amplamente de *freelancers*, encontradas nas indústrias culturais e criativas. De acordo com Merkel (2015), artistas e trabalhadores *freelancers* foram os mais afetados por essas crises e suas recessões, e o fluxo de investimentos em moradias e escritórios aumentaram os valores de aluguéis nos centros urbanos. Outra importante razão para o surgimento desses espaços é o avanço das tecnologias da informação e comunicação (TIC) o que favoreceu o surgimento de um número crescente de trabalhadores remotos e funcionários que trabalham em casa em seus dispositivos móveis (MERKEL, 2015).

O termo “coworking” como conhecido atualmente foi empregado pela primeira vez em 2005 por Brad Neuberg um programador de softwares que buscava um local para trabalhar com outros programadores e descreveu esse local de trabalho que estava sendo compartilhado por esses *freelancers* em São Francisco, nos Estados Unidos, sendo inicialmente chamados de “coworking group”. A partir de então, novos espaços foram surgindo e por conseguinte se disseminando pelo mundo afora como uma nova modalidade de trabalho (MEDINA; KRAWULSKI, 2015). Os profissionais que atuam nesses espaços são denominados “coworkers”, o que significa “colega de trabalho” em inglês.

A atual difusão dos espaços de *coworking*, de acordo com Merkel (2015), tem várias causas. Primeiro que eles podem ser descritos como uma solução ascendente ou estratégia

coletiva para lidar com as mudanças estruturais no mercado de trabalho geral e na organização do trabalho. Outra causa, segundo a autora, é a busca por interação social, uma vez que os *freelancers* desejam escapar do tédio e da frustração de trabalharem sozinhos (MERKEL, 2015). Outro principal fator que motiva trabalhadores a buscarem espaços de *coworking* é o desejo de ampliarem seu *networking*, interagindo com outros trabalhadores de diferentes áreas, além do desejo de sentirem-se mais criativos (MEDINA; KRAWULSKI, 2015).

Outro motivo definido por Barreto e Ferraz (2014) que explica a popularidade desses espaços é o custo baixo desses ambientes, uma vez que nos *coworkings* não só o uso do espaço e das facilidades é compartilhado, mas também seus recursos como cafezinho, internet, impressora, fotocopadora e, em alguns casos, até *office-boy*. Além do mais, o aluguel de um desses espaços custa menos do que o aluguel de um escritório corporativo (BARRETO; FERRAZ, 2014).

Relembrando os dados apresentados na introdução deste trabalho, de acordo com o site Deskmag (2020), um jornal online para o *coworking* no mundo, em 2012 existiam em torno de 2.500 espaços mapeados no mundo inteiro, com 545.000 membros. Em 2015, o número desses espaços aumentou para 15.500, com 1.270.000 membros, e 2019 fechou com entorno de 22.400 novos espaços com uma média de 2.170.000. A estimativa para 2020 é de 26.300 espaços de *coworkings* com 2.680.000 membros pelo mundo. De 2012 para 2019, efetivamente constata-se um crescimento de aproximadamente 900%. Conforme gráfico abaixo:

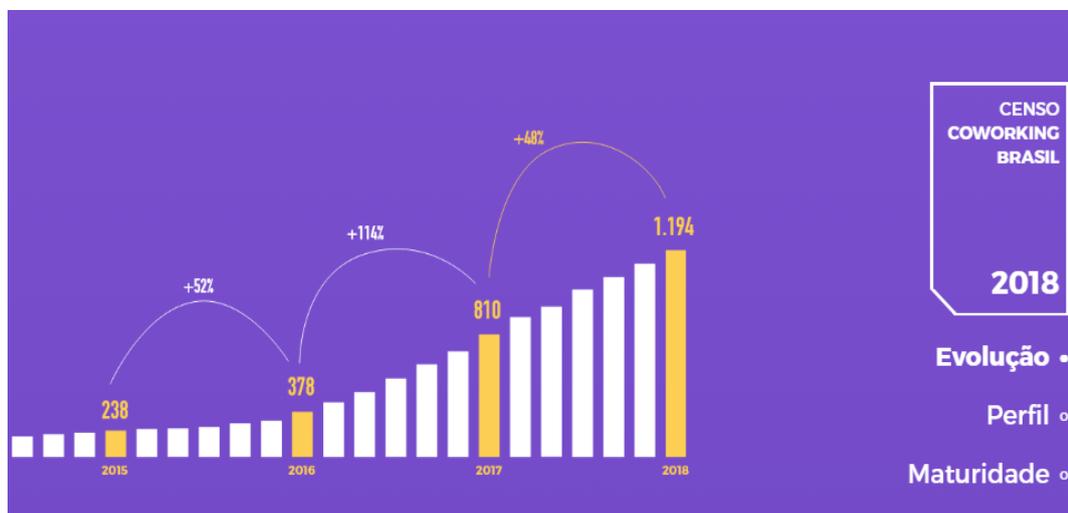
**Figura 1** - Número de Espaços de *Coworking* e Membros no Mundo



Fonte: Site Deskmag (2020).

No que se refere aos dados do Brasil, segundo o Site *Coworking Brasil.Org* (2019), a pesquisa Censo *Coworking* Brasil de 2018 mostrou que no país, o número de espaços de *coworking* em 2015 era de 238, saltando para 810 em 2017 e fechando 2018 com 1.194 espaços. O estado de São Paulo é o que mais possui de *coworkings* no país com 465 espaços. A Bahia ficou em 9º lugar com 34 espaços registrados. Já a cidade de Salvador ocupou a 11ª posição com relação ao resto do Brasil, com 20 espaços operantes (*Coworking Brasil.Org*, 2019). Vide figura 1 abaixo:

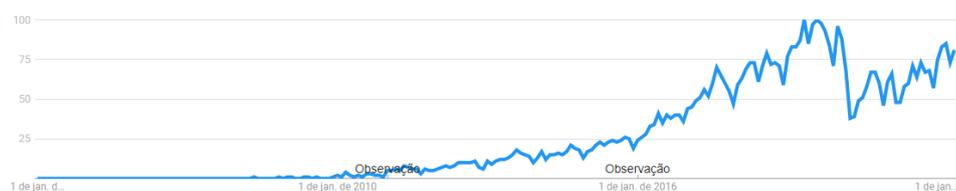
**Figura 2-** Censo *Coworking* Brasil



Fonte: *Coworking Brasil.Org*, 2019.

Outra evidência do crescente interesse e relevância do tema é mostrado através do *Google Trends*, que é um serviço de gráfico baseado no número de vezes que um determinado assunto é pesquisado no Google. A figura 3 mostra a evolução do interesse pelo assunto de janeiro de 2004 a janeiro de 2022, no Brasil:

**Figura 3 -** Gráfico de Pesquisas Realizadas no Google Sobre Espaços de *Coworking*



Fonte: *Google Trends* (2022).

Quanto ao seu conceito, diversos autores apresentam definições que se convergem no final. Medina e Krawulski (2015) definem o *coworking* como uma modalidade de trabalho na qual profissionais de diferentes áreas, sem local fixo de trabalho, buscam ampliar sua rede de contatos, compartilhando espaço e serviços de escritório.

Para Lee (2012) *coworking* é um espaço comunitário de trabalho para pessoas com perfil empreendedor, que podem desfrutar da proximidade física promovida pelo ambiente e desenvolver naturalmente (*networks*) e intercâmbio de ideias e projetos. Homenko Neto, Moia e Gurgel (2015) definem *coworking* como espaços de trabalho compartilhados com uma infraestrutura para empreendedores e profissionais principalmente da indústria criativa com baixos valores de custo, onde constantemente ocorre troca de experiências, sugestões e ideias entre os trabalhadores-frequentadores.

Lumley (2014) conceitua os espaços de *coworking* como “comunidades de trabalho onde empreendedores, autônomos e profissionais com flexibilidade quanto ao espaço de trabalho – aqueles trabalhadores criativos independentes - são capazes de se unir e trabalhar lado a lado, de forma independente ou em colaboração, assim como desejado” (LUMLEY, 2014, p. 40). Soares e Saltorato (2015) conceituam *coworking* como um sistema de ambientes parecidos com escritórios pouco estruturados, porém com agenda e horários flexíveis. São ambientes de trocas tais como informações, recursos, serviços, tutoria, amizades, *networking* entre outros.

Segundo Merkel (2005), os espaços de *coworking* têm em comum algumas características como seus designs físicos com plantas abertas para permitir o contato visual entre os *coworkers* com cozinha, salas de reunião, áreas de lazer, sofás, entre outros, tudo para influenciar os fluxos de movimentos e a interação entre as pessoas. Eles são espaços mais baratos que escritórios, permitem a criação de *networking* e uma interação que não seria possível para os que costumam trabalhar em casa, além de oferecer a separação entre vida pessoal e trabalho, espaço e tempo para eles (BARRETO; FERRAZ, 2014).

Para alguns autores, os *coworkings* são uma das manifestações da economia do compartilhamento, potencializando a aprendizagem coletiva e colaborativa a partir de tarefas que incentivam a partilha de habilidades e conhecimentos entre as pessoas (MESQUITA; POZZEBON; PETRINI, 2020). Eles são entendidos como uma nova modalidade de organização social em um ambiente aberto à inovação, ao aprendizado e à criatividade. Isso

porque o seu potencial está em desenvolver laços sociais e valores comuns (MESQUITA, POZZEBON, PETRINI, 2020).

De acordo com Merkel (2015), e com o website Coworking Wiki (2020) os espaços de *coworking* não se resumem a somente trabalhar “juntos” ou “sozinhos” de maneira flexível num escritório acessível. Segundo eles, esses locais também possuem um modelo cultural normativo que sustenta cinco valores:

1. Colaboração;
2. Abertura;
3. Comunidade;
4. Acessibilidade; e
5. Sustentabilidade.

A acessibilidade, para Barreto e Ferraz (2014), é devido ao fato das pessoas que optam por trabalhar nesses espaços serem totalmente livres a continuarem lá ou não, isto é, elas estão lá por vontade própria, o que segundo os autores difere das empresas tradicionais, já que a presença dos trabalhadores no local de trabalho é uma necessidade e obrigação. E, por fim, a sustentabilidade é representada pelo aspecto ambiental desses compartilhamentos de espaços, já que incentiva a divisão equitativa de recursos entre as pessoas como alimentação, softwares e habilidades. Além de que esses espaços possuem uma possível retroalimentação de serviços, isto é, essas “microsociedades” podem ser capazes de se nutrir com os próprios recursos, por exemplo, através das demandas por profissionais que podem estar trabalhando a apenas uma mesa de distância. (SOARES; SALTORATO, 2015).

Nesses escritórios colaborativos, é possível encontrar todos os tipos de profissionais, de músicos e escritores a empreendedores sociais e babás (MERKEL, 2015). Segundo Mendes (2014) a maioria das pessoas presentes nesses espaços são aquelas que buscam interação, qualidade de vida, conectividade, liberdade e independência.

As vantagens de se trabalhar em um desses espaços, para Merkel (2015), vão além daquelas sociais de se trabalhar em um escritório compartilhado de *coworking*. Há também as vantagens financeiras, uma vez que os custos são muito mais baixos do que se ter um escritório individual alugado ou próprio. Para a autora, proximidade física, infraestrutura para forças de trabalho flexíveis, prática coletiva de economia de custos, aluguéis flexíveis e a relação custo-benefício do compartilhamento de um espaço de *coworkings* são apenas algumas das vantagens

para aqueles que optam por trabalhar nesses espaços, além do acesso a conhecimentos e reconhecimentos valiosos e a ampliação do *networking* que são considerados mais importantes.

Já Medina e Krawulski (2015) defendem as vantagens de que os *coworkings* possibilitam um espaço de trabalho para profissionais que estão fora da estrutura tradicional de organização, uma atmosfera social agradável nesses ambientes de trabalho. A troca de favores e ideias, o que permeia é a necessidade de interagir, o que não seria tão acessível caso os trabalhadores optassem pelo *home office* ou por outros espaços possíveis de trabalho, como livrarias, cafés, bibliotecas etc. (MEDINA; KRAWULSKI, 2015).

Soares e Saltorato (2015) defendem que nesses espaços os *coworkers* têm sua liberdade de trabalho igualada à autonomia de intercâmbio com outros profissionais de outras áreas e empresas, o que, segundo eles, traz organicidade ao espaço, o que faz desses espaços um ambiente coletivo-individual. Mendonça e Assunção (2018) corroboram a ideia quando afirmam que esses escritórios permitem que os profissionais mantenham a liberdade e flexibilidade de horários, porém com um espaço físico adequado para desenvolver suas atividades.

Homenko Neto, Moia e Gurgel (2015) defendem que optando por trabalhar em um ambiente colaborativo, com possibilidade de crescimento de *networking*, troca de ideias e conhecimentos, o empreendedor tende a se tornar mais produtivo e capaz de desenvolver suas habilidades profissionais num ambiente onde se sente confortável. Nesse momento, ele passa a ver os resultados que essas interações com outros profissionais da mesma área ou não, podem lhe proporcionar: “desde o aumento do número de pessoas com as quais ele pode trocar impressões e obter feedbacks para melhorias em seus produtos e serviços, até um sem-número de potenciais novos parceiros, fornecedores e clientes” (HOMENKO NETO; MOIA; GURGEL, 2015, p.17).

No entanto, existem autores que também apontam possíveis desvantagens de se trabalhar em um ambiente de *coworking*. Por fim, Barreto e Ferraz (2014) abordam que por outro lado, esses espaços podem ser barulhentos interferindo assim na produtividade daquelas pessoas que precisam de silêncio para produzirem, além de existir o risco de ideias e feedbacks serem roubados, uma vez que o ambiente é aberto e coletivo. Mesquita, Pozzebon e Petrini (2020) afirmam que mesmo esses espaços sendo inovadores e abertos, podem existir neles limitações voltadas para o potencial da precarização das relações de trabalhistas.

**Quadro 3** – Sistematização dos conceitos de *coworking* na literatura

<b>Conceito</b>	<b>Autores</b>
Modalidade de trabalho na qual profissionais de diferentes áreas, sem local fixo de trabalho, buscam ampliar sua rede de contatos, compartilhando espaço e serviços de escritório.	Medina e Krawulski (2015)
Espaço comunitário de trabalho para pessoas com perfil empreendedor, que podem desfrutar da proximidade física promovida pelo ambiente e desenvolver naturalmente networks e intercâmbio de ideias e projetos.	Lee (2012)
Espaços de trabalho compartilhados com uma infraestrutura para empreendedores e profissionais principalmente da indústria criativa com baixos valores de custo, onde constantemente ocorre troca de experiências, sugestões e ideias entre os frequentadores.	Homenko Neto, Moia e Gurgel (2015)
“comunidades de trabalho onde empreendedores, autônomos e profissionais com flexibilidade quanto ao espaço de trabalho – aqueles trabalhadores criativos independentes - são capazes de se unir e trabalhar lado a lado, de forma independente ou em colaboração, assim como desejado.”	Lumley (2014, p. 40).
Um sistema de ambientes parecidos com escritórios pouco estruturados, porém com agenda e horários flexíveis. São ambientes de trocas tais como informações, recursos, serviços, tutoria, amizades, <i>networking</i> entre outros.	Soares e Saltorato (2015)

Fonte: Elaboração própria (2022).

Finalmente, o Quadro 3, acima, traz uma sistematização dos conceitos aqui apresentados por seus respectivos autores, a fim de uma melhor exposição da delimitação de seus conceitos.

### 3. PERCURSOS METODOLÓGICOS

O presente capítulo apresenta os procedimentos metodológicos desenvolvidos para o alcance e cumprimento dos objetivos específicos, sendo eles: 1. Descrever os aspectos e condições do trabalho nos espaços de *coworking* em Salvador-Ba; 2. Identificar possíveis aspectos de flexibilização e/ou precarização do trabalho nestes espaços; 3. Identificar os motivos da inserção de trabalhadores em *coworkings*; e, 4. Compreender os sentidos e significados que o trabalho possui para os trabalhadores-frequentadores de *coworking* de Salvador-BA. Dessa forma, a partir do cumprimento destes objetivos específicos, o propósito é alcançar o objetivo geral: compreender os aspectos do trabalho em *coworkings* e os sentidos e significados do trabalho para trabalhadores-frequentadores destes espaços em Salvador – BA.

Conforme informado na introdução desta pesquisa, a presente pesquisa é parte integrante de um projeto mais amplo chamado “Flexibilização das Relações de Trabalho na Economia do Compartilhamento: Um Estudo no Nordeste Brasileiro”, o qual tem como objetivo geral compreender e caracterizar as novas formas que o trabalho e as relações trabalhistas se apresentam no contexto da economia do compartilhamento.

Neste trabalho de dissertação, a situação empírica foca nos sentidos e significados do trabalho para indivíduos inseridos dentro da economia do compartilhamento chamada *coworking*, na cidade de Salvador-Ba. Utilizou-se uma abordagem de natureza qualitativa, de caráter exploratório e descritivo. Exploratório porque, segundo Gil (2002), além de tornar o problema mais familiar, a fim de criar hipóteses e o tornar mais explícito, tem planejamento flexível. Estas pesquisas “envolvem: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que estimulem a compreensão” (GIL, 2002, p. 41). Possui também caráter descritivo porque emprega técnicas padronizadas de coleta dos dados, fazendo uso de questionários semiestruturados. Seu objetivo principal é “a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2002, p. 42).

O levantamento teórico foi realizado a partir de teses, dissertações e artigos científicos, nacionais e internacionais, obtidos através de plataformas de pesquisa como Google Acadêmico, Scielo, Portal Capes, SPELL e outros semelhantes.

As ferramentas utilizadas para a coleta de dados foram entrevistas semiestruturadas, com questões abertas. A técnica da entrevista como coleta de dados, de acordo com Marconi e Lakatos (2011), trata-se de uma conversa face a face, porém de modo metódico, que proporciona a obtenção de informações necessárias do entrevistado, sendo também considerada como “instrumento de excelência na investigação social” (MARCONI; LAKATOS, 2011, p. 196). A entrevista realizada com os atores teve caráter despadronizado, ou não-estruturado, na modalidade focalizada e não dirigida. Despadronizado, ou não estruturado, porque “o entrevistador tem liberdade para desenvolver cada situação em qualquer direção que considere adequada. [...] as perguntas são abertas e podem ser respondidas dentro de uma conversação informal.” (MARCONI; LAKATOS, 2011, p. 197). Focalizada porque nesta modalidade existiu um “roteiro de tópicos relativos ao problema que se vai estudar e o entrevistador tem liberdade de fazer as perguntas que quiser: sonda razões e motivos, dá esclarecimentos, não obedecendo, a rigor, a uma estrutura formal.” (MARCONI; LAKATOS, 2011, p. 197).

A coleta dos dados empregou técnicas padronizadas de acesso remoto, no padrão *home office*, devido às dificuldades de contato físico e às medidas de distanciamento social estabelecidas no Brasil, devido à pandemia do Covid-19. Dessa forma, as entrevistas foram feitas individualmente com trabalhadores-frequentadores e também ex-frequentadores de espaços de *coworking* da cidade de Salvador- Bahia. As entrevistas foram realizadas por ligação telefônica ou de forma *online*, através da ferramenta *Google Meet*. Independente de qual ferramenta utilizada, todas as entrevistas foram gravadas, com prévia autorização de cada entrevistado.

Para a execução da coleta de dados foi elaborado um roteiro semiestruturado, contendo 30 perguntas (Ver Apêndice I), o qual foi dividido em partes, a fim de atender aos objetivos específicos. Este questionário também serviu como base para a coleta de dados do projeto supracitado: “Flexibilização das Relações de Trabalho na Economia do Compartilhamento: Um Estudo no Nordeste Brasileiro”, qual se estendeu por outras cidades do nordeste brasileiro. Devido a isto, o instrumento de coleta de dados foi exaustivamente revisado por toda a equipe do projeto, dentre professores e estudantes, acrescentando, corrigindo e excluindo perguntas, até chegar a sua versão final, a qual foi aplicada na coleta dos dados da presente pesquisa.

Para a interpretação dos dados foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, proposta por Bardin (2006), organizada em três momentos: 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação. A etapa 1 visa sistematizar as ideias do referencial teórico explorado, estabelecendo conexões e interpretações com as informações

coletadas. A etapa 2 consiste na “construção das operações de codificação, considerando-se os recortes dos textos em unidades de registros, a definição de regras de contagem e a classificação e agregação das informações em categorias” (SILVA e FOSSÁ, 2013, p. 4). E por fim, a etapa 3 que é propriamente a interferência e interpretação de todo o material coletado, a fim de identificar os “conteúdos manifestos e latentes” nas entrevistas, documentos e observações. (SILVA e FOSSÁ, 2013).

Assim, o primeiro passo foi realizar um levantamento de quantos espaços de *coworkings* operavam em Salvador. Dessa forma, mapeou-se uma média de 27 espaços operantes espalhados pela cidade. Os bairros do Rio Vermelho e Caminho das Árvores possuem o maior número de espaços operantes, identificados conforme quadro abaixo:

**Quadro 4 -** Relação de espaços de *coworking* em Salvador, sua localização e identificação de quais espaços cada entrevistado frequentou.

Nº	Nome do coworking	Localização Bairro	Entrevistados Frequentadores
1	Coworking Office AV. ACM	AV. ACM	0
2	Grupo Rede+ Coworking	Barra	5
3	A Casa Coworking Salvador	Barra	2
4	California Coffee Salvador	Barra	0
5	Prol Office	Caminho das Árvores	0
6	Bahia Office	Caminho das Árvores	0
7	Way Coworking	Caminho das Árvores	0
8	Garagem105	Caminho das Árvores	1
9	Regus	Caminho das Árvores	0
10	Obvio4U	Caminho das Árvores	0
11	Offices Premium Coworking	Comércio	0
12	Hub	Comércio	6
13	Oito Imagem	Horto Florestal	0
14	Coletive.me Coworking	Itaigara	0
15	Colabore	Itaigara	2
16	PONTE Espaço Colaborativo Coworking	Paralela	1
17	The Concept Coworking	Paralela	0
18	O Business Class	Parque Bela Vista	0
19	CWK Coworking Salvador	Pituba	0
20	Novawork	Pituba	0
21	A Casa 478	Pituba	1
22	TROPOS – ambiente colaborativo	Rio Vermelho	1
23	A Nossa Casa Coworking	Rio Vermelho	2
24	Colaboraê	Rio Vermelho	2
25	Refúgio Coworking	Rio Vermelho	0

26	Coworking Startups	Rio Vermelho	0
27	Ezzato	Sabino Silva	2

Fonte: Elaboração Própria (2022).

Para localização e identificação dos atores entrevistados, foi inicialmente solicitado nas redes sociais da autora desta pesquisa que os amigos e conhecidos indicassem pessoas aleatórias que utilizassem ou que já tivessem utilizado algum espaço de *coworking* dentro da cidade de Salvador. Após indicações, ao menos 20 contatos foram recebidos de trabalhadores-frequentadores de diferentes *coworkings* de Salvador, os primeiros contatos foram realizados e as entrevistas foram agendadas. Contudo, dos 20 agendamentos, apenas 10 trabalhadores-frequentadores de *coworking* foram efetivamente entrevistados. Os outros 10 que não foram entrevistados relataram dificuldades para encontrarem um espaço em suas agendas e/ou não demonstraram interesse em participar da pesquisa por motivos pessoais.

As entrevistas foram coletadas no período de setembro a outubro de 2021. Cada entrevista durou uma média de 20 a 30 minutos. Abaixo segue quadro contendo informações mais detalhadas sobre cada entrevistado, identificando: se ainda atuante de espaços de *coworking* ou ex-frequentador; a codificação para identificação das falas nas entrevistas; o sexo; o curso de formação; e o tipo de trabalho que desenvolve, ou desenvolveu, nos *coworkings*.

**Quadro 5 – Detalhamento dos Entrevistados**

ENTREVISTADO	QUANTIDADE/ CÓDIGO	SEXO	FORMAÇÃO	TRABALHO NO CORWORKING
Ex-Frequentadora do coworking	Entrevistada 01 – E-01	Mulher	Comunicação Social com Habilitação em Relações Públicas	Estagiária em Agência de Comunicação
Ex-Frequentadora do coworking	Entrevistada 02 – E-02	Mulher	MBA Gestão Empresarial e Marketing Digital Comunicação Social com Habilitação em Publicidade e Propaganda.	Agência de Marketing Digital
Ex-Frequentadora do coworking	Entrevistada 03 – E-03	Mulher	Bi em Artes	Designer em Agência de Marketing Digital.
Ex-Frequentadora do coworking	Entrevistada 04 – E-04	Mulher	Comunicação Social/Jornalismo	Estagiária em Startup de Vendas e Concessões
Ex-Frequentador do coworking	Entrevistada 05 – E-05	Homem	Publicidade e Propaganda	Agência de Comunicação

Frequentadora do coworking	Entrevistada 06 – E-06	Mulher	Administração e Direito	Gestão de Projetos
Frequentadora do coworking	Entrevistada 07 – E-07	Mulher	Letras e Bacharelado em Artes	Startup de Gestão Cultural
Frequentadora do coworking	Entrevistada 08 – E-08	Mulher	Comunicação Social com Habilitação em Relações Públicas	Startup de Gestão Cultural
Ex-Frequentador do coworking	Entrevistada 09 – E-09	Homem	Ciências Contábeis	Escritório de Contabilidade
Ex-Frequentadora do coworking	Entrevistada 10 – E-10	Mulher	Comunicação Social	Gestão de Projetos

Fonte: Elaboração Própria (2022).

Após todas as entrevistas terem sido realizadas, cada uma foi transcrita e analisada individualmente. Para cada pergunta, criou-se um quadro compilado de respostas dada por cada trabalhador-frequentador. Cada entrevistado foi identificado nesses quadros específicos como *Respondente “x”*, onde o “x” representa um número de 1 a 10. A partir de então, as partes mais significativas de cada resposta foram selecionadas e destacadas, tendo por base a pergunta a qual se referia, visando as expressões-chave. Isto foi feito para capturar as essências das respostas dadas, como apresentado na figura 4:

**Figura 4 - Análise das Respostas por Entrevistado**

RESPONDENTE 4: Vantagens em relação a ter contatos muito rápido com outros formatos de trabalho, outras pessoas, é um impacto que as vezes vc tá trabalhando aí do nada começa uma gravação, aí vc tem um contato muito próximo de outros tipos de trabalho, de outros formatos, de atividade e tudo mais.	Meg Boaventura ter contatos muito rápido com
	Meg Boaventura é um impacto que as vezes vc tá
	Meg Boaventura aí vc tem um contato muito
RESPONDENTE 5: É legal porque você sai um pouco do... monótono, você trabalhar em frente de uma parede, já você trabalhar e ver o mar acho que é bem legal, e você vê gente também, isso é bem importante.	Meg Boaventura você sai um pouco do...
	Meg Boaventura , já você trabalhar e ver o mar
	Meg Boaventura é estar em um ambiente diverso
	Meg Boaventura onde tem pessoas diferentes,
RESPONDENTE 6: Vantagem é estar em um ambiente diverso, onde tem pessoas diferentes, fazendo coisas diferentes, e não só ali, né? Como se fosse só uma empresa. Eh...	
RESPONDENTE 7: As vantagens primeiro: pra mim é muito bom que eu já entro num lugar sabendo que eu preciso respeitar aquele horário, até porque a gente tá pagando por aquilo. Então assim, eu consigo organizar tudo e focar bem. Vou entrar e vou sair tá horário, eu vou conseguir me dedicar, eu sou uma pessoa que precisa de prazo, eu preciso de terminar as coisas, sabe. como eu estou pagando, eu sei que eu preciso render muito, então o ambiente é propício para esta estabilidade até mental. Não ter interrupções, não tem gente me cobrando, não tem chefe na minha frente me cobrando, sabe? Só sou eu e meu computador e a minha organização.	Meg Boaventura é muito bom que eu já entro num
	Meg Boaventura eu consigo organizar tudo e focar
	Meg Boaventura Vou entrar e vou sair tá horário
	Meg Boaventura eu sei que eu preciso render
	Meg Boaventura o ambiente é propício para esta
	Meg Boaventura Não ter interrupções, não tem
RESPONDENTE 8: Primeira coisa, a questão financeira, Por que no espaço tradicional eu teria que ter tudo o custo de aluguel do espaço, água, luz, tudo, né? funcionário, tudo, porque o custo é muito grande ultimamente. E como pra gente que não está indo trabalhar num lugar só todo dia, ter que ir para aquele lugar, então o Coworking é o melhor espaço. Por que você consegue não ter esse custo todo, e você vai quando você quiser, tem a liberdade.	Meg Boaventura Primeira coisa, a questão
	Meg Boaventura Por que você consegue não ter
	Meg Boaventura você vai quando você quiser, tem
	Meg Boaventura questões de networking
	Meg Boaventura flexibilidade
RESPONDENTE 9: As vantagens é... questões de networking... um pouco de flexibilidade em troca do ambiente e tal... ah... e aí esse networking é bem rico.	Meg Boaventura troca do ambiente
	Meg Boaventura networking é bem rico

Fonte: Elaboração Própria (2022).

## 4. APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÕES DOS RESULTADOS

### 4.1. OS *COWORKINGS* E O PERFIL DOS TRABALHADORES-FREQUENTADORES ENTREVISTADOS

A partir dos dados obtidos nas entrevistas semiestruturadas realizadas com trabalhadores-frequentadores de espaços *coworking* da cidade de Salvador-Bahia, foi possível atingir os objetivos específicos almejados nesta pesquisa através de uma análise detalhada dos dados, feita com uma abordagem qualitativa. No total foram entrevistados 10 trabalhadores-frequentadores de *coworking*, sendo 2 homens e 8 mulheres, todos moradores da cidade de Salvador. Desses 10 entrevistados, 3 ainda continuam frequentando ativamente os espaços de *coworking*, e 7 já não frequentavam mais, seja devido ao período da pandemia, ou por estarem atuando em um novo ambiente de trabalho. A faixa etária dos entrevistados variou entre 22 e 38 anos de idade. Todos com curso superior completo. Foi identificado também que o tempo médio de uso desses é de 6 meses. Contudo, foi possível identificar também quem já está atuando nestes espaços por pelo menos seis anos. Dentre os trabalhadores entrevistados, existiam pessoas na modalidade de estágio, empregados de empresas que utilizavam o *coworking*, *freelancers* e autônomos.

Inicialmente foi identificado nas entrevistas que um dos *coworking* mais frequentados na cidade de Salvador é o HUB *Coworking*, o qual se encontra em uma posição geograficamente central na cidade, que é no bairro do Comércio. Dos entrevistados nesta pesquisa, mais da metade deles frequentam ou já frequentaram este espaço. Como segundo lugar mais incidente nas respostas ficou o *coworking* chamado “REDE+”, o qual, por sua vez, se localiza num bairro nobre da cidade de Salvador, que é a Barra. Dentre os entrevistados, pelo menos a metade deles frequentam, ou já frequentaram, apenas um espaço de *coworking*, no entanto, a outra metade diz já ter frequentado mais de três espaços na cidade de Salvador, tendo até quem já frequentou 10 espaços.

Dentre os diversos seguimentos de trabalho que se encontram dentro dos espaços de *coworking*, Comunicação e Marketing Digital, Economia Criativa, Contabilidade, Vendas e Concessões foram aqueles mais frequentes nas menções dos entrevistados. Essa variedade de profissionais já foi anunciada anteriormente por Merkel (2015) que explicou que nos *coworkings* é possível encontrar todos os tipos de profissionais, de músicos e escritores a empreendedores sociais, babás etc.

Dentro destes espaços, operam também empresas que contratam funcionários ou estagiários para atuarem junto a eles no mesmo local, sendo que estes já não têm muito poder de escolha sobre onde atuar: “A empresa que eu trabalhava usava *coworking*.” (Entrevista, E-10, outubro de 2021); “Porque a empresa que me contratou já ficava lá mesmo” (Entrevista, E-04, outubro de 2021). E houve também quem escolheu estar num *coworking* para conseguir ter uma rotina de trabalho externa ao *home office*, “Conseguir trabalhar e conseguir ter foco, né? Conseguir trabalhar.” (Entrevista, E-07, outubro de 2021).

#### 4.2. AS JORNADAS DE TRABALHO DOS TRABALHADORES-FREQUENTADORES DE *COWORKING* EM SALVADOR

Com relação à jornada de trabalho, cada trabalhador-frequenterador possui uma escala de frequência diferenciada e um tanto quanto flexível. Foi possível identificar aqueles que os frequentam, ou já frequentaram, por todos os dias úteis da semana, ficando naquele espaço por pelo menos dois turnos do dia, como é o caso da E-02: “Eu chegava 9h da manhã, almoçava de meio-dia a uma hora da tarde, que é uma hora de almoço que a gente tem determinado, e saía às 17h” (Entrevista, E-02, outubro de 2021). Ou aqueles que frequentam por apenas um turno, geralmente são estagiários contratados por alguma empresa que atua em *coworking*, como se percebe nas falas das entrevistadas 01 e 04: “Eu ia 2 vezes na semana, eu chegava por volta de 9h lá e saía 13h mais ou menos. Eu era estagiária de uma empresa (Entrevista, E-01, outubro de 2021). E “Eu era contratada na modalidade estágio, então tinha um combinado já com horário, chegava em torno de 13 da tarde e entre meio-dia, e saía às 18h30” (Entrevista, E-04, outubro de 2021). Contudo, há aqueles que fazem jornada mista, como é o caso da E-03:

No Colabore era algo mais flexível, né, na verdade todos os *coworkings* que eu trabalhei era uma espécie de jornada mista, meio *home office*, meio presencial, sabe? Então... eu não tinha um horário pré-estabelecido, tá? Sei lá, eu chegava de manhã e saía no final da tarde (Entrevista, E-03, outubro de 2021).

Ou o caso do E-05, “eh, no Hub, dependia. Às vezes eu ia 4 vezes por semana e ficava 8h por dia, às vezes 5 (dias). E Rede+, de segunda a sexta, 8 horas” (Entrevista, E-05, outubro de 2021). Todavia, há trabalhadores-frequenteradores que chegam a passar até três turnos dentro de um espaço de *coworking*, como é percebido na fala da E-06: “Eu ia pra lá de manhã, eu passava o dia lá na verdade, almoçava lá, ficava o dia todo lá, às vezes tinha evento à noite”. E na fala da E-10:

A gente pegava o primeiro horário e saía no último horário. O hub abria acho que era 8h e fechava umas 21h, geralmente a gente saía umas 19h, 20h, 21h... variava bastante do dia de trabalho (Entrevista, E-10, outubro de 2021).

As falas supracitadas dos respectivos entrevistados corroboram diretamente com Mendonça e Assunção (2018) que afirmam que esses espaços de *coworking* permitem que os profissionais atuantes ali possam manter sua liberdade e flexibilidade de horários, além de poderem usufruir de um espaço físico adequado para desenvolverem suas atividades.

#### 4.3. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO EM *COWORKINGS*

Trabalhar nesses espaços tem suas vantagens e, também, desvantagens. Interação, trocas de conhecimento, colaboração, *networking*, ambiente dinâmico, custo-benefício, flexibilidade e autonomia foram as principais vantagens destacadas pelos trabalhadores-frequentadores, como pode ser observado na fala da E-03:

[...] eu acho que tem vantagens diferentes aí, né? Então, primeiro é Network, segundo é interação, tipo, você tá num ambiente mais dinâmico, que sempre acontecia eventos, tipo um *happy hour*, eh... eventos que cortavam um pouco o trabalho contínuo assim, você podia dar uma pausa, interagir com outras pessoas, isso era um ponto bastante positivo, principalmente o *networking*, né? (Entrevista, E-03, outubro de 2021).

As vantagens de se trabalhar em um desses espaços, para Merkel (2015), vão além daquelas sociais de se trabalhar em um escritório compartilhado de *coworking*. Há também as vantagens financeiras, uma vez que os custos são muito mais baixos do que se ter um escritório individual alugado ou próprio. As vantagens do custo-benefício, da flexibilidade e liberdade podem ser identificadas na fala da E-08:

Primeira coisa, a questão financeira, por que no espaço tradicional eu teria que ter tudo o custo de aluguel do espaço, água, luz, tudo, né? funcionário, tudo, porque o custo é muito grande ultimamente. E como pra gente que não está indo trabalhar num lugar só todo dia, ter que ir para aquele lugar, então o *coworking* é o melhor espaço, por que você consegue não ter esse custo todo, e você vai quando você quiser, tem a liberdade (Entrevista, E-08, outubro de 2021).

Novamente a interação, o *networking*, a flexibilidade, a colaboração entre trabalhadores-frequentadores ficam mais evidentes na fala abaixo do E-09, corroborando mais uma vez com Merkel (2015) que em sua lista de vantagens também aponta a proximidade física, infraestrutura para forças de trabalho flexíveis, prática coletiva de economia de custos, aluguéis flexíveis e a

relação custo-benefício do compartilhamento de um espaço de *coworkings*, além do acesso a conhecimentos e reconhecimentos valiosos e a ampliação do *networking* que são considerados mais importantes.

As vantagens é... questões de *networking*... um pouco de flexibilidade em troca do ambiente e tal... ah... e aí esse *networking* é bem rico, né? Com a rede todas as pessoas ali... pessoas de todas as áreas, então você tem bastante troca de conhecimento... principalmente de ajuda "pow eu tô com um probleminha aqui..." e tipo, você vai demorar 2h pra resolver, mas a pessoa que tá do seu lado vai levar 2 minutos pra resolver. Então todo mundo se ajuda assim. Quando era de contabilidade eu ia lá, ajudava o povo, tinha muito disso... a gente ia lá e fazia isso, ajudava rapidinho, pra mexer no nosso servidor tinha o pessoal de TI. Pra fazer alguma arte tinha o pessoal de design que rapidamente conseguia fazer isso (Entrevista, E-09, outubro de 2021).

Novamente flexibilidade e custo-benefício também tiveram destaque dentre as falas: “Geralmente quem trabalha em *coworking* faz uma jornada mista, né? E aí a flexibilidade e conseguir se adaptar ao ritmo, enfim... (Entrevista, E-03, outubro de 2021); “É mais barata a estrutura, do que manter um escritório. E você pode usar coisas que não tem em escritório, como área de lazer.” (Entrevista, E-05, outubro de 2021). Todas essas categorias mais destacadas permitem compreender que estes espaços de *coworking* além de serem espaços de trocas e colaborações entre profissionais de diferentes áreas, gerando *networking* e comunicação, eles também custam pouco, proporcionando aos trabalhadores-frequentes flexibilidade e apoio para alavancarem seus negócios, sendo ainda assim, bastante acessível.

No entanto, com relação às desvantagens de se trabalhar em um espaço de *coworking*, o barulho foi a desvantagem que mais se destacou, estando presente nas falas de todos os entrevistados: “Cara, tem muita gente, às vezes, fica barulhento, eh... acho que basicamente é isso” (Entrevista, E-05, outubro de 2021). Do mesmo modo que o barulho incomoda os trabalhadores-frequentes, ele provoca em alguns a consequente falta de concentração: “me desconcentrava mesmo, porque eu não sentia a concentração de sentar no espaço e estar me concentrando, e mesmo se eu colocasse o fone, o barulho era bem intenso” (Entrevista, E-04, outubro de 2021); Além do barulho desenvolver a falta de foco:

Então, também tinham ali outras pessoas também se reunindo e conversando, então acabava que o barulho e enfim essa movimentação também gerava estranheza... então você não tem ali muitas vezes foco, né? Barulho, muita gente falando... Aí acaba atrapalhando (Entrevista, E-02, outubro de 2021).

Assim o barulho gera o desejo de trabalhar em escritórios tradicionais: “Atualmente eu prefiro um espaço de escritório mesmo, porque me dá mais a possibilidade da concentração” (Entrevista, E-04, outubro de 2021).

No entanto, o barulho e suas consequências não foram as únicas desvantagens apontadas pelos trabalhadores-frequentadores de *coworking*. A falta de privacidade também se faz presente nestes espaços: “por ser um espaço muito aberto, eu sentia falta de privacidade em alguns momentos, sabe?” (Entrevista, E-03, outubro de 2021); “A desvantagem talvez seja a questão de você não ter o seu espaço, a sua privacidade tipo assim” (Entrevista, E-08, outubro de 2021).

Essas desvantagens apontadas pelos trabalhadores-frequentadores foram também previamente abordadas por Barreto e Ferraz (2014) que trouxeram em seus estudos que esses espaços podem ser barulhentos interferindo assim na produtividade daquelas pessoas que precisam de silêncio para produzirem, além de existir o risco de ideias e feedbacks serem roubados, uma vez que o ambiente é aberto e coletivo, ou seja, com uma grande falta de privacidade.

A falta de privacidade dentro dos *coworkings* consegue ser um fator que incomoda bastante, podendo ser um motivo de desejo de mudança de cenário de trabalho fazendo-os cogitar trabalhar em escritórios tradicionais:

Porque a dificuldade de você ter uma empresa operando dentro de um *coworking* é primeiro o sigilo das informações porque lá todo mundo ouve tudo. E segundo... é... assim, se vai passar um profissionalismo para o cliente, se você vai ter uma sala à sua disposição pra receber o cliente, porque tipo "ah, vou receber um cliente", mas não tem sala, sabe? É meio feio. Assim, então é mais essa função do profissionalismo. Se eu atendo muitos clientes, ou se é informação sigilosa, eu talvez não procurasse um *coworking* a não ser que o custo me compensasse muito (Entrevista, E-06, outubro de 2021).

Assim como o problema do barulho, a falta de privacidade evidencia uma vontade dos trabalhadores-frequentadores de deixar de atuar em *coworking* para atuarem em espaços mais reservados: “Prefiro o escritório tradicional.” (Entrevista, E-10, outubro de 2021).

Dessa forma, os trabalhadores-frequentadores gostariam que algumas mudanças acontecessem nesses espaços, inicialmente com a melhora da questão da falta de privacidade que chega a incomodar quase a todos: “a questão da privacidade lá era um pouco chato... a falta de privacidade, tipo assim, eh... o Hub ele tem os espaços ali de onde tem as mesas, né? E é um espaço aberto então você vê outras pessoas trabalhando etc e tal” (Entrevista, E-03, outubro de 2021). E essa falta de privacidade nestes espaços gera nos trabalhadores-frequentadores o desejo de maior disponibilidade de mais cabines ou salas privadas: “Eu colocaria mais cabines de reunião e coisas assim, e espaço eh... como digo... espaços mais reservados assim, tipo

espaços de reunião” (Entrevista, E-06, outubro de 2021). Ficou evidente a existência de uma disputa por salas privadas para reuniões ou trocas de informações sigilosas:

(melhoraria a) disponibilidade de salas individuais pra reuniões, então eh.. lá tinha uma... empresa de empréstimos consignados que acabava ocupando todas as salas e era muito difícil você conseguir uma agenda de uma sala de reunião individual pra poder fazer, pra até marcar uma reunião com a equipe pra projetar projetos, apresentações, enfim, era muito complicado (Entrevista, E-02, outubro de 2021).

Ainda assim, apesar dos pontos negativos, inquietações e desvantagens expostas pelos trabalhadores-frequentadores referentes aos *coworkings*, quando questionados se eles se consideravam felizes trabalhando naqueles espaços, a resposta foi de forma unanime, “Sim, Sim!” (Entrevista, E-01, outubro de 2021). Logo, todos responderam que se consideram felizes trabalhando em espaços de *coworking*, mesmo ainda que uma tenha feito questão de mencionar que mesmo não se sentindo produtiva atuando lá, ainda assim ela estava feliz: “Feliz sim, produtiva não (risos)” (Entrevista, E-10, outubro de 2021).

#### 4.4. OS *COWORKINGS* COMO POSSÍVEIS ESPAÇOS DE INTERAÇÃO E TROCA DE EXPERIÊNCIAS

Com relação ao processo inicial de adaptação dos trabalhadores-frequentadores aos *coworkings*, todos eles relataram facilidade nesse processo, acontecendo de forma tranquila: “Eh... eu diria que foi algo assim bem tranquilo. Não foi tipo um impacto pra fazer a transição” (Entrevista, E-03, outubro de 2021). Além disso, esses espaços são considerados bastante acolhedores:

Pra mim de início foi bem tranquilo mesmo, o espaço eu acho bastante acolhedor e tudo, eh... eu ficava às vezes um pouco perdida na hora de encontrar ali a mesa, mas fora isso foi bem rápido pra me adaptar, eu gosto bastante também do Hub, então foi tranquilo (Entrevista, E-01, outubro de 2021).

O *coworking* também foi considerado uma boa opção por aqueles que não gostavam de trabalhar de casa, precisando de uma rotina externa de trabalho: “Eu tive uma fácil adaptação, eu me adaptei rapidamente, tive problemas em não conseguir me adaptar ao *home office*, mas (risos) eh... a ida assim para o *coworking* foi algo maravilhoso” (Entrevista, E-02, outubro de 2021).

Os trabalhadores-frequentedores de *coworking* entrevistados deixaram claro que o que eles mais gostam dentro dos espaços são principalmente a interação e a dinâmica do espaço: “Eu mais gostava era da interação mesmo, de estar onde as coisas estavam acontecendo” (Entrevista, E-06, outubro de 2021), principalmente quando aconteciam eventos nestes espaços:

Eu acho que o que eu mais gostava eram os eventos, porque tinha bastantes eventos de tudo assim, então a gente podia participar, interagia com as pessoas, então eu achava isso bastante interessante. Eram eventos dos dois, do Hub e da agência. Tinha eventos que eram mais do Hub que a gente podia participar, eles sempre facilitavam pra gente então se tinha alguma agência que estava fazendo algum evento lá e tinha vaga a gente podia entrar, era bem interessante isso, eles sempre divulgavam também pelo WhatsApp, pelo e-mail então a gente sempre ficava sabendo do que rolava (Entrevista, E-01, outubro de 2021).

Essas declarações dos entrevistados podem ser sustentadas pela abordagem trazida por Mendes (2014), quem afirma que a maioria das pessoas presentes nesses espaços são aquelas que buscam justamente interação, qualidade de vida, conectividade, liberdade e independência. Essas características também foram previamente abordadas por Medina e Krawulski (2015) que defendem que os *coworkings* possibilitam a interação e a troca de favores e ideias, o que permeia, segundo ele, é a necessidade de interagir, o que não seria tão acessível caso os trabalhadores optassem pelo *home office* ou por outros espaços possíveis de trabalho, como livrarias, cafés, bibliotecas etc.

A estrutura e as facilidades do *coworking* também agradam muito a eles: “o que eu mais gostava eh... eu reforço, né? é a questão da rotina de sair de casa, de ter uma estrutura, de ter uma mesa, de ter uma cadeira confortável, enfim, de ter essa dinâmica” (Entrevista, E-02, outubro de 2021). Assim como Merkel (2005) trouxe em sua literatura, afirmando que esses espaços possuem como principais características em comum os seus designs físicos com plantas abertas para permitir o contato visual entre os *coworkers* com cozinha, salas de reunião, áreas de lazer, sofás, entre outros, tudo para influenciar os fluxos de movimentos e a interação entre as pessoas. Logo se percebe que estes locais possuem uma rica possibilidade de trocas de conhecimento entre seus trabalhadores-frequentedores. Além de possibilitar um local todo equipado com toda uma infraestrutura abrangendo internet, cozinhas, áreas de lazer, estações de trabalho para que eles possam desenvolver suas atividades.

E as estruturas físicas e facilidades dos *coworkings* foram descritas pelos entrevistados e quase todos os espaços possuem ao menos “área de convivência”, “área de lazer”, “cozinha equipada”, “salas de reunião” e o mais importante, as “estações de trabalho”. Isso permite

identificar que estes espaços de fato trazem uma infraestrutura adequada para o desenvolvimento das atividades de trabalho de cada trabalhador-frequentedor:

Tinha uma sala fechada que às vezes era sala de reunião, às vezes era alguma empresa que era dona... tinha uma sala grande pra eventos, tinha uma varanda com balanço, banco etc... tinha uma sala grande de trabalho, onde tinham 2 mesas grandes assim, estações de trabalho grande... tinha uma varanda externa atrás e um espaço aberto, assim externo com cozinha... como se fosse um lounge assim... com cozinha mesa para o pessoal comer... às vezes tinha evento ali com discoteca, né? som e etc... (Entrevista, E-06, outubro de 2021).

O relacionamento entre os colegas de trabalho dentro dos *coworkings* é no mínimo interativo e colaborativo:

Ah, era muito bom... Colaborativo, né? Carrega muito a essência de um *coworking*. De os startups colaborarem entre si... serem parceiras ali, de uma ajudando a outras. [...] eu estava na agência de marketing e tinham outras agencias, ne de mídia etc e tal era muito interessante, porque de um lado estão os concorrentes diretos destes, em termos de mercado, mas eles se ajudavam muito. Inclusive eles, tipo assim, eh... venderam um pacote de serviço onde cada um atuava naquele serviço, mas a negociação era feita em conjunto, isso é muito interessante (Entrevista, E-03, outubro de 2021).

Isso permite uma visualização de um ambiente amistoso e tranquilo, na questão de relações interpessoais dentro destes espaços “Ah é bom, velho, muito bom... eh isso, cria amizade mesmo” (Entrevista, E-09, outubro de 2021). Corroborando com a ideia de que estes ambientes são bastante envolventes e acolhedores:

Sim, eu achava que todo mundo conversava, sabe? Parecia que todo mundo se conhecia assim de alguma forma, então às vezes, tinha uma pessoa de outra agência e conversava com a gente, porque às vezes a gente fazia um trabalho integrado com outras agências e ajudava eles, e eles ajudavam a minha agência. Então eu sempre tinha um contato muito aberto e muito dinâmico com as pessoas em geral (Entrevista, E-01, outubro de 2021).

Com relação aos questionamentos sobre se os trabalhadores-frequentedores entrevistados já presenciaram ou sofreram algum tipo de violência ou assédio dentro dos espaços de *coworking*, a resposta foi quase unânime “Não, nunca, nunca. Nunca vi nem sofri.” (Entrevista, E-01, outubro de 2021). Contudo, houve uma exceção de uma respondente que diz ter presenciado um desentendimento entre membros em um dos *coworkings* que já frequentou: “Já rolou desentendimento entre alguns membros que utilizavam o espaço.” (Entrevista, E-06, outubro de 2021).

#### 4.5. A PRODUTIVIDADE DENTRO DOS *COWORKINGS*

Uma questão interessante identificada nos entrevistados é sobre a produtividade. Percebeu-se que os espaços de *coworking* conseguem afetar positivamente a produtividade de alguns: “Eu acho que interferia sim, mas eu acho que positivamente.” (Entrevista, E-05, outubro de 2021); “Sim, 100% positivamente. Muito mais produtiva, eu conseguia estabelecer uma dinâmica de trabalho focada, muito mais focada, muito mais disciplina” (Entrevista, E-02, outubro de 2021). Assim como também consegue afetar negativamente a produtividade de outros: “Acho que sim.... talvez negativamente, porque pode tirar meu foco. Tem muitas coisas ali acontecendo ao mesmo tempo, à minha vista e pode me dispersar, sabe?” (Entrevista, E-03, outubro de 2021); “Sim, a produtividade fica muito baixa” (Entrevista, E-10, outubro de 2021). Houve quem considerou que esses espaços influenciam tanto positivamente, quanto negativamente: “Eu acho sim que o espaço de *coworking* interfere na minha produtividade, às vezes pro bem, às vezes pro mal (Entrevista, E-06, outubro de 2021);

Com certeza. Então... pra mim, que sou uma pessoa que provavelmente com TDAH, interferia negativamente... eh... mas ajudava muito a fazer negócio, a resolver problemas mais complexos de forma mais rápida, então assim é meio que se equilibra no final das contas... (Entrevista, E-09, outubro de 2021).

E houve também aqueles que relatam que não interfere em nada em sua produtividade: “Eu acho que para mim pelo menos foi a mesma coisa, então para mim, não interferiu” (Entrevista, E-01, outubro de 2021). Dessa forma, ao analisar que para alguns os espaços de *coworking* geram neles mais foco e disciplina com relação aos seus trabalhos, e para outros, tiram-lhes o foco, dispersa e gera baixa produtividade, subentende-se que essa contradição com relação à percepção das produtividades pode ter a ver com o tipo de trabalho realizado pelos trabalhadores-frequentes respondentes, sendo sempre mais produtivo principalmente para empreendedores e profissionais da indústria criativa, assim como já afirmavam os autores Homenko Neto, Moia e Gurgel (2015). E isso pode também ser percebido na fala da E-08:

Não... pra gente não. Pra mim é justamente o local que vai nos fazer focar. Vai influenciar positivamente, no caso. Até porque lá a gente acaba conhecendo pessoas, né? tendo o *networking* ali desse ambiente, porque essa Rede+ é um espaço que é voltado para a inovação. Eles fazem vários tipos de outros trabalhos, né, de aceleração... várias coisas, várias outras ações voltadas pra inovação, então, fortalece o *networking* também (Entrevista, E-08, outubro de 2021).

Homenko Neto, Moia e Gurgel (2015) já defendiam que optando por trabalhar em um ambiente colaborativo, com possibilidade de crescimento de *networking*, troca de ideias e conhecimentos, o empreendedor tende a se tornar mais produtivo e capaz de desenvolver suas habilidades profissionais num ambiente onde se sente confortável. Isso porque, segundo eles, é nesse momento, que o trabalhador-frequenter de *coworking* passa a ver os resultados que essas interações com outros profissionais da mesma área ou não, podem lhe proporcionar: “desde o aumento do número de pessoas com as quais ele pode trocar impressões e obter feedbacks para melhorias em seus produtos e serviços, até um sem-número de potenciais novos parceiros, fornecedores e clientes” (HOMENKO NETO; MOIA; GURGEL, 2015, p.17). No entanto, a presente pesquisa mostra que esses espaços também podem afetar negativamente ou mesmo não ter qualquer interferência na produtividade de trabalhadores-frequenteres.

#### 4.6. CUSTOS-BENEFÍCIOS E DIFERENCIAIS DOS *COWORKINGS*

Um dos principais motivos indetificados que fez os trabalhadores-frequenteres entrevistados escolherem estar em *coworking* foi a relação custo-benefício. Isto também é abordado pelos autores Barreto e Ferraz (2014) que explicam que um dos motivos para a popularidade desses espaços é o custo baixo desses ambientes, uma vez que, segundo eles, nestes espaços não somente o uso do espaço e das facilidades que é compartilhado, mas também seus recursos como cafezinho, internet, impressora, fotocopadora e, em alguns casos, até *office-boy*. Além do mais, o aluguel de um desses espaços custa menos do que o aluguel de um escritório corporativo (BARRETO; FERRAZ, 2014). E essa afirmação dos autores é percebida nas falas dos entrevistados, estando bastante explícita na fala da E-08:

a questão financeira, porque no espaço tradicional eu teria que ter tudo o custo de aluguel do espaço, água, luz, tudo, né? funcionário, tudo, porque o custo é muito grande ultimamente. É como pra gente que não está indo trabalhar num lugar só todo dia, ter que ir para aquele lugar, então o *coworking* é o melhor espaço, porque você consegue não ter esse custo todo, e você vai quando você quiser, tem a liberdade. A motivação foi financeira! (Entrevista, E-08, outubro de 2021).

Sobre os diferenciais de se trabalhar em um *coworking*, os mais destacados pelos trabalhadores-frequenteres foram inicialmente interação e trocas, corroborando com Medina e Krawulski (2015) que apontam que um dos fatores que estimulam as pessoas a procurarem *coworking* é principalmente o desejo de ampliarem seu *networking*, interagindo com outros

trabalhadores de diferentes áreas, além do desejo de sentirem-se mais criativos, o que pode ser percebido na fala da E-01:

Eu acho que é você ter a facilidade de compartilhar, sabe? De às vezes você precisa de um insight de uma agência ou de uma empresa especializada em alguma coisa, [...] então você pode ir até aquela pessoa tipo rápido e perguntar alguma coisa, então eu acho que é essa facilidade de troca. (Entrevista, E-01, outubro de 2021).

Além de ter um diferencial de proporcionar *networking* e fortalecimentos para negócios em estágios iniciais, através de credibilidade e confiança:

[...] eu colocaria a questão do *networking*, a gente que tá criando uma empresa que tá surgindo agora, muitos jovens usam de *coworking*, também isso é legal para movimentar a economia criativa, a gente tem diversos contatos, né, enfim e essa questão também assim, da... eu não falei, da credibilidade, de você ter um espaço, então se você quiser levar um cliente, você pode atender no *coworking*, se você ainda não tem né? a sua loja, se você ainda não tem o seu espaço físico você tem essa flexibilidade de levar pra lá, conversar, e de ter essa possibilidade de trazer mais credibilidade mesmo, de trazer confiança, então acho que são fatores que pra mim, no meu negócio foi o principal. (Entrevista, E-02, outubro de 2021).

#### 4.7. COWORKING E TRABALHO NA PERSPECTIVA DO TRABALHADOR-FREQUENTADOR

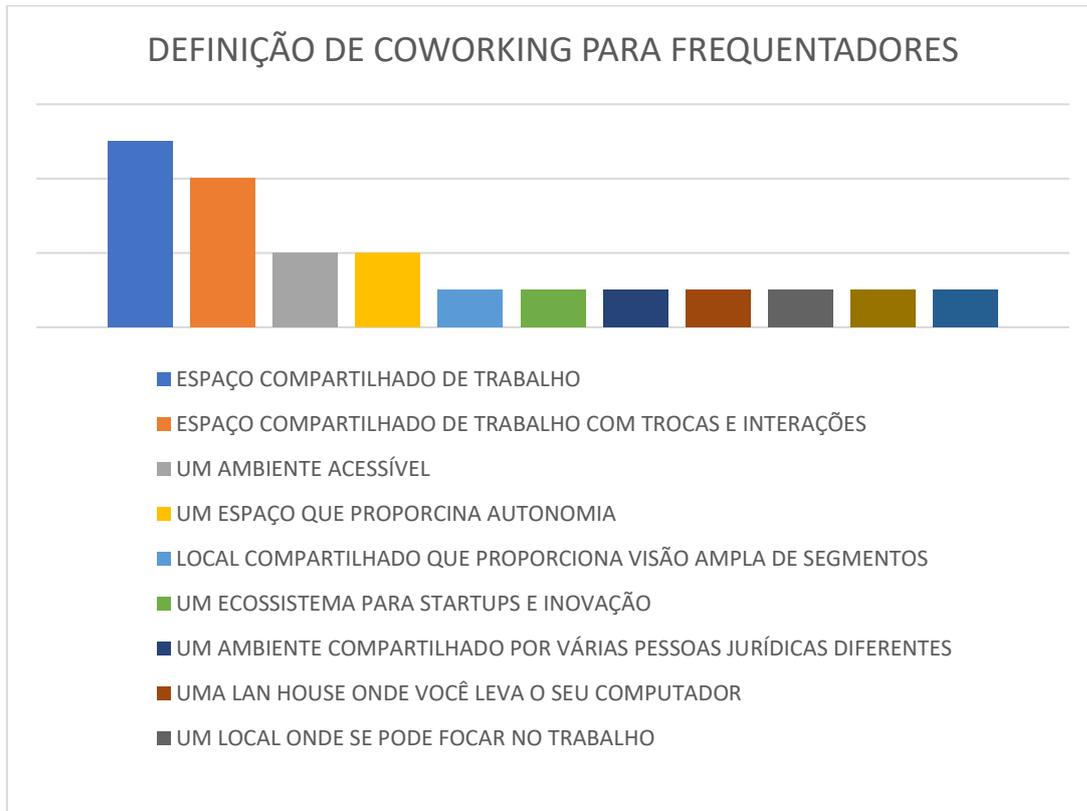
Com relação às definições sobre “espaços de *coworking*”, os seus trabalhadores-frequentadores os definem como um local compartilhado de trabalho cheio de trocas e interações: “é um espaço compartilhado de trabalho em que você pode ter uma visão ampla de diversos segmentos e trocar e conhecer pessoas diferentes” (Entrevista, E-01, outubro de 2021);

É um espaço coletivo né de trabalho, onde você tem a possibilidade de se conectar com diversas pessoas trocar diversas conversas, enfim, mas um espaço que promove discussões que também pode te auxiliar nos momentos em que você eh... tenha essa flexibilidade de trabalhar enfim... (Entrevista, E-02, outubro de 2021).

Estes espaços compartilhados de trabalho também foram definidos como um local de trabalho acessível, como sendo um ecossistema para startups e empresas que estão iniciando sua carreira: “Eh, um ambiente acessível, e um ecossistema pra startups e inovação.” (Entrevista, E-03, outubro de 2021);

acho que é uma ponte assim pra quem tá começando agora, principalmente, aí eu falo dentro do ponto de vista de empresas que não tem condições de ter um espaço físico, a opção do *coworking* é um custo-benefício muito bom pra trazer todos esses benefícios (Entrevista, E-02, outubro de 2021).

**Figura 5 - Definições de *Coworking* pelos Entrevistados**



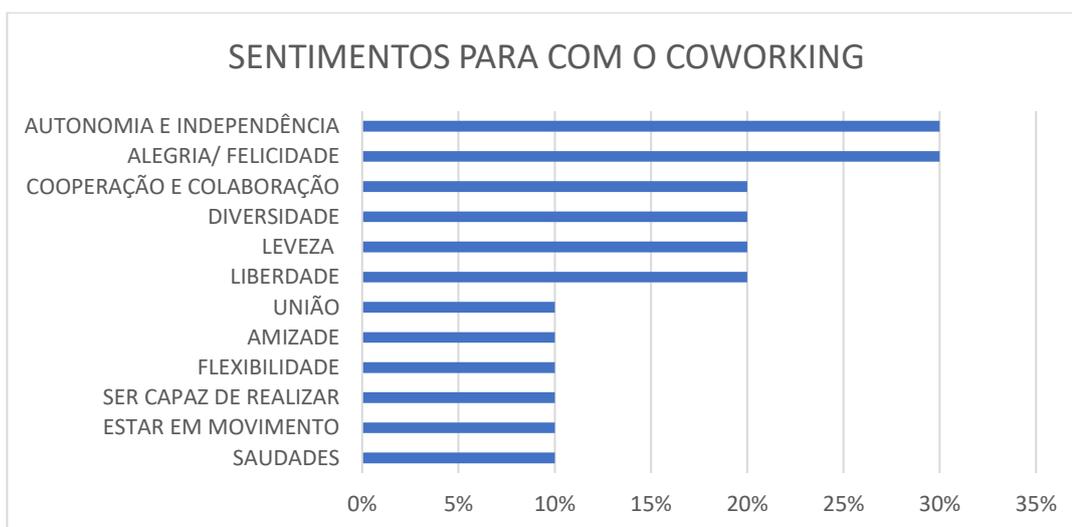
Fonte: Elaboração própria (2022).

Essas definições conversam bastante com aquelas apresentadas por Lee (2012), Homenko Neto, Moia e Gurgel (2015). Em sua literatura, Lee (2012) diz que o *coworking* é um espaço comunitário de trabalho, onde pessoas com perfis empreendedores podem desfrutar da proximidade física promovida pelo ambiente e desenvolver *networking* e intercâmbio de ideias e projetos naturalmente. Nessa mesma concepção, Homenko Neto, Moia e Gurgel (2015), definem que os *coworkings* são espaços de trabalho compartilhados que possuem uma infraestrutura para empreendedores e profissionais de diversas áreas, principalmente da indústria criativa, com baixos valores de custo, onde constantemente ocorrem trocas de experiências, sugestões e ideias entre os trabalhadores-frequentadores.

Os principais sentimentos, para com o *coworking*, apontados pelos trabalhadores-frequentadores foram alegria, felicidade, autonomia, independência, cooperação, colaboração, diversidade, leveza e liberdade, os quais podem ser considerados positivos e bons: “hum... um sentimento... eu acho que alegria ou diversidade.” (Entrevista, E-06, outubro de 2021); “No *coworking* saímos da rotina da empresa em si e nos conectamos com outras empresas e pessoas. Sentimento de colaboração.” (Entrevista, E-10, outubro de 2021); “Acabava sendo um

sentimento de liberdade. Ter a opção da escolha mesmo, de eu ter um espaço acessível que eu possa usar por conta das minhas necessidades e demandas” (Entrevista, E-02, outubro de 2021); “No *coworking* eu sentia liberdade, tanto de ir e vir” (Entrevista, E-04, outubro de 2021); “*Coworking* é.... leveza.” (Entrevista, E-09, outubro de 2021).

**Figura 6** - Sentimentos dos trabalhadores-frequentes para com *coworking*



Fonte: Elaboração própria (2022).

Em relação aos sentimentos para com o escritório tradicional, aqueles de maior destaque foram: segurança, rotina, fechado, monótono, pertencimento, ansiedade: “e escritório é fechado, enclausurado” (Entrevista, E-09, outubro de 2021); “E você estar num escritório talvez tenha um senso maior de pertencimento... de você estar numa bolha, sabe?” (Entrevista, E-06, outubro de 2021). A análise das respostas dessa pergunta sobre os sentimentos em relação aos dois ambientes de trabalho, *coworking* e escritório tradicional, pode gerar uma ideia de sensações paradoxais se comparados um com o outro.

Por fim, os sentidos e significados do trabalho identificados para esses trabalhadores-frequentes de *coworking* da cidade de Salvador-Bahia variou bastante perpassando de carreira, propósito, responsabilidade, compromisso até impactar algo, alguém ou algum lugar: “trabalho me remete muito a fazer algo com intuito de impactar alguma coisa, algum lugar ou alguém.” (Entrevista, E-03, outubro de 2021); “o significado do trabalho pra mim é isso, é eu conseguir fazer algo que vai impactar a vida de alguém e que isso também vai me trazer de alguma certa forma um retorno.” (Entrevista, E-08, outubro de 2021). Além de significar a realização e construção de algo: “Eu acredito que pra mim trabalhar é... realizar coisas, é gratificante, é construir coisas.” (Entrevista, E-06, outubro de 2021); também como um

propósito de vida: “Trabalhar pra mim significa propósito, sabe? Eu acredito que... trabalhar é o desdobramento desse propósito, o propósito que você determina pra sua vida, sabe? Você segue nesse propósito.” (Entrevista, E-02, outubro de 2021).

**Figura 7** – Sentidos e significados do trabalho para trabalhadores-frequentadores de *coworking* da cidade de Salvador



Fonte: Elaboração própria (2022).

Assim, os sentidos e significados do trabalho definidos para os trabalhadores-frequentadores de *coworking* foram: “impactar algo, alguém ou algum lugar”. Assim como “Ser produtivo”, “fazer a diferença” e “criar carreira” foram identificados como sentidos e significados secundários. Essa variação de sentidos, para trabalhadores atuantes em um mesmo local, é justificada pelos autores Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012), que segundo eles, o trabalho em si apresenta sentidos e significados diversos de forma multifacetada, composto de variáveis tanto sociais quanto pessoais, logo, o modo como as pessoas se relacionam com o seu trabalho gera para cada uma delas sentidos e significados diferentes para o que fazem. Conforme Dias (2009) afirmou, o indivíduo mesmo exercendo funções e tarefas semelhantes, nenhum deles as executam da mesma forma. Eles se apropriam de formas diferentes do trabalho e mantêm essa diferença pela maneira como convivem em seus meios sociais, pela época histórica e por sua cultura.

Finalmente, os sentidos principais dados ao trabalho pelos trabalhadores-frequentadores de *coworking* são classificados nos Padrões B e C de definições do sentido do trabalho. Padrões estes criados pelos autores England e Whiteley (1990). Os Padrões B e C assumem uma concepção positiva, sendo o padrão B, classificado como: ao realizar-se o trabalho existe um sentimento de vinculação; recebe-se dinheiro para realizá-lo; faz-se isso para contribuir com a sociedade; e faz parte de suas tarefas. No padrão C, outros se beneficiam de seu trabalho; recebe-se dinheiro para realizá-lo; faz-se o trabalho para contribuir com a sociedade.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os espaços de *coworking* fazem parte da economia do compartilhamento justamente por atender aos princípios de compartilhamento e não de posse. Estes espaços compartilhados de trabalho permitem que diversos profissionais de diferentes áreas trabalhem a apenas uma mesa de distância um dos outros. Esta nova modalidade de realizar trabalho proporcionou o surgimento do questionamento de qual seria o sentido e significado do trabalho para os trabalhadores-frequentadores de *coworking*, mais especificamente na cidade de Salvador, no estado da Bahia. Uma vez que nesta cidade o número destes espaços só tem aumentado.

Com relação à resposta da pergunta da pesquisa norteadora desta dissertação “Quais os aspectos do trabalho em *coworkings* e quais os sentidos e significados do trabalho para os trabalhadores-frequentadores de *coworkings* de Salvador-BA?” tem-se: os principais aspectos do trabalho no *coworking* são flexibilidade, bom custo-benefício, interação entre os *coworkers*, criação de *networking*, colaboração entre seus membros; contudo, esses espaços costumam ser barulhentos e entregam pouca privacidade aos seus trabalhadores-frequentadores. Já os sentidos e significados do trabalho foram definidos como algo significativo em suas vidas que deve fazer a diferença e impactar algo, alguém ou algum lugar. O trabalho para eles tem significado se fizer a diferença de alguma forma na sociedade na qual atuam.

O contexto de trabalho destes trabalhadores-frequentadores segue uma rotina de trabalho flexível, onde eles podem frequentar tanto assiduamente ou esporadicamente estes espaços, estando neles por um, dois ou três turnos ao dia. A maioria deles tendem a frequentar o *coworking* que possui uma posição central na cidade de Salvador, estando no centro da cidade. Estes trabalhadores-frequentadores possuem uma forte interação e a colaboração entre si, juntamente com diversas trocas entre os seus diferentes colegas de trabalho, sendo estes os aspectos de maior importância para eles.

As condições de trabalho dentro destes espaços são agradáveis e possuem uma infraestrutura adequada para a execução das atividades de cada trabalhadores-frequentador. Esses espaços são devidamente equipados para garantir os requisitos mínimos de trabalho de qualquer trabalhador-frequentador. Dentro dos *coworkings* o clima é de cooperação, colaboração, interação, amizade e comunidade. Nenhum trabalhador-frequentador relatou ter sofrido ou presenciado algum tipo de desconforto como assédio ou agressões, mesmo estando em meio de diversas pessoas com perfis e áreas diferentes. Contudo estes espaços conseguem interferir seja positivamente que negativamente no processo de produção dos trabalhadores-

frequentadores. Ao mesmo tempo que eles trazem um aumento da produtividade através de foco, disciplina e concentração, eles também desconcentram, e baixam a produtividade de alguns trabalhadores-frequentadores. Isso porque estes espaços tendem a ficar barulhentos, seja por eventos internos ou externos.

Muitos aspectos de flexibilização foram identificados, mas quase nenhum aspecto de precarização foi diretamente apontado pelos entrevistados. No entanto, uma possível característica de precarização do trabalho identificada pela pesquisadora, mas não declarada explicitamente pelos trabalhadores-frequentadores, é o excesso de horas trabalhadas semanalmente por aqueles microempreendedores, ainda que de forma livre e espontânea. Alguns chegaram a passar até 3 turnos (manhã, tarde e noite) dentro desses espaços. Outro ponto que pode ser evidenciado é a falta de vínculo trabalhistas que os freelancers possuem, uma vez que eles são autônomos.

Nos *coworkings* os trabalhadores-frequentadores podem frequentar estes espaços diversas vezes na semana ou no mês, podendo ficar o dia inteiro ou parte dele. A flexibilidade foi justamente um dos motivos que levou alguns deles a ocuparem um *coworking*. O que é precário dentro destes espaços é a falta de privacidade que eles precisam enfrentar, juntamente com o barulho que desconcentra e baixa produtividade de alguns. Contudo, todos os entrevistados se consideram felizes trabalhando dentro de um *coworking*.

Os principais motivos que levam pessoas a trabalhar dentro de um *coworking* podem ser pelo fato de serem contratadas por empresas que já atuam nestes espaços ou, para aqueles que diretamente alugam o espaço, pelo custo-benefício que estes espaços proporcionam. Isso permite inferir que os espaços de *coworking* são mais acessíveis financeiramente, dispondo de toda uma infraestrutura adequada para a realização de trabalho que outros espaços de mesmo fim. Outro ponto importante de motivação é a interação e troca que os trabalhadores-frequentadores se beneficiam dentro destes espaços. Contudo, há quem não esteja satisfeito em trabalhar nos *coworking* pela falta de privacidade e pelo barulho que lhes tiram a concentração e produtividade.

Dessa forma, os sentidos e significados do trabalho para os trabalhadores-frequentadores de *coworking* é definido como algo significativo em suas vidas que deve fazer a diferença e impactar algo, alguém ou algum lugar. O trabalho para eles tem significado se fizer a diferença de alguma forma na sociedade na qual atuam. Assim, a partir da interpretação

dos dados e do confronto com a abordagem teórica, todos os objetivos, tanto os específicos, quanto aquele geral, foram alcançados nesta pesquisa.

O presente trabalho pode ser destinado a pessoas que buscam maiores informações sobre vantagens, desvantagens, estruturas, rotinas e relações interpessoais dentro dos espaços de *coworkings*. Serve também para acadêmicos e afins que buscam literatura sobre o tema *coworking*; além de servir para gestores de espaços compartilhados a fim de identificar quais as possíveis melhorias a serem realizadas, enfim, para a sociedade em geral.

As principais limitações deste estudo se encontram primeiramente pela pequena quantidade da amostra de entrevistados. Segundo, pelo período da pandemia, que no momento das coletas dos dados, não foi possível utilizar a ferramenta da observação sistêmica, a qual permitiria a pesquisadora ir a campo explorar estes espaços e trazer suas impressões para este estudo. Terceiro, por ser um trabalho estático que demarca um determinado momento no tempo, uma vez que as mudanças nos *coworkings* são dinâmicas e a todo momento se modificam, assim como novos *coworkings* surgem continuamente na cidade de Salvador.

Esta dissertação se limitou a compreender os aspectos e os sentidos e significados do trabalho para trabalhadores-frequentadores de *coworking* da cidade de Salvador-Ba. Logo, sugere-se como estudos futuros analisar os aspectos e os sentidos e significados do trabalho para um tipo específico de profissional atuante nos *coworkings*, uma vez que a depender do trabalho realizado dentro dos *coworkings*, o seu sentido e significado pode ser alterado. Outra sugestão é estudar trabalhadores-frequentadores de *coworkings* de outras cidades e/ou estados, a fim da realização de estudos comparativos.

## REFERÊNCIAS

- ACQUIER, A., DAUDIGEOS, T., & PINKSE, J. Promises and paradoxes of the sharing economy: An organizing framework. *Technological Forecasting and Social Change*, 125, 1-10, 2017.
- ALMEIDA, L.T. C.; BENEVIDES, T. M.; DUTRA, R. Q. Gestão e precarização do trabalho: Uma Análise da influência da Atuação Gestora na Vida dos Trabalhadores de Call Centers. **RISTI-Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação**, n. 28, p. 72-85, 2018.
- ALVES, G. **Dimensões da reestruturação produtiva**. Londrina: Práxis, 2007.
- ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n.2, 200-216, mar./abr. 2012.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As Mutações no Mundo do Trabalho na Era da Mundialização do Capital. *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.
- ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 3ª Edição: Mundo do trabalho. Boitempo. São Paulo, 1999.
- AQUINO, C. Transformações no modelo industrial, ‘novos’ trabalhos e novas temporalidades. *Psicologia & Sociedade*, 19(edição especial 1), 21-28. 2007.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2006.
- BARRETO, G.; FERRAZ, F. T. Revisão bibliográfica sobre coworking spaces. **Relatórios de pesquisa em engenharia de produção**, v. 14, n. B3, p. 24-53, 2014.
- BENDASOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, n. 2, 143-159, mar./abr.2010.
- BENFATTI, X. D.; DANTAS, L. M. R. A intensificação e precarização do trabalho: um estudo bibliográfico sobre seu sentido na contemporaneidade. **Revista de Humanidades**. V.32. n. 1, p. 82-93, Fortaleza, jan./jun. 2017.
- BOTSMAN, R. & ROGERS, R. **What's mine is yours: The rise of collaborative consumption**. New York, NY: Harper Collins, 2010.
- BRUNETE, C. B.; BERTI, E. V. "Economia compartilhada e o confronto de ideais capitalistas." *16º Congresso Nacional de Iniciação Científica*. 2016.
- CAMPOS, Carla Caroline Santos. **Além Da Estabilidade Financeira: Significado Do Trabalho Para Os Técnicos Administrativos Da Universidade Federal Da Bahia**. 2017. 40 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017.

Cap. 2.

CAMPOS, M.; SARAIVA, L. A. S. O trabalho, suas representações e sentidos: da demissão à recontração de trabalhadores. **Revista Economia & Gestão- E&G**, PUC Minas, v. 14, n. 36, p. 31-56, 2014.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.

COWORKING BRASIL.ORG. Coworking em Salvador. 2019. Disponível em: <https://coworkingbrasil.org/ba/salvador/>. Acessado em dezembro, 2020.

COWORKING BRASIL.ORG. **Coworkings em Salvador**. 2019. Disponível em: <https://coworkingbrasil.org/ba/salvador/>. Acesso em: SET. 2020.

DE LORENZI CANCELIER, M. M.; LAPOLLI, E. M.; GOMES, R K. Definições sobre trabalho flexível. Uma revisão sistemática da literatura. **Revista Espacios**, v. 38, p. 25-39, 2017.

DESKMAG WEBSITE. The 2019 Global Coworking Survey. 2019. Disponível em: <https://www.deskmag.com/en/2019-global-coworking-survey-market-reserach-study>. Acessado em dezembro, 2020.

DIAS, M. S. D. L. Sentidos do trabalho e sua relação com o projeto de vida de universitários. Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. 2009.

FERNANDES, D.C. Precarização do trabalho. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.

FERREIRA *et al.*. FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO: um estudo de suas limitações no tocante a redução de salário. *VIII Jornada Internacional de Políticas Públicas*. São Luiz, MA, 2017.

FERREIRA, A.; BARBOSA. S. As determinações do trabalho no modo de produção capitalista. Faculdade Integradas Tiradentes. Minas Gerais: 2014.

FRANCO, T; DRUCK,G. **A perda da razão social do trabalho: Terceirização e Precarização**. (1. ed.). São Paulo: Boitempo, 2007.

GANSKY, L. **The mesh: why the future of business is sharing**. New York: Penguin, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed.São Paulo: Atlas, 2002.

GHISLENI, M. S. D. V. Flexibilização do Direito do Trabalho. **Centro**. 2006.

GOULART, J. O. Teletrabalho-Alternativa de Trabalho Flexível. Senac. 2009.

GRATTON, T. J. L.. A Terceira Onda Do Trabalho Virtual. **Revista Eletrônica Harvard Business Review**. Fevereiro, 2013.

HACKMAN, J. N.; OLDFHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. IN: Journal of Applied Psychology, s.l., v. 60. n. 2. p.159-170, 1975.

HOMENKO NETO, A.; MOIA, R. P.; GURGEL, L. S. A. Coworking, Networking e a geração de negócios para o empreendedor. 2015. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/17422744-Coworking-networking-e-a-geracao-de-negocios-para-o-empendedor-sessao-tematica-resumo-abstract.html>>. Acesso em setembro, 2020.

IBGE. Cidades e Estados, Salvador. 2019. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/ba/salvador.html>>. Acessado em dezembro, 2020.

IBGE. PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2021. Disponível em: Divulgação mensal | IBGE>. Acessado em agosto 2022.

KOVACS, I.; Emprego flexível em Portugal. Dossiê, Sociologias, Porto Alegre, ano 6, nº 12, jul/dez, p. 32-67, 2004.

KREIN, J. D. *et al.* **Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores**, 2018.

LEE, Tom. A economia do compartilhamento não ‘bate’ com a realidade altamente comercial. Entrevista especial com Tom Slee. Entrevista concedida a Patricia Fachin. Tradução: Moisés Sbardelotto. **REVISTA IHU ON-LINE**. 01 novembro 2017. Disponível em: <<https://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/573201-a-economia-do-compartilhamento-nao-bate-com-a-realidade-altamente-comercial-entrevista-especial-com-tom-slee>>. Acesso em maio de 2022.

MANZINI, Eduardo José. **Entrevista Semi-estruturada: Análise de Objetivos e Roteiros. Programa de Pós-graduação em Educação**. Unesp. Marília, 2003.

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTIN, C. J. The sharing economy: A pathway to sustainability or a nightmarish form of neoliberal capitalism?. **Ecological Economics**, 121, 149–159, 2016.

MEDINA, P. F.; KRAWULSKI, E. Coworking como modalidade e espaço de trabalho: uma análise bibliométrica. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 18, n. 2, p. 181-190, 2015.

MENDONÇA, F. M.; ASSUNÇÃO, A. V. Ambientes de trabalho compartilhados: o desafio de

projetar espaços de coworking. **Revista Poliedro**, v. 2, n. 2, p. 135-159, 2018.

MERKEL, Janet. Coworking in the city. **Ephemera**, v. 15, n. 2, p. 121-139, 2015.

MESQUITA, L. A. F.; POZZEBON, M.; PETRINI, M. Construindo espaços de interação social a partir de relações e práticas de trabalho compartilhado. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 24, n. 2, p. 181-196, 2020.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, 8-19, jul./set. 2001.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, 19, Edição Especial 1: 47-56, 2007.

MOW - Meaning of Work International Research Team. **The meaning of working**. London: Academic Press. 1987.

NEVES, J. F.; ANDRADE, S. P. C. "Análise da economia de compartilhamento sob o aspecto socioeconômico." **Revista GEINTEC-Gestão, Inovação e Tecnologias** 8.3: 4461-4475, 2018.

NOGAMI, V. K. C. "Destruição criativa, inovação disruptiva e economia compartilhada: uma análise evolucionista e comparativa." **Suma de Negócios** 10.21, 2018.

PATTON, M.Q. **Pesquisa qualitativa e métodos de avaliação**. Thousand Oaks, CA: Sábio, 2002.

PIALARISSI, R. Precarização do Trabalho. **Revista de Administração em Saúde**. V. 17, n. 66, 2017.

PIRAN, F. A. S.; NEVES, C. T.; SORDI, J. D.; NUNES, F. L. A economia compartilhada e a percepção de seus efeitos por parte dos estudantes de uma instituição de ensino superior. **CBR: Consumer Behavior Review (Revista Comportamento do Consumidor)**. 2018.

PIZONI, R.; SILVA, L. G. P.; PALADINI, E. P. Economia compartilhada: Gestão da qualidade aplicado a uma empresa do ramo de delivery de comida. **Revista Pretexto**, p. 66-75. Belo Horizonte, ABR-JUN. 2018.

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

RAMALHO, Francisco Rodolfo Xavier. **Economia do Compartilhamento: aproximações e distanciamentos entre a noção e a prática da partilha**. 105 f. 2019. Dissertação (Mestrado) – Núcleo de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

SCHOR, J. **Debating the Sharing Economy**. *Great Transition Initiative*. October, 2014. Disponível em: <[www.greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy](http://www.greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy)> Acesso em: Ago. 2020.

SHIRKY, C. L. A. Y. **Lá vem todo mundo: o poder de organizar sem organizações**. Rio de Janeiro: Zahar, 2012.

SILVA, J. M.; BRAGA, J. Os Sentidos do Trabalho: uma análise circunscrita ao trabalho dos docentes de duas instituições de ensino superior em Salvador. **Revista Formadores: Vivências e Estudos, Cachoeira-BA**, v. 7, n. 1, p. 46-59, 2014.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. Análise de Conteúdo: Exemplo de Aplicação da Técnica para Análise de Dados Qualitativos. **EnEPQ 2013**. Brasília, DF. Novembro 2013.

SILVEIRA, L. M., PETRINI, M., & DOS SANTOS, A. C. M. Z. Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando?. **REGE-Revista de Gestão**, 23(4), 298-305, 2016.

SINGER, P. **Desemprego e exclusão social**. São Paulo em Perspectiva, v. 10, nº 1. São Paulo: Fundação Seade, 1996.

SOARES, J. M. M.; SALTORATO, P. Coworking, uma forma de organização de trabalho: conceitos e práticas na cidade de São Paulo. **AtoZ: novas práticas em informação e conhecimento**, v. 4, n. 2, p. 61-73, 2015.

SOUZA, C. A. P.; LEMOS, R. Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança. **Revista de Direito da Cidade**, 8(4), 1757-1777, 2016.

VIGNOLI, V A. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: importância e limitações**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2010.

WEBSITE COWORKING WIKI. What is Coworking?. 2020. Disponível em: <<https://wiki.coworking.org/w/page/16583831/FrontPage#whaticoworking>>. Acessado em setembro, 2020.

ZACARIAS, J. W. B.; BATISTA, I. C. G. S.; DE ALBUQUERQUE PEREIRA, J. A. O fim do consumismo: uma reflexão sobre o consumo compartilhado na era digital. **Informação em Pauta**, 2, 181-196, 2017.

## APÊNDICES

### ROTEIRO DE ENTREVISTA:

### QUESTIONÁRIO

ENTREVISTA COM TRABALHADORES DE COWORKING DE SALVADOR

TEMA: “SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA TRABALHADORES DE COWORKING”

### ROTEIRO DAS PERGUNTAS

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Qual tipo de trabalho que você faz no <i>coworking</i>?</li> <li>2. Qual <i>coworking</i> que você utiliza?</li> <li>3. Quanto tempo você já trabalha neste espaço?</li> <li>4. Como você ficou sabendo sobre os espaços de <i>coworking</i>?</li> <li>5. Como é sua rotina de trabalho dentro desse espaço de <i>coworking</i>?</li> <li>6. Para você, quais as vantagens e de se trabalhar em um <i>coworking</i>?</li> <li>7. Quais as desvantagens de se trabalhar em um <i>coworking</i>?</li> <li>8. Qual o <i>coworking</i> que você utiliza e em qual bairro ele se localiza?</li> </ol>   |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>9. Como foi o seu processo inicial de trabalho neste local compartilhado?</li> <li>10. Se você pudesse, quais modificações você faria nesse espaço de <i>coworking</i>?</li> <li>11. O que mais você gosta neste local de trabalho?</li> <li>12. Como você definiria um <i>coworking</i>?</li> <li>13. Você conhece alguma pessoa que trabalhe em outro <i>coworking</i> aqui em Salvador? Se sim, poderia me indicá-la para que eu possa entrevistá-la também?</li> <li>14. Qual a frequência que você utiliza o <i>coworking</i>?</li> <li>15. O que você menos gosta em trabalhar em um <i>coworking</i>?</li> <li>16. Como é o seu relacionamento com os seus <i>coworkers</i> (colegas de sala de trabalho)?</li> <li>17. Como é o relacionamento em geral das pessoas que utilizam o mesmo <i>coworking</i> que você?</li> <li>18. Como é a infraestrutura do <i>coworking</i> que você frequenta?</li> </ol> |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>19. Qual o principal motivo que te levou a trabalhar em um espaço de <i>coworking</i>?</li> <li>20. O que te levou a escolher esse espaço o qual você trabalha em especial?</li> </ol>  |

21. Qual o diferencial que você identifica por trabalhar neste espaço?
22. O que te faz escolher trabalhar em um *coworking* a trabalhar em um escritório tradicional?
23. O que você mais gosta em trabalhar no *coworking*?
24. Você se considera feliz trabalhando em um *coworking*?
25. Qual significado trabalhar num espaço de *coworking* tem pra você?
26. Se você puder definir, qual o significado que trabalhar em um *coworking* tem pra você?
27. Você já trabalhou em outro local que não fosse num espaço de *coworking*? Se sim, você poderia fazer uma relação sobre o que significava pra você trabalhar em outro local de trabalho e trabalhar num *coworking*?
28. No geral, qual significado trabalho tem pra você. ou seja, por que você trabalha?
29. Qual o sentimento que você tem em relação ao seu trabalho no espaço de *coworking*?
30. Gostaria de fazer algum comentário adicional?