

Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Ciências Administrativas
Programa de Pós-Graduação em Administração - PROPAD

Raphael Moreira dos Santos

**Coworking: Articulando Significados Culturais do
Trabalho no Engajamento de Indivíduos para a
Ação Coletiva.**

Recife, 2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

CLASSIFICAÇÃO DE ACESSO A TESES E DISSERTAÇÕES

Considerando a natureza das informações e compromissos assumidos com suas fontes, o acesso a monografias do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco é definido em três graus:

- "Grau 1": livre (sem prejuízo das referências ordinárias em citações diretas e indiretas);
- "Grau 2": com vedação a cópias, no todo ou em parte, sendo, em consequência, restrita a consulta em ambientes de biblioteca com saída controlada;
- "Grau 3": apenas com autorização expressa do autor, por escrito, devendo, por isso, o texto, se confiada a bibliotecas que assegurem a restrição, ser mantido em local sob chave ou custódia.

A classificação desta dissertação se encontra, abaixo, definida por seu autor.

Solicita-se aos depositários e usuários sua fiel observância, a fim de que se preservem as condições éticas e operacionais da pesquisa científica na área da administração.

Título da Dissertação: Coworking: Articulando Significados Culturais do Trabalho no Engajamento de Indivíduos para a Ação Coletiva.

Nome do Autor: Raphael Moreira dos Santos

Data da aprovação: 31/05/2016

Classificação, conforme especificação acima:

Grau 1

Grau 2

Grau 3

Recife, 31 de maio de 2016.

Assinatura do autor

Raphael Moreira dos Santos

Coworking: Articulando Significados Culturais do Trabalho no Engajamento de Indivíduos para a Ação Coletiva.

Orientador: Ricardo Sérgio Gomes Vieira, Dr.

Dissertação apresentada como requisito complementar para a obtenção do grau de Mestre em Administração, na área de concentração Gestão Organizacional, do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco.

Recife, 2016

Catálogo na Fonte
Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

S237c Santos, Raphael Moreira dos
Coworking: articulando significados culturais do trabalho no
engajamento de indivíduos para a ação coletiva / Raphael Moreira dos
Santos. - 2016.
168 folhas : il. 30 cm.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Sérgio Gomes Vieira.
Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de
Pernambuco, CCSA, 2016.
Inclui referências e apêndice.

1. Trabalho. 2. Interesses coletivos. 3. Horário de trabalho flexível. 4.
Identidade social. I. Vieira, Ricardo Sérgio Gomes (Orientador). II. Título.

658 CDD (22.ed.)

UFPE (CSA 2016 –079)

Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Ciências Administrativas
Programa de Pós-Graduação em Administração – PROPAD

Coworking: Articulando Significados Culturais do Trabalho no Engajamento de Indivíduos para a Ação Coletiva.

Raphael Moreira dos Santos

Dissertação submetida ao corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco e aprovada em 31 de maio de 2016.

Banca Examinadora:

Prof. Ricardo Sérgio Gomes Vieira, Doutor, UFPE (Orientador)

Prof. Amílcar Almeida Bezerra, Doutor, UFPE (Examinador Externo)

Prof. Fernando Gomes de Paiva Júnior, Doutor, UFPE (Examinador Interno)

Agradecimentos

Os últimos dois anos representaram uma jornada única e emocionante, um processo de renúncia e crescimento, um exercício de exaustão e recrudescimento, um teste de resistência e persistência inteligível apenas para aqueles que se dispuseram à experiência de uma pós-graduação *Stricto Sensu*.

Nessa travessia, alguns pilares foram cruciais para que essa caminhada fosse vencida e, verdadeiramente, agradeço a todos. Em especial:

À minha família, particularmente aos meus filhos Marcelo e Matheus que mesmo sem ainda compreender a motivação precisaram, muitas vezes, superar a ausência do meu convívio, o que me mobilizou a transformar a referida falta em combustível para essa conquista. Além, é claro, da minha mãe, Maria Lúcia, da minha irmã, Érika, em especialmente à minha esposa, Andréa, por seu incentivo e paciência.

À equipe do Impact Hub São Paulo, particularmente à Cláudia Torrano, Cainã Rangel e todos os entrevistados, por nos receber gentilmente em seu *coworking* viabilizando, dessa maneira, a consecução desse estudo.

Aos amigos, professores e funcionários da UFPE, nesses dois anos de convívio.

Ao professor Amilcar Bezerra, por ter aceitado participar da minha banca, bem como pelas valiosas contribuições para o aperfeiçoamento deste trabalho.

Ao professor Fernando Paiva, por aceitar participar desta banca e por sua inestimável generosidade, contribuição, competência e amizade.

Ao meu orientador, professor Ricardo Vieira, por sua valiosa orientação, contribuição, disponibilidade e doação, meu muito obrigado.

Aos queridos amigos, Luciana Correia, Diego Jaques e Edlange Pereira, sempre presentes e solidários nos bons e nos maus momentos dessa caminhada. Em especial à Felipe Carvalhal, querido amigo que tanto contribuiu para este estudo, e minha amiga e parceira de orientação, Hannah Miranda, por sua cumplicidade, contribuição, carinho e generosidade. Foi um privilégio e uma grande honra compartilhar as dificuldades, inquietações, descobertas e alegrias com você.

À CAPES e ao CNPq, que tornaram possível a realização dessa pesquisa e a consolidação dessa etapa.

Por fim, agradeço à Deus, força maior que irradia, a cada dia, a energia que mantém acesa a velha chama, fulgor vital que me possibilitou mais esta conquista.

A todos, os meus sinceros agradecimentos.

“A menos que modifiquemos a nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo”.

(Albert Einstein)

Resumo

O complexo cenário social contemporâneo tem provocado diversas mudanças tanto no caráter do trabalho quanto na sua organização. Nesse contexto, o *coworking*, espaço de trabalho compartilhado, parece antever essas transformações, propondo um novo modelo de trabalho orientado às demandas contemporâneas. Diante disso, o presente estudo assume os espaços de *coworking* como campo investigativo e adota o Impact Hub São Paulo como exemplo empírico para compreender como ocorre o processo de construção identitária dessa coletividade. Para tanto, assumimos a perspectiva teórico-metodológica proposta pelo Circuito da Cultura, por compreender a dimensão cultural como central à vida contemporânea. Tendo em vista acessar o campo das subjetividades do processo de identificação coletiva do *coworker* do Impact Hub São Paulo, projetamos, a partir de materiais coletados por meio de entrevistas individuais e observações assistemáticas, um *corpus* linguístico capaz de maximizar as variedades de sentidos em torno do referido *coworking*. A análise dos dados foi realizada por meio da Análise de Discurso (GILL, 2002), que nos permitiu acessar os sentidos que sustentam os discursos nos diferentes momentos do circuito. Os resultados apontam para um construto identitário ordenado por uma filosofia comunitária resultante de uma gestão que ocorre por meio da ideologia, articulando sentidos e hegemonizando discursos em torno de uma produção colaborativa capaz de conferir prazer e gerar sentido para quem realiza o trabalho, suscitando o consumo de um tipo de trabalho flexível, causa e consequência de uma identidade coletiva auto reguladora, marcada pela ideia de empreendedor de impacto sustentável que busca no *coworking* a representação de trabalho formal.

Palavras-chave: *Coworking*. Trabalho. Identidade Coletiva. Circuito da Cultura.

Abstract

The complex contemporary social scenario has caused many changes in both the nature of labor and in its organization. In this context, *coworking*, or shared workspace, seems to foresee these changes, proposing a new work model oriented to contemporary demands. Therefore, this study assumes the *coworking* spaces as an investigative field and adopts Impact Hub São Paulo as an empirical example to understand the identity construction process of this group. Thereby, we take on the theoretical and methodological approach proposed by the Culture Circuit, by understanding the cultural dimension as central to contemporary life. In order to access the variety of subjectivities of Impact Hub São Paulo *coworker's* collective identification process, a linguistic corpus able to maximize the variety of meanings around the said *coworking* was designed from materials collected through individual interviews and unsystematic observations. Data analysis was realized by Discourse's Analysis (GILL, 2002), that allowed us access to the ways to support the discourse at different moments of the circuit. The results refer to an identity construct ordered by a Community philosophy resulting from a management that occurs through ideology, articulating senses and establishing hegemonic discourses around a collaborative production, capable of giving pleasure and create meaning for those who perform the work, raising consumption of a type of flexible working, cause and consequence of a self-regulatory collective identity, marked by the idea of sustainable impact enterprising, that seeks the *coworking* formal labor representation.

Keywords: *Coworking*. Work. Collective Identity. Circuit of Culture.

Lista de Figuras

Figura 1 (2) – Circuito da Cultura Proposto por Du Gay et al	36
Figura 2 (2) – Distribuição dos espaços de <i>coworking</i> no Brasil	64
Figura 3 (3) – Dados globais da rede Impact Hub	69
Figura 4 (3) – Fontes de receitas da unidade Impact Hub paulistana	70
Figura 5 (3) – Evolução anual de membros do Impact Hub São Paulo em 2014	70
Figura 6 (4) – Imagens da copa (cozinha) do Impact Hub São Paulo	86
Figura 7 (4) – Imagem da grande área comum do Impact Hub São Paulo	96
Figura 8 (4) – Signos que compõem o ambiente do Impact Hub São Paulo	115
Figura 9 (5) – Síntese dos principais sentidos que movem os discursos em torno do Impact Hub São Paulo nos diferentes momentos do Circuito da Cultura	133

Lista de quadros

Quadro 1 (2) – Dimensões do processo identitário	51
Quadro 2 (3) – Entrevistas realizadas: relação de instituições e representantes	72
Quadro 3 (3) – Condições de geração de significados	74
Quadro 4 (4) – Significados da Produção do Trabalho do Impact Hub São Paulo	93
Quadro 5 (4) – Significados do Consumo do Modelo de Trabalho Produzido pelo Impact Hub São Paulo	103
Quadro 6 (4) – Identidades Associadas ao Modelo de Trabalho Produzido pelo Impact Hub São Paulo	111
Quadro 7 (4) – Significados da Regulação do Modelo de Trabalho Produzido pelo Impact Hub São Paulo	119
Quadro 8 (4) – Significados Emergentes do Modelo de Trabalho Produzido pelo Impact Hub São Paulo	125

Sumário

1 Introdução	5
1.1 Justificativa	12
2 Referencial teórico	14
2.1 Significados e sentidos do trabalho: Uma perspectiva histórica	14
2.2 Globalização, tecnologia e o trabalho contemporâneo	23
2.3 Os Estudos Culturais	31
2.3.1 Circuito da Cultura	35
2.3.1.1 Produção	37
2.3.1.2 Consumo	39
2.3.1.3 Regulação	42
2.3.1.4 Identidade	44
2.3.1.4.1 Identidade coletiva	48
2.3.1.5 Representação	53
2.4 Novas comunidades urbanas	55
2.5 <i>Coworking</i> : A vez do trabalho colaborativo	59
2.6 O Impact Hub São Paulo	64
3 Trilha metodológica	66
3.1 Natureza da pesquisa	66
3.2 Estratégia da pesquisa	67
3.3 Critério de inserção e descrição do sujeito de pesquisa: O Impact Hub São Paulo	68
3.4 Construção do corpus de pesquisa e plano de coleta de dados	71
3.5 Tratamento e análise dos dados	73
3.6 Categorias e elementos de análise	74
3.7 Validade e confiabilidade dos dados	76
4 Análise dos dados e achados de pesquisa	78
4.1 Significados culturais da produção do trabalho no Impact Hub São Paulo	78
4.1.1 Produção do trabalho colaborativo	78
4.2 Significados culturais do consumo do modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo	94
4.2.1 Consumo do modelo de trabalho do Impact Hub São Paulo	95
4.3 Significados culturais da identidade do modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo	104
4.3.1 A identidade coletiva do modelo de trabalho do Impact Hub São Paulo	104
4.4 Significados culturais do modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo no momento da regulação	112
4.4.1 A regulação do modelo de trabalho do Impact Hub São Paulo	113
4.5 Significados culturais da representação do modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo	120
4.5.1 As representações do modelo de trabalho do Impact Hub São Paulo	120
5 Retorno à indagação inicial	126
5.1 Implicações gerenciais	134
5.2 Limitações do estudo	135
5.3 Indicações para futuras pesquisas	136
Referências	137
Apêndice A – Protocolo para coleta de dados	152

1 Introdução

No decorrer do processo evolutivo das sociedades, diversos sentidos têm sido associados ao trabalho e, com isso, a depender do contexto histórico, tem sido representado por distintas e singulares formas de organização e materialidade (LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013; GRUPO MOW, 1987; MAZZILI; PAIXÃO, 2002; MORIN, 2001; D'ACRI, 2003; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2003). Apesar de em seu início ser comumente vinculado à significados relacionados à escravidão, envolvendo sentidos consonantes à degradação, exploração, sofrimento e fonte de dor física e psíquica do homem (BENDASSOLLI, 2008), o trabalho se estabeleceu como uma das principais dimensões da existência humana na modernidade (BAUMAN, 2001).

Revelando-se central à vida das pessoas, o trabalho reproduzia, em certo ponto, sua própria existência (DEJOURS, 1992; ORGANISTA, 2006; BENDASSOLLI, 2008; BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011; DOURADO *et al.*, 2009), interferindo tanto na inserção do indivíduo na sociedade, quanto no delineamento de fronteiras à mobilidade social (THIRY-CHERQUES, 2004; ANTUNES, 2006; LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013).

Para Bauman (2001), a centralidade do trabalho na modernidade estava ligada à sua capacidade de dar forma ao informe e duração ao transitório, virtudes que o colocaram como condição natural à vida humana moderna. Uma modernidade marcada pela separação das atividades produtivas do resto dos objetivos da vida (BAUMAN, 2001), de uma mentalidade de longo prazo que constituía uma expectativa nascida da experiência, de que o destino das pessoas que compravam trabalho e das pessoas que o vendia estavam inseparavelmente entrelaçados, em termos práticos, amarrados por toda vida (BAUMAN, 2001).

Entretanto, com o desenvolvimento do capitalismo informacional observado a partir do século XX, diversas rupturas nos padrões modernos até então estabelecidos de coesão social, acumulação e de governo, em grande parte fruto da desregulação, privatização e livre comércio oriundos do processo de globalização (ARRIGHI; SILVER, 2011; HARDT; NEGRI, 2012; BAUMAN, 2001), promoveram uma nova ordem global que vem substituindo, gradualmente,

as grandes estruturas de sentido por identidades fragmentárias, agora imersas numa sociedade cada vez mais líquida e multicultural (KRESS, 2003; BAUMAN, 2001; SILVA 2009). Como bem explica Silva (2009), essa configuração social contemporânea é resultado da fragmentação dos grandes discursos estruturais, em que as identidades presentes nas grandes narrativas cederam lugar a toda uma diversidade de narrativas plurais.

Assim, no contemporâneo, vemos a progressiva superação da sociedade moderna produtora, caracterizada por pensar, projetar, e acompanhar os seus processos de produção, em que “o futuro era a criação do trabalho, e o trabalho era a fonte de toda criação” (BAUMAN, 2001: p. 165), por uma sociedade globalizada que tem sido caracterizada por um “espaço de fluxos”, a rede global que conecta pessoas e lugares em torno do mundo, através da internet e da comunicação eletrônica, complementando, e por vezes até substituindo, o “espaço dos lugares”, localidades referenciadas por um determinismo geográfico, outrora a principal fonte de experiências e identidades (KUMAR, 2006).

Contemporaneidade, denominada por Bauman de modernidade líquida, referenciada por sua natureza liquefeita, apresenta-se pautada por uma economia cada vez mais performática, marcada por transformações, em grande parte, decorrentes da globalização e da complexa interação entre a tecnologia e o labor. Advento que têm remetido o contemporâneo à novas formas de produção, arranjos e relações de trabalho (BAUMAN, 2001; CASTELLS, 1999; HARVEY, 2009; FLORIDA 2011).

Lourenço, Ferreira e Brito (2013) referem-se às mutações contemporâneas como as principais causas da reestruturação das relações de trabalho, transformando configurações e naturalizando aspectos relacionados à precarização das condições de trabalho, dentre as quais se destacam: o desemprego, a meritocracia, a terceirização, o trabalho temporário, bem como os contratos de trabalho baseados em projetos. Essas transformações contemporâneas no universo do labor implicam numa perspectiva pós-fordista do trabalho, em que a diversidade, a diferenciação e a fragmentação vem a substituir a homogeneidade, a padronização e as economias e empresas de escala do tipo fordista, dependentes de um trabalhador sem especialização ou semiespecializado (KUMAR, 2006). Apesar de o trabalho encontrar representação no trabalhador tradicional ou moderno, e talvez sempre o encontre nas atividades operacionais, particularmente nas indústrias, trataremos, neste estudo, do trabalhador contemporâneo (BAUMAN, 2001; HIRATA, 2000; POHLER, 2012). Este, caracteriza-se por

aspectos que envolvem maior independência, liberdade, flexibilidade e responsabilidade pessoal, ao mesmo tempo em que, diferente dos empregados convencionais, carrega precarizações relacionadas à aspectos como isolamento, falta de apoio, insegurança, horário de trabalho irregular, bem como questões relativas aos limites entre trabalho e vida privada (HENNINGER, 2004; FLORIDA, 2011; MUNHOZ *et al.*, 2013).

Autores com Hirata (2000) e Pohler (2012) afirmam que o trabalho na ordem contemporânea se caracteriza fortemente pela flexibilização da mão-de-obra, e encontra representação no trabalho individualizado, heterogêneo, indeterminado, imprevisível e multivariado, que vem exigindo cada vez mais novas competências e maior qualificação dos trabalhadores. Enquanto Newbiggin (2010) alega que esse caráter do trabalho contemporâneo é, em grande parte, reflexo de um modelo econômico altamente exigente quanto à performance criativa, que determina uma sofisticação crescente no uso de conhecimentos, talhada no que têm sido denominado como economia criativa.

Para Florida, essa economia se desenvolve, passando a ocupar cada vez mais espaço e importância nos diversos setores econômicos. E desta interação surge uma nova ordem produtiva que acarreta em uma mudança estrutural de como os projetos e o próprio entendimento de trabalho é assimilado nesse novo paradigma (FLORIDA, 2011; UNCTAD, 2010). Já Bauman (2001) destaca que, considerando o ritmo e frequência das mudanças no tempo presente, as transformações acerca das práticas e sentidos relacionados ao trabalho na contemporaneidade têm remetido à ideia de um possível fim do emprego como o conhecemos, em que a flexibilidade torna-se a palavra de ordem, proclamando uma vida de trabalho baseada em contratos de curto prazo, carregada de insegurança e incerteza, que na modernidade líquida se configura como uma poderosa força individualizadora.

Essa mudança rumo ao individualismo faz emergir um mundo hipermoderno, por meio da extensão da lógica da moda à sociedade, submetendo a sociedade ao efêmero, à sedução e diferenciação marginal, onde a sociedade superficial impõe normatividade não mais pela disciplina, mas pela escolha e pela espetacularidade; uma sociedade liberal, caracterizada pelo movimento, pela fluidez e flexibilidade (LIPOVETSKY, 2004). Um *ethos* caracterizado pela busca por liberdade e prazer, marcada pela fluidez e pelo hedonismo (BAUMAN, 2001), em meio à infindável oferta de identidades disponíveis (HALL, 2006).

Partimos do pressuposto que, para o sujeito contemporâneo, talvez a necessidade e o “direito” de ser feliz seja mais importante do que a promessa de um futuro “tranquilo”. Assim, os projetos de longo prazo, que prometiam um futuro promissor e o bem estar social através do trabalho, agora dão lugar às demandas do presente, encarnadas nos projetos de curtíssimo prazo (BAUMAN, 2001). Como bem discorre Maffesoli (2000), é na ambiência de indiferença com as preocupações com o dia de amanhã que está depositado o desejo de viver no presente, de se constituir gradativamente no decorrer dos anos. Na modernidade tardia (GIDDENS, 1991), o que vale é ser feliz no aqui e agora.

Quando Michel Maffesoli (2006: p. 273) alega que “assim como a esfera do político para a modernidade, a estética corre o risco de se transformar na marca da pós-modernidade”, entendemos que, para ele, essa estética que determina o contemporâneo, deve ser percebida como uma estética do sentimento, em que é o compartilhamento de emoções, como, por exemplo, a “paixão de viver”, que passa a ser o fio condutor que funda a comunidade por ele denominada “tribo” pós-moderna (MAFFESOLI, 2006).

Dessa maneira, em vistas de alcançar seus projetos individuais, os sujeitos buscam nas coletividades gostos comuns capazes de aproximar os indivíduos nessas tribos urbanas. Portanto, identidades coletivas, constituídas e constitutivas de comunidades, que no contemporâneo se apresentam como possíveis mediadoras de tais projetos. São as comunidades pautadas por um sentido de fluidez que possibilita ao indivíduo transitar entre diferentes tribos, inclusive em várias delas simultaneamente, denunciando que não existem critérios rígidos e universais que definem quem pertence a uma determinada tribo. Entretanto, uma seleção de traços referenciais especiais acaba se tornando critérios, que, a depender do contexto podem ser mais seletivos que em outros (DE SOUZA LIMA; DE FREITAS, 2014).

Assim, Bauman (2001) aponta que essa configuração social de essência fluida e efêmera gera uma necessidade de pertencimento e sentido compartilhado em vistas de promover a estabilidade dessas novas relações de trabalho pelo tempo necessário. Diante disso, o entendimento de identidade como uma construção social de um “eu coletivo” e um “eu individual” surge como meio de manutenção para assimilação dos sujeitos com os seus projetos.

Dentro destas discussões, Gandini (2015) destaca o recente fenômeno de difusão mundial dos espaços de *coworking*. Este, tem atraído a atenção tanto da sociedade, quanto da

academia, trazendo à tona inúmeras questões, inclusive àquelas relacionadas às condições socioeconômicas dos trabalhadores da economia do conhecimento (MACEDO *et al.*, 2015), definidos por Davenport (2005, p. 10) como “aquele que detém alto grau de especialidade, educação ou experiência e tem como objetivo principal: criar, distribuir ou aplicar conhecimento em suas atividades”. Uma possível explicação para isso seja o caráter contemporâneo e, em certo ponto, contextualizado dos espaços de *coworking*, na medida em que parecem representar uma alternativa aos problemas do trabalho na pós-modernidade (POHLER, 2011).

Spinuzzi (2012), interpreta o fenômeno do *coworking* como um novo modelo de trabalho da economia do conhecimento, organizações com arranjos flexíveis, orientadas à uma percepção empreendedora em que seus *coworker's*¹, indivíduos e empresas usuários desses espaços, buscam incrementar seus negócios por meio de uma cultura de gestão do *networking*, pautada numa lógica comunitária colaborativa, promotora de parcerias temporárias.

O *coworking* pode ser compreendido como um espaço físico compartilhado em que seus participantes, *coworker's*, adotam valores como interação, cooperação e troca de conhecimentos como princípios primordiais, e que tem na ideia de comunidade seu arcabouço discursivo, conforme apontam Leforestier (2009) e Munhoz *et al.* (2013). Espaços que se diferenciam do contexto organizacional tradicional, em particular, por apresentar uma relação diferenciada dos usuários, *coworker's*, com o ambiente de trabalho, pois, nesse modelo de trabalho o espaço é utilizado coletivamente, sem paredes ou divisórias, presença de chefes ou hierarquias, pautados por valores calcados num estilo de vida colaborativo e forjados por meio de significados culturais associados à uma ideia de comunidade, cooperação e confiança (FOST, 2008; LEFORESTIER, 2009; POHLER, 2012; MUNHOZ *et al.*, 2013).

Nesse contexto emana a figura dos *host's*, profissionais que funcionam como mediadores ou “anfitriões” desses espaços (LEFORESTIER, 2009), sendo sua atuação considerada crítica para o funcionamento e organização do *coworking*, haja visto que é ele quem articula significados e cria as condições para a interação e composição dessas comunidades (SPINUZZI, 2012).

¹ O termo *coworker* representa o usuário ou membro de espaços de *coworking*, e é apresentado na língua inglesa por não possuir tradução correspondente para o português.

Dessa maneira, os *coworking* passam a representar um novo modelo de trabalho (POHLER, 2012; MUNHOZ *et al.*, 2013) pronto para ser consumido pelos trabalhadores da economia do conhecimento. Logo, a cultura produzida nesses espaços é resultado das ações empreendidas em seu contexto social, decodificada e interpretada por meio de códigos compartilhados que orientam o processo de identificação das pessoas à essa identidade coletiva e passam a ser entendidas como discursos. Inovação cultural capaz de produzir mudanças que permeiam a ação coletiva de diversos grupos sociais, e que se dá no nível da produção, circulação e consumo de bens simbólicos. Conforme anota Johnson *et al.* (2004), a inovação presente em produtos culturais se traduz num processo capaz de causar rupturas em relação à maneira como um conjunto de pessoas se comporta, produz, pensa e age.

Para Berger e Luckmann (2006), a estrutura social determina os processos sociais que, por sua vez, implicam na composição e conservação da identidade, num processo dialético em que as identidades ali produzidas, pela interação entre a consciência individual e a estrutura social reagem sobre a estrutura social dada. Desse modo, a identidade é entendida como a síntese da dialética entre a realidade subjetiva e a realidade social, ou seja, “a identidade é formada por processos sociais” (BERGER; LUCKMANN, 2006, p. 228), e ainda que apresente tendência à fixação, revela-se instável no complexo processo que oscila entre o que procura estabilizá-la e o que luta para subvertê-la (WOODWARD, 2000). “Por esta razão, em vez de falar em identidade como um processo acabado, deveríamos pensar em identificação, e sempre tratá-la como um processo em andamento” (DA SILVA, 2009: p. 226-227).

Como bem argumenta Hall (1997: p.22), “Uma vez que a identidade muda de acordo com a forma com que o sujeito é interpelado ou representado, a identificação torna-se politizada, constituindo uma mudança da política de identidade para a política de diferença”. Dessa maneira, as sociedades na modernidade tardia são caracterizadas pela diferença, notadamente a cultural, o que conduz, em certo ponto, o processo da vida contemporânea a estar centrado no coletivo.

Seguindo a visão de Castells (1999), nosso olhar se volta às identidades coletivas, identidades primárias em torno das quais os significados se organizam. Mais precisamente para os espaços de *coworking*, em seu caráter aglutinador, que arregimenta sentidos acerca dessas comunidades de trabalho, pontos de identificação disponíveis para o trabalhador da economia do conhecimento.

Assim, os espaços de *coworking* surgem como uma lógica de produção que converge agentes heterogêneos em comunhão para um projeto comum, para isso, pressupomos que os agentes envolvidos estejam compartilhando de uma identidade definida pelo interesse compartilhado. Diante disso, ser membro significa um compromisso com o grupo e competências que diferem seus membros de outras pessoas. Em interação pelos atos sociais dentro das comunidades, o sentido de identidade é gerido na alteridade e os sujeitos vão assimilando suas individualidades em práticas coletivas (HALL, 2003).

O *coworking*, portanto, parece assumir a forma de novas tribos urbanas, comunidades pautadas em um novo caráter transitório e situacional que correspondem ao que Michel Maffesoli (1998) denominou de neo-tribalismo. Espaço de trabalho que viabiliza às pessoas, em sua dimensão hedonista de existência, estarem juntas a partir de alguma coisa em comum, como “um princípio de relação baseado nos diversos tipos de gosto” (BARROS, 2008: p. 184). Assim, essas coletividades representadas pelo *coworking* culminam por resgatar o sentimento de pertencimento, então fundamento essencial de toda vida social. Espaços que, para além de reaver o sentido de comunidade, destaca-se por ressignificar o trabalho em meio à fluidez, insegurança, e fragmentação das identidades contemporâneas.

Desse modo, as mudanças decorrentes das práticas sociais nos espaços de *coworking* ressoam diretamente nos diferentes processos ou momentos do Circuito de Cultura (HALL, 1997), práticas e sentidos que remetem à uma nova leitura sobre a concepção de comunidade, em seu caráter de rede pós-moderna, em meio às ressignificações que observa o trabalho contemporâneo (BAUMAN, 1998).

Diante do exposto, diversos questionamentos têm sido evocados por estas configurações contemporâneas. Não estaríamos diante de uma ressignificação do trabalho moderno? Será que o modelo fordista está se tornando obsoleto, sucumbindo diante das condições impostas pelo processo de globalização? Seria o *coworking* a representação de um modelo de trabalho inovador? Estaria essa nova configuração reaproximando o trabalho à vida das pessoas, então deslocada no decorrer da era industrial? Em que medida esse modelo de trabalho é libertador ou reprodutor das precarizações condicionadas ao trabalho no contemporâneo? Este estudo busca compreender esses questionamentos acerca das mudanças que o *labor* vem sofrendo, a partir dos sentidos gerados no processo de identificação coletiva de usuários do modelo de *coworking*. Esta será, portanto, a temática que abordaremos nesse estudo.

Para tanto, buscamos nos Estudos Culturais (EC), mais precisamente nos estudos do Circuito da Cultura proposto por Du Gay *et al.* (1997), o alicerce teórico capaz de possibilitar a compreensão das relações entre os significados e os usuários envolvidos nas práticas culturais que criam e circulam os sentidos gerados em torno do *coworking*. Por meio desse modelo teórico analisaremos as dimensões concreta e abstrata das dimensões da identidade e representação, bem como sua repercussão nos demais momentos do circuito da cultura - produção, consumo e regulação, - que prevê a conexão e interdependência entre esses cinco diferentes processos culturais, princípio de articulação do circuito, que nos revela “como as mudanças na dimensão material ocorrem conjuntamente com as modificações na dimensão simbólica do produto” (ALMEIDA, 2012: p. 32). Dessa maneira, ao possibilitar a integração entre diferentes áreas do conhecimento, o circuito da cultura nos ajuda a superar a divisão do pensamento decorrente do paradigma da ciência moderna, perspectiva integrativa e multidimensional proposta pelos Estudos Culturais (SAUKKO, 2005).

Por fim, definimos como lócus de investigação para esta pesquisa o espaço de *coworking* que corresponde a unidade situada em São Paulo da rede global de *coworking* Impact Hub. Presente em todo mundo, esta rede bem retrata a expansão desse novo modelo de negócio. Com seus mais de 11.000 usuários distribuídos em 66 espaços em funcionamento, a *Impact Hub* já possui sete desses espaços no Brasil, estando distribuídos nas cidades de São Paulo (2), Curitiba (1), Recife (2), Belo Horizonte (1) e Florianópolis (1).

Diante do exposto, adota-se a postura reflexiva dos Estudos Culturais como inspiração teórica e analítica para compreendermos o problema de pesquisa dado a seguir:

Como ocorre o Processo de Identificação Coletiva dos usuários do Impact Hub São Paulo com o modelo de trabalho produzido por este *coworking*?

1.1 Justificativa

A crescente produção de publicações a respeito do surgimento dos espaços de *coworking* em âmbito global, dão indícios da importância que esses espaços vêm tomando para a academia e sociedade, transformando o *coworking* na palavra da moda, e depositando nesses espaços uma grande expectativa quanto a melhoria das condições socioeconômicas dos

trabalhadores da economia do conhecimento (GANDINI, 2015). Apesar disso, estudos que tratam dessa temática na realidade brasileira ainda são escassos (SANTOS, 2014), evidenciando as muitas lacunas ainda existentes em torno da compreensão desses espaços. Particularmente quanto à visão do modelo de *coworking* como um produto cultural.

Isto posto, este estudo busca ampliar o entendimento acerca das ressignificações que vem sofrendo o trabalho contemporâneo, em meio as transformações produzidas no mundo do labor, aqui objetivadas pelos espaços de *coworking*, em seu fenômeno de difusão mundial. Contemplando aspectos ainda não abordados que proporcionarão novos olhares em torno do emergente mercado de *coworking* e suas repercussões para o trabalho no Brasil e no mundo.

Como contribuição acadêmica, esse estudo possibilitará melhor compreender a perspectiva da nova lógica de produção interpessoal, que emerge em meio a uma configuração pós-moderna que está a permear o trabalho no contemporâneo. E aponta um cenário frutuoso qual nos leva a subsidiar os estudos organizacionais sob um novo paradigma. Sendo o indetentário construído nas relações de trabalho, desenvolve a nova noção de comunidade, e apresenta à administração um novo olhar que considera não mais a empresa, mas as relações entre os indivíduos e seus projetos (HALL, 2003; FLORIDA, 2011). Assim, esta pesquisa visa contribuir para o entendimento acerca do processo de identificação coletiva em que os sujeitos buscam assimilação de sua individualidade em comunidades desenvolvidas em espaços de trabalho compartilhado, o *coworking*, como forma de construção de suas identidades.

Quanto às contribuições sociais que justificam esta pesquisa, acreditamos que investigar a natureza do trabalho na contemporaneidade, na representação do *coworking*, diante de sua importância no cotidiano social, permite-nos refletir e ampliar a discussão em torno das frenéticas e frequentes mudanças globais que transformam as condições sociais e trazem grande implicação na vida das pessoas.

Acreditamos, ainda, que este estudo, ao investigar a composição da identidade coletiva dos usuários desses espaços, trará relevantes contribuições gerenciais. Haja visto que ao conhecer a realidade de *coworking* nacionais em seu contexto sócio histórico, oportunizar-se-á expandir as discussões sobre os processos de gestão no contemporâneo, repercutindo, dessa forma, em novas iniciativas empreendedoras e gerenciais.

2 Referencial Teórico

Diante das mudanças globais contemporâneas, o trabalho tem observado suas bases serem desmanteladas, não mais conseguindo oferecer o eixo seguro em torno do qual as pessoas podiam se envolver e fixar auto definições, identidades e projetos de vida. No tempo presente, “o trabalho adquiriu – ao lado de outras atividades da vida - uma significação principalmente estética, espera-se que seja satisfatório por si mesmo e em si mesmo” (BAUMAN, 2001: p. 175).

Visando contribuir com um novo olhar para essa dinâmica contemporânea do trabalho, buscamos, a partir dos sentidos gerados no espaço de *coworking* Impact Hub São Paulo, melhor compreender esse novo modelo de trabalho por meio dos discursos que o sustentam. Considerando que “esses significados são construídos socialmente e instituídos por meio de distintas formas de interação social” (ALMEIDA; PAIVA JÚNIOR; GUERRA, 2013), tomaremos como base os Estudos Culturais (EC), por meio do recorte teórico do Circuito da Cultura proposto por Du Gay *et al.* (1997), em busca de compreendermos tal fenômeno.

Neste referencial trataremos primeiramente de algumas concepções acerca do trabalho, bem como de suas transformações e sentidos a ele conferidos no decorrer do processo civilizatório ocidental, bem como de sua imbricada relação com a globalização e a tecnologia no contexto pós-moderno, para, em seguida, adentrarmos nos Estudos Culturais e no Circuito da Cultura, base analítica e teórica deste estudo. Posteriormente transitaremos nas ideias que retomam as comunidades como novas tribos urbanas. Logo, abordaremos o novo modelo de trabalho denominado *coworking*, para então finalizarmos nosso referencial descrevendo o Impact Hub São Paulo, lócus de pesquisa deste estudo.

2.1 Significados e Sentidos do Trabalho: Uma Perspectiva Histórica

Com o propósito de adentrarmos de maneira apropriada na discussão em torno dos sentidos do trabalho na contemporaneidade, buscamos, primeiramente, conhecer os diferentes

significados que têm sido conferidos ao trabalho ao longo do processo civilizatório. Há milênios o trabalho tem se configurado como ocupação básica da humanidade (LOCH; CORREIA, 2004), avocando significados diversos e formas de organização e materialidade peculiares, encontra diferentes significações nos distintos momentos do processo histórico (DOURADO *et al.*, 2009), ocupando, sobretudo, na modernidade um caráter central à vida das pessoas (BENDASSOLLI, 2007; BISPO; DOURADO; AMORIM, 2013).

Na sociedade grega, berço da civilização ocidental, o trabalho era percebido como indigno para um homem livre, e condizia apenas àqueles indivíduos cerceados de sua liberdade (WOLECK, 2002). Segundo Anderson (1982: p. 28), “o divórcio entre o trabalho material e a esfera da liberdade era tão rigoroso que os gregos não tinham na sua língua uma palavra que expressasse sequer o conceito de trabalho, quer como função social quer como conduta pessoal”. Portanto, o trabalho na Antiguidade não se desvincula do entendimento de escravatura (WOLECK, 2002).

Diversos autores, a exemplo de Krawulski (1991), Woleck (2002) e Albrecht (2010), são consonantes no entendimento de que a palavra trabalho encontra em suas origens significados associados à ideia de castigo, dor, sofrimento e tortura, conferindo um caráter árduo e penoso ao trabalho. Concepções que, na visão dos autores, perpassaram pela história da civilização relacionando os significados de sofrimento e punição ao sentido do termo que procedeu a palavra trabalho.

Krawulski (1991) explica que em nossa língua a palavra trabalho encontra sua etimologia no latim vulgar *tripalium*, que em suas origens representava um instrumento confeccionado de três paus aguçados, com pontas de ferro, com o qual os antigos agricultores processavam os cereais batendo neles. Com o passar do tempo a palavra *tripalium* acaba por assumir também o significado de instrumento de tortura, representação usualmente encontrada nos dicionários. O verbo do latim vulgar *tripaliare*, derivação desse instrumento como meio tortura, por vezes também é associado à palavra trabalho, sendo por muito tempo significada como padecimento, cativo e castigo (ALBORNOZ, 1988). Sentidos atribuídos originalmente ao termo e que, de algum modo, lhe acompanha até a contemporaneidade, conferindo o caráter árduo e penoso que, de modo geral, é atribuído ao trabalho (ALBRECHT, 2010).

Ao estudar a evolução do conceito de trabalho através da história, Krawulski (1991) argumenta que a maioria das línguas da cultura europeia possui mais de uma significação para a palavra trabalho. A autora afirma que em todas as línguas Indo-europeias e, por conseguinte, suas derivações, as palavras equivalentes à *labor* possuem conotação de dor, atribulação, esforço e cansaço, enquanto *work* ou *werk* representam criação. Para ilustrar sua premissa, ela se utiliza das ideias associadas à palavra trabalho em diversas línguas, como no latim clássico, em que há a distinção entre *laborare*, a ação do labor, e *operare*, que corresponde a *opus*, obra. Ao tempo que *laborare* pode significar tanto trabalhar, laborar, executar, empenhar-se em algo, como sofrer, padecer, estar doente, estar em dores de parto, cansar-se, fatigar-se, sucumbir; enquanto que *opus* refere-se a obra, trabalho, podendo ainda ter a conotação de penas e riscos.

Krawulski (1991) destaca ainda que em português as palavras *labor* e trabalho são comumente utilizadas como sinônimos, e que a palavra trabalho é significada de duas maneiras distintas: o esforço rotineiro, repetitivo e consumível, por um lado, e a realização de uma obra expressiva, criadora e permanente, por outro. Woleck (2002) explica que essas palavras têm etimologia diferente para designar o que hoje se considera a mesma atividade. Para o autor, na Antiguidade, distinguia-se *labor* de trabalho, estando o primeiro associado ao processo de transformação da natureza para a satisfação das necessidades vitais, e o segundo como “um processo de transformação da natureza para responder àquilo que é um desejo do ser humano, emprestando-lhe certa permanência e durabilidade histórica” (WOLECK, 2002: p. 3). Em nosso estudo empregaremos esses termos como sinônimos.

Somente a partir do século XVI o trabalho consegue superar o desprezo conferido pelos ancestrais gregos e medievais. Assim, significados valorativos do trabalho superam a ideia de sofrimento e passam a posicioná-lo não só como ação de sobrevivência, mas, principalmente, como fonte de realização (DOURADO *et al.*, 2009).

A valorização positiva do trabalho já se expressava no ocidente ao final da Idade Média, ocasião em que era significado como uma expressão auto criadora, considerado, então, como um espaço de aplicação das capacidades humanas. Na tradição oriental, as religiões viam o trabalho como uma atividade que harmonizava os homens com a natureza, enquanto que na tradição cristã o mesmo se tornara meio para o desenvolvimento do seu caráter. Aspecto moral, em muito, decorrente da Reforma Protestante, que fez com que o trabalho passasse a ser visto como instrumento de salvação e como forma de realizar a vontade divina (WOLECK, 2002). É

a partir da institucionalização da ética protestante que o trabalho passa a representar uma identidade estruturadora amparada numa ética do trabalho capaz de lhe conferir sentido. Mudanças significativas que posicionariam o trabalho como um lugar central na vida das pessoas, forjando as bases que viriam sustentar a era moderna.

Tal pensamento se fundamenta na tese de Max Weber, particularmente nas proposições de sua obra *A ética protestante e o espírito do Capitalismo* que compreende que o espírito do capitalismo está situado no fundamento ético, e não apenas utilitário, da sua filosofia da avareza. Segundo Weber, antes do ganho de dinheiro em si mesmo, é o trabalho que motiva e dá sentido à ação do portador do espírito do capitalismo. Para ele, o fundamento da ética social da cultura capitalista está depositado na noção de profissão como um dever, a disposição de executar o trabalho como se fosse um fim absoluto em si mesmo – como vocação. Obrigação moral conferida à totalidade da existência individual capaz de regular metodicamente a conduta de vida por meio do racionalismo econômico. Espírito capitalista moderno, em que o ganho de dinheiro, o sucesso econômico, é resultado da habilidade, planejamento e sobriedade da profissão, bem como na objeção moral do ócio e de todo gozo imediato do dinheiro ganho (WEBER, 2004).

Como bem anota Silva (2014), embora essa constituição de uma ética do trabalho encontre suas origens ainda em Lutero, quando ao traduzir a bíblia para o alemão cunha o termo *Beruf*, vinculando, desde então, a noção de profissão à ideia de missão, de vocação (chamamento), é Calvino quem articula a concepção de “profissão como dever” com a doutrina da predestinação, dando os contornos do espírito do capitalismo. Assim, a noção de vocação profissional na Reforma reforça a importância do cumprimento dos deveres intramundanos para alcançar a certeza da salvação da alma e a ideia de que toda profissão lícita tem igual valor perante Deus. Para a ética protestante, o que se busca não é um estado de espírito que credencie à salvação, mas a comprovação permanente e racional do chamamento possível apenas através do trabalho constante e metódico para a glória divina. Com isso, o trabalho toma para si não a condição de salvar o fiel, mas torna-se o meio de se certificar se o mesmo está entre os eleitos de Deus. Tornando-se, portanto, “meios para alcançar a certeza da salvação e não meios para alcançar a salvação” (SILVA, 2014: p. 78).

Paradoxalmente, é o ascetismo religioso do trabalho, voltado à contenção do consumo, à poupança e ao reinvestimento, em vistas de servir à glória de Deus, que cria a condição de possibilidade da abundância. Aspecto anotado por Motta (1995) quando afirma que:

[...] o compromisso ético com a profissão-vocação [...] junto à recusa do mundo dentro do mundo, isto é, com a recusa ascética do prazer, e portanto de todo consumo supérfluo, levou, na prática, à acumulação inicial do capital” (Motta, 1995: 79).

Na visão de Thiry-Cherques (2009), enquanto o sucesso material se confundia com a salvação religiosa, o dinheiro assumia uma qualidade mágica. Com isso, o trabalho ascético sai de cena e o mundo material assume a condição de perpetuadora da necessidade do trabalho. Para o autor, “há muito a ética protestante do trabalho desapareceu” (THIRY-CHERQUES, 2009: p. 908), o que restou foram as suas sequelas: a instrumentalização de tudo, a dessacralização da vida, o social reduzido à sistemas e estruturas institucionalizadas, a racionalização do esforço produtivo, bem como o declínio do próprio trabalho enquanto meio para se alcançar objetivos considerados desejáveis.

A combinação da ética protestante com as circunstâncias histórico-econômicas trouxe à sociedade um novo *geist*, o espírito do capitalismo moderno. Com a racionalização da vida social, a ética fundada na religiosidade se transferiu à lógica produtivista do trabalho, que desemboca no estilo, ou na falta de estilo, do modo de vida burguês. Uma nova combinação, entre a lógica do ganho econômico e a da forma de viver da classe economicamente mais bem colocada, traz à renúncia do trabalho gratificante. O trabalhador comum busca status (a posição do indivíduo ou do grupo aos olhos dos demais), emulando o estilo de vida da classe imediatamente superior (THIRY-CHERQUES, 2009: p. 910).

Conforme descreve Kurz (1997), a ascensão da burguesia, a evolução da técnica e da ciência, bem como o desenvolvimento das fontes produtivas incidentes no século XVIII, culminaram por enfatizar a condenação do ócio, por um lado, enquanto sacralizaram o trabalho e a produtividade, por outro. Como bem argumenta o autor, na modernidade o trabalho se configura em uma atividade compulsiva e incessante, em que a servidão se torna liberdade, e a liberdade, servidão. Nessa era, o tempo livre é escasso ou praticamente inexistente. Ocasão em que a servidão deixara de ser a relação de produção dominante na Europa ocidental, cedendo lugar à era capitalista que se, por um lado, libertou os trabalhadores do antigo *tripalium*, por outro, os conduziu à um mercado de trabalho no qual disporá de sua força em troca de um salário (GOMEZ *et al.*, 1989).

Assim, o antigo conjunto composto por trabalho, família e lazer, antes representado como um todo indiferenciado, é solapado pela Revolução Industrial que personifica o trabalho na categoria social do trabalhador (KUMAR, 1979, *apud* OFFE, 1989, p.6). Separando a esfera doméstica da esfera da produção, a lógica instrumental valorativa própria do modo de produção capitalista confere ao trabalho o caráter de mero fator de produção, de trabalho assalariado com apelo de dever.

Segundo Loch & Correia (2004: p. 21), “a fragmentação do trabalho levou à perda da subjetividade do trabalhador que não mais se reconhece através do seu trabalho”. Para os autores, a produtividade é conduzida à condição de elemento central do modo de produção capitalista que através de sua divisão, desqualificação e fragmentação, entre planejamento e execução, desarticula grande parte da capacidade de criação conferida ao trabalho. Com isso, o trabalho resgata suas conotações relativas a *tripalium*, em oposição ao seu caráter criativo e transformador, fonte de autorrealização humana. Dessa maneira, a lógica instrumental destitui os atributos emancipatórios do trabalho, transformando-o em mercadoria, conferindo-lhe uma conotação de alienação.

Para Woleck (2002), essas transformações foram basilares para que na Idade Moderna ocorressem as diferenciações entre o trabalho qualificado e o não qualificado, entre o trabalho produtivo e o não produtivo, acentuando a distinção entre o trabalho manual e o intelectual. Para o autor, o trabalho moderno é marcado por sua centralidade e a lógica do trabalho acaba por perpassar todas as esferas da vida humana, seja ela a cultural, a esportiva e, até mesmo, a vida íntima. Tornando-as, de alguma forma, foco de negócios ou mesmo oportunidade para se ganhar dinheiro.

Ao analisar o trabalho ocidental, em particular a passagem do trabalho ascético para o trabalho burguês, Thiry-Cherques (2009), aponta que o processo histórico de racionalização remeteu o trabalho moderno à uma condição de desencanto. Para o autor, a expropriação da espiritualidade do trabalho pela tecnificação, pela alienação e pela rotinização é o processo central responsável pela espoliação do caráter emancipador do trabalho, pela impossibilidade da autorrealização, e configura o mal-estar do trabalho realizado nos moldes modernos, desencantado atualmente.

Na visão de Loch e Correia (2004), o modo de produção capitalista estabeleceu uma lógica instrumental orientada fundamentalmente para a busca de objetivos econômicos, desprovido o trabalho de suas características de humanidade. Essa orientação para a racionalidade instrumental, pautada no cálculo utilitário das consequências, na busca do êxito econômico e do poder (DE ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012) revela a predominância do capital sobre as demais esferas da vida humana (TOLFO *et al.* 2005), reduzindo todos os aspectos da vida social à racionalidade (THIRY-CHERQUES, 2009).

Embora o conceito de racionalidade tenha origem entre os filósofos gregos, Barreto (1993) explica que o termo diz respeito a uma capacidade que se presume ser única à espécie humana, e envolve a aptidão para ponderar, julgar, construir relações lógicas e exercer o bom senso. Conforme apontam De Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012), racionalidade procede da palavra razão, do latim *ratione*, e sua visão clássica remete ao entendimento de que havia uma única razão, representação do conceito ordenador da vida. Segundo os autores, na modernidade, com Descartes e Hobbes, seu conceito se transformou, deixando de representar o centro ordenador da existência para se tornar um instrumento de previsão de consequências. Com isso, a preocupação com o entendimento do mundo, de si próprio e da natureza perde importância e cede lugar ao que é útil, a exemplo da iniciativa voltada para a acumulação de bens e riquezas ou para dominação.

Thiry-Cherques (2009) explica que, na visão de Weber, a racionalização advinda da evolução da cultura ocidental compreende a tecnificação do trabalho, a burocratização das relações e a padronização da sociedade. Dessa maneira, racionalização se refere a ações sociais racionalmente orientadas, sendo a racionalização da ação “a substituição da submissão íntima dos costumes pela adaptação planejada a uma situação objetiva de interesses... seja racionalizando valores, seja racionalizando os fins...” (THIRY-CHERQUES, 2009: p. 903).

Assim, conforme discorrem De Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012: p. 207), a racionalidade instrumental, ou racionalidade formal, “direciona a ação conforme regras, leis e regulamentos institucionalizados com base no cálculo utilitário de consequências no estabelecimento de relações estratégicas entre um meio e um fim”. Segundo Kalberg (1980), é o tipo de racionalidade que predomina nas chamadas organizações burocráticas, pois “nela domina a ação orientada para regras e estatutos gerais intelectualmente analisáveis, assim como

a seleção dos meios mais adequados para o contínuo seguimento deles” (KALBERG, 1980: p. 1158).

Entretanto, autores como Clegg (1990) tem alertado sobre a adoção de formas flexíveis de organização do trabalho por organizações contemporâneas. Uma lógica de ação diferente da instrumental, caracterizada, entre outras coisas, por práticas democráticas, pela flexibilidade e pela confiança na liderança. Para De Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012), esses atributos seriam indicadores de uma racionalidade substantiva, conceituada por Serva (1997a; 1997b) como um tipo de ação orientada para a autorrealização. Segundo o autor, este tipo de racionalidade é constituído por elementos como a autorrealização, o entendimento, o julgamento ético, a autenticidade, os valores emancipatórios e a autonomia. Serva explica, ainda, que as racionalidades substantiva e instrumental estão presentes em diferentes medidas nas organizações produtivas, não estando nenhuma delas totalmente suprimida ou ausente, ao tempo que a presença de uma não parece ser um impeditivo para o desenvolvimento da outra (LOCH; CORREIA, 2004). Práticas organizacionais convergentes com valores substantivos parecem estar bem alinhadas com o perfil dessas formas flexíveis de trabalho, de caráter mais aberto, observadas no contemporâneo, a exemplo do *coworking*.

Em seus estudos, Morin (2001) anota que um trabalho com sentido envolve aspectos como independência, autonomia, autodesenvolvimento, relacionamentos satisfatórios, aprendizagem, crescimento e contribuição para a sociedade. Atributos que, conforme apontam De Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012), carregam traços das racionalidades instrumental e substantiva. Dessa maneira, sentidos de ordem instrumental, como aquele que aponta que o trabalho permite a sobrevivência, convivem com sentidos de natureza substantiva, a exemplo da possibilidade do prazer e da satisfação pessoal por meio do trabalho, constituindo um trabalho com sentido para quem o realiza.

Dessa maneira, a depender das especificidades de cada organização, diferentes relações entre as racionalidades instrumental e substantiva irão compor o quadro definidor dos seus traços organizacionais, de forma e intensidade variadas que, apesar da permanente tensão entre as duas, determinará seu caráter predominante, orientada por uma motivação substantiva ou instrumental (M. F. RAMOS, 2006; SEVERO; PEDROSO, 2008). Com isso, conforme apontam De Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012: p. 210), “podem existir sentidos do trabalho do tipo instrumental e do tipo substantivo, bem como uma presença concomitante dos dois tipos

de sentidos atribuídos ao trabalho nas organizações de trabalho”. Para os autores, essa imbricada relação entre as racionalidades instrumental e substantiva estabelece arranjos organizacionais que configuram contextos nos quais sentidos são atribuídos ao trabalho e a racionalidade.

Na visão de Morin (2001), o trabalho representa um valor importante, exercendo considerável influência sobre a motivação, produtividade e satisfação dos trabalhadores. Em seu estudo realizado junto a estudantes de administração e administradores de Quebec e da França, a autora identificou como principais razões para se trabalhar: a necessidade de se relacionar com outras pessoas, o sentimento de pertença, uma forma de ocupar-se, uma maneira de evitar o tédio e para se ter um objetivo na vida. Para a autora, o trabalho pode ser agradável ou desagradável, estando ou não associado a trocas de natureza econômica, podendo ser executado ou não dentro de um emprego. Nesse sentido, emprego corresponde a ocupação de uma pessoa, estando relacionado ao conjunto de atividades remuneradas em um sistema organizado economicamente. “A noção de emprego implica quase necessariamente a noção de salário e do consentimento do indivíduo em permitir que uma outra pessoa dite suas condições de trabalho” (MORIN, 2001: p. 12).

Piccinini *et al.* (2004) defendem que o trabalho possui natureza ampla e complexa, estando seu conceito passível a mudanças a depender da cultura e do contexto histórico. Para os autores, o trabalho é o meio pelo qual o ser humano tem recorrido para atender suas necessidades, atingir seus objetivos e realizar-se. Conforme apontam Brief e Nord (1990), há apenas um único elemento que reúne seus múltiplos significados: é uma atividade que tem um objetivo.

Enquanto que para Dejours (2008b; 1993), o trabalho é central para a constituição da identidade e da saúde mental do sujeito. Ele explica que trabalhar envolve, invariavelmente, uma experiência afetiva desagradável, pois é resultado do encontro com o real, uma impressão subjetiva. Nesse sentido, o trabalho torna-se elemento fundamental acerca dos destinos do sofrimento, articulando-se ou não com o sofrimento da história individual, podendo agravá-lo ou transformá-lo. O autor defende que ao intermediar o engajamento do sujeito nas relações sociais – lugar para onde ele transfere as questões herdadas do passado e de sua história afetiva – o trabalho pode ser articulado enquanto atividade socialmente valorizada, permitindo sua sublimação. Dessa maneira, é possível dar sentido ao trabalho e ao sofrimento. Para Dejours

(1987), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade.

Segundo discorre Dejours (2008b), transformar o sofrimento que decorre da situação de trabalho em prazer e em experiência estruturante extrapola o espaço privado, só sendo possível no espaço social. Na visão do autor, é através da ação do sujeito sobre o real que se busca mostrar ao outro um “belo” trabalho, situação laboral que permite a referida sublimação enquanto atividade socialmente valorizada. Tornando, desse modo, o trabalho como principal meio de engajamento do sujeito nas relações sociais (DEJOURS, 1993).

Perspectiva consonante com as ideias de Oliveira *et al.* (2004), que observam o trabalho como um fator de integração social e fonte de autorrealização. Uma atividade dotada de sentido para o indivíduo que o realiza (BORGES, 1997). “Um construto psicológico multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais e influenciado pelas mudanças no indivíduo” (MOW, 1987).

Variáveis pessoais e ambientais que têm sido objeto de grandes transformações nas últimas décadas. Como bem anota Antunes (2000; 2002), a partir da década de 1970, o mundo vivencia um grande salto tecnológico onde a robótica e a microeletrônica tem, cada vez mais, invadido o universo organizacional, impactando, por conseguinte, nas relações de trabalho e na produção do capital. Transformações tecnológicas e comunicacionais de amplitude mundial, delineadoras de uma nova economia em escala global, capaz de reestruturar o capitalismo e penetrar em todas as dimensões da vida social (CASTELLS, 1999). Nesse contexto, “novos processos de trabalho emergem e a produção em série é substituída pela flexibilização da produção, pela especialização flexível, por novos padrões de busca de produtividade e novas formas de adequação da produção à lógica de mercado” (LOCH; CORREIA, 2004), evidenciando o imbricamento entre o fenômeno da globalização com a tecnologia e o trabalho no contemporâneo, conforme discussão apresentada no tópico a seguir.

2.2 Globalização, Tecnologia e o Trabalho Contemporâneo

A globalização tem sido anotada como um processo caracterizado por grandes e irreversíveis transformações no sistema global moderno, provocando inúmeras rupturas nos

padrões até então estabelecidos de coesão social, acumulação e de governo (ARRIGHI; SILVER, 2011; HARDT; NEGRI, 2012), em grande parte resultado da desregulação, privatização e livre comércio global, atributos contemporâneos que compõem o contexto econômico mundial na modernidade líquida (BAUMAN, 2001). A globalização, portanto, pode ser compreendida como uma “grande transformação”, uma mudança radical que transformou as estruturas estatais, as relações entre os Estados, a produção cultural, a vida cotidiana, as relações entre o eu e o outro, a subjetividade coletiva, bem como as condições de trabalho (BAUMAN, 2005).

O desenvolvimento acelerado das tecnologias da informação somado ao processo de globalização, desencadeados a partir da década de 80, têm sido elencados como as grandes forças impulsionadoras de mudanças que permeiam o capitalismo e o universo do trabalho na contemporaneidade, contribuindo fortemente para a formação de uma nova configuração social (BESSI; ZIMMER; GRISCI, 2007; CASTELLS, 1999; SILVA, 2009).

Essa nova economia em escala global, a globalização, tem sido denominada por Castells como uma economia informacional, global e em rede:

É informacional porque a produtividade e a competitividade de unidades ou agentes nessa economia [...] dependem basicamente de sua capacidade de gerar, processar e aplicar de forma eficiente a informação baseada em conhecimentos. É global porque as principais atividades produtivas, o consumo e a circulação, assim como seus componentes [...] estão organizados em escala global, diretamente ou mediante uma rede de conexões entre agentes econômicos. É rede porque, nas novas condições históricas, a produtividade é gerada, e a concorrência é feita em uma rede global de interação entre redes empresariais. (CASTELLS, 1999: p. 119).

Castells (1999) observa que esse cenário contemporâneo remete as organizações a operar em um sistema de rede globalizado, caracterizado pelo trabalho compartilhado, intelectualizado, mais ágil e transitório, pautado nas relações entre indivíduos interconectados em meio a um fluxo de informações frenético e incessante. Com isso, o ator social passa a ter uma representação fundamental neste cenário contemporâneo, pois, compreende “aquele indivíduo que se relaciona em redes de interações e atua exercendo sua agência política na busca por soluções para suas organizações em ambientes cada vez mais complexos” (VIEIRA, 2006. p.16).

Essa rede global, “espaços de fluxos” que conecta pessoas e lugares em torno do mundo através da internet e da comunicação eletrônica (KUMAR, 2006), revela como característica

contemporânea uma mobilidade cada vez maior, promotora de um fluxo internacional de capital, pessoas e ideias jamais experimentado até então (CLEGG, 2003; MACHADO; HERNANDES, 2004).

Assim, essas novas tecnologias da informação reestruturam o capitalismo e penetram em todas as dimensões da vida individual e coletiva dos sujeitos (CASTELLS, 1999; KUMAR, 2006; BESSI; ZIMMER; GRISCI, 2007; SILVA, 2009). Dessa maneira, a tecnologia torna-se constitutiva de uma sociedade abalizada na flexibilidade, na mobilidade e na velocidade, em seu caráter de comunicação instantânea e de compressão do tempo e do espaço, produzindo uma economia cada vez mais performática. Contexto contemporâneo que impele as empresas à competitividade e os trabalhadores à exigência por maior qualificação e atualização constante (CASTELLS, 1999; HIRATA, 2000; KUMAR, 2006; BESSI; ZIMMER; GRISCI, 2007), qual uma de suas principais consequências têm sido a flexibilização da mão-de-obra e a elevação do nível educacional dos trabalhadores (CASTELLS, 1999).

A complexa interação entre tecnologia e labor têm provocado diversas mudanças no emprego e na organização do trabalho, ocasionando novas formas de trabalho, num processo que ao mesmo tempo que extingue algumas ocupações, introduz outras (CASTELLS, 1999), especialmente aquelas relacionadas a atividades ligadas aos setores de TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação) e da indústria criativa (POHLER, 2012). Mais que isso, mudanças que afetam tanto o caráter do trabalho, conferindo-lhe uma essência intelectual, afetiva e imaterial (LAZZARATO; NEGRI, 2001), quanto sua organização, desencadeando processos de reestruturação produtiva e precarização das condições de trabalho (KREMER; DE FARIA, 2005).

Para Harvey (2009), o processo de reestruturação produtiva corresponde a um novo regime de acumulação, denominada por ele de regime de acumulação flexível, que vem a substituir o regime de acumulação fordista. A partir dos anos 1960, a crise do modelo fordista de acumulação, decorrente de sua incapacidade de gerar lucros crescentes e insatisfação social, provoca a exaustão econômica e social do modelo que vem a ser substituído pela implementação de uma nova base técnica forjada à luz de novas tecnologias de base microeletrônica, bem como de novas configurações na organização e gestão do trabalho, reordenando não apenas as forças produtivas, mas, os padrões de concorrência e até mesmo os estados nacionais (KREMER; DE FARIA, 2005; OLIVEIRA, 1994; FARIA, 1997), a partir do

declínio da soberania dos Estado-nação em detrimento de organismos nacionais e supranacionais (HARDT; NEGRI, 2001).

O uso dessas novas tecnologias somadas as novas formas de organização e gestão do trabalho, conferiu um caráter bem mais flexível aos processos de produção industriais, introduzindo uma nova base técnica, poupadora de mão-de-obra, ao mesmo tempo que passou a desarticular progressivamente estruturas formatadas ao longo do modelo fordista criadas à época, como o Estado-providência e os sindicatos, em vistas de garantir a reprodução da força de trabalho (KREMER; DE FARIA, 2005). Contraste, entre o trabalho moderno e o trabalho contemporâneo, que extrapola questões relativas apenas a seu processo produtivo, rearranjando, inclusive, os pilares culturais do labor.

Essas mudanças contemporâneas têm sido apontadas por Bauman como determinantes para o processo de precarização do trabalho, bem ilustrado quando ele caracteriza o tempo atual como:

[...] tempos de desregulamentação, terceirização internacionalizada, “subsidiariedade”, desengajamento administrativo, defasagem das “fábricas fordistas”, de uma nova “flexibilidade” dos padrões de emprego e rotinas de trabalho, e de um dismantelamento gradual mas implacável dos instrumentos de proteção e auto defesa dos trabalhadores [...] (BAUMAN, 2005: p. 40).

Kremer e De Faria (2005), observam que o processo de precarização do trabalho não apenas vem ocorrendo simultaneamente ao processo de reestruturação produtiva, mas possuem profunda interdependência e sua dinâmica vem gerando transformações fundamentais no mundo do trabalho. Os autores ressaltam que a principal implicação dessa imbricada relação entre a precarização do labor e a reestruturação produtiva está depositada na degradação das condições de trabalho e emprego, em que aspectos como: depreciação do valor da força de trabalho, vínculos empregatícios mais frágeis, diminuição na qualidade dos postos de trabalho e elevação nos níveis de desemprego, são condições cada vez mais naturais ao tempo presente.

Em outras palavras, a dinâmica contemporânea instaurada pela base técnica, cerne do regime de acumulação flexível, caracteriza-se como poupadora de mão-de-obra e, com isso, contribui para o crescimento do desemprego estrutural. O processo de reestruturação produtiva reflete ainda na deterioração tanto das condições de trabalho quanto no preço da mão-de-obra. Por sua vez, o surgimento de novas modalidades de vínculos formais de trabalho, como o trabalho temporário e o trabalho em tempo parcial, têm se traduzido em inúmeras perdas de

direitos trabalhistas, ao tempo em que o trabalho informal se amplia e encontra na terceirização o dispositivo necessário capaz de torná-lo cada vez mais central (KREMER; DE FARIA, 2005).

Kumar (2006) alerta que essa revolução da informação e da comunicação somada às transformações do trabalho e das organizações, à uma economia global, e às crises políticas, ideológicas, e das crenças culturais, sinalizam um momento de ruptura para as sociedades modernas. Para Bauman (2001), essa mudança se dá em decorrência da transição da sociedade da produção para a sociedade do consumo. Bauman (1999; 2001; 2005) pontua esse momento como o principal marco do Século XX, demarcando a passagem de toda uma era da história mundial. Para o autor, a principal decorrência dessa transformação tem sido o processo de fragmentação da vida humana, traduzido na individualização das sociedades, no qual se observa o abandono das grandes narrativas e das causas coletivas, representadas principalmente pelas grandes estruturas identitárias que outrora construíram as bases sobre as quais a sociedade moderna se constituiu, para uma perspectiva em que as questões da existência humana assumem uma dimensão cada vez mais próxima àquelas relacionadas a vida do próprio sujeito, remetendo os indivíduos a uma redefinição permanente de sua identidade.

Dessa maneira, se antes era tida como herdada e estável, agora, a partir das inúmeras formas e estilos de vida disponíveis, as pessoas necessitam criar sua própria identidade do zero, num processo contínuo de reconstrução identitária que se processará por toda vida do indivíduo.

Essa nova ordem global de fluidez e de mudança em direção ao individualismo é compreendida por Lipovetsky (2004) como uma nova configuração social, econômica e cultural, voltada ao novo, ao consumo. Uma sociedade mais flexível e mais individualista, que abandona as grandes narrativas e encontra na moda a força capaz de romper com as resistências estruturais, ideológicas e culturais para a comercialização dos modos de vida, delegando ao consumo a capacidade constitutiva da identidade do sujeito, denominado por ele como “hipermoderno”. Reposicionamento econômico, cultural e social que, para o universo do trabalho contemporâneo, também se traduz através do consumo simbólico da cultura do trabalho colaborativo produzida nos espaços de *coworking*.

Para o Lipovetsky, a grande transformação está situada na mudança do modelo social e sua relação com o presente, assim como a importância da moda que domina em face da incerteza do futuro; de uma globalização, competição exacerbada, tecnologias desenvolvidas de forma

desenfreada, precarização do emprego e estagnação inquietante do desemprego (LIPOVETSKY, 2004).

Nesse cenário de declínio das grandes estruturas tradicionais de sentido, observa-se um movimento coletivo para atender as exigências da moda, uma nova configuração social que substitui a sociedade disciplinar, compreendida não apenas como parte de uma atividade mercantil de um segmento das indústrias culturais, mas como uma instituição social na qual a sociedade hipermoderna se baseia, a partir de seu funcionamento dirigido ao novo, à inovação, que seduz para o consumo, e que faz desse mesmo consumo elemento constituinte da identidade do sujeito hipermoderno.

Com isso, a cultura acaba por assumir posição central frente às demandas da sociedade contemporânea, pois, se configura como recurso dirigido à circulação nos fluxos globais (YÚDICE, 2006), superando outros eixos temáticos e passando a abranger tanto a dimensão econômica quanto a sociopolítica na composição do social (ALMEIDA; GUERRA; PAIVA JÚNIOR, 2010; GUERRA; PAIVA JÚNIOR, 2014; 2011). Em outras palavras, a cultura torna-se a mola propulsora das indústrias culturais (da economia criativa), e se configura como recurso, muito mais do que como uma mercadoria, o que leva a cultura a se tornar o principal recurso a circular globalmente na sociedade contemporânea. Ela passa a ser o eixo de uma nova estrutura epistêmica, na qual a ideologia e a sociedade disciplinar, na perspectiva foucaultiana, são absorvidas por uma racionalidade econômica ou ecológica, de tal forma que o gerenciamento, a conservação, o acesso, a distribuição e o investimento – em “cultura” e seus resultados – tornam-se prioritários (YÚDICE, 2006).

Dessa forma, as organizações, até então situadas em ambientes pautados por uma lógica instrumental de produção (HARDT, NEGRI; 2012), têm sido constantemente pressionadas à uma incessante busca pela criação, que, por sua vez, tem remetido à modelos organizacionais alternativos mais favoráveis aos construtos social e identitário contemporâneos (MINTZBERG, 2010), capazes de se alinhar ao corrente discurso em favor da promoção da criatividade e da inovação (AMORIM; DE BARROS SILVA, 2011).

Para Florida (2011), essas transformações pós-industriais vêm sendo impulsionadas pela ascensão da criatividade como característica determinante da vida econômica, em que novas tecnologias, novos setores e recursos, assim como outros fatores econômicos positivos são

provenientes dela. Entretanto, suas ideias têm sido questionadas, uma vez que seu caráter elitista, de “classe criativa”, negligencia as desigualdades sociais (GANDINI, 2015). Nesse sentido, Florida também têm sido acusado de promover um movimento em prol do que seria um “empreendedorismo urbano neoliberal”, empreitada que beneficiaria, sobretudo, as classes de maior poder aquisitivo, composta por aqueles que possuem ensino superior e gozam de melhores níveis de qualificação. Para Bontje e Musterd (2009), essa iniciativa culmina na concentração do desenvolvimento socioeconômico nos grandes centros urbanos, haja visto que são nessas regiões que a referida “classe criativa” se concentra.

Contudo, Florida (2011) defende que a contemporaneidade representa uma era pautada numa economia de prosperidade resultante da conjuntura de lazer e trabalho, com base no talento de profissionais criativos. Por conseguinte, a vida das pessoas e a sociedade passariam a ecoar um *ethos* criativo, aura criativa capaz de reger “o espírito ou natureza fundamental de uma cultura” (FLORIDA, 2011: p. 21), força impulsionadora que conduz as pessoas a repensar sua função econômica e social, reformulando, inclusive, sua própria identidade.

Segundo Bauman (1998; 2001; 2005), esse *ethos* contemporâneo estaria relacionado à uma busca por liberdade e prazer, que transpõe fronteiras geográficas e culturais, e conota a liquidez e o hedonismo como características marcantes de uma sociedade cada vez mais líquida, fluida e fragmentada, que dá vazão a narrativas plurais que disponibilizam uma multiplicidade de identidades que, por sua vez, quando assumidas pelo indivíduo coabitam mesmo sendo contraditórias (HALL, 2006; BAUMAN, 2005).

Dessa maneira, a busca por um “nós” torna o processo de identificação cada vez mais importante para as pessoas, haja visto que as bases que suportavam a natural estabilidade das identidades já não mais existem ou estão em processo de esfacelamento (BAUMAN, 2005). Essa condição fragmentária da identidade no contemporâneo leva ao descentramento do sujeito, que por sua vez é levado a experimentar uma gama de identidades disponíveis, fazendo com que desenvolvam distintas identidades simultaneamente. Assim, a condição pós-moderna remete os indivíduos à uma permanente administração de toda uma multiplicidade de identidades, ou narrativas identitárias, vividas, ainda que estas sejam contraditórias (HALL, 2006; BAUMAN, 2005).

Por sua vez, essa fragmentação identitária, resultado das mudanças culturais que permeiam a sociedade contemporânea, deságua nas relações de trabalho. Exigindo configurações de trabalho capazes de se adequar às novas demandas do sujeito pós-moderno, agora, pautado pelo imperativo do “eu mereço ser feliz no que eu faço”, ética hedônica amparada por uma perspectiva diante da vida e um habitat pós-moderno que remete à liquidez nas relações (BAUMAN, 2001, 2005).

Nesse contexto, o trabalho assume um novo paradigma, por um lado, dotado de flexibilidade, liberdade e responsabilidade pessoal e, por outro, carregando aspectos que envolvem questões como isolamento, falta de apoio, insegurança, horário de trabalho irregular. Nesse sentido, há de ser fomentado um compartilhamento comum capaz de estabilizar essa nova estrutura de trabalho baseada em projetos. Dessa maneira, a identidade vem a ser uma das possíveis dimensões capazes de manter sua coesão, provendo, com isso, a legitimação dessas comunidades de produção (BAUMAN, 2001; LIPOVETSKY, 2004; FLORIDA, 2011).

Tal contexto apresenta um tempo que é de demasiada autonomia subjetiva e multiplicidade das diferenças individuais, o “eu” fragmentado e a liberdade de escolha dada ao sujeito apresentam um novo tempo. Nesse contexto, as relações de trabalho culminam por atender a uma lógica de representar e unificar as identidades, o que remete o trabalho no pós-moderno a superação da ideia de ser apenas uma adesão ao sistema capitalista, mas configurações quais os sujeitos formam e assimilam suas identidades (FLORIDA, 2011; HALL, 2003).

Assim, há uma nova configuração de “fazer” e “entender” as relações de produção no pós-moderno qual a fragmentação, fluidez e o caráter contingente adentra no ambiente de trabalho como premissas. Esse contexto modifica não apenas a forma como os sujeitos entendem o trabalho, mas como a própria relação de produção ocorre sob uma nova estrutura que, aliada a essa nova lógica a economia criativa, surge como cenário que maximiza essa forma operante (HALL, 2003; AMABILE, 1997; FLORIDA, 2011).

Dessa relação surge um paradoxo, ao mesmo tempo em que as relações de trabalho e produção emergem enquanto estrutura efêmera, os sujeitos adentram nessa relação buscando assimilações identitárias. A expressão do trabalho enquanto meio de se inserir na lógica do

capital muda e se desloca, agora, para a busca pelo compartilhamento de expressão individual no coletivo (AMABILE, 1997; FLORIDA, 2011).

Nesse cenário, os espaços de *coworking* parecem bem compreender essas novas demandas do trabalho contemporâneo, ao tempo que assume a flexibilidade e a ideia de comunidade como aspectos centrais em sua missão de disponibilizar os recursos necessários às expectativas e atividades do trabalhador da economia do conhecimento (POHLER, 2012; LEFORESTIER, 2009), bem como às suas demandas por apropriações identitárias.

Diante desse contexto buscamos, por meio das práticas e sentidos partilhados entre os usuários de um espaço de trabalho compartilhado, investigar os aspectos subjetivos e objetivos que compõe o processo de identificação coletiva de trabalhadores da economia do conhecimento com um *coworking* da rede Impact Hub situado no Brasil, mais especificamente, na cidade de São Paulo. Sentidos gerados em torno de um modelo de trabalho que parece bem traduzir uma nova leitura para a concepção de comunidade, bem como prover novos significados para o labor no contemporâneo.

A seguir, apresentaremos as bases teóricas que darão suporte as nossas análises, em vistas de compreendermos o processo de identificação coletiva dos usuários do espaço de *coworking* Impact Hub São Paulo.

2.3 Os Estudos Culturais

Obras seminais da década de 1950, como *Os usos da alfabetização* de Hoggart, *Cultura e Sociedade* de Raymond Williams, e *A formação da classe operária inglesa* de Edward Thompson, propuseram um novo olhar sobre a ideia de cultura até então estabelecida, que se limitava à significados como folclore, tradição, costumes, civilidade ou estava associada à ideia de controle e dominação social, ou mesmo como um modo de classificação, a exemplo da distinção entre o que representava o erudito e a cultura de massa.

Ao analisar a vida cultural da classe trabalhadora britânica, Hoggart (1957) explora possíveis influências que a literatura de massa poderia ter na cultura popular. Nesse estudo o autor elenca críticas à massificação das identidades, em seus valores, sentidos e significados,

ao mesmo tempo em que atenta para o caráter de resistência implicada numa identidade proletária até então percebida apenas como submissa.

Já Williams (1958), propõe um novo olhar sobre cultura e sociedade a partir da crítica a ideia que se tinha sobre cultura no final da década de 1950, o autor interpela o debate acerca da influência das estruturas políticas e históricas nos produtos e produções culturais. De Araújo Sá (2011), anota que a obra seminal de Raymond Williams, *Cultura e Sociedade*, faz uma ampla revisão dos fatos concernentes à história cultural. Em que a cultura é tida como uma categoria-chave capaz de conectar a análise literária com a investigação social, “na medida em que era preciso analisar as significativas reações no processo de mudanças sociais, econômicas e políticas, bem como uma forma de analisar mais profundamente a metamorfose dessas mudanças” (DIAS, 2011).

Escosteguy (2006), destaca ainda as contribuições de Edward P. Thompson para os Estudos Culturais, a partir de uma perspectiva de que a “cultura era uma rede vivida de práticas e relações que constituíam a vida cotidiana, dentro da qual o papel do indivíduo estava em primeiro plano”. No entanto, Thompson não reconhecia a cultura enquanto uma forma de vida global, e sim como um enfrentamento entre distintos modos de vida.

Para esses autores, a compreensão de cultura passa pelo entendimento de que esta é constituída pelas práticas e relações sociais interligadas nas várias dimensões da vida cotidiana (ESCOSTEGUY, 1998; BEZERRA, 2013), em que as formas de produção cultural estão situadas entre as articulações políticas e ideológicas das diversas práticas culturais e as estruturas sócio-históricas em que estão inseridas (LONGHURST *et al.*, 2014; HALL, 2003). Assim, como reitera Martín-Barbero (2003), a noção de cultura muda de sentido, pois, a partir da ideia estabelecida de impossibilidade de compreender a complexidade da evolução humana apenas a partir da razão, passa-se a aceitar a existência de uma pluralidade de culturas, diferentes modos de configuração da vida social que dão vigência a certas matrizes culturais em seu conjunto de significados imersos num processo de contínua mudança, que se faz e refaz permanentemente. Contexto exuberante quanto as novas ideias sobre a cultura, iniciativas político-acadêmicas que serviram de base para o surgimento dos Estudos Culturais.

Os Estudos Culturais tiveram origem na Inglaterra de 1964, quando Richard Hoggart, motivado por sua pesquisa *The Uses of Literacy* (1957), funda o Centre for Contemporary

Cultural Studies (CCCS), um centro de pesquisa de pós-graduação, ligado ao English Department of Birmingham University, que instituiu um novo campo de estudos voltado às relações entre a cultura contemporânea e a sociedade.

Segundo Hall (1997, 2003), essa nova compreensão de cultura rompe com as velhas correntes de pensamento, se contrapondo à homogeneização cultural e ao determinismo econômico, propondo novos caminhos não reducionistas para discutir cultura, bem como as relações construídas a partir dela, relações entre o social e o simbólico. Hall (1997), destaca, ainda, a atual centralidade da cultura no papel constitutivo nas diversas dimensões da vida social. A centralidade da cultura se traduz nos estudos acadêmicos por meio da ampla capacidade analítica e explicativa alcançada pelo conceito de cultura na teorização social, fundamental para a análise das transformações históricas, sejam elas passadas ou presentes (HALL, 2003).

Para Hall (1997), a partir dos Estudos Culturais, as ações empreendidas no contexto social passaram a ser compreendidas como sendo significadas por meio dos sistemas ou códigos de significados, possibilitando aos membros de determinado grupo decodificar e interpretar significativamente tais ações sociais. São esses conjuntos de sistemas ou códigos de significados que formam as diferentes “culturas”, o que sugere que toda ação social é uma prática de significação, pois, transmite um significado que, por sua vez, compreende uma ação “cultural” por ser passível de interpretação.

Nesse sentido, é necessário compreender que os significados não são intrínsecos aos artefatos culturais. Entende-se aqui que tais artefatos dizem respeito à construções sociais, haja visto que o ser humano é interpretativo e imputador de sentido por natureza (DU GAY *et al.*, 1997; HALL, 1997).

É possível ponderar que não há um entendimento consensual de uma cultura comum, ou um conceito único sobre cultura, haja visto que ao longo da história a ideia de cultura tem sido objeto de diferentes usos e significações pelos mais diversos grupos humanos (WILLIAMS, 2007).

Quanto à noção de cultura, Bauman pontua que:

[...] a palavra “cultura” entrou em nosso vocabulário dois séculos atrás como portadora de um significado totalmente oposto: como antônimo de “natureza”, denotando características humanas que, em clara oposição aos obstinados fatos da

natureza, são produtos, resíduos ou efeitos colaterais das escolhas dos seres humanos.” (BAUMAN, 2005: p. 67).

Em consonância com as ideias de cultura de Bauman, Terry Eagleton (2011) explica que o termo cultura encontra sua origem na natureza e seu conceito originalmente se deu a partir do significado de cultivo ou de lavoura. Nesse sentido, o essencial é compreender a imbricada relação entre cultura e natureza, em que a cultura que transforma a natureza é ela própria derivada desta última. Desse modo, pode-se compreender que a cultura está no cerne da natureza, e esta é sempre cultural de alguma forma. O autor afirma ainda que a cultura pode ser compreendida como um todo que guia e dá sentido à vida, que guarda as expressões culturais de uma sociedade, a exemplo das artes, religiões, costumes e ideias. Essenciais para que possamos compreender como significamos às práticas de nosso dia a dia, bem como interpretamos o mundo (HALL, 1997).

Para Hal (2003, p. 44):

[...] a cultura não é apenas uma viagem de redescoberta, uma viagem de retorno. Não é uma “arqueologia”. A cultura é uma produção. Tem sua matéria-prima, seus recursos, seu “trabalho produtivo”. Depende de um conhecimento da tradição enquanto “o mesmo em mutação” e de um conjunto efetivo de genealogias. Mas o que esse “desvio através de seus passados” faz é nos capacitar, através da cultura, a nos produzir a nós mesmos de novo, como novos tipos de sujeitos. Portanto, não é uma questão do que as tradições fazem de nós, mas daquilo que nós fazemos das nossas tradições. Paradoxalmente, nossas identidades culturais, em qualquer forma acabada, estão à nossa frente. Estamos sempre em processo de formação cultural.

A marcação dada por Hall (2003) quanto ao naufrágio das identidades tomadas como estabelecidas e estáveis em meio ao processo de globalização remete a um estado de permanente mutação em que a transição do “ser” para o “tornar-se” possibilita uma nova forma de situar-se em que novos conceitos, compreensões e caminhos viabilizam o surgimento de novos sujeitos (DIAS, 2011).

Para Monteiro (2015), essa globalização é marcada por frenéticas evoluções tecnológicas e crescente fluxo de informações que revolucionaram os meios de circulação, produção e troca culturais. Mudanças culturais em escala global que estão impulsionando circuitos globais de troca de bens e ideias, provocando expressivos deslocamentos culturais, bem como intensa mutação social, haja visto que essa rede de fluxos (KUMAR, 2006) ao mesmo tempo que amplia as relações sociais, elimina as distâncias geográficas e temporais (DU GAY *et al.*, 1997).

Nesse ambiente global interconectado, os espaços de *coworking* surgem como artefatos culturais pós-modernos, uma complexa entidade ativa, resultado do imbricado relacionamento entre as estruturas sociais e as práticas culturais que transformam a vida social cotidiana, elementos que afetam os aspectos mais pessoais da vida dos indivíduos (ESCOSTEGUY, 2001; GIDDENS, 2002).

O entendimento da cultura como elemento central para a compreensão tanto de como significamos nossas práticas, quanto de como percebemos o mundo (HALL, 1997), torna-se, portanto, uma marcação imprescindível para que possamos melhor compreender o *coworking*, modelo de trabalho contemporâneo compreendido como um produto cultural em vistas do seu caráter de produzir cultura, de abrolhar uma nova forma de trabalho.

Desse modo, o trabalho produzido no Impact Hub São Paulo é compreendido como uma produção cultural, aqui entendida como textos elaborados em contextos específicos, capazes de explicar o funcionamento de uma dada sociedade (BEZERRA, 2013). E, para compreendê-la, além dos enunciados teóricos propostos pelos Estudos Culturais, articulamos o Circuito da Cultura, importante contribuição desse campo de estudo, como ferramenta analítica de pesquisa. Os detalhes acerca de suas proposições são descritos na seção a seguir.

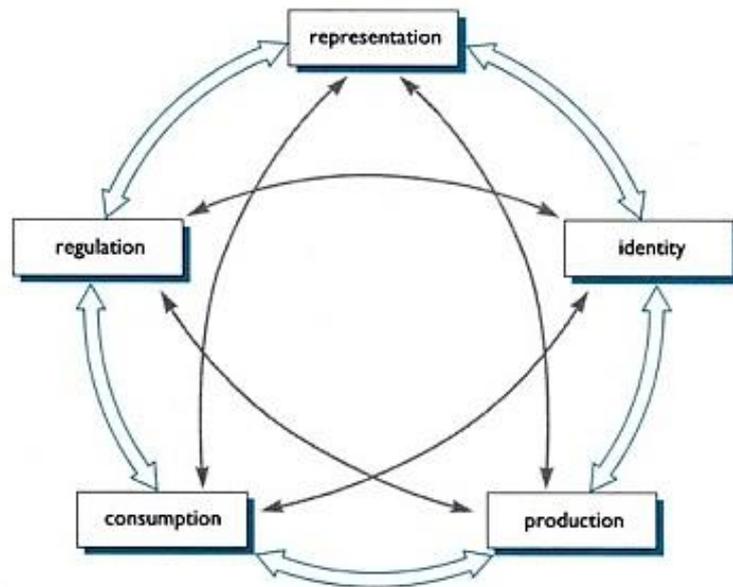
2.3.1 Circuito da Cultura

O Circuito da Cultura representa um importante aporte analítico dos Estudos Culturais. Em sua obra “*Doing cultural studies: The history of the Sony Walkman*”, Du Gay *et al.* (1997) buscaram realizar uma análise cultural do artefato denominado *walkman*, equipamento portátil para escutar música da Sony Corporation. Para estudar esse artefato cultural lançaram mão do círculo da cultura, cinco processos interdependentes, não hierarquizados, e sem uma sequência pré-determinada, para nortear o estudo do fenômeno, a compreensão de seus significados (códigos e discursos) e de sua representação (linguagem oral e visual).

O Circuito da Cultura, apresentado na Figura 1 (2), compreende os construtos que compõe a produção simbólica por meio de uma complexa articulação entre os diferentes momentos do circuito - Produção; Consumo; Regulação; Identidade e Representação

(VECHIA, 2011; SANTOS, 2013), formando dimensões discursivas contingentes e precárias que significam o artefato cultural (HALL, 2003).

Figura 1 (2) – Circuito de Cultura Proposto por Du Gay *et al.*



Fonte: Du Gay *et al.* (1997, p. 3).

A complexa articulação observada no circuito da cultura é interpretada por Hall (2006) como um grande sistema sinérgico no qual os cinco processos interagem e repercutem uns sobre os outros, de forma orgânica, de modo que uma mudança em uma das cinco práticas de significação reflete nas demais, possivelmente de maneira desigual, e que, apesar de interconectados e inter-relacionados, cada um dos momentos do circuito apresenta certo grau de autonomia e pode a qualquer tempo romper com o fluxo dos significados anteriormente estabelecidos, revelando a precariedade dos significados (HALL, 1997).

Essa precariedade, ou falta de fixidez dos sentidos, pode ser compreendida como um estado de permanente deslocamento dos significados culturais, pois, é peremptória na construção dos signos, que, por sua vez, resulta em significados provisórios para os bens ou produtos culturais (DU GAY *et al.*, 1997; HALL, 2006; ALMEIDA; PAIVA JÚNIOR; GUERRA, 2013).

A seguir, apresentaremos os cinco momentos do Circuito da Cultura de Du Gay *et al.* (1997), nos detendo com maior profundidade na Identidade Cultural, em vistas dos objetivos deste estudo.

2.3.1.1 Produção

Nos últimos anos, têm-se observado um relevante crescimento nas questões que envolvem o potencial expressivo não só nas indústrias tradicionais, mas nos diversos setores da economia. Assim, as empresas têm baseado seus esforços na produção de conteúdos altamente expressivos, produção simbólica que visa atender às expectativas do crescente mercado de consumo simbólico. Consumidores que têm sua decisão de compra cada vez mais determinada pelos significados simbólicos das mercadorias em detrimento de suas funções utilitárias (HOLT, 1998; SILVA, 2005).

Assim, a cultura se torna o próprio processo produtor de significações, extrapolando o entendimento tradicional de espaço de criação de um produto, que passa a englobar os modos de fazer e crenças, valores e padrões imbricados a ele, num sistema em que o consumidor também assume papel de produtor, superando a ideia de simples decodificador daquilo que o emissor depositou na mensagem (MARTÍN-BARBERO, 2003; VECHIA, 2011).

Ravasi e Rindova (2013) pontuam que a forma como as pessoas experienciam as mercadorias, bem como as associações que estas evocam, evidenciam mudanças nos valores culturais e padrões de consumo que sugerem uma nova perspectiva no que diz respeito à produção, pois, esta não mais se limita a atender as expectativas de performance e conveniência, mas sim, de provocar interação e interesse nos consumidores por meio de um apelo simbólico capaz de oportunizar o consumo como forma de auto expressão.

Dessa forma, a produção rompe com um paradigma funcionalista, no qual apenas as percepções utilitárias dos produtos eram consideradas pelos produtores ao pesquisarem os consumidores (BROWN; EISENHARDT, 1995). Assim, nesse novo contexto, o antigo modelo “utilitarista” cede lugar aos diversos significados que o produto pode ter para o consumidor, reorientando a ênfase da quantidade de atributos que atribuíam valor aos produtos à produção simbólica, transformando, com isso, o papel dos objetos na vida das pessoas e alterando a

forma, a aparência e o sentimento dos mais diversos tipos de produtos. Como bem observou Marzano (1998), design de um conglomerado que produz aparelhos domésticos:

“No Passado [...] os produtos impressionavam pelo número de funções, o número de engrenagens ou o número de programas. O carro era avaliado pela sua velocidade, o sistema estéreo pelo seu volume, e assim por diante. [...] Nós deveríamos, portanto, assegurar que criamos objetos [...] significativos que representam memórias, atualidades e cultura” (MARZANO, 1998: p. 12-13).

Essa crescente importância da dimensão simbólica evidencia uma perspectiva cultural sobre a produção, remetendo as empresas a condição de produtoras de cultura. Dessa maneira, o consumo simbólico culmina por oportunizar, aos consumidores, a capacidade de utilizar o consumo como meio de auto expressão. Em outras palavras, através do consumo simbólico os indivíduos conseguem se expressar por meio dos produtos que se fazem valer, seja na forma de se vestir, na maneira como decoram seus espaços (BELK, 1985), ou mesmo, a exemplo dos usuários do *coworking*, através do consumo de uma nova forma de trabalhar.

Portanto, o modo como esses objetos serão interpretados vai depender dos atributos que o produto carrega consigo e que significados ele despertará num dado ambiente cultural. Dessa maneira, por meio do ajuste entre o seu autoconceito e o conjunto de significados associados ao artefato, o indivíduo determinará o valor simbólico de um dado produto (RAVASI; RINDOVA, 2013), concebendo, assim, sua interpretação sobre esse produto cultural.

Como destaca Silva (2005: p. 41), “os produtos culturais estão vinculados a uma hierarquia de valores dada pela cultura e expressa nas práticas dos produtores de cultura”. Dessa maneira, devemos considerar que as formas de produção e consumo não ocorrem de forma natural, estão submetidas às lógicas de poder que distinguem os elementos que irão, ou não, fazer parte dessa nova cultura (SILVA, 2005; NELSON; TREICHLER; GROSSBERG, 2002).

Desse modo, é possível compreender a iniciativa dos produtores desses espaços de *coworking*, em tentar selecionar os significados que apresentam valor para seus consumidores, os usuários desse modelo de trabalho, numa agência no sentido de desenhar estrategicamente essa forma de *labor*. Associando determinados atributos simbólicos a esse novo modelo de trabalho, os produtores articulam significados que ajudam a construir uma dada identidade coletiva que, por sua vez, repercute diretamente em sua experiência de consumo. Assim, esses significados adquiridos pelo modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo tem sua capacidade simbólica, em grande parte definida, pela amplitude dos sentidos associados à

identidade e ao *status* social, particularmente, utilizando a vida cotidiana dos trabalhadores da economia do conhecimento como principal fonte inspiradora na elaboração desse produto cultural, e derivam suas funções através da mediação de significados socialmente negociados, que culminam por refletir o sistema de relações sociais e de classes dentro do qual esse produto cultural circula (McCRACKEN, 2003; DAVIS, 1992; SILVA, 2005; RAVASI; RINDOVA, 2013).

Admite-se aqui, portanto, que o processo de produção cultural se baseia em momentos de criação e compartilhamento de significados, amparados por códigos profissionais e estruturas organizacionais específicas, diligenciados por produtores culturais, ou intermediários culturais, capazes de dar sentido a produtos culturais, para determinados grupos, numa dada cultura (NEGUS, 1997; NIXON, 1997; DU GAY *et al.*, 1997; HALL, 2003).

Dessa maneira, “a análise do processo de produção deve ir além das estruturas objetivas que demarcam o local onde as pessoas trabalham para imputar os significados e práticas por meio das quais a criação e a circulação de tecnologias ocorrem” (ALMEIDA, 2012: p. 52). Por esse motivo, investigar o processo de identificação do *coworker* nessas comunidades, exige um olhar ampliado por parte do pesquisador, que possibilite expandir a compreensão do produto cultural, para o nosso estudo do modelo de trabalho denominado *coworking*, para além dos processos tecnológicos e econômicos. Incorporando o entendimento das práticas de produção cultural; sua representação, em termos de valores, crenças e padrões de trabalho; bem como o impacto dessas representações na constituição, manutenção e reconfiguração das identidades dos atores envolvidos nesses espaços (ALMEIDA, 2012; DU GAY *et al.*, 1997).

2.3.1.2 Consumo

Em sua origem, no início do capitalismo, o termo “consumidor” encontrava sentidos associados a ideia de antítese de produtor como significado hegemônico (WILLIAMS, 2007). Para Miller (1997), grande parte dos acadêmicos que desenvolvem estudos e pesquisas sobre consumo parecem ainda supor que ele é sinônimo do moderno consumo de massa, a exemplo

dos estudos de Adorno e Horkheimer (1985) que viam o consumidor como uma vítima passiva das estratégias do *marketing*².

Na visão de Miller, esta perspectiva é confirmada pela ideologia materialista que perpassa a maioria dos escritos acadêmicos e debates populares, assim como, seu inverso é verdadeiro, refletido pelos poucos trabalhos que reconhecem no consumo um potencial equalizador das diferenças sociais e promotor do desenvolvimento. Para o autor, o consumo de massa tem sido considerado no meio acadêmico como um grande mal, quase sempre percebido como uma falha moral, um perigo tanto para a sociedade quanto para o meio ambiente, quando na verdade é um componente necessário da cultura; com efeito, uma relação reflexiva com coisas que definem a condição humana. Esse mal-entendido remete à deturpação acerca do entendimento de consumo que, por sua vez, leva a uma longa associação equivocada do consumo com todos os tipos de patologias sociais e morais (MILLER, 1997).

Almeida (2012), alerta que o uso cotidiano do termo “consumo” tem sido vinculado a dimensão econômica como aquisição ou uso de um produto ou serviço a fim de atender determinadas necessidades. Abordagem utilitarista que diverge da perspectiva dos Estudos Culturais, que incorpora um olhar mais positivo ao consumo, reconhecido como um processo ativo que o constitui como um proeminente meio de participação política na contemporaneidade (CANCLINI, 1999).

Daniel Miller (1997; 2007a) destaca, ainda, a importância de uma perspectiva de cultura material para o estudo do consumo, o que não implica em se restringir a mostrar apenas os efeitos positivos da adoção dessa perspectiva, mas, também, reconhecer o quanto diversas outras abordagens do consumo são forjadas sob um peculiar preconceito antimaterial, em que o consumo é frequentemente visto como a destruição da cultura material e, portanto, intrinsecamente maligno. Para o autor, o consumo está atrelado à produção de experiências, de escapismo, fruição ou imersão, capaz de mobilizar o imaginário dos indivíduos (MILLER, 1997).

Ao afirmar que já não mais consumimos coisas, mas signos, Baudrillard (2000) defende a tese da mercadoria-signo, em que empresas mudam o foco da produção de atributos dos

² *Marketing* corresponde a um conjunto de ações, estrategicamente formuladas, que visam influenciar o público quanto a determinada ideia, instituição, marca, pessoa, produto, serviço, etc. (WIKIPÉDIA, 2016).

produtos para produção de signos carregados de significados sociais, composição auto referenciada de significantes que transformam mercadorias em signos.

Assim, enquanto interage, o consumidor expressa, por meio da posse de artefatos culturais, significados que comunicam ao seu grupo social como ele se percebe. Com isso, o consumo constitui, simultaneamente, uma moral (sistema de valores ideológicos) e um sistema de comunicação capaz de manter a ordenação dos signos, bem como a integração de determinado grupo (BAUDRILLARD, 2000). Contudo, não devemos esquecer que diferentes contextos sociais irão remeter os indivíduos à diferentes significados sociais que, por sua vez, irão conduzir a distintas práticas culturais (CASTELLS, 1999).

Conforme anota Melucci (2003), a apropriação e uso dos artefatos culturais pelos consumidores acarreta sempre na geração de novos significados, ou seja, ainda que durante o processo de produção a mercadoria seja desenvolvida com determinado fim, esta será inevitavelmente reinterpretada e ressignificada, visto que é no processo de consumo que se dá a assimilação do bem, mediada pela visão de mundo, representações e universo de conceitos próprios do sujeito.

Dessa maneira, como bem anota Vechia (2011), o consumo assume relevante papel na produção desses novos significados, marcando, portanto, que a geração de sentidos não é exclusividade da etapa produtiva, mas resultado do constante diálogo entre a produção e o consumo, bem como de suas imbricadas inter-relações com os demais processos de significação do Circuito da Cultura (ALMEIDA, 2012; ALMEIDA; PAIVA JÚNIOR; GUERRA, 2013; DU GAY *et al.*, 1997).

Portanto, ao demarcar o consumo como uma das principais formas de agência política do sujeito na sociedade contemporânea (CANCLINI, 1999), este se torna fonte de geração de sentidos, estabelecendo uma conexão subjetiva e afetiva entre a cultura, o indivíduo e seus grupos sociais. Com isso, ao consumir o modelo de trabalho produzido pelo espaço de *coworking* Impact Hub São Paulo, seu usuário o transforma em símbolo de sua auto definição, resultado de reinterpretações e ressignificações desse produto cultural para a expressão do “eu”.

2.3.1.3 Regulação

A regulação cultural traduz a relação entre poder e cultura, e desvela a forma em que a esfera da cultura é governada. A partir da referida relação, é possível repercutir sobre as tendências na direção da política cultural que estão em seu cerne: a regulação e a desregulação que compõem o debate entre cultura e mudança cultural (THOMPSON, 1997). Os processos de regulação da cultura se traduzem, portanto, na própria regulação das condutas, práticas e ações sociais que, por sua vez, são regidas pela cultura, sendo sua definição decorrência do governo da cultura.

Dessa maneira, a regulação, assim como os demais momentos do circuito da cultura, é produtora de uma significação contingente, haja visto que o significante não possui significado fixo, ou seja, a fixação dos sentidos se dá tanto temporária como precariamente, e está sempre referenciada histórico e contextualmente. Por sua vez, a criação de sentido não se restringe apenas ao momento da regulação cultural, pois a construção do significado é o frutuoso resultado da complexa articulação entre os diferentes processos do Circuito da Cultura: produção, consumo, regulação, identidade e representação (DU GAY *et al.*, 1997; HALL, 2006).

Conforme explica Hall (1997), no universo do funcionamento da cultura, a regulação cultural acontece de três formas distintas: a regulação normativa, os sistemas classificatórios e a regulação pela “constituição” de novos sujeitos.

A forma normativa de regulação pode ser compreendida como normas que orientam as ações dos indivíduos, pois, as regras e convenções que habitam na cultura dão um sentido determinando as ações dos grupos que a compartilham. Ela dá forma, direção e propósito a conduta e as práticas sociais. A regulação normativa guia o modo de fazer algo a partir da compreensão tácita e por aqueles “conhecimentos” tomados como indiscutíveis que já foram naturalizados. É por meio dela que o indivíduo age conduzido inconscientemente pela compreensão de “como àquelas coisas são feitas em sua cultura”. Ou seja, as ações terminam por ser guiadas por um conjunto de normas e conhecimentos culturais compartilhados que além de “naturalizar” as ações dos indivíduos, fazem-nas inteligíveis, pois, permitem uma interpretação significativa de tais ações sociais (HALL, 2007, WOODWARD, 2000).

Resumidamente, essa bacia semântica compartilhada nos sistemas culturais culmina por regular as ações e comportamentos dos sujeitos conferindo-lhes sentido, tanto para quem realiza, quanto para quem interpreta a ação. Traduzindo um conjunto de normas e conhecimentos culturais passível de ser interpretado significativamente.

A segunda forma de regulação são os sistemas classificatórios, pois, definem os limites entre as semelhanças e as diferenças, regulando as condutas por meio da delimitação do que pertence e dos limites de cada cultura. São determinados padrões que são tomados como base para classificações e comparações a fim de definir se determinadas ações, condutas ou comportamentos deverão ser considerados aceitáveis ou não. Aqui se classificam as ações e se comparam as condutas e práticas humanas a partir de um sistema de classificação cultural que determina o que é “aceitável” e o que é “inaceitável” para aquela cultura (HALL, 1997).

Em suma, a regulação através dos sistemas de classificação delimita as semelhanças e as diferenças, regulando as condutas por meio da marcação dos limites e do que pertence a cada cultura. Nessa forma de regulação, a identidade é marcada pela diferença, se distinguindo por aquilo que ela não é (WOODWARD, 2000).

Por fim, a terceira forma de regulação cultural é aquela que se dá por meio da “constituição” de novos sujeitos. É a regulação oriunda da constituição de novas subjetividades e que encontram suas definições por meio de mudanças no sistema organizacional no qual os grupos sociais estão inseridos. Neste tipo de regulação pela cultura, as condutas poderão ser reguladas através da “modificação” da cultura da organização, atuando diretamente sobre a subjetividade daqueles indivíduos, submetendo cada sujeito a um novo regime de significados e práticas, construindo, assim, novos tipos de sujeitos. Regular por meio da mudança cultural, quando se consegue efetivá-la, não se dá através da imposição de um regime externo de controle social, ou por constrangimento das condutas tidas como “indesejáveis”. Mas, por uma forma de auto regulação, na qual os indivíduos regulam-se a si mesmos por meio da subjetividade. A ideia está depositada em buscar um alinhamento entre as motivações organizacionais e as demandas pessoais e subjetivas dos indivíduos, internalizando os objetivos da organização como sendo as metas do próprio sujeito (DU GAY *et al.*, 1997; HALL, 1997).

Ao estabelecer uma filosofia comunitária como um dos pilares que sustentam o modelo de *coworking* (REED, 2007), esses espaços parecem constituir uma regulação social pautada

numa cultura comunitária, balizada por valores como interação, cooperação e troca de conhecimentos que ordena e guia o comportamento de seus usuários para uma cultura não-competitiva e de grande socialização (LANGE, 2006; 2011).

Para Thompson (1997), a regulação pela cultura não necessariamente opera de maneira clara, e atua por caminhos menos óbvios. Práticas culturais informais e discursos que não se apresentam explicitamente ideológicos, em função das relações de poder assimétricas, podem ter efeitos ideológicos tanto na reprodução da ordem social, quanto em todas as suas desigualdades.

2.3.1.4 Identidade

A noção de identidade cultural tem circunscrito dois caminhos ontológicos distintos, sendo um de cunho essencialista, baseado na recuperação da “verdade” de uma história, de um dado grupo cultural, em que se busca entender o processo de construção da identidade por meio do deslocamento do passado, compreendido como um elemento acabado, para o tempo presente. Dessa maneira, a identidade cultural assumiria um caráter estável, marcada por um sujeito imutável, autocontido na localidade. E outro em que, com a fragmentação das estruturas e grupos sociais em uma infinidade de identidades, a identidade passa a ser vista como uma articulação das experiências subjetivas do indivíduo com os papéis objetivos que a sociedade apresenta. Desse modo, a identidade não seria fixa, mas fluida, sujeita às transformações ocorridas ao longo do processo de interação do indivíduo com os grupos sociais dos quais participa (HALL, 1997; BAUER; MESQUITA, 2007; ALMEIDA, 2012).

Para Castells (2001), a identidade corresponde ao processo de construção de significado baseado em um determinado atributo cultural, ou mesmo num conjunto de atributos culturais desde que estejam inter-relacionados, em que há prevalência desta sobre outras fontes de significado. Ou seja, as identidades constituem fontes de significado para os próprios atores sociais e se formam por meio de um processo de individuação, não esquecendo que tanto o indivíduo quanto o ator coletivo pode carregar consigo toda uma multiplicidade de identidades.

Por sua vez, Snow (2001) observa que o conceito base de identidade cultural está arraigado no entendimento de que a identidade do indivíduo se forma num processo contínuo

de interação com o outro, sendo que este processo exige que eles sejam situados ou estejam colocados como objetos sociais. Assim, a componente interacional inerente dos seres humanos, condição necessária para a interação entre indivíduos e grupos, compreendidos como objetos sociais, torna-se dependente da atribuição recíproca e confirmação de identidades. Portanto, as identidades estariam enraizadas nas condições exigidas para a interação social (SNOW, 2001).

Nesse contexto, como bem aponta Hall (2003), a linguagem assume distinta importância para as práticas sociais, haja visto que a manutenção e propagação dos sentidos depende fundamentalmente do processo de comunicação. Para Silva (2000), esses atos de linguagem constroem as identidades a partir de uma dinâmica cultural e social que é mediada pelo repertório de vivências e conhecimentos que cada sujeito carrega consigo. Condição essencial para atribuição de sentidos que delimita um código comum de símbolos e signos capaz de prover a manutenção e o compartilhamento desses significados (HALL, 1996; 1997; 2003; GUMPEREZ, 1982; ARAÚJO, 2009). Um sistema de códigos utilizado socialmente, essencial para atribuição de sentidos em um sistema de representação que tanto origina como mantém determinada cultura (MONTEIRO, 2015). Portanto, “a identidade remete à formações sociais, entendendo o termo como um processo mediador entre a individuação e o sistema social” (SILVA, 2009, p. 28).

Nesta seara Bauman argumenta que:

[...] a ‘identidade’ só nos é revelada como algo a ser inventado, e não descoberto; como alvo de um esforço, ‘um objetivo’; como uma coisa que ainda se precisa construir a partir do zero ou escolher entre alternativas e então lutar por ela e protegê-la lutando ainda mais — mesmo que, para que essa luta seja vitoriosa, a verdade sobre a condição precária e eternamente inconclusa da identidade deva ser, e tenda a ser, suprimida e laboriosamente oculta (BAUMAN, 2005, p. 22).

Nesse contexto social fragmentado e culturalmente pluralista (CASTELLS, 1999), as interações sociais mantêm, modificam e/ou remodelam a identidade do indivíduo num processo dialético que exerce influência na estrutura, bem como nos processos sociais (BERGER; LUCKMANN, 2006). A identidade para Berger e Luckmann corresponde à síntese da dialética entre a realidade subjetiva e a realidade social, resumidamente, “a identidade é formada por processos sociais” (BERGER; LUCKMANN, 2006: p. 228). Os autores acrescentam ainda que ao tomar a identidade como um fenômeno que deriva da dialética entre o indivíduo e a

sociedade, os tipos de identidade passam a compreender produtos sociais e se relacionam àqueles elementos relativamente estáveis da realidade social objetiva.

Para Lipovetsky e Roux (2005), a identidade é marcada por seu caráter de unicidade e sua definição se dá fundamentalmente pela diferença. Os autores argumentam que:

A identidade é o caráter do que é uno, do que permanece idêntico a si próprio; é o fato, para uma pessoa, de ser tal indivíduo e de poder ser assim reconhecido, sem nenhuma confusão, graças aos elementos que o singularizam. A identidade compreende, portanto, uma primeira dimensão de “mesmidade”. Essa dimensão supõe unicidade, a permanência, a continuidade, que, [...] não se define senão na diferença (LIPOVETSKY; ROUX, 2005: p. 140).

Para Woodward (2000), no cerne da produção social, a identidade se apresenta por meio de uma positividade (aquilo que sou), um evento autônomo. Traduzindo, assim, uma percepção de referência que se tem sobre si próprio. No mesmo entendimento, a diferença é aquilo que o outro é. De modo similar à identidade, a diferença acaba sendo compreendida como auto referenciada. Dessa forma, essas afirmações só fazem sentido se compreendidas uma em relação à outra. Assim, pode-se entender que a identidade depende da diferença, assim como a diferença depende da identidade, tornando-as inseparáveis. Para Woodward (2000), a identidade e a diferença são criaturas da linguagem e têm na sua origem cultural e social o elemento que as torna maleáveis e marcadas pela indeterminação e instabilidade.

Apesar de tender à fixidez, a identidade se pronuncia como um processo oscilante, entre o que tende a fixá-la e estabilizá-la e o processo que procura subvertê-la e desestabilizá-la, tornando-a cada vez mais complexa (WOODWARD, 2000). Conforme argumenta Woodward (2000), para existir, a identidade depende de algo que está fora dela, de outra identidade, que difere da identidade de si, mas que fornece as condições para que ela exista. Dessa maneira, a identidade se distingue por aquilo que ela não é. A autora pontua que essa identidade, demarcada pela diferença, é constituída por uma característica tanto simbólica quanto social capaz de afirmar uma ou outra identidade, ou ainda as diferenças que as cercam, e que possuem causas e consequências materiais.

Por sua vez, a identidade e a diferença necessitam ser representadas, pois, apenas por meio da representação passam a ter sentido (WOODWARD, 2000). Desse modo, a interação entre identidade e representação explicita a premissa teórica de que as representações são elementos fundamentais no processo de construção do eu” (VECHIA, 2011). Assim, o conceito

de identidade se mostra importante não só para examinar a forma como a identidade se insere no circuito da cultura, mas também pelo modo como a identidade e a diferença se relacionam com o discurso sobre a representação.

A ideia de construção da identidade cultural culmina, ainda, por ampliar o olhar moderno que privilegiava o tempo por sua visão rigidamente histórica, ressaltando uma perspectiva espacial, na relação tempo-espaço, em seu caráter humano interpretativista. Promovendo, assim, a superação de um determinismo geográfico por uma perspectiva da cultura local (GUIBERNAU, 1997; YEUNG, 1998; VÄYRYNEN, 2003; ZAOUAL, 2008) que rompe com a ideia de fronteiras territoriais até então estabelecidas, transpondo os limites geográficos e incorporando elementos como valores, comportamentos, fluxos culturais, simbologias particulares, entre outros, na composição que distingue determinada região por meio de seus códigos culturais próprios (SOJA, 1993). Desse modo, o território estará sob a égide de uma dialética sócio-espacial “em que o espaço físico é dado, mas a organização e o sentido do espaço são produtos da translação, da transformação e da experiência sociais” (MUZZIO, 2010). Dessa maneira, a identidade do grande discurso estrutural dá lugar ao discurso das identidades fragmentárias, constituindo-se num fenômeno cada vez mais emergente, presente e processual (SILVA, 2009).

Snow (2001) aponta que existem pelo menos três tipos conceitualmente distintos de identidade: pessoais, sociais e coletivos. Embora muitas vezes ocorra sobreposição entre eles, não se pode inferir um a partir do outro. Daí o autor alerta sobre a necessidade de distinguir cada um deles.

Identidades pessoais correspondem aos atributos e significados designados pelo ator social a si mesmo. São auto atribuições que envolvem aspectos eminentemente arbitrários do Eu, consideradas como uma distinção pessoal (SNOW; ANDERSON, 1987; BREWER, 2001; SNOW, 2001; NAUJORKS, 2011).

Já as identidades sociais, abrangem aspectos do Eu (*self*) que se formam a partir de interações com grupos sociais, em que tanto a participação do indivíduo quanto seu sentido de pertença são determinantes nos processos identitários (BREWER, 2001). Conforme argumenta Snow (2001), seja qual for a sua base sociocultural específica, as identidades sociais se apresentam como fundamentais para a interação social, fornecendo pontos de orientação para

posicionar o “outro” como um objeto social. Em outras palavras, identidades sociais são as identidades atribuídas ou imputadas aos outros na tentativa de situá-los no espaço social. Geralmente, identidades sociais são referenciadas pela identidade de gênero, de etnia, de profissão, uma vez que possibilitam tanto o reconhecimento do indivíduo, a partir de sua pertença a grupos sociais específicos, quanto um sentimento de pertencimento desse mesmo sujeito em relação as referidas coletividades (NAUJORKS, 2011).

Apesar de não haver consenso em torno da definição de identidade coletiva, as discussões sobre o conceito sugerem invariavelmente que a sua essência reside em um senso comum de “unicidade”, forjada a partir de atributos e experiências reais ou imaginárias compartilhadas entre aqueles que compõem a coletividade, sempre em relação com um ou mais conjuntos reais ou imaginários de “outros”.

Dessa forma, identidade coletiva pode ser compreendida como um senso comum de “nós”, constituída por um sentimento compartilhado e interativo de “unicidade” e “ação coletiva” (SNOW, 2001). Desse modo, a identidade coletiva torna-se um lugar partilhado de caráter particular, pois aponta para uma posição ou lugar específico, imputando significados compartilhados a pensamentos, sentimentos e atos, dando forma a representação de determinado grupo (MONTEIRO, 2015).

No próximo tópico serão realizadas algumas considerações acerca de identidade coletiva, em vistas de sua relevância para este estudo.

2.3.1.4.1 Identidade Coletiva

Apesar da literatura sobre identidade coletiva ser ampla e multidisciplinar, tomaremos para esse estudo a noção social para dimensão coletiva da identidade, em que o compartilhamento de sentidos, comportamentos, destino e emoções comuns, bem como de pertença a um determinado grupo, são determinantes no engajamento dos indivíduos para a ação coletiva (OWENS; ROBINSON; SMITH-LOVIN, 2010; MELUCCI, 1996).

Na visão de Melucci (1996), a identidade coletiva corresponde a um fenômeno grupal amparado por aspectos como auto-reflexividade, compartilhamento de significados e sentimento de pertença, capaz de viabilizar a interação entre os diversos atores organizacionais

envolvidos, num processo de negociação constante em que as partes influenciam umas às outras produzindo novos significados sociais, resultado de suas ações coletivas. Significados que se organizam em torno de uma identidade primária, uma identidade coletiva que estrutura as demais e que se apresenta autossustentável ao longo do tempo e do espaço (CASTELLS, 2001).

Para Naujorks (2011: p. 58):

A identidade coletiva está relacionada com o fato de as pessoas viverem uma mesma identidade social, experienciarem uma mesma realidade (ou estabelecerem uma relação entre essa realidade e sua identidade social) e observarem entre si (entre os membros que compartilham uma mesma identidade social) emoções e comportamentos semelhantes. A partir desse conjunto, sentimentos de destino comum e conexões empáticas podem surgir.

Enquanto a literatura ainda discute se a identidade coletiva é, em sua essência, um processo ou uma propriedade dos atores sociais, tomamos para este trabalho a posição assumida por Snow (2001) que, apesar de reconhecer a identidade coletiva como "uma definição interativa e compartilhada" que é evocativa de "um senso de 'nós'", destaca o processo através do qual os atores sociais se reconhecem como uma coletividade, alegando que este processo é mais vital para conceituar identidade coletiva do que qualquer produto resultante ou propriedade.

Podemos compreender, portanto, que identidades coletivas são fruto de percepções compartilhadas e sentimentos de causa, ameaça ou destino comuns que constituem o sentimento coletivo que motiva as pessoas a agir juntas, gerando o sentido de uma agência coletiva que eleva o senso de "nós" nesses sistemas sociais compartilhados em vias de mobilizar os sujeitos cognitivamente, emocionalmente, e às vezes até moralmente em prol de uma causa ou de interesses de uma coletividade (SNOW, 2001).

Esses sistemas sociais compartilhados aglutinam os indivíduos sob uma mesma identidade coletiva (ALMEIDA, 2012), gerando interpretações coletivas a partir de referentes culturais amplos que são enquadrados pelos indivíduos (MELUCCI, 1996), possibilitando a constituição de uma cultura compartilhada (HALL, 2003) em espaços específicos (MAFFESOLI, 1998).

Snow (2001) ressalta que a identidade coletiva inicialmente projetada pode ser transitória e de curta duração, estando sujeita a transformações e modificações ao longo do curso de (inter)ação coletiva. Assim, o conjunto de propriedades que compõem a identidade

coletiva inicial, bem como aquelas que emergem no decurso de sua evolução, acentuam características internas e delimitam fronteiras, culminando por constituir objetos de orientação e interação para outras coletividades dentro do campo de ação.

A demarcação de fronteiras oriunda do processo de composição das identidades coletivas delimita as diferenças entre os grupos sociais e baliza a posição de, ao menos, dois grupos opostos, “nós” e “eles” (BENFORD; HUNT, 2006; WOODWARD, 2000). Portanto, como referenciado através das ideias de Woodward (2000), o processo de construção das identidades coletivas marca a diferença através de sistemas classificatórios que fabricam sistemas simbólicos por meio de exclusão.

Assim, os recursos simbólicos funcionam como marcadores de limite de diferenciação coletiva, esforço de uma coletividade para distinguir-se de uma ou várias coletividades, aumentando a conscientização em torno de semelhanças e conexões dentro do grupo, e as diferenças que estão fora deste (SNOW, 2001).

Concernente a isso, Monteiro (2015: p. 71) anota que:

A identidade coletiva tem sua essência no sentido compartilhado de pertencimento a um grupo, baseado em atributos e experiências reais ou imaginários entre aqueles que compreendem a coletividade em relação ou em contraste com um ou mais, reais ou imaginários, conjuntos de “outros”.

Como assinala Monteiro (2015), o sentido de pertença a uma coletividade remete a uma condição essencial da alteridade, tornando-a, dessa maneira, um componente fundamental na constituição das identidades, processo de identificação simbólica que encontra definição tanto no substrato material - dimensão objetiva, quanto no espaço de referência - dimensão subjetiva (ALMEIDA; PAIVA JÚNIOR; GUERRA, 2013).

Para tanto, olharemos o processo de identificação coletiva a partir das dimensões do processo identitário, conforme apresentado no Quadro 1 (2), modelo inspirado na produção de Almeida, Paiva Júnior e Guerra (2013).

Quadro 1 (2) – Dimensões do processo identitário.

Dimensão	Categorias de análise		Definições
Subjetiva (Abstrata)	Elementos culturais pré-existent	Referencial de sentidos e ideias (Micro perspectiva)	Aspectos subjetivos, socioculturais e políticos responsáveis pela construção de significados comuns por meio dos quais os atores se articulam.
		Culturas vividas (Macro perspectiva)	Aspectos das subjetividades dos atores relacionados com a dimensão privada de suas vidas.
Objetiva (Concreta)	Organização do trabalho		Modo no qual os grupos se organizam e articulam os capitais que compõem as forças e condições de produção.
	Infraestrutura técnica		Condições materiais relacionadas com a produção dos objetos culturais.
	Relações sociais		Formas de relacionamento entre os diversos agentes envolvidos na produção de bens culturais.

Fonte: Adaptado de Almeida, Paiva Júnior e Guerra (2013).

A dimensão concreta ou objetiva é composta pelas categorias da organização dos procedimentos, da infraestrutura técnica e das relações sociais; e corresponde aos elementos que compõem o contexto, o substrato material, que ampara o desenvolvimento e manutenção do processo de construção identitária, avocando um caráter político-disciplinar que atua orientando a conduta dos indivíduos de uma determinada coletividade. Enquanto a organização do espaço de trabalho corresponde as formas que os usuários desses espaços de *coworking* se organizam e articulam os recursos necessários à esse novo modelo de trabalho; a infraestrutura técnica está relacionada às condições materiais da produção de trabalho propriamente ditas; por fim, as relações sociais contemplam as articulações sociais estabelecidas entre os atores implicados nesses espaços e envolve tanto indivíduos do mesmo grupo quanto àqueles que estão fora dele (JOHNSON, 2006; ALMEIDA 2012; ALMEIDA *et al.*, 2013; MONTEIRO, 2015).

A dimensão subjetiva, ou abstrata, é tida como a dimensão simbólica. Espaço de referência em que “o controle sobre o processo de identidade é culturalmente atribuído ao grupo social” (MONTEIRO, 2015: p. 30). Composta por elementos culturais pré-existent ao processo identitário e que formam o ambiente para seu desenvolvimento. A dimensão subjetiva

é constituída pelo referencial de sentidos e ideias (micro perspectiva) que norteia as dimensões subjetivas, sociais e políticas que ordenam a construção de significados para determinados projetos de uma dada coletividade, e pelas culturas vividas (macro perspectiva), estabelecida pelas condições culturais existentes no meio social que ordenam a noção de mundo particular de cada ator social e sua atuação no campo social (JOHNSON, 2006; ALMEIDA 2012; ALMEIDA *et al.*, 2013; MONTEIRO, 2015).

Vale aqui ressaltar o alerta de Johnson (2006), ao apontar que a divisão conceitual entre as dimensões concreta e abstrata da cultura pode comprometer o desenvolvimento dos Estudos Culturais e que, por esta razão, defende o uso do Circuito da Cultura, por seu caráter circulante, como modelo teórico apropriado para conectar essas duas dimensões culturais.

Para Bauer e Mesquita (2007), a identificação dos membros com a identidade do grupo é fator fundamental para sua continuidade e embora algumas práticas organizacionais possam ressignificar a identidade dos indivíduos sua constituição se dá, principalmente, pela articulação entre as experiências subjetivas do indivíduo e os papéis objetivos apresentados pela sociedade, devendo, sempre, ser compreendida como uma construção social, portanto, subjetiva e relacional.

Considerando que a essência da identidade coletiva está depositada no sentido de “nós” que contrapõe um conjunto de outros, por meio de suas propriedades identitárias que definem as características internas e demarcam fronteiras simbólicas de determinada coletividade, entendemos o Impact Hub São Paulo como uma representação de um sistema social compartilhado, manifestação empírica objeto de estudo.

Para compreendermos o processo de identificação coletiva dos *coworker's* com o referido modelo de trabalho, buscamos acessar os processos nos quais a identidade é criada, expressa, sustentada e modificada. Variantes do “trabalho de identidade” que envolve o engajamento dos atores sociais, individual e coletivamente, na geração, invocação e manutenção de recursos simbólicos utilizados para unir e distinguir essa coletividade, acentuando semelhanças e diferenças tanto interna quanto externamente (SNOW; McADAM, 2000; SCHWALBE; MASON-SCHROCK, 1996; SNOW, 2001).

Pelo exposto, as **dimensões concreta** e **subjetiva** se articulam no processo de identificação coletiva dos usuários com o modelo de trabalho produzido pelo espaço de

coworking Impact Hub São Paulo, formando uma bacia semântica capaz de orientar seus membros quanto a compreensão de suas perspectivas individuais e coletivas nesse contexto contemporâneo. Desse modo, esse *coworking* pode ser compreendido como causa e efeito dos discursos socioculturais em que seus usuários estão inseridos. Produto cultural que carrega traços de toda uma diversidade sociocultural de atores, por meio de suas ações individuais e coletivas que mudam ao longo do tempo e alteram as composições culturais através da influência que exerce no comportamento do indivíduo e da sociedade, particularmente, daquelas relacionadas às questões do trabalho na contemporaneidade.

Espaço de *coworking* que, em sua multiplicidade, favorece infalivelmente a emergência de um sentimento coletivo. Forma de agregação social que articula as relações em torno de uma estética emocional, da empatia, de um gosto comum e dos projetos individuais desses trabalhadores da economia do conhecimento. Comunidade pós-moderna fundada no compartilhamento de emoções; coletividade marcada pela predominância da ação grupal (MAFFESOLI, 1998); representação das mudanças que sofre o trabalho no contemporâneo.

2.3.1.5 Representação

A concepção de cultura como um conjunto de significados partilhados é a origem do raciocínio de Hall (1997) sobre o funcionamento da linguagem como processo de significação. Se a linguagem atribui sentido, conforme lembra o autor, os significados só podem ser partilhados pelo acesso comum à linguagem que funciona como um sistema de representação. Portanto, a representação através da linguagem é central para os processos pelos quais é produzido o significado.

Para Hall, há dois tipos de processos na representação. O primeiro ligado aos sistemas de correlação a um conjunto de representações mentais que possuímos, e o segundo relacionado à linguagem que possibilita a existência de um mapa conceitual partilhado, através do qual podemos representar ou intercambiar significados ou conceitos.

Hall (1997) explica a existência de três teorias que abordam a discussão da representação: a reflexiva, a intencional e a construcionista, e que cada uma delas tem abordagens diferenciadas para a interpretação dos significados nas mensagens. Na reflexiva, a

linguagem funciona como espelho que reflete o verdadeiro significado que já existe no mundo. Na intencional, o falante impõe o significado através da linguagem. E, na abordagem construcionista, a linguagem é tomada como um produto social onde os significados são construídos através dos sistemas de representação. É nessa terceira visão que o autor encontra melhor ajuste à sua percepção da representação. Como bem ilustra Almeida (2012: p. 56-57):

[...] é o ator social quem usa o sistema conceitual e linguístico de sua cultura para construir significado, para tornar o mundo significativo e para comunicar esse mundo de forma significativa para os outros [...] Representação é uma prática que usa objetos e feitos materiais. Entretanto o significado não depende da qualidade material do signo, mas de sua função simbólica.

Hall (1997), aponta que é através de nosso sistema de representação que são delimitados os significados, e que estes são produzidos através da linguagem. É através das práticas de significação, do uso que fazemos das coisas, o que dizemos, pensamos e sentimos – como representamos – que damos significado aos artefatos culturais (HALL, 1997; WOODWARD, 2000). Ou seja, em parte damos significado aos objetos, pessoas e eventos através da estrutura de interpretação que trazemos. E, em parte, damos significado através da forma como as utilizamos ou as integramos em nossas práticas do cotidiano. Portanto, a representação seria uma forma de atribuição de sentidos que necessita ser compreendida em relação aos outros significados conferidos nos demais momentos do circuito da cultura (SILVA, 2000; DU GAY *et al.*, 1997).

Santi & Santi (2008) ressaltam que a representação só pode ser adequadamente analisada em relação as verdadeiras formas concretas assumidas pelo significado, no exercício concreto da leitura e interpretação; e tal condição requer análise dos verdadeiros sinais, símbolos, figuras, imagens, narrativas, palavras e sons – as formas materiais – onde circula o significado simbólico.

Para examinar as práticas de representação, Hall (1997) de imediato lembra que a representação liga o significado e a linguagem à cultura. Para ele, representar é usar a língua/linguagem para dizer algo significativo ou representar o mundo de forma significativa a outrem. Portanto, a representação é parte essencial do processo pelo qual o significado é produzido e intercambiado entre os membros de uma cultura. Ou, de forma mais sucinta, representar é produzir significados através da linguagem. Descrever, ou retratar, junto a simbolizar e significar.

Muito além de existirem em si mesmos, os objetos, pessoas e eventos só adquirem significado mediante uma representação mental que lhes atribui um determinado sentido sociocultural. Como bem apontou Miller (2007b: p. 7), “Os objetos por si só são como tábulas rasas: só irão assumir significado e valor dentro de um contexto sociocultural singular”. Esse é um processo, portanto, não somente no plano do pensamento, mas como reitera Hall (1997), atua sobre a regulação das relações e sobre a própria prática social. Como bem retratam De Souza, Macêdo e Mello (2011: p. 11), “as ações dos sujeitos não são só deles, eles agem de acordo com a história, filiam-se a outras ações de acordo com algo que já foi feito e legitimado. Agem influenciados pelas representações culturais”.

Assim, as práticas de consumo do Impact Hub São Paulo acabam por conduzir o usuário do modelo de trabalho entregue por este *coworking* a consumir toda uma variedade de elementos subjetivos capaz de o representar em sua diversidade. Expressando, dessa maneira, valores, ideias, hábitos, costumes, poder, modos de agir e ser, bem como situação social.

No tópico seguinte, discutiremos a respeito da configuração contemporânea das comunidades, para, em seguida, caracterizarmos os espaços de *coworking*, a fim de que possamos melhor compreender esse novo modelo de trabalho.

2.4 Novas Comunidades Urbanas

Para Zygmund Bauman (2003; 2005), o estabelecimento das comunidades pós-modernas bem traduz as exigências infligidas pelos novos laços sociais erigidos na sociedade capitalista tardia. Em seus argumentos, o autor defende que a origem dessas coletividades se dá, em grande parte, pela necessidade de proteção conferida aos indivíduos em detrimento dos efeitos mundiais da globalização. Para o autor, esse cenário de instabilidade e transitoriedade contemporâneo, é reflexo de um mundo volátil e mutante, marcado pela desregulação, flexibilidade, pluralidade, competição e incertezas, que remete as pessoas à uma condição de confusão e desorientação. Reafirmando a insegurança como característica intrínseca do tempo presente.

Em suas afirmações, Bauman (2005) defende que o processo de fragmentação e volatilização das estruturas e rotinas do trabalho parece não mais oferecer uma base comum sobre

a qual seja possível negociar e desenvolver objetivos e estratégias comuns. O “efeito imprevisto” disto foi uma fragmentação acelerada da dissensão social que desintegrou o conflito social numa multiplicidade de confrontos intergrupais. Essas mudanças levaram a uma individualização do sujeito que ao abandonar as grandes narrativas pode agora concentrar-se na sua própria situação. Indivíduos frágeis, sensíveis e irritados, implicados em suas próprias demandas, obstinadamente egocêntricos e auto-referentes.

É nessa configuração social, de essência fluida e efêmera, que nasce a crise do pertencimento. Em que fronteiras bem traçadas entre o “nós” e o “eles” vão sendo gradualmente desintegradas, destituindo as identidades de suas âncoras sociais e impelindo os indivíduos à uma busca desesperada por um “nós” a que possam pedir acesso. Nesse novo mundo, de identidades em movimento, os lugares que tradicionalmente detinham o sentimento de pertencimento (trabalho, família, vizinhança) não estão mais disponíveis ou são indignos de confiança (BAUMAN, 2001).

Na visão de Bauman (2003), a solução à essa condição de insegurança está depositada no investimento na comunidade. Lugar protetor, confortável e aconchegante, capaz de preservar as propriedades, bem como a integridade corporal das pessoas. Assim, a fragilidade, a solidão, o abandono e a insegurança, estabelecidos diante da abundância de compromissos oferecidos no tempo presente, culmina por catapultar os indivíduos em busca da comunidade. Pois, só lá encontrarão o tão desejado sentimento de pertença (BAUMAN, 2005).

Contudo, conforme assinala Maffesoli (2006), essas comunidades contemporâneas, contrariamente à estabilidade induzida pelo tribalismo clássico, são caracterizadas pela fluidez, as reuniões pontuais e a dispersão. Para o autor, a ideia do neotribalismo está depositada no princípio de relação baseada nos diversos tipos de gosto. Sedimentações sucessivas que formam um ambiente estético capaz de promover “condensações instantâneas”, frágeis, porém objeto de um grande investimento emocional.

Para Maffesoli (1998), essas “condensações instantâneas” em torno das comunidades possuem um caráter fluido e ambivalente, pois, ao mesmo tempo em que apresentam laços frágeis, são objeto de forte envolvimento emocional. Assim, o ‘eu’ se molda para fazer parte do ‘nós’ que, conjuntamente com o ambiente, estabelece uma lógica do sentir comum, da vivência coletiva, assinalada por ele de ‘paradigma estético’.

Dessa maneira, para cada nova tribo, uma nova “máscara” permite o trânsito em toda uma diversidade de grupos. Uma estética como expressão do ‘nós’ que, através das práticas de sociabilidade, configura o sujeito coletivo a partir de seus gostos semelhantes. Redes ou grupos de afinidades e de interesse comum que apresentam características próprias, e que podem ser expressas por práticas específicas (MAFFESOLI, 1998).

Como bem discorre Maffesoli (1998: p. 176)

Conforme os interesses do momento, conforme gostos e ocorrências o investimento passional irá conduzir para tal ou qual grupo, para tal ou qual atividade. [...] O que, naturalmente, induz a adesão e o afastamento, a atração e a repulsa.

Assim, esses espaços de *coworking* parecem corresponder a ideia de coletividades urbanas denominadas por Maffesoli (2006) como comunidades neotribais. Comunidades de trabalho de caráter flexível, em que aspectos da ordem da paixão, da emoção e do afeto definem o modo de estar junto, posicionando o pertencimento como elemento central de toda vida social. Afinal, conforme argumentam Dias e Marchi (2012: p. 6), “Pertencer a um grupo é uma tentativa de evitar, de certo modo, a solidão, e nesse forte investimento emocional de adesão a um grupo e sua estética, a vontade individual não tem a mesma importância”. Destarte, os espaços de *coworking* reafirmam essa nova leitura sobre a concepção de comunidade, e, em seu caráter de rede comunitária pós-moderna, parecem ressignificar o trabalho na contemporaneidade.

Dessa maneira, os espaços de *coworking* constituem comunidades de trabalho com identidades coletivas próprias que se distinguem entre si e são delimitadas pelo gosto comum. Identidades coletivas que se apresentam como pontos de identificação capazes de oferecer ao trabalhador da economia do conhecimento um sítio aberto à visitação, e talvez permanência.

Dessa maneira:

Cada tribo apresenta um visual próprio, uma linguagem específica que pode ser expressa em artes, músicas e práticas específicas. É interessante ressaltar que os grupos não são fechados, ao mesmo tempo em que buscam uma diferenciação da sociedade. Não existem critérios rígidos e universais que definem quem pode pertencer aos grupos. Ao mesmo tempo, existe uma seleção de traços referenciais especiais que acabam virando critérios. Em alguns contextos estes critérios são mais seletivos que em outros. Também é possível transitar entre os diversos grupos (DE SOUZA LIMA; DE FREITAS, 2014: p. 4).

Para Simmel (2006), apesar de não existirem critérios rígidos quanto a quem possa vir a pertencer ao grupo, traços referenciais acabam se tornando critérios de identificação.

Conteúdos produzidos por interesses e necessidades específicas capazes de aglutinar pessoas em torno de uma identidade coletiva, estabelecida a partir de um território físico e simbólico comum.

Assim, conforme defende Maffesoli (1998), é através da proximidade dos indivíduos – proxemia – que surge a comunidade neotribal. Proxemia que, podendo ser de ordem física ou simbólica, constitui vínculos e, através da emoção compartilhada e do sentido de pertença, estabelece os valores morais e estéticos que determina o *ethos* de uma dada comunidade.

Entretanto, ao mesmo tempo em que a comunidade apresenta-se como um sonho agradável, ou uma visão do paraíso, para aquelas pessoas inseguras, confusas e desorientadas; a lealdade exigida pela mesma comunidade pode configurar-se como um grande pesadelo, cerceando o sentido de liberdade. Tornando-se, assim, uma das ambivalências mais desconfortáveis do contemporâneo, como bem assinala Bauman (2005: p. 68):

A questão é que todos nós estamos, intermitentemente ou simultaneamente, sobrecarregados com “responsabilidades demais” e ansiosos por mais “liberdade”, o que só pode aumentar nossas responsabilidades. Para a maioria de nós, portanto, a “comunidade” é um fenômeno de duas faces, completamente ambíguo, amado ou odiado, amado e odiado, atraente ou repulsivo, atraente e repulsivo. Uma das mais apavorantes, perturbadoras e enervantes das muitas escolhas ambivalentes com que nós, habitantes do líquido mundo moderno, diariamente nos defrontamos.

Dessa maneira, a promoção da segurança irá sempre requerer o sacrifício da liberdade, enquanto que só é possível ampliar a liberdade à custa da segurança (BAUMAN, 2003). Essa condição conflituosa denuncia que não é possível ter as duas coisas ao mesmo tempo, muito menos na quantidade que se deseja. Com isso, não ter comunidade significa não ter proteção, enquanto que alcançá-la poderá significar perder a liberdade. Para o autor, há um preço a se pagar para se “viver em comunidade”, e este é pago em forma de liberdade, também chamada “autonomia”, “direito à auto-afirmação” e “à identidade”. E qualquer que seja a escolha, ganha-se alguma coisa e perde-se outra (BAUMAN, 2003).

Na visão de Maffesoli (2006), essa condição conflituosa corresponde ao que ele assinalou de harmonia conflitual, pois

Ao invés de se oporem entre si, de uma maneira irreduzível, ao invés de serem ultrapassadas, segundo um mecanismo dialético e dramático, numa síntese lenificante, a liberdade e a necessidade são, em certos momentos, vividas numa tensão “contraditória, isso que denominei harmonia conflitual (MAFFESOLI, 2006: p. 279).

Assim, conforme aponta Bauman (2003), liberdade e comunidade podem chocar-se e entrar em conflito, mas uma composição a que faltem uma ou outra não leva a uma vida satisfatória.

Dessa maneira, os espaços de *coworking* surgem como novas comunidades urbanas referenciadas que prometem atender tanto as demandas afetivas (humanas), quanto suas necessidades profissionais, dos trabalhadores do conhecimento, através de um novo modelo de trabalho baseado em arranjos organizacionais flexíveis e pautados numa lógica comunitária colaborativa (SPINUZZI, 2012).

2.5 Coworking: A vez do trabalho colaborativo

O primeiro espaço de *coworking* de que se tem notícia foi fundado por Brad Neuberg em 9 de agosto de 2005, em São Francisco, Califórnia, como forma de reação aos centros de negócios “anti-sociais” e à falta de produtividade do trabalho realizado em casa. Na ocasião, o programador abriu as portas do espaço denominado por ele de *Spiral Muse*, uma “casa de bem estar”, sem fins lucrativos, que oferecia entre 5 a 8 mesas, dois dias por semana, *wifi* gratuito, associado à almoços compartilhados, pausas para meditação, massagens, passeios de bicicleta, e um rigoroso horário de encerramento às 17:45h. O espaço foi fechado após um ano, sendo substituído pelo *coworking Hat Factory* em 2006 (DESKMAG, 2013; BOTSMAN; ROGERS, 2011; SPINUZZI, 2012).

De acordo com Munhoz *et al.* (2013), a expressão *coworking* é uma evolução do termo *co-working*. Utilizado pela primeira vez em 1999 por Bernie DeKoven para descrever o trabalho colaborativo através do computador, conhecido como *home-office*, no qual mais de uma pessoa trabalha no mesmo projeto em diferentes localidades com a ajuda da internet. Pouco mais de 5 anos depois, com a abertura do *Spiral Muse*, o americano Brad Neuberg retira o hífen e cunha a expressão como é conhecida e utilizada atualmente, *coworking*. Conforme aponta Leforestier (2009), *coworking* refere-se a um espaço físico compartilhado de trabalho que encontra na ideia de comunidade o principal componente diferenciador em relação a outros ambientes de trabalho (LEFORESTIER, 2009; MUNHOZ *et al.*, 2013; BOTSMAN; ROGERS, 2011; SPINUZZI, 2012).

Leforestier (2009), argumenta que os espaços de *coworking* surgiram a partir da necessidade de indivíduos que se sentiam isolados, profissionais que trabalhavam de forma independente, desenvolvendo suas atividades em casa ou nos cafés com *wifi*, e se percebiam menos eficazes nestes ambientes. Resumidamente, profissionais independentes que nutriam o desejo de se [re]integrar à rede, trabalhadores em busca de interação social.

Spinuzzi (2012) corrobora com a ideia de que o *coworking* está voltado principalmente para aqueles profissionais que querem se livrar do isolamento, como já citado. Espaços acessados principalmente por empresas que querem estar em contato com outras, empresas nascentes (*start-ups*) compostas de duas a cinco pessoas e que não querem arcar com os custos de um espaço de trabalho exclusivo.

Esses espaços, inspirados em preceitos de software de código aberto, não são simples espaços de comercialização de “mesas compartilhadas” que oferecem infraestrutura profissional para contratantes independentes atender clientes e desenvolver suas atividades. É um local onde os usuários podem interagir de modo a desempenhar seu trabalho com alto rendimento e baixo custo, usufruindo de um ambiente colaborativo e de uma rede de contatos favorecedora de parcerias (LEFORESTIER, 2009; MUNHOZ *et al*, 2013; FOST, 2008).

Pensamento alinhado à opinião de Fost (2008), ao argumentar que a ideia de *coworking* está em compartilhar o espaço e seu custo, tornando possível aos usuários focar exclusivamente no seu negócio, deixando de lado preocupações com questões administrativas. O autor concebe a representação do *coworking* como um ambiente amigável, dedicado à criatividade, propício à interação, ao relacionamento, a troca de ideias e conhecimento de modo a favorecer a geração de parcerias e novos projetos.

Mais que isso, o espaço de *coworking* caracteriza-se por uma atmosfera e espírito de Comunidade, em que a participação e o bem-estar se tornam aspectos altamente valorizados, o que tende a beneficiar seus usuários através de um ambiente agradável e colaborativo capaz de fomentar a criatividade e a inovação. Espaços que, segundo Reed (2007), têm sido significados como um “movimento” ou uma “filosofia de vida”, em que valores como colaboração, abertura, comunidade e sustentabilidade, são tomados como premissas desse novo modelo de trabalho. Valores que funcionam como substrato na criação de sentidos que funcionam como pontos de identificação disponíveis aos trabalhadores da economia do conhecimento.

Gandini (2015), compreende o *coworking* como espaços de trabalho compartilhado, em grande parte utilizado por profissionais especializados que atuam no vasto domínio da economia do conhecimento. Basicamente, são espaços de trabalho para locação que oferecem facilidades, serviços diversos, como secretária, internet com *wifi*, em que profissionais independentes realizam suas rotinas diárias de trabalho, lado a lado com colegas de profissão, em sua maioria do mesmo setor de atividade. Pohler (2012) ressalta que os *coworker's*, membros usuários desses espaços, podem pagar para usar o *coworking* apenas por algumas horas ou locar mesas privativas que podem ser rapidamente reconfiguradas, adequando-se facilmente ao crescimento das empresas. Compondo, desta forma, a grande área comum onde ocorrem as interações.

Em seu trabalho realizado em Milão, Colleoni e Arvidsson (2014), observaram que a força de trabalho que compõe o *coworking* é composta principalmente por homens, que atuam como *freelancers* ou profissionais autônomos, com idade entre 24 e 44 anos, com mais de uma especialização profissional e múltiplas competências. Profissionais intelectuais diretamente relacionados com as indústrias criativas (designers, arquitetos, etc.) e profissionais digitais (programadores, produtores de conteúdo de mídia social, etc.). Com renda entre 1000 e 2000 Euros, sua remuneração tem sido considerada baixa se levados em conta os altos impostos e o elevado custo do aluguel em Milão, na Itália (RANCI, 2012).

Além disso, o *coworking* também tem sido apontado como uma alternativa àqueles trabalhadores que estão retornando ao mercado de trabalho depois de, inicialmente, se aposentar. Bem como profissionais que próximos à aposentadoria, buscam uma atividade ponte entre o final de suas carreiras e o início de sua aposentadoria (TAYLOR, 2015).

Para Johns e Gratton (2013), esses espaços correspondem à terceira onda de trabalho virtual, em que se busca inserir as interações humanas presenciais no modo digital de produção, aquele mediado através das tecnologias da comunicação informacional que viabilizam a realização de tarefas em qualquer lugar e a qualquer tempo.

Já Gandini (2015), observa que os espaços de *coworking* possibilitaram o surgimento de uma “terceira via” de trabalho, situada entre a vida de trabalho “padrão”, dentro de um ambiente de trabalho tradicional, bem delimitado; e uma vida de trabalho independente, como os *freelancer's*, caracterizados por liberdade e independência, modelo que se baseia no trabalho

realizado em casa, em isolamento físico. Para o autor, essa terceira via indica, portanto, a prática de trabalho individual em um ambiente partilhado.

Enquanto que Capdevila (2013) compreende o *coworking* como “*microclusters*” capazes de promover a troca de conhecimento entre os membros desses espaços a partir de uma perspectiva baseada no *networking*. Em seus argumentos, Capdevila (2014) defende que o *coworking* atua como intermediário entre os indivíduos criativos e as empresas inovadoras, e contribui para a interação dos atores que utilizam esses espaços de trabalho através da articulação de lugares, espaços, projetos e eventos.

Entendimento similar ao de Lange (2011), quando discursa que o *coworking* corresponde a espaços não-hierarquizados orientados para o coletivo, para o *networking*. Para Lange, as interações sociais são os principais fatores de produtividade desses espaços, e sua concepção como um ambiente colaborativo é determinante para que micro-empresendimentos e profissionais independentes tenham a oportunidade de se relacionar, formar parcerias, e gerar novos negócios. Esses atores sociais de “pequeno porte”, auto-empresendedores de economias pouco institucionalizadas, estão a todo tempo a negociar e renegociar os sentidos em torno desses arranjos organizacionais enquadrados numa filosofia não-competitiva e de grande socialização (LANGE, 2006; 2011).

Dessa maneira, como bem anota Surman (2013), espaços de *coworking* conectam diversas organizações e pessoas, dando-lhes a chance de colaborar, compartilhar conhecimento, e desenvolver soluções para as questões que estão tentando encontrar. Para o autor, a maioria desses espaços configura-se por uma indeterminação estrutural direcionada a atender as demandas por uso do espaço, em grande parte heterogêneas, de seus usuários. Os ambientes amigáveis parecem muito mais como grandes salões, lounges, ou cafés, do que com um escritório tradicional. Espaços que na visão de Merkel (2015), representam uma nova forma de infraestrutura social urbana que possivelmente virá a substituir àquelas estabelecidas pelas organizações do tipo fordista.

Entretanto, Leforestier (2009) e Munhoz *et al.* (2013) alertam que o modelo de *coworking* apresenta aspectos que podem comprometer tanto o seu desempenho quanto o de seus usuários. A falta de privacidade e a cultura de abertura pode incorrer tanto em problemas de comunicação, pois, colegas podem ouvir a conversa de um terceiro, quanto em questões

relacionadas a vulnerabilidade dos projetos, mais precisamente do “roubo” de ideias, traduzindo uma certa insegurança à propriedade intelectual. Problemas de *hacking* constituem outro fator de grande preocupação, uma vez que os *coworking* podem ser vulneráveis à *hacker's*, abalando a confiança dos usuários. Outro fator de risco está relacionado à uma possível falta de colaboração entre os *coworker's*, para o caso daqueles usuários que podem preferir trabalhar individualmente. Além de questões quanto à adequação do ambiente, pois, nem sempre o espaço atende às necessidades dos usuários.

Ainda assim, apesar dos fatores supracitados, diversas pesquisas realizadas pela Deskmag³ (2012; 2013; 2014) e Coworking Brasil⁴ (2015) apontam para o pujante crescimento desses espaços de *coworking*, o que sugere que as desvantagens apresentadas pelo modelo são consideradas menores do que seus benefícios, ou, talvez, não tenham ainda sido percebidas por seus usuários.

Em recente estudo, Foertsch (2013) encontrou que esse modelo de trabalho tem gerado em média cerca de 245 novas adesões à espaços de *coworking* a cada dia de trabalho. Dados reforçados por recentes pesquisas que corroboram a forte tendência de crescimento desse modelo de trabalho no Brasil e no mundo, em que o número de espaços ativos nos cinco continentes saltou de 2.500 para 6.000 unidades entre 2013 e 2014, enquanto que o quantitativo de usuários quase triplicou nesse mesmo período, saltando de 110.000 para algo em torno de 300.000 usuários em todo mundo (DESKMAG, 2013; 2014; COWORKING BRASIL, 2015; CASHMAN, 2012).

Contudo, indicadores negativos acerca do mercado de *coworking* não tem sido informado ou explorado nessas pesquisas. Dessa maneira, diante do fenômeno global que se tornou esse modelo de trabalho, Moriset (2014) alerta para um possível risco de uma “bolha *coworking*”, uma vez que a rentabilidade desses empreendimentos, muitas vezes, ainda é considerada baixa.

No Brasil o *coworking* está presente desde 2007, e como pode ser visto na Figura 2 (2), possui atualmente cerca de 238 espaços ativos distribuídos em 25 estados, sendo o estado de

³ Deskmag é uma revista *online* de boa reputação, especializada em *coworking*, que se tornou referência para esses espaços.

⁴ COWORKING BRASIL é um site brasileiro criado em 2011 por um grupo de fundadores de diferentes espaços de *coworking* e que tem como objetivo principal divulgar o conceito de *coworking* por todo país.

São Paulo o primeiro colocado no ranking nacional, em número de espaços em funcionamento, com 95 unidades ativas (*COWORKING BRASIL*, 2015).

Figura 2 (2) – Distribuição dos espaços de *coworking* no Brasil.



Fonte: Censo *Coworking* Brasil (2015).

Entretanto, conforme observa Heckler (2012), grande parte da população brasileira ainda desconhece as vantagens, benefícios e estrutura de negócios ofertada por um ambiente de *coworking*, o que sugere um grande potencial de crescimento do setor no país. Dentre os *coworking* presentes no Brasil, a rede Impact Hub se destaca por possuir presença global e manter mais de 11.000 usuários distribuídos em 49 países. No Brasil está presente nas cidades de São Paulo, Curitiba, Recife, Belo Horizonte e Florianópolis. A unidade de São Paulo iniciou suas atividades em 2008, e conta com mais de 300 *coworker's*, membros ativos que utilizam o espaço. Como pode ser melhor observado no tópico a seguir.

2.6 O Impact Hub São Paulo

O Impact Hub é uma rede global de *coworking* presente nos cinco continentes, e conta com um universo de mais de 11.000 membros associados que utilizam os 67 espaços distribuídos nos cinco continentes, dentre os quais, seis estão posicionados em cinco capitais brasileiras. A rede se auto reconhece como um espaço de trabalho compartilhado, incubadora de empresas, laboratório de inovação, um centro de empreendedores sociais.

O primeiro Impact Hub foi aberto em Londres em 2005, no bairro de Islington, por iniciativa de amigos interessados em criar um espaço de trabalho colaborativo. Já em 2006, tiveram início os estudos de viabilidade para a implantação de uma unidade na cidade de São Paulo através de uma parceria firmada entre brasileiros, o Impact Hub Londres e um investidor anjo. No mesmo ano o projeto foi colocado em prática, mais de 200 entrevistas e conversas foram realizadas em vistas de se entender as necessidades e aspirações de clientes potenciais, bem como de formar uma diversa rede de “inovadores sociais”. Em 2007 é criada uma versão beta do Impact Hub Paulista, para, finalmente, em abril de 2008 as portas serem formalmente abertas, iniciando as atividades no que viria a ser o segundo Impact Hub do mundo. No Brasil, sete unidades estão em funcionamento e uma em processo de abertura, situadas respectivamente em São Paulo (2), Curitiba (1), Recife (2), Belo Horizonte (1), e Florianópolis (1).

A unidade Impact Hub São Paulo, lócus desta pesquisa, é um empreendimento dirigido por três sócios e está localizado no bairro da Consolação, na região central da capital paulistana. O negócio possui em torno de 300 membros ativos, em sua maioria “empreendedores, *startups*, investidores, *freelancers*, ativistas, criativos, consultores, intraempreendedores atuando em grandes organizações, estudantes, educadores, futuros empreendedores e qualquer pessoa e/ou organização interessada em direcionar suas atividades a uma realidade mais sustentável” (IMPACT HUB SÃO PAULO, 2015). O espaço oferece um escritório compartilhado acolhedor, projetado para facilitar conexões e o fluxo de informação, mesas para equipes, mesas para reuniões com grupos e clientes e espaços para eventos corporativos. Além de facilidades como impressora, scanner, internet *wi-fi*, *lockers*, espaço de café, recepção de correspondências, entre outros serviços que irão variar de acordo com o plano contratado (IMPACT HUB SÃO PAULO, 2015).

3 Trilha Metodológica

Visando alcançar os objetivos deste estudo, compreender o processo de identificação coletiva de usuários do Impact Hub São Paulo com o modelo de trabalho produzido por esse espaço de *coworking*, apresentamos agora os caminhos metodológicos e analíticos que foram trilhados para sua consecução.

3.1 Natureza da Pesquisa

Para realização do presente estudo, optamos por uma abordagem de natureza qualitativa, por ser um campo de investigação que compreende a realidade como uma construção social, além de oferecer toda uma diversidade de perspectivas de análise, e admitir o uso e coleta de uma variedade de materiais empíricos capazes de descrever momentos e significados produzidos na vida dos indivíduos. Proporcionando, dessa maneira, um maior aprofundamento sobre o tema, e consequente melhor compreensão do fenômeno estudado (DENZIN; LINCOLN, 2006; CRESWELL, 2010).

Decidimos também pela prática interpretativa, com enfoque indutivo, por possibilitar a compreensão dos significados gerados no Impact Hub São Paulo, através da interpretação do fluxo do discurso dos consumidores desse produto cultural (GEERTZ, 1989), acessado por meio da percepção dos usuários do *coworking* pesquisado (GODOI, 2006; FLICK, 2013; CRESWELL, 2010; LAKATOS; MARCONI, 2010). Em seu caráter interpretativo, que assume os significados como aspecto fundamental para o funcionamento das práticas sociais, evidenciando os elementos subjetivos da ação humana, buscamos relacionar os achados de pesquisa, objeto de reflexão e inferências oriundas do processo analítico, com a teoria dos Estudos Culturais tendo em vista uma “descrição densa” (GODOI, 2006; VERGARA, 2009), narrativa que visa gerar uma descrição e análise holística e intensiva (MERRIAM, 1988) do processo de identificação coletiva dos membros do *coworking* objeto deste estudo.

Dessa maneira, admitindo a inexistência de uma metodologia específica para os Estudos Culturais (SAUKKO, 2005), bem como as distintas possibilidades metodológicas de se

compreender o objeto “cultura”, seja em seu modo “concreto”, quando esta é concebida como modo de vida (na unidade das formas culturais e da vida material); ou em seu modo “abstrato”, em que as formas e os meios de significação apresentam uma relativa independência (ALMEIDA, 2012), acolhemos a proposição de Johnson *et al.* (2004) e Johnson (2006) que argumentam em favor do uso do circuito da cultura de Du Gay *et al.* (1997) como modelo teórico capaz de suplantar a bipartição conceitual entre as formas concreta e abstrata, graças a mobilidade do modelo que detém a capacidade de transitar entre essas duas dimensões.

Entretanto, apesar do maior destaque dado ao processo de identificação, assumimos uma perspectiva circular como processo de pesquisa, pela qual analisamos cada um dos cinco momentos do circuito da cultura – produção, consumo, identidade, regulação e representação – de forma a revelar seu relacionamento. Respeitando, assim, o caráter articulatório do modelo proposto por Du Gay *et al.* (1997).

3.2 Estratégia da Pesquisa

Adotamos o estudo de caso como estratégia de pesquisa por se tratar de “um método de olhar a realidade social” (GOODE; HATT, 1968: p. 421), bem como por se apresentar como uma estratégia de pesquisa que tem por objetivo o desenvolvimento de análises em profundidade (GODOY, 1995), uma vez que reúne, por meio de diferentes instrumentos de coleta de dados, um conjunto considerável de informações detalhadas acerca de um fenômeno contemporâneo em seu contexto natural; de um objeto de pesquisa ainda pouco estudado (YIN, 2001; MAZZOTTI, 2006); caso, que, segundo Merriam (1998), pode ser uma pessoa, um programa ou uma comunidade.

Respeitando a situacionalidade pragmática e empírica do objeto cultural estudado (DENZIN; LINCOLN, 2006), e considerando que este não se trata de um caso raro, ou mesmo decisivo, a opção pelo estudo de caso único (FLICK, 2013) se deu em vistas de atender as implicações da lente teórica, o Circuito da Cultura, escolhida para análise do fenômeno estudado, que demanda um exame consistente e em profundidade do objeto de pesquisa, o espaço de *coworking* da rede Impact Hub situada na cidade de São Paulo.

O caráter imbricado entre fenômeno e contexto reforça a escolha pelo estudo de caso (GIL, 2008), estratégia de pesquisa capaz de preservar as características holísticas e representativas dos eventos da realidade social (FLYVBJERG, 2011). Apesar de o estudo de caso caracterizar-se pelo interesse em casos individuais, um sistema delimitado cujas partes são integradas (STAKE, 2000), o contexto em que este está inserido não deve, jamais, ser ignorado. Dessa maneira, reconhecemos a importância e o cuidado que o pesquisador deve ter com os aspectos sociocultural, histórico e econômico, basilares para uma adequada compreensão do fenômeno estudado, como bem aponta Mazzotti (2006).

Portanto, entendemos que a adoção do estudo de caso único, especificamente, do estudo de caso de uma comunidade como estratégia de pesquisa, possibilitará a análise processual e contextual do nosso lócus de pesquisa, a fim de compreendermos “como” as coisas acontecem nos processos de interação social que se desenvolvem em torno desse produto cultural, situando-o no contexto histórico no qual estão inseridos (STAKE, 2000; GODOI, 2006).

3.3 Critério de inserção e descrição do Sujeito de Pesquisa: o Impact Hub São Paulo

Visando atender as implicações do Circuito da Cultura, utilizamos o critério histórico – a representatividade histórica se torna critério para os estudos culturais, pois, é através da história que se entende os sentidos e significados gerados por um determinado grupo – para escolhermos o Impact Hub São Paulo como sujeito dessa pesquisa. Tal opção se justifica pela própria cultura de trabalho metropolitano, urbano, de caráter cosmopolita, implicada à referida localidade. Somado a isso, o pouco tempo de atividade dos demais espaços dessa rede no Brasil nos levou a optar pela unidade paulistana, pois, por estar em pleno funcionamento há mais de oito anos, esse Impact Hub já superou seus primeiros ciclos e o possível encantamento inicial com essa nova forma de trabalho.

Sendo a segunda unidade de *coworking* da referida rede no mundo e a primeira no Brasil, essa unidade Impact Hub está situada na cidade de São Paulo, maior metrópole brasileira, cuja identidade cultural é historicamente marcada por seu poder industrial e centrada na imagem de cidade cosmopolita. Cidade que elegeu o trabalho como força motriz capaz de produzir

mobilidade, induzindo à velocidade, causa e reflexo do ritmo frenético da ‘cidade locomotiva’ (LEONARDE, 2014). Para Saliba (2004), velocidade, trabalho e progresso formam a tríade identitária da cidade que nunca dorme, em que elementos como movimento, velocidade e impermanência parecem compor uma sintaxe sócio urbana contemporânea bem representativa dos grandes centros urbanos mundiais.

Além disso, também tomamos o destaque global e regional alcançado pela rede Impact Hub como um dos critérios de escolha de nosso objeto de estudo, uma vez que se trata de uma rede que possui mais de 11.000 usuários em todo mundo, com 80 espaços de *coworking* ativos espalhados por 50 países dos cinco continentes, conforme apresenta a Figura 3 (3), dentre os quais sete estão situados em território brasileiro e estabelecidos nas cidades de São Paulo, Curitiba, Recife, Belo Horizonte e Florianópolis (IMPACT HUB, 2015).

Figura 3 (3) – Dados globais da rede Impact Hub



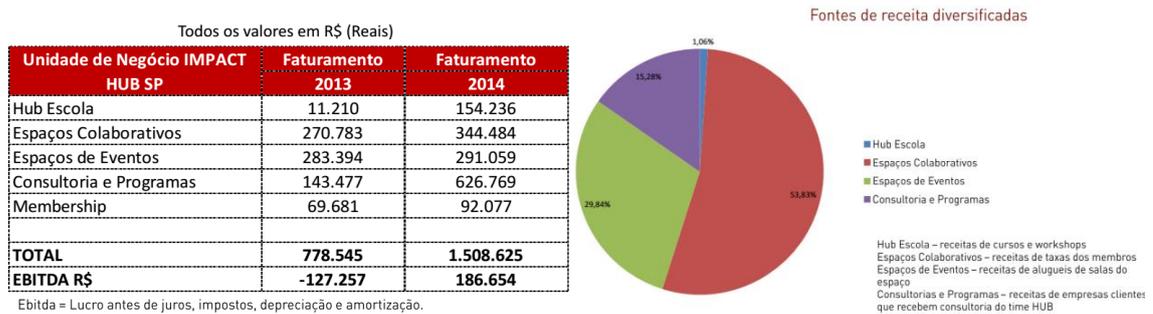
Fonte: Impact Hub Next Deck (2015)

O primeiro Impact Hub teve suas atividades iniciadas em 2005, no bairro de Islington, em Londres. Fruto da iniciativa de um grupo de amigos que desejavam “criar um espaço de trabalho colaborativo para pessoas interessadas em mudar o mundo” (IMPACT HUB, 2005: p. 1). Já no ano seguinte, nasce a ideia de abrir uma segunda unidade Impact Hub, justamente na cidade de São Paulo, co-criação de brasileiros e fundadores do precursor londrino, em parceria com um grupo investidor anjo.

Ainda em 2006 estudos de viabilidade são realizados e diversas articulações são engendradas visando colocar tal projeto em prática. Projeto prototipado em 2007, numa ‘versão beta’, e oficialmente executado em 2008, ano em que as portas do Impact Hub São Paulo foram formalmente abertas. Recentemente o Impact Hub paulistano atingiu faturamento anual

superior à 1,5 milhão de reais, alcançando em 2014 um lucro bruto próximo aos 200 mil reais, sendo o espaço colaborativo o responsável pela maior parcela dessa receita, conforme apresenta a Figura 4 (3).

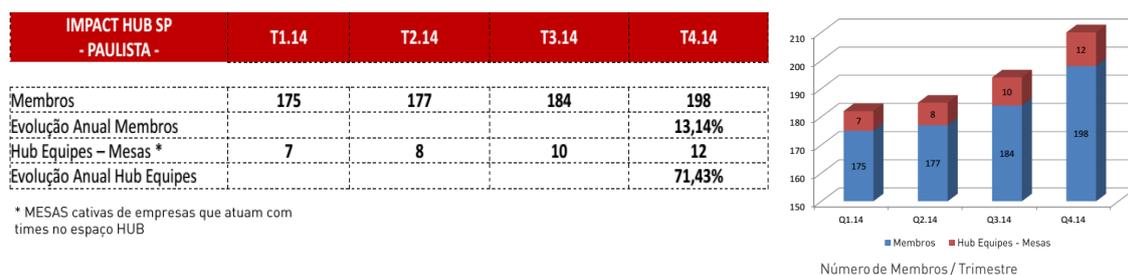
Figura 4 (3) – Fontes de receitas da unidade Impact Hub paulistana



Fonte: Impact Hub Next Deck (2015)

Enquanto que nesse mesmo período, o número de pessoas que se tornaram membros do referido espaço de *coworking* cresceu mais de 13%, saltando de 175 para 198 usuários, e o número de contratos de mesas fixas – Hub Equipes – teve evolução superior à 70%, como bem apresenta a Figura 5 (3).

Figura 5 (3) – Evolução anual de membros do Impact Hub São Paulo em 2014



Fonte: Impact Hub Next Deck (2015)

Informações levantadas junto ao Impact Hub São Paulo nos revelaram, ainda, os principais agentes envolvidos na produção do trabalho desenvolvido no espaço, e, dentre eles, o consumidor desse produto cultural, nosso sujeito epistemológico. Acreditamos que acessar a perspectiva dos membros desse Impact Hub nos possibilitaria conhecer a retórica discursiva

desse sujeito na condução dos processos de sedimentação da identidade coletiva dessa comunidade de trabalho. Provendo-nos, dessa maneira, viáveis caminhos de investigação na busca por clarificar os objetivos desse estudo.

3.4 Construção do Corpus de Pesquisa e Plano de Coleta de Dados

A noção de *corpus* de pesquisa é basilar para seleção do material que será objeto de investigação, e sua definição procura manter uma coerência epistemológica, ontológica e metodológica com pesquisas que utilizam dados de linguagem (BAUER; AARTS, 2010; ALMEIDA, 2012). Logo, o *corpus* de pesquisa dispõe os discursos a serem analisados, num dado momento histórico, numa certa ordem discursiva, de tal maneira que se possa questionar as condições de emergência dos elementos discursivos (FOUCAULT, 2014; CAMARGO; 2013).

Nosso *corpus* linguístico foi montado através da realização de entrevistas individuais com usuários do espaço de *coworking* Impact Hub São Paulo. A fim de maximizar a variedade de sentidos acerca do modelo de trabalho desse Impact Hub nos distintos momentos do circuito da cultura (produção, consumo, regulação, identidade e representação), seis membros do referido *coworking* foram entrevistados.

Para tanto, elegemos a entrevista semiestruturada como instrumento de coleta de dados, visando “compreender os significados que os entrevistados atribuem às questões e situações relativas ao tema de interesse” (GODOI, 2006, p. 134). Assim, os dados foram levantados por meio de entrevistas pessoais, semiestruturadas, orientadas a partir de um roteiro previamente elaborado para investigar os distintos momentos do circuito da cultura (APÊNDICE A).

As entrevistas foram realizadas presencialmente no Impact Hub São Paulo entre os dias 26 e 28 do mês de outubro de 2015, gravadas em mídia digital, e imediatamente transcritas, como forma de evitar a deformação do conteúdo pela memória (FLICK, 2013). Conforme aponta Almeida (2012), optamos ainda pela utilização de questões abertas, de modo a se preservar as opiniões, sentimentos e crenças dos entrevistados acerca desse novo modelo de trabalho, objeto de nosso estudo.

Chegamos à cidade de São Paulo um dia antes da data programada para o início das entrevistas, ao tempo que no dia 26 de outubro de 2015 tivemos nosso primeiro contato com o Impact Hub São Paulo e sua equipe que, de maneira cordial e gentil, nos indicou possíveis entrevistados que, a partir de sua disponibilidade, foram objeto das primeiras entrevistas. O Quadro 2 (3), traz indicações quanto aos entrevistados, a data de realização, e o tempo de cada entrevista.

Quadro 2 (3) – Entrevistas realizadas: relação de instituições e representantes.

Entrevistado	Data	Tempo	Ocupação	Área de atuação
E1	26/10/2015	52:15:00	Empreendedor	Mobilidade urbana
E2	28/10/2015	01:08:37	Produtor	Produção Audiovisual
E3	28/10/2015	34:19:00	Arquiteta	Arquitetura
E4	26/10/2015	44:04:00	Representante Comercial	Intercâmbio
E5	27/10/2015	36:52:00	Estagiária	Energia
E6	28/10/2015	48:48:00	Gestora	ONG

Fonte: Elaboração própria (2016)

Na ocasião da coleta de dados, os entrevistados puderam discursar acerca do modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo, além de opinar e trazer suas impressões em cada um dos cinco momentos do circuito da cultura. Ao contrário do que imaginávamos, observamos uma certa dificuldade em acessar os entrevistados, haja visto que, ao longo de todo o período, todos, sem exceção, estavam envolvidos com atividades diversas de trabalho e, ao longo de todo o período em que estive no espaço, apenas dois membros se dispuseram a interrompê-las para concessão das entrevistas. Dessa maneira, as entrevistas ocorreram, principalmente, próximo do final de cada expediente, concentrando-se no final da manhã ou ao fim da tarde e início da noite, o que, em grande medida, nos possibilitou realizar inúmeras observações quanto a dinâmica de funcionamento desse *coworking*, observação direta, não participativa, assistemática, recurso utilizado em vistas de melhor compreender o contexto por meio do exame de como o espaço se apresenta de fato (FLICK, 2013; SAUKKO, 2003).

Em vistas de respeitar as questões éticas envolvidas, bem como os participantes e o local da pesquisa (CRESWELL, 2010), a empresa e as pessoas selecionadas foram devidamente contatadas e informadas sobre o estudo, sendo suas autorizações devidamente colhidas.

Seguindo as orientações de Flick (2013), realizamos a codificação dos nomes dos participantes da pesquisa em vistas de preservar o anonimato dos informantes, bem como de proteger seus dados de qualquer uso inadequado.

Por fim, para que obtivéssemos uma compreensão satisfatória acerca das questões que envolvem o nosso problema central de pesquisa, adotamos uma conduta reflexiva em torno das dimensões objetivas e abstratas do *coworking* Impact Hub São Paulo. Dimensões que somente podem ser compreendidas de maneira relacional e dinâmica, conforme bem observa Almeida (2012).

3.5 Tratamento e Análise dos Dados

Tendo por base que a comunidade e suas experiências são criadas através do discurso (FERNANDES, 2013), tomaremos para este estudo a Análise do Discurso como técnica de análise de dados. Para a Análise do Discurso, a linguagem não é transparente e detém em seu interior uma materialidade simbólica própria e significativa. Ou seja, por meio da linguagem o homem transforma a realidade, constituindo sua história e a si mesmo, conferindo sentido à existência humana através da prática da linguagem, prática discursiva que constrói sentidos incessantemente em sua dimensão sócio histórica. Portanto, o discurso é o objeto da Análise do Discurso (GILL, 2002; MENDES, 2005; MAINGUENEAU, 1998).

A partir da concepção de que o discurso está essencialmente associado a um contexto social (HARDY; PALMER; PHILLIPS, 2000), entendemos, em harmonia com as ideias de Berger e Luckmann (2006), que este é um meio de relação social fundado em um mundo simbólico que demarca nossa vida cotidiana. É importante compreender que o tecido discursivo que suporta esses textos é sempre contingente e suscetível à deslocamentos de significado. Conforme anota Hall (1997), todo discurso é circunstancial, e não deve ser pensado como uma dimensão isolada, estando, a todo tempo, relacionado com acontecimentos de toda ordem, seja ela política, técnica, social e/ou econômica (FOUCALT, 2014).

Assim, sob a lógica da Análise de Discurso proposta por Gill (2002), procuramos compreender como os textos são feitos, e por meio da análise do discurso dos sujeitos dessa pesquisa, ou seja, através da análise dos relatos dos usuários do Impact Hub São Paulo,

buscamos explorar os processos sociais que, carregados de significados, contribuem para a constituição da realidade social desse *coworking*.

Após a transcrição de cada uma das entrevistas, buscamos, inicialmente, organizar os dados coletados, respeitando suas categorias de análise. Entretanto, visando manter a integridade do discurso, optamos por estruturar as análises a partir dos momentos do circuito da cultura, de maneira que fosse possível tornar o giro no circuito inteligível. Para auxiliar a sistematização dos dados textuais resultantes da aplicação do protocolo de pesquisa, utilizamos o software Qsr-Nvivo em sua versão 8, ferramenta com largo uso na codificação e organização de dados em pesquisas qualitativas.

3.6 Categorias e elementos de análise

A partir das proposições de Du Gay *et al.* (1997), e inspirado nas produções de Guerra (2011) e Almeida (2012), buscamos nas dimensões objetivas e abstratas do Impact Hub São Paulo a compreensão do processo de identificação de seus usuários com o modelo de trabalho produzido por este *coworking*, bem como as condições de geração de significados nos cinco diferentes momentos do circuito da cultura, apresentas no Quadro 3 (3).

Quadro 3 (3) – Condições de geração de significados.

Dimensão	Categorias de análise		Definições
Subjetiva (Abstrata)	Elementos culturais pré-existentes	Referencial de sentidos e ideias (micro perspectiva)	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento sobre as rotinas do <i>coworking</i> Impact Hub São Paulo; • Habilidades técnicas do <i>coworker</i> do Impact Hub São Paulo; • Ideologia <i>coworker</i>; • Conhecimento institucional; • Suposições sobre os <i>coworker's</i> do Impact Hub São Paulo.

		Culturas vividas (macro perspectiva)	<ul style="list-style-type: none"> • Condições culturais existentes no meio social que pautam a relação do sujeito com o espaço de <i>coworking</i> (estrutura sociocultural e política responsáveis pela construção de significados comuns).
Objetiva (Concreta)	Organização do trabalho		<ul style="list-style-type: none"> • Formas pelas quais os grupos se organizam e articulam os recursos que compõem as forças e condições de manutenção do <i>coworking</i>.
	Infraestrutura técnica		<ul style="list-style-type: none"> • Condições materiais para realização de atividades profissionais no espaço de <i>coworking</i>.
	Relações sociais		<ul style="list-style-type: none"> • Articulações sociais.

Fonte: Adaptado (ALMEIDA, 2012; MONTEIRO, 2015).

Segundo as orientações de Johnson (2006) e considerações de Almeida (2012), a dimensão subjetiva, ou abstrata, corresponde a aspectos subjetivos e privados da produção cultural que orientam a construção da realidade compartilhada pelos integrantes de um dado grupo. Estando, dessa forma, “relacionada com ação do produtor de bens simbólicos no âmbito das relações mais próximas que ele mantém com seus pares” (ALMEIDA, 2013: p. 3). Segundo a autora, a dimensão subjetiva é constituída por um referencial de sentidos e ideias que dá sustentação ao referencial de sentidos compartilhados pelo grupo, podendo ser acessada a partir de duas categorias que se complementam: **o referencial de sentidos** e as **culturas vividas**.

O **referencial de sentidos** (micro perspectiva) corresponde àqueles aspectos responsáveis pela ordenação na construção dos significados pelos atores implicados em determinado projeto. E apresentam-se como referenciais que orientam as dimensões subjetivas, sociais e políticas compartilhadas pelos membros de um dado grupo (JOHNSON, 2006; ALMEIDA *et al.*, 2013). Ao tempo que as **culturas vividas** (macro perspectiva), “demarcam a forte relação entre as trajetórias individuais e a atuação dos produtores no setor, culminando em

um tipo de relação de trabalho representativa da história particular desses sujeitos” (ALMEIDA *et al.*, 2013: p. 4).

Por sua vez, a dimensão concreta está relacionada aos componentes da realidade social que transcendem os aspectos subjetivos (JOHNSON, 2006; MONTEIRO, 2015). Em que a **organização do trabalho** demonstra os meios utilizados na organização e articulação dos recursos necessários à realização de atividades profissionais nesse novo modelo de trabalho. Enquanto que a **infraestrutura técnica** apresenta as condições em que o trabalho se desenvolve. Por fim, as **relações sociais de desenvolvimento e uso** contemplam as formas que os atores envolvidos nesses espaços edificam e estabelecem o relacionamento, seja entre indivíduos do mesmo grupo, ou com os de fora (ALMEIDA *et al.*, 2013).

Desse modo, conforme argumenta Almeida (2012: p. 163), “as dimensões subjetivas indicam porque as pessoas se identificam com determinadas identidades, enquanto as dimensões objetivas mostram que as identidades também são marcadas por meio de símbolos”. Apenas por meio das categorias decorrentes dessas duas dimensões analíticas que encontraremos suporte para compreendermos as estruturas de sentido interpretadas e experienciadas pelos *coworker's* do espaço estudado.

3.7 Validade e Confiabilidade dos Dados

Considerando que “a objetividade de um estudo qualitativo é avaliada em termos da validade e da confiabilidade de suas observações” (PAIVA JÚNIOR; LEÃO; MELLO, 2011: p. 191), torna-se imprescindível a adoção de procedimentos e critérios de pesquisa consistentes. Critérios que na pesquisa qualitativa assume um caráter interpretativo, arraigado na subjetividade do pesquisador, como singularidade que, de alguma forma, está sempre presente no transcorrer do processo de pesquisa.

A confiabilidade do estudo se baseia em assegurar que a interpretação de um fenômeno ocorra da mesma maneira, independentemente do número de análises realizadas, (BAUER, GASKELL, 2002). Enquanto que sua validade se baseia na confiança nos resultados encontrados pelo pesquisador, e repousa na coerência metodológica dos três grandes blocos do processo de pesquisa: a fase de formulação da pesquisa (validade prévia), a fase de

desenvolvimento da pesquisa (validade interna), e a fase de resultados da pesquisa (validade externa), em sua capacidade de alicerçar as interpretações e inferências realizadas pelo pesquisador (OLLAIK, ZILLER, 2012). Podendo ser observada a partir dos seguintes aspectos: **validade aparente**, quando o método de pesquisa produz o tipo de informação esperado; **validade instrumental**, que tenta articular a combinação entre os dados obtidos por um determinado método de pesquisa com dados resultantes de algum procedimento alternativo; e **validade teórica**, que está relacionado a legitimação dos procedimentos da pesquisa em vistas da lente teórica assumida (KIRK; MILLER, 1986).

Dessa maneira, adotamos o critério de *feedback* dos informantes, validação comunicativa, em vistas de garantir a validade e confiabilidade das entrevistas. Para tanto, remetemos individualmente, via e-mail, cada uma das transcrições aos respectivos entrevistados de maneira que fosse possível confirmar a veracidade dos relatos obtidos (FLICK, 2013).

Visando reduzir as inconsistências e contradições da pesquisa, utilizamos a técnica de triangulação de forma a contribuir tanto à validade quanto à confiabilidade do estudo (GASKELL; BAUER, 2005; PAIVA JÚNIOR; LEÃO; MELLO, 2011). Nesse sentido, seguimos as orientações de Merriam (1998) que recomenda o emprego de diferentes técnicas de coleta de dados. Para tanto, utilizamos entrevistas individuais e observação direta, a fim de locupletar nossa compreensão acerca do fenômeno analisado. Seguindo as recomendações de Creswell (2010) e Paiva Júnior, Leão e Mello (2011), lançamos mão da auditoria interna e externa, buscando evitar o surgimento de vieses interpretativos. O papel de auditor interno foi desempenhado pelo professor orientador deste estudo, que ficou imbuído de acompanhar todo o processo de pesquisa, além das conclusões do estudo. Já a auditoria externa, conforme sugere Merriam (1998), foi realizada por meio de pares, especificamente, pela colega de orientação do pesquisador, mestranda deste programa de pós-graduação.

Ainda como critério de confiabilidade, buscamos, através da reflexividade, equacionar questões ainda relativas à vieses interpretativos. Revendo continuamente as inconsistências do estudo no decorrer de sua realização, haja visto que ao longo do processo de pesquisa as interações conversacionais transformam tanto o pesquisador quanto o sujeito analisado.

4 Análise dos Dados e Achados de Pesquisa

Nesse capítulo apresentamos as análises dos significados culturais do Impact Hub São Paulo, espaço de *coworking* objeto de nosso estudo, em vistas de caracterizar os aspectos que configuram a identidade coletiva desse novo modelo de trabalho em seu percurso nos diferentes momentos do Circuito da Cultura – produção, consumo, regulação, identidade e representação.

4.1 Significados Culturais da Produção do Trabalho no Impact Hub São Paulo

Para que se possa compreender os significados culturais do Impact Hub São Paulo é necessário que ultrapassemos a ideia de que a produção de um artefato cultural está limitada apenas ao seu caráter funcional, restringindo seu significado ao entendimento de que este se limita, tão-somente, a ideia de se fazer um produto. Ao tempo que a produção cultural se torna, inclusive, uma maneira das pessoas criarem mundos significativos para se viver (DU GAY *et al.*, 1997; NEGUS, 1997).

Como bem aponta Almeida (2012), a produção de significados depende da prática de interpretação que, por sua vez, se apoia em elementos abstratos e concretos para construir significados culturais capazes de reger as ações e atitudes relativas ao artefato cultural. Dessa forma, ao analisar o produto cultural por meio da lente teórica dos Estudos Culturais, assumimos a necessidade de interpretar a cultura de maneira mais ampla. Com isso, analisar a produção do modelo de trabalho do Impact Hub São Paulo significa compreender como esse produto cultural está sendo significado, que significados estão sendo conferidos aos seus produtores, bem como, que práticas prevalecem em seu processo produtivo (NEGUS, 1997).

4.1.1 Produção do Trabalho Colaborativo

As interpretações sobre a produção do trabalho no Impact Hub São Paulo se coadunam em torno do discurso do trabalho colaborativo que se estabelece por meio de um estilo de vida

colaborativo, bem como por valores e significados culturais calcados numa ideia de comunidade, cooperação e confiança, capazes de orientar a ação social. Logo, por meio de sua cultura colaborativa, esse *coworking* conecta pessoas e ideias que interagem em torno de uma paixão: a busca de novas soluções para os problemas do mundo. Um gosto que emerge como estilo, uma forma de encarar a vida que delimita uma conduta capaz de identificar esse grupo de jovens empreendedores que compartilham o mesmo ambiente de trabalho e o mesmo espírito de comunidade de impacto sustentável.

Assim, a produção de trabalho desse Impact Hub tende a ser motivada pela identificação de oportunidades de negócios economicamente viáveis, capazes de transformar a realidade social, notadamente empreendimentos de impacto, conforme relata um entrevistado quando fala que o espaço

[...] tem uma tendência de negócios sociais ou de impacto social ou que envolve sustentabilidade e isso favorece muito o tema que eu trabalho [...] negócios que causam impacto, causam realmente impacto no ambiente que a gente vive. (E1).

Impacto que, de acordo com o discurso oficial da rede Impact Hub (IMPACT HUB, 2015), não ocorre de maneira isolada, mas exige uma ação coletiva. Estabelecendo, de um lado, signos e sentidos relacionados a questões da ordem do social e do sustentável e, de outro, delimitando um conjunto de significados associados à ideia de coletividade. Dessa maneira, o Impact Hub São Paulo estabelece seu marco identitário maior em torno de empreendedores que desenvolvem negócios inovadores de impacto social e sustentável, enquanto que sua produção é balizada pelo discurso do trabalho colaborativo.

Para um respondente, o sistema de produção do Impact Hub São Paulo encontra-se fortemente referenciado pelo discurso da ação colaborativa. Na opinião do usuário, essa coletividade tecida por pessoas e empresas interconectadas desempenha, por meio de interações sociais e pelo intercâmbio de experiências, atos sociais que visam a realização de objetivos dos membros dessa rede. Nesse sentido, o entrevistado afirma que

Tem a questão da sustentabilidade, mas também tem a questão [...] do que a rede oferece [...] de poder tá próximo de uma rede que os interesses batem com o meu [...] na rede aqui... uma pessoa acaba indicando pra outra a minha empresa, que ajuda. Tem muita gente que passa por aqui, nos cursos e nos eventos aqui, então estando em contato com a rede do Hub⁵ facilita na divulgação do meu trabalho (E4).

⁵ Hub é a maneira como os usuários comumente se referem ao Impact Hub São Paulo.

Para os usuários do *coworking* analisado, a necessidade de estabelecer alianças e parcerias, sob a égide dessa comunidade de trabalho, ativa, frequentemente, a rede na busca por soluções para consecução de seus projetos individuais. Com isso, a agência do espaço, no sentido de aproximar as pessoas e as empresas que compõe tal rede, facilita o trabalho dos membros desse Impact Hub, pois, viabiliza “a interação com as pessoas e com a rede” (E4).

Para outro respondente, o espaço tem, principalmente, “[...] esse papel de facilitar a interação. É diferente de um prédio empresarial que tem várias empresas dentro, mas que não se comunicam” (E6). Para um entrevistado, o que traduz esse Impact Hub

[...] é a essência do lugar de ser mais... Das pessoas interagirem uma com a outra, ajudarem o próximo e cuidar do lugar e respeitar o trabalho do outro, querer conhecer o trabalho do outro, divulgar isso pra outras pessoas. Acho que todo mundo aqui coopera, todo mundo ajuda o outro (E3).

Assim, o Impact Hub São Paulo é significado como um lugar propício à interação e ao *networking*. Espaço colaborativo que, por sua vocação integrativa, parece aproximar esses trabalhadores contemporâneos, evocando um sentimento solidário capaz de potencializar o trabalho cooperativo.

Para articular a interação entre os membros do *coworking*, o Impact Hub São Paulo age propositivamente nesse sentido e sua filosofia de propósito integrador é percebida como um conceito intenso que permeia o espaço. Condição ratificada por um entrevistado quando profere que

Tudo é bem forte aqui, [...] sempre que tem eventos e palestras, eles fazem divulgação de filmes, de coisa teatral, de eventos para as pessoas se conhecerem melhor entre elas assim mesmo. [...] aqui no Hub, ele tem um conceito muito forte (E3).

Visão ampliada por outro respondente ao falar que

[...] é natural que as pessoas que venham pra cá tenham um certo tipo de comportamento parecido... Ser transparente, de ser colaborativo, de ter empatia, [...] Você tá curioso, porque no fim tá todo mundo buscando essa questão do impacto. Tem várias formas de chegar lá e essas formas são complementares. Então, no dia a dia, desde a hora que você pisa aqui dentro à hora que você sai, você tá disposto a colaborar, se comunicar, levanta, conversa, cede, toma (E1).

Os relatos desvelam que o sentido de colaboração articulado pelo espaço culmina por assumir destacada relevância para o processo de produção do trabalho nesse *coworking*. Conforme sugere a fala de um respondente, quando diz “[...] que a colaboração dos membros...”

é o aspecto mais importante na forma de trabalhar no Impact Hub São Paulo, “porque todo mundo passa pelas mesmas coisas, pelas mesmas dificuldades, e eu acho que essa colaboração ajuda o desenvolvimento das empresas aqui dentro” (E4).

Entendimento corroborado por outro entrevistado, ao defender que a troca e a colaboração são aspectos altamente valorizados nessa forma de produção, conforme discorre

Acho que o que é importante em tudo do *coworking* é a troca, seja de experiências ou seja de crescimento de vida, de experiências de vida. [...] trabalhar em conjunto com outras empresas, a colaboração que eu dou pra outras empresas que as empresas dão pra mim, essa troca (E2).

Através de sua cultura colaborativa, forjada em meio ao discurso do trabalho colaborativo, esse Impact Hub parece estabelecer uma essência solidária que permeia a agência da referida coletividade em vistas de promover a aproximação e a cooperação entre os membros do espaço. Ação de articulação também observada por um outro respondente, quando relata que

[...] quando vim pra cá, não conhecia tanta gente. O legado do pessoal da diretoria foi nos apresentar: [“_ah, Fulano⁶ faz isso, você pode contar com ele”]. E essa ponte foi bacana deles fazerem. O Ciclano é uma pessoa que apresenta os outros pra gente. E até mesmo os *coworkers*. Então, eu prestei serviço pra uma *start-up* daqui, ele já virou pra mim e fez: [“_oh, Beltrano assistiu o vídeo que você fez, gostou e quer fazer um pra ele. Eu não falei preço, nada, tô te dando o contato, você conversa com ele já”]. Isso daí é bacana. [...] Então, com relação a isso, o pessoal da diretoria aqui, os *coworkers*, eu acho que é o que ajuda realmente é essas apresentações e indicações que eles fazem (E2).

Os relatos acima bem ilustram o modelo de produção do Impact Hub São Paulo baseado no trabalho colaborativo. Orientada para a formação de redes de colaboração e compartilhamento, a ideologia conferida pela filosofia Impact Hub guia o referencial de sentidos e ideias desse *coworking* norteando as ações no espaço em vistas de promover a conectividade entre diversas pessoas e empresas. Favorecendo, conforme apontam Leforestier (2009) e Munhoz *et al.* (2013), a interação, a troca de conhecimentos, a cooperação, bem como a formação de parcerias e novos negócios.

Para Leforestier (2009) e Munhoz *et al.* (2013), valores como interação, cooperação e troca de conhecimentos são compreendidos como princípios primordiais de espaços de *coworking*. Enquanto que na opinião de Fost (2008), a manutenção de um espaço propício à

⁶ As expressões Fulano, Ciclano e Beltrano foram utilizadas para substituir nomes próprios, de maneira que se pudesse preservar a identidade das pessoas que compõem a coletividade do Impact Hub São Paulo.

interação, ao relacionamento e à troca de ideias e conhecimento, é fator fundamental para a geração de parcerias e novos projetos. Entendimento consonante às ideias de Spinuzzi (2012) que argumenta que as pessoas que utilizam espaços de *coworking* estão, acima de tudo, a procura de interação.

Dessa maneira, o discurso da produção do trabalho colaborativo imputado ao Impact Hub São Paulo se alinha à visão acadêmica quanto ao caráter colaborativo, interacional e promotor de parcerias atribuído aos espaços de *coworking*. Uma nova estrutura social urbana guiada para o coletivo, numa perspectiva baseada no *networking* que busca fomentar a geração de parcerias e novos projetos (SURMAN, 2013; LANGE, 2006; 2011; CAPDEVILA; 2013; FOST, 2008). Um espaço onde as pessoas podem interagir, trocar ideias e conhecimento (FOST, 2008), em sua atuação como intermediário entre os indivíduos criativos e as empresas inovadoras, articulando lugares, espaços, projetos e eventos (CAPDEVILA, 2014).

Por sua vez, a organização do trabalho desse Impact Hub ampara uma rotina de produção baseada no compartilhamento, na colaboração e na coprodução, concorrendo na afirmação de um arranjo organizacional significado como espaço cooperativo capaz de oferecer segurança e proteção. Conforme podemos observar no relato do entrevistado, ao narrar que

Se você entrar ali no espaço, você vai ver que ele tem a mesma configuração que algumas grandes empresas. [...] O que eu acho interessante é que, assim, se isso fosse uma empresa, haveria uma série de brigas políticas que é, tipo, uma guerra fria. Ninguém, mas todo mundo disputando por recursos [...] eu sinto que eu tô numa empresa grande, assim, em que as pessoas não têm medo. [...] eu acho que me sinto mais seguro, eu me sinto mais confortável (E1).

Essa perspectiva não-competitiva conferida ao modelo de produção de trabalho do Impact Hub São Paulo parece bem representar uma concepção de comunidade em que novos laços sociais estruturam uma identidade coletiva tecida por meio de significados culturais associados à ideia de cooperação e confiança (FOST, 2008; LEFORESTIER, 2009; POHLER, 2012; MUNHOZ *et al.*, 2013). Perspectiva cooperativa capaz de resgatar o sentido de proteção em meio a insegurança e instabilidade observadas no mundo do trabalho contemporâneo (BAUMAN, 2001; 2005; MAFFESOLI, 2006). Dessa maneira, o modelo de trabalho conferido pelo Impact Hub São Paulo é definido por um caráter solidário e cooperativo que parece superar as significações de modo de trabalho ameaçador, desarmônico, desconfortável e competitivo, comumente atribuídas a empresas formatadas nos moldes corporativos convencionais que, na fala do entrevistado, são representadas através de sentidos associados à ideia de guerra fria,

brigas políticas e disputas por recursos.

Além disso, a proposta de baixo custo do modelo parece criar as condições necessárias para esses empreendedores colocarem seus projetos em prática. De maneira que o

[...] custo que a gente tem aqui é muito bom porque a gente não tem condição nenhuma de alugar um escritório ou dividir com um escritório de arquitetura porque a gente ainda tá no começo então o custo é baixo (E3).

Com isso, segundo o discurso de seus usuários, o Impact Hub São Paulo parece oferecer um ambiente frutuoso capaz de facilitar o empreender desses jovens que compõem empresas nascentes (*start-ups*) e procuram por uma infraestrutura profissional, sem ter que arcar com os custos de um espaço de trabalho exclusivo (LEFORESTIER, 2009; MUNHOZ, 2013; FOST, 2008; SPINUZZI, 2012). Dessa maneira, o modelo de trabalho desse Impact Hub é significado como uma alternativa para viabilização de novas ideias e projetos, bem como uma maneira barata e eficiente de empreender.

Quanto a sua infraestrutura técnica, diversos serviços e facilidades são oferecidos pelo Impact Hub São Paulo. Como, por exemplo, serviços de secretária e internet com *wifi*, e atribuições administrativas (i.e. como comprar mobiliário, contratar pessoal administrativo, realizar a manutenção e limpeza do local de trabalho) são delegadas ao *coworking*, possibilitando aos membros concentrar seus esforços apenas em sua atividade fim. Para Fost (2008), a ideia de *coworking* está justamente em compartilhar o espaço e seu custo, tornando possível aos usuários focar exclusivamente no seu negócio, deixando de lado preocupações com questões administrativas. Desse modo, a ideia de facilidade e praticidade são associadas ao referido modelo de trabalho, significando o mesmo como uma forma fácil de trabalhar e de empreender.

Para que se possa utilizar o espaço de trabalho compartilhado do Impact Hub São Paulo, é necessário antes se tornar “membro” da rede Impact Hub global. Entretanto, esse processo de entrada na comunidade ocorre de forma bastante flexível e espontânea, possibilitando ao postulante à novo membro conhecer, durante alguns dias, a rotina do espaço, seus princípios e valores, sem qualquer custo ou obrigação maior. Como explica um entrevistado

[...] acho que fiquei uma semana usando assim como experiência, porque tipo tava começando ainda um negócio, não sabia se ia dar certo e eles deixaram ficar uns 10 dias aqui só pra conhecer o ambiente, ver se era isso mesmo. Depois desses 10 dias, a gente já fechou o pacote de horas...

Ao tornar-se membro da comunidade Impact Hub, a pessoa passa a fruir de recursos exclusivos da rede, tais como: acesso a plataforma que integra todos os usuários globalmente, acesso a redes sociais locais privadas, acesso às mesas compartilhadas, bem como, à locação de salas de reunião e de espaços para realização de eventos. Além disso, independentemente do pacote de horas contratado, o novo usuário dispõe de algumas horas de consultoria empresarial, a título de oferecer ao novo membro um suporte inicial em gestão social. O Impact Hub São Paulo articula, ainda, algumas ações como o Hub Escola⁷, serviços de consultoria e eventos voltados à conexão de pessoas e empresas.

“Tanto que toda quinta-feira tem um *happy hour*⁸, e a gente conversa, fala besteira, fala precisamente de trabalho, mas fala de amenidades que valem mais” (E2). Esses encontros semanais de bate papo, comumente animados por música e cerveja, acontece logo após o expediente com o intuito de quebrar o gelo, aproximar e integrar a comunidade em vistas de promover o *networking* e novas parcerias.

Nesse contexto, um ator organizacional – o *host* – se destaca por sua ação na manutenção do Impact Hub São Paulo, conforme anota um respondente

[...] se precisa de alguma coisa na área lá, onde tá minha mesa, né, eles se prontificam. Até então... no máximo, o que eles conseguem fazer por eles, quando precisa de um serviço especial eles já providenciam. Então essa parte do suporte do pessoal do Hub, [...] eles dão um suporte bem bacana. [...] é uma pessoa que apresenta os outros pra gente (E2).

O relato acima bem retrata o papel do *host* como agente de suporte, auxiliando os membros em suas necessidades e dificuldades, além de sua ação direcionada ao desenvolvimento de *networking*. Percepção corroborada por outro entrevistado ao relatar que esses profissionais

[...] são muito proativos, estão sempre prontos a escutar e eles desenvolvem um relacionamento com a gente muito bom, muito próximo. Então, eu não sinto barreira de chegar pra eles, até dar sugestões e até ajudar eles em alguma coisa, eles são muito abertos a sugestões e opiniões diversas (E6).

Mediadores do espaço, esses atores sociais que compõem a equipe de trabalho do

⁷ Hub Escola corresponde ao programa de educação empresarial oferecido pelo Impact Hub São Paulo e regido a partir de três pilares, qual sejam: a inovação social, a gestão social e a colaboração.

⁸ *Happy Hour* é o nome dado à comemoração informal feita, geralmente por colegas de estudo e trabalho, após a execução de alguma tarefa ou ao fim de um expediente (WIKIPÉDIA, 2016).

referido *coworking* atuam basicamente em quatro grandes frentes: são os responsáveis por atender as demandas particulares de cada membro e/ou de toda coletividade; assumem o papel de mediadores de relacionamento, moderando eventuais conflitos; promovem a interação entre os membros do espaço; e articulam significados ancorados na ideologia Impact Hub, a título de manter a harmonia do ambiente compartilhado e a composição da comunidade colaborativa.

Relevância corroborada pela literatura que representa a figura dos *host's* como mediadores ou anfitriões desses espaços (LEFORESTIER, 2009), cuja atuação é considerada essencial para o funcionamento e organização do *coworking* (SPINUZZI, 2012). Esses funcionários do espaço são também significados como importantes parceiros nessa rede de relacionamento, haja visto que é através deles que várias articulações são deflagradas.

Quanto à forma de utilização do espaço, esta pode se dar a partir de duas alternativas de uso, podendo ser através da mesa fixa ou como membro flutuante, conforme explica um respondente

[...] essas mesas fixas são de empresa, por exemplo, eu chego aqui e trago meu computador, eu não posso deixar meu computador aqui a noite, entendeu? Agora as empresas fixas é como se fosse uma salinha deles mesmo, eles podem deixar as coisas deles aqui, geralmente são de empresas maiores. Aqui no meio, que eles chamam de membro flutuante, são do tipo eu que tô começando alguma coisa agora, e fora que as mesas fixas são mais caras né (E3).

O relato acima revela que a configuração de membro flutuante é usualmente destinada às empresas nascentes, que estão iniciando suas atividades, e prevê a utilização de mesas compartilhadas, não dispondo de lugar fixo, nem de armário individual. Enquanto que a configuração de mesas fixas, que possui custo superior, é, de maneira geral, contratada por empresas mais maduras, empreendimentos já estabelecidos que, em sua grande maioria, cresceram no próprio *coworking*. As empresas que utilizam essa configuração gozam de alguns privilégios como: ter seu espaço exclusivo com mesa, cadeiras e armários próprios, além do reconhecimento simbólico de já ser uma empresa ‘maior’, ao tempo que deixa de ser significada como *start-up* e passa a ser classificada como ‘empresa’.

Ao descrever sua rotina no uso do espaço, um entrevistado revela, ainda, algumas singularidades que nos permite melhor compreender as distinções entre as duas modalidades oferecidas

[...] então eu venho, trago minhas coisas e vou embora, entendeu? [...] o único

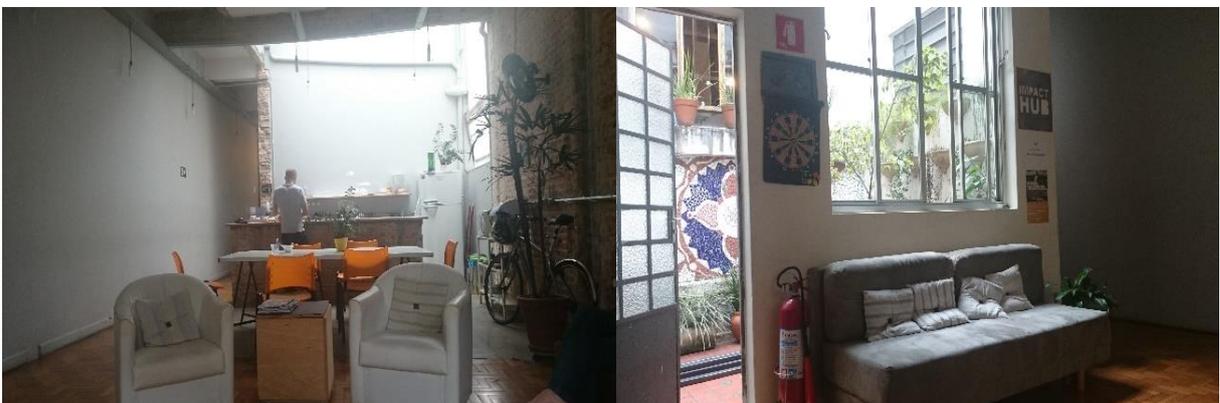
benefício deles mesmo é poder deixar as coisas aqui sabe. [...] É, tipo o lugar é deles aqui. Se eu chegar e ver que tá lotado eu vou pra cozinha e fico lá, entendeu? E eles não, tem o lugar deles, as cadeiras deles e o armário deles. Mas eu acho que em relação a benefício do espaço é bem democrático, não tem diferença (E3).

Mesmo não dispondo dos mesmos serviços e, eventualmente, tendo que utilizar espaços alternativos para trabalhar, a exemplo da cozinha, o entrevistado demonstra não se importar, ou mesmo se dá conta de que existem diferenças na utilização do espaço, e considera que o seu uso se dá de maneira equânime e democrática.

É importante aqui ressaltar que, para os membros desse Impact Hub, a cozinha, ambiente representado na Figura 6 (4), comumente significada como um espaço segregado, nos fundos do imóvel, reservado ao empregado que faz a comida, encontra significação no referido espaço como mais um ambiente compartilhado disponível para se trabalhar. Ao tempo que o mesmo possui mesa e sofás e está integrado aos demais ambientes, encontrando apenas um balcão, um forno micro-ondas, um bebedouro e um refrigerador, reservados num dos cantos do ambiente, como signos que remetem ideia de copa ou cozinha.

Entretanto, essa posição parece remeter o membro do espaço a uma possível condição de alienação, pois, o sujeito não se dá conta que existem diferenças no uso do espaço e parece não compreender o que ocorre, passando a ressignificar a cozinha, ambiente usualmente percebido como lugar menor ou inapropriado ao trabalho, como local adequado para se trabalhar.

Figura 6 (4) – Imagens da copa (cozinha) do Impact Hub São Paulo



Fonte: O autor (2015).

Considerando a limitada disponibilidade de espaço físico, é comum a migração das empresas que cresceram e não são mais comportadas no espaço compartilhado para escritórios próprios fora do Impact Hub São Paulo. Situação constatada por um entrevistado quando fala que

Inclusive, a gente tá chegando num número e ocupando duas mesas e já queremos contratar mais gente e o modelo de *coworking* não é feito para empresas tão grandes, aí a gente vai ter que sair daqui e eu fiquei sabendo disso ontem, pro ano que vem (E5).

A recorrente saída dessas empresas que cresceram em número de funcionários, e encontraram nas limitações do modelo de trabalho seus próprios limites para a permanência no espaço, revela, de certa maneira, uma das razões pelo qual esse *coworking* sempre se mantém renovado com empresas, predominantemente, de pequeno porte.

Entretanto, a observação direta nos possibilitou compreender que esse movimento não significa essencialmente romper com a comunidade. Haja visto que, mesmo não mais utilizando fisicamente o espaço, o usuário pode optar por continuar com o vínculo de membro. Com isso, a rede permanece ativa e os associados podem continuar participando dos eventos, encontros, das redes sociais, bem como da plataforma global do Impact Hub.

Ao estruturar o *coworking* para empreendedores de impacto social e sustentável, o Impact Hub São Paulo organiza seu espaço de maneira a atender até as demandas mais sutis de seu consumidor. Ao produzir seu ambiente de trabalho, sentidos relacionados a ideia de tranquilidade, harmonia, interação e troca são contemplados. Enquanto que predicados indesejados por seus consumidores, como a ideia de luxo ou de ostentação – percebida pelos usuários como contraditória para uma organização de cunho social – são diligentemente evitados, como bem apresenta um dos respondentes

[...] o que Hub promove é justamente um ambiente tranquilo, um ambiente que promove o desenvolvimento, promove a troca de informação, mas que não tem luxo, porque a gente acha muito contraditório uma empresa de cunho social e, imagina, um *office*⁹ superluxo. É por isso que a gente alugou aqui (E6).

Dessa maneira, o ‘pacote simbólico’ do modelo de trabalho dessa rede comunitária parece estar bem ajustado aos atributos simbólicos apreciados por seus consumidores.

⁹ *Office* é o termo na língua inglesa correspondente a escritório em português.

Entendimento que nos permite inferir que o modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo parece rapidamente ter se adequado ao tempo presente, oportunizando, destarte, uma manifesta condição de sucesso e permanência. Aspecto que revela, ainda, uma acurada leitura e sofisticada interpretação do contexto social e cultural contemporâneo por parte dos idealizadores e mantenedores desse produto cultural produzido pelo Impact Hub São Paulo.

Os relatos dos usuários entrevistados também desvelam a ideia do prazer como um fator estruturante do trabalho produzido no Impact Hub São Paulo, conforme podemos observar na fala de um deles quando diz que o trabalho

tem que ser algo que denomine o prazer. O trabalho que não entrega nada do que você gosta, apenas serviço, você tá fazendo uma coisa que não acredita, uma coisa só por dinheiro, trabalhar somente pelo dinheiro não me dá tesão em trabalhar. Pra mim trabalho é acreditar numa ideia, é ter pessoas que acreditem como você e executar essa ideia o máximo que der... que der (E5).

Ao afirmar “eu amo o que faço” (E2), o entrevistado parece reforçar a ideia de um trabalho prazeroso, sugerindo uma condição de satisfação e autorrealização. E complementa dizendo que

[...] é uma oportunidade de construir algo pelo... algo significativo. O significado do trabalho pra mim é a oportunidade que eu tenho de me conectar com o meu ambiente, é a oportunidade que eu tenho de criar harmonia no ambiente que eu vivo, no ecossistema que eu vivo (E1). [...] A diferença é que hoje eu faço algo que é quem eu sou (E2).

Segundo Toledo & Guerra (2009), um trabalho prazeroso envolve aspectos como a satisfação do trabalho realizado, a diversidade das tarefas, o acesso a novos conhecimentos, o uso, bem como, o desenvolvimento de capacidades e competências, percepção de autonomia, a autorrealização, valorização e reconhecimento profissional, fatores relacionados a recompensas materiais e simbólicas, bem como fatores sociais que implicam na importância conferida aos relacionamentos sociais.

Aspectos que parecem ser prestigiados pelo modelo de trabalho desse Impact Hub, conforme explica um entrevistado

No começo não eram tantas pessoas aqui. Aqui as pétalas¹⁰ ficavam vazias, e eu sento mais na pétala porque eu não tenho mesa fixa. E é muito bacana você ver isso, porque às vezes senta na mesa pessoas que eu nunca tinha visto, pessoas novas, e é muito bacana você ver esse movimento. Você tá sempre conhecendo alguém, sempre tá conhecendo coisas novas [...] Às vezes a gente conversa, fica trocando informações e surgem ideias que valorizam o ponto de vista do outro e que a gente consegue criar a partir daquele caso. É muito enriquecedor isso. [...] o que Hub promove é justamente um ambiente tranquilo, um ambiente que promove o desenvolvimento, promove a troca de informação (E6).

Ao estimular a interação e o compartilhamento, esse *coworking* parece favorecer a troca de conhecimentos, o desenvolvimento de capacidades e competências, bem como a valorização e o reconhecimento profissional dos membros desse espaço. Dessa forma, o modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo parece contemplar diversos desses fatores significativos para um trabalho prazeroso, atividades e condições de trabalho que significam um *labor* capaz de conferir prazer e sentido ao trabalho desses empreendedores contemporâneos que buscam, na prática de sua vocação, realizar seus projetos.

Vocação bem referenciada na fala de um dos entrevistados, ao discorrer que para ele “o propósito do trabalho é entregar um bem pra sociedade, utilizando da melhor maneira as suas capacidades individuais que você recebeu aí de alguma forma e colocar isso” (E5).

Assim, esse Impact Hub parece desenvolver um *ethos* demarcado pela busca por prazer, liberdade, flexibilidade e autorrealização. Características anotadas por Bauman (1998; 2001; 2005) como marcantes de uma sociedade contemporânea cada vez mais líquida, fluida e fragmentada, imersa num mundo hipermoderno regido pela extensão da lógica da moda à sociedade (LIPOVETSKY, 2004).

Essa busca pelo exercício da vocação realizada com prazer parece integrar uma demanda hedonista particular ao sujeito contemporâneo, aspecto apresentado na fala de um respondente, quando afirma que

[...] eu tento desvincular que é trabalho, eu tento vincular que é uma arte, que eu trabalho com animação, então eu tento deixar aquilo o mais próximo possível da perfeição, até pra agradar o cliente. Mas primeiramente agradar a mim. Agradou a mim, eu faço os ajustes pra que aquilo que me agradou seja agradável também ao cliente, fazendo com que alinhe os dois pensamentos (E2).

¹⁰ Pétala é a denominação para a forma das mesas centrais do salão compartilhado do Impact Hub São Paulo, fazendo referência às pétalas de uma rosa. Signo que representa, no contexto desse *coworking*, sentidos relacionados à sustentabilidade.

Ao que parece, por uma nova configuração de trabalho capaz de suprir o imperativo da ética hedonista do ‘eu mereço ser feliz no que eu faço’, o modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo parece rearticular as racionalidades instrumental e substantiva do trabalho, conferindo-lhe um novo ordenamento. Ao prestigiar o sentido substantivo em paralelo ao sentido instrumental, já instalado nos modelos decorrentes do trabalho moderno em sua matriz ideológica, esse Impact Hub reordena a produção do trabalho à um novo paradigma, e reorienta as ações das pessoas em direção aos sentidos anotados por Serva (1997a; 1997b) e De Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012), como autorrealização, satisfação, aprendizagem e conhecimento, contribuição para o social, autonomia e valores emancipatórios, como solidariedade, liberdade e bem-estar coletivo. Sentidos caracterizadores dessa racionalidade substantiva e, por sua vez, encontrados no discurso dos usuários entrevistados.

Para De Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012), ambos os sentidos instrumental e substantivo estão presentes nas ações humanas, podendo haver entre si uma relação de predominância. Relação que, segundo Weber (1994), raramente polariza completamente, concorrendo quase sempre em mais de uma racionalidade na orientação da ação social. Para o respondente

[...] eu acho que é uma oportunidade de construir algo pelo... algo significativo. O significado do trabalho pra mim é a oportunidade que eu tenho de me conectar com o meu ambiente, é a oportunidade que eu tenho de criar harmonia no ambiente que eu vivo, no ecossistema que eu vivo (E1).

Ao redimensionar os sentidos instrumental e substantivo do trabalho, o Impact Hub São Paulo parece articular o trabalho enquanto atividade socialmente valorizada, de maneira que, conforme assinala Dejours (1987), seja possível dar sentido ao trabalho para quem o realiza. Conferindo, com isso, um trabalho que faz sentido para seus membros. Entendimento que encontra suporte em diversos estudos realizados sobre os sentidos atribuídos ao *labor* (ALBERTON, 2008; BETIOL, 2006; MORIN, 1996, 2001; MORIN *et al.*, 2003, 2007; OLIVEIRA, 2004; OLIVEIRA *et al.*, 2004; ONO & BINDER, 2010; RIBEIRO, 2007; DE ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012), em que um trabalho que tem sentido deve tanto prover as condições de sobrevivência, sentido instrumental do trabalho, quanto possibilitar aprendizagem, autonomia, satisfação, autorrealização, e contribuir para a sociedade, sentido substantivo do trabalho.

Para Dejours (2008b; 1993), ao intermediar o engajamento do sujeito nas relações

sociais – lugar para onde ele transfere as questões herdadas do passado e de sua história afetiva – o trabalho pode ser articulado enquanto atividade socialmente valorizada, permitindo sua sublimação. Para o autor, dessa maneira, é possível dar sentido ao trabalho e ao sofrimento. Na visão de Dejours (1987), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade, aspectos estes elencados pelos usuários entrevistados.

Assim, ao superar o modelo de produção da organização do trabalho moderno, em seu caráter de rigidez, falta de liberdade para alterar uma tarefa e de baixa dinâmica de reconhecimento, o modelo produzido pelo Impact Hub São Paulo parece articular uma situação laboral que possibilita aos seus usuários alcançarem tal sublimação e, com isso, conferir sentido ao trabalho. Dessa maneira, ao transformar as condições do labor contemporâneo, sobre as quais os sujeitos constroem suas identidades profissionais, esse Impact Hub reaproxima o trabalho de seu caráter criativo e transformador. O que parece resgatar a representação do trabalho com encantamento então perdida na modernidade (THIRY-CHERQUES; 2009).

Entretanto, reorientar a produção de sentidos de ordem instrumental e substantiva, e resgatar o sentido do trabalho não significa dizer que este não gera sofrimento, tampouco que as condições de precarização do trabalho contemporâneo foram totalmente suprimidas pelo modelo produzido pelo Impact Hub São Paulo. Ao tempo que o sofrimento não pode jamais ser eliminado, haja visto que se trata de uma condição existencial do sujeito (WALTER; SOUZA, 2012), o referido modelo laboral pode vir a configurar uma situação de grande antagonismo e contradição, de maneira que, por um lado, pode representar um movimento de reação às precárias condições do trabalho contemporâneo, ao viabilizar meios de sobrevivência e autorrealização, configurando-se como uma alternativa aos problemas do trabalho no tempo presente (POHLER, 2011). E, por outro, pode reforçar aspectos de uma reestruturação contemporânea das relações de trabalho que precariza o labor (KREMER; DE FARIA, 2005; HARVEY, 2009; BAUMAN, 2005), tais como a terceirização, o trabalho temporário, bem como os contratos de trabalho baseados em projetos observados por Lourenço, Ferreira e Brito (2013).

Desse modo, como bem retrata um entrevistado, a forma de trabalho produzida nesse “[...] *coworking* representa uma quebra de barreiras que foram criadas pelo modelo de gestão que tinha no passado” (E1). Com isso, o modelo de produção de trabalho do Impact Hub São Paulo parece superar a gestão fordista, fundamentada em ordens, e o toyotismo, baseado na

gestão pelo estresse. Logo, esse Impact Hub parece estabelecer um modelo de trabalho pautado numa ideologia capaz de capturar a disposição intelectual-afetiva dos usuários, a constituindo de maneira a cooperar com sua lógica comunitária.

A produção contempla, de certa forma, grande parte dos sentidos que perpassam os diversos momentos do circuito, porque é dessa produção que tais sentidos despontam. Nos próximos momentos observar-se-á que alguns sentidos se repetem, pois tudo acontece ao mesmo tempo, estando aqui separados apenas por questões analíticas e metodológicas. A seguir, veremos, mais definidamente, aqueles sentidos que mais aparecem e demarcam os demais momentos.

Na próxima seção, analisaremos as condições específicas de consumo do modelo de trabalho do Impact Hub São Paulo, de maneira que alcancemos, através do giro no circuito da cultura, ampliar a compreensão dos sentidos atribuídos em seu consumo. Com isso, complementaremos os significados adjudicados no momento da produção.

Visando promover uma melhor compreensão das dimensões concreta e abstrata do modelo de trabalho do Impact Hub São Paulo, buscamos sintetizar no Quadro 4 (4), os significados da produção do trabalho do referido produto cultural.

Quadro 4 (4) – Significados da Produção do Trabalho do Impact Hub São Paulo

PRODUÇÃO		
Cobertura temática	Categorias analíticas	Significados da Produção do trabalho do Impact Hub São Paulo
Dimensão Subjetiva (Abstrata)	Referencial de sentidos e ideias (micro perspectiva)	Produção motivada pela identificação de oportunidades de negócios de impacto economicamente viáveis Produção orientada por demandas sociais e sustentáveis capazes de transformar a realidade social Percepção de valores como interação, cooperação e troca de conhecimentos Autonomia para definir a carreira e o modo de realizar as tarefas Maneira fácil de trabalhar e de empreender Percepção de comunidade Habilidade técnica, gerencial e conceitual Percepção de uma rede de trabalho colaborativa Atividade prazerosa
	Culturas vividas (macro perspectiva)	Produção colaborativa Preocupação com a contribuição social Valorização da inovação
Dimensão Objetiva (Concreta)	Organização do trabalho	Produção baseada em parcerias e coprodução (rotina de produção baseada no compartilhamento, na produção com horário de trabalho flexível Promove maior produtividade
	Infraestrutura técnica	Ambiente compartilhado Atribuições administrativas delegadas ao Impact Hub São Paulo Infraestrutura técnica de grandes empresas com baixo custo Plataforma e redes sociais privadas aos membros do <i>coworking</i>
	Relações sociais	Cooperação Alianças e parcerias

4.2 Significados Culturais do Consumo do Modelo de Trabalho Produzido pelo Impact Hub São Paulo

Conforme alertam Du Gay *et al.* (1997), ao mesmo tempo que as hipóteses elencadas pelos produtores a respeito de seus consumidores determinam as práticas ligadas a produção e a melhoria dos produtos, a capacidade dos consumidores de atribuir significados ao artefato cultural se dá dentro de certos limites e parâmetros estabelecidos pelo momento da produção. O que demonstra um forte imbricamento entre esses dois momentos. Em consonância com o entendimento dos autores, admitimos neste trabalho que não há uma completa separação entre os momentos da produção e do consumo, muito menos uma pré-definição dos significados acerca do produto cultural por um dos cinco momentos do circuito da cultura. Com isso, assumimos que os significados em torno do modelo de trabalho do Impact Hub São Paulo não são pré-determinados pelo momento da produção, mas resultado da articulação entre os diferentes momentos do circuito.

Dessa maneira, damos sequência no giro pelo circuito da cultura identificando significados conferidos ao produto cultural na ocasião de seu consumo, através da análise dos significados emergentes do discurso de seus consumidores, os membros ou *hubber's*¹¹ do espaço de *coworking* objeto de nosso estudo. Valorizando a articulação entre as práticas de consumo e produção do modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo, buscamos compreender a significação desse artefato cultural decorrente da agência humana na prática de consumo.

Para tanto, já que não seria possível identificar significados atrelados a todas as formas e situações de consumo do referido produto, buscamos, a partir dos objetivos deste estudo, delimitar o contexto de análise. Dessa maneira, considerando a impossibilidade de explorar os significados emergentes a partir dos diferentes usos do produto cultural por diferentes tipos de pessoas, em distintos contextos, conforme orienta Du Gay *et al.* (1997), analisamos os significados gerados por usuários, de perfis diversos, membros do espaço, cuja prática profissional estivesse relacionada a diferentes áreas de atuação.

¹¹ *Hubber* – Maneira como os membros do Impact Hub São Paulo referenciam uns aos outros.

4.2.1 Consumo do Modelo de Trabalho do Impact Hub São Paulo

Através da interpretação cultural, determinados sistemas simbólicos de representação são criados pelos consumidores organizando os artefatos consumidos num sistema de classificação que usualmente tem início na ocasião da compra, remetendo esse momento a um julgamento estético orientado pelas impressões e sentimentos que o produto desperta, percepção sensorial referenciada pelas experiências anteriores do consumidor (ALMEIDA, 2012). Trata-se, portanto, de um processo classificatório subjetivo que sofre influência da percepção atual do produto, das experiências passadas, dos conceitos de valor, bem como das normas socioculturais que compõem o contexto no qual o consumidor está inserido (CARPES JÚNIOR, 2004).

As características estéticas do Impact Hub São Paulo comunicam atributos do seu modelo de trabalho capazes de despertar no consumidor o interesse e desejo de consumo desse produto cultural. Logo, a estética do espaço, em sua configuração integrada, de design inusitado, livre de barreiras físicas, comunica um ambiente de trabalho mais agradável e divertido. Assim, visando promover a interação social, esse Impact Hub viabiliza um espaço de trabalho significado por seus usuários como um ambiente criativo, interativo e colaborativo, capaz de favorecer o relacionamento, o compartilhamento de ideias e conhecimento.

Para um entrevistado, esse Impact Hub

É um ambiente muito divertido de se trabalhar, porque tem a descontração, não vou negar que tem a descontração, mas aqui a aproximação é mais relaxada [...] Aqui você vem, trabalha, troca informações, faz amigos e busca o desenvolvimento do outro. É um crescimento em conjunto, não há disparidade. É diferente do setor privado, que você não sabe se alguém do lado tá puxando seu tapete [...] o jeito que eles formam o espaço, um espaço comunitário, que não tem divisão física, são mesas, mas são lado a lado. É uma troca e você não tem nenhuma parede, não tem uma divisória que promove, talvez, uma barreira [...] não tem essas divisões de setores. Esse ambiente pra mim é bem mais funcional. De tá tudo junto (E6).

Por meio da organização do espaço como um ambiente de trabalho comum revestido de elementos lúdicos, o discurso desse *coworking* aparece envolto por um tom emocional em que trabalho e lazer se imbricam e se confundem, superando as questões técnicas e seu consumo funcional, demarcando a ‘magia’ desse ambiente de trabalho que referencia seu consumo simbólico.

Nesse sentido, a estética do espaço parece não apenas superar os obstáculos físicos, transpondo também as barreiras simbólicas atribuídas a ambientes corporativos tradicionais, significados pelo entrevistado como uma configuração de trabalho ‘quadrada’, ‘formal’ e ‘chata’. Assim, esse Impact Hub, espaço ilustrado pela Figura 7 (4), é significado por seus usuários como um espaço de trabalho que favorece a aproximação e a interação entre seus membros, ou mesmo como um ambiente permeado por uma cultura de abertura capaz de promover o ‘estar junto’.

Figura 7 (4) – Imagem da grande área comum do Impact Hub São Paulo



Fonte: Impact Hub São Paulo (2015).

Para esses *coworker's*, o Impact Hub São Paulo representa um ambiente livre de barreiras, “uma arquitetura que agrada aos olhos e que impulsiona, [...] que favorece a criatividade” (E5). Um ambiente informal, descontraído e divertido que, segundo Reed (2007), ao favorecer a interação e o bem-estar de seus usuários, tende a fomentar a criatividade e a inovação. Atributos elencados pela literatura acadêmica como peculiares aos espaços de *coworking* (FOST, 2008; LEFORESTIER, 2009; POHLER, 2012; MUNHOZ *et al.*, 2013; SANTOS *et al.*, 2015) e objeto de desejo de jovens empreendedores que buscam no consumo desse ambiente de trabalho criativo a oportunidade de gerar lucros a partir da mercadorização de ideias (CASAQUI; RIEGEL, 2010) com potencial impacto na realidade social.

Dessa maneira, os sentidos gerados por essa estética do ambiente se consolidam como importantes elementos no consumo simbólico dessa configuração de trabalho que, representada

pelo ambiente coletivo do Impact Hub São Paulo, constitui-se como expressão material do que seria a própria estética dessa nova forma de trabalho.

Ao discorrer sobre sua experiência nesse espaço de trabalho, o respondente demarca, ainda, o discurso em torno do consumo da estética do vestir desse ambiente. Para ele, ter liberdade para poder usar roupas mais informais e confortáveis confere ao espaço uma atmosfera mais leve e descontraída. Na opinião do entrevistado, essa percepção é decorrente do “[...] ambiente que eles promovem, descontraído, nada formal ou rígido, você não é obrigado a vir aqui de tal jeito” (E6).

Ao interpretar o espaço como lugar que se pode trabalhar ‘mais à vontade’, de um vestir mais despojado, o consumo da estética do vestir também se torna fonte de geração de sentidos desse Impact Hub, articulando significados em torno da ideia de maior informalidade, descontração e liberdade.

Na percepção de um entrevistado

[...] aqui eu me sinto mais livre em todos os sentidos, uma roupa mais confortável, pra poder chegar nas pessoas e falar, não precisa estar todo mundo engravatado e você ter que falar “_ senhor com licença”. Eu acho até que falando da outra questão a gente tem até um grau de informalidade e intimidade maior com quem tá aqui, então eu posso chegar pra uma pessoa e falar “_ oi tudo bem, o que você tá fazendo aqui?” Eu me sinto à vontade pra isso, em um ambiente mais quadrado você fica será que eu devo? Será que eu posso? Será que eu posso falar com ela? E isso é meio chato (E5).

Com isso, o Impact Hub São Paulo é significado como “um ambiente de trabalho onde você fica mais descontraído, [...] um clima mais leve, mais descontraído, mais agradável, sabe?” (E3). Estética do vestir capaz de conferir um clima de maior liberdade e autonomia a esse espaço de *coworking*, em que sentidos como conforto, informalidade, intimidade e descontração são consumidos pelos usuários do espaço através do vestir. Sentidos que, ao favorecer a aproximação e a interação entre seus membros, ajudam a definir as relações sociais estabelecidas nesse Impact Hub. Aspectos compreendidos como de fundamental importância para o sucesso desse modelo de trabalho colaborativo (FOST, 2008; POHLER, 2012).

De modo convergente, ao objetivar o desejo de autonomia dos usuários do espaço por meio de uma rotina laboral dinâmica e flexível, o consumo da rotina de trabalho produzida pelo Impact Hub São Paulo acaba, também, por ser transpassada pelo sentido de liberdade que, desta maneira, assume uma certa concretude. Nesse sentido, a liberdade também se torna mercadoria

a ser consumida pelos usuários desse Impact Hub, seja através do vestir, na maneira de usar o espaço ou na escolha do seu horário de trabalho.

Para um respondente

É diferente de quando você entra numa empresa... quando eu entrava na empresa, eu já era meio que um robô, né, tinha que bater ponto, e aqui, não, parece que eu entro e tô seguindo um fluxo, não tô, não é uma rotina, quadrada, eu tô num fluxo, pode mudar a qualquer momento. Hoje eu tô aqui, amanhã eu tô ali (E6).

Para o entrevistado, a ausência de uma rotina de trabalho pautada em horários rígidos, com atividades repetitivas e sem liberdade, significa, por um lado, o labor praticado nos moldes tidos como convencionais, particulares a ambientes corporativos tradicionais e que, comumente, remetem o trabalhador a ideia de um autômato. Condição típica daqueles que trabalham em espaços tidos como tradicionais – ‘eles’ – e, por outro, adjudica sentidos associados a ideia de flexibilidade e liberdade como próprias do modelo produzido pelo Impact Hub São Paulo e dos seus membros – ‘nós’.

Dessa maneira, a incorporação das formas flexíveis de trabalho na vida cotidiana do trabalhador do conhecimento é significada por esses usuários como um ganho de autonomia e liberdade. Ao ressaltar “a vantagem das horas, que aqui sempre tá aberto, então você pode fazer as suas horas, se você quiser trabalhar mais tarde, mais cedo, ou até mais tarde, mais cedo” (E4), da mesma maneira que “tem gente que vem trabalhar aqui duas vezes na semana” (E5), a flexibilidade do referido modelo é significada como um aspecto positivo dessa forma de trabalho, desvelando o consumo de um sentido de liberdade que habilita os membros do espaço a desenvolver suas atividades de acordo com a necessidade, adequando o uso e os horários às suas demandas de trabalho.

Entretanto, essa representação positiva denotada à flexibilidade própria desse modelo de trabalho parece ocultar uma condição de precarização desses trabalhadores. Ao tempo que, enquanto o discurso oficial do Impact Hub tenta fixar sentidos como independência, liberdade e autonomia à flexibilização do trabalho, precarizações relacionadas a aspectos como horário de trabalho irregular e questões relativas aos limites entre trabalho e vida privada são frequentemente observadas na vida do trabalhador contemporâneo (BAUMAN, 2001; 2005; 1998; HENNINGER, 2004; MUNHOZ *et al.*, 2013). Condição bem ilustrada no relato de um dos respondentes quando fala que

Hoje... atualmente, desde que eu vim aqui pro Hub, porque quando eu trabalhava fazendo dois turnos, era muito corrido, eram 20 horas por dia praticamente, dormia 4. Hoje eu tento reservar o sábado, pra eu limpar a cabeça e não pensar em trabalho. Tento até desligar o celular. Na verdade, não é nem o celular, é o computador. Então, eu tento guardar o sábado pra poder descansar a cabeça, sento no sofá, assisto seriado o dia inteiro, aí no domingo eu volto a trabalhar. Tem domingo que eu venho pra cá, sento e tal, já tô trabalhando. Pra mim, domingo é o primeiro dia da semana (E2).

O relato acima desvela o afastamento de um dos preceitos estabelecidos pelo *Spiral Muse*, espaço compartilhado criado em 2009 por Brad Neuberg e que deu origem ao formato de *coworking*: um rigoroso horário de encerramento, à época, fixado em 17:45h. Ao que parece, como bem sugere o relato do entrevistado, essa ‘mudança nas regras’ se deu de maneira que se conseguisse atender as crescentes exigências por produtividade e as novas demandas geradas pelo trabalho flexível.

Segundo Kremer e De Faria (2005), essa configuração contemporânea demarcada pela produtividade vem gerando, cada vez mais, novas modalidades de trabalho de caráter flexível, temporário e precário. Desse modo, sob a luz da oportunidade flexível, particular ao discurso em favor do empreendedorismo, indivíduos são juridicalizados e contratos são firmados entre empresas, estabelecendo a ideia de um sujeito-empendedor do tipo ‘Indivíduo Você S. A.’ (BISPO; DOURADO; AMORIM, 2013).

Ao proferir que “eu era pessoa física e virei pessoa jurídica, as pessoas me veem realmente como empresa” (E6), o entrevistado bem ilustra essa mudança que ressignifica o trabalho e define o trabalhador ‘flexível’. Configuração flexível que suscita o lugar precário destinado a esse sujeito, destituindo sua identidade de trabalhador formal e conduzindo, de maneira coercitiva, esse indivíduo à configuração de pessoa jurídica e sua representação de empresa. Com isso, para conseguir trabalho, esses trabalhadores flexíveis necessitam constituir empresas muitas vezes de uma única pessoa, estabelecendo entre si e com terceiros contratos B2B¹² desprovidos das garantias trabalhistas intrínsecas ao emprego formal. Conforme assinala Bauman (2005), em vistas de garantir a produtividade, a flexibilidade culmina por subtrair, subitamente, garantias trabalhistas e o tempo livre do trabalhador contemporâneo.

Dessa maneira, o modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo se alinha a modalidade contemporânea do trabalho flexível baseado em projetos, demarcando o que

¹² B2B é uma sigla que representa a expressão *Business-to-business*, denominação de relações comerciais estabelecidas entre empresas (“de empresa para empresa”) (WIKIPÉDIA, 2016).

Bauman (2005) apontou como tempos de uma nova “flexibilidade” nos padrões de emprego e rotinas de trabalho. Conjuntura contemporânea que faz da flexibilidade a palavra de ordem, proclamando uma vida de trabalho baseada em contratos de curto prazo e que remete, inclusive, a ideia de um possível fim do emprego tal como conhecemos (BAUMAN, 2001).

Nesse contexto, observa-se também a depreciação do valor da força de trabalho, refletido, em grande parte, na intensificação do esforço laboral na busca por uma remuneração capaz de permitir a sobrevivência desse trabalhador da economia do conhecimento. Para um entrevistado

[...] eu não vou ter um fixo, então eu vou, talvez, até, trabalhar mais pra conseguir, mas mesmo trabalhando mais eu vou tá trabalhando com uma coisa que eu tenho habilidade, que eu gosto e que tenho a contrapartida da flexibilidade (E6).

Assim, essa configuração de trabalho parece alinhar-se àquelas formas de *labor* compulsivas e incessantes que reafirmam a centralidade da produtividade moderna como uma verdade do tempo presente que, para Kurz (1997), torna a servidão, liberdade, e a liberdade, servidão. Para Wendhausen e Rivera (2005), o trabalho moderno submeteu nossa subjetividade a pensar de determinada maneira, sem qualquer reflexão sobre o que fazemos, pela necessidade imediata, conduzindo o sujeito a uma condição de alienação. Conforme argumenta Michel Foucault, “somos forçados a produzir a verdade pelo poder que exige essa verdade e que necessita dela para funcionar, temos de dizer a verdade, somos coagidos, somos condenados a confessar a verdade ou encontrá-la” (FOUCAULT, 1999: P. 29).

De toda forma, parece ser através do consumo simbólico dessa forma flexível de trabalho, ajustada ao espírito jovem, sustentável e libertário – não no sentido revolucionário que busca a ruptura, mas na ideia de ajustamento à causas e práticas de consumo capazes de traduzir a identidade social desse consumidor – que o discurso do Impact Hub São Paulo define seu espírito comunitário.

Para um entrevistado

[...] aqui a gente não tem nó, a gente tem laço, então ninguém tá amarrado. As ideias são soltas, você se junta aqui, você tem possibilidades. [...] são pessoas e empresas que têm propósito e têm visão mais sustentável (E1).

Estimulados como consumidores, os usuários servem à projeção de ideais de consumo de um mundo do trabalho regido pelo universo simbólico da marca Impact Hub São Paulo.

Práticas de consumo que, em conformidade com as ideias de Casaqui & Riegel (2010), harmonizam e organizam práticas humanas que somente podem ser entendidas na dimensão proposta por esse Impact Hub. Consumo simbólico de um modelo de trabalho ajustado à forma como esses jovens empreendedores projetam a si mesmos no mundo, referenciados por significações associadas à ideia de sustentabilidade, criatividade, informalidade, despojamento, irreverência, espontaneidade e liberdade. Todas elas adjudicadas à marca Impact Hub São Paulo. Nesse contexto, o membro do espaço torna-se, ainda, o consumidor modelo do universo simbólico dessa marca, transformando o trabalhador em ativo propagador do espírito Impact Hub, e, por extensão, do seu produto cultural.

Assim, o consumo da marca torna-se o consumo da própria comunidade, ou ainda, o consumo da rede Impact Hub. Dessa maneira, o Impact Hub São Paulo articula sentidos em torno da ideia de rede que o remete a significação de importante interface entre o empreendedor e os recursos que lá estão disponíveis, na própria rede. Nesse contexto, um formato organizacional colaborativo é estabelecido causando rupturas com valores e traços do passado, determinando um novo cenário relacional balizado por valores como confiança, troca e abertura. Formato bem alinhado ao contexto de rede global contemporâneo delineado por Castells (1999), caracterizado pelo trabalho compartilhado, intelectualizado, mais ágil e transitório, e pautado nas relações entre indivíduos interconectados que estabelecem parcerias e formam o capital social que se desenvolve em meio a ação nessa rede colaborativa.

O discurso dos membros desse *coworking* nos revela, portanto, que o consumo do produto cultural produzido pelo Impact Hub São Paulo é demarcado pelo consumo de um trabalho mais flexível, mais livre, capaz de articular os significados de uma estética de ambiente mais descontraído, de um vestir mais informal, de uma rotina mais flexível, e de uma marca de rede colaborativa que vai gerar o consumo de um modelo de trabalho flexível. Marca que, por sua concretude, culmina por acender a identidade do consumidor desse Impact Hub.

Os diversos significados gerados através das práticas de consumo do modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo revelam que o consumo do produto cultural em destaque se dá, em consonância com as ideias defendidas por Holt (1998) e Silva (2005), por seus atributos simbólicos e não apenas funcionais, posicionando a marca dessa rede comunitária social e sustentável como referencial simbólico para as práticas de consumo. Por meio de um sistema de significados que produz e define suas preferências de consumo, o consumidor dá

sentido ao mundo e constrói a representação do trabalho produzido no Impact Hub São Paulo. Desse modo, pode ocorrer, conforme aponta Johnson *et al.* (2004), rupturas no modo como essa coletividade se comporta, produz, pensa e age. Práticas de consumo que, segundo Lipovetsky (2004), constituem e comunicam a identidade desse sujeito hipermoderno.

A seguir, o Quadro 5 (4) apresenta uma síntese dos significados produzidos no momento do consumo do modelo de trabalho do Impact Hub São Paulo.

Quadro 5 (4) – Significados do Consumo do Modelo de Trabalho Produzido pelo Impact Hub São Paulo

CONSUMO		
Dimensão	Categorias analíticas	Consumo do modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo
Dimensão Subjetiva (Abstrata)	Referencial de sentidos e ideias (micro perspectiva)	<p>Modo de trabalho flexível</p> <p>Modo mais agradável e produtivo de trabalho</p> <p>Percebido como ambiente de trabalho informal, descontraído e divertido</p> <p>Experiência valorativa</p> <p>Forma de trabalho mais livre e autônoma</p> <p>Percebido como um ambiente criativo e inovador</p>
	Culturas vividas (macro perspectiva)	<p>Discurso em favor do empreendedorismo social</p> <p>Trabalho por projetos incorporado a vida cotidiana dos trabalhadores do conhecimento</p>
Dimensão Objetiva (Concreta)	Organização do trabalho	<p>Espaços de trabalho compartilhado distribuídos em grandes centros urbanos por todo mundo</p> <p>Possibilidade de parcerias internacionais por meio da rede global que conecta seus membros através de redes</p> <p>Cursos e palestras</p> <p>Facilidade e flexibilidade no uso do espaço</p> <p>Associação à comunidade como membro</p> <p>Acesso ao modelo restrito às grandes cidades</p> <p>Limitações do espaço compartilhado (falta de espaço, barulho e falta de privacidade)</p>
	Infraestrutura técnica	Rede colaborativa
		Ambiente de trabalho comum
	Relações sociais	Voltado à pequenas empresas
		Relações de confiança asseguradas pela marca Impact Hub

4.3 Significados Culturais da Identidade do Modelo de Trabalho Produzido pelo Impact Hub São Paulo

Considerando a fragmentação das estruturas e grupos sociais contemporâneos, a identidade passou a ser compreendida como uma articulação das experiências subjetivas do indivíduo com os papéis objetivos que a sociedade apresenta. Dessa maneira, a identidade jamais seria fixa, mas fluida, sujeita às transformações ocorridas ao longo do processo de interação do indivíduo com os grupos sociais dos quais participa (HALL, 1997; 2003; BAUER; MESQUITA, 2007; ALMEIDA, 2012). Por esta razão, conforme aponta Da Silva (2009), admitimos neste estudo o entendimento da identidade como um processo em andamento, um processo inacabado, um processo de identificação.

Conforme assinalam Berger e Luckmann (2006), essas interações sociais culminam por manter, modificar e/ou remodelar a identidade do indivíduo num processo dialético que exerce influência na estrutura, bem como nos processos sociais. Como bem aponta Woodward (2000), a positividade daquilo que sou apresenta uma percepção de referência que se tem sobre si próprio em contraponto à diferença, compreendida como aquilo que o outro é, conferindo às identidades uma condição relacional. Seguindo o pensamento da autora, a diferenciação entre o 'eu' e o 'outro', entre quem pertence ou não a comunidade Impact Hub São Paulo, ocorre por meio de sistemas simbólicos de representação e formas de exclusão social em que certos traços referenciais definem os critérios de identificação dessa coletividade. Tais diferenças simbólica e social são, em grande parte, estabelecidas pelos sistemas de classificação que, ao definir quais características estão inclusas ou não no perfil desse grupo social, delineia, desta maneira, sua identidade coletiva.

4.3.1 A Identidade Coletiva do Modelo de Trabalho do Impact Hub São Paulo

Para Melucci (1996), é através da identidade coletiva que é viabilizada a interação entre os diversos atores organizacionais envolvidos em determinado grupo social. Assim, como resultado de suas ações coletivas, novos significados sociais são produzidos, num processo de

negociação constante em que as partes influenciam umas às outras. Identidades coletivas fruto de percepções partilhadas, sentimentos de causa, ameaça ou destino comum, capazes de constituir o sentimento coletivo que motiva as pessoas a agir em unissonância, gerando o sentido de uma agência grupal que eleva o senso de “nós” nesses sistemas sociais compartilhados em vias de mobilizar os sujeitos em prol de uma causa ou de interesses comuns (SNOW, 2001).

O conjunto de propriedades que compõe a identidade coletiva do Impact Hub São Paulo acentua características internas e delimita fronteiras, constituindo objetos de orientação e interação que determinam diferenças entre os grupos sociais, bem como balizam a posição de, ao menos, dois grupos opostos, “nós” – os membros do espaço – e “eles” – os não associados à comunidade Impact Hub. Identidade coletiva que, conforme argumentam Woodward (2000) e Benford & Hunt (2006), demarca a diferença através de sistemas classificatórios que funcionam como marcadores de limite da diferenciação coletiva. Esforço dessa coletividade para distinguir-se de uma ou várias coletividades (SNOW, 2001), aumentando a conscientização em torno de semelhanças e conexões dentro dessa comunidade Impact Hub, bem como das diferenças que estão fora dela.

Dessa forma, o discurso que busca significar esse produto cultural como um modelo de trabalho voltado à pessoas e negócios de impacto social e sustentável, referencia os sujeitos que buscam assimilação de sua individualidade no Impact Hub São Paulo, distinguindo-o de outras formas de trabalho, bem como de outros espaços de *coworking*.

Para um entrevistado, o espaço “tem uma tendência de negócios sociais ou de impacto social ou que envolve sustentabilidade” (E1). Uma comunidade de “pessoas e empresas que têm propósito e têm visão mais sustentável” (E1), ligadas pelo “propósito de criar negócios que causam impacto, causam realmente impacto no ambiente que a gente vive” (E1).

Percepção corroborada por outro respondente ao dizer que no espaço

as empresas são todas voltadas pra questão de ajudar o mundo a melhorar, entendeu? De apoiar de alguma forma isso. A empresa de engenharia, mas é engenharia sustentável, o outro tem uma empresa de mobilidade pras pessoas não ficarem usando só veículo próprio, sabe? Então todo mundo tem um pensamento de ajudar o mundo a melhorar (E3).

Por meio de sentidos que orbitam em torno do discurso de um trabalho social e sustentável de impacto, o Impact Hub São Paulo se diferencia dos demais espaços de *coworking*

definindo os contornos de uma identidade primária que delimita, em grande parte, quem estará dentro ou fora desta coletividade. Com isso, sentimentos de destino compartilhado e conexões empáticas são constituídos em torno do gosto comum por transformar o mundo positivamente através do trabalho com impacto social e sustentável. Propriedades que, ao compor a identidade coletiva do Impact Hub São Paulo, ajudam a evocar um ‘senso de nós’ capaz de conferir um sentido compartilhado de pertencimento à referida coletividade, aumentando a conscientização em torno de semelhanças e conexões daqueles que estão dentro desse Impact Hub, e as diferenças dos que estão fora dele (WOODWARD, 2000; SNOW, 2001; BENFORD; HUNT, 2006). Sejam eles outros espaços de *coworking* ou mesmo outras modalidades de trabalho.

Como bem anota um dos respondentes, “[...] são pessoas e empresas que têm propósito e têm visão mais sustentável. E não sustentável no sentido de ah! O verdinho. Mas ela tem uma sustentabilidade” (E1). A partir do discurso dos usuários desse *coworking*, podemos inferir que a atividade social que engaja os consumidores desse modelo de trabalho não diz respeito a ações sociais ou ambientais sem fins lucrativos, de caráter filantrópico ou caridoso, comumente associadas a organizações do terceiro setor. Mas sim, de ações que envolvem atividades economicamente viáveis, capazes de impactar positivamente às esferas do social e do sustentável. Em outras palavras, projetos sustentáveis, econômico, social e ecologicamente, que visam transformar a realidade social.

Observa-se, com isso, o delineamento de um produtor consciente e sensível a questões sociais e sustentáveis que busca, através de suas práticas de produção, garantir suas demandas privadas (i.e. como ganho financeiro e autorrealização) ao mesmo tempo que age propositivamente em favor do desenvolvimento sustentável. Assim, o discurso da sustentabilidade concebido no Impact Hub São Paulo busca exprimir práticas e formas sociais que, ao articular efeitos sociais postulados como desejados, pretende tornar tais funções práticas em realidade objetiva. Legitimando, dessa maneira, as práticas e os atores sociais ali presentes.

Atores sociais que encontram na identidade do empreendedor criativo uma empatia solidária capaz de articular sentidos como abertura, independência e cooperação na significação de seus projetos. Construto chave tanto para a mobilização dos recursos disponíveis na rede, como para o engajamento desses atores sociais em sua busca por soluções inovadoras de caráter transformador e sustentável.

Para o entrevistado, “o que eu acho legal_aqui também é que tem muita empresa nova começando, muita gente nova aqui, a maioria das pessoas é mais jovem” (E3), com isso “você tem incentivo de outras empresas que estão praticamente na mesma situação que você” (E3).

Ao tempo que para outro entrevistado

[...] o pessoal é muito criativo. Às vezes a gente conversa, fica trocando informações e surgem ideias que valorizam o ponto de vista do outro e que a gente consegue criar a partir daquele caso. É muito enriquecedor isso (E6).

O discurso dos usuários do espaço nos revela também que o Impact Hub São Paulo é significado como um ambiente de jovens empreendedores com “uma cultura muito grande, elas têm um conhecimento muito grande” (E6). Jovens criativos, de alto nível educacional, que buscam, por meio da ação empreendedora produzida nessa rede de relacionamento, desenvolver projetos inovadores capazes de causar impacto.

Ao referir-se ao Impact Hub São Paulo, um entrevistado afirma que “aqui é o lugar que busca pessoas que têm um tipo de contrapartida, seja social ou sustentável ou de preservação do meio ambiente” (E2). Enquanto que na visão de outro respondente, predomina um “clima de vamos *let's change the world*, em que “a gente tá tentando, tá todo mundo no mesmo barco” (E5).

Essa demarcação em torno de ideais sustentáveis parece transformar-se em missão de vida para esses jovens que desejam um mundo de trabalho mais alinhado a forma como projetam a si mesmos (CASAQUI; RIEGEL, 2010). E, assim, através de sua ação empreendedora colaborativa e transformadora, esses *coworker's* parecem questionar o discurso hegemônico do empreendedorismo individual, de caráter atomístico, em seu enfrentamento solitário às questões que envolvem o mundo contemporâneo. Logo, o conceito de sustentabilidade imputado às práticas e aos atores sociais do Impact Hub São Paulo reveste seu arcabouço semântico de sentidos associados a ideia de um trabalho de impacto que contribui para um mundo melhor, em que jovens trabalhadores buscam por meio de uma ação empreendedora engajada e comprometida com as questões da realidade social superar uma prática individualista com foco exclusivo no negócio.

Para um entrevistado o trabalho

tem que ser algo que denomine o prazer. O trabalho que não entrega nada do que você gosta, apenas serviço, você tá fazendo uma coisa que não acredita, uma coisa só por

dinheiro, trabalhar somente pelo dinheiro não me dá tesão em trabalhar. Pra mim trabalho é acreditar numa ideia, é ter pessoas que acreditem como você e executar essa ideia o máximo que der... que der (E5).

Sendo sua ação social significada como um trabalho que faz sentido para quem o realiza, o sujeito-empendedor é posicionado como um praticante reflexivo (SCHÖN, 1995), aproximando o trabalho produzido nesse *coworking* ao caráter criativo e transformador que Loch e Correia (2004) pontuam como fonte de autorrealização humana. Logo, a ação empreendedora necessita tomar os contornos de “uma oportunidade de construir algo pelo... algo significativo” (E1). Para Paiva Júnior & Guerra (2008), essa busca por resgatar um significado em suas relações sociais, familiares e de trabalho depreende um compromisso desse empreendedor com sua experiência vivida, resultando numa agência comprometida com a realidade social que integra a objetividade do trabalho com a subjetividade do sujeito.

Ao superar a dimensão econômica por uma perspectiva sócio histórica e humanizadora, a agência desse empreendedor comprometido com a busca de sua autorrealização parece romper com a lógica da ação estritamente racional, individualista e utilitarista que suporta o imagético do empreendedor-herói, compondo, o que parece ser, uma postura empreendedora humanizada (PAIVA JÚNIOR, 2004; PAIVA JÚNIOR; ALMEIDA; GUERRA, 2008). Assim, ao transpor questões concernentes a ideia de empreendedor-herói, em seu caráter de empreendedor utilitarista e individualista, e rejeitar a condição funcional do trabalho convencional, o *hubber* parece bem configurar o que Paiva Júnior (2004) conceituou como Empreendedor Humanizado.

Desse modo, ao buscar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, o membro desse Impact Hub redefine os sentidos instrumental e substantivo do *labor*, atribui sentido ao trabalho e provoca mudanças estruturais e funcionais em formas organizacionais legitimadas.

Ao que parece, é por meio da oportunidade para empreender que esse sujeito busca mudar sua realidade. E, para que se possa viabilizar tais projetos de impacto, esses empreendedores criativos articulam, ainda, sentidos em torno da ideia de *start-up* como modelo de negócio capaz de criar a possibilidade de empreender nesse cenário de ideologia sustentável.

Na visão do entrevistado, as “ideias de inovação, as ideias de empreendedorismo que passam por aqui” (E4) se confundem com a “a inovação de você trazer a sua empresa pro ambiente colaborativo” (E4). Percepção corroborada por outro respondente, ao afirmar que

[...] a contribuição das outras *start-up*'s que tão aqui é na forma de gestão da empresa,

ideias de vendas, ideias de... assim, vários tipos de ideia, ideia de gestão, de várias coisas dentro da empresa e isso tá ajudando muito a minha empresa. E isso criou um certo vínculo, cria *network* e as pessoas acabam necessitando do meu trabalho também. Então, existe várias trocas. Eu contribuo pro pessoal, e aqui no Hub, como são *start-up's*, e sei que eles estão começando, eu posso cobrar... eu preciso cobrar mais barato (E2).

A partir dos relatos dos membros do referido *coworking*, pudemos inferir que as ideias e os projetos de inovação que transitam no Impact Hub São Paulo demandam uma forma organizacional própria que seja capaz de comportar o perfil jovem, ágil e inovador, que decorre, em grande parte, das transformações impetradas pela tecnologia, esta última, constitutiva de uma sociedade abalizada na flexibilidade, na mobilidade e na velocidade (CASTELLS, 1999; KUMAR, 2006; BESSI; ZIMMER; GRISCI, 2007; SILVA, 2009), no qual estão inseridos esses empreendedores criativos comprometidos com a realidade social.

Assim, o modelo de *start-up*, por seu caráter célere e inovador, de negócios recém-criados e de baixo custo inicial (HERMANSON, 2011), parece bem adequado para esses empreendimentos nascentes, imersos num *ethos* contemporâneo orientado para a rede de relacionamentos e demarcado por ideais sustentáveis.

Dessa maneira, o discurso da identidade do *coworker* do Impact Hub São Paulo parece bem articular a significação da noção de sustentabilidade como uma ação empreendedora de impacto, em busca de um mundo melhor, pautada em projetos economicamente viáveis, com uma agência empreendedora humanizada desse jovem criativo, de alta educação e comprometido com a realidade social, em que o modelo de *start-up*, em seu caráter ágil e inovador, afigura rapidamente ter se ajustado a esse *ethos* contemporâneo demarcado pelo sustentável.

Assim, o discurso em torno da identidade coletiva do Impact Hub São Paulo estrutura um lugar compartilhado de caráter particular que, conforme assinala Monteiro (2015), direciona para um lugar singular, atribuindo significados compartilhados a pensamentos, sentimentos e atos, definindo os contornos da representação desse *coworking*.

Destarte, em conformidade com as ideias de Melucci (1996), esse conjunto de significados e sentimento de pertença compartilhados nessa coletividade Impact Hub demarca as fronteiras que estruturam o sistema simbólico desse *coworking*, distinguindo essa comunidade de trabalho (BENFORD; HUNT, 2006; WOODWARD, 2000; HALL, 1997). Identidade coletiva que, na visão de Naujorks (2011), sedimenta conexões empáticas e

sentimentos de destino comum evocativos de "um senso de 'nós'", de "uma definição interativa e compartilhada" (SNOW, 2001), em que emoções comuns, comportamentos e sentidos compartilhados funcionam como recursos simbólicos, marcadores de limite da diferenciação coletiva que define os contornos da comunidade de trabalho Impact Hub São Paulo.

Para um entrevistado, “um princípio que a gente cultua aqui é ética. Se você está fazendo um trabalho de impacto para a sociedade, tem que começar pela ética e respeito, e isso dá para sentir” (E5). Por meio do discurso do empreendedor de impacto, o modelo de trabalho do referido Impact Hub parece transformar a relação de seus usuários com o labor. Estabelecendo práticas e significações pautadas numa ética comunitária, os membros do espaço parecem conferir sentido de realização ao trabalho. Uma ética pautada numa autonomia solidária, voltada ao fortalecimento dessa coletividade que, para Foucault (1987), corresponderia a uma atitude ética solidária, pré-requisito de uma estética da existência.

Deste modo, quando afirma “eu amo o que faço” (E2), o entrevistado revela sua opção pelo que percebe como sendo bom para si, exercendo, dessa forma, sua liberdade de escolha, tarefa ética fundamental para a construção de uma existência estética (WENDHAUSEN; RIVERA, 2005). De maneira que, ao proferir “eu tento desvincular que é trabalho, eu tento vincular que é uma arte” (E2), esse mesmo entrevistado revela sua busca por tornar a vida uma obra de arte, algo prazeroso, fonte de realização e felicidade.

Para um respondente, “é um tipo de espaço, pelo menos aqui, que favorece a criatividade, favorece que você pode ser você mesmo” (E5). Assim, ao mediar essa coletividade a partir de princípios éticos solidários, o produto cultural analisado, o modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo, parece promover um espaço de sentimentos comuns capaz de criar condições para que seus membros possam ser eles mesmos, com seus sonhos, esperanças, reclamações e projetos pessoais, empoderando-os em nível individual e coletivo (WENDHAUSEN; RIVERA, 2005). Representação próxima ao que Michel Foucault denominou de estética da existência (FOUCAULT, 1985; 1994).

No Quadro 6 (4) apresentamos as identidades associadas ao modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo, segundo o discurso de seus usuários.

Quadro 6 (4) – Identidades Associadas ao Modelo de Trabalho Produzido pelo Impact Hub São Paulo

IDENTIDADE	
Cobertura temática	Identidades associadas ao modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo
Dimensão Subjetiva (Abstrata)	Atividade econômica e social Negócios de impacto social e sustentável Modelo de trabalho voltado à empreendedores sociais <i>Coworker</i> <i>Hubber</i> Empreendedor colaborativo Empreendedor Humanizado Forma de trabalho voltado à jovens criativos e negócios inovadores Espaço próprio para <i>start-ups</i> Voltado à profissionais de alto nível educacional Percebido como modo de trabalho prazeroso Percebido como modelo de trabalho inovador
Dimensão Objetiva (Concreta)	Identidade marcada pelo empreendedorismo com foco no social e no sustentável Identidade marcada pela flexibilidade Identidade marcada pela ideia de comunidade Identidade marcada por assumir riscos

4.4 Significados Culturais do Modelo de Trabalho Produzido pelo Impact Hub São Paulo no Momento da Regulação

Apesar de as seções anteriores já contemplarem, em certa medida, alguns significados que regulam o comportamento dos usuários do espaço de *coworking* analisado, buscamos agora, no momento da regulação, compreender como o processo de produção de trabalho do modelo proposto pelo Impact Hub São Paulo regula a conduta, ações e práticas dos membros do espaço, implicando no modo como estes agem no âmbito institucional e social. Dessa forma, buscamos desvelar o conjunto de significados partilhados que constitui o sistema cultural que regula as práticas de produção e consumo desse modelo de trabalho.

Os significados culturais atribuídos a forma de trabalho produzido pelo *coworking* em estudo também regulam o consumo desse produto cultural. Ao estabilizar, mesmo que momentaneamente, os significados acerca desse modelo de trabalho, esse sistema simbólico torna-se o meio pelo qual o usuário classifica essa forma de trabalho como boa e ruim, agradável e desagradável, leve e pesada, prazerosa e sacrificante, viável e inviável, decidindo, a partir disso, se deve ou não aderir, leia-se consumir, ao referido modelo. Para Ashley *et al.* (2004), esse processo de classificação culmina por caracterizar tanto o produto cultural quanto o próprio consumidor, visto que tal prática de consumo é capaz de comunicar, por exemplo, uma determinada posição social do consumidor, ou, ainda, quão abastada ou cosmopolita é essa pessoa. Assim, os significados culturais que regulam o consumo deste produto cultural podem restringir ou incentivar a adoção do modelo de trabalho analisado.

Contudo, conforme aponta Almeida (2012), produtores e consumidores não são os únicos que constroem significados para esse artefato cultural, pois, cada instituição ou atividade social gera seu próprio repertório de significados para comunicar algo sobre o produto cultural, regulando, por conseguinte, o comportamento tanto de quem produz quanto de quem consome essa forma de trabalho.

4.4.1 A Regulação do Modelo de Trabalho do Impact Hub São Paulo

A atual configuração jurídica de locação de espaço utilizada pelo Impact Hub São Paulo revela uma certa ausência de regulação por parte do Estado, haja visto que ao limitar oficialmente o produto cultural à ideia de cessão de uso de espaço compartilhado, o negócio do Impact Hub São Paulo acaba, por não haver qualquer tipo de Regulamentação própria, se submetendo às regras gerais comuns às empresas prestadoras de serviço brasileiras. O que parece camuflar qualquer necessidade de uma legislação específica para o modelo no Brasil.

Sob esse contexto, o Impact Hub São Paulo, na condição de produtor do modelo de trabalho, articula significados que culminam por regular tanto o uso quanto o consumo desse produto cultural. Significados codificados por meio de uma ideia de filosofia de vida que, comunicada pela rede Impact Hub, estabelece uma cultura própria para produção de trabalho regulada por um código de ética demarcado pela identidade dessa coletividade. Conforme relata um entrevistado ao dizer que

[...] aqui dentro eu vejo, primeiro, três valores que são importantes. Primeiro, o espaço é desenhado pra você ter um hábito diferente pra [...] As pessoas que estão aqui, elas têm um espírito pra se conectar com o espaço, então elas são super atenciosas, elas sabem o que tá acontecendo, elas se conectam com outras pessoas que estão dentro. Um segundo fator, as outras empresas que trabalham aqui tão muito alinhadas com a proposta de relacionamento, a forma de criar valor, os hábitos que tem, então, isso é muito interessante. E um terceiro ponto que tem, por exemplo, você tem aqui o Hub escola, que é conectar aquilo que você tem do seu trabalho, conectar aquilo que você tem de outras empresas, conectar aquilo que... o próprio corpo colaborativo que tem e levar isso pra sociedade (E1: grifo nosso).

Através de um espírito de colaboração e conexão com o espaço e com os demais usuários, as práticas sociais são estabelecidas de modo a tornar o sistema de significados “um hábito diferente” (E1) que se expressa através da organização do trabalho, da infraestrutura técnica, nas relações sociais, bem como no referencial de sentidos e ideias que codificam, organizam e regulam as ações dos membros desse Impact Hub.

Visando estabelecer um aparato cultural capaz de regular como o referido modelo de trabalho deve ser consumido, o Impact Hub São Paulo articula, primeiramente, o controle de quem deverá consumi-lo, estabelecendo uma forma de regulação do sujeito pela identidade. Assim, um elaborado processo de adesão para novos membros, em que ações integradas atuam

numa forma camuflada de seleção de novos *hubber's*, é estabelecido através de critérios identitários que, apesar de não transparecer como um processo de seleção, constrange os postulantes a membro do espaço por meio da identificação com a cultura e com os valores dessa filosofia Impact Hub. Ações dentre as quais se destacam o *Hub Day*¹³ e

[...] essa entrevista, pra saber no que você acredita, no que você apoia, o que você faz pra poder tá cuidando um pouco do planeta, o que você faz pra poder impactar a tua comunidade ou onde você vive e tal, e aonde você trabalha. Então, quando eu fui incluído como membro... porque primeiro você se torna membro, e se quiser alugar uma mesa, você pode alugar. Mas primeiramente tem que ser membro e pra se tornar membro tem essa entrevista (E2).

Ainda para esse entrevistado

Aqui é o lugar que busca pessoas que têm um tipo de contrapartida, seja social ou sustentável ou de preservação do meio ambiente. Então, tem que ter atitudes pra se encaixar na filosofia do lugar (E2).

Ao estabelecer certos critérios para admissão de novos membros, o Impact Hub São Paulo interpõe um sistema de classificação que visa selecionar os novos membros e, com isso, culmina também por regular o consumo desse produto cultural. Assim, esse Impact Hub busca arregimentar aqueles indivíduos que compartilham valores próximos daqueles instituídos pelo espaço (i.e. como interação, colaboração, troca, cooperação, compartilhamento, respeito, coerência, social e sustentabilidade), de maneira que ao ser submetido à esfera da regulação cultural, essa não lhes cause estranheza.

Em busca de fixar esses significados identitários, diversos signos e símbolos são deliberadamente espalhados por todo espaço compartilhado, conforme pode ser observado na Figura 8 (4). Dessa maneira, por meio de representações como mensagens, dizeres e pinturas, o Impact Hub São Paulo procura estabilizar o referido sistema classificatório que norteia essa comunidade Impact Hub.

¹³ *Hub Day* corresponde a um evento mensal que oportuniza a pessoas de fora da comunidade Impact Hub o uso do espaço por um dia sem qualquer custo, de maneira a divulgar o modelo de trabalho. Nesta ocasião, ao findar o dia, os postulantes a membro são convidados a participar de uma palestra em que a história, objetivos e valores que regem o espaço são apresentados. Ao final, uma dinâmica é realizada com os participantes com o propósito de comunicar o propósito de impacto social e sustentável do referido *coworking*, regulando, assim, o acesso àqueles que se identificam com o espaço.

Figura 8 (4) – Signos que compõem o ambiente do Impact Hub São Paulo



Fonte: O autor (2015).

Desse modo, ao adentrar na comunidade, o novo membro se submete ao controle social estabelecido pela filosofia do Impact Hub São Paulo. Nesse sentido, ao descrever sua experiência no uso do referido modelo de trabalho, um entrevistado afirma que

[...] tem um manual, quando a gente é associado ao Hub, você se torna membro, você recebe um manual de boas práticas e boa conduta, mas muita coisa é do dia a dia, assim, mesmo, sabe? (E1).

Relato complementar ao de um outro respondente, quando revela sua percepção sobre o uso do espaço

Eu acho que vai muito do bom senso da pessoa [risos]. Eu nem sei se tem manual, na verdade parece que até tem que eles mandam no *e-mail*, mas eu acho que quem tá no espaço deve saber respeitar o outro né, porque tá todo mundo trabalhando e você não vai chegar causando no lugar [risos] (E3).

As referências acima parecem nos apresentar alguns indícios de como essa bacia semântica compartilhada nesse sistema cultural regula as ações e comportamentos no dia a dia da produção do trabalho. Apesar de instituir um manual de boa convivência, o sistema de significados que regula o comportamento das pessoas em suas práticas de consumo não ocorre por meio da imposição de um regime de controle social rigoroso executado por representantes desse Impact Hub, mas pelo constrangimento de condutas tomadas como indesejáveis, resultado da identidade que auto regula a ação dos próprios membros da comunidade.

Na visão de um dos entrevistados

[...] tem muito menos regras aqui do que em qualquer outro local de trabalho. A única regra evidente é a de tudo que você usou você lava na copa e... Ah eu acho que só, e as coisas estão muito implícitas né, não fazer muito barulho pra não atrapalhar o outro, nada assim que tem dez mandamentos e tal (E5).

Enquanto que outro respondente assegura que no Impact Hub São Paulo “eu vou no meu *feeling*, que é... não invadir o espaço do outro” (E2). Percepção corroborada, ainda, por um quarto entrevistado ao relatar sua experiência no uso do referido *coworking*, quando fala que

[...] aqui não tem nada muito claro, como uma empresa, não, em termos de regimento, mas o que a maioria tenta fazer é justamente não usar muito o telefone, falar breve, tentar não fazer tantas reuniões aqui, mas fazer nas salas de reuniões, e o pessoal tenta se respeitar muito aqui. Eu acho que tem muito desse respeito (E6).

Para Hall (2003), esses sistemas de códigos compartilhados geram interpretações coletivas constitutivas de uma cultura compartilhada capaz de orientar o comportamento de determinada coletividade. Com isso, o estabelecimento de valores como bom senso, coerência e respeito bem traduzem a compreensão tácita do modo como as coisas são feitas nessa cultura estabelecida pela filosofia comunitária da rede Impact Hub.

Ao fazer referência a filosofia instituída pelo Impact Hub São Paulo, em sua agência na viabilização das práticas de produção de seus usuários, um entrevistado afirma que “tudo é bem forte aqui, [...] aqui no Hub ele tem um conceito muito forte” (E3). Assim, o sistema de regulação da produção e do consumo do referido produto cultural parece assumir um caráter não-autoritário que delega, mas não impõe. Ao instituir significados que regulam o comportamento de seus membros através de uma cultura organizacional comunitária, o Impact Hub São Paulo transfere grande parte da responsabilidade desse controle social para os próprios membros do espaço, sem que esses princípios de convivência sejam percebidos como regras impostas por esse *coworking*. Como bem observa um dos entrevistados quando fala que no Hub o membro

[...] pode dormir aqui no sofá, pode dormir na sua mesinha, pode tomar uma cerveja lá em cima, como quiser. É tudo liberado, desde que não atrapalhe as outras pessoas (E4).

Entendimento complementado por outro usuário, quando relata que

Aqui a gente tem um espaço que você precisa respeitar um certo nível de convivência, uma coisa que às vezes pra mim é ruim. [...] uma coisa que é auto percebida. Você acaba se educando por consenso, não precisa vir alguém e te impor isso. Isso acaba acontecendo naturalmente [...] você acaba indo por osmose no bom comportamento das pessoas (E1).

Os relatos acima bem ilustram a maneira como os membros do referido espaço percebem o conjunto de normas e conhecimentos culturais compartilhados. Normas que,

segundo Hall (1997), são balizadas a partir da compreensão tácita e por aqueles conhecimentos tomados como indiscutíveis, capazes de guiar as condutas e as práticas sociais dos membros de determinada coletividade. Um conjunto de normas e conhecimentos culturais compartilhados que, além de naturalizar as ações dos usuários desse Impact Hub, fazem-nas inteligíveis, pois, permite uma interpretação significativa das ações sociais de seus usuários (HALL, 2007, WOODWARD, 2000). Assim, conforme aponta Maffesoli (1998), o ‘eu’ é moldado para fazer parte de um ‘nós’.

Entretanto, essa forma de controle social eventualmente falha, e quando a ação de auto regulação dos pares, inclusive daqueles membros mais antigos, não consegue superar determinado conflito, o *host* é acionado para mediar tal situação. Conforme anota um entrevistado

[...] as vezes acontece uma situação adversa, acontece algum problema assim e aí a gente lida com isso da melhor forma possível. Então, se uma coisa foge um pouco da conduta normal, isso pode ser conversado. Já houve casos que já foi conversado com quem dá suporte a gente tenta melhorar. As pessoas que têm há mais tempo também, que acabam se conversando e a gente acha uma melhor forma de trabalhar (E1).

Percepção similar à de outro entrevistado quando relata que

Normalmente, a pessoa do Hub a gente chega, conversa com eles e eles vêm até aquela pessoa que realmente tá se excedendo e trata com ele e normalmente é resolvido. [...] a gente meio que só notifica. Pode fazer a notificação por *e-mail* ou na recepção, que é mais uma conversa informal mesmo (E6).

Em vistas de manter a integridade da capacidade produtiva dessa comunidade, essa regulação por meio da cultura, mecanismo de delegação instituído pelo Impact Hub São Paulo que parece provocar uma certa relativização do aparelho burocrático, cede lugar a agência do *host* que, ao mediar a situação conflitante, opera como um instrumento adicional no governo da esfera da cultura desse Impact Hub. Evocando, com isso, uma regulação institucional desse *coworking*.

De uma maneira ou de outra, fazer parte dessa comunidade de trabalho significa submeter o membro ao controle social interposto por esse Impact Hub, admitindo o cerceamento de parte de sua liberdade em troca de segurança e proteção, haja visto que agora necessita adequar sua conduta às normas, regras e convenções estabelecidas pela cultura do espaço. Condição experimentada, em certos momentos, na vida social comunitária que, no entendimento de Maffesoli (2006), ao invés de contrapor a liberdade e a necessidade de

segurança entre si, de maneira irredutível, dá conformação a uma tensão ‘contraditória’, denominada por ele como harmonia conflitual. Para Bauman (2003; 2005), esse contraditório está depositado na escolha ambivalente da comunidade, em que a segurança e a liberdade são dois valores igualmente preciosos e desejados, podendo ser bem ou mal equilibrados, mas nunca inteiramente ajustados e livres de atrito.

Conforme aponta Maffesoli (1998; 2006), ao mesmo tempo que uma tribo urbana confere segurança e proteção a seus membros, ela também exige lealdade e uma conduta condizente com os valores instituídos para a manutenção dos interesses da comunidade. Coletividade que se regula por um código de ética que elege o respeito e o bom senso como importantes valores norteadores da ação social, direito e dever que além de garantir a produtividade do trabalho realizado no espaço, parece ludibriar a percepção de autonomia dos membros desse Impact Hub.

Dessa maneira, as limitações impostas pela comunidade são minimizadas de tal modo que parece não comprometer a significação desse modelo como uma forma de trabalho em que as pessoas podem exercer plenamente sua liberdade e autonomia. E assim, através da aparente ausência do Impact Hub São Paulo do papel de agente regulador institucional, a regulação cultural se torna resultado da identidade estabelecida no próprio *coworking*, instituindo uma cultura em que a comunidade se auto regula e que, por sua vez, constitui limitações que o usuário do espaço parece não se dar conta.

Como bem alerta Bauman (2003), há sempre um preço a se pagar para se viver em comunidade. Ao que parece, o preço pago para ser membro da comunidade Impact Hub São Paulo se dá em forma de liberdade, apesar de não se apresentar de forma explícita ou mesmo ser percebida por seus usuários. Como bem argumenta o autor, não estar em comunidade significa não ter proteção, enquanto que alcançar a comunidade poderá, em breve, significar perder a liberdade. De uma maneira ou de outra, ganha-se alguma coisa e perde-se outra.

O Quadro 7 (4) apresenta os diferentes significados atribuídos ao modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo que estruturam o processo de regulação desse artefato cultural.

Quadro 7 (4) – Significados da Regulação do Modelo de Trabalho Produzido pelo Impact Hub São Paulo

REGULAÇÃO		
Cobertura temática	Categorias analíticas	Regulação do modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo
Dimensão Subjetiva (Abstrata)	Referencial de sentidos e ideias (micro	Espaço destinado a empreendedores sociais e sustentáveis (regulação cultural através da Modelo de trabalho voltado à empreendedores de impacto
	Culturas vividas	Ausência de regulamentação específica
Dimensão Objetiva (Concreta)	Organização do trabalho	Modelo de trabalho autorregulado pela comunidade Manual de boas práticas e boa conduta Referenciada pela cultura comunitária do Impact Hub
	Infraestrutura técnica	Locação de espaço com infraestrutura profissional
	Relações sociais	Estabelecida pela rede Impact Hub Ação do <i>host</i>

4.5 Significados Culturais da Representação do Modelo de Trabalho Produzido pelo Impact Hub São Paulo

Para os Estudos Culturais, os sistemas de representação são parte fundamental no processo de produção de significados, bem como do seu compartilhamento social. Responsável por conectar o sentido à linguagem e à cultura, a representação inclui sistemas simbólicos e práticas de representação que buscam fixar determinados significados ao artefato cultural, na tentativa de privilegiar alguns deles em detrimento de outros (HALL, 1997; WOODWARD, 2000).

Dessa maneira, buscamos identificar quais significados foram privilegiados no discurso dos membros do Impact Hub São Paulo para representar o modelo de trabalho produzido por este *coworking*.

4.5.1 As Representações do Modelo de Trabalho do Impact Hub São Paulo

Como bem aponta Du Gay *et al.* (1997), o significado de um artefato cultural não surge diretamente de um objeto, mas da forma como este é representado na linguagem, seja ela oral ou imagética. Para Hall (1997) e Woodward (2000), é apenas por meio das práticas de significação, do uso que fazemos das coisas, o que dizemos, pensamos e sentimos – como representamos – que damos significado aos artefatos culturais. Dessa maneira, considerando que é através de nosso sistema de representação que são delimitados os significados (HALL, 1997), buscamos compreender, através do discurso dos usuários do referido *coworking*, como suas práticas de representação constroem os significados associados ao modelo de trabalho do Impact Hub São Paulo.

Nesse sentido, o discurso da estrutura empresarial conferida ao Impact Hub São Paulo por seus membros, parece revelar a disposição dessa coletividade, na luta pela fixação de significados acerca desse *coworking*, em significar o espaço como um local destinado ao trabalho.

Em seu depoimento, o entrevistado afirma que “é um ambiente de trabalho [...] porque

todo mundo sempre vem aqui e trabalha o dia inteiro” (E3).

Por sua configuração de ambiente de trabalho profissional, esse Impact Hub parece traduzir fisicamente uma estrutura de empresa formal, sendo significado por seus membros como lugar destinado à produção de trabalho, à prática do labor.

Entretanto, apesar do esforço na tentativa de fixar sentidos em torno da ideia de lugar propício ao labor, ao acolher esses profissionais independentes e seus projetos numa modalidade de trabalho inovadora, referenciada por um sistema de horários flexível em seu ambiente compartilhado, o modelo de trabalho produzido por esse Impact Hub parece causar estranheza aqueles habituados à forma de trabalho estabelecida no mercado corporativo e no imaginário do brasileiro. Conforme relata o entrevistado

Por enquanto eu não tive nenhum problema assim, mas já achei complicado, teve uma vez que a gente estava recebendo cliente que era de empresa grande. Às vezes a pessoa chega num lugar e tem uma imagem ruim do *coworking*, mas eu acho que as vezes é um senhor ou... e tem a cabeça mais fechada e não aceita o espaço, acha que isso aqui não é um lugar de trabalho sério. Mas é porque não conhece como funciona realmente o negócio aqui dentro [...] Acho que é cultura nossa do tipo, de ter um escritório fechado, de ser um lugar quieto com horário de trabalho. As pessoas estão começando a aceitar esse sistema de trabalho aqui que cada um faz o seu horário. E, pra mim, chegar de 10 horas aqui e ficar até as nove horas da noite e cumprir o horário, pra mim é suficiente, mas tem gente que não vê com esses olhos (E3).

Ao buscar representar esse *coworking* como autêntico lugar de trabalho, uma forma de trabalho alternativa em paralelo à lógica do *mainstream*¹⁴ que define o ideário em torno do trabalho formal, o usuário articula sentidos em suas práticas discursivas em vistas de significar o labor desenvolvido no Impact Hub São Paulo como “trabalho sério”, no sentido de atividade regular remunerada de reconhecida contribuição social.

Essa luta para fixar sentidos em torno da ideia de lugar de trabalho respeitável, responsável e organizado à esse *coworking*, em oposição à perspectiva de ambiente tumultuado, barulhento e desorganizado, em suma, inadequado ao exercício do labor, presente, na visão do respondente, no discurso de pessoas mais velhas e de profissionais de grandes empresas que, segundo ele, desconhecem o real funcionamento do modelo, desvela disputas políticas que buscam fixar sentidos e hegemonizar significados em torno da forma de trabalho produzida no

¹⁴ Mainstream - Em inglês, *main* significa principal enquanto *stream* significa um fluxo ou corrente, portanto, este termo é aqui assumido como um conceito que expressa uma tendência ou moda principal e dominante (SIGNIFICADOS, 2016).

Impact Hub São Paulo.

Para um respondente

[...] a cultura do brasileiro é muito fechada, tem muita gente que tem dificuldade de vir aqui e aceitar o espaço como um lugar sério de trabalho, [...] eu já trouxe amigos aqui e falam “_ Vocês trabalham realmente ?” Lógico que a gente trabalha [risos]. As pessoas ainda não conseguem, muitas pessoas não conseguem enxergar isso, eu trouxe meu pai aqui e ele achou bastante interessante, ele tem 62 anos e eu achei que ele não fosse gostar e falar “_ Não, esse lugar aqui não vai dar certo (E3).

Nesse sentido, o discurso dos membros desse espaço articula sentidos em vistas de significar esse modelo de trabalho como uma prática laboral legítima e, por conseguinte, seus usuários como ‘trabalhadores de verdade’. Esforço que visa equiparar a representação desses profissionais independentes à de trabalhadores genuínos aos olhos da sociedade, tal qual aquela significada às pessoas inseridas no mercado de trabalho formal. Articulação que parece desvelar a força que está por trás dessa representação: a fuga do discurso de não ter trabalho. Logo, não ter um lugar fixo para trabalhar, condição comum aos profissionais independentes, pode significar não estar trabalhando.

O modelo de trabalho produzido por esse Impact Hub bem retrata o que Gandini (2015) definiu como uma terceira via de trabalho, uma prática de trabalho individual em um ambiente compartilhado estabelecida entre a vida de trabalho ‘padrão’, dentro de um ambiente de trabalho tradicional, bem delimitado, e uma vida de trabalho independente, a exemplo dos *freelancer’s*¹⁵. Se, por um lado, os profissionais que realizam seu trabalho em casa, no modelo de *home-office*, e nos cafés com *wifi* são comumente significados como pessoas amadoras, desocupadas ou desempregadas, por outro, o consumo do modelo de trabalho nos moldes do *coworking* parece significar o resgate da identidade de trabalhador desses profissionais independentes.

Dessa maneira, os consumidores desse *coworking* passam a significar o Impact Hub São Paulo como uma unidade econômico-social que integra elementos materiais, técnicos e humanos capazes de referenciá-lo em sua representação de trabalhador, articulando o discurso do trabalho formal por meio das representações da estrutura e do corpo empresarial desse Impact Hub.

Nesse contexto, os consumidores desse produto cultural buscam hegemonizar sentidos

¹⁵ *Freelancer* é o termo inglês para denominar o profissional autônomo que guia seus trabalhos por projetos, captando e atendendo seus clientes de forma independente (WIKIPÉDIA; 2016).

que tentam estabelecer o discurso do Impact Hub São Paulo como uma representação da própria estrutura empresarial. Simulacro que remete o sujeito a uma perspectiva de ‘trabalho de verdade’, em que o indivíduo sai para trabalhar em um local que fica num prédio, que tem sala e infraestrutura para prática do labor. Essa representação parece legitimar socialmente esse sujeito-empendedor, elevando-o a uma condição equivalente à de trabalhador formal. Identidade protetora e reconhecida socialmente que contrapõe a perspectiva improdutiva e improfícua comumente adjudicada àqueles que encontram representação como indivíduos ‘sem trabalho’. Representação desvalorizada e socialmente temida que encontra particular significação na ideia de desempregado que, em certa medida, expropria as demais identidades valorativas do sujeito.

Por outro lado, a rede comunitária desse *coworking* parece bem representar o corpo empresarial que poderia ser traduzido como a segunda faceta que compõe o discurso dessa representação de trabalho formal. Significando, com isso, essa coletividade Impact Hub para além de, simplesmente, uma representação de infraestrutura de trabalho, mas, também, como corpo empresarial que define uma cultura de rede colaborativa e sustenta uma visão imagética de estrutura que detém muitas pessoas trabalhando.

Tal representação, de corpo empresarial, suscita a possibilidade de reconhecimento social, da segurança e da autorrealização dessas pessoas no exercício de seus projetos pessoais. Para um respondente, o que traduz essa representação

[...] é a essência do lugar de ser mais... Das pessoas interagirem uma com a outra, ajudarem o próximo e cuidar do lugar e respeitar o trabalho do outro, querer conhecer o trabalho do outro, divulgar isso pra outras pessoas (E3).

Segundo Dejours (1999, 2008a, 2008b), é apenas através do espaço público que se consegue sublimar o sofrimento e dar sentido ao trabalho. Dessa maneira, a representação do corpo empresarial significada ao espaço de *coworking* estudado permite estruturar com o “outro” o campo social necessário à agência do sujeito sobre o real, decorrendo, com isso, na articulação da atividade laboral como uma atividade socialmente valorizada e, agora, reconhecida pelos pares, pelos colegas, pelos membros da comunidade Impact Hub São Paulo. Conforme argumentam Walter & Souza (2012), é sobre o deslocamento do fazer sobre o ser, acerca do julgamento sobre o trabalho realizado, que o labor tem participação fundamental na construção da identidade do sujeito. Entretanto, este só ocorrerá mediante o reconhecimento da

comunidade, do corpo organizacional desse Impact Hub.

Em conjunto com a representação de estrutura empresarial, a representação de corpo empresarial denotada ao Impact Hub São Paulo parece engendrar pontes alternativas para aquiescência dessa identidade de legítimo trabalhador. Ressuscitando esse sujeito, outrora posicionado fora do mercado de trabalho formal, em sua representação de indivíduo desempregado, desocupado, ou mesmo daquele que faz bico para sobreviver, significações comumente atribuídas a pessoas que não detém um emprego formal, quanto ao seu reconhecimento social.

Podemos inferir, portanto, que esse discurso da representação de trabalho formal imputada ao trabalho produzido no Impact Hub São Paulo desvela a fuga, a todo custo, desse indivíduo que desempenha atividades temporárias pautadas por contratos de trabalho baseados em projetos, da representação de desempregado, ou de desocupado. Assim, mesmo desenvolvendo atividades laborais inovadoras, muitas vezes de alta complexidade, esse trabalhador da economia do conhecimento busca, através do consumo da representação de trabalho ‘formal’ desse *coworking*, alcançar a identidade de ‘trabalhador de verdade’ tão desejada.

Desse modo, ao reescrever os sentidos acerca do trabalho no contemporâneo, uma nova representação de trabalhador parece se revelar por meio da ação desse ator social, um tipo de sujeito-empendedor-comunitário que poderíamos chamar de ‘*Coworker S. A.*’, em substituição da ideia de ‘Indivíduo Você S. A.’, agora reconhecidamente ocupado, produtivo, útil e não mais isolado socialmente. Trabalhador da economia do conhecimento que possui local, endereço e ‘equipe’ de trabalho. Profissional que atua em rede e carrega consigo o discurso da representação do trabalho formal atribuído ao Impact Hub São Paulo.

Assim, sob a perspectiva do ‘*Coworker S. A.*’, viabilizada pela representação do autêntico trabalho produzido nesse espaço de *coworking*, o conceito de emprego é substituído pelo de projeto (BISPO; DOURADO; AMORIM, 2013), enquanto que a empresa nos moldes convencionais é suplantada por estruturas alternativas de trabalho, a exemplo desse Impact Hub.

No Quadro 8 (4) sintetizamos os significados emergentes no discurso dos usuários do modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo.

Quadro 8 (4) – Significados Emergentes do Modelo de Trabalho Produzido pelo Impact Hub São Paulo

REPRESENTAÇÃO		
Cobertura temática	Categorias analíticas	Significados Emergentes do Modelo de Trabalho Produzido pelo Impact Hub São Paulo
Dimensão Subjetiva (Abstrata) da Identidade	Referencial de sentidos e ideias (micro perspectiva)	Estrutura organizacional Corpo organizacional Espaço de trabalho Emprego formal Trabalho legítimo Segurança e proteção Trabalhador <i>Coworker</i> S.A. Estrutura alternativa de trabalho
	Culturas vividas	Trabalho flexível
Dimensão Objetiva (Concreta) da Identidade	Organização do trabalho	Trabalho por projetos
	Infraestrutura técnica	Rede social Infraestrutura empresarial
	Relações sociais	Espaço público

5 Retorno à Indagação Inicial

Em meio ao complexo cenário social contemporâneo e as diversas mutações do tempo presente, constatou-se, em meados de 2005, o surgimento de ambientes compartilhados de trabalho denominados espaços de *coworking*. Nos últimos dez anos, esses espaços profissionais de trabalho compartilhado se difundiram por todo mundo, tornaram o *coworking* a palavra da moda e hoje parecem constituir o que Gandini (2015) denominou de “terceira via” de trabalho, modelo que se baseia na prática de trabalho individual em um ambiente partilhado. Diante dessa nova forma de organização e gestão do trabalho, uma grande expectativa tem sido depositada em torno do modelo de *coworking*, particularmente, quanto as condições socioeconômicas dos trabalhadores da economia do conhecimento (GANDINI, 2015).

Ciente de que a dimensão coletiva da identidade é determinante para o engajamento dos indivíduos na ação coletiva, buscamos por meio dos Estudos Culturais, mais especificamente através da lente do circuito da cultura, modelo teórico-metodológico proposto por Du Gay *et al.* (1997), identificar os múltiplos significados compartilhados que criam e mantêm a identidade coletiva do espaço de *coworking* Impact Hub São Paulo, alvo do esforço analítico deste estudo, atributos emergentes da análise das cinco práticas responsáveis pela construção de significados desse produto cultural – produção, consumo, regulação, identidade e representação – e de suas interconexões. Significados e articulações que nos possibilitam retornar a questão norteadora desse estudo: **Como ocorre o processo de identificação coletiva dos usuários do Impact Hub São Paulo com o modelo de trabalho produzido por este *coworking*?**

Por meio do discurso dos usuários do *coworking* Impact Hub São Paulo, pudemos compreender que a produção de trabalho desse produto cultural encontra-se ancorada no discurso da produção do trabalho colaborativo orientado por uma lógica comunitária, em que valores como a cooperação, a confiança, o compartilhamento, a interação e a troca parecem estabelecer um *ethos* colaborativo capaz de aproximar pessoas e empresas, constituindo, dessa maneira, uma essência solidária que permeia a agência nessa coletividade. Assim, por meio de uma cultura colaborativa, o Impact Hub São Paulo desenvolve uma rotina de produção pautada em parcerias e na coprodução. Atendendo às demandas flexíveis do contemporâneo, o modelo

promove maior produtividade e intensidade do trabalho através do engajamento desses empreendedores comunitários em seus projetos de impacto social e sustentável mediados pelo espaço.

Segundo o discurso de seus usuários, a produção de trabalho no Impact Hub São Paulo é orientada por um sistema ideológico sofisticado capaz de ordenar esse referencial de sentido, ao tempo que trabalha para estabelecer os valores, os comportamentos, os hábitos e o ideário a serem compartilhados entre aqueles que compõem a referida coletividade Impact Hub. Com isso, esse *coworking* desempenha sua ação a partir de preceitos definidos pela rede global Impact Hub que, buscando fixar sentidos em vistas de fundar o ideário de comunidade global de empreendedores sociais de impacto, visa conectar pessoas inovadoras, alinhando seus projetos através de uma tecnologia de produção que trabalha sutil, porém intencionalmente, na tessitura de redes colaborativas.

Discurso que remete à ideia de atividade econômica e social que viabiliza, aos seus membros, o acesso aos sentidos do trabalho, seja ele instrumental – garantia de sobrevivência, independência e segurança financeira, utilidade e reconhecimento material e financeiro – ou substantivo – possibilitando autonomia, relacionamento, satisfação, autorrealização, aprendizagem e desenvolvimento, pertença, reconhecimento simbólico e contribuição social. Contemplando diversos fatores significativos para um trabalho prazeroso, essa nova configuração de trabalho parece rearticular as racionalidades instrumental e substantiva do labor, conferindo-lhe um novo ordenamento capaz de suprir o imperativo da ética hedonista do ‘eu mereço ser feliz no que eu faço’, particular ao sujeito contemporâneo.

Dessa maneira, o trabalho é articulado enquanto discurso como atividade prazerosa e socialmente valorizada, conferindo, com isso, sentido ao trabalho realizado por esses trabalhadores da economia do conhecimento. Portanto, para os membros desse *coworking*, ao reaproximar o labor de seu caráter criativo e transformador, o modelo de trabalho colaborativo produzido pelo Impact Hub São Paulo adjudica sentido ao trabalho para quem o realiza e restaura a representação do trabalho com encantamento, então perdida na modernidade.

Visando promover a interação social, elemento basilar para a produção dessa forma de trabalho, esse Impact Hub viabiliza aos seus consumidores um ambiente comum, revestido de elementos lúdicos, espaço criativo, interativo e colaborativo, capaz de favorecer o

relacionamento, o compartilhamento de ideias e de conhecimento. Atributos definidores de uma estética de local de trabalho mais descontraído e agradável que parece envolto por um tom emocional em que labor e lazer se imbricam e se confundem demarcando a ‘magia’ desse ambiente de trabalho, imperiosa referência no consumo simbólico do modelo de trabalho provido pelo Impact Hub São Paulo.

Além disso, o consumo da estética do vestir desse *coworking* acaba por conferir ao espaço uma atmosfera mais leve e informal, gerando um clima de maior descontração, autonomia e liberdade, em que sentidos como conforto, informalidade, intimidade e descontração são consumidos pelos usuários do espaço através do vestir. Ao tempo que o consumo de uma rotina de trabalho mais flexível parece objetivar o desejo de autonomia e liberdade desses trabalhadores contemporâneos que, por meio de uma rotina laboral dinâmica e flexível baseada em projetos, adequa o uso do espaço as demandas de trabalho particulares aos membros do referido *coworking*. Nesse sentido, a liberdade também se torna mercadoria a ser consumida pelos usuários desse Impact Hub, seja através do vestir, na maneira de usar o espaço, na escolha do seu horário de trabalho, ou na forma de acionar a rede comunitária.

Comunidade de trabalho também acessada por meio do consumo simbólico da marca Impact Hub, consumo da própria rede colaborativa, que funda um novo cenário relacional e define o discurso do espírito comunitário que permeia o Impact Hub São Paulo, delineando, dessa maneira, o consumo de um modelo de trabalho flexível balizado por valores como confiança, troca e abertura.

O discurso desses usuários também nos revela o conjunto de propriedades que compõe características internas e delimita fronteiras constitutivas de objetos de orientação e interação que determinam diferenças entre a identidade coletiva do Impact Hub São Paulo e os demais grupos sociais. Diferenciação pautada numa ideologia comunitária voltada ao empreender com impacto que, em última instância, visa, por meio de atividades economicamente viáveis, transformar a realidade social. Logo, esse produto cultural é significado como um modelo de trabalho voltado a pessoas e negócios de impacto social e sustentável, configuração que o distingue de outras formas de trabalho, bem como de outros espaços de *coworking*. Nesse sentido, é por meio da ação social mediada pela filosofia comunitária dessa rede global que esse Impact Hub singulariza sua identidade coletiva. Sentimentos de destino partilhado e conexões empáticas constituídos em torno do gosto comum: transformar o mundo positivamente através

do trabalho. Notadamente, projetos sustentáveis – econômica, social e ambientalmente – capazes de impactar positivamente às esferas do social e do sustentável.

Identidade marcada ainda por seu perfil jovem e criativo, de alto nível educacional que, por meio de uma ação empreendedora colaborativa, engajada e comprometida com as questões da realidade social, busca desenvolver projetos inovadores capazes de superar o discurso hegemônico do empreendedorismo, em sua prática individualista com foco exclusivo no negócio, compondo, dessa maneira, uma postura empreendedora humanizada. Perspectiva que parece bem configurar o que Paiva Júnior (2004) conceituou como empreendedor humanizado.

Nesse contexto, o modelo de *start-up*, por seu caráter célere e inovador, de negócios recém-criados e de baixo custo inicial, parece bem adequado a esses empreendedores e seus projetos nascentes, imersos num *ethos* contemporâneo demarcado por ideais sustentáveis e orientado para a rede de relacionamentos.

Sob a configuração jurídica de locação de espaço, o Impact Hub São Paulo produz o modelo de trabalho em questão e define significados que regulam tanto seu uso quanto o consumo desse produto cultural. Significados codificados por meio de uma ideia de filosofia de vida, comunicada pela rede Impact Hub, que estabelece uma cultura de trabalho regulada por um código de ética demarcado pela identidade dessa coletividade.

O discurso de seus membros desvela que a cultura de trabalho intrínseca desse Impact Hub estabelece práticas sociais capazes de tornar o sistema de significados “um hábito diferente”, próprio do espaço, que se expressa através da organização do trabalho, da infraestrutura técnica, nas relações sociais, bem como no referencial de sentidos e ideias que codificam, organizam e regulam as ações dos membros desse *coworking*.

Dessa maneira, em vistas de regular a produção e o consumo do referido modelo de trabalho, o Impact Hub São Paulo articula um aparato cultural que tem início no controle de quem deverá ou não o consumir, estabelecendo uma forma de regulação do sujeito por meio da identidade. Para tanto, um elaborado processo de adesão para novos membros é constituído de maneira a selecionar, disfarçadamente, os postulantes a membro do espaço através de critérios identitários pautados em valores como interação, colaboração, troca, cooperação, compartilhamento, respeito, coerência, espírito empreendedor, engajamento social e sustentabilidade. Arregimentando, desse modo, aqueles sujeitos que compartilham significados

identitários próximos daqueles instituídos por esse *coworking*. Logo, ao adentrar na comunidade, o novo membro se submete ao controle social estabelecido pela filosofia do Impact Hub São Paulo, sistema cultural instituindo para regular as ações e os comportamentos no dia a dia da produção do trabalho, de maneira a garantir-lhes produtividade, e que se dá, em grande parte, por meio da identidade que auto regula a ação dos próprios membros dessa coletividade, constringendo, dessa maneira, aquelas condutas tomadas como indesejáveis por essa comunidade de trabalho.

Em vistas de estabilizar o sistema classificatório que norteia a comunidade Impact Hub São Paulo, diversos signos e símbolos são deliberadamente distribuídos por todo espaço compartilhado, aclamando representações como mensagens, dizeres, gravuras e pinturas na busca por fixar significados identitários que produzirão interpretações coletivas constitutivas de uma cultura partilhada capaz de orientar ‘como as coisas devem ser feitas’ nesse Impact Hub.

Ao transferir grande parte da responsabilidade desse controle social para os próprios membros desse *coworking*, sem que esses princípios de convivência sejam percebidos como regras impostas pelo espaço, o sistema de regulação do consumo do referido produto cultural parece assumir um caráter não-autoritário que delega, mas não impõe. Normas balizadas a partir da compreensão tácita e por aqueles conhecimentos tomados como indiscutíveis, capazes de guiar as condutas e as práticas sociais dos membros de determinada coletividade. Um conjunto de normas e conhecimentos culturais compartilhados que, além de naturalizar as ações dos usuários desse Impact Hub, fazem-nas inteligíveis, pois, permite uma interpretação significativa das ações sociais dos membros do espaço.

Entretanto, em vistas de manter a produtividade dessa comunidade de trabalho, a regulação por meio da cultura, por vezes, cede lugar à agência do *host* que, ao mediar a situação conflitante, opera como um instrumento adicional no governo da esfera da cultura desse *coworking*. Evocando, dessa maneira, uma regulação institucional capaz de orientar o comportamento dos usuários desse Impact Hub.

Assim, ao submeter o membro ao controle social interposto por esse Impact Hub, valores como bom senso, coerência e respeito são estabelecidos e ajudam a forjar os sistemas de códigos compartilhados que bem traduzem a compreensão tácita do modo como as coisas

são feitas na cultura de trabalho do Impact Hub São Paulo. Subvertendo as formas de controle social rígidas e institucionalizadas usualmente encontradas nas formas organizacionais corporativas, esse modelo de trabalho inova ao assumir um caráter não-autoritário moldado pelo discurso da regulação cultural acontecendo pela identidade.

Ao traduzir uma estrutura de trabalho profissional, o Impact Hub São Paulo é significado por seus membros como lugar destinado à produção de trabalho, à prática do labor. Atividade que permite a sobrevivência e possibilita o reconhecimento, a segurança e a autorrealização desses profissionais contemporâneos no exercício de seus projetos pessoais.

Dessa maneira, desvela-se uma busca por fixar sentidos em torno da ideia de lugar de trabalho decente, respeitável, responsável e organizado a esse *coworking*, em oposição à perspectiva de ambiente tumultuado, barulhento e desorganizado, ou seja, inadequado ao exercício do labor, presente no discurso daqueles que desconhecem o referido modelo de trabalho. Ao buscar representar esse *coworking* como autêntico lugar de trabalho, como uma forma de trabalho alternativa em paralelo à lógica do *mainstream* que define o ideário em torno do trabalho formal, sentidos são articulados nas práticas discursivas dos membros desse *coworking* em vistas de significar o labor desenvolvido no Impact Hub São Paulo como “trabalho sério”, no sentido de atividade regular remunerada de reconhecida contribuição social. Uma prática laboral genuína, capaz de legitimar seus usuários como ‘trabalhadores de verdade’.

Esse esforço em busca de fixar essa verdade, da prática profissional realizada nesse Impact Hub como trabalho autêntico, visa equiparar a representação desses profissionais independentes à de trabalhadores genuínos aos olhos da sociedade, tal qual aquela significada as pessoas inseridas no mercado de trabalho formal. Articulação que parece desvelar a força que está por trás dessa representação: a fuga do discurso de não ter trabalho. Logo, não ter um lugar fixo para trabalhar, condição comum aos profissionais independentes, pode significar não estar trabalhando. Enquanto que o trabalho produzido nos moldes propostos pelo Impact Hub São Paulo pode significar o resgate da identidade de trabalhador desses profissionais.

Com isso, o Impact Hub São Paulo culmina por ser significado como uma unidade econômico-social que integra elementos materiais, técnicos e humanos capaz de referenciá-lo em sua representação de trabalhador, articulando o discurso do trabalho formal por meio das

representações da estrutura e do corpo empresarial desse Impact Hub. Nesse sentido, os consumidores desse produto cultural buscam hegemonizar sentidos que tentam estabelecer o discurso do Impact Hub São Paulo como uma representação da própria estrutura empresarial. Simulacro que remete o sujeito a uma perspectiva de ‘trabalho de verdade’, em que o indivíduo sai para trabalhar em um local que fica num prédio, que tem sala, mesa e infraestrutura para prática do labor.

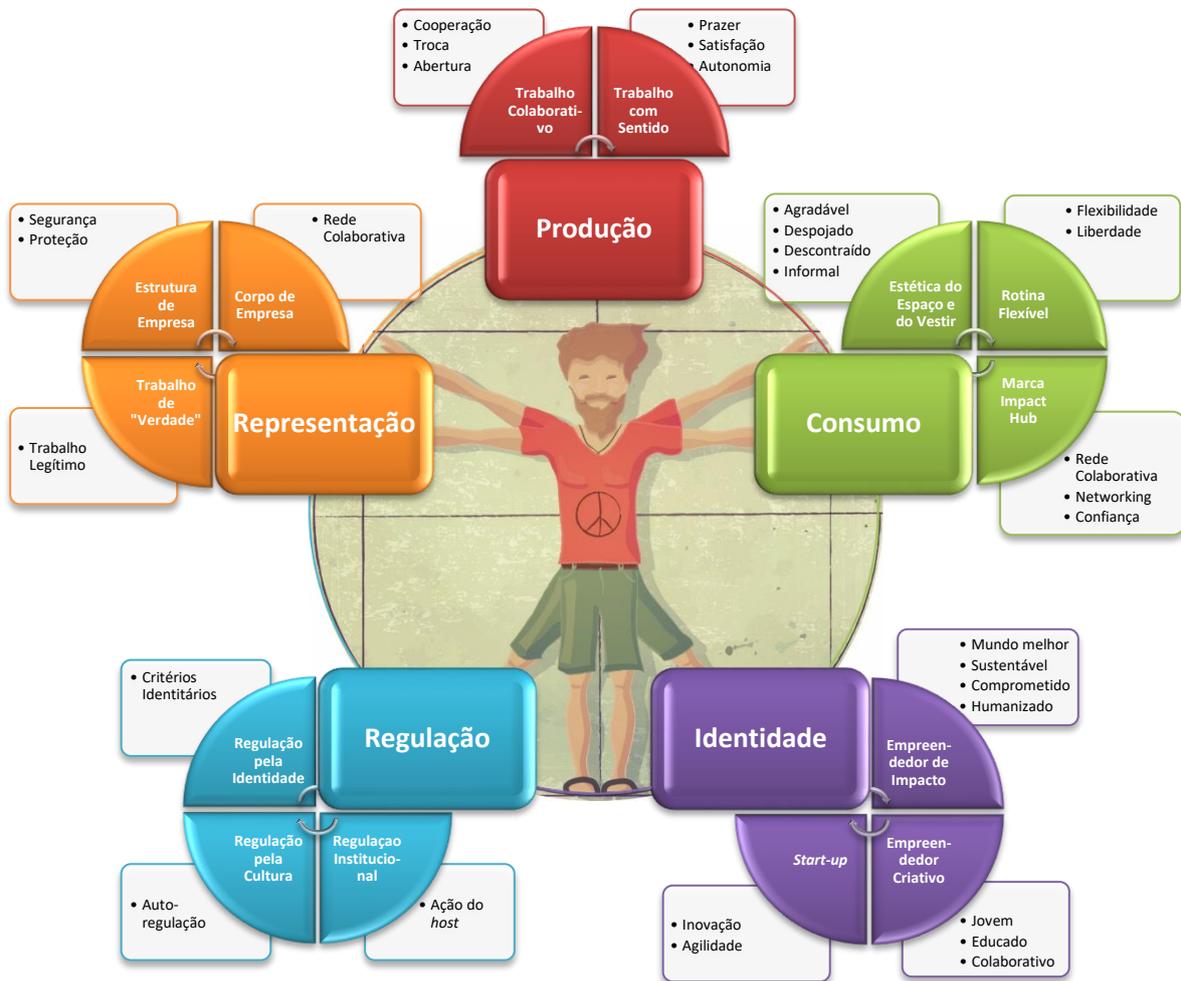
Representação que não só legitima socialmente esse sujeito-empendedor, mas que também confere uma identidade protetora e reconhecida socialmente, elevando-o a uma condição equivalente à de trabalhador formal, em contraposição à perspectiva improdutivo, improfícua e indigente, comumente adjudicada àqueles que encontram representação como indivíduos ‘sem trabalho’. Enquanto que a rede comunitária desse Impact Hub bem representa o corpo empresarial que sustenta a visão imagética de estrutura que detém muitas pessoas trabalhando, segunda faceta que compõe o discurso da representação de trabalho formal.

Desvela-se, dessa forma, que a grande força que monta essa representação e que gira o circuito é a fuga do discurso de não ter trabalho. Da fuga peremptória desse indivíduo que desempenha atividades temporárias demarcadas por contratos de trabalho baseados em projetos, da representação de desocupado e/ou de desempregado que, mesmo desempenhando atividades inovadoras e de alta complexidade, carrega consigo sentidos opostos ao do *coworking*, como isolamento e não ter lugar para trabalhar. Desse modo, esse *coworker* busca reescrever os sentidos de trabalhador, revelando um tipo de sujeito-empendedor-comunitário que poderíamos chamar de ‘*Coworker S. A.*’.

Assim, através do consumo dessa representação de trabalho ‘formal’, esse profissional contemporâneo alcança a identidade de ‘trabalhador de verdade’ e ressignifica sua representação, agora, como trabalhador da economia do conhecimento que possui local, endereço e ‘equipe’ de trabalho. Perspectiva que ao superar a ideia de empresa, em seus moldes convencionais, estabelece estruturas alternativas de trabalho, a exemplo desse Impact Hub.

A Figura 9 (5) apresenta as regras discursivas e sintetiza os principais sentidos que movem os discursos nos diferentes momentos do circuito da cultura.

Figura 9 (5) – Síntese dos principais sentidos que movem os discursos em torno do Impact Hub São Paulo nos diferentes momentos do Circuito da Cultura.



Fonte da imagem: freepik.com (2016)
Elaboração do infográfico: O autor (2016).

Importante observar que os sentidos gerados não são exclusivos a determinados momentos, tampouco estão restritos à um único momento do circuito, levando sempre em consideração que todos os sentidos sempre acontecem ao mesmo tempo, estando eles isolados apenas para fins analíticos, e por aparecem mais num dado momento que em outro.

A referida ilustração apresenta uma produção colaborativa capaz de conferir prazer e gerar sentido para quem realiza o trabalho e que, por essas características, vai gerar o consumo de um ambiente agradável, de um vestir despojado, de um tipo de trabalho flexível, assinado pela marca da rede comunitária Impact Hub, em que a colaboração, a flexibilidade e a liberdade tornam-se produtos simbólicos a serem consumidos por meio dessa forma de trabalho. Marca

que é causa e consequência dessa identidade de empreendedor de impacto sustentável, que anota a ideia de sustentabilidade enquanto conceito, de ser economicamente viável, e sua capacidade de impactar positivamente a realidade social.

Identidade que, por sua vez, vai gerar o instrumento de regulação dessa comunidade colaborativa, selecionando critérios identitários e delegando aos próprios membros do espaço a responsabilidade desse controle social que se dá de maneira tácita, guiando a conduta e as práticas sociais dos consumidores do modelo de trabalho produzido pelo Impact Hub São Paulo. Ao tempo que tudo isso é movido pelo discurso de que ‘isso daqui é um trabalho’, em negação ao discurso de desempregado ou desocupado, força maior que mobiliza a representação desse *coworking* em torno do discurso da representação de trabalho formal, sendo a infraestrutura desse Impact Hub a representação da estrutura empresarial, enquanto que os atores organizacionais presentes nesse universo representam seu corpo empresarial.

Dessa maneira, essa representação de ‘trabalho de verdade’ denotada a esse espaço de *coworking* puxa todo o circuito, viabilizando a fuga desses trabalhadores da economia do conhecimento da representação de desocupado ou desempregado. Porque quem assume tal representação na sociedade capitalista não é nada, não é ninguém. Não alcança a identidade, ainda central, de trabalhador.

5.1 Implicações gerenciais

Considerando a relevância do processo de identificação coletiva para a produção de novos formatos organizacionais, entendemos que este estudo traz implicações gerenciais, particularmente, para fundadores e gestores de espaços de *coworking*, bem como para trabalhadores da economia do conhecimento, ao prover novos olhares para o processo identitário coletivo e disponibilizá-lo como mais um recurso em favor do desenvolvimento sustentável¹⁶ de novas modalidades de trabalho, especialmente em tempos de crise de emprego e de precarização das condições de trabalho.

¹⁶ Desenvolvimento sustentável compreendido aqui como aquele que busca o equilíbrio entre a prosperidade econômica, os aspectos ambientais e sociais, estando, dessa maneira, comprometido com três elementos considerados cruciais: econômico, ecológico e social.

Nesse contexto, cabe ao empreendedor contemporâneo suplantar a ideia de empresário que se limita a abrir e administrar os processos de um negócio, compreendendo seu papel de articulador de significados. No contexto do *coworking*, esse empreendedor estabelece uma nova ideologia de trabalho, constitutiva de uma cultura de trabalho pautada em determinadas crenças e valores, agora, alinhados aos anseios dos profissionais da economia do conhecimento. Superando o propósito da manutenção física do negócio, esse empreendedor contemporâneo compromete-se com a manutenção ideológica do espaço, o que lhe exigirá, cada vez mais, uma certa sofisticação ideológica na articulação desses discursos.

Ao articular esses significados e valores numa determinada narrativa o empreendedor e/ou gestor do espaço conceberá a visão imagética da comunidade, definindo um *ethos* comunitário que o distinguirá como espaço de *coworking*, e não apenas como um ambiente compartilhado de trabalho. Desse modo, o gestor abandona a ideia de gestão de um espaço para gerenciar um *ethos*, uma cultura comunitária permeada por valores e crenças compartilhados e bem definidos.

A incompreensão dessa nova competência gerencial poderá implicar em espaços compartilhados que, apesar de chamados de *coworking*, não passarão de meros simulacros destes. Podendo, inclusive, agravar questões relacionadas à precarização das condições de trabalho, haja visto que esses espaços não manterão a integridade do discurso constitutivo de um *ethos* comunitário *coworking*, desvirtuando seu conceito e recrudescendo aspectos do trabalho precário.

5.2 Limitações do estudo

Em virtude do caráter específico próprio ao estudo de caso, as análises e seus achados não devem jamais ser generalizados, uma vez que foi baseado em um caso único, o Impact Hub São Paulo, e devem ser tratados apenas como uma aproximação da realidade do setor de *coworking* num dado período de tempo específico.

Uma segunda limitação trata da escuta limitada a uma única voz, à do usuário do espaço de *coworking* Impact Hub São Paulo. A definição do consumidor do referido produto cultural como entrevistado, ao mesmo tempo que se apoia na polifonia, em que a fala de um ator social

culmina por representar o grupo do qual faz parte, se restringe por não ouvir diretamente os demais participantes dessa coletividade Impact Hub, representando uma limitação deste estudo.

5.3 Indicações para futuras pesquisas

Com base nas evidências encontradas ao longo do processo de pesquisa desse estudo, postulamos, aqui, sugestões para futuras pesquisas.

Uma primeira sugestão para investigação consiste em estudar outros atores sociais que compõe essa coletividade Impact Hub, sejam eles os fundadores do espaço, os *host's*, ou mesmo trabalhadores egressos do modelo, de maneira que se possa confrontar as vozes discordantes em vistas de clarificar os discursos que compõem essas comunidades de trabalho.

Um outro caminho a ser abordado trata de investigar o modelo de gestão ideológico que parece se apresentar de maneira bastante evidente nessa configuração organizacional.

Uma terceira sugestão de estudo seria investigar a configuração jurídica de espaços de *coworking* em diferentes países, averiguando as condições de regulação deste setor. Tal iniciativa poderá tanto indicar agentes reguladores do referido modelo, quanto as implicações, da existência ou ausência de meios reguladores, para a produção e consumo desse modelo de trabalho.

Por fim, pesquisar diferentes *coworking*, para além da marca Impact Hub, poderá subsidiar bases mais sólidas e um maior aprofundamento sobre o tema em questão.

Referências

ADORNO, T. W.; HORKHEIMER, M. **Dialética do Esclarecimento**. Rio de Janeiro: Jorge Zaar, 1985.

ALBERTON, D. M. **Os sentidos atribuídos ao trabalho pelos profissionais do ramo publicitário de Porto Alegre**. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2008.

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. 3. Ed. 102 p. São Paulo: Brasiliense, 1988.

ALBRECHT, P. A. T. *et al.* **Sentidos do trabalho para concurseiros: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo**. 2010.

ALMEIDA, S. L. **Inovação e [re]articulação de significados culturais: disputas e alianças pela atribuição de sentidos ao queijo coalho artesanal no contexto da indicação geográfica “agreste de Pernambuco”**. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Pernambuco. CCSA. Administração. Recife: O Autor, 2012.

ALMEIDA, S. L.; GUERRA, J. R. F.; PAIVA JÚNIOR, F. G. O Empreendedorismo Compreendido sob a Perspectiva dos Estudos Culturais: a Contribuição Teórica do Circuito da Cultura. In: XXXIV EnANPAD - Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2010, Rio de Janeiro. Anais do XXXIV EnANPAD. Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

ALMEIDA, S. L.; PAIVA, F. G. J.; GUERRA, J. R. F. A Representação da Produção e Consumo do Queijo Coalho Artesanal. **RIGS**, v.2, n.2, p. 37-58, Maio/Ago, 2013.

ALMEIDA, S. L.; PAIVA, F. G. J.; GUERRA, J. R. F. **A Regulação Cultural e a [Re]Significação da Produção Artesanal do Queijo Coalho do Agreste Pernambucano**. Rio de Janeiro: Anais do XXXVIII EnANPAD, p. 1-16, 2014.

AMABILE, T. M. **Entrepreneurial creativity through motivational synergy**. The Journal of Creative Behavior, 31(1), 18-26, 1997.

AMORIM, T. N. G. F.; DE BARROS SILVA, L. **Gestão estratégica de pessoas e inovação: uma parceria essencial**. RAUnP-ISSN 1984-4204, v. 4, n. 1, p. 33-42, 2012.

ANDERSON, P. **Passagens da antiguidade ao feudalismo**. 2ª ed. 326 p. Porto: Afrontamento, 1982.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ARRIGHI, G.; SILVER, B. (org.) **Caos e governabilidade no moderno sistema mundial**. Rio de Janeiro: Contraponto, Editora UFRJ, 2001.

ARAÚJO, H. T. G. P. de. **O processo de criação artística de ilustradores de livros de imagem e a construção de leitores.** Cadernos de Aplicação, v. 22, n. 1, 2009.

ASHLEY, B; HOLLOWES, J.; JONES, S; TAYLOR, B. **Food and Cultural Studies.** Routledge: New York, 2004.

BARROS, E. P. Maffesoli e a “investigação de sentido” – das identidades às identificações. **Ciências Sociais Unisinos**, São Leopoldo, v. 44, n. 3, 2008.

BAUDRILLARD, J. **A sociedade de consumo.** São Paulo: Livraria Martins Fontes, 2000.

BAUER, M.; AARTS, B. **A construção do corpus:** um princípio para a coleta de dados qualitativos. In: BAUER, M.; GASKEL, G. (Eds.). Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. 8ª ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

BAUER, M.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som. Um manual prático.** Petrópolis: Vozes, 2002.

BAUER, M. A. L.; MESQUITA, Z. **As Concepções de Identidade e as Relações entre Indivíduos e Organizações:** um Olhar sobre a Realidade da Agricultura Ecológica. RAC Eletrônica, v. 1, n. 1, art. 2, p. 16-30, Jan./Abr. 2007.

BAUMAN, Z. **Comunidade:** a busca por segurança no mundo atual. Zahar, 2003.

_____. **Globalização:** as consequências humanas. Zahar, 1999.

_____. **Identidade:** entrevista a Benedetto Vecchi. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.

_____. **Modernidade líquida.** Trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

_____. **O Mal-Estar da Pós Modernidade.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor. 1998.

BELK, R. W. **Collecting in a Consumer Society.** London: Routledge, 1985.

BENDASSOLLI, P. F. **Análise do mercado de trabalho e carreira nas indústrias criativas do Estado de São Paulo.** GV Pesquisa. Relatório 01/2008. São Paulo: FGV, 2008.

BENDASSOLLI, P. F. **Trabalho e identidade em tempos sombrios:** insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho. São Paulo: Idéias & Letras, 2007.

BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. **Significado do trabalho nas indústrias criativas.** In: Revista RAE. São Paulo, v. 51, n. 2, p.143-50, mar/abr, 2011.

BENFORD, R. D.; HUNT, S. A. **Collective Identity, solidarity and commitment.** In: SNOW, D. A.; SOULE, S. A.; KRIESE, H. (eds.). The Blackwell companion to social movements. Reino Unido: TJ International, 2006.

BERGER, P.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade.** Petrópolis: Vozes, 2006.

BESSI, V. G., ZIMMER, M. V., & GRISCI, C. L. I. O panóptico digital nas organizações: espaçotemporalidade e controle no mundo do trabalho contemporâneo. **Organizações & Sociedade**, 14(42), 83-96. 2007.

BETIOL, M. I. S. **Análise exploratória sobre os sentidos do trabalho em duas visões**: região metropolitana de São Paulo e região Parisiense. Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Salvador, 2006.

BEZERRA, D. M. **Identidade e Cultura na Sociedade Pós-Moderna**. PPGS/UFS, 2013.

BISPO, D. D. A., DOURADO, D. C. P., & AMORIM, M. F. D. C. L. **Possibilidades de dar sentido ao trabalho além do difundido pela lógica do Mainstream**: um estudo com indivíduos que atuam no âmbito do movimento Hip Hop. **Organizações & Sociedade**, 20(67), 717-731, 2013.

BONTJE, M.; MUSTERD, S. Creative industries, creative class and competitiveness: Expert opinions critically appraised. **Geoforum**, v. 40, n. 5, p. 843-852, 2009.

BOTSMAN, R.; ROGERS, R. **What's mine is yours**. New York: Collins, 2011.

BREWER, M. B. **The many faces of social identity**: implications for political psychology. *Political Psychology*. v. 22. n. 1. p. 115-125, 2001.

BROWN, S.; EISENHARDT, K. Product development: Past Research, Present Findings, and Future Directions. **Academy of Management Review**, v. 20, p. 343-378, 1995.

CAMARGO, T. I. **Pulando a cerca ponto com**: uma arqueologia do discurso da mercantilização do adultério à luz da estilização da sexualidade de Michel Foucault. 225 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, Recife: O Autor, 2013.

CANCLINI, N. G. **Consumidores e cidadãos**: conflitos multiculturais da globalização. 4ª edição. Rio de Janeiro: UFRJ, 1999.

CASHMAN, A. **Coworking spaces worldwide**. Deskmag, nov. 2012. Disponível em: <<http://www.deskmag.com/en/2000-coworking-spaces-worldwide-617>>. Acesso em: 04 ago. 2014.

CAPDEVILA, I. **Coworking Spaces and the Localized Dynamics of Innovation**: The Case of Barcelona. Paris: ESG Management School, 2014. Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/Papers.cfm?abstract_id=2502813>. Acesso em: 23 abr. 2015.

CAPDEVILA, I. **Knowledge dynamics in localized communities**: Coworking spaces as microclusters, 2013. Disponível em: <<http://ssrn.com/abstract=2414121>>. Acesso em: 14 mai. 2015.

CARPES JÚNIOR, W. P. **Projeto para a Estética**: despertando a atração do consumidor. Produção On Line. ISSN 1676 - 1901. v. 4. n. 1. Universidade Federal de Santa Catarina: Fevereiro de 2004. Disponível em:

<<http://www.producaoonline.org.br/index.php/rpo/article/view/299/401>>. Acesso em 06/07/2015.

CASAQUI, V.; RIEGEL, V. **Google e o consumo simbólico do trabalho criativo**. Comunicação Mídia e Consumo, v. 6, n. 17, p. 161-180, 2010.

CASTELLS, M. **A Sociedade em rede**. 6ª Ed. São Paulo: Editora Paz e Terra S.A., 1999.

CASTELLS, M. **O poder da identidade – a era da informação: economia, sociedade e cultura**. v. 2. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

CLEGG, S. **Theorizing “globalization” sociologically for management**. Gestão.Org, v.1, n.1, jan./jun. 2003. Disponível em: <<http://www.gestaoorg.dca.ufpe.br>>. Acesso em: 24 nov. 2014.

COLLEONI E.; ARVIDSSON A. **Knowledge sharing and social capital building: The role of co-working spaces in the knowledge economy in Milan**. Unpublished Report, Office for Youth, Milan, 2014.

COWORKING BRASIL. **Censo 2015: Uma breve análise sobre o mercado de Coworking brasileiro**. 2015. Disponível em: <<http://coworkingbrasil.org/censo>>. Acesso em: 28 Mai. 2015.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed/Bookman, 2010.

DA SILVA, J. R. Identidades culturais na pós-modernidade. **Signo**, v. 33, n. 55, p. 225-228, 2009.

DAVENPORT, T. H. **Thinking for a Living: How to Get Better Performances And Results from Knowledge Workers**. Harvard Business School Press, 2005.

DAVIS, F. **Fashion, Culture and Identity**. Chicago, IL: The University of Chicago Press, 1992.

DE ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. da R.; DELLAGNELO, E. H. L. **Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia/ Meanings of Work and Instrumental and Substantive Rationality: Interfaces between Management and Psychology**. Revista de Administração Contemporânea, v. 16, n. 2, p. 200, 2012.

DE ARAÚJO SÁ, A. F. **História e Estudos Culturais: O Materialismo Cultural de Raymond Williams**. Ponta de Lança: Revista Eletrônica de História, Memória & Cultura, v. 4, n. 8, p. 37-44, 2011.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

_____. Conferências brasileiras: **identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. São Paulo: EAESP/FGV, 1999.

_____. Cadernos de TTO, 2: **A avaliação do trabalho submetida à prova do real**. São Paulo: Blucher, 2008a.

_____. Addendum: **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. In Lancman, S.; sznelwar, L. (Org.). Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. (pp. 57-123). 2. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2008b.

DE SOUZA, A.; MACEDO, J.; MELLO, S. C. B. **A Representação Do Vinho Do Vale Do São Francisco Na Mídia**. RAI: revista de administração e inovação, v. 8, n. 3, p. 06-32, 2011.

DE SOUZA LIMA, L. C.; DE FREITAS, N. A. A construção de identificações e reconhecimento social na urbe: o espaço geográfico dos grupos roqueiros na cidade média. **Anais do VII CGB–Congresso Brasileiro de Geógrafos**. Vitória: AGB, 2014.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Porto Alegre: Bookman, 2006.

DESKMAG. **First results of The 3rd Global Coworking Survey**. 2012. Disponível em: <<http://de.slideshare.net/deskwanted/global-coworking-survey-2012?ref=http://blog.deskwanted.com/>>. Acesso em: 27 nov. 2014.

DESKMAG. **4.5 New Coworking Spaces Per Work Day**. 2013. Disponível em: <<http://www.deskmag.com/en/2500-coworking-spaces-4-5-per-day-741>>. Acesso em: 27 nov. 2014.

DESKMAG. **These major coworking events will take place in 2015**. 2014. Disponível em: <<http://www.deskmag.com/en/these-major-coworking-conferences-events-barcamps-will-take-place-in-2015>>. Acesso em: 02 mai. 2015.

DIAS, A. F. Dos estudos culturais ao novo conceito de identidade. **Revista Fórum Identidades**, Itabaiana, v.9, n.5, p.151-166, 2011.

DIAS, D. C.; MARCHI, R. C. TRIBOS NA SALA DE AULA: um estudo sobre Culturas Juvenis na escola. In: IX Anped Sul, 2012, Caxias do Sul. Anais do IX Anped Sul: A Pós-Graduação e suas interlocuções com a Educação Básica, 2012. Disponível em: <[http://www.portalanpedsul.com.br/admin/uploads/2012/Psicologia da Educacao/Trabalho/06_39_23_1353-7352-1-PB.pdf](http://www.portalanpedsul.com.br/admin/uploads/2012/Psicologia_da_Educacao/Trabalho/06_39_23_1353-7352-1-PB.pdf)>. Acesso em: 03 out. 2015.

DOURADO, D. P. *et al.* Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 7, n. 2, p. 350-367, 2009.

DU GAY, P.; HALL, S.; JANES, L.; MACKAY, H.; NEGUS, K. **Doing Cultural Studies: the story of the Sony walkman**. Londres: Sage, 1997.

FLICK, U. **Introdução a metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes**. Porto Alegre: Pensa, 2013.

EAGLETON, T. **A ideia de cultura**. Lisboa, Actividades. Editoriais Unesp: São Paulo, 2003.

ESCOSTEGUY, A. C. D. **Os Estudos Culturais**. In: HOHLFELDT, A.; MARTINO, L. C.; FRANÇA, V. V. (org.). Teorias da Comunicação: conceitos, escolas e tendências. Petrópolis, RJ: Vozes, p.151-170, 2001.

ESCOSTEGUY, A. C. D. Os estudos culturais em debate. **Revista: UNI revista, Rio Grande do Sul**, n. 3, 2006.

ESCOSTEGUY, A. C. D. Uma introdução aos Estudos Culturais. Porto Alegre: **Revista FAMECOS**, n 9, p. 87-97, Dez., 1998.

FARIA, J. H. **Tecnologia e processo de trabalho**. Curitiba: Editora da UFPR, 1997.

FERNANDES, N. C. M. **O discurso de desenvolvedores na [re]articulação no campo da inovação de bens simbólicos**: um estudo na comunidade de software livre PUG-PE. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Pernambuco. CCSA. Administração. Recife: O Autor, 2013.

FLORIDA, R. A ascensão da classe criativa. **Porto Alegre: L&PM**, 2011.

FLYVBJERG, B. Case study. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Eds.). **The Sage handbook of qualitative research**. 4ª ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 2011.

FOERTSCH, C. **4.5 New Coworking Spaces Per Work Day**. Deskmag, Berlim, 03 mar. 2013. Disponível em: < <http://www.deskmag.com/en/2500-coworking-spaces-4-5-per-day-741>>. Acesso em 21 jul, 2014.

FOST, D. **Coworking**: a cooperative for the modern age. The New York Times, São Francisco, 21 fev. 2008. Disponível em: <http://www.nytimes.com/2008/02/21/technology/21ihtcowork.1.10263648.html>. Acesso em 21 jul, 2014.

FOUCAULT, M. **A arqueologia do saber**. 8.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014.

_____. **Em defesa da sociedade**: curso no College de France (1975-1976). São Paulo: Martins Fontes, 1999.

_____. **História da sexualidade o uso dos prazeres**. 7a ed. Rio de Janeiro: Graal. v.2, 1994.

_____. **História da sexualidade O cuidado de si**. 3a ed. Rio de Janeiro: Graal. v.3, 1985.

_____. **Hermenêutica del sujeto**. Madrid: La Piqueta, 1987.

GANDINI, A. The rise of coworking spaces: A literature review. Ephemera, v. 15, n. 1, p.193-205. 2015. Disponível em:< <http://www.ephemerajournal.org>> Acesso em 03 mai, 2015.

GASKELL, G. **Entrevistas Individuais e Grupais**, p. 64-89 In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som. Petrópolis, Ed. Vozes, 2002.

GASKELL, G.; BAUER, M. W. **Para uma prestação de contas pública**: além da amostra, da fidedignidade e da validade. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Ed.). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2005.

GEERTZ, C. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1989.

GIDDENS, A. **As Consequências da Modernidade**. 2ª ed. São Paulo: UNESP, 1991.

GIDDENS, A. **Modernidade e Identidade**. 1.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GILL, R. **Análise do discurso**. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.

GODOI, C. K.; MELO, R. B. de; SILVA, A. B. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Saraiva, 2006.

GODOY, A. S. **Pesquisa Qualitativa**: Tipos Fundamentais. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 35, n 3, p.20-29, maio/jun 1995.

GOMEZ, C. M. *et al.* **Trabalho e conhecimento: dilemas na educação do trabalhador**. São Paulo. Cortez; Autores Associados, 1989.

GOODE, W. J. & HATT, P. K. **Métodos em Pesquisa Social**. 3.ed. São Paulo: Cia Editora Nacional, 1969.

GRUPO MOW International Research Team. **The meaning of working**. New York: Academic Press, 1987.

GUERRA, J. R. F.; PAIVA JR, F. G. O Empreendedorismo no Campo da Produção Cultural: analisando a dimensão privada da ação empreendedora no audiovisual. **Revista Livre de Cinema**. v.1, n.2, 2014.

GUERRA, J. R. F.; PAIVA JR, F. G. Empreendedorismo Cultural na Produção Cinematográfica: a ação empreendedora de realizadores de filmes pernambucanos. **Revista de Administração e Inovação**. V.8, n.3, p. 78 – 99, 2011.

GUMPEREZ, J. J. **Discourse strategies**. Cambridge: Cambridge University Press, 1982.

HALL, S. **Da Diáspora**: identidades e mediações culturais. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2006.

_____. **Identidade cultural e diáspora**. In: *Revista do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional*. Rio de Janeiro, IPHAN, p. 68-75, 1996.

_____. **The centrality of culture**: notes on the cultural revolutions of our time. In: Delhi: The Open University; SAGE Publications, 1997.

HALL, S.; SILVA, T. T.; LOURO, G. L. (Trad.). **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

HARDT, M.; NEGRI, A.; VARGAS, B. (Trad.). **Império**. 10º Ed. Rio de Janeiro: Record, 2012.

HARDY, C.; PALMER, I.; PHILLIPS, N. Discourse as a strategic resource. **Human Relations**, v.53, n.9, p.1227–47, 2000.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 18. Ed. São Paulo: Loyola, 2009.

HECKLER, H. **Pesquisa de comportamento de consumo de escritórios de coworking**. 90 f. Trabalho de conclusão de curso de Graduação (Graduação em Ciências Administrativas) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2012.

HENNINGER, A. **Freelancer in den neuen Medien: Jenseits standardisierter Muster von Arbeit und Leben?** In: *Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter. Wie neue Technologien die Geschlechterverhältnisse verändern*, Hrsg. Heike Kahlert und Claudia Kajatin, 143-165. Frankfurt a. M.: Campus. 2004.

HERMANSON, B. **O que é uma start up?** São Paulo: Mundo Sebrae, 2011. Disponível em: <<http://www.mundosebrae.com.br/2011/01/o-que-e-uma-startup/>> Acessado em 22/10/2015.

HIRATA, H. **Globalização, Trabalho e Gênero**. In: O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo. Artes e ofícios, Porto Alegre. 2000.

HOGGART, R. **The uses of literacy**. Londres: Chatto & Windus, 1957.

HOLT, D. B. Does Cultural Capital Structure American Consumption? **Journal of Consumer Research**, v. 25, p. 1-25, 1998.

IMPACT HUB. **Impact Hubs Around the World**. 2015. Disponível em: <<http://www.impacthub.net/where-are-impact-hubs>>. Acesso em: 15 mai. 2015.

IMPACT HUB SÃO PAULO. **Somos uma comunidade global que cria mudanças positivas para o mundo**. 2015. Disponível em: < <http://saopaulo.impacthub.com.br/membership-coworking/membership-coworking-2/>>. Acesso em: 19 jun. 2015.

JOHNS, T.; GRATTON L. **The third wave of virtual work**. Harvard Business Review, v. 91, n. 1, p. 66-73, 2013.

JOHNSON, R. **O que é, afinal, Estudos Culturais?** In: SILVA, T.T. da (org.) O que é, afinal, Estudos Culturais? Belo Horizonte: Autêntica, 2006.

JOHNSON, R.; CHAMBERS, D.; RAGHURM, P.; TINCKNELL, E. **The practice of cultural Studies**. London: Sage Publications, 2004.

KIRK, J.; MILLER, M. L. **Reliability and validity in qualitative research**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1986.

KREMER, A.; DE FARIA, J. H. **Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação**. Revista de Administração. São Paulo, v. 40, n. 3, p. 266-279, 2005.

KRESS, G. **O Ensino na era da informação: entre a instabilidade e a integração**. In: GARCIA, R. L.; MOREIRA, A. F. (orgs.) Currículo na contemporaneidade: incertezas e desafios. São Paulo: Cortez, p.114-138, 2003.

KURZ, R. **A origem destrutiva do capitalismo: modernidade econômica encontra suas origens no armamentismo militar**. Folha de São Paulo, p.3 c.5. 30.3.1997.

KUMAR, K. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo**. 2. ed. ampl. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LANGE, B. **From cool Britannia to generation Berlin? Geographies of culturepreneurs and their creative milieus in Berlin**. in Eisenberg, C.; Gerlach, R.; Handke, C. (eds.) Cultural industries: The British experience in international perspective. Humboldt University. Berlin, 2006.

LANGE, B. **Re-scaling governance in Berlin's creative economy**. Culture Unbound: Journal of Current Cultural Research, v. 3, p. 187-208, 2011.

LAZZARATO, M.; NEGRI, A. **Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade** (M. Jesus, Trad.). Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LEFORESTIER, A. **The co-working space concept**. 2009. Disponível em: <<http://www.iimahd.ernet.in/users/nilg/files/Articles/Coworking%20space.pdf>>. Acesso em 21 jul. 2014.

LIPOVETSKY, G.; Vilela, M. (Trad.). **Os tempos hipermodernos**. São Paulo: Editora Barcarolla, 2004.

LIPOVETSKY, G.; ROUX, E. **O luxo eterno: da idade do sagrado ao tempo das marcas**, São Paulo: Companhia das Letras, 2005.

LOCH, C. L.; CORREIA, G. S. A flexibilização do trabalho e da gestão de pessoas limitadas pela racionalidade instrumental. **Revista de Ciências da Administração**, v. 6, n. 12, p. 09, 2004.

LONGHURST, B.; SMITH, G.; BAGNALL, G.; CRAWFORD, G.; OGBORN, M. **Introducing Cultural Studies**. Nova Iorque: Routledge, 2014.

LOURENÇO, C. D. S.; FERREIRA, P. A.; BRITO, M. J. O significado do trabalho para uma executiva: a dicotomia prazer e sofrimento. **Organizações em contexto**, São Bernardo do Campo, v. 9, n. 17, jan.-jun. 2013.

MACEDO, V. *et al.* Uma Análise Conceitual da Tipologia do Trabalhador do Conhecimento. **International Journal of Knowledge Engineering and Management (IJKEM)**, v. 4, n. 9, p. 147-165, 2015.

MACHADO, H. V.; HERNANDES, C. A. Alteridade, expatriação e trabalho: implicações para a gestão organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, n. 3, p. 53-73, 2004.

MAFFESOLI, M. Comunidade de destino. **Horizontes antropológicos**, v. 12, n. 25, p. 273-283, 2006.

_____. **L'instant éternel**: le retour du tragique dans les sociétés postmodernes. 2000.

_____. **O tempo das tribos**: o declínio do individualismo nas sociedades de massa. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1998.

MAINGUENEAU, D. **Termos-Chave da Análise do Discurso**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1998.

MARTÍN-BARBERO, J. **Dos meios às mediações**: comunicação, cultura e hegemonia. Trad. Ronald Polito e Sérgio Alcides. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2003.

MARZANO, S. **Creating Value by Design**. Thoughts. London: Lund Humphries, 1998.

MAZZILI, C.; PAIXÃO, R. Análise do significado do trabalho dos juízes do Mato Grosso do Sul. *Revista Eletrônica de Administração – REAd*, Porto Alegre, v. 8, n. 1, Jan./fev. 2002.

MAZZOTTI, A. J. A. Usos e abusos dos estudos de caso. **Cadernos de pesquisa**, v. 36, n. 129, p. 637-651, set./dez. 2006.

MCCRACKEN, G. **Cultura e Consumo**: novas abordagens ao caráter simbólico dos bens e das atividades de consumo. Rio de Janeiro: MAUAD, 2003.

MELUCCI, A. **Challenging Codes**: Collective action in the information age. Cambridge: University Press, 1996.

MELUCCI, A. **The process of collective identity**. In: KLANDERMANS, B.; JOHNSTON, H. (eds.) *Social movements and Culture*. Londres: Routledge, 2003.

MENDES, M. A. S. **Sobre a Análise do Discurso**. *Revista de Psicologia da UNESP*, v. 4, n.1. 2005.

MERKEL, J. **Coworking in the city**. *Ephemera*, v. 15, n. 1, p. 121, 2015.

MERRIAM, S. B. **Qualitative research and case study applications in education**: revised and expanded from case study research in education. 2. ed. San Francisco: Jossey-Bass Education Series and The Josey-Bass Higher Education Series, 1998.

MILLER, D. **Consumption and its Consequences**. In: Mackay, Hugh (ed.) *Consumption and Everyday Life*. London: SAGE, p.1-50, 1997.

MILLER, D. **Consumo como cultura material**. *Horizontes Antropológicos*, ano 13, n. 28, p. 33-63, jul./dez. 2007a.

MILLER, D. **Horizontes Antropológicos**. Porto Alegre, ano 13, n. 28, p. 33-63, jul./dez. 2007b.

MONTEIRO, Z. M. de H. **Processo de Identificação Coletiva sob a perspectiva do Circuito da Cultura**: a interação entre atores construindo o Projeto OjE. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco. CCSA. Administração. Recife: O Autor, 2015.

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

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. **O trabalho e seus sentidos**. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27, Atibaia. Anais...Atibaia: ANPAD, 2003.

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

MORISSET, B. **Building new places of the creative economy**. The rise of coworking spaces. 2nd Geography of Innovation International Conference 2014, Utrecht, Netherlands, jan., p. 23-25, 2014.

MOTTA, R. **Notas para a leitura de ‘A ética protestante e o espírito do capitalismo’**. In: *Estudos de Sociologia*, revista do programa de pós-graduação em sociologia da UFPE, vol. I (2), p. 65-83, 1995.

MUNHOZ, A. C. C., SENGIA, B. D. O., FAZZIO, B. J., DE OLIVEIRA, G. P. S., & ADES, C. **Coworking e Crowdsourcing**: Como modelos de negócios inovadores influenciam no desenvolvimento de start-ups. *Anais do XVI SemeAd*, p. 1-15, 2013.

MUZZIO, H. **Cultura organizacional na Perspectiva Cultural Regional Brasileira**. *RBGN – Revista Brasileira de Gestão de Negócios*. São Paulo, v.12, n.37, p.447-463, out./dez. 2010.

NAUJORKS, C. J. **Processo identitário e engajamento**: um estudo a partir do movimento de saúde do trabalhador no Rio Grande do Sul. Teses (Doutorado) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Sociologia. Porto Alegre: O Autor, 2011.

NEGUS, K. **The Production of Culture**, in P. Du Gay (ed.) *Production of Culture/Cultures of Production*. Milton Keynes/London: Open University/Sage. 67-102. 1997.

NELSON, C.; TREICHLER, P. A.; GROSSBERG, L. **Estudos Culturais**: uma introdução. In: SILVA, T. T. (org.) *Alienígenas em Sala de Aula: uma introdução aos estudos culturais em educação*. 4. ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2002.

NEWBIGIN, J. **A Economia Criativa**: um Guia Introdutório. Londres: British Council, 2010.

NIXON, S. **Circulating Culture**. In: DU GAY, P. (org.). *Production of culture/cultures of production*. London: Sage publications, 1997.

OFFE, C. **Trabalho**: a categoria-chave da sociologia? RBCS. v. 4, n. 10, p.6-20, jun. 1989.

OLIVEIRA, C. A.; MATTOSO, J.; SIQUEIRA NETO, J. F., & OLIVEIRA, M. A. D. **O mundo do trabalho, crise e mudança no final do século**. São Paulo: Scritta / Campinas: Cesit-Unicamp, 1994.

OLIVEIRA, S. R. **Os sentidos do trabalho para os dentistas filiados à Uniodonto** (Dissertação de mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

OLIVEIRA, S. R., PICCININI, V. C., FONTOURA, D. S., & SCHWEIG, C. **Buscando o sentido do trabalho**. Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Curitiba, 2004.

OLLAIK, L. G.; ZILLER, H. M. Concepções de validade em pesquisas qualitativas. **Educação e Pesquisa**, v. 38, n. 1, p. 229-241, 2012.

ONO, M.; BINDER, M. P. **Os sentidos do trabalho: estudo com profissionais de TI que atuam por projetos na grande São Paulo**. Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro, 2010.

ORGANISTA, J. H. C. **O Debate sobre a centralidade do trabalho**. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2006.

OWENS, T. J.; ROBINSON, D. T.; SMITH-LOVIN, L. **Three Faces of Identity**. *Annual Review of Sociology*, v. 36, n. 1, p. 477, 2010.

PAIVA JÚNIOR, F. G.; LEÃO, A. L. M. S.; MELLO, S. C. B. Validade e confiabilidade na pesquisa qualitativa em Administração. **Ciências da Administração**, v. 13, n. 31, p. 190-209, 2011.

PAIVA JÚNIOR, F. G. **O Empreendedorismo e o espírito de empreender**: uma análise sob o enfoque da fenomenologia sociológica de Alfred Schütz. 2004. 320 f. Tese (Doutorado) - CEPEAD, Departamento de Administração, UFMG, Belo Horizonte, 2004.

PAIVA JÚNIOR, F. G.; ALMEIDA, S. L. de; GUERRA, J. R. **O Empreendedor Humanizado como uma Alternativa de Empreendedorismo**: uma inspiração conceitual a partir do filme *Beleza Americana*. In: EGEPE, 5, 2008, São Paulo. Anais... . São Paulo: EGEPE, p. 1 – 18, 2008.

POHLER, N. **Coworking 101**: A new definition. Deskmag, Berlim. 2011. Disponível em: <<http://www.deskmag.com/en/coworking-spaces-101-a-new-definition>>. Acesso em 18 ago. 2014.

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

RANCI, C. **Partite Iva**: Il lavoro autonomo nella crisi italiana. Bologna: Il Mulino, 2012.

RAVASI, D.; RINDOVA, V. Criação de valor simbólico. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 2, n. 2, p. 13-35, 2013.

REED, B. **Co-working**: The ultimate in teleworking flexibility. Network World. 2007. Disponível em: <<http://www.networkworld.com/news/2007/102307-coworking.html>>. Acesso em: 14 Ago. 2014.

RIBEIRO, A. M. V. **O sentido do trabalho para trabalhadores de organizações não governamentais**. Dissertação (Mestrado). Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2007.

SANTI, H. C.; SANTI, V. J. C. **Stuart Hall e o trabalho das representações**. Revista Anagrama. Ano 2. V. 1. Set/nov de 2008.

SANTOS, C. M. N. **Coworking**: Contribuições de um modelo de consumo colaborativo e da arquitetura corporativa para o gerenciamento das cidades. Revista Nacional de Gerenciamento de Cidades, [S.l.], v. 2, n. 12, nov. 2014. Disponível em: <http://www.amigosdanatureza.org.br/publicacoes/index.php/gerenciamento_de_cidades/artic le/view/762>. Acesso em: 02 Abr. 2015.

SANTOS, R. **Circuito de Cultura**. 2013. Disponível em: <<http://migre.me/kVj65>>. Acesso em: 21 abr. 2014.

SAUKKO, P. **Doing Research in Cultural Studies**: an introduction to classical and new methodological approaches. London: Sage publications: 2003.

SAUKKO, P. Methodologies for cultural studies: An integrative approach. In N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (Eds.), **The SAGE Handbook of Qualitative Research**, 3 ed., p. 343–357), 2005.

SCHWALBE, M. L.; MASON-SHROCK, D. **Identity Work as Group Process**. Advances in Group Processes, v. 13, n. 113, p. 47, 1996.

SERVA, M. **Abordagem substantiva e ação comunicativa**: uma complementaridade proveitosa para a teoria das organizações. Revista de Administração Pública, 31(2), 108-134, 1997b.

SERVA, M. **A racionalidade substantiva demonstrada na prática administrativa**. Revista de Administração de Empresas, 37(2), 18-30, 1997a.

SCHÖN, D. A. **The reflexive practitioner**: how professional think in action. Aldershot, Reino Unido: Arena, 1995.

SILVA, L. T. da. **A teoria da formação conceitual weberiana: uma análise através da ética protestante e o espírito do capitalismo.** 144 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Pernambuco, CFCH, Recife: O Autor, 2014.

SILVA, N. M. **Comercialização e produtos culturais: pontos para reflexão.** Estudos de sociologia, Revista do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPE. [S.I.: s.n.], v.11, n.1, 2, p. 31- 38, 2005.

SILVA, S. L. P. **Sociedade da diferença: formações identitárias, esfera pública e democracia na sociedade global.** Rio de Janeiro: Mauad, 2009.

SILVA, T. T. A produção social da identidade e da diferença. In:_____(org). **Identidade e diferença: a perspectiva dos Estudos Culturais.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

SIMMEL, G. **Questões fundamentais da Sociologia: indivíduo e sociedade.** Rio de Janeiro: Zahar, 2006.

SNOW, D. **Collective Identity and Expressive Forms.** Center for Study of Democracy. 2001. Disponível em:< <https://escholarship.org/uc/item/2zn1t7bj>>. Acesso em: 07 mar. 2015.

SNOW, D. A.; ANDERSON L. **Identity Work Among the Homeless: The Verbal Construction and Avowal of Personal Identities.** American Journal of Sociology, p. 1336-1371, 1987.

SNOW, D. A.; McADAM, D. **Identity work processes in the context of social movements: Clarifying the identity/movement nexus.** In: STRYKER, S.; OWENS, T.; WHITE, R. Self, identity, and social movements. Minnesota: University of Minnesota Press, 2000.

SOJA, E. W. **Geografias pós-modernas: a reafirmação do espaço na teoria social crítica.** Rio de Janeiro: Jorge Zarah, 1993.

SPINUZZI, C. **Working Alone Together: Coworking** as emergent collaborative activity. SAGE, p. 399-441, 2012.

STAKE, R. E. Case Studies. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (ed.). **Handbook of**

Qualitative Research. 2 ed. Thousand Oaks (CA): Sage, 2000.

SURMAN, T. **Building Social Entrepreneurship through the Power of Coworking.** In: Innovations: Technology, Governance, Globalization. MIT Press, v.8, p.189-195, 2013.

TAYLOR, C. F. **Coworking: Crafting Lives Alongside Each Other.** Tese de Doutorado. Louisiana: Louisiana State University, 2015.

THIRY-CHERQUES, H. R. **Sobreviver ao trabalho.** Rio de Janeiro: FGV, 2004.

THOMPSON, K. (ed.). **Media and cultural regulation.** London, Thousand Oaks, New Delhi: The Open University; SAGE Publications, 1997.

UNCTAD. **Creative economy report 2010**: a feasible development option. Genebra: United Nations, 2010.

VÄYRYNEN, R. **Regionalism**: old and new. *International Studies Review*, Malden, v. 05, n. 01, p. 25-51, 2003.

VECHIA, G. S. D. A comunicação como circuito: quando entender o telejornalismo transcende os pólos da produção e recepção. In: *Seminário Internacional Análise de Telejornalismo: Desafios técnicos-metodológicos*. 2011, Salvador, BA. Anais... Salvador, 2011.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2009.

VIEIRA, R. S. G. **Compreensão da geração de sentido da relação de negócios por parceiros envolvidos no desenvolvimento de novas tecnologias**. Recife: Tese (doutorado) - Universidade Federal de Pernambuco. CCSA. Administração, 2006.

WALTER, B. E. P.; SOUZA, R. C. de. **Trabalho, sofrimento e reconhecimento**: a primazia do outro. 2012.

WEBER, M. A ética protestante e o espírito do capitalismo. **São Paulo: Companhia das Letras**, 2004.

WENDHAUSEN, Á. L. P.; RIVERA, S. **O cuidado de si como princípio ético do trabalho em enfermagem**. *Texto & Contexto Enfermagem*, v. 14, n. 1, p. 111-119, 2005.

WILLIAMS, R. **Cultura e Sociedade**: 1780-1950 (Trad. de Leônidas HB Hegenberg; Octanny Silveira da Mota; e Anísio Teixeira), São Paulo: Ed.Nacional,[1958], p. 305-346, 1969.

WILLIAMS, R. **Palavras-Chave**: Um Vocabulário de Cultura e Sociedade. São Paulo: Boitempo, 464 P. 2007.

WOLECK, A. O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica. **Revista de Divulgação Técnico-científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, v. 1, p. 33-39, 2002.

WOODWARD, K. in: Tomaz Tadeu SILVA (org.). **Identidade e diferença**: a perspectiva dos estudos culturais. Petrópolis: Vozes, 2000.

YEUNG, H. W. The social-spatial constitution of business organizations: a geographical perspective. *Organizacion*, London, v. 05, n. 01, p. 101-128, 1998.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e método. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

YÚDICE, George. **A conveniência da cultura**: usos da cultura na era global. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2006.

ZAOUAL, H. **Globalização e diversidade cultural**. 2. Ed. São Paulo: Cortez, 2008.

APÊNDICE A – Protocolo para Coleta de Dados

Pergunta central: Como ocorre o processo de identificação coletiva dos usuários do Impact Hub São Paulo com o modelo de trabalho produzido por esse *coworking*?

Cobertura temática	Categorias analíticas	Instrumento de coleta de dados	Questões
Dimensão Subjetiva (Abstrata)	Referencial de sentidos e ideias (micro perspectiva)	Entrevista individual	<ul style="list-style-type: none"> • Qual o sentido do trabalho para você? (Qual o propósito do trabalho) • Que imagem você tinha do <i>coworking</i> antes de conhecer o espaço? • E agora? Que imagem você tem desta forma de trabalho? (pontos positivos e negativos) • Como você se percebe nesse contexto <i>coworker</i>? • Como você enxerga o modelo de <i>coworking</i> no mercado atualmente?
	Culturas vividas (macro perspectiva)	Entrevista individual	<ul style="list-style-type: none"> • O que o (a) motivou a procurar por um espaço como o I.Hub SP?; • O que você mais valoriza neste modo de trabalhar? • O que você menos valoriza? (de modo geral, o que o (a) faria abandonar o espaço? -que insatisfações você tem dessa forma de trabalhar?) • Como você percebe a cultura do espaço? Que aspectos você destacaria nessa cultura? (A forma como as coisas são feitas aqui – valores; crenças) • Para você, a cultura do espaço interfere de alguma forma no seu trabalho? Como? • Em sua opinião, que ganhos se tem quando se adota o <i>coworking</i> como modelo de trabalho? Quanto as perdas, quais você apontaria?

			<ul style="list-style-type: none"> • Para você, adotar esse modelo de trabalho (<i>coworking</i>) foi uma opção pessoal ou uma condição de mercado? Explique.
Dimensão Objetiva (Concreta)	Organização do trabalho	Entrevista individual	<ul style="list-style-type: none"> • Para você, o que diferencia o I.Hub SP de um local de trabalho tradicional? Você conhece outros espaços de <i>coworking</i>? (que semelhanças e diferenças você poderia apontar?) • Como você descreve o uso do espaço do I.Hub SP? • Como você descreveria a ação dos atores (<i>host's</i>, <i>coworker's</i>, funcionários) na manutenção do espaço? • Para você, qual o perfil de quem adota esse modelo de trabalho? • O que é necessário para ser um <i>Hubber</i> (“membro”)? Como ocorre o processo de entrada de um novo membro?
	Infraestrutura técnica	Entrevista individual	<ul style="list-style-type: none"> • Como você descreveria o trabalho antes do I.Hub SP? • Para você, o que caracteriza o modo <i>coworker</i> de trabalhar? (O que representaria esse trabalhador <i>coworker</i>?) • Quanto à infraestrutura, o que o <i>I.Hub SP</i> oferece de diferente se comparado à ambientes de trabalho tradicionais, ou mesmo a outros espaços de <i>coworking</i>? • Você mantém algum tipo de vínculo de trabalho, tipo carteira assinada, ou algo assim? (Caso negativo: Isso lhe traz algum desconforto? Você tem alguma compensação por isso?)

	Relações sociais	Entrevista individual e observação assistemática	<ul style="list-style-type: none">• Como é a sua relação com os demais usuários do I.Hub SP? (Em sentido de colaboração, troca, parceria, entre outros);• E essas relações ficam restritas ao ambiente de trabalho?• Você conseguiria delimitar onde começa e onde termina a vida pessoal e a vida profissional? (Existe limites entre vida pessoal e trabalho?)• E com relação as pessoas que não aderiram ao modelo de <i>coworking</i>? Houve alguma mudança no relacionamento? (No caso de resposta positiva: O que motivou tais mudanças?)• Como você descreve as pessoas que utilizam o I.Hub SP?• Como as regras são definidas no hub?• Existe algum tipo de ética própria das pessoas que usam o espaço?
--	------------------	--	--