

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO

ELIANE FERREIRA DOS SANTOS

COWORKING:
Uma construção discursiva do trabalho em torno de mecanismos de poder
biopolítico

SÃO PAULO
2019

ELIANE FERREIRA DOS SANTOS

COWORKING:

**Uma construção discursiva do trabalho em torno de mecanismos de poder
biopolítico**

Tese de doutorado apresentada à Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, como requisito para a obtenção do título de Doutora em Administração de Empresas.

Campo do conhecimento: Estudos
Organizacionais
Orientadora: Prof^a Dra. Isleide Arruda Fontenelle

SÃO PAULO
2019

Santos, Eliane Ferreira dos.

Coworking : uma construção discursiva do trabalho em torno de mecanismos de poder biopolítico / Eliane Ferreira dos Santos. - 2019. 201 f.

Orientador: Isleide Arruda Fontenelle.

Tese (doutorado CDAE) – Fundação Getulio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo.

1. Ambiente de trabalho. 2. Compartilhamento. 3. Razão. 4. Biopolítica. 5. Subjetividade. 6. Poder (Ciências sociais). I. Fontenelle, Isleide Arruda. II. Tese (doutorado CDAE) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo. III. Fundação Getulio Vargas. IV. Título.

CDU 321.01

Ficha Catalográfica elaborada por: Isabele Oliveira dos Santos Garcia CRB SP-010191/O

Biblioteca Karl A. Boedecker da Fundação Getulio Vargas - SP

ELIANE FERREIRA DOS SANTOS

COWORKING:

**Uma construção discursiva do trabalho em torno de mecanismos de poder
biopolítico**

Tese de doutorado apresentada à Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, como requisito para a obtenção do título de Doutora em Administração de Empresas.

Campo do conhecimento: Estudos
Organizacionais
Orientadora: Prof^a Dra. Isleide Arruda Fontenelle

Banca examinadora:

Prof. Dr. Daniel Andrade
FGV-EAESP

Prof. Dr. José Roberto Montes Heloani
UNICAMP – FE/IFCH

Prof. Dr. Francis Kanashiro Meneghetti
UTFPR – PPGA/ADM

Aos meus pais,
Marivaldo e Maria da Paz.

AGRADECIMENTOS

A chegada até o doutorado não foi um caminho natural de formação. Quando se vive num país em que o acesso à Educação ainda é para poucos, fazer mestrado e doutorado torna-se um privilégio. No entanto, o doutorado requer, primeiramente, coragem e esforços para abster-se de momentos da vida pessoal em prol a horas de estudos. Pesquisar revela-se como uma atividade que exige um constante esforço para o salto e pela busca do novo. E, para isso, é preciso estar disposto há muitos momentos de afastamento, reclusão e dedicação. Há um investimento de vida!

Assim, a escolha em trilhar este caminho foi orientada por desejos de realização pessoal e profissional. Chegar aqui é uma realização pessoal, reflexo de inquietações que me acompanharam desde muito jovem, ainda na escola. Profissional, pelo desejo em ser, como pesquisadora e professora, agente de mudanças e contribuir para que outras pessoas possam, através da Educação, emancipar-se. Nesse percurso o apoio da minha família foi fundamental, em especial aos meus pais, que para mim sempre foram exemplos de pessoas fortes e guerreiras, que não me deixaram desanimar nos momentos em que a energia estava baixa. As minhas irmãs, Jacqueline e Paloma, e ao Luiz Carlos Rodrigues que também estiverem ao meu lado durante todo o percurso e que me deram todo o apoio necessário.

Meus agradecimentos, em especial, à minha orientadora, Professora Isleide Arruda Fontenelle, que me acompanhou ao longo destes seis anos de trajetória acadêmica, no mestrado e no doutorado. Agradeço, imensamente, pela confiança, pelo investimento despendido nesses últimos anos e por caminhar ao meu lado em todo o meu processo de crescimento e desenvolvimento intelectual. A você minha admiração, gratidão e respeito!

À Professora Marlei Pozzebon, que esteve presente na minha banca de qualificação e aceitou o convite de ser minha supervisora de estágio de pesquisa na universidade HEC Montréal. Agradeço pelo generoso acolhimento neste período e por todas as contribuições e discussões para o desenvolvimento deste trabalho. Estendo meus agradecimentos ao Fábio Saldanha pelo acolhimento e ricas discussões neste período.

Aos professores da linha de Estudos Organizacionais: Isleide Fontenelle, Rafael Alcadipani, Maria José Tonelli, Amon Barros, Maria Ester de Freitas e Carlos Osmar Bertero. Agradeço pela generosidade nas aulas e discussões que foram fundamentais nesta trajetória, em especial, por desenvolver um olhar mais crítico sobre o trabalho e as organizações. Foi um grande prazer. Muito obrigada!

Aos professores: José Roberto Heloani (Unicamp), Francis Meneghetti (Universidade Federal do Paraná) e Daniel Andrade (FGV) por aceitarem o nosso convite para compor a banca de avaliação e pelas contribuições para a continuidade deste trabalho. Ao professor Daniel Andrade agradeço, também, pelas importantes contribuições durante a banca de qualificação do projeto de tese.

Aos amigos que compartilharam comigo esta trajetória, em especial, a Viviane Rocha, Simone Luvizan, Cristina Moura e Renata Cherém. Aos amigos, Carlos Assis e Eunice Moraes, pelo apoio e incentivo nesta jornada.

Aos funcionários do Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas.

E, por fim, a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pela bolsa concedida neste período de pesquisa.

“Não me pergunte quem sou e não me diga para
permanecer o mesmo”.
(Foucault, em Arqueologia do Saber)

RESUMO

Este estudo examina de que forma o *coworking* pode ser compreendido como uma construção discursiva sobre o trabalho em torno de mecanismos de poder biopolítico. Observamos poucos estudos, na literatura internacional, que se propuseram a apresentar uma articulação entre os mecanismos de poder biopolítico (FOUCAULT, 2008b) com o campo do trabalho e das organizações (FLEMING, 2012; 2014; MUNRO, 2012), não havendo estudos sobre tal temática em âmbito nacional. Partindo dessa lacuna, a presente pesquisa pretende identificar e analisar os discursos sobre os espaços de *coworking* que evidenciam um determinado *ethos* neoliberal (HAMANN, 2009; ROSE e MILLER, 2012; ROSE, 2011) que se impõe sobre a vida dos indivíduos, conduzindo-os conforme preceitos de uma nova razão governamental, de indivíduo como empresa de si e portador de um capital humano. Para demonstrar como esse processo é construído, por meio de análise documental de três fontes (site de *coworking*, site da Associação Brasileira de *Coworking* e revista *Exame*) e análise de discurso, adotamos dois aspectos da arte de governar (MILLER e ROSE, 2012; ROSE, 2011): as racionalidades (relacionadas ao modo de representar o objeto de análise, tornando-o cognoscível, calculável e administrável) e os mecanismos (relacionados aos aspectos que modelam, normalizam e instrumentalizam a conduta, o pensamento, as decisões e as aspirações das pessoas). A análise revelou, por meio de categorias e formações discursivas, os aspectos subjetivos intrínsecos ao conceito de *coworking* e à construção do sujeito “*coworker*”, um indivíduo autônomo, empresário de si mesmo, sujeito a um *ethos* neoliberal que coloca a sua subjetividade a serviço de uma racionalidade econômica.

Palavras-chaves: *Coworking*. Racionalidade. Governamentalidade. Biopolítica. Subjetividade.

ABSTRACT

This study examines how coworking can be understood as a discursive construction of work around mechanisms of biopolitical power. We have observed few studies in the international literature that have proposed to articulate the mechanisms of biopolitical power (FOUCAULT, 2008b) with the field of work and organizations (FLEMING, 2012; 2014; MUNRO, 2012), such theme at the national level. The present research aims at identifying and analyzing the discourse on the coworking spaces that show a certain neoliberal ethos (HANNANN, 2009; MILLER e ROSE, 2012; ROSE, 2011) that imposes on the life of individuals, according to the precepts of a new governmental reason, of individual as company of *self* and human capital. To demonstrate how this process is constructed through documental analysis of three sources (Impact Hub coworking site, Brazilian Coworking Association and Exame Magazine) and discourse analysis. We adopta two aspects of the art of governing (MILLER e ROSE, 2012; ROSE 2011): the rationalities (related to the way of representing the object of analysis, making it knowable, calculate and manageable) and mechanisms (related to the aspects that shape, standardize and instrumentalize behavior, thinking, decisions and people's aspirations). The analysis revelead, by means of discursive categories and formations, the subjective aspects intrinsic to the concept of coworking and to the construction of the "coworker" subject, an autonomous individual, an entrepreneur of himself, subject to a neoliberal ethos that palces his subjectivity at service of an economic rationality.

Keywords: *Coworking*. Rationality. Governmentatlity. Biopolitics. Subjectivity.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
1.1. Domínio substantivo e demarcação teórica.....	13
1.2. Relevância do fenômeno	14
2. REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1. Coworking.....	16
2.1.1. Coworking: conceitos e definições	23
2.1.2. Coworking: especificidades, características e motivações.....	28
2.1.3. Coworking como objeto de análise no campo dos Estudos Organizacionais	34
2.2. Biopoder e Governamentalidade.....	38
2.2.1. Biopoder, trabalho e organização.....	45
2.3. A nova razão governamental e o Leitmotif da empresa.....	49
2.3.1. Local de trabalho e o tema do não-trabalho	55
2.3.2. O self empreendedor	60
2.3.3. Discurso do capital humano	63
3. METODOLOGIA.....	68
3.1. Pesquisa documental	68
3.1.1. Análise dos sites de coworking.....	70
3.1.2. Perfil dos sites	72
3.1.3. Análise da revista Exame	75
3.2. Análise do discurso	76
4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	83
4.1. O objeto coworking em sites especializados e revistas de negócios.....	83
4.2. Análise textual, análise discursiva e prática social	86
4.3. Categoria 1 – Conceito de coworking.....	93
Coworking como Software.....	93
Coworking como Hardware.....	97
4.4. Categoria 2 - Ethos empreendedor	102
Indivíduo como empresa de si	102
Espírito de gestor.....	105
Risco calculado.....	108
Ser desejante	110
Quer mudar o mundo	113
4.5. Categoria 3 – Articulação entre trabalho e vida pessoal	116

Gestão da energia.....	116
Maternidade e vida profissional	121
Senso de liberdade e o trabalho em tempo continuum	125
4.6. Categoria 4 - Ethos da colaboração	127
Conhecimento como valor de troca	128
Apologia à rede de contatos.....	131
Trabalho colaborativo	135
5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	139
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	148
APÊNDICE - A	151
APÊNDICE – B.....	156
APÊNDICE – C	165
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	180

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Crescimento Global de Espaços Coworking	9
Figura 2 - Crescimento Global dos Coworkers	10
Figura 3 - Proliferação dos coworkings pelo mundo.....	10
Figura 4 - Concepção tridimensional do discurso	80
Figura 5 - Definição de coworking e aspectos afetivos.....	96
Figura 6 - Você.com	101
Figura 7 - Collective Coworking/RJ.....	119
Figura 8 - Coworking e a proximidade entre mãe e filha.....	123

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - História do termo coworking em uma linha do tempo	20
Quadro 2 - Definições acadêmicas de coworking.....	26
Quadro 3 - Fontes documentais.....	70
Quadro 4 - A Linha Anglo-saxã e a Linha Européia da AD	77
Quadro 5 - Categorias discursivas.....	92

1. INTRODUÇÃO

O contexto histórico em que se insere o objeto desta tese está relacionado a um período de acentuada turbulência econômica em nível mundial, considerada como a pior crise desde a Grande Depressão de 1929. A crise de 2008 teve como marco do seu ápice a queda do banco Lehman Brothers, o quarto maior dos Estados Unidos, que declarou falência e levou as bolsas mundiais a perderem, em poucos meses, em torno de US\$10 trilhões (WINKLER, 2018). A origem da crise está relacionada ao excesso de confiança generalizada no mercado imobiliário, que levou os bancos americanos, ajudados pela falta de regulamentação no mercado financeiro, a investirem mais do que deviam em hipotecas de alto risco, denominadas *subprimes* ou hipotecas podres. Como os devedores não conseguiam pagar suas dívidas, com altas taxas de juros, e tais dívidas estavam nas mãos de bancos e fundos de investimentos do mundo todo, o mercado financeiro começou a desmoronar. A gravidade das perdas e a instabilidade no mercado levaram governos de diversos países a anunciarem planos de socorro à economia, injetando bilhões em bancos (POZZY, 2017). Nesse período, um número significativo de trabalhadores foi afetado pela crise, quando a taxa de desemprego subiu de 4,7% em 2007 para 10% em 2009, nos Estados Unidos (BALDOCHI, 2018).

Diante desse cenário, as oportunidades de compartilhamento (de veículos, casas, espaços e materiais) se apresentaram como uma alternativa viável para se sustentar durante esse período de turbulência financeira, levando ao crescimento dos negócios com a lógica de compartilhamento (BONCIU, 2016; BAPUJI e NEVILLE 2015). Assim, tais negócios começam como uma forma de os consumidores pagarem pelo acesso temporário ou o compartilhamento de produtos e serviços, ao invés de comprá-los ou possuí-los (BONCIU, 2016; BONCIU e BALGAR, 2016). Esse novo tipo de interação tem sido nomeado economia da colaboração, do compartilhamento, do acesso, *peer-to-peer* e/ou *on demand*, podendo ser entendido como “um sistema econômico e social que se baseia no conceito de uso compartilhado de recursos físicos e humanos” (LAMBERTON e ROSE, 2012).

Neste cenário de turbulência e de emergência de negócios sob a lógica do compartilhamento, surge nos Estados Unidos um novo conceito para definir espaços e forma de trabalho: o *coworking*. Embora em sua origem o conceito tenha sido empregado

para descrever tanto uma prática de trabalho colaborativo quanto um espaço de trabalho que incentiva a colaboração, ambas as atividades se complementam e tornam o *coworking* um novo conceito para ambiente de trabalho. Apesar de ter surgido em um cenário de crise econômica, os espaços de *coworking* tiveram crescimento acentuado a partir de 2008 em todo o mundo, acompanhado do crescimento do número de usuários desse tipo de espaço, como apresentam os relatórios da Deskmag.¹

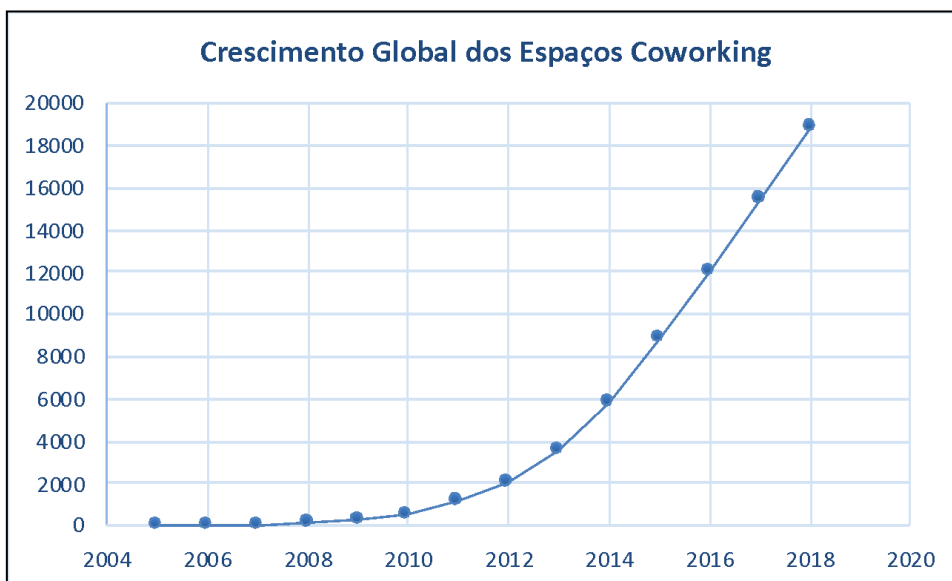


Figura 1 - Crescimento Global de Espaços Coworking

Fonte: Adaptado dos relatórios Deskmag (The global coworking survey)

¹ Deskmag é um site americano especializado em *coworking*, que produz materiais e relatórios periódicos sobre esse tipo de negócio no mundo. Os relatórios anuais da pesquisa global sobre os *coworkings* constam no site: <http://www.deskmag.com/en/background-of-the-2018-global-coworking-survey-market-research>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2019.

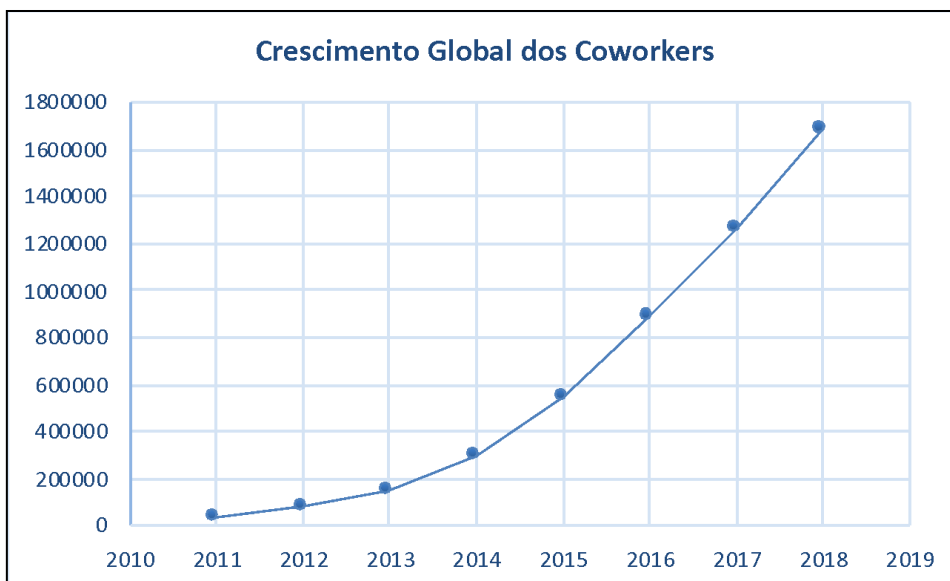


Figura 2 - Crescimento Global dos Coworkers

Fonte: Adaptado dos relatórios Deskmag (The global coworking survey)



Figura 3 - Proliferação dos *coworkings* pelo mundo

Fonte: Coworkingmap.org

O site americano Deskmag aponta para o contínuo crescimento desse tipo de negócio, o que sugere que esse movimento é visto de forma bastante positiva e benéfica a seus usuários (CHARDUKIAN, 2016). No Brasil, o censo realizado pela Coworking Brasil (2019) apresentou a existência de 1.194 espaços de *coworking* ativos em 2018, com um crescimento de 48% em relação ao ano anterior. Atualmente, 465 dos espaços de *coworking* do Brasil estão localizados em São Paulo.

Curiosamente, o crescimento dos *coworkers*, termo que define os usuários dos espaços de *coworking*, também coincide com o crescimento contínuo da força de trabalho *freelance* durante a crise e, subsequentemente, a sua retomada, como no caso do Reino

Unido (JENKINS, 2015). Assim, a proliferação dos espaços de *coworking* pode ser descrita como uma estratégia coletiva e uma solução de baixo custo de trabalhadores, principalmente da indústria criativa,² para lidar com as mudanças estruturais no mercado de trabalho e na (re)organização do trabalho flexível pós-industrial (MERKEL, 2015; MERKEL e OPPEN, 2013; GILL e PRATT, 2008). Vale lembrar que a realidade do trabalho e da produção na indústria criativa é marcada pela precariedade (NEILSON e COTÉ, 2014; GILL e PRATT, 2008), visto que os trabalhadores criativos enfrentam a falta de sindicalização, baixos salários e a incapacidade de planejar o futuro devido à insegurança do trabalho. Esses trabalhadores, então, se veem forçados a se tornar *freelancers* ou autônomos, e buscam “asilo” nos espaços de *coworking* para construir comunidades de trabalho (MORISSET, 2013; MERKEL e OPPEN, 2013).

Esse tipo de negócio é comumente caracterizado por formas de trabalho que se afastam daquelas do tipo tradicional, que fornecem um status de funcionário, relações de trabalho e proteções trabalhistas (LEIGHTON e WYNN, 2011). São espaços que abrigam profissionais independentes, autônomos ou flexíveis, considerando tais indivíduos como empreendedores por participarem de uma comunidade de pequenas e médias empresas. As relações de trabalho dentro desses espaços também podem ser compreendidas como uma nova “racionalidade econômica” que evidencia um processo de virtualização do trabalho ao reunir diferentes trabalhadores do conhecimento em função de um trabalho de interesse comum (JOHNS e GRATTON, 2013), em que a colaboração e o compartilhamento são adotados como estratégia de ajuda mútua entre os usuários dos espaços.

Tais práticas propostas pelos *coworkings* – visão dos indivíduos como empreendedores, virtualização e novas práticas de trabalho – inserem o conceito dentro da lógica da racionalidade neoliberal e de mecanismos de poder biopolítico. Por racionalidade neoliberal entende-se a razão ou o cálculo que visa “conduzir as condutas”, por meio da promoção de liberdade e autonomia, ao mesmo tempo em que adota formas sutis de poder que buscam moldar, guiar ou afetar a conduta de uma pessoa ou grupo (FOUCAULT, 2008b, MILLER e ROSE, 2012, ROSE, 1998, DARDOT e LAVAL, 2016). Essa racionalidade impõe que todo indivíduo se comporte como uma empresa (uma empresa de si), tornando-se o único responsável pelo sucesso ou fracasso de suas escolhas e destino. Ao impor ao indivíduo que se comporte como empresa, a nova

² As indústrias criativas integram um conjunto de atividades tais como: arquitetura, artes visuais, cinema, design, moda, música, publicidade, tecnologia, televisão entre outros (BENDASSOLLI *et al.*, 2009).

racionalidade neoliberal torna a figura do empreendedor, anteriormente rara e privilégio de poucos, um fenômeno de massa (DARDOT e LAVAL, 2016). O conceito de biopolítica enfatiza como atributos relacionados à esfera do “não-trabalho” e habilidades dos indivíduos são objetos-chave de exploração nova racionalidade econômica (FLEMING, 2012; 2014; MUNRO, 2012).

A visão do indivíduo como empresa implica que o comportamento humano passe a ser analisado sob uma perspectiva econômica, que busca explicar e prever a maneira como os recursos escassos e suas habilidades são alocados para fins determinados e concorrentes (FOUCAULT 2008b; Du GAY, 2000; MILLER e ROSE, 2012). Uma consequência de redefinir o escopo da economia dessa maneira foi expandir sua racionalidade para todas as áreas da vida, pública e privada, coletiva e individual, pois toda e qualquer escolha humana pode ser analisada usando essa simples equação entre meios escassos e fins concorrentes. (LEMKE, 2001). Dentro dessa perspectiva, o capital humano como o conjunto de capacidades, destrezas e talentos de um indivíduo passa a ter valor de troca (FOUCAULT, 2008b; FLEMING, 2017; WEISKOPF e MUNRO, 2012). Essa abordagem apresenta como o biopoder (poder sobre a vida) captura a vida do indivíduo em função dos interesses neoliberais e impõe a toda a massa de trabalhadores a concepção de empresa como norma de conduta (FLEMING, 2012; 2014; 2017; MUNRO, 2012; MOISANDER, GROOB e ERARANTA, 2018).

Assim, o **objetivo principal** desta pesquisa é: identificar discursos que evidenciam o *coworking* como uma tecnologia da racionalidade neoliberal por meio de mecanismos de poder biopolítico sobre o trabalho.

Para tanto, está estruturada considerando os seguintes **objetivos específicos**:

- a) Propor uma nova compreensão sobre o conceito de *coworking* considerando seus aspectos culturais e articulações com a racionalidade neoliberal;
- b) Identificar a relação entre a concepção de indivíduo como empresa de si e os *coworkings* nos discursos presentes nas mídias de negócios e de sites de *coworkings*;
- c) Identificar e analisar o *ethos* empreendedor que tais espaços difundem em suas práticas e discursos;
- d) Identificar e analisar a noção de colaboração que tais espaços difundem em suas práticas e discursos;

- e) Problematicar os possíveis desdobramentos dos discursos promovidos pelos *coworkings* nas mídias de *coworkings* e de negócios em relação à concepção de empresa de si e ao discurso do capital humano.

1.1. Domínio substantivo e demarcação teórica

Em relação ao domínio substantivo, a maioria das contribuições na literatura sobre o conceito de *coworking* apresenta uma visão bastante positiva e entusiástica sobre o fenômeno, com poucos estudos empíricos e críticos. Em termos específicos, a literatura refere, de maneira bastante otimista, os espaços de *coworking* e a colaboração como altamente inovadores e flexíveis, com a criação de comunidades de trabalho e sua relevância econômica para a comunidade local (DEJIL, 2001; UDA, 2013; CAPDEVILA, 2014a; 2014b; MERKEL, 2015; ROSS e RESSIA, 2015). Até o momento, a linha de estudos organizacionais prestou alguma atenção ao movimento do *coworking* (JOHNS e GRATTON, 2013; FABBRI e CHARUE-DUBOC, 2014; MERKEL, 2015; GANDINI, 2015; ROSS E RESSIA, 2015; LECLERCQ-VANDELANNOITTE e ISAAC, 2016; SANTOS, 2016; GARRET, SPREITZER, e BACEVICE, 2017). Após uma análise da literatura sobre *coworking*, concluímos que há necessidade de pesquisas mais críticas sobre as implicações desse formato de organização para o campo do trabalho.

Em relação ao domínio teórico, a abordagem sobre a governamentalidade neoliberal na perspectiva da concepção do indivíduo como empresa de si tem apresentado poucos estudos no campo das organizações (GLEATLE, CORNELIUS e PEZET 2008; Du GAY, SALAMAN, REES, 1996; Du GAY, 2000; STOREY, SALAMAN e PLATMAN, 2005). A maioria das pesquisas em estudos organizacionais que adotam uma abordagem foucaultiana concentram suas análises nos mecanismos de poder disciplinar, regimes de contenção e autovigilância (BRIVOT e GENDRON, 2011; COVALESKI *et al.*, 1998; SAVAGE, 1998). Os estudos sobre o biopoder na esfera do trabalho e das organizações são recentes (FLEMING, 2012; 2014; MOISANDER, GROOB e ERARANTA, 2018) apresentando a possibilidade de analisar as relações de poder a partir de uma perspectiva pós-disciplinar, emergente e relacionada à gestão, segurança e formas biopolíticas de dominação (MUNRO, 2012).

O trabalho posterior de Foucault sobre biopolítica e neoliberalismo, particularmente o contido em suas últimas palestras publicadas, ainda não recebeu muitas

análises detalhadas sobre os estudos de gestão e organização (BARRATT 2003; MUNRO, 2012; FLEMING, 2012). Assim, consideramos que sabemos ainda muito pouco sobre os mecanismos de biopoder (FOUCAULT, 2008b) e as formas biopolíticas de controle gerencial (FLEMING, 2012; MUNRO, 2012) através do qual o neoliberalismo se reorganizou, implicando em transformações na esfera do trabalho e nas relações de emprego em torno da concepção de “empresa de si”.

1.2. Relevância do fenômeno

Entende-se que esta pesquisa é relevante a partir de dois pontos. Primeiramente, propõe analisar o surgimento de um movimento que parece desafiar as abordagens organizacionais clássicas, tal como a ideia de realizar um trabalho dentro de espaços de trabalho compartilhados e não hierárquicos, bem como o surgimento (ou fortalecimento) de um possível “novo” discurso empresarial: a colaboração. Além disso, levanta questões sociais relevantes sobre as relações de trabalho baseadas na colaboração ao invés da competição, confrontando com a cultura individualista de acumulação e apresentando nova maneira para se obter sucesso ou fracasso na sociedade capitalista atual.

Em seguida, considera-se importante compreender as novas práticas que vêm emergindo no campo do trabalho, em especial nas modalidades de trabalho remoto, flexível e de diferentes vínculos contratuais, que estão presentes nas organizações (e fora delas) e têm afetado a relação entre indivíduos e organizações (PWC, 2014). Sobre isso, a pesquisa realizada no Brasil pela empresa de consultoria inglesa PwC (PricewaterhouseCoopers) aponta mudanças no perfil do trabalhador e nas suas expectativas. A pesquisa revela que a geração de trabalhadores mais jovens tende a trabalhar de forma independente, buscando oportunidades para a aprendizagem contínua e colaboração, ao invés de obter empregos tradicionais (PWC, 2014). Esse perfil vai ao encontro de uma tendência mundial, estimando que em 2020 cerca de metade da força de trabalho nos EUA e Europa será *freelance* (RASHID, 2016). Considerando que no Brasil boa parte do modelo e das práticas de gestão são importadas de países desenvolvidos, principalmente dos EUA (WOOD JR., TONELLI e COOKE, 2011; WOOD JR. e CALDAS, 2002), parece certo que esse movimento de flexibilização do trabalho seguirá por aqui, podendo ocorrer a possível concentração desses profissionais em espaços de *coworking* (KUBATÓVA, 2014), levando ao desenvolvimento e ao estabelecimento de novas práticas de trabalho. Segundo projeções da PwC (2014), em 2025 a economia

compartilhada deve movimentar US\$335 bilhões, e boa parte desse montante virá de *coworkings*.

Por fim, consideramos que realizar pesquisas sobre espaços de *coworking* seja relevante justamente pela concentração dessa categoria de trabalhadores que vem crescendo em número e importância. Portanto, o fenômeno apresenta uma oportunidade para compreender as práticas que emergem desse contexto e o futuro do trabalho no Brasil. Em relação aos mecanismos de poder biopolítico, compreendemos que a pesquisa contribui para a compreensão dos novos modos de dominação que emergem dos locais de trabalho, desestabilizando as noções de “liberdade” e “autonomia” que a nova gestão atribui ao trabalho e às experiências dos trabalhadores.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Assumindo o compromisso de compreender a problemática em questão, a presente pesquisa apresenta recortes específicos acerca dessa orientação, contemplando, em seu referencial teórico, os principais elementos conceituais que formam o quadro teórico-analítico composto pelo domínio substantivo e teórico, na literatura nacional e internacional.

Em relação ao domínio substantivo ou sobre o objeto da pesquisa, na primeira seção deste capítulo apresentamos aspectos históricos, conceituais e de estado da arte sobre o conceito de *coworking*. Em relação ao domínio teórico, abrimos a segunda seção com uma abordagem sobre a governamentalidade neoliberal e o biopoder como pressupostos para compreender a racionalidade neoliberal que se instaura atualmente. Na terceira seção apresentamos as estratégias da racionalidade neoliberal e os mecanismos de poder biopolítico que se manifestam sobre o trabalho e as organizações.

2.1. Coworking

A emergência do conceito de *coworking* tem sido relacionada, na literatura acadêmica, tanto a Bernard DeKoven (1999), um designer de jogos, como a Brad Neuberg, um profissional da área de engenharia de software, que descrevem o conceito, respectivamente, como práticas de trabalho e caracterização de local de trabalho.

Em 1999, Bernard DeKoven em seu artigo “*Using the Dynamic Outline to Facilitate Collaborative Meeting - An introduction to the Art of Ethnography*”, usou o termo “trabalhar juntos como iguais” – uma definição para *coworking* – para descrever o trabalho colaborativo e reuniões de negócios mediadas pelo computador. Em seu estudo, o autor aponta a importância da tecnologia no desenvolvimento de habilidades informacionais generalizáveis, que permite a realização do trabalho em colaboração – em que cada indivíduo, a partir do computador, poderia assumir o teclado em nome de todo o grupo. O autor chama a atenção para a inovação do conceito que não está relacionado, necessariamente, à intenção de “trabalhar juntos”, mas, sim, de nomear o fenômeno relacionado ao trabalho independente realizado dentro de uma comunidade, de forma não competitiva, permitindo que as pessoas possam trabalhar em seus próprios projetos.

Anos mais tarde, Brad Neuberg usou a palavra “*coworking*” para descrever um local de trabalho em que grupos de pessoas se encontram para desenvolver atividades específicas. Neuberg foi reconhecido como aquele que criou o primeiro espaço de *coworking* “oficial”, em 2005, no Muse Espiral, em San Francisco, nos Estados Unidos, como um escritório de trabalho alternativo. Seu espaço inspirava ser meio caminho entre a vida profissional, dentro de um ambiente de trabalho tradicional e comunitário, e a vida independente, como no *home office* (FORLANO, 2008; SPINUZZI, 2012). No entanto, a criação desse espaço pode ser compreendida, também, como uma reação aos aspectos negativos de ambas as esferas – ambiente profissional e *home office*. Na vida profissional, um ambiente de trabalho tradicional se opunha ao sistema de controle do trabalho e à perda de liberdade do indivíduo, enquanto que, no *home office*, a improdutividade e ausência de interação social nas atividades eram consideradas aspectos negativos que impactavam na produtividade (SPINUZZI 2012; CAPDEVILA 2013; 2014c; GANDINI 2015).

Embora, em sua origem, o conceito tenha sido empregado para descrever tanto uma prática de trabalho colaborativo quanto um espaço de trabalho que incentiva a colaboração, ambas as atividades se complementam e tornam o *coworking* um novo conceito para ambiente de trabalho. Nesse sentido, Moriset (2013) adota a noção de “terceiro espaço” de Ray Oldenburg (1989) para explicar a origem e o conceito de espaço *coworking*. Oldenburg considera que os “terceiros espaços” são importantes na produção do tecido social urbano, pois permite “encontros regulares, voluntários, informais e felizmente esperados” em um ambiente que é uma terceira via entre o lar e o trabalho (OLDENBURG, 1989).

A princípio, esses espaços eram ocupados, principalmente, por profissionais da indústria criativa, como artistas, músicos e escritores e, ao longo de sua difusão, expandiram-se para profissionais liberais, *freelancers*, autônomos e empreendedores (SUNDSTED *et al.*, 2009). Como é possível observar na tabela abaixo, desde a sua origem, esse modelo se caracteriza por formas de trabalho flexíveis e configuração organizacional que atendem às necessidades de trabalhadores e artistas independentes e pequenas empresas em ambientes urbanos criativos (FLORIDA, 2002), em países ocidentais e orientais.

Ano	Evento	Descrição
~1900	Surgimento da La Ruche	Fundado o Ateliê La Ruche no distrito de Montparnasse, em Paris. Inúmeros artistas famosos de Paris, como Chagall, Modigliani e Soutine, produziram obras de vanguarda enquanto passavam os dias e as noites juntos nesse ateliê comunal concebido como uma colmeia de artistas. Uma diversidade de artistas de diferentes origens, princípios e estilos estavam fisicamente ligados com o objetivo de explorar novas formas de expressão artística (UDA, 2013).
~1920-1980	Novos grupos de ateliês	Surgimento de outros grupos de ateliês, tais como: "Ikebukuro Montparnasse" em Tóquio, nos anos 1920-40; os artistas que se reuniram na "fábrica" que foi montada por Andy Warhol em Nova Iorque em 1964, e os escritores que trabalharam na "sala dos escritores" que foi estabelecida em New York em 1978 (UDA, 2013).
1995	C-Base	Surgimento de um dos primeiros <i>hackerspace</i> do mundo e um pré-modelo dos espaços de <i>coworking</i> ; disponibilizava redes de WiFi, local físico onde as pessoas pudessem se encontrar (FOERTSCH e CAGNOL, 2013).
1999	Termo Coworking	De Koven (1999) lança em seu artigo “ <i>Using the Dynamic Outline to Facilitate Collaborative Meeting – An introduction to the Art of Ethnography</i> ” a ideia de “trabalhar juntos como iguais”, uma definição para <i>coworking</i> , para se referir ao método que facilitaria o trabalho em colaboração e reuniões de negócios a partir do computador (DE KOVEN, 1999).
2002	Schraubenfabrik	Surge a Schraubenfabrik, o primeiro centro de empreendedores, localizada em uma antiga fábrica, em Viena. Tinha como membros: consultores, arquitetos, <i>freelancers</i> e microempresários. Juntamente com outros dois espaços, Rochus Park e Colearning, ambos em Viena, na Áustria, formam uma rede internacional. A Schraubenfabrik se autodenomina como “Mãe dos espaços de <i>coworking</i> ” (SCHRAUBENFABRIK, 2017).
2005	Coworking Space	O primeiro espaço de <i>coworking</i> (foi aberto) em San Francisco, nos Estados Unidos, pelo programador Brad Neuberg, como uma reação aos escritórios tradicionais e à improdutividade do trabalho em <i>home office</i> (NEUBERG, 2005).
2006	Hat Factory e WikiCoworking.com	Abre-se o Hat Factory, o primeiro espaço de <i>coworking</i> que operava <i>full time</i> . Entre os cofundadores estavam Brad Neuberg, Chris Messina e Tara Hunt. Foi um dos quase 30 espaços de <i>coworking</i> em todo o mundo naquele momento. Esse ano também é marcado pelo surgimento do site WikiCoworking, em San Francisco, fundado por Brad

		Neuberg e cofundado por Chris Messina, criador do Twitter Hashtag (NEUBERG, 2005).
2007	Coworking no banco de dados do Google	Pela primeira vez, o termo <i>coworking</i> foi visto como uma tendência no banco de dados do Google. Desde então, as consultas de pesquisa aumentaram para o fator 20, e a palavra <i>coworking</i> prevaleceu sobre outros termos de pesquisa. O conceito tornou-se parte da mídia <i>mainstream</i> nos Estados Unidos. (FOERTSCH e CAGNOL, 2013).
2008	Encontro Coworking	Ocorrem os primeiros encontros não oficiais de proprietários de espaços de <i>coworking</i> (FOERTSCH e CAGNOL, 2013).
2009	Livro Coworking	Primeiro livro de <i>coworking</i> é publicado “ <i>I’m Outta Here: How Coworking is Making the Office Obsolete</i> ,” por Sundsted <i>et al.</i> , (2009)
2010	Primeira conferência	Ocorre a primeira conferência de <i>coworking</i> , em Bruxelas. Nesse período já havia 600 espaços de <i>coworking</i> em todo o mundo, mais da metade deles na América do Norte. (FOERTSCH e CAGNOL, 2013).
2011	Primeiro investimento de anjos ³	O primeiro <i>Coworking Unconference</i> ocorreu em Austin, no Texas, no dia 10 de março. Um dia antes, o NextSpace anunciou o primeiro investimento de anjos para uma rede de espaços de <i>coworking</i> . Nesse período, algumas empresas começaram a desenvolver e experimentar seus próprios espaços de <i>coworking</i> , como o Banco ING (FOERTSCH e CAGNOL, 2013).
2012	2.000 espaços de <i>coworking</i> no mundo e 93.000 tweets	Neste ano já havia mais de 2.000 espaços de <i>coworking</i> em todo o mundo. Ao longo do ano, os usuários do Twitter enviaram 93.000 tweets com a <i>hashtag</i> “ <i>coworking</i> ”. Foi um aumento de 52% em relação ao ano anterior. Considerando o termo de busca, com e sem <i>hashtag</i> , havia ainda mais de 217.000 tweets (+ 56%). Durante GCUC, ⁴ Coworking Europe e Coworking Espanha, os usuários do Twitter estavam marcando em suas redes a palavra <i>coworking</i> mais frequentemente (FOERTSCH e CAGNOL, 2013).
2013	Redes de Espaços Coworking	Havia agora nove redes de espaços de <i>coworking</i> que operavam em mais de cinco locais, como The Hub, NextSpace, nos EUA, ou Estação Urbana, na América Latina. Desde 2008, NextSpace recolheu quase US\$ 2,5 milhões para a abertura de novos espaços de <i>coworking</i> , e nesse ano assumiu a cooperativa de Chicago (FOERTSCH e CAGNOL, 2013).

³ O termo investidor-anjo refere-se a uma pessoa com elevada riqueza líquida (denominados HNWI, sigla em inglês para *High Net Worth Individual*). Geralmente é um investidor qualificado (*accredited investor*) (BOTELHO *et al.*, 2006).

⁴ GCUC (*Global Coworking Unconference Conference*) é o maior evento sobre *coworking* no mundo, abordando temas relacionados ao setor imobiliário, a tecnologia e ao futuro do trabalho.

2014	NewWorker Magazine	Melissa Mesku lança a revista eletrônica NewWorker voltada e criada para <i>coworkers</i> . Trata-se de uma plataforma para os membros da comunidade de <i>coworking</i> expressarem suas histórias pessoais. A missão da revista é "informar, entreter e inspirar" a comunidade de <i>coworking</i> em todo o mundo (NewWorker.com, 2017).
2015	Crescimento de pesquisas sobre <i>coworking</i> no Google e na Wikipédia	As pesquisas no Google sobre o termo “ <i>coworking</i> ”, em todo o mundo, atingiram o seu pico no ano 2015, com um aumento de 35% em comparação com o ano anterior – e cerca de 60% em relação a 2013. Nos últimos cinco anos, o volume de pesquisa para “ <i>coworking</i> ” aumentou seis vezes em comparação com outras consultas. (FOERTSCH e CAGNOL, 2013).
2016	Primeiro Coworking Survey	É iniciado um estudo mundial sobre as várias facetas por trás do movimento <i>coworking</i> . A Pesquisa <i>Coworking</i> Global recolhe as respostas de antigos e atuais proprietários de espaços de <i>coworking</i> , operadores e membros de todo o mundo. Suas respostas são publicadas em relatórios livres e proporcionam resultados abrangentes sobre o movimento <i>coworking</i> . (FOERTSCH e CAGNOL, 2013).

Quadro 1 - História do termo coworking em uma linha do tempo

Fonte: Elaboração própria

Observa-se que o conceito de “*coworking*” apresenta uma grande similaridade com os ateliês, espaços que reuniam diferentes artistas com uma necessidade comum: explorar novas formas de expressão artística. Assim, a ideia de trabalhar dentro de um espaço físico compartilhado, onde diferentes pessoas pudessem contribuir entre si, não é totalmente nova. No entanto, essa noção parece ter sido incorporada ao contexto dos trabalhadores independentes, autônomos e *freelancers*, na virada do século, a partir de uma necessidade em compartilhar espaços de trabalho e obter maior produtividade e interações sociais, o que o trabalho em *home office* não oferecia (SPINUZZI, 2012). Mas o contexto econômico-político do período evidencia outras justificativas para a necessidade dessa categoria de trabalhadores de se unir em espaços compartilhados de trabalho.

É interessante notar que o surgimento e crescimento desses espaços coincidem com o início de uma crise econômica global. A crise que se instaurou em 2008 foi a maior desde 1929 (DARDOT e LAVAL, 2016) e trouxe consigo o desemprego, a queda de renda dos trabalhadores e as tensões sociais contra o governo estadunidense, e, em contrapartida, o crescimento da força de trabalho *freelance* (JENKINS, 2015). Além do surgimento dos espaços de *coworking* nos Estados Unidos – em San Francisco, uma das

cidades americanas mais populosas e com maior concentração industrial e tecnológica – em algumas cidades da Europa, como Barcelona, e no Reino Unido também testemunharam um grande crescimento dos espaços de *coworking*. Em Barcelona, grande quantidade de escritórios e edifícios corporativos se esvaziou devido à crise, o que impulsionou alguns proprietários e agentes imobiliários a tentar monetizar seus espaços, propondo escritórios compartilhados de baixo custo (CAPDEVILA, 2014a). No entanto, no caso espanhol, o surgimento do *coworking* no momento de crise representou uma evolução natural da tradição catalã de associatividade e coletivismo, que caracteriza o substrato socioeconômico dessa sociedade (CAPDEVILA, 2014a). Já no Reino Unido ocorreu uma grande mudança no setor de fornecimento de imóveis, quando as recessões no início da década de 1990 forçaram a indústria a transformar o arrendamento organizacional dos últimos 25 anos em uma variedade de soluções de ocupação mais economicamente flexíveis, orientadas a serviços (HARRIS, 2001). Assim, o conceito atraiu a atenção dos meios de comunicação e tem sido incorporado em programas públicos voltados às “cidades criativas” e à regeneração de bairros industriais deteriorados (CAPDEVILA, 2013; 2014a; 2014b).

Outro aspecto que justifica o surgimento dos espaços de *coworking* é o contexto cultural e social. Os espaços de *coworking* se originaram em San Francisco, entre 2005-2008, liderado por jovens que se identificavam como trabalhadores “independentes”, *freelancers* e que buscavam uma alternativa para enfrentar os desafios do isolamento social associado ao trabalho em casa e em locais públicos (WATERS-LYNCH *et al.*, 2017). O cenário urbano, como o da península de São Francisco, pode ter sido essencial para o desenvolvimento desse fenômeno. Conforme descreve Pratt (2002), na década de 2000, a península de São Francisco se destacava pela sua infraestrutura “híbrida”, capaz de conectar tecnologias, pessoas e espaços, tornando-a uma das áreas mais importantes na produção de novas mídias no território norte-americano. O autor considera, ainda, que o ambiente cultural e boêmio da cidade, caracterizado pelo ativismo político e padrões de organização social do trabalho baseado em redes sociais e conhecimento compartilhado, contribuiu para a concentração das indústrias de tecnologia nesse local. Além disso, o movimento *open source* foi uma forte influência para o *coworking*, através da ideia de comunidade de interesses e da ética do “*Do it yourself*” que contribuíram para que os próprios membros fizessem parte da construção desses espaços (HOLTZMAN *et al.*, 2007). Alguns desses primeiros grupos de *coworking*, tais como The Hub (hoje, The Impact Hub) formulavam e manifestavam aos interessados os seus compromissos, como

promover ações empreendedoras sociais, ao invés de protestos políticos, através do apoio a iniciativas de mercado (WATERS-LYNCH *et al.*, 2017).

Outra perspectiva para compreender as causas e raízes do *coworking* é analisar o fenômeno a partir da estética do local de trabalho. Para Meel e Von (2001) locais de trabalho são um produto do espírito de época, e refletem ideias sobre o significado do trabalho e suas formas de realização. Pesquisadores contemporâneos (DAVIS *et al.*, 2016) reconhecem a importância simbólica do *design* e da mudança do espaço de trabalho, que têm a capacidade de enviar poderosas mensagens simbólicas sobre a organização, seus funcionários e seus valores. O *design* e a arquitetura dos espaços de *coworking* tendem a se apresentar de maneira “pós-fordista” (MEEL & VON, 2001; BIZZARRI, 2014), refletindo as tentativas de um movimento que busca contrastar suas práticas com o setor de escritórios tradicionais, que refletem uma estética padronizada, corporativa e profissional influenciada, principalmente, pelo fordismo e a “gestão científica” (GUILLEN, 1997) e inspirada nas organizações burocráticas (Waters-Lynch *et al.*, 2017). Assim, a cultura e estética dos espaços de *coworking* representam o ambiente de trabalho que muitos trabalhadores parecem desejar: “um escritório com estilo Google para pessoas que não trabalham no Google”, descrição frequentemente utilizada pelos profissionais na fase inicial do surgimento dos *coworkings* (WATERS-LYNCH *et al.*, 2017).

Por fim, também é possível entender o surgimento dos *coworkings* na perspectiva das mudanças e novos formatos de trabalho. Sobre isso, Johns e Gratton (2013) argumentam que tanto os trabalhadores remotos quanto as organizações começaram a se preocupar com a real eficiência da comunicação virtual no processo de compartilhamento de conhecimento e desenvolvimento de abordagens mais criativas e inovadoras das práticas de trabalho. Paradoxalmente, a resposta para os problemas do trabalho virtualizado, complexo e global surgiram com o retorno dos trabalhadores em ocupar os mesmos espaços físicos e o estabelecimento de vínculos em locais específicos. No entanto, os trabalhadores não retornaram aos escritórios das empresas, mas aos espaços de *coworking* que começaram a crescer e a se difundir no início da primeira década do século XXI. Esse momento é compreendido por Johns e Gratton (2013) como uma terceira ruptura no processo de virtualização do trabalho, inserindo o *coworking* como parte desse processo de mudança.

2.1.1. Coworking: conceitos e definições

Como observamos na seção anterior, negócios relacionados a oferta de espaços de trabalho compartilhado, em especial aqueles que aspiravam ao modelo *coworking*, existem desde o início do século XX, e os principais motores desse conceito referem-se a um novo modelo de negócios que apresenta novas formas de trabalho, atratividade, equilíbrio entre vida profissional e vida privada, eficiência econômica, sustentabilidade, colaboração e desenvolvimento regional (KOJO e NENONEN, 2014).

No entanto, o termo *coworking* começou a ser utilizado como palavra de moda e seu significado parece não estar claramente definido. A princípio, pode-se encontrar na literatura a forma cunhada “*co-working*” (com o hífen), que indica um trabalho realizado em conjunto e/ou em colaboração entre dois trabalhadores para atingir um mesmo objetivo dentro de uma empresa, e “*coworking*” (sem o hífen), para se referir à prática do trabalho colaborativo em um ambiente compartilhado entre trabalhadores que não são, necessariamente, de uma mesma empresa (MESQUITA, 2016). No entanto, com frequência ambos os termos são usados alternativamente na literatura, com o mesmo propósito (GANDINI, 2015; RAFFAELE e CONNELL, 2016).

Observamos na literatura acadêmica que pesquisas sobre *coworking* não raro contam com definições e discussões estabelecidas na mídia e na literatura não acadêmica. O fenômeno do *coworking* chamou a atenção dos pesquisadores, que se preocuparam em compreender essa nova tendência de negócios e estabelecer uma definição mais precisa para o conceito.

Definição de <i>Coworking</i>	Dimensões	Autor/Ano
Pode ser definido como um grupo de pessoas que trabalham lado a lado, mesmo que eles não trabalhem juntos no sentido tradicional. Apesar disso, têm um entendimento mútuo de seus valores, uns em relação aos outros, em termos de interação social, compartilhamento de informações, colaboração e inovação.	Estilo de trabalho Compartilhamento Colaboração	Forlano (2008)
<i>Coworkers</i> , normalmente, são profissionais que trabalham em casa ou contratados independentes ou pessoas que ainda estão trabalhando de forma independente, mas que estão interessados na sinergia que pode acontecer em trabalhar com pessoas talentosas no mesmo espaço.	Local de trabalho Sinergia Profissionais independentes	Bizzarri (2010)

É uma combinação de trabalhar de forma independente e interagir com os outros. Os usuários de espaços de <i>coworking</i> podem decidir onde, quando, com que frequência e por quanto tempo eles trabalham.	Estilo de trabalho Flexibilidade	Doring (2010)
É um modelo de espaço de trabalho que apresenta configurações de “bons vizinhos” e “bons parceiros” que tentam similarmente realizar atividades em rede dentro de um determinado espaço. Na configuração de bons vizinhos, a colaboração não é focada nas tarefas individuais, mas em manter relacionamentos de vizinhança para que o espaço possa melhor apoiar o trabalho paralelo de todos. Em contraste, na configuração de bons parceiros, especialistas independentes e não afiliados podem se conectar dentro do espaço de <i>coworking</i> para atacar problemas de trabalho em comum.	Local de trabalho Compartilhamento Colaboração	Spinuzzi (2012)
Espaços de <i>coworking</i> são para o trabalho de conhecimento o que os esquemas de aluguel de bicicletas são para o transporte individual: uma solução baseada em comunidade, de baixo custo, conveniente e ecologicamente correta. São projetados especialmente para unir e inspirar indivíduos que trabalham sós. Certos espaços são organizados em torno de áreas específicas de atuação, de modo que, por exemplo, programadores independentes de aplicativos da Internet e games ou escritores ou empreendedores sociais possam trocar ideias e produzir com recursos compartilhados.	Local de trabalho Comunidade Compartilhamento Trabalhadores do conhecimento	Johns e Gratton (2013)
Uma forma de trabalhar em que os indivíduos que trabalham se reúnem em um lugar para criar valor, compartilhando informações e sabedoria através da comunicação, e cooperando sob as condições de sua escolha.	Estilo de Trabalho Compartilhamento Cooperação	Uda (2013)
São considerados "aceleradores de serendipidade" ⁵ , projetados para acolher pessoas criativas e empreendedores que buscam romper o isolamento e encontrar um ambiente de convivência que favoreça reuniões e colaboração.	Local de trabalho Aceleradores de serendipidade Colaboração	Moriset (2013)

⁵ Conforme Paiva, Costa e Silva (2015), serendipidade consiste na arte de encontrar o que não se está procurando. Refere-se as descobertas acidentais que possuem valor para os negócios.

São similares a <i>microclusters</i> , uma forma organizacional que, por natureza, facilita a colaboração entre empresas. São espaços caracterizados pela localização conjunta de profissionais independentes, <i>freelancers</i> e empresários, que trabalham compartilhando recursos e estão abertos a compartilhar seus conhecimentos com o restante da comunidade.	Forma organizacional Colaboração Compartilhamento Comunidade	Capdevila (2013a; 2014a; 2014b)
São definidos como comunidades de trabalho onde empresários independentes, <i>freelancers</i> e profissionais com flexibilidade no local de trabalho – aqueles membros da classe criativa que trabalham por conta própria – conseguem se unir e trabalhar lado a lado, de forma independente ou em colaboração, conforme desejado.	Local de trabalho Trabalhadores independentes Compartilhamento Colaboração	Lumley (2014)
O <i>coworking</i> é uma forma moderna de trabalho ou empreendimento individual realizado em um ambiente de trabalho compartilhado, o chamado centro de <i>coworking</i> , junto com outras pessoas que desempenham de forma independente suas respectivas tarefas, geralmente usando tecnologias de informação e comunicação. Assim, trata-se de uma forma específica de trabalho à distância num grupo de trabalhadores com diferentes funções.	Estilo de trabalho Compartilhamento Trabalhadores independentes	Kubátová (2014)
São locais de trabalho compartilhados, utilizados por diferentes tipos de profissionais do conhecimento, na sua maioria <i>freelancers</i> , trabalhando em vários graus de especialização no vasto domínio da indústria do conhecimento.	Local de trabalho Trabalhadores do conhecimento	Gandini (2015)
É um espaço de trabalho, muitas vezes com elementos de café, biblioteca ou galeria incorporados, onde os membros trabalham e formam uma comunidade que compartilha valores e cria sinergia através da colaboração.	Local de trabalho Comunidade Compartilhamento Colaboração	Orel (2015)
É um fenômeno de trabalho emergente – caracterizado por ambientes de trabalho em espaço aberto –, que se situa entre trabalhar em casa e trabalhar em um ambiente de escritório tradicional.	Trabalho emergente Local de trabalho	Ross e Ressler (2015)
Podem ser definidos por ambientes que possibilitam o desenvolvimento de negócios, da colaboração da geração de <i>networking</i> , da expressão individual, coletiva, organizacional	Local de trabalho Compartilhamento	Campos, Teixeira e

e da interação, tendo como base os valores do compartilhamento, da flexibilidade, da abertura para novas oportunidades, de um modelo mental propício para a economia criativa, colaborativa e para a inovação, sendo muito mais que um espaço físico gerador de facilidades estruturais para o desenvolvimento de negócios.	Colaboração Inovação	Schimitz (2015)
Refere-se à prática de trabalhar ao lado uns dos outros de forma flexível, compartilhando as configurações de trabalho, onde mesas podem ser alugadas em uma base diária, semanal ou mensal. Os espaços de <i>coworking</i> podem, portanto, ser vistos como uma nova forma de infraestrutura social urbana que permite o contato e a colaboração entre pessoas, ideias e lugares de conexão.	Nova forma de infraestrutura social urbana Compartilhamento Colaboração	Merkel (2015)
Pode ser entendido como um movimento, mas que só acontece a partir da ocupação de espaços físicos por uma superclasse de trabalhadores com diferentes objetivos, que está ressignificando a forma como eles trabalham, e com isso pode trazer novas práticas de trabalho.	Movimento Local de trabalho Superclasse de trabalhadores Estilo de trabalho	Mesquita (2016)
É uma espécie de ambiente de escritório de plano aberto, em que trabalhadores independentes pagam uma taxa mensal para compartilhar o espaço como local de trabalho.	Trabalhadores do conhecimento Local de trabalho Compartilhamento	Waters- Lynch e Potts (2017)

Quadro 2 - Definições acadêmicas de coworking

Fonte: Elaboração Própria

Logo de início, é possível identificar algumas similaridades entre as definições de *coworking*. A primeira delas está relacionada ao tipo de público que frequenta esses espaços, que são trabalhadores independentes, autônomos, do conhecimento, *freelancers* e pequenos empresários – uma categoria de trabalhadores flexíveis que não possui vínculo empregatício com organizações. Outro ponto que fica evidente nas análises é o aspecto colaborativo e cooperativo do trabalho, presente em grande parte das definições apresentadas. Ambas as características permitem, portanto, apresentar algum consenso entre os autores sobre o entendimento de *coworking*.

Por outro lado, há uma grande divisão entre os autores em relação ao entendimento de *coworking* ser um novo tipo de “local de trabalho” ou “estilo de trabalho”, dificultando

o processo de consolidação das definições e justificando a constante revisão na literatura, conforme o surgimento de novos espaços e membros (MERKEL, 2015). Observa-se também que o conceito de *coworking* pode ser analisado sob diferentes formas: como um novo formato organizacional (CAPDEVILA, 2013; 2013a; 2014b), um tipo de infraestrutura social urbana (MERKEL, 2015), um local de trabalho (BIZZARRI, 2010; SPINUZZI, 2012; MORISET, 2013; JOHNS e GRATTON, 2013; Uda, 2013; LUMLEY, 2014; CAMPOS, TEIXEIRA e SCHIMITZ, 2015; OREL, 2015; GANDINI, 2015; WATERS-LYNCH e POTTS, 2017), um estilo de trabalho (FORLANO, 2008; ROSS e RESSIA, 2015; KUBÁTOVÁ, 2014; MESQUITA, 2016), evidenciando a existência de três dimensões notáveis:

- a) **Coworking como Organização:** No contexto macro, *coworking* pode ser entendido como um tipo de infraestrutura social (MERKEL, 2015) ou uma forma organizacional (CAPDEVILA 2013a; 2013b; 2014) que contribui para a conexão e a colaboração entre profissionais independentes, *freelancers* e pequenos empresários de diferentes lugares e culturas. Essa conexão e colaboração entre pessoas pode gerar um senso de comunidade (CAPDEVILA 2013; 2014a; 2014b).
- b) **Coworking como Local de Trabalho:** No contexto micro, pode ser entendido como um modelo de local de trabalho que oferece um design inspirador e oportunidade de compartilhamento de recursos e instalações de escritório (BIZZARRI, 2010; SPINUZZI, 2012; MORISET, 2013; JOHNS e GRATTON, 2013; UDA, 2013; LUMLEY, 2014; CAMPOS, TEIXEIRA e SCHIMITZ, 2015; OREL, 2015; GANDINI, 2015; WATERS-LYNCH e POTTS, 2017). Em geral, esses espaços são procurados por profissionais independentes, *freelancers* e pequenos empreendedores. E, por reunir diferentes profissionais, pode contribuir para o desenvolvimento de um tipo de trabalho colaborativo entre os ocupantes do espaço (SPINUZZI, 2012; MORISET, 2013; LUMLEY, 2014; OREL, 2015; CAMPOS, TEIXEIRA e SCHIMITZ, 2015) e na construção de comunidades (JOHNS e GRATTON, 2013; OREL, 2015).
- c) **Coworking como Estilo de Trabalho:** Como estilo de trabalho, o *coworking* não está relacionado a uma atividade específica, ocupação ou organização (UDA, 2015), mas a um tipo de trabalho emergente que envolve colaboração entre os indivíduos – ao invés da competição –, o compartilhamento de recursos e

informações (FORLANO, 2008; ROSS e RESSIA, 2015; KUBÁTOVÁ, 2014) e o uso das tecnologias de informação e comunicação (KUBÁTOVÁ, 2014).

Assim, essa revisão expõe os esforços dos pesquisadores em compreender o fenômeno, tanto em relação ao seu significado quanto ao *modus operandi*. Com base nas definições apresentadas, consideramos importante a definição proposta por Campos, Teixeira e Schimitz (2015), por se tratar da compreensão dos indivíduos que fazem parte desse modelo de local e estilo de trabalho e expor os valores essenciais do fenômeno. No entanto, a definição proposta por esses autores não especifica as relações de trabalho dentro desse espaço e, por isso, consideramos que as perspectivas apontadas por Spinuzzi (2012) e Mesquita (2016) sejam relevantes para este estudo. Spinuzzi (2012) apresenta diferentes configurações de trabalho – trabalho paralelo e em colaboração – que são construídas pelos trabalhadores flexíveis quando compartilham o mesmo local de trabalho. Propõe que o *coworking* tem ressignificado a forma como tais profissionais trabalham e têm desenvolvido novas práticas de trabalho (SPINUZZI, 2012; MESQUITA, 2016). Já Capdevila (2013; 2014a) considera os espaços de *coworking* como uma nova forma organizacional que, através de um senso de comunidade e trabalhos em colaboração, contribui para a dinâmica de compartilhamento de conhecimentos e inovação das organizações, e fora delas.

A partir dessas análises e considerando as similaridades entre as definições, propomos, para esta pesquisa, a definição de *coworking* como uma prática que envolve o encontro de trabalhadores independentes, *freelancers* e pequenos empresários em um espaço de escritório compartilhado – com espaços voltados ao trabalho e à convivência – que, a partir do foco na comunidade e na colaboração, tem ressignificado as práticas de trabalho.

A esta altura, faz-se necessário conhecer as características dos espaços de *coworking* que os tornam verdadeiramente diferentes de outros locais de trabalho compartilhado. Portanto, apresentamos na próxima subseção as especificidades, características e motivações que levam ao contínuo crescimento desses espaços de trabalho na atualidade.

2.1.2. *Coworking*: especificidades, características e motivações

Como observamos nas seções anteriores, o *coworking* surgiu e é encontrado, geralmente, nas grandes cidades, que se apresentam como locais propícios para a

economia digital, que oferecem um ambiente cultural e social dinâmico e permite o desenvolvimento do empreendedorismo e do “trabalho criativo” (FLORIDA, 2002). No entanto, para Waters-Lynch e Potts (2017), o desenvolvimento de uma economia digital depende das práticas de trabalhos criativos e não rotineiros, bem como de mudanças aceleradas na tecnologia e nas fronteiras do mercado, um conjunto de elementos que, combinados, resultam em altos graus de incerteza. Para os autores, essa incerteza exige dos trabalhadores aprendizagem e adaptação contínuas, e desafios em encontrar atores complementares com que possam estabelecer relações de confiança e que contribuam para o desenvolvimento e apoio de ideias e empresas inovadoras. Assim, afirmam que a natureza não convencional das atividades colaborativas e a estética criativa dos espaços de *coworking* sinalizam para o ambiente mais amplo, que tem atraído atores que trabalham e, às vezes, procuram trabalho na economia digital, criativa e empresarial (WATERS-LYNCH e POTTS, 2017). Os objetivos desses novos escritórios, então, é fomentar a produtividade, a flexibilidade, a criatividade e a interação, bem como reduzir custos e ser sustentável (VAN MEEL *et al.*, 2001) para essa classe de trabalhadores flexíveis.

Esses espaços são utilizados por diferentes tipos de profissionais do conhecimento, na sua maioria *freelancers*, que trabalham em vários graus de especialização no vasto domínio da indústria do conhecimento (GANDINI, 2015), trabalhadores independentes, empreendedores, profissionais autônomos que buscam um espaço para interação social, empresários de um determinado ramo de atividade (Le FORESTIER, 2009) e de profissões artísticas (DORING, 2010). Os espaços de *coworking* têm sido ocupados principalmente por trabalhadores homens, de idade entre 24 e 44 anos, que atuam, via de regra, no setor de serviços (DORING, 2010; DEIJIL, 2017). Atualmente é possível identificar a existência de novos atores em ambientes de *coworking*, tais como organizações públicas e privadas que estão usando esses espaços como alternativa para o teletrabalho (ROSS e RESSIA, 2015).

Conforme Bizzarri (2014), os espaços de *coworking* parecem constituir o meio-termo entre a sociedade da informação e do conhecimento, em que os teletrabalhadores são dependentes das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) para realizar o trabalho com autonomia e flexibilidade em relação ao tempo e espaço. Bizzarri denomina essa categoria de “trabalhadores do conhecimento” porque são flexíveis, móveis e intercambiáveis, mas precisam acumular capital social e compartilham espaço e experiências com outros profissionais a partir de uma dinâmica de trabalho em que as

regras são mais flexíveis e há formas mais leves de controle por parte daqueles que gerenciam a estrutura de *coworking*. Nessa perspectiva, o autor argumenta que o *coworking* está estruturado com base em três fatores: a) a produção, distribuição e acesso à informação; b) o conhecimento como ação social e c) a rede (*on* e *off line*). Trata-se de elementos estruturais que garantem a existência da flexibilidade mantida por laços de proximidade que os trabalhadores estabelecem entre si, e diferenciam o *coworking* dos modelos clássicos de organizações hierárquicas do trabalho.

Aliás, uma das principais características da natureza do *coworking* é a ausência de estrutura hierárquica de trabalho (DEIJL, 2001; BIZZARRI, 2014). Sobre isso, Bizzarri (2014) explica que a organização de *coworking* não apresenta degraus de separação entre o topo (o pequeno grupo relacionado ao comitê e direção) e a base (relacionada aos demais membros da organização), como acontece nas organizações tradicionais, e a autoridade ou o sistema organizacional de poder baseia-se na dispersão. Nessa estrutura os trabalhadores são definidos a partir do seu próprio campo de trabalho, e não de seus papéis, criando assim uma organização de interdependência entre pessoas, empresas e mercado. Além disso, o *coworking* é compreendido como uma estrutura formal na base (associação ou sociedade) que depende da colaboração entre as pessoas para que haja um cálculo de benefício econômico para dentro do espaço, entre os trabalhadores, e também para fora, como um sistema aberto, podendo beneficiar a sociedade.

No entanto, embora o *coworking* seja uma comunidade aberta e não hierárquica, onde a confiança e a colaboração desempenham papel fundamental, esses espaços podem ser administrados por empresas privadas com ou sem fins lucrativos, cooperativas e empresas públicas (WATERS-LYNCH e POTTS, 2017). Quando privados, esses espaços em geral cobram uma taxa mensal para acesso às instalações e aos serviços. A interação social ocorre através de uma variedade de plataformas organizacionais com os “anfitriões da comunidade, curadores, gerentes ou *hosts*”, que contribuem para introduzir as pessoas à comunidade e incentivar as atividades colaborativas. Além disso, conta com eventos sociais, placas que exibem perfis dos associados e boletins informativos, e sites de redes sociais (PARRINO, 2013). Pode contar também com mesas de jogos, design criativo, citações inspiradoras, plataformas digitais projetadas em paredes, artes e cozinhas espaçosas, que buscam incentivar as interações sociais e comunicam a intenção e o significado do espaço a seus associados (WATERS-LYNCH e POTTS, 2017).

Johns e Gratton (2013), por exemplo, classificam os espaços de *coworking* em dois tipos: aqueles criados pelas empresas com o objetivo de promover em seus próprios

trabalhadores engajamento e inovação, e os espaços de *coworking* independentes, que servem ao público em geral. Mas existem outras classificações para *coworking* que se concentram em: desenvolvimento de colaboração e criação na comunidade (BUKSH e DAVIDSON, 2013), na escala de lugar (BRINKØ *et al.*, 2014), na escala de serviço (SUAREZ e SEGRETTEI, 2014) e em termos de lógica de negócio (KOJO e NENONEM, 2016). Há também espaços que visam favorecer o surgimento e o amadurecimento de ideias e projetos em grupo, como o *coworking* voltado às *startups*.

Kojo e Nenonem (2016), em um estudo realizado na Finlândia, classificam os espaços de *coworking* em seis tipologias que consideram a diversidade desses espaços em termos de lógica de negócio. São eles: públicos, terceiros espaços (a mescla característica de lar e trabalho, de Oldenburg, 1989), centros de colaboração, hotéis de *coworking*, incubadoras e estúdios compartilhados; e no tocante ao nível de acesso pelo usuário, espaço público, semiprivado e privado. Nessa classificação Kojo e Nenonem (2016) consideram o *coworking* como um serviço que pode ser oferecido em espaços como bibliotecas, cafeterias, estúdios e hotéis.

No entanto, Deijl (2001) chama a atenção para classificações que localizam o *coworking* em centros de negócios ou outras localidades que permitem o trabalho flexível (por exemplo, em albergues, bibliotecas ou empresas de café). Para Deijl (2001) a principal diferença é que nos espaços de *coworking* a ênfase é colocada na construção ativa de uma comunidade, enquanto que em espaços de negócios locatários os trabalhadores dificilmente se conhecem e, como resultado, o intercâmbio de conhecimento ocorre por mera coincidência. Além disso, como não se trata de um negócio imobiliário, mas de uma comunidade de trabalho, o papel do gestor do espaço (*host*, *conciierge*, líder da comunidade ou facilitador) é melhorar as conexões e interações sociais entre os colegas de trabalho, possibilitando a geração de valor e serendipidade (SUAREZ e SEGRETTEI, 2014) e a real colaboração entre os membros.

Contudo, nem todo espaço que adota o termo *coworking* apoia o trabalho em colaboração e cooperação entre seus membros. Pesquisas demonstraram que alguns espaços de *coworking* exibem pouca ou nenhum tipo de colaboração (PARRINO 2013; SPINUZZI 2012), justamente porque o conceito é usado de forma inapropriada para denominar diversos ambientes (bibliotecas, cafés, hotéis). Como forma de diferenciar os espaços de *coworking* de outros locais de trabalho, Suarez e Segretti (2014) sugerem analisar as ações dos curadores ao construir uma comunidade de trabalho. Se tudo o que oferecem é um serviço de escritório compartilhado, então, há o uso indevido do conceito.

Mas o que levam os trabalhadores flexíveis a procurar esses espaços de colaboração? Diferentes razões podem explicar o surgimento do *coworking* como uma preferência emergente e uma nova maneira de trabalhar: razões comportamentais, sociais, comunitárias (CAPDEVILA, 2013; PARRINO, 2013; KOJO e NENONEN, 2014; BILANDZIC e FOTH 2015) e econômicas (WATERS-LYNCH e POTTS, 2017).

As razões comportamentais estão relacionadas aos trabalhadores flexíveis, que habitualmente trabalham em casa e buscam separar a vida profissional da vida pessoal/doméstica. Estudos revelam que o trabalho em *home office* pode gerar improdutividade, isolamento e tensão psicológica (SPINUZZI, 2012; SUNDSTED e outros, 2009; CAPDEVILA, 2013; LUMLEY, 2014; BILANDZIC e FOTH, 2015; GANDINI, 2015; MERKEL, 2015). Essas são as razões predominantes na literatura que insere o *coworking* como uma solução para sanar problemas de isolamento enfrentados pelos profissionais independentes ou trabalhadores flexíveis.

Em segundo lugar estão as razões sociais relacionadas à crescente imobilidade das grandes cidades e a necessidade de um local de trabalho de fácil localização, que permita atender à necessidade de flexibilidade (CAPDEVILA, 2013; SPINUZZI, 2012). O impacto das TICs é outro fator que contribui para o aumento do trabalho flexível (SPINUZZI, 2012; MESQUITA, 2016), e a procura, por parte desses profissionais, por ambientes de fácil localização e com disponibilidade de recursos tecnológicos para o desenvolvimento de suas atividades de negócios. No entanto, pesquisas empíricas mostram que o aspecto de socialização é a principal razão que leva as pessoas aos espaços de *coworking* (DORING, 2010). Nesse processo encontra-se o desenvolvimento do *networking* e do capital social, que são fundamentais nos processos de transferência de conhecimentos, geração de inovações e colaborações. Na pesquisa realizada por Ross e Ressia (2015) destacou-se, também, que a colaboração, a flexibilidade e o baixo custo encontrados nos espaços de *coworking* são essenciais para lidar com a natureza do trabalho precário.

Em terceiro lugar estão as razões comunitárias, que levam os espaços de *coworking* a serem vistos como um potencial para o aumento da produtividade dos trabalhadores – através de uma vigilância coletiva (DEIJL, 2001; FORLANO, 2008) –, estímulo à criatividade, troca de conhecimento profissional e criação de novas atribuições através de uma rede alargada, colaboração e oportunidade para inovação e serendipidade (DORING, 2010; SPINUZZI, 2012). Moriset (2013) considera que a produção de serendipidade é o princípio fundamental dos espaços de *coworking*, uma ideia que foi

anteriormente popularizada pela pioneira C. Messina, cofundadora do Citizen Space, em 2006, com B. Neuberg e T. Hunt. Os espaços de *coworking* permitem, ainda, a formação de redes sociais que unem vários *clusters* de conhecimento (FORLANO, 2008; CAPDEVILLA, 2013), possibilitando que os trabalhadores possam aumentar suas experiências no compartilhamento e ampliação de conhecimentos profissionais (DORING, 2010; DEIJL, 2001). Nesse processo os profissionais se tornam “produtores de ideias” e, devido à diversidade de perfis e campos de atuação, contribuem com o processo de transferência de conhecimento, implementação de inovações e geração de sinergias (DEIJL, 2001).

Capdevila (2014) considera que os espaços de *coworking* também oferecem oportunidades para os profissionais de fora da cidade, através do acesso a um escritório local e proximidade com os clientes ou fornecedores. Isso permite, de um lado, que os colaboradores locais tenham acesso ao conhecimento de fontes externas e, de outro, que indivíduos externos possam integrar e entrar em contato com o conhecimento desenvolvido localmente. Essa polarização cruzada facilita novas colaborações profissionais e projetos inovadores e, por essa razão, as grandes empresas de alta tecnologia têm motivos para apoiar as iniciativas de *coworking*: como ferramenta de marketing e captação de ideias e iniciativas fora da área de pesquisa e desenvolvimento (MORISSET, 2013).

Por fim, as razões econômicas estão relacionadas à solução da economia social para um problema de coordenação de informações em uma economia de conhecimento empresarial (WATERS-LYNCH e POTTS, 2017). Estudos revelam que esses espaços podem contribuir para o aumento de renda desses profissionais independentes e flexíveis (DEIJL, 2001). Esse argumento se justifica pela união de esforços entre trabalhadores em projetos comuns, o que melhora a probabilidade de aquisição de clientes, pois eles podem corresponder melhor às expectativas de demanda e garantir a continuidade dos serviços. No entanto, os gerentes também mencionam que os *coworkers*, visam ter um contato sustentável com os clientes, privilegiando uma renda mais elevada no longo prazo, devido à continuidade das atribuições, ao invés de lucros excessivos em curto prazo (DEIJL, 2001).

Por fim, após conhecer as principais especificidades e características do *coworking* e as motivações que levam os diversos trabalhadores flexíveis a procurar por esses espaços, na próxima subseção apresentaremos os estudos sobre o tema na perspectiva dos estudos organizacionais.

2.1.3. *Coworking* como objeto de análise no campo dos Estudos Organizacionais

O campo de estudos organizacionais tem interpretado o fenômeno do *coworking* tanto na esfera do trabalho, visto que o termo é frequentemente conotado como um “novo modelo de trabalho” (BOTSMAN e ROGERS, 2011), quanto na perspectiva organizacional, por ser considerado um espaço de trabalho alternativo aos modelos tradicionais (MERKEL, 2015). Na perspectiva organizacional, há alguns estudos que se preocupam em compreender esse novo tipo de negócio e suas dinâmicas internas e externas. Capdevila (2013), por exemplo, propõe compreendermos os *coworkings* como estruturas semelhantes a *clusters*⁶ industriais, porém, em nível micro, quando podem ser comparados a *microclusters*. A autora argumenta que os *clusters* podem ser considerados mais do que simples economias de aglomeração ou interdependência entre empresas, e levam em consideração a importância da complexidade das redes sociais, em que a dinâmica dos fluxos de conhecimentos, recursos e confiança são vitais. Capdevila ressalta que, com o fim da era fordista, os *clusters* industriais foram substituídos por “redes de inovação” compostas por microempresas em rede, em que as grandes empresas operam como âncoras e atraem novas empresas para o *cluster*. Para a autora, os espaços de *coworking* funcionam como intermediadores e plataformas físicas para as atividades em rede, contribuindo com os processos de transferência de conhecimentos e com as dinâmicas de inovação entre organizações. Além disso, esses espaços podem representar uma nova forma de infraestrutura social urbana que tende a substituir cenários inspirados pelas organizações do tipo fordista (MERKEL, 2015).

Na perspectiva do trabalho, Spinuzzi (2012) sustenta, a partir de pesquisas realizadas em *coworkings* na cidade de Austin, no Texas, Estados Unidos, que os *coworkings* representam um novo modelo de “trabalho distribuído” na economia do conhecimento, ou seja, uma organização flexível pela qual diferentes indivíduos produzem resultados através da colaboração em rede. Spinuzzi aponta uma perspectiva mais empresarial das práticas do *coworking*, apresentando os papéis desempenhados pela gestão do espaço e dos usuários que buscam explicar de que forma os resultados

⁶ Capdevila (2013) adota Porter (1998) para definir *cluster*. De acordo com Porter (1998, p. 197) *clusters* podem ser definidos como “concentrações geográficas de empresas interconectadas, fornecedores especializados, prestadores de serviços, empresas de indústrias relacionadas e instituições associadas (por exemplo, universidades, agências de normalização e associações comerciais) em áreas específicas que competem, mas também cooperam”.

empresariais são alcançados. Em relação à gestão do espaço, os denominados “anfitriões” desempenham um papel crucial, por serem figuras híbridas que lideram o espaço e também a colaboração que ocorre dentro dele. Merkel (2015) demonstra, a partir de suas pesquisas realizadas em *coworkings* em Londres, Berlim e Nova York, que esses anfitriões são, geralmente, os fundadores ou gerentes do espaço e encarnam, em suas práticas de gestão, uma abordagem coletiva e comunitária para a organização do trabalho cultural e criativo. Para Merkel, a atividade do anfitrião pode ser entendida como de curadoria, que visa um ambiente colaborativo e de relações sociais.

Em relação aos usuários, os estudos identificam que os espaços de *coworking* são compostos por trabalhadores, em sua maioria autônomos, que buscam aumentar seus lucros e oportunidades de negócios através do cultivo de *networking* (GANDINI, 2015; SPINUZZI, 2012; MERKEL, 2015). Spinuzzi (2012) considera que nesses espaços há um tipo de lógica organizacional que estabelece entre os usuários relações do tipo “bons vizinhos” ou “bons parceiros”, baseando-se no senso de comunidade que orienta o comportamento para que os resultados de negócios sejam alcançados por meio de parcerias temporárias e colaborações..

Gandini (2015) compreende tais práticas de *networking* e desenvolvimento de habilidades sociais como um tipo específico de “racionalidade econômica” presente nos espaços de *coworking*, o que evidencia a preocupação dos profissionais pela aquisição de reputação. Para o autor, isso parece emergir como elemento que mantém esses diferentes atores sociais juntos no mesmo espaço e que os projeta para a “cena criativa” socioeconômica mais ampla da cidade. Como resultado, Gandini (2015) considera que os espaços de *coworking* parecem funcionar, não apenas como centros, como a maior parte da literatura sugere, mas como meios relacionais que fornecem aos trabalhadores um território intermediário para promulgar práticas organizacionais distribuídas, feitas de relacionamentos continuamente negociados num contexto onde a interação social profissional é ao mesmo tempo física e digital. Esse território intermediário é acessado propositalmente para construir e manter relações de rede e atingir uma posição de mercado.

Essa nova “racionalidade econômica” pode ser compreendida, também, como parte do processo de virtualização do trabalho, para o qual o *coworking* contribui ao reunir vários trabalhadores do conhecimento para desfrutar da companhia de outras pessoas criativas e realizar um trabalho de interesse comum (JOHNS e GRATTON, 2013). Conforme Leclercq-Vandelannoitte e Isaac (2016), os trabalhadores do conhecimento

estão atuando cada vez mais como “empreendedores” e inovadores, utilizando os espaços de *coworking* para otimizar o processo criativo e de inovação. Para os autores, o ambiente de *coworking* é propício para essa categoria de trabalho por atender a cinco condições: acesso à informação, acesso ao conhecimento, acesso a recursos simbólicos, acesso ao capital social e oportunidades de serendipidade.

Dentre essas inovações, os *coworkings* têm promovido a lógica do trabalho em questão como resultado de uma dimensão coletiva da identidade que determina o engajamento dos indivíduos para as ações coletivas. Sobre isso, Santos (2016), em um estudo realizado na Impact Hub, em São Paulo, a partir do modelo do circuito da cultura de Du Gay (1997), apresenta os múltiplos significados compartilhados que criam e mantêm a identidade coletiva. O estudo demonstra que o construto identitário é 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 a quem realiza o trabalho. Suscita também o consumo de um tipo de trabalho flexível, que é causa e consequência de uma identidade coletiva autorreguladora, marcada pela ideia do empreendedor que busca no *coworking* a representação de um trabalho formal. Esse ambiente social pode estimular a criação de uma forma de “identidade líquida” baseada na criatividade e fomentada pela flexibilidade da organização, o que contribui para o processo de inovação social do mercado de trabalho (BIZZARRI, 2014).

A construção de um sentido de comunidade é essencial para este tipo de negócio, para que os usuários possam se beneficiar quanto às necessidades de ligação social, autonomia e independência, que são construídas através das interações sociais e nas representações das diferentes formas de trabalho comunitário (GARRET, SPREITZER e BACEVICE, 2017). A colaboração é compreendida como o tipo de relacionamento esperado pelos usuários nesses espaços, relacionamento que depende deles próprios para ser construído e pode ser apresentado de diferentes formas, dependendo das características de cada espaço (CAPDEVILA, 2014a).

Assim, observa-se que o *coworking*, como modelo de organização e trabalho, vem ocupando um nicho cada vez mais importante para a categoria de trabalhadores independentes, em crescimento, e, portanto, constitui uma área altamente relevante para a pesquisa em relação ao futuro do trabalho. Além disso, o discurso do empreendedorismo é apresentado como uma alternativa para que a classe de trabalhadores flexíveis e desempregados possa recuperar a independência financeira e o benefício de um trabalho

autônomo. Assim, os espaços de *coworking* se apresentam como uma forma de oferecer a essa categoria de trabalhadores um ambiente profissional com apoio e *feedback* para alavancar seus negócios.

Por fim, observamos, na revisão de literatura, uma concentração de ensaios teóricos sobre a definição, o funcionamento e os objetivos do *coworking* (UDA, 2013; MORISET, 2014; GANDINI, 2015; CAMPOS, TEIXEIRA e SCHIMITZ, 2015; WATERS-LYNCH *et al.*, 2016; LECLERCQ-VANDELANNOITTE e ISAAC, 2016). Já as pesquisas empíricas estão concentradas em temas como desenvolvimento econômico (DEIJL, 2001; OREL, 2015; WATERS; KOJO e NENONEN, 2016; RAFFAELE e CONNELL, 2016; SANTOS, 2016), geração de conhecimento e processo de aprendizagem (WATERS-LYNCH e POTTS, 2017; CADPDEVILA, 2013; 2014a; 2014b; BILANDZIC e FOTH, 2013), inovação (CAPDEVILA, 2013; 2014a), empreendedorismo (LUMLEY, 2014; FABBRI e CHARUE-DUBOC, 2014), colaboração interorganizacional (CAPDEVILA, 2014), interação social (GERDENITSCH, 2016), comunidade (GARRET, SPREITZER e BACEVICE, 2017), aspectos sociais do mercado de trabalho (BIZZARRI, 2014; ROSS e RESSIA, 2015) e tecnologias (MESQUITA, 2016). No entanto, em relação às principais pesquisas no campo do trabalho, entendemos que ainda há lacunas na literatura. Não identificamos, por exemplo, estudos que analisassem o substantivo “*coworking*” sob a sua forma discursiva crítica no contexto neoliberal. Que tipo de discurso sobre o trabalho e o empreendedor esses ambientes difundem? Quais são os tipos de controle existentes nesses ambientes não hierárquicos? De que forma essas novas práticas de trabalho, promovidas pelos espaços de *coworking*, dialogam com as estratégias de nova racionalidade neoliberal? O presente estudo se insere nessas problemáticas, propondo analisar os discursos advindos das mídias sobre *coworking* e revistas de negócios, de modo a revelar de que forma esse novo conceito sobre trabalho se articula com os mecanismos de controle da nova racionalidade neoliberal.

2.2. Biopoder e Governamentalidade

As noções de biopoder e governamentalidade propostas por Foucault (2008a; 2008b) emergem de seus estudos genealógicos⁷ da questão do poder, sobre as grandes transformações do sistema estatal, as mudanças do regime político e a mecânica do poder que se expande por toda a sociedade. O poder é entendido como um conjunto de mecanismos e de procedimentos que intervêm tanto materialmente, atingindo a realidade mais concreta do indivíduo, o seu corpo, quanto o próprio corpo social, da população, penetrando na vida cotidiana.

Foucault faz emergir a concepção de biopoder a partir das preocupações modernas em torno da sexualidade (FOUCAULT, 1999a) que, posteriormente, são aprofundadas em dois cursos ministrados no Collège de France: segurança, território, população (1977-1978) e nascimento da biopolítica (1978-1979). Nesses cursos, Foucault (2008a; 2008b) dedica-se a expor suas análises sobre a governamentalidade, especificamente, o que irá denominar “biopoder”, “sociedade de segurança” e “biopolíticas”. O biopoder (poder sobre a vida) é compreendido como a “naturalidade da espécie humana” que adentra a “artificialidade política das relações de poder” (FOUCAULT, 2008a, p. 29). Esse tipo de poder apresenta-se sob duas maneiras, distintas e interpostas, de exercício do poder, a saber: o poder disciplinar e a biopolítica. O poder disciplinar advém do princípio do “fazer morrer” e do “deixar viver”, marcando o período do absolutismo monárquico e um sistema baseado na noção de disciplina, no qual a tomada da vida é considerada como direito próprio do soberano. A biopolítica atua a partir do princípio do “fazer viver e deixar morrer”, marcando o período da modernidade e as políticas dos Estados ocidentais, baseado nas concepções de sociedade de segurança, o qual considera a vida como um elemento passível de gestão. A diferença é que a primeira, sendo baseada na disciplina, tem como objeto o indivíduo e o princípio da utilidade-docilidade dos corpos; já a outra tem como objeto a população e o princípio da regulação de fenômenos biopolíticos e de segurança.

A primeira modalidade do biopoder, representada pelo poder disciplinar, refere-se aos mecanismos que atuam sobre os corpos dos indivíduos tornando-os dóceis, úteis e singularizados (FOUCAULT, 1999; 2008a). Estes mecanismos disciplinares contribuem

⁷ Para Foucault (2008b, p. 7), genealogia é uma forma de história que dá conta da constituição dos saberes, dos discursos, dos domínios de objeto etc., sem ter de se referir a um sujeito, seja ele transcendente com relação ao campo de acontecimentos, seja perseguindo sua identidade ao longo da história.

em tornar os corpos dos indivíduos uma espécie de máquina produtiva com o objetivo de aumentar sua força e utilidade econômica, enquanto reduz sua força política, contribuindo, conseqüentemente, para o funcionamento do sistema capitalista.

A disciplina aumenta as forças do corpo (em termos econômicos de utilidade) e diminui essas mesmas forças (em termos políticos de obediência). Em uma palavra: ela dissocia o poder do corpo; faz dele por um lado uma “aptidão”, uma “capacidade” que ela procura aumentar; e inverte por outro lado a energia, a potência que poderia resultar disso, e faz dela uma relação de sujeição estrita. Se a exploração econômica separa a força e o produto do trabalho, digamos que a coerção disciplinar estabelece no corpo o elo coercitivo entre uma aptidão aumentada e uma dominação acentuada. (FOUCAULT, 1999, p. 119)

Para Foucault (1999) as disciplinas apresentam um jogo de regras e definições, técnicas e instrumentos que devem ser seguidos, permitindo “concentrar, distribuir no espaço, ordenar no tempo, compor no tempo-espaço uma força produtiva” (DELEUZE, 1999, p. 3). São características correspondentes das técnicas do poder disciplinar (FOUCAULT, 1999):

- a) **A distribuição dos corpos no espaço.** Que se refere aos procedimentos como clausura, quadriculamento, localizações funcionais, que tem como objetivo ordenar os corpos e criar um quadro de controle vivente.
- b) **Controle da atividade.** Que está relacionada à articulação do corpo com os objetos e a utilização eficiente do tempo.
- c) **Organização da gênese.** Preocupa-se com a capitalização do tempo, impondo ao corpo tarefas repetitivas e graduadas em função de uma produtividade econômica.
- d) **A composição das forças.** Está relacionada à articulação e localização dos corpos com uso de um sistema preciso de comando hierárquico, vigilância e sanção normalizadora.

Em um regime disciplinar as normas exercem o papel de homogeneizar as condutas, dentro de um sistema de igualdade formal, funcionando como um imperativo útil e um sistema binário de gratificações e sanções, o qual castigar significa corrigir o que está fora do prescrito ou da referência (FOUCAULT, 1999). Este imperativo contribui em estabelecer uma fronteira entre o normal e o anormal, forçando o comportamento dos

indisciplinados a se tornar “normalizada”⁸, a partir de uma intervenção direta na conduta ou uma reflexão racional. O conceito de Panóptico de Jeremy Bentham é adotado por Foucault (1999, 2008a) como metáfora que representa o princípio e modelo de exposição do funcionamento das disciplinas, esclarecendo como os regimes de poder das sociedades ocidentais podem se tornar cada vez mais impessoais, abrangentes e ser capazes de interiorizar as normas nos corpos dos sujeitos vigiados e punidos (AMBROZIO, 2012). O panóptico de Bentham é um termo que designa, dentro das concepções disciplinares, um modelo de presídio ideal, em que seu arranjo circular de células em torno de uma torre central contribui para que uma única pessoa possa vigiar todo o complexo e controlar os comportamentos dos detentos. Essa concepção contribui para a noção de poder disciplinar de Foucault (1999) ao impor a todos os indivíduos determinados comportamentos e incorporação de normas com base na ideia de que são sempre observados.

A segunda modalidade do exercício do biopoder é a biopolítica, que compreende “o conjunto dos mecanismos pelos quais aquilo que na espécie humana constitui suas características biológicas fundamentais vai poder entrar numa política, numa estratégia política, numa estratégia geral do poder” (FOUCAULT, 2008a, p. 3). Ela é exercida na regularização da vida, promovendo certa maneira de viver, e no seu prolongamento, que visa o “fazer viver” (TÓTORA, 2011). A biopolítica refere-se a uma maneira pela qual, no século XVIII, buscou-se racionalizar problemas próprios de um conjunto da população (como saúde, higiene, natalidade, longevidade, raça) à prática governamental. Assim, essa nova forma de poder se ocupará: (a) das estatísticas demográficas (nascimento, óbito, reprodução e fecundidade de uma população); (b) das enfermidades endêmicas (natureza, extensão, duração, intensidade, higiene pública); (c) da velhice e enfermidades que deixam os indivíduos fora do mercado, e (d) das relações com o meio geográfico e clima (FOUCAULT, 2008a). Assim, o objeto da biopolítica é o ser vivo e a população, interessando-se pelos fenômenos de massa, em série e de longa duração.

Foucault associou o conceito de “dispositivo de segurança” com as técnicas biopolíticas para explicar as mudanças em relação ao poder no processo de governo das populações. Os dispositivos de segurança atuam sobre o conjunto da população e contribuem para o desenvolvimento de uma repartição espacial e a aplicação de técnicas

⁸ Conforme Castro (2004, p. 309-310) o conceito de normalização refere-se ao processo de regulação da vida dos indivíduos e das populações. A norma, a partir da valorização das condutas, impõe uma conformidade que se deve alcançar; busca homogeneizar. Além disso, a norma traça a fronteira do que lhe é exterior (a diferença com respeito a todas as diferenças), a anormalidade.

de controle e regulação de condutas (FOUCAULT, 2008a). Ele comparou o poder disciplinar a uma força centrípeta, o qual encerra, fixa e limita os corpos, enquanto que o “dispositivo de segurança” atua como uma força centrífuga, ao se apresentar de maneira difusa e regulatória.

A disciplina é essencialmente centrípeta. Quero dizer que a disciplina funciona na medida em que isola o espaço, que determina um segmento. Disciplina concentra, focaliza e encerra. [...] Em contraste, você pode ver que os dispositivos de segurança, como tentei reconstruí-los, têm a tendência constante de se expandir; eles são centrífugos. Novos elementos estão constantemente sendo integrados: produção, psicologia, comportamento, as formas de fazer os produtores, compradores, consumidores, importadores e exportadores, e o mercado mundial. (FOUCAULT, 2008a, p. 58-59)

O poder disciplinar implica que o não cumprimento da norma requer algum tipo de ação corretiva sobre o indivíduo, ao passo que, no dispositivo de segurança as reações do poder, antes de qualquer intervenção, passam por um cálculo de custo e por análises de riscos. As intervenções ocorrem quando os riscos são calculados para eventos que envolvem o nível da população como, por exemplo, a escassez de alimentos e epidemias. Assim, Foucault (2008a) esclarece que o dispositivo de segurança só poderá funcionar bem se houver liberdade para os sujeitos, no sentido lato do termo, ou seja, não vinculado a privilégios e interesses individuais, mas à possibilidade de circulação, movimentação e deslocamento das pessoas e objetos.

Com as técnicas biopolíticas, as normas, que na sociedade disciplinar estavam preocupadas com o controle e a correção dos corpos individuais, passaram a operar por meio das estatísticas e de técnicas de regulação das condutas das populações. No entanto, novamente, isso não significa uma substituição da norma disciplinar pela norma da regulação, mas uma articulação de ambas na sociedade, tornando-se um princípio regulador para a nova ciência da economia política que se desenhava, denominada “normalização” (FOUCAULT, 2008a). A “normalização” implica que o poder opera tanto no corpo individual quanto na população como um todo estatístico ou fenômeno de massa.

A racionalidade econômica subjacente às noções de dispositivos de segurança e biopolítica contribui para o desenvolvimento da noção de governo *laissez-faire* não intervencionista. Ambas as noções fornecem um sistema difuso de poder, iniciado pelos dispositivos de segurança e, posteriormente, retomado na concepção de biopolítica, no

qual o controle passa a ser concebido como um quadro de circulação e regulação no qual a liberdade pode ser exercida. Ambos os tipos de poder contribuem para explicar como o capitalismo se desenvolveu e se organizou a partir do século XVII. As análises de Foucault (1999, 2008a, 2008b) sobre a questão do poder apresentam as mudanças na concepção em direção às formas mais difusas e descentralizadas, referindo-se a uma “arte de governar” que implica na “atividade que consiste em governar a conduta das pessoas no âmbito e no uso dos instrumentos do Estado” (FOUCAULT, 2008a, p. 318). Apresentam uma definição de governo que se desvia daquelas mais convencionais, tal como um arranjo institucional particular ou relacionado ao conjunto de atores. A essa nova forma difusa de poder, que se apresentava como um instrumento de Estado, Foucault (2008b, p. 291 e 292) denominou governamentalidade:

Conjunto constituído pelas instituições, procedimentos, análises e reflexões, cálculos e táticas que permitem exercer esta forma bastante específica e complexa de poder, que tem por alvo a população, por forma principal de saber a economia política e por instrumentos técnicos essenciais os dispositivos de segurança. Em segundo, a tendência que em todo o Ocidente conduziu incessantemente, durante muito tempo, à preeminência deste tipo de poder, que se pode chamar de governo, sobre todos os outros – soberania, disciplina, etc. – e levou ao desenvolvimento de uma série de aparelhos específicos de governo e de um conjunto de saberes. E, terceiro, o resultado do processo através do qual o Estado de justiça da Idade Média, que se tornou nos séculos XV e XVI Estado administrativo, foi pouco a pouco governamentalizado. (FOUCAULT, 2008b, p. 291-292)

A governamentalidade, como “arte de governar”, a maneira como se conduz a conduta do homem, uma proposta de análise para as relações de poder (FOUCAULT, 2008b, p. 258), deriva de uma ampla análise foucaultiana que inclui o governo de si (ética), o governo dos outros (as formas de política de governamentalidade) e a relação entre o governo de si e dos outros. No curso do Collège de France de 1978-1979, Foucault (2008b) analisou o liberalismo como uma forma histórica de governamentalidade moderna, uma nova arte de governar que se evidenciava em meados do século XVIII e apresentava uma forma de racionalidade política preocupada com o governo das populações e da conduta individual em conformidade com a regra interna da economia (FOUCAULT, 2008b, p. 28). Como Foucault afirma na conclusão do curso, o propósito da análise do liberalismo é:

[...] analisar o “liberalismo” não como uma teoria ou uma ideologia, e menos ainda, obviamente, como uma forma de “sociedade” que representa a si mesma, mas como uma prática, isto é, uma “maneira de fazer as coisas” direcionada aos objetivos e regulando-se pela reflexão contínua. O liberalismo, então, deve ser analisado como princípio e método de racionalização do exercício do governo. (FOUCAULT, 2008b, p. 318)

O ponto de deslocamento entre a antiga razão governamental e a nova, o liberalismo, é apresentado por Foucault pela atuação de forma mínima do Estado na sociedade e por um governo que se exerce sobre o que poderia chamar de “república fenomenal dos interesses”.

A partir da nova razão governamental – e é esse o ponto de deslocamento entre a antiga e a nova, entre a razão de Estado e a razão do Estado mínimo –, a partir de então o governo já não precisa intervir, já não age diretamente sobre as coisas e sobre as pessoas, só pode agir, só está legitimado, fundado em direito e em razão para intervir na medida em que o interesse, os interesses, os jogos de interesses se tornam determinados pelo indivíduo ou determinada coisa, determinado bem ou determinada riqueza, ou determinado processo, de certo interesse para os indivíduos, ou para o conjunto dos indivíduos, ou para os interesses de determinado indivíduo confrontados ao interesse de todos, etc. O governo só se interessa pelos interesses. O novo governo, a nova razão governamental não lida com o que eu chamaria de coisas em si da governamentalidade, que são os indivíduos, que são as coisas, que são as riquezas, que são as terras. Já não lida com essas coisas em si. (FOUCAULT, 2008b, p. 62)

O interesse pelo liberalismo levou Foucault (2008b) a analisar o ordo-liberalismo da Alemanha Ocidental do período de 1942 a 1962 e o neoliberalismo norte-americano da Escola de Chicago (1950). De acordo com Hamann (2009), na análise foucaultiana, ambas as formas de neoliberalismo foram concebidas desde o início como respostas intervencionistas e críticas a formas específicas de governamentalidade. Para os alemães ocidentais, representou o confronto com a difícil tarefa de construir um novo Estado a partir do zero, constituindo uma crítica ao poder estatal excessivo do nazismo, e para os norte-americanos foi uma reação ao estado de bem-estar do New Deal e sua interferência em mecanismos de mercado. A esse respeito, para Hamann, ambas as escolas estavam ligadas desde o início ao liberalismo clássico, na medida em que eram formas de “razão governamental crítica”, ou racionalidade política que teorizava o governo como sendo autolimitado em virtude de sua responsabilidade primária de apoiar a economia. Enquanto o Estado pré-moderno utilizou a economia para servir a seus próprios fins, o surgimento

da economia política dentro da razão liberal de Estado inverteu a relação tradicional entre governo e economia. Para Hamann, o que fascinou Foucault em relação, em particular, aos neoliberais norte-americanos, distinguindo-os dos ordoliberais da Alemanha Ocidental, foi a expansão sem precedentes da forma empresa para todo o reino social. Por isso, em razão do neoliberalismo norte-americano, é que o papel do governo é definido por suas obrigações de promover a competição por meio da instalação de mecanismos baseados no mercado para restringir e condicionar as ações de indivíduos, instituições e a população como um todo. Além da “competição” o conceito de “liberdade” torna-se, também, um importante atributo que anima o modo como o ocidente governa suas populações. Para Foucault (2008b, p. 86-87), a liberdade é um atributo que deve ser produzido, organizado e consumido a cada instante pela nova governamentalidade, sendo um elemento central da estratégia neoliberal. No entanto, se de um lado é necessário produzir liberdade, de outro, a governamentalidade neoliberal deve estabelecer meios de limitá-la ou até mesmo destruí-la, por meio de formas sutis de controle e obrigações.

Foucault (2008b) analisa, a partir dos discursos dos expoentes no Colóquio Walter Lippmann⁹ em 1939, na França, que o Neoliberalismo, diferentemente do liberalismo econômico, não é por si só autorregulável pelo princípio do *laissez-faire*, sendo, portanto, passível de uma política ativa e vigilante, mas sem dirigismo. O colóquio reuniu pensadores liberais que buscaram superar a dicotomia que existia no pensamento liberal entre a economia de mercado e a intervenção estatal. Para Foucault (2008b, p. 201) a arte neoliberal de governar, em especial da perspectiva dos ordo-liberais da Alemanha Ocidental de 1930, baseia-se na “ética social de empresa” defendida por Schumpeter, Sombart e Weber. Aqui, Foucault apresenta o neoliberalismo como uma racionalidade política moderna que busca “conduzir as condutas” através da autonomia e de formas sutis de exercer o poder, não envolvendo coerção e força. Trata-se de uma forma de atividade que é orientada para moldar, guiar ou afetar a conduta de uma pessoa ou grupo de pessoas. A biopolítica se apresenta sobre a sua forma individualizante com vistas a produzir um empresário de si mesmo, dotado de habilidades de inserção num mercado econômico competitivo.

⁹ Foucault (2008b, p. 182) aponta o Colóquio Walter Lippmann como um acontecimento relativamente importante na história do neoliberalismo moderno, em 1939.

2.2.1. Biopoder, trabalho e organização

Como vimos na seção anterior, a abordagem do biopoder e da nova razão governamental da teoria social mais ampla (FOUCAULT, 2008a; 2008b) demonstra como a própria vida (bios) se tornou um recurso essencial para a dinâmica do neoliberalismo. A biopolítica é apresentada por Foucault (2008b) como um novo aparato de poder que emerge no século XVIII, o qual considera a vida como elemento passível de gestão. No entanto, isso não quer dizer que o poder disciplinar deixou de se infiltrar na vida quotidiana das pessoas por meio de técnicas de controle que envolvem a norma da disciplina, a autovigilância e a sujeição¹⁰ em direção aos objetivos e interesses organizacionais (BRIVOT e GENDRON, 2011; SAVAGE, 1998; COVALESKI, DIRSMITH, HEIAN e SAMUEL, 1998). Na verdade, as concepções recentes de poder desenvolvidas por Foucault (2008b) como “biopolítica” e “governamentalidade” demonstraram um afastamento das formas de poder disciplinar, em direção a normas baseadas na regulação.

Essas concepções de poder adentraram no campo de estudos organizacionais por meio de três diferentes abordagens (MUNRO, 2012), a saber: (a) a abordagem da governamentalidade de Mitchel Dean (2010) e Miller e Rose (2012), que considera as técnicas liberais e racionalidades associadas à cultura empresarial; (b) a concepção de “trabalho imaterial” proposta por Hardt e Negri (2001) para explicar o desenvolvimento dos aspectos subjetivos do trabalho pós-fordismo, e (c) a preocupação pela noção de “capital humano genético” e o desenvolvimentos de conceitos como “biocapital” e “biossocial” presentes nos trabalhos de Rabinow (1996) e Rose (2013).

A primeira abordagem, sobre a governamentalidade neoliberal, trata do avanço do capitalismo e do surgimento de técnicas neoliberais de controle. Os autores que abordam a temática da governamentalidade e biopolítica (DEAN, 2010; ROSE, 2011; MILLER e ROSE, 2012) que marcaram os anos de 1980 e 1990, preocupam-se com as novas técnicas de controle que levam o indivíduo a se comportar como uma empresa e tornar-se o único responsável pelo sucesso ou fracasso de suas escolhas. Essa abordagem apresenta como a biopolítica captura a vida do indivíduo em função dos interesses neoliberais e obriga toda a população a se comportar como empresa, por meio de um discurso empreendedor,

¹⁰ Sujeição é o ato ou efeito de estar sujeito, como a um monarca ou soberano, ou a um poder superior. É um tipo de poder que não só unilateralmente age sobre determinado indivíduo como uma forma de dominação, mas também ativa ou forma o indivíduo (BUTLER, 2017, pg. 32).

que leva todo indivíduo a um processo de autorresponsabilização pelo seu próprio destino.

A segunda abordagem privilegia os estudos de Hardt e Negri (2001; 2004; 2016) que apresentam, ao longo das suas linhas marxistas, um rico quadro teórico, inspirado em Marx, Foucault e Deleuze e Guattari. Os autores adotaram a concepção de biopolítica de Foucault para explicar a forma como o poder, na sociedade contemporânea, encarrega-se da produção e reprodução da própria vida, penetrando os corpos e as consciências, organizando a totalidade de suas atividades. Para os autores, esse tipo de poder explica o surgimento da produção pós-fordista, que está relacionada ao poder produtivo das redes, em que a comunicação, as informações e a flexibilidade são elementos essenciais para seu funcionamento. Assim, atribuem ao conceito de “trabalho imaterial” o gerenciamento e domínios gerais de produtividade, através de: (a) trabalho comunicativo, (b) análise simbólica, e (c) gestão dos afetos. Hardt e Negri (2004, p. 66) explicam que “o trabalho imaterial é biopolítico na medida em que é orientado para a criação de formas de vida social; esse trabalho, portanto, já não se limita ao econômico, mas se torna imediatamente uma força social, cultural e política”.

A terceira abordagem está relacionada aos conceitos de biocapital (ROSE, 2013) e “biossocial” (RABINOW, 1996) para se referir às mudanças tecnológicas que têm tornado a genética uma grande força e potencial para remodelar a sociedade e a vida. Tais conceitos estão relacionados às técnicas que visam melhorar a saúde e promover maior vitalidade humana, mobilidade e reduzir a mortalidade, que passam a ser problematizadas e sujeitas a intervenção (ROSE, 2013). Essa linha de estudo demonstra o crescimento do poder da indústria farmacêutica que, alinhada com pesquisas científicas, tem-se dedicado a lidar com certas “desordens genéticas”, em que a biotecnologia tem desempenhado um papel cada vez mais significativo (ROSE, 2013). Essa abordagem apresenta um contraste com os pensamentos de Hardt e Negri, pois trata dos aspectos eugênicos e racistas da moderna engenharia genética e da medicina (MUNRO, 2012). Para Rose (2013), o conceito de “biocapital” considera que qualquer capacidade do corpo humano, até mesmo de suas subjetividades (atenção, inteligência, resistência), pode ser melhorada por meio da intervenção tecnológica.

A linha temática que privilegia a questão da “governamentalidade” e da “cultura organizacional”, perspectiva de interesse do presente estudo, busca analisar de que forma a biopolítica, por meio das formas de vida e atividade sociais, tem sido considerada como recurso produtivo às instituições e organizações (FLEMING, 2012; 2014; MOISANDER,

GROB e ERARANTA; 2018). Esse tipo de regulação proposta pela biopolítica, não atua de forma coercitiva, mas indexa a própria vida em função dos interesses de uma racionalidade neoliberal. Para Fleming (2014), o biopoder, quando analisado a partir da nova razão governamental, apresenta uma característica *virtual* ou até mesmo gasosa, no sentido de que tem a capacidade de transcender os limites disciplinares típicos, por exemplo, as esferas de trabalho e não-trabalho, e utilizar qualidades inerentes e ilimitadas do indivíduo, fazendo emergir estilos preexistentes de conduta nas esferas econômica e governamental. Como forma de contribuir para o processo de análise sobre o biopoder na perspectiva do trabalho e das organizações, Fleming (2014) faz emergir o conceito de “biocracia” para análise do biopoder no nível organizacional, o que permite isolar as características distintas desse modo de poder em contraste com a burocracia, controles culturais e poder disciplinar.

Para Fleming (2012; 2014) o conceito de “biocracia” contribui para evidenciar as mudanças que ocorreram na esfera do trabalho, em especial, sobre uma nova reorganização do capitalismo que recrutou trabalhadores a se tornarem sujeitos autônomos. A mudança revela como o conceito de biopoder coloca habilidades de vida e qualidades extra trabalho (bios ou a vida em si) como objetos-chaves de exploração, particularmente a serviço do neoliberalismo. A biocracia é entendida como “a instrumentalização dos atributos da vida que eram considerados exógenos, irrelevantes ou prejudiciais à produção organizacional e atividade formal, sendo a manifestação do nível de emprego da biopolítica na sociedade neoliberal” (FLEMING, 2014, p. 885). O autor considera que o biopoder contribui para criar novos desafios para o trabalhador na racionalidade neoliberal, implicando que a sua luta não seja apenas entre capital e trabalho, como era na sociedade disciplinar, mas, também, entre capital e vida.

No entanto, embora o conceito evidencie um movimento em direção à autonomia e à liberdade para o trabalhador em relação às técnicas de controle disciplinares, pode-se observar que, na verdade, revela um modo de regulação mais sutil ou até mais insidioso do que de fato liberdade. O controle biocrático existe ao lado e em conjunto com formas mais convencionais de controle gerencial. Sobre isso, Fleming (2012) aponta algumas características que evidenciam a biocracia no campo do trabalho e das organizações.

- e) **A internalização do poder.** Refere-se à internalização, pelo indivíduo, da “função chefe” que liga as sensibilidades, corpos, habilidades e aptidões a uma estratégia econômica. Tornando as pessoas e suas vidas os meios de produção,

o poder se insere na conduta de vida mais geralmente como uma forma de autoexploração.

- f) Horizontalização das relações de poder.** Implica que o exercício de controle não vem só de cima, mas, agora, também de nossos colegas de trabalho, das tarefas e do próprio ambiente que concentra o tempo e a atenção do indivíduo. Assim, implica que o neoliberalismo atribui a autorresponsabilização pelas escolhas e resultados como uma condição imposta pela biocracia.
- g) Informalidade formalizada.** Uma das principais características da biocracia refere-se a sua capacidade de incorporar informalidades, relacionadas aos aspectos de não trabalho, para dentro da esfera do trabalho, como forma de explorar e redirecionar entusiasmo, criatividade, naturalidade e riqueza social para fins produtivos. Assim, a formalização da informalidade busca tornar o informal congruente com a racionalidade econômica formal.
- h) A fábrica social.** O tema do “não-trabalho” é central para o local de trabalho biocrático. Isso implica que o local de trabalho tem buscado incorporar em seus espaços uma forma de “estilo de vida”.
- i) Regulação excedente.** Implica que a noção de liberdade que o trabalho, hoje, parece revelar, faz parecer que o trabalhador biocrático é menos regulado que o seu predecessor fordista. Os discursos sobre a “autogestão” e a “flexibilidade” são frequentemente utilizados para esse propósito. Numa sociedade de controle, nunca se termina o trabalho e, portanto, nunca sabemos quando alguém está livre dele.

Posteriormente, Fleming (2014, p. 885) apresenta quatro dimensões que permitem analisar a vida organizacional e as mudanças no campo do trabalho por meio da lente da biocracia.

- a) Subjetividade social.** Refere-se à subjetividade dos trabalhos, que contempla o *self* ou seus atributos pessoais únicos e à capacidade de auto-organização, que foram abnegados pelas técnicas e gestão tradicionais. Por meio do biopoder, essa subjetividade passa a trabalhar para fins econômicos.
- b) Espaço.** Se em uma sociedade disciplinar os sinais que remetiam à esfera do não-trabalho eram, geralmente, expurgados da esfera da produção, o biopoder faz desses sinais uma característica notável dos novos espaços de trabalho.

- c) **Tempo.** As demarcações entre tempo de trabalho e não-trabalho, antes na sociedade disciplinar, delimitadas, na nova racionalidade o biopoder contribui para desfocar tais delimitações, tornando todo o tempo voltado ao trabalho.
- d) **Valorização econômica.** Geralmente é considerada através do trabalho produtivo, aquele que formalmente ocorre através do emprego pela organização. O biopoder faz uso de todos os esforços e inovações entre grupos e indivíduos, nem sempre sob a forma de trabalho formal e remunerado.

Fleming (2014, p. 885) considera que tais elementos caracterizam a biocracia, o uso do biopoder em ambientes de trabalho, definindo-a como a “instrumentalização dos atributos da vida que eram considerados exógenos, irrelevantes ou prejudiciais à produção organizacional formal”. Assim, o autor compreende que a biocracia manifesta o nível de emprego da biopolítica nas sociedades neoliberais.

Entre as abordagens apresentadas por Munro (2012) sobre o estudo da biopolítica dentro do campo da gestão, o presente estudo seguirá a primeira abordagem, que se refere à nova razão governamental e à cultura da empresa. Assim, a próxima seção buscará analisar a presente abordagem, considerando os aspectos de controle e poder sobre a subjetividade do indivíduo.

2.3. A nova razão governamental e o *Leitmotif*¹¹ da empresa

A concepção de “governamentalidade”, desenvolvida por Foucault (2008a) através de seus estudos sobre a biopolítica e o liberalismo, após a década de 1980, foi adotada e desenvolvida por sociólogos (GORDON, 1991; DU GAY, 1996; DEAN, 2010; ROSE, 1998; LEMKE, 2001; MILLER e ROSE, 2012; DARDOT e LAVAL, 2016) interessados pelas novas tecnologias de controle que se apresentavam na sociedade, que associavam o indivíduo à noção de empresa e ao risco. O conceito de “governamentalidade” foi desenvolvido, não se afastando da sua referência foucaultiana, mas acompanhando as mudanças que emergiam com a nova fase do capitalismo e a suas estratégias neoliberais (DEAN, 2002; 2010; ROSE, 2011; MILLER e ROSE, 2012; DARDOT e LAVAL, 2016).

¹¹ *Leitmotiv* é um termo alemão que se refere à repetição frequente de uma frase ou recurso em uma obra de arte, literatura ou música com o objetivo de transmitir uma mensagem importante. Refere-se a “um motivo condutor” que está sempre em movimento (CAMBRIDGE, 2019).

Para alguns estudiosos (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009; HARVEY, 2012), a nova fase do capitalismo pode ser compreendida pelos acontecimentos dos anos de 1970 e do início dos anos de 1980, como a crise do fordismo, as crises políticas keynesianas, e pelo surgimento de uma nova ideologia e política econômica. No entanto, para os sociólogos da governamentalidade, essa nova fase do capitalismo não pode ser compreendida apenas como uma ideologia, ou um tipo de política econômica; trata-se de um sistema normativo que ampliou a sua influência no mundo inteiro, estendendo a lógica do capital a todas as relações sociais e a todas as esferas da vida (GORDON, 1991; DU GAY, 1996; DARDOT e LAVAL, 2016; MILLER e ROSE, 2012).

Esse novo sistema normativo foi fruto de uma “grande virada” de acontecimentos nas décadas de 1960 a 1980, que contribuíram para reorientar, duradouramente, políticas e comportamentos numa nova direção. Essa “grande virada” só se constituiu como um novo sistema normativo devido à crise do capitalismo e a outros quatro fatores (DARDOT e LAVAL, 2016): (a) a relação de apoio recíproco entre as políticas neoliberais e as transformações do capitalismo; (b) a preexistência de uma luta ideológica anterior, que foi, sobretudo, uma crítica sistemática e duradoura de estudiosos e políticos contra o Estado do bem-estar; (c) a mudança de comportamento, por meio de técnicas e dispositivos de disciplina, isto é, de sistemas de coação, tanto econômicos como sociais, cujo objetivo era obrigar os indivíduos a governarem-se a si mesmos sob a pressão da competição, segundo os princípios do cálculo maximizador e uma lógica de valorização de capital; (d) a progressiva ampliação desses sistemas disciplinares e sua codificação institucional, levando à instauração de uma nova racionalidade geral, que impõe aos governantes de todas as linhas, sejam de direita ou de esquerda, como um único caminho a ser seguido, que os indivíduos passam a ser responsabilizados pelas suas escolhas e devem investir em si mesmos para garantir qualidade de vida.

O conceito de governamentalidade desenvolvido pelos sociólogos pós-Foucault (GORDON, 1991; DU GAY, 1996; DEAN, 2010; ROSE, 1998; MILLER e ROSE, 2012; DARDOT e LAVAL, 2016) propõe pensar a relação entre o Estado, a sociedade e os indivíduos a partir das variedades de táticas e estratégias que implicam na “conduta da conduta” para alcance de determinados objetivos. Nessa perspectiva, a noção de governo é entendida como:

[...] qualquer atividade mais ou menos calculada e racional, empreendida por uma multiplicidade de autoridades e agências,

empregando uma variedade de técnicas e formas de conhecimento, que procura moldar a conduta trabalhando através dos desejos, aspirações, interesses e crenças de vários atores, para fins definitivos, mas mutáveis, e com um conjunto diversificado de consequências e efeitos relativamente imprevisíveis. (DEAN, 2010, p. 18)

Os termos “razão”, “racional”, e “racionalidade” são empregados para se referir ao cálculo sobre como governar. Para os propósitos atuais deste estudo, a racionalidade é qualquer forma de pensamento, mentalidade e até mesmo modo de falar e representar certa retórica de forma clara, sistemática e explícita sobre o aspecto da existência “externa” ou “interna” do indivíduo, até mesmo, determinar o que é legítimo e o que não é, em determinado momento da história (DEAN, 2010; MILLER e ROSE, 2012). Já as tecnologias de governo (DEAN, 2010; MILLER e ROSE, 2012, DARDOT e LAVAL, 2016) referem-se aos modos práticos de intervir junto à população, à qual buscam definir como um determinando arranjo de pessoas, de atividades, de recursos técnicos, de edifícios, de maquinaria, de maneiras de julgar e agir, que tornam possível intervir com o objetivo de moldar a conduta. O objetivo das racionalidades e das tecnologias de governo, na sociedade neoliberal, é que os indivíduos sejam levados a governar a si próprios, e aos outros, de acordo com o que eles tomam como verdade sobre o que são, e que aspectos de suas existências devem ser trabalhados, considerando meios e propósitos para o alcance de objetivos (DEAN, 2010, p. 18). Assim, com base nas concepções sobre “governo”, “razão”, “governamentalidade” e “tecnologia de governo” é que se pode compreender que o capitalismo contemporâneo se afasta de suas referências mais arcaizantes e se reorganiza a partir da concepção de uma construção histórica e norma geral da vida (DARDOT e LAVAL, 2016; MILLER e ROSE, 2012).

Foucault (2008b, p. 201) considera que a nova fase do capitalismo faz ressurgir a noção de *homo oeconomicus*, não aquele compreendido como o homem da troca, tampouco como o consumidor e produtor, mas o homem da empresa e da produção. A “empresa” se apresenta neste regime econômico e social como um arquétipo para representar não simplesmente uma instituição, mas certa maneira de se comportar no campo econômico (FOUCAULT, 2008, DELEUZE, 1990, Du GAY, 2000) – na forma de concorrência em função de planos e projetos, com objetivos, táticas, etc. – um “governo de si” na era neoliberal (DARDOT e LAVAL, 2016; MILLER e ROSE, 2012; DEAN 2010). Nas sociedades disciplinares o arquétipo organizacional era a fábrica, representando as repartições e espaços fechados que buscavam, por meio de técnicas de controle, concentrar, distribuir e organizar os indivíduos no tempo e espaço-tempo

(DELEUZE, 1990). Já na nova racionalidade governamental, a “empresa” é compreendida de forma abstrata, como uma entidade psicológica e social e mesmo espiritual (DARDOT e LAVAL, 2016; DELEUZE, 1990) que está presente em todos os domínios e em todas as relações.

[...] A fábrica era um corpo que levava suas forças internas a um ponto de equilíbrio, o mais alto possível para a produção, o mais baixo possível para os salários, mas, numa sociedade de controle, a empresa substitui a fábrica, e a empresa é uma alma, um gás. Sem dúvida a fábrica já conhecia o sistema de prêmios, mas a empresa se esforça mais profundamente em impor uma modulação para cada salário, num estado de perpétua metaestabilidade, que passa por desafios, concursos, colóquios extremamente cômicos. [...] A fábrica constituía os indivíduos em um só corpo, para a dupla vantagem do patronato que vigiava cada elemento na massa e dos sindicatos que mobilizavam uma massa de resistência, mas a empresa introduz o tempo todo uma rivalidade como sã emulação, excelente motivação que contrapõe os indivíduos entre si e atravessa cada um, dividindo-o em si mesmo. (DELEUZE, 1990, p. 2)

O *homo oeconomicus* é introduzido por Foucault (2008b) como um sujeito moderno da governamentalidade. Ele descreve a versão clássica do *homo oeconomicus* como o “homem da troca”, que deve ser analisado em termos de uma teoria utilitarista das necessidades e de uma maneira de comportar-se baseada em um processo utilitário de troca. Já no neoliberalismo, o *homo oeconomicus* não é mais o “homem da troca”, mas é um empresário, um “empresário de si mesmo”, “sendo ele próprio seu capital, sendo para si mesmo seu produtor, sendo para si mesmo sua renda” (FOUCAULT, 2008b, p. 311). Mesmo em termos de consumo, quando Foucault se refere diretamente a Gary Becker e a sua teoria do Capital Humano – que exploraremos mais adiante – o *homo oeconomicus* neoliberal é reconhecido como produtor de sua própria satisfação. O consumo aqui se torna uma atividade do *homo oeconomicus* como “empresa de si mesmo”, analisável apenas em termos do sujeito individual e reconhecido dentre outras muitas unidades empresariais produtivas. Assim, Foucault apresenta uma mudança na concepção do *homo oeconomicus* como grade de análise da atividade econômica. Isso implica que o salário passa a não mais ser visto como remuneração, mas como renda atribuída a certo capital, “capital humano”, aplicado sobre a competência-máquina de que o indivíduo é portador.

Essa transformação no contrato social, no qual o indivíduo deixa de ser visto como um parceiro numa relação de troca, passando a ser visto sob a forma de empreendimento, evidencia o *modus operandi* na nova razão governamental. A principal característica

dessa nova forma de governo é a generalização da concorrência como norma de conduta e da empresa como *leitmotif*-chave e modelo de subjetivação (DARDOT e LAVAL, 2016; READ, 2009; GLEADLE *et al.*, 2008). Isso implica que o indivíduo passa a ser percebido e produzido como uma organização autônoma da sociedade civil, governando a si próprio a partir dos princípios da “concorrência” e da “competição” (FOUCAULT, 2008b, DARDOT e LAVAL, 2016, BARRATT, 2003; Du GAY, 1996). Aqui a biopolítica se apresenta sob a sua forma individualizante, com vistas a produzir indivíduos como empresas e atributos humanos como forma de capital no contexto de um mercado econômico competitivo.

O neoliberalismo produz certos tipos de relações sociais, certas maneiras de viver, certas subjetividades. Em outras palavras, com o neoliberalismo, o que está em jogo é a forma como somos levados a nos comportar, a nos relacionar com os outros e com nós mesmos. Essa norma impõe a cada um de nós que vivamos num universo de competição generalizada, intima os assalariados e as populações a entrar em uma luta econômica uns com os outros, ordena as relações sociais e os indivíduos a comportarem-se como uma empresa. Há quase um terço de século, essa norma de vida rege as políticas públicas, comanda as relações econômicas mundiais, transforma a sociedade, remodela a subjetividade. (DARDOT e LAVAL, 2016, pg. 17)

Essa nova razão governamental fica evidente na década de 1980, a partir da política econômica de Ronald Reagan, nos Estados Unidos, e de Margaret Thatcher, no Reino Unido (Du GAY, 1996). Reagan, por exemplo, chegou a se referir à década de 1980 como a “Era do Empreendedor”, em seu discurso em 1985,¹² colocando o tema do empreendedorismo como parte de uma agenda política que pretendia propor soluções aos problemas sociais por meio da ação individual – o indivíduo como empreendedor – ao invés da ação coletiva.

Vivemos a era da grande indústria e a era da corporação gigante, mas acredito que esta é a era do empreendedor, a era do indivíduo [...] É aí que a prosperidade norte-americana está chegando, e é daí que ela virá no futuro’, disse Reagan a milhares de estudantes aplaudindo no St. O campus da John's University no Queens. (WEINRAUB, 1985)

¹² WEINRAUB, B. President urging an economic shift. (1985). Disponível em: <https://www.nytimes.com/1985/03/29/us/president-urging-an-economic-shift.html>>. Acessado em: 04 de outubro de 2018.

A “era do empreendedor” sendo também “a era do indivíduo” apresenta as novas técnicas de controle da razão governamental, o que implica a difusão da “cultura empresarial” (Du GAY, 1996), que busca tornar todo indivíduo “uma empresa de si” (DARDOT e LAVAL, 2016; MILLER e ROSE, 2012). Os trabalhos de Paul du Gay (1996, 2000, 2004) apresentam o surgimento do discurso sobre uma conduta empresarial, cuja noção de empresa se refere a atividades que expressam excelência, qualidades empreendedoras e autorrealização, características fortemente associadas aos objetivos neoliberais que a nova governamentalidade impõe. Essa concepção de “empresa de si” implica que o trabalhador passa a gerenciar os riscos inerentes ao seu trabalho e a tomar decisões racionais de custos-benefícios de suas escolhas, sendo o único responsável pelo seu sucesso e/ou fracasso (DARDOT e LAVAL, 2016; Du GAY, 1996; 2000). Assim, o controle se apresenta sob a forma de proliferação de medidas de desempenho, autorresponsabilização pelo risco em todo o corpo social, formas de emprego precário, contratos de trabalho de curto prazo e aumento do uso de técnicas de auditoria (DARDOT e LAVAL, 2016; Du GAY, 1996).

Esse novo discurso do indivíduo como empreendedor de si opera também a partir do princípio da liberdade de escolha, promovida pela nova racionalidade governamental. A “liberdade” é parte da estratégia neoliberal que busca dirigir indiretamente a conduta dos indivíduos por meio da promoção de uma “liberdade de escolha” que se torna a dimensão normativa que o obriga a obedecer a uma conduta maximizadora dentro de um quadro, de um campo de ação estruturado que envolve várias instâncias (legal, institucional, regulamentar, arquitetural, relacional etc.). Esta dimensão normativa é construída para que o indivíduo escolha, como se fosse de forma livre, o que deve obrigatoriamente escolher para seu interesse (DARDOT e LAVAL, 2016; DEAN, 1999; MILLER e ROSE, 2012), ou seja, a lógica é que o indivíduo busque seu interesse como se fosse o seu dever e vice-versa.

Além disso, a nova razão governamental opera sob a forma de autocontrole, que visa interiorizar no indivíduo as coerções em relação à rentabilidade e desempenho da própria empresa. No entanto, esse autocontrole não é obtido espontaneamente por efeito de um discurso de gestão, mas por meio do controle de subjetividades e interiorização de normas de eficiência e produtividade, que é operado de maneira eficaz dentro de um contexto de mercado flexível (ERARANTA e MOISANDER, 2018; FLEMING, 2017, DARDOT e LAVAL, 2016; SCHARFF, 2015), em que a ameaça de desemprego está presente no horizonte de todo indivíduo. Assim, requer do indivíduo constante

investimento em seu capital humano e autoavaliação sobre si mesmo como forma de melhorar e/ou manter continuamente sua empregabilidade (ERARANTA e MOISANDER, 2018). O extremo desse processo de autocontrole pode ser revelado quando os mecanismos transformam o indivíduo em um “instrumento de si”, ou seja, quando ele mesmo define suas metas e critérios pelos quais deseja ser julgado (DARDOT e LAVAL, 2016). No entanto, pressupõe que os indivíduos passem a ser autorresponsáveis pelo seu próprio sucesso e/ou fracasso, expondo-se a regras organizacionais que enfatizam o cálculo de riscos e a ambição constante (Du GAY, 1996; SCHARFF, 2015; GHERSON, 2011; FLEMING, 2017), representando a individualização das recompensas e punições relacionadas às escolhas e resultados obtidos.

Em estudos organizacionais, a abordagem do biopoder, em especial aquela relacionada a nova razão governamental (FOUCAULT, 2008b; MILLER e ROSE, 2012), tem demonstrado como os atributos dos trabalhos e suas subjetividades são colocadas a favor de uma nova racionalidade política e econômica (MOISANDER, GROB e ERARANTA; 2018, FLEMING, 2012; 2014; MUNRO, 2012). Nas próximas seções abordaremos três dimensões de análise sob a qual os mecanismos de poder biopolítico se manifestam: Local de trabalho e o tema do não-trabalho; *self* empreendedor e o discurso do capital humano.

2.3.1. Local de trabalho e o tema do não-trabalho

A relação entre trabalho e não-trabalho é um dos pontos fundamentais ao analisarmos a organização e o trabalho na perspectiva do biopoder. O não-trabalho, os elementos relacionados à vida e à esfera particular do indivíduo, em que antes, em uma sociedade disciplinar, a preocupação das organizações era delimitar, na nova razão governamental se tornou uma lógica econômica. Organizações como *call centers* (FLEMING e STURDY, 2011), fábricas (LAND e TAYLOR, 2010), companhias aéreas (HOCHSCHILD, 2012) e empresas varejistas (SANTOS e FONTENELLE, 2019; FLORES-PEREIRA, 2010) já entenderam que considerar aspectos como corpo e mente dos trabalhadores no controle organizacional gera resultados econômicos favoráveis.

Essa demolição das demarcações entre as esferas trabalho e não-trabalho implicaram em mudanças nos ambientes de trabalho, na incorporação de aspectos que remetem ao lar, oferta de atividades de lazer, diversão e cuidados da saúde, gestão da

liberdade e do bem-estar (SANTOS, 2015; LAND e TAYLOR, 2010). A incorporação de tais aspectos pode ser justificada pela capacidade do contexto e local de trabalho de moldar e construir a subjetividade dos indivíduos voltada aos interesses organizacionais. Como Lefebvre (1991, p. 26-33) argumenta, o espaço não é meramente um “quadro” ou “recipiente” destinado às experiências dos indivíduos, mas, antes de tudo, é uma ferramenta de pensamento e ação, com a qual os indivíduos podem se expressar e construir sua subjetividade.

Michel (2011), por exemplo, apresenta por meio de estudos realizados em dois grandes bancos nos EUA, como os gestores eliminaram as demarcações que separam o espaço de trabalho e o espaço de não-trabalho (lar, lazer e vida privada), por meio de um discurso de liberdade e estímulos ao lazer no local de trabalho. O dismantelamento de tais demarcações, aliado a um discurso de autonomia e liberdade, e apoio administrativo de 24 horas por dia e sete dias por semana, contribuiu para que o tempo de trabalho se tornasse um *continuum*, e o controle organizacional se exercesse sobre a energia produtiva dos trabalhadores. Esse olhar para os trabalhadores como fonte de energia para a produção tem levado empresas a fornecer café livre, refeições durante a queda de energia, atividades de lazer e diversão no local de trabalho, contratações e demissões baseadas na disposição dos trabalhadores (MICHEL, 2011; SANTOS, 2015).

O olhar para o contexto e o ambiente de trabalho permite compreender de que forma as organizações têm moldado as subjetividades dos indivíduos em suas formas complexas, múltiplas e dinâmicas, fornecendo recursos para a construção de *selves* (HALFORD e LEONARD, 2012). Sobre esse aspecto, Rose (2011) considera que as organizações podem ser vistas como uma forma particular de “tecnologia”, que, assim como as prisões, a escola e o lar podem evidenciar práticas que colocam em jogo certas suposições e objetivos relativos aos seres humanos que nelas habitam, contribuindo para moldar suas subjetividades (FOUCAULT, 1999, ROSE, 2011). Para Rose (2011) essas tecnologias estão presentes no *design* do espaço organizacional, na organização das atividades, no tempo, nos procedimentos de recompensas e punições e na gestão das normas. Assim, as organizações podem ser vistas como “tecnológicas” na medida em que buscam orquestrar de forma calculada as atividades dos indivíduos sob uma racionalidade prática orientada para o alcance de determinados fins. Essas tecnologias buscam, simultaneamente, maximizar certas capacidades dos indivíduos e restringir outras, de acordo com determinados conhecimentos (psicológico, biológico e pedagógico), em função de determinados objetivos (ROSE, 2011).

No entanto, como vimos, na nova razão governamental o arquétipo organizacional é a empresa, compreendida sob a sua forma abstrata e até mesmo virtual. Isso implica que a concepção de tempo e espaço de trabalho passa a ser modificada com o desmoronamento de limites e fronteiras, passando a caracterizar uma rede contínua, contribuindo para o processo denominado como virtualização no campo do trabalho e das organizações (LEVY, 2003; JOHNS e GRATTON, 2013). O termo “virtual”, derivado do latim medieval *virtuallis*, é considerado por Levy (2003) como um *virtus*, uma força ou potência, que tem a capacidade de se atualizar sem ter passado à concretização efetiva ou formal. Já a virtualização, explica Levy, está relacionada à passagem do atual para o virtual, representando uma elevação à potência da entidade considerada.

Tomemos o caso, muito contemporâneo, da “virtualização” de uma empresa. A organização clássica reúne seus empregados no mesmo prédio ou num conjunto de departamentos. Cada empregado ocupa um posto de trabalho precisamente situado e seu livro de ponto especifica os horários de trabalho. Uma empresa virtual, em troca, serve-se principalmente do teletrabalho, tende a substituir a presença física de seus empregados nos mesmos locais pela participação numa rede de comunicação eletrônica e pelo uso de recursos e programas que favoreçam a cooperação. Assim, a virtualização da empresa consiste sobretudo em fazer das coordenadas espaço-temporais do trabalho um problema sempre repensado e não uma solução estável. O centro de gravidade da organização não é mais um conjunto de departamentos, de postos de trabalho e de livros de ponto, mas um processo de coordenação que redistribui sempre diferentemente as coordenadas espaço-temporais da coletividade de trabalho e de cada um de seus membros em função de diversas exigências. (LEVY, 2003, s/p.)

Esse processo de virtualização propõe que o espaço de trabalho seja visto como um vazio, desterritorializado, mas capaz de manifestar ações e realizações concretas (PUMA e WETZEL, 2007, LEVY, 2003). Nesse processo, o indivíduo se relaciona com o espaço e, a partir disso, atribui a ele a noção de território, sendo demarcado pelos objetos que passam a ser representações físicas que indicam o pertencimento daquele espaço. Como não existem mais demarcações claras em relação ao tempo e ao espaço, essa nova racionalidade leva à modificação radical da experiência dos indivíduos em relação a si mesmos e aos outros, gerando uma fusão entre o público e o privado, entre o interior e o exterior, entre o objetivo e o subjetivo (COSTA, STERZA, FREIRAS, 2016).

A noção de virtualização do trabalho se torna importante para compreender a relação entre trabalho e não-trabalho proposta pelas empresas, porque evidencia que os mecanismos de biopoder podem superar os limites territoriais e espaciais da organização.

Assim, pode-se apresentar como um tipo de “tecnologia” (ROSE, 2011) adotada pelas empresas como forma de alcançar determinados fins. O estudo de Ross (2004), por exemplo, evidencia como a empresa Razorfish, por meio de uma gestão que promovia a liberdade no trabalho, incentivou os empregados a trabalharem fora da empresa, como meio de escolher o melhor local e horário para exercer suas atividades profissionais e obter maior produtividade. O objetivo da empresa era poder extrair todo o potencial produtivo que poderia obter durante o período de vigília do empregado. Para isso, foi necessário aconselhar os trabalhadores a descartarem a antiga distinção entre trabalho e não-trabalho, tempo livre e tempo de trabalho, tornando todo o tempo um *continuum* de trabalho. O estudo de Ross contribui para compreendermos, nesta pesquisa, como o processo denominado “virtualização do trabalho” pode promover um senso de liberdade ao indivíduo, quando, na verdade, se evidencia como um mecanismo de poder biopolítico ao captar todo o tempo de não-trabalho para a esfera do trabalho.

As organizações também têm promovido discursos relacionados à articulação do trabalho e da vida pessoal, onde os trabalhadores devem ser responsáveis por buscar constantemente esse equilíbrio. Uma das principais problemáticas apresentadas pelos estudos tem apontado a questão do cuidado com os filhos (ERARANTA e MOISANDER, 2011; RANSOME, 2007; EDWARDS e WAJCMAN, 2005; GREGORY e MILNER, 2009) como um desafio que afeta a esfera do trabalho. Dessa forma, estudos têm evidenciado como as organizações têm promovido a construção de identidades empreendedoras aos pais, como forma de desenvolver habilidades que permitam estabelecer meios de articular trabalho com a parentalidade (ERARANTA e MOISANDER, 2011).

Outra forma discursiva de articulação entre trabalho e não-trabalho tem sido a “política favorável à família” adotada por empregadores que buscam tornar mais fácil, para as mulheres com filhos, reentrar no mercado de trabalho (RANSOME, 2007). No entanto, os discursos organizacionais em torno da articulação entre trabalho e vida implicam normalizar a responsabilização das mulheres em manter-se continuamente empregáveis ao mesmo tempo em que mantêm o cuidado com os filhos (BOND e SALES, 2001; McDOWELL *et al.*, 2005). Para Land e Taylor (2010) muitas análises sobre o equilíbrio entre trabalho e vida mantêm uma compreensão quantitativa do “equilíbrio”, o qual se torna uma noção fantasiosa por não considerar, por exemplo, que o tempo de não-trabalho tem sido invadido pelo teletrabalho e pelas tecnologias de informação e

comunicação que contribuem para romper definitivamente com a suposição de que trabalho e vida são duas esferas distintas.

Outra forma de exploração da subjetividade do indivíduo no local de trabalho tem sido o uso das emoções, expressões e individualidades como recursos organizacionais. Goffman (1995) e Hochschild (2012), por exemplo, demonstram como os processos de gerenciamento das expressões e emoções têm sido incorporados em estratégias corporativas, atingindo cada vez mais níveis de subjetividade do indivíduo. Um estudo realizado por Santos e Fontenelle (2019) em uma loja brasileira de óculos, aponta como as organizações podem dar sentido ao trabalho de vendedores e articular processos de gestão das emoções, que buscam extrair dos trabalhadores emoções genuínas e mobilizar tais emoções na construção de experiência da marca no ambiente de venda. Além das emoções, indivíduos têm sido encorajados a expressar autenticidade, “apenas seja você mesmo”, e particularidades pessoais no local de trabalho (FLEMING, 2009; FLEMING e STURDY, 2011). Esses eventos representam uma forma de controle instrumental das organizações, que se utilizam dos discursos que celebram a “autonomia do indivíduo” e a sua “autoexpressão” de identidade e emoções como parte do processo de “gestão da liberdade” que visa tornar os trabalhadores mais sensíveis à nova configuração do trabalho pós-industrial (GREG, 2011) e assim submetam várias esferas da vida e do seu *self* à exploração do trabalho. Esse tipo de “gestão da liberdade” gera retornos positivos à organização, tais como promover a motivação dos empregados e acessar habilidades sociais tácitas importantes da força de trabalho, em especial, em busca de oferecer experiências de atendimento mais autênticas aos clientes (FLEMING, 2014; SANTOS e FONTENELLE, 2019).

Mas se existe um ápice desse processo de fusão entre vida e trabalho, demonstrando de que forma o poder biopolítico pode atingir camadas ainda mais profundas da subjetividade, ele pode ser observado no ensaio biográfico de Lucas (2010) o qual relata a vida e a experiência um programador de computador. O estudo de Lucas demonstra como a vida de um programador pode estar tão forte e profundamente integrada ao trabalho ao ponto de, mesmo durante o sono, estar o indivíduo envolvido no desenvolvimento de soluções e códigos para programas. Diferente de sonhar com o trabalho, o exemplo de Lucas evidencia como o inconsciente do trabalhador pode ser tomado pela esfera da produção, onde o período de repouso (não-trabalho) passa o trabalhar em função dos interesses organizacionais. Aqui, o estudo de Lucas evidencia dois pontos importantes: primeiro, como os objetivos organizacionais se tornaram tão

intrínsecos ao indivíduo a ponto de torná-lo um objetivo também pessoal e, segundo, a subjetividade do indivíduo pode ser tomada pela esfera da produção, eliminando as diversas possibilidades de limites e demarcações entre a esfera do trabalho e do não-trabalho. Assim, dialogando com o ensaio de Crary (2014), em sua obra *Capitalismo tardio e os fins do sono*, o sono pode ser considerado o último empecilho à esfera da produção, que deve ser superado, com vistas aos interesses econômicos.

2.3.2. O self empreendedor

No fim dos 1980, período marcado pela nova razão governamental, há a emergência da concepção de *self* empreendedora que remete às pressuposições básicas a respeito do ser humano contemporâneo, as quais são incorporadas à própria linguagem cotidiana, para tornar as pessoas entidades sobre as quais é possível pensar e estabelecer ideias de como devem ser (ROSE, 2011; MILLER e ROSE, 2012; DARDOT e LAVAL, 2016). Foucault (2008b) propôs a noção de “subjetividade da empresa de si” para se referir a um *ethos* neoliberal como “responsabilidade pessoal, disposição para o risco, ambição e autoconfiança” que deveria ser incorporado por todo indivíduo (FOUCAULT, 2008b; HAMANN, 2009; Du GAY, 1996; ROSE, 2011; DARDOT e LAVAL, 2016). Com base nessa concepção subjetiva, Foucault (2008b) elabora a noção de “sujeito neoliberal”, aquele que é “empresa de si mesmo”, sendo por si mesmo seu produtor, seu próprio capital e fonte de ganhos.

O *self* deve ser entendido como um ente subjetivo, o qual se torna objeto, alvo e recurso essencial das estratégias, táticas e procedimentos de regulação de condutas da nova razão governamental (ROSE, 2011). A par dessa forma de pensar sobre o ser humano, como *selves*, bem como a essa forma de julgá-lo e agir sobre ele, há um poder biopolítico que opera em favor dos interesses da nova razão governamental. O *self*, não é considerado inteiramente livre para criar e recriar a si próprio, pois está sempre ligado a externalidades (BUTLER, 2017; FOUCAULT, 2008b) e, na nova razão governamental, torna-se um negócio a ser administrado (GERSHON, 2011; SCHARFF, 2015; BINKLEY, 2011).

A relação do indivíduo com o *self* é descrita de diferentes maneiras na literatura, por exemplo: (a) Nikolas Rose (1999) o considera o processo de sujeição do indivíduo a si mesmo, ou seja, um ente subjetivo que se afasta do próprio sujeito; (b) Barbara Cruikshank (1999) descreve a vontade de empoderamento do indivíduo sobre si mesmo

e sobre os outros como uma relação de dominação e liberdade e, (c) Wendy Brow (2006) o coloca como uma autonomia moral que é mensurada pela capacidade do indivíduo para o “autocuidado”, sendo alvo da nova estratégia neoliberal que tem produzido cidadãos como empreendedores e consumidores. O que há de comum nessas diferentes abordagens é que a orientação do *self* não é mais dependente da autoridade da religião ou da moral tradicional, como na noção de empreendedor descrita por Weber (2004)¹³ em sua obra *Ética protestante e o espírito do capitalismo*.

Para os sociólogos da governamentalidade neoliberal, a orientação dos *selves* foi alocada para os especialistas da subjetividade, psicólogos que desenvolvem técnicas emocionais e terapêuticas que organizam a vida cotidiana do indivíduo de acordo com os princípios neoliberais de autonomia, autocontrole e orientação para resultados (MILLER e ROSE, 2012; ROSE, 2011). O trabalho de Binkley (2011), por exemplo, demonstra como o *coaching* de vida se apresenta como um dispositivo biopolítico que busca, por meio de práticas de subjetivação e “des-subjetivação”, incorporar na psique do indivíduo o que é compreendido como uma “vida psicológica como empresa”. Aqui o papel do *coaching* passa a ser o de transfigurar questões existenciais sobre o propósito da vida e o significado do sofrimento em questões técnicas, visando disponibilizar técnicas e ferramentas para que o indivíduo possa gerenciar problemas de maneira eficiente e melhorar a qualidade de vida (ROSE, 2011). Mas, também, a própria empresa pode exercer o papel de especialista da subjetividade ao propor experiências de trabalho baseadas em princípios da individualização, que o discurso empresarial promove ao disponibilizar valores e crenças para a construção da própria identidade (DOOLIN, 2002; McCABE, 2008). Assim, por meio dos especialistas da subjetividade, o poder biopolítico contribui para tornar o *self* um ente autônomo, em luta constante pela realização pessoal, interpretando a sua realidade e destino como uma questão de responsabilidade individual e encontrando sentido para a sua existência ao moldar a sua vida através de atos de escolha e interesses econômicos (MILLER e ROSE, 2012; ROSE, 2011; GERSHON, 2011; SCHARFF, 2015).

¹³ Weber buscará entender o papel do empreendedor no “espírito” do capitalismo, ou seja, analisando a cultura capitalista moderna e o capitalismo como conduta de vida, cujos fundamentos morais e simbólicos estão enraizados na tradição religiosa (WEBER, 2004). Ele incorporou o empreendedorismo à sociologia, descrevendo o comportamento econômico de indivíduos específicos e de que formas tais condutas contribuíram para a ascensão do capitalismo. Para ele, o capitalismo moderno domina a vida econômica, produzindo e moldando, para si mesmo, os sujeitos econômicos – empreendedores e trabalhadores – de que necessita.

No entanto, a construção dos *selfs* empreendedores não ocorre de maneira igual entre os gêneros, havendo estudos que apontam a existência de diferenças na capacidade de empreender. Em um estudo etnográfico realizado em empresas italianas, Brunit *et al.* (2004) observaram que o empreendedorismo é implicitamente atribuído ao universo masculino. Em contrapartida, pesquisas que tratam sobre a temática no campo do feminismo argumentam o contrário, demonstrando a capacidade das mulheres em desenvolver atividades empreendedoras por excelência (GILL e SCHARFF, 2011; RINGROSE e WALKERDINE, 2008). Além disso, outra dimensão que deve ser considerada é que a construção do *self* está sujeita à exposição e acesso a discursos neoliberais que contribuem para posicionar os indivíduos de maneira muito diferente em termos de possibilidades e oportunidades futuras e cenários de trabalho-vida na econômica neoliberal (O'FLYN e PETERSEN, 2007; McNAY, 2009). No tocante à exposição e acesso aos discursos neoliberais, as instituições e organizações exercem um importante papel no processo de estabelecer a posição particular do indivíduo na sociedade (O'FLYN e PETERSEN, 2007).

Na nova economia, os trabalhadores denominados autônomos ou independentes são forçados a se verem como empresas de si próprios, como forma de entender sua experiência de trabalho e manifestação do próprio *self*. O discurso do indivíduo como empresa contribui para o processo de autorresponsabilização pelo seu sucesso e fracasso e no desenvolvimento de suas próprias habilidades (STOREY *et al.* 2015; FLEMING, 2018; FRIEDMAN, 2014). O processo de internalização do poder por meio da noção de *self* empreendedora pode ser observado também em empregados ou funcionários que, por meio de incentivos organizacionais, são estimulados a se identificarem com a empresa, a ser autodisciplinados, autônomos e a agregarem valor a suas empresas (MANGAN, 2009; EZZY, 2001; Du GAY e SALAMAN, 1992; AINSWORTH e HARDY, 2008). Ser empreendedor na sociedade contemporânea implica, também, internalizar uma “estrutura de sentimentos” que encapsula a experiência vivida em significados e valores, que são fortemente influenciados pela racionalidade neoliberal (ASHMAN, PATTERSON e BROWN, 2018). Assim, o *self* empreendedor é construído pela racionalidade neoliberal e não pelo indivíduo através da expressão livre da sua subjetividade.

Ao conduzir a vida como uma empresa, o indivíduo submete-se ao cultivo, dentro de si, das disposições empreendedoras e autônomas exigidas por uma racionalidade econômica mais ampla – um projeto que se expande e incorpora aspectos amplos e variados de conduta, personalidade e vida cotidiana, aspectos emocionais e prática

econômica em sentido restrito (BINKLEY, 2009^a; 2009b, 2011; SCHARFF, 2015; GERHSON, 2011). Isso implica que a concorrência não apenas opera sob o neoliberalismo, mas também passa a ser dirigida para o *self*, em que os processos excludentes estão no cerne da constituição das subjetividades empreendedoras (SCHARFF, 201), uma forma ainda mais profunda de exploração (GIL, 2015).

2.3.3. Discurso do capital humano

Como apresentamos nas seções anteriores, a concepção de “empresa de si” está associada à noção de indivíduo como detentor de certo “capital humano”, que deve ser desenvolvido e, constantemente, investido como uma obrigação de “cuidado de si” e como forma de se manter continuamente valorizado no campo econômico (FOUCAULT, 2008b; DARDOT e LAVAL, 2016). A noção de “capital humano” advém da teoria econômica, sendo adotada para compreender as relações que os indivíduos estabelecem consigo mesmos e com os outros na nova racionalidade neoliberal. O surgimento da teoria do capital humano tem sido atribuído ao departamento de Economia da Escola de Chicago, entre o fim da década de 1950 e o início da de 1960. Os economistas Jacob Mincer (1958), Theodore Schultz (1959; 1961a; 1961b) e Gary Becker (1962) foram alguns dos que contribuíram para aplicar os princípios da economia neoclássica ao comportamento do indivíduo, propondo que as pessoas passassem a ser vistas como uma forma de capital. O conceito foi influenciado pelas ideias de Milton Friedman (Nobel de 1976) e George Stigler (Nobel de 1982) que, no início dos anos de 1960, defendiam a economia de livre mercado e rejeitavam os princípios da doutrina Keynesiana.

A teoria do capital humano foi anunciada, em 1960, a partir de um discurso de Theodore Schultz, presidente da Associação Americana de Economia, sobre o “investimento em capital humano”, posteriormente publicada na revista *The American Economic Review* (SCHULTZ, 1961a). A grande contribuição da teoria é permitir explicar o papel das capacidades adquiridas dos agentes humanos como importante fonte de ganhos e produtividade, fato até então não explicado pela teoria econômica. Para Schultz (1959; 1961b; 1973), tais capacidades eram obtidas a partir de recursos escassos e, portanto, para a compreensão desse fenômeno, a análise deveria voltar-se para os investimentos feitos no homem.

A característica distintiva do capital humano é a de que ele é parte do homem. É *humano* porquanto se acha configurado no homem, e é *capital*

porque é uma fonte de satisfações futuras ou de futuros rendimentos, ou ambas as coisas. Onde os homens sejam livres, o capital humano não é um ativo negociável, no sentido de que possa ser vendido. Pode, sem dúvida, ser adquirido, não como um elemento de ativo que se adquire no mercado, mas por intermédio de um investimento no próprio indivíduo. Segue-se que nenhuma pessoa pode separar-se a si mesma do capital humano que possui. Tem de acompanhar, sempre, o seu capital humano, quer o sirva na produção ou no consumo. (SCHULTZ, 1973, p. 53)

Para Schultz são investimentos em capital humano os gastos diretos com educação, saúde e migração interna em busca de melhores oportunidades de trabalho. Becker (1962) considera que cuidados médicos, o consumo de vitaminas e a aquisição de informações sobre o sistema econômico também são formas de investimento em capital humano. Eles diferem nos efeitos relativos nos ganhos e no consumo, na quantidade de recursos normalmente investidos, no tamanho dos retornos e na medida com que a conexão entre investimento e retorno é percebida. Para Schultz (1973), o investimento em capital humano representa um aumento impressionante do lucro real por trabalhador. Para ele, quando os indivíduos investem em si mesmos, podem ampliar a gama de opções disponíveis a eles, contribuindo para a sua felicidade.

Esses incrementos de capacidades adquiridas pelas pessoas através do investimento podem ser de dois tipos: como produtores ou consumidores (SCHULTZ, 1973; LOPEZ-RUIZ, 2007). Como produtores, está relacionada ao tipo de serviço que o indivíduo presta à produção. O objetivo é melhorar as capacidades produtivas do produtor, através do incremento de suas capacidades, conhecimentos, habilidades e destrezas, que afetam positivamente os serviços de produção, e que tais investimentos impliquem em aumento de rendas. Já as capacidades de consumidor, buscam melhorar o gosto e a qualidade do consumo, aumentando a satisfação do indivíduo. Dessa forma, Lopez-Ruiz (2007, p. 200) considera que o “homem não apenas precisa desenvolver, através da educação, suas habilidades como produtor, mas, em uma sociedade com características de uma sociedade opulenta, deve desenvolver, também, suas capacidades como consumidor”. No entanto, da mesma forma que o capital humano pode ser passível de investimento como forma de melhorar suas capacidades e ganhos, quando ocioso, pode ser sujeito à deterioração. Sobre isso, Schultz aponta a importância da empregabilidade como forma de evitar avarias nas capacitações técnicas que os trabalhadores tenham adquirido, tornando o desemprego um inimigo potencial do capital humano. Por isso, Bem-Porath (1967) sugere que, nessa nova concepção, o trabalhador deve ser participante ativo na criação e desenvolvimento do seu próprio capital humano.

Com o desenvolvimento do conceito de capital humano liderado principalmente por Gary Becker, Theodor Schultz e Jacob Mincer, Foucault (2008b) compreende que há uma mudança radical nas preocupações da economia e na criação de novos alicerces para o neoliberalismo. Assim, do ponto de vista da teoria do capital humano, a economia é compreendida como a ciência do comportamento humano que explica e prevê a maneira como os recursos escassos são alocados para fins determinados e concorrentes (FOUCAULT, 2008b, p. 222). Uma consequência de redefinir o escopo da economia dessa maneira foi expandir sua racionalidade para todas as áreas da vida, pública e privada, coletiva e individual, pois toda e qualquer escolha humana pode ser analisada usando essa simples equação entre meios escassos e fins concorrentes (LEMKE, 2001).

Lopez-Ruiz (2007), em sua obra sobre os executivos das transnacionais, explica como o discurso do capital humano afeta diretamente nossas vidas, a maneira como orientamos nossas condutas, organizamos nossas prioridades e pensamos sobre nós mesmos. Dentro dessa perspectiva, Lopez-Ruiz propõe como definição de capital humano:

[...] um conjunto de capacidades, destrezas e talentos que, em função do avanço do capitalismo, deve se tornar valor de troca. Para isso acontecer, esses atributos humanos precisam, de certa maneira, ser abstraídos das pessoas concretas que os detêm, das pessoas concretas nas quais existem, e precisam se articular (“alinhar”) em função de um fim externo a elas. Argumentaremos, portanto, que “o humano”, um conjunto de habilidades, destrezas e aptidões próprias dos homens, adquire valor de mercado e se apresenta como forma de “capital” – entendido este como uma soma de valores de troca que serve de base real a uma empresa capitalista. Assim, a partir de um determinado momento, que escolhemos chamar de “invenção do capital humano”, o capital, conceito necessariamente abstrato, passa a se apresentar coberto com roupas humanas, “vestindo” características e atributos até então apenas vistos no homem. O capital, desta vez, concretiza-se não em dinheiro ou mercadorias, mas em atributos humanos; o capital é investido e tem formas humanas. (LOPEZ-RUIZ, 2007, p.18)

A teoria do capital humano também é considerada por Foucault (2008b) como elemento importante nas análises relacionadas à biopolítica e à governamentalidade neoliberal, bem como a relação entre ambas. A teoria do capital humano fornece importantes pistas sobre como podemos pensar as condições da educação no presente momento e algumas das funções estratégicas que pode vir a exercer em nossa vida social. Dessa forma, Foucault (2008b) considera que, na medida em que alguns conceitos e teorias da economia são assimilados e migram para outros domínios da vida social, estes passam a ter um forte carácter normativo, instituindo mecanismos de subjetivação que

vêm transformando os sujeitos de direitos em indivíduos-microempresas ou empreendedores. Assim, passa a ser necessário estudar o trabalho como uma conduta econômica praticada, aplicada, racionalizada e calculada pelo próprio trabalhador.

Portanto, a partir do desenvolvimento da teoria do capital humano pela Escola de Chicago, a economia política passa a ter como objeto de análise o comportamento do indivíduo e a racionalidade interna que o conduz. Mas, como essa nova lógica é engendrada na “nova” racionalidade neoliberal? Para Foucault (2008), esse tipo de racionalidade busca programar e controlar os indivíduos e suas formas de agir, sentir, pensar e situar-se diante de si mesmos, da vida que levam e do mundo em que vivem, através de determinados processos e políticas de subjetivação: novas tecnologias gerenciais no campo da administração, práticas e saberes psicológicos voltados às dinâmicas e a gestão de grupos e das organizações, propaganda, publicidade, marketing, *branding*, literatura de autoajuda etc. Para Costa (2009) esses processos e políticas de subjetivação, traduzem um movimento mais amplo e estratégico que faz dos princípios econômicos (de mercado) os princípios normativos de toda a sociedade. Além disso, transforma o que seria uma sociedade de consumo numa sociedade de empresas, induzindo os indivíduos a modificarem a percepção que têm de suas escolhas e atitudes referentes às suas próprias vidas e às de seus pares, de modo que estabeleçam cada vez mais relações de concorrência entre si.

A concepção de “capital humano” é difundida através de inúmeras obras no campo do *management* (CRAWFORD, 1994; DAVENPORT, 2001; STEWART, 2002), que vêm oferecendo diretrizes e modelos normativos sobre como as empresas e as pessoas devem pensar e gerir seus trabalhadores a partir dessa ótica. Davenport, por exemplo, em sua obra *Capital Humano: o que é e por que as pessoas investem nele*, comenta sobre esta mudança de *mindset*, em que os trabalhadores eram vistos como recursos e passam a ser vistos como ativos e investidores da empresa:

As empresas consideravam custos os trabalhadores e tratavam as pessoas da mesma forma que tratavam outros custos, isto é, praticando a redução. Com o avançar dos anos, entretanto, as organizações acordaram para o fato de que o capital humano – a capacidade, o comportamento e a energia dos trabalhadores – não podia ser desconsiderada quando os gerentes procuravam de todos os modos conseguir vantagens competitivas. Em dado momento, na metade da década, ocorreu uma epifania. Pelo menos na linguagem gerencial, os empregados evoluíram para uma forma superior. Deixaram de ser custos e tornaram-se ativos da empresa. Os executivos, os peritos em gerenciamento e a imprensa especializada se juntaram ao coro,

exaltando como ativos os empregados. Estes assumiram seus postos no panteão da empresa, junto às mesas, aos computadores e ao jatinho executivo. Na verdade, considerar as pessoas como ativos, em vez de custos, eleva-lhes o status e significa o reconhecimento de seu valor para o sucesso organizacional. Mas será que isso reflete a forma como as pessoas se comportam ou a maneira pela qual os gerentes deveriam tratá-las? (DAVENPORT, 2001, p. 35)

Essas literaturas gerenciais têm sido predominantemente destinadas a trabalhadores e executivos vinculados às empresas, com discursos sobre como o trabalhador deve pensar e ver a si mesmo: como autônomo ou prestador de serviço. Os estudos sobre o capital humano têm revelado, através de uma abordagem foucaultiana, que o conceito se tornou uma tecnologia para gerenciar a relação de trabalho, inscrevendo uma nova forma de racionalidade governamental na realidade das organizações de trabalho. Weiskopf e Munro (2011), por exemplo, explicam que a nova racionalidade neoliberal adentrou as práticas de gestão de recursos humanos, combinando técnicas disciplinares por meio de normas, termos de regulação de fluxos e circulação que visam impor uma ordem na vida organizacional. Por outro lado, no contexto de uma nova racionalidade neoliberal, pós-disciplinar, as organizações de todos os tipos são cada vez mais construídas como empresas dinâmicas e flexíveis em um ambiente competitivo. Dentre as práticas dessa nova racionalidade, a gestão passa a ser baseada na formação e circulação do capital humano, ao invés dos recursos humanos.

Na perspectiva do indivíduo, a teoria do capital humano implica que as relações sociais e o desenvolvimento de *networking* são parte do capital humano, visto que mobiliza a busca de vantagem competitiva ao indivíduo e uma forma alternativa de criar produtos e valor (WEISKOPF e MUNRO, 2011). Para Fleming (2017). A teoria do capital humano implica que os funcionários devem arcar com os custos e (os benefícios) de seu investimento. Para o autor, na perspectiva da economia colaborativa e dos trabalhadores independentes, a teoria do capital humano tem um lado sombrio. Os trabalhadores não se tornam, necessariamente, mais ricos, mais inteligentes ou desfrutam de mais autodeterminação seguindo seus preceitos. Na verdade, a teoria do capital humano fornece um álibi ideológico que visa responsabilizar radicalmente a força de trabalho. O discurso neoliberal tenta esconder essas disfunções enfatizando a escolha individual e a responsabilidade mais uma vez. Se você é um perdedor no novo mundo do trabalho, de alguma forma é culpa sua. A teoria do capital humano aperfeiçoa essa máxima.

3. METODOLOGIA

Neste capítulo, apresentamos as abordagens, orientações, pressupostos e técnicas metodológicas adotadas, visando responder à questão central do trabalho. Para isso, adotamos a pesquisa qualitativa, orientada pela abordagem crítico-interpretativista.

Na concepção de Van Maanen, a pesquisa qualitativa:

[...] não tem um significado preciso nas Ciências Sociais. É, na melhor das hipóteses, um termo guarda-chuva, abrangendo uma série de técnicas interpretativas que procuram descrever, decodificar, traduzir e, de outra forma, chegar a um acordo com o significado, e não com a frequência, de certo fenômeno mais ou menos natural no mundo social. (VAN MAANEN, 1979, p. 522)

Para Minayio (2002, p. 25) a pesquisa qualitativa permite analisar questões muito particulares, considerando um nível de realidade que não pode ser quantificada, ou seja, o universo dos significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, que corresponde a um espaço mais profundo das relações dos processos e dos fenômenos.

A partir dessa perspectiva, adotamos a análise do discurso como metodologia e perspectiva para estudo do fenômeno social que combina elementos interpretativos e críticos (POZZEBON, RODRIGUES e PETRINI, 2014, p. 5). Aqui o termo “crítico” pode ser compreendido, de forma mais ampla que os pressupostos da teoria crítica, em seu “sentido genérico para qualquer teoria preocupada com a crítica da ideologia e os efeitos da dominação” (FAIRCLOUGH, 1995, p. 20). A análise do discurso é uma perspectiva teórico-metodológica que se preocupa em compreender a formação e difusão do discurso através de elementos conceituais presentes nos textos, falas, imagens e sons, tratando-os como dados e elementos metodológicos (HARDY, 2001).

3.1. Pesquisa documental

Adotamos como técnica de coleta de dados a pesquisa documental, em que se busca no texto, como unidade mínima de análise, identificar as práticas discursivas e socioculturais sobre o *coworking* no contexto de uma nova racionalidade neoliberal. Entende-se por documento o artefato que tem como característica central um texto escrito, sendo produzido por indivíduos e grupos no decorrer de suas práticas diárias, direcionadas exclusivamente para suas próprias necessidades práticas imediatas (SCOTT,

1990). Os documentos são escritos visando determinados propósitos, podem se apresentar em diferentes estilos e revelam indiretamente o mundo social das pessoas que os criaram (PAYNE e PAYNE, 2004). Por isso, podem ser vistos como uma forma de contextualização da informação, devendo ser analisados como dispositivos comunicativos metodologicamente desenvolvidos na construção de versões sobre o evento (FLICK, 2009).

Para Godoy (1995, p. 21) a palavra “documento” pode ser compreendida de uma forma ampla, incluindo os materiais escritos (jornais, revistas, diários, obras literárias, científicas e técnicas, cartas, memorandos, relatórios), as estatísticas (que produzem um registro ordenado e regular de vários aspectos da vida de determinada sociedade) e os elementos iconográficos (sinais, grafismos, imagens, fotografias, filmes). Esses documentos podem ser considerados do tipo primário, quando produzidos por pessoas que vivenciaram diretamente o evento que está sendo estudado, ou secundário, quando coletados por pessoas que não estavam presentes naquele momento da ocorrência.

A escolha do método justifica-se pela capacidade de eliminar, ao menos em parte, a eventualidade de qualquer influência – a ser exercida pela presença ou intervenção do pesquisador – do conjunto das interações, acontecimentos ou comportamentos pesquisados, constituindo um tipo de fonte de informação em sentido único (CELLARD, 2012). Além disso, esses dados constituem uma fonte não-reativa: as informações neles contidas permanecem as mesmas após longos períodos de tempo. Podem ser considerados, também, uma fonte natural de informações na medida em que, por terem origem num determinado contexto histórico, econômico e social, retratam e fornecem dados sobre esse mesmo contexto, ou seja, não há período de alteração no comportamento dos sujeitos sob investigação (GODOY, 1995). Outra vantagem que justifica o uso do método para a presente pesquisa é o fato de ser apropriada para estudar longos períodos de tempo, buscando identificar uma ou mais tendências no comportamento de um fenômeno.

Escolhemos como documentos-fonte aqueles de difusão em massa, tais como sites, blogs e revista *pop management*, para identificar os discursos advindos desses veículos para os diferentes públicos sobre os espaços de *coworking*. Aqui, partimos do pressuposto de que tais documentos podem revelar em seus discursos, aparentemente simbólicos e polissêmicos, um sentido que convém desvendar (GODOY, 1995). O uso das diversas fontes documentais teve como objetivo comparar, verificar e complementar os dados sobre o mesmo fenômeno, bem como obter maior credibilidade em relação à

confiabilidade da coleta de dados. A presente pesquisa adotou diferentes fontes documentais, levantadas do período de janeiro/2011 até dezembro/2018, totalizando 567 documentos analisados.

Tipos documentais	Fonte	Fontes documentais	Descrição	Objetivo
Sites	Primária	<i>Coworking</i> Brasil (93 documentos analisados)	Site e Blog que registram informações sobre os diversos <i>coworkings</i> no Brasil	Identificar, nos <i>coworkings</i> , práticas que revelam uma nova racionalidade neoliberal e mecanismos de poder biopolítico.
		The Impact Hub (185 documentos analisados)	Blog da primeira e mais importante empresa de <i>coworking</i>	
Literatura <i>pop management</i>	Secundária	Exame (289 documentos analisados)	Revista de consumo rápido, produzida pelas mídias de negócios	

Quadro 3 - Fontes documentais

Fonte: Elaboração própria

O uso dessas fontes se justifica pelo fato de tais *corpus* de textos serem destinados a profissionais que atuam ou desejam atuar em espaços de *coworking* e, portanto, tornam-se um dos principais veículos de difusão de modelos normativos dessa nova modalidade de negócio, oferecendo acesso direto às representações associadas à sociedade capitalista atual e às experiências de diversos indivíduos sobre o mundo social em que estão inseridos (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009). Além dos textos, durante o trajeto de desenvolvimento da pesquisa, adotou-se o uso de entrevistas com usuários, fundadores e associações como meio de estimular a compreensão e interpretação dos documentos. Como estratégia para compreender o fenômeno, foi realizada também, no início da pesquisa, observação em alguns *coworkings* da cidade de São Paulo.

3.1.1. Análise dos sites de *coworking*

A Internet tem se apresentado atualmente como uma nova categoria de fonte de dados para pesquisas acadêmicas, podendo ser considerada tanto um objeto como ferramenta de pesquisa, dado o uso e o acesso amplamente difundidos desse meio. Para

Flick (2009), uma das principais características da *Web* é a intertextualidade de documentos, ou seja, um tipo de referência cruzada em que documentos são organizados e simbolizados por conexões eletrônicas (*links*) de um texto a outro ou uma página a outra. Para o autor, essa especificidade faz com que a vinculação explícita de textos seja cada vez mais complementada, ficando visíveis quando se usa uma ferramenta de busca, pela quantidade de *links* que são produzidos. Uma característica dos documentos advindos da *Web* é que os textos devem ser vistos, de fato, como hipertextos, não só devido ao seu caráter de conexão a outros textos, mas também devido à sua impermanência e à infinidade dos textos da *Web*. Em atenção a tais características, consideramos, no processo de análise dos documentos, as suas intertextualidades, ou seja, os vídeos, imagens e outras páginas da *Web* inseridas no texto. Esse tipo de pesquisa requer atenção do pesquisador quanto ao armazenamento dos dados e descrição do acesso, visto que as páginas são permanentemente atualizadas, alteradas, desaparecem e reaparecem na *Web*. Por isso, nesta pesquisa, todas as páginas analisadas foram armazenadas virtualmente em documento tipo *Portable Document Format* (PDF), bem como em arquivo compactado gerado pelo software Atlas Ti, preservando as descrições de acesso.

Outra característica apontada por Flick (2009) diz respeito à “linearidade” presente em textos tradicionais – como a narrativa que possui uma estrutura temporal com começo, meio e fim – e ausente nos textos da *Web*. As páginas da *Web* não correspondem a essa linearidade, mas podem ter uma estrutura hierarquicamente organizada, com uma primeira página e outras páginas subordinadas. Outro aspecto refere-se ao fato de que os textos da *Web* incluem, em um único documento, imagens, sons, textos, páginas *pop-up* etc., que podem indicar o uso de outras técnicas de pesquisa complementares, tal como a análise visual, por exemplo.

Os blogs, uma das fontes de dados da presente pesquisa, podem ser definidos como um amálgama de diário, *Web site* e comunidade online (EMBREY, 2002) e são comumente descritos como páginas que se modificam com frequência e que se apresentam com uma sequência cronológica reversa (SCHMIDT, 2007). Conforme Jones e Alony (2008) algumas vantagens reforçam o uso de blogs na presente pesquisa:

- a) Riqueza e profundidade da informação disponível: a riqueza dos dados é derivada da natureza longitudinal de um blog, bem como a conectividade entre as questões nele discutidas e os *links* que o blog fornece, relacionados à questão. A

profundidade também é resultado de uma escolha livre do escritor em relação aos tópicos abordados.

- b) Imparcialidade no processo de pesquisa: os dados de blogs são de natureza primária e não sofrem influência ou interferência da pesquisa.

Jones e Alony (2008) também apontam algumas dificuldades em relação ao uso dos blogs como fonte de dados. O presente trabalho adotou algumas medidas de análise e validação prévia da fonte. A primeira delas refere-se à “impureza dos dados”. Esse tipo de documento nem sempre apresenta textos bem escritos, sucintos, concisos e elaborados, e podem dificultar o processo de análise. No entanto, esse problema não está limitado ao uso de blogs como fonte de documento, podendo ser encontrado também em outras técnicas de coleta, como as entrevistas. A segunda dificuldade é a confiabilidade e validade dos dados. Blogs, assim como obras biográficas, podem apresentar vieses e informações tendenciosas; no entanto, têm o potencial de limitar esses vieses, devido às interações sociais realizadas por meio de comentários sobre cada postagem, que revelam em que medida condizem com a realidade das pessoas. O blog do Coworking Brasil, escolhido para esta pesquisa, é construído com base em informações e experiências de pessoas que vivenciam a realidade dos *coworkings* (usuários e fundadores). Além disso, apresenta as interações dos usuários com cada postagem, sendo possível identificar possíveis contradições do texto com as experiências daqueles que acompanham o blog. O blog também é citado com frequência nas principais mídias de negócios e televisivas, especialmente em relação a dados de pesquisa sobre *coworking*, evidenciando fazer parte da intertextualidade de outras fontes documentais sobre o tema no país.

3.1.2. Perfil dos sites

a) Coworking Brasil

O site Coworking Brasil (<https://coworkingbrasil.org>) é uma entidade de domínio não comercial que apresenta um diretório de informações para quem tem interesse em conhecer esse tipo de espaço. O site possui um diretório de busca dos espaços existentes em todo o país, um blog com conteúdo desenvolvido por usuários e fundadores de espaços e uma biblioteca virtual com conteúdo sobre empreendedorismo e negócios. O site foi desenvolvido em 2011 como um projeto de dois pioneiros em espaços de *coworkings* no

país, cujo objetivo é fornecer aos usuários e interessados nesse tipo de negócios informações sobre uma grande variedade de formas de empreender nesses espaços.

Somos um grupo de indivíduos conectados, entusiastas e pequenos empreendedores criando uma economia de inovação e criatividade em nossas comunidades e ao redor do mundo. Não temos uma representação oficial. E sim, representamos um movimento. Estamos em todos os cantos do Brasil, conectando pessoas e negócios através da prática de trabalhar junto. (Coworking Brasil, 1:8)

O site, principalmente a seção do blog, foi analisado entre 2015 e 2018 e revisitado repetidamente durante a pesquisa. Está organizado da seguinte forma:

- a) **Página principal:** apresenta a filosofia do *coworking* como comunidade e cultura de trabalho, acesso ao catálogo de espaços existentes no Brasil, histórias sobre fundadores e *coworkers*, informações sobre o que é *coworking*, citações sobre o tema nas principais revistas e jornais no Brasil e no Mundo, ferramentas de apoio ao empreendedor, acesso ao blog, informações sobre o censo anual e informações para aqueles que desejam iniciar um *coworking*.
- b) **Catálogo de espaços de *coworking* por estado:** contém informações sobre a estrutura, uma pequena descrição sobre os valores ou missão, fotos dos ambientes, descrição sobre a infraestrutura e os serviços oferecidos, podendo conter tabela de preços.
- c) **Histórias dos *coworkers* e fundadores:** apresenta como o *coworking* mudou a vida de alguns profissionais em direção ao empreendedorismo.
- d) ***Coworking*:** traz informações e vídeos explicativos sobre o que é o *coworking* e o que o torna um novo espaço e modelo de trabalho.
- e) **Ferramentas de gestão:** contém ferramentas de gestão (pagas e gratuitas) para organizar arquivos e informações, gerenciar empresas, armazenar documentos e pacotes de *software*.
- f) **Conteúdo para empresas:** denominado como “biblioteca para empreendedores”, disponibiliza uma base de materiais gratuitos sobre design, marketing, contabilidade, direito, administração e vendas.
- g) **Censo 2018:** apresenta dados da pesquisa sobre o mercado de *coworking* no Brasil e comparativos com anos anteriores.

- h) **Blog:** disponibiliza materiais desenvolvidos por usuários e fundadores de espaços de *coworking* sobre temas correlatos, como empreendedorismo, desenvolvimento de negócios, práticas de trabalho e qualidade de vida.

Sobre o Blog, as postagens são divulgadas no próprio site, nas redes sociais (facebook e instagram) e por e-mail aos usuários cadastrados. As pesquisas e relatórios são desenvolvidos e disponibilizados à comunidade de *coworking* e, frequentemente, são citados nas mídias de negócios sobre o tema (*Exame* e *Você S.A.*) e algumas vezes por mídias televisivas.¹⁴ O conteúdo do site é largamente construído a partir de textos escritos e com o uso de algumas imagens coloridas, em geral relacionadas ao trabalho, ao local de trabalho, à liberdade e à vida privada, e vídeos sobre as experiências de pessoas que trabalharam ou fundaram espaços de *coworking*. Assim como os textos, as imagens e vídeos também passaram pelo processo de análise com o objetivo de compreender como essas sentenças contribuem para a construção dos discursos sobre o empreendedor e os mecanismos de poder biopolítico presentes nas práticas de gestão.

b) Impact Hub

O Primeiro Impact Hub surgiu em 2005, no bairro de Islington, em Londres, como fruto da união de amigos e o objetivo de criar um espaço de trabalho comum e colaborativo para as pessoas interessadas em promover transformações no mundo através do empreendedorismo. Considerado um dos maiores e mais importantes espaços de *coworking* do mundo, devido a sua atuação global, conta hoje com mais de 15 mil membros, distribuídos em mais de 110 unidades pelo mundo.

O Impact Hub São Paulo, cujo site é objeto desta pesquisa (<https://sao.paulo.impacthub.com.br>), é a primeira unidade estabelecida no Brasil e a segunda no mundo no processo de expansão e internacionalização da marca. O Impact Hub São Paulo opera desde 2007 e é destinado a empreendedores, investidores sociais, *freelancers*, ativistas, profissionais do setor criativo, consultores, intraempreendedores, estudantes, educadores, e qualquer pessoa ou organização interessada em negócios e impacto social (Site Impact Hub SP).

¹⁴ Jornal da Globo. Coworking Espaços compartilhados estão em alta no brasil. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Z5KV2akZQos>. Acessado em 15 e janeiro de 2018.

A unidade de São Paulo é composta por 25 funcionários denominados “*makers*” que têm como função gerenciar e facilitar o *networking* entre os empreendedores e criar um espaço propício para a aprendizagem e o desenvolvimento de negócios. O espaço promove a aprendizagem e o desenvolvimento de negócios por meio de vários projetos e programas disponibilizados pela rede global, os quais buscam dar apoio e suporte aos empreendedores para o alcance de seus objetivos. Entre os programas, são destaque: educação empreendedora, convocação e articulação de causas, negócios de impacto, desenvolvimento de comunidade e comunicação. Em todos os programas, a Impact Hub estimula o desenvolvimento de negócios com impacto social, mapeamento de atores, desenvolvimento de marketing de conteúdo, publicações e eventos presenciais.

3.1.3. Análise da revista *Exame*

Outra fonte de análise documental compreende a literatura *pop management*, que se refere a revistas e livros de consumo rápido, produzidos pela mídia de negócios (WOOD JR e De PAULA., 2002; 2002, b). Trata-se de uma literatura constituída por opiniões de profissionais reconhecidos por serem, supostamente, bem-sucedidos em suas funções profissionais, por análises de consultores e pelos denominados “gurus” do *management*. Para Wood Jr. e De Paula (2006) esse tipo de literatura costuma ser usado como referência por gerentes, consultores, estudantes e mesmo pelos professores de administração. Assim sendo, a literatura desempenha um importante papel na disseminação de novas ideias e tecnologias gerenciais, além de influenciar pessoas e agendas de executivos e pesquisadores de administração. Adicionalmente, Wood Jr. e De Paula complementam que a literatura *pop management* oferece aos seus leitores recursos cognitivos e discursivos para interpretação e racionalização de suas realidades (WOOD JR. e De PAULA, 2006).

A revista *Exame* nasceu em 1967 a partir do núcleo de economia e negócios que existia na redação da revista *Veja* (WOOD JR. e De PAULA, 2006). A revista é de publicação quinzenal, possuindo uma circulação de cerca de 150 mil exemplares, sendo aproximadamente 115 mil de assinaturas. Sua missão é levar “à comunidade de negócios informações e análises aprofundadas sobre temas como estratégias, marketing, gestão, consumo, finanças, recursos humanos e tecnologia”. Conforme o próprio site da *Exame*, por meio de pesquisas do instituto Ipsos-Marplan, a revista é lida por 91% dos presidentes das 500 maiores empresas instaladas no Brasil.

Já o site www.exame.com.br, fonte documental desta pesquisa, é a principal fonte *online* sobre negócios no país. Os principais conteúdos abordados são: economia, mercados financeiros, tecnologia, marketing, gestão, meio ambiente, empreendedorismo, carreira e finanças pessoais. O site é atualizado diariamente e possui uma equipe exclusiva de 30 funcionários, sendo um dos mais visitados como fonte de notícias sobre negócios no Brasil. Tem audiência mensal de 16 milhões de visitantes conforme dados da ComScore de 2017.¹⁵

3.2. Análise do discurso

A escolha da abordagem teórico-metodológica para proceder à análise dos *corpus* textuais da referente pesquisa é a análise do discurso. Considerada pelos estudiosos do campo como sendo interdisciplinar (ALVESSON e KARREMAN, 2000; CABRAL, 2005), transdisciplinar (FAIRCLOUGH, 2001) e até mesmo multidisciplinar, é constituída pela articulação de três domínios disciplinares: a Linguística, o Marxismo e a Psicanálise (MAINGUENEAU, 1997).

A abordagem oferece para os estudos organizacionais importantes contribuições à pesquisa por permitir a análise e apreensão das significações simbólicas, compreensão de aspectos ideológicos e estratégias discursivas de persuasão que envolvem o campo do trabalho, da gestão e das organizações (CARRIERI *et al.*, 2006). Por essa razão, observamos que a análise do discurso vem ocupando espaços cada vez mais significativos em pesquisas no campo dos estudos organizacionais no Brasil (CARRIERI e RODRIGUES, 2001; SILVA, BOAS e BRITO, 2001; SOUZA e FARIA, 2005; CABRAL, 2005). Nesse campo, os estudos envolvendo a análise de discurso apresentam aproximações teórico-metodológicas com autores como Bourdieu (MISOCKZKY, PEREIRA e BREI, 2009), Fairclough (DA COSTA, 2010; MANZOLI, 2016) e Foucault (CABRAL, 2005; CARRIERI *et al.*, 2006; FARIA e MENEGETTI 2001). Hardy (2001) considera que a análise de discurso pode oferecer importantes contribuições para a compreensão dos processos organizacionais.

A abordagem da análise do discurso apresenta diversas perspectivas de análise que, por meio da linguagem, oral ou escrita, visa articular a enunciação do discurso a determinado fenômeno e lugar social (MAINGUENEAU, 1997; BRANDÃO, 2004). Para

¹⁵ <https://exame.abril.com.br/sobre/>

Maingueneau (1997, p. 11) a análise do discurso parte do pressuposto de que há “um sentido oculto que deve ser captado, o qual, sem uma técnica apropriada, permanece inacessível”. No entanto, a busca por esse sentido oculto pode ocorrer por meio de duas tradições regionais:

	Análise de discurso francesa	Análise de discurso anglo-saxã
Tipo de discurso	Escrito – Quadro institucional doutrinário	Oral – Conversação cotidiana
Objetivos determinados	Propósitos textuais Explicação – forma Construção do objeto	Propósitos comunicacionais Descrição – uso Imanência do objeto
Método	Estruturalismo	Interacionismo
Origem	Linguística	Antropologia

Quadro 4 - A Linha Anglo-saxã e a Linha Européia da AD

Fonte: Gadet F. “L’analyse du discours” et l’ “Interprétation” in Maingueneau (1997: 16).

As tradições regionais da análise do discurso apresentam diferenças metodológicas e teóricas que surgem das necessidades de definir a unidade de análise. A perspectiva anglo-saxã refere-se à linguagem, língua e fala, cujo sentido advém dos sujeitos inscritos em estratégias de interlocuções, em posições sociais e conjunturas históricas. A investigação tende a privilegiar os aspectos comunicacionais, a descrição, os propósitos e imanência dos objetos. Assim, nessa perspectiva, a análise de discurso se apoia nos enfoques interacionistas e antropológicos e tem como principal discurso a conversação oral e cotidiana. A linha europeia da análise de discurso segue a tradição francesa, mais especificamente, a qual se apoia nos conceitos e métodos da Linguística. A investigação tende a privilegiar os aspectos históricos e reflexivos dos textos como forma de obter explicação de fenômenos sociais. Tem como enfoque o estruturalismo e como objeto os propósitos do texto, a explicação sobre o fenômeno social e a construção do objeto. Ambas as perspectivas da análise de discurso permitem, ao destrinchar o funcionamento dos textos, como linguagem oral ou escrita, a observação de formações ideológicas que permitem desvendar, no contexto da sociedade, o confronto de forças, as relações de poder e os domínios do saber (CABRAL, 2005).

O conceito de “discurso”, objeto de estudo da análise do discurso, tem se apresentado como de difícil delimitação devido ao uso do termo de forma ampla e em diferentes contextos. Assim, com o objetivo de contornar tal dificuldade, adotamos o conceito de “formação discursiva” de Foucault (2008c) para identificar os discursos que emergem nos *corpus* textuais. Para Foucault (2008c, p. 37) a formação discursiva é “um conjunto de regras anônimas, históricas, sempre determinadas no tempo e no espaço, que definiram em uma época dada e para uma área social, econômica, geográfica ou linguística, as condições de exercício da função enunciativa”. Segundo Foucault (2008, c p. 132), um “enunciado pertence a uma formação discursiva, como uma frase pertence a um texto, e uma proposição a um conjunto dedutivo”. O conceito de “formação discursiva” contribui para o processo de análise de discurso, pois permite associar um conjunto de textos a um determinado lugar social; sendo pensada, principalmente, em termos de classes ou subclasses sociais (MAINGUENEAU, 1997, p. 54). Adotar o conceito de discurso na perspectiva foucaultiana permite-nos considerar a formação discursiva como uma força capaz de moldar comportamentos e impor determinadas racionalidades sobre os indivíduos em um determinado momento histórico e lugar social. Como Barratt (2003) coloca, é através do discurso que a nova racionalidade neoliberal constrói as experiências de vida do sujeito e até mesmo a sua subjetividade.

Adotamos a abordagem teórico-metodológica proposta por Fairclough (2001) para o processo de análise do discurso dos *corpus* de textos. Fairclough considera que as abordagens de análise de discurso podem ser divididas em dois grupos, segundo a orientação social para o discurso, distinguindo-se abordagens “não críticas” e “críticas”. As abordagens críticas diferem das abordagens não críticas não apenas na descrição das práticas discursivas, mas também ao mostrarem como o discurso é moldado por relações de poder e ideologias e os efeitos construtivos que o discurso exerce sobre as identidades sociais, as relações sociais e os sistemas de conhecimento e crença, nenhum dos quais costuma ser aparente para os participantes do discurso (FAIRCLOUGH, 2001, p. 32).

Para Fairclough (2001) a linguística crítica se concebe como a interface entre linguagem e ideologia de forma bastante estreita. Além da gramática e do vocabulário, aspectos como estrutura e narrativa podem ter significância ideológica. A teoria social do discurso de Fairclough (2001) tem em comum com a Escola Francesa de Análise de Discurso a dimensão crítica do olhar sobre a linguagem como prática social. Entretanto, a teoria do autor inova não só ao propor um exame em profundidade do papel da linguagem na reprodução das práticas sociais e das ideologias, mas também em seu papel

fundamental na transformação social. Isso é possível porque a teoria é dialética, na medida em que considera o discurso, por um lado, moldado pela estrutura social e, por outro, constitutivo da estrutura social. Fairclough considera o discurso como uma prática social e não como atividade puramente individual ou reflexo de variáveis situacionais. Para ele:

As implicações desta definição recaem sobre o discurso ser um modo de ação, uma forma em que as pessoas podem agir sobre o mundo e especialmente sobre os outros, como também um modo de representação. Uma segunda implicação se refere à relação dialética entre o discurso e a estrutura social, existindo mais geralmente tal relação entre a prática social e a estrutura social: a última é tanto uma condição como um efeito da primeira. Mas o discurso é também moldado e restringido pela estrutura social no sentido mais amplo e em todos os níveis: pela classe e por outras relações sociais em um nível societário, pelas relações específicas em instituições particulares, como o direito ou a educação, por sistemas de classificação, por várias normas e convenções, tanto de natureza discursiva como não-discursiva, e assim por diante. (FAIRCLOUGH, 2001, p. 90-91)

Para tratamento dos dados será utilizada a análise de discurso, considerando o modelo tridimensional de Fairclough. A escolha dessa abordagem teórico-metodológica justifica-se por apresentar um modelo de análise que privilegia o micro e o macrocontexto discursivo (SILVA e GONÇALVES, 2017). Além disso, o enfoque crítico da análise de discurso proposta por Fairclough coaduna-se com o fenômeno social contemporâneo marcado pela tendência do homem de voltar-se para si mesmo, tomando consciência de si e de suas práticas – sendo revelado a partir do discurso (DA COSTA, 2010). Isso é possível porque a teoria proposta por Fairclough é, como afirmado acima, dialética.

Fairclough concebe o discurso em quadro tridimensional, composto de: texto, prática discursiva e prática sociocultural. Trata-se de três tradições analíticas, cada uma das quais é indispensável à análise do discurso. Conforme se pode observar no modelo representado na figura 1:

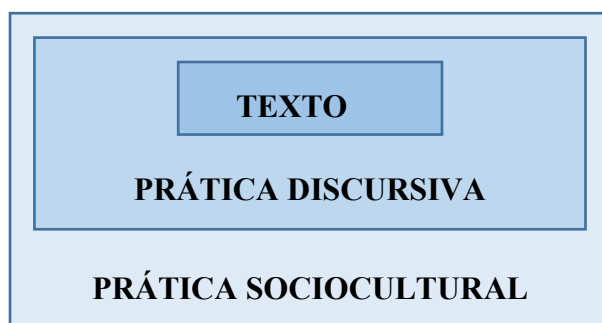


Figura 4 - Concepção tridimensional do discurso
Fonte: Fairclough (1992, p. 101).

A dimensão textual refere-se à análise interdependente de forma e significado do texto. Seus domínios preocupam-se em evidenciar a diversidade funcional, a representação e a significação do mundo e das experiências vividas pelos indivíduos, as quais revelam como as identidades e relações sociais são constituídas. É denominada “descrição” e preocupa-se com a análise linguística do texto; no entanto, é realizada conjuntamente com as demais dimensões do modelo (discursiva e social). Preocupa-se em compreender a construção da realidade social e das relações social e do “eu” presentes no texto. Assim, essa dimensão conta como elementos de análise: a seleção lexical (vocabulário), gramática, conectivos e argumentação, tomada de turno, estruturas de trocas, controle de tópicos, determinação e policiamento de agendas, formulação, modalidade, polidez e *ethos*. Para os objetivos desta pesquisa, foram selecionados alguns elementos e tópicos de análise: vocabulário, polidez e *ethos*.

A análise das práticas discursivas é a dimensão mais interpretativa do modelo tridimensional que trata das atividades cognitivas de produção, distribuição e consumo do texto. Está baseada na tradição interpretativa ou microsociológica de levar em conta a prática social como algo que as pessoas produzem e aprendem com embasamento em procedimentos compartilhados consensualmente (PEDROSA, 2005). São tópicos analíticos desta dimensão: a intertextualidade manifesta, a interdiscursividade, cadeias intertextuais, a coerência, condições da prática discursiva e a força dos enunciados (tipos de atos de fala desempenhados).

Em relação à produção do texto foram analisados os tópicos “intertextualidade manifesta” e “interdiscursividade”. A intertextualidade pode ser compreendida como uma área cinzenta entre a prática discursiva e o texto, levantando questões relacionadas à produção e a características manifestadas na superfície do texto. Por intertextualidade entende-se que outros textos estão implicitamente presentes no texto sob análise; eles estão “manifestamente” marcados ou sugeridos por traços na superfície do texto, como

as aspas. A perspectiva intertextual acentua a historicidade dos textos: a maneira como eles sempre constituem acréscimos às cadeias de comunicação verbal existentes, consistindo em textos prévios aos quais respondem. E a interdiscursividade trata da questão de como um tipo de discurso é constituído por meio de uma combinação de elementos das formações discursivas. O objetivo é especificar os tipos de discurso que estão delineados na amostra discursiva sob análise, e como isso é feito.

A análise da prática social refere-se aos aspectos ideológicos e hegemônicos da instância discursiva analisada. Trata-se da análise de tradição macrosociológica e com características interpretativas, que verifica as questões de interesse na análise social – as circunstâncias institucionais e organizacionais do evento discursivo – em especial a maneira como molda a natureza da prática discursiva. Esta dimensão da análise tem como objetivo, especialmente, tratar de aspectos ideológicos e hegemônicos.

Conforme Fairclough (2001), ideologia são construções ou significações da realidade (mundo físico, relações sociais e identidades sociais) que se fundamentam em diferentes dimensões das formas e dos sentidos das práticas discursivas e que colaboram para a produção, reprodução ou a transformação das relações de poder.

Em relação à hegemonia, Fairclough (2001, p. 122) apresenta algumas concepções que contribuem para o seu entendimento:

- (a) É liderança tanto quanto dominação nos âmbitos econômico, político, cultural e ideológico de uma sociedade.
- (b) É o poder, sobre a sociedade como um todo, de uma das classes economicamente definidas como fundamentais em aliança com outras forças sociais, mas nunca atingindo, senão parcial e temporariamente, como que um “equilíbrio instável”.
- (c) É a construção de alianças e a integração muito mais do que simplesmente a dominação de classes subalternas, mediante concessões; é um foco de constante luta sobre pontos de maior instabilidade entre classes e blocos para construir, manter ou romper alianças e relações de dominação/subordinação, que assumem formas econômicas, políticas e ideológicas.

Em relação ao percurso da análise de discurso, na presente pesquisa, foram considerados os pressupostos de Fairclough (2001), o *corpus* de análises dos textos advindos de blogs e sites relacionados a *coworkings* e uma revista pop-management

(*Exame*). Assim sendo, o *corpus* foi formado considerando-se textos produzidos por três diferentes fontes (Associação Brasileira de *Coworking*, site de espaço de *coworking* e revista *pop management*) captando a visão dos usuários dos espaços, de fundadores e de uma revista de negócios.

Os documentos foram armazenados e analisados com o uso do software Atlas TI e sua operacionalização ocorreu através da leitura dos documentos e a identificação de objetos discursivos, ou seja, termos enunciados que servem como referência ao interesse específico do pesquisador (ALLEN e HARDIN, 2001). Posteriormente, os objetos discursivos foram agrupados em formações discursivas (FOUCAULT, 2008c), um conjunto de enunciados que evidenciam “regras anônimas”, modo de pensamento e normas da época e lugar social. Na primeira etapa, de dimensão da linguagem, analisamos os aspectos textuais, como os vocabulários adotados, as relações entre os significados das palavras, as escolhas das palavras nas diferentes fontes documentais, principais temas e vozes presentes nos documentos. A dimensão referente à análise das práticas discursivas trata das atividades cognitivas de produção, distribuição e consumo do texto. Fazem parte, também, do processo de análise, categorias como força (tipos de atos de fala desempenhados), coerência (apresenta conexões e inferências necessárias e seu apoio em pressupostos ideológicos) e intertextualidade (referente às relações dialógicas entre o texto e outros textos e as relações entre ordens de discurso). A análise da prática social refere-se aos aspectos hegemônicos da instância discursiva analisada, cuja prática social se apresenta através de orientações econômicas, políticas, ideológicas e culturais.

4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

O processo de análise do discurso iniciou-se a partir da leitura e análise dos documentos, buscando identificar práticas discursivas e socioculturais (FAIRCLOUGH, 2001) nos *corpus* de textos. O quadro interpretativo que orienta a análise baseia-se numa abordagem teórica e metodológica sobre a governamentalidade (FOUCAULT, 2008; DARDOT e LAVAL, 2007; MILLER e ROSE, 2012; ROSE, 2011) a qual considera o neoliberalismo como nova racionalidade econômica que implica uma produção particular de subjetividades e formação de um novo sujeito. Adotamos o conceito de biopolítica (FOUCAULT, 2008b) por contribuir para uma compreensão crítica das formas contemporâneas de controle e poder características desta nova fase do capitalismo. Examinamos os mecanismos de poder biopolítico sob a perspectiva do trabalho e das organizações (MUNRO, 2012; FLEMING, 2012, 2014, 2017), relacionados a uma nova racionalidade neoliberal e a novas formas de controle gerencial. Para isso, adotamos dois aspectos da arte de governar (FOUCAULT, 2008b, MILLER e ROSE, 2012; ROSE, 2011), as racionalidades (aspecto relacionado ao modo de representar o objeto de análise, tornando-o cognoscível, calculável e administrável) e os mecanismos (item relacionado aos aspectos que modelam, normalizam e instrumentalizam a conduta, pensamento, decisões e aspirações das pessoas). Os resultados das análises permitiram identificar e selecionar um conjunto de objetos discursivos vinculados aos mecanismos de poder biopolítico presentes nos sites e blog da associação *Coworking Brasil*, Impact Hub *Coworking* e revista de negócios *Exame*. As categorias que representam as formações discursivas que emergiram do processo de análise surgiram por meio do agrupamento dos objetos discursivos identificados.

4.1. O objeto coworking em sites especializados e revistas de negócios

A temática do *coworking* é abordada nos sites especializados (Coworking Brasil e Impact Hub) e revista de negócios (*Exame*) de forma bastante semelhante, apresentando convergências entre os discursos nas diferentes fontes de dados.

O site Coworking Brasil aborda a temática a partir das vozes dos fundadores e usuários dos espaços, priorizando aspectos relacionados a novas práticas de trabalho e

organização, bem como ao papel do *coworking* no fomento do empreendedorismo. Em relação às vozes dos fundadores de espaços de *coworking*, o site compartilha experiências e informações sobre como abrir, formas de gestão e peculiaridades do negócio.

Coworking para founders: detalhes importam

Fazer a gestão de um espaço de *coworking* não é fácil. Mas é preciso entender que mesmo os menores detalhes têm um impacto enorme no seu negócio. (Coworking Brasil, 23:3)

Como Amarit Charoenphan resolveu o problema de nenhum cliente no primeiro mês?

A experiência de um pioneiro nos espaços de *coworking* na Ásia, e sua visão sobre o futuro desse mercado que cresce exponencialmente. (Coworking Brasil, 10:1 - Vídeo)

Em relação aos usuários dos espaços, *coworkers*, o site difunde, através de seu blog, informações sobre espaços e aspectos relacionados ao trabalho dentro de ambientes compartilhados.

Um espaço para trabalhar com os filhos ou sua guitarra

Você já pensou em trabalhar junto com outros músicos? Ou quem sabe ter um lugar pertinho para deixar os filhos durante o trabalho? Ambientes de *coworking* segmentados podem te ajudar! (Coworking Brasil, 1:1)

7 dicas fundamentais para receber clientes em espaços compartilhados

Será que vou ter problema em receber clientes sem ter meu escritório próprio? Seguindo nossas dicas, sem chance! (Coworking Brasil, 19:37)

Apresenta também conteúdo relacionado ao empreendedorismo, com experiência de *coworkers* e fundadores de espaços.

De programador freelancer a empreendedor em 3 meses

Como um programador freelancer recebeu aceleração, abriu a própria empresa de software e conheceu dezenas de clientes e parceiros em apenas três meses. (Coworking Brasil, 12:4)

Da CLT ao empreendedorismo: deixando a segurança da carteira assinada de lado

Vale a pena deixar o conforto de uma carteira assinada pra trás e se aventurar em uma carreira independente? E a falta de estabilidade, será que é um problema? (Coworking Brasil, 21:6)

O site do Impact Hub, por sua vez, prioriza em seu blog a perspectiva do *coworking* como uma rede global, colaboração e empreendedorismo na perspectiva dos

negócios com impacto social. A voz do blog é a própria organização, por meio de postagens desenvolvidas pelos fundadores e gestores do espaço. Como exemplo, os temas relacionados ao *coworking* são: “Por que aderir ao Coworking e abandonar o Home Office” (Impact Hub, 40:8), “Como aproveitar o *coworking* ao máximo” (Impact Hub, 86:1) e “Membership Global: suas oportunidades internacionais com o Impact Hub” (Impact Hub, 76:1). Em relação ao empreendedorismo, há temas como “Empreendedorismo como resposta” (Impact Hub, 43:1), “África: empreendedorismo e propósito como chaves para um novo futuro – Blog de Impacto” (Impact Hub, 96:1) e “Transbordar o empreendedorismo” (Impact Hub, 146:1).

Já o site da *Exame* aborda a temática na perspectiva organizacional, priorizando o olhar sobre o potencial do negócio para o campo empresarial, processo de expansão, empreendedorismo e as novas práticas de trabalho. Em relação ao *coworking* como estratégia para empresas, apresenta os seguintes enunciados:

Itaú e Redpoint eventures criam espaço de coworking para startups digitais

O Itaú Unibanco, em parceria com a empresa paulistana de capital de risco, Redpoint e ventures, está lançando um centro de empreendedorismo tecnológico no país chamado Cubo. (*Exame*, 41:1)

Bradesco lança prédio para abrigar negócios inovadores

Instituição financeira anunciou nesta semana a criação de seu próprio espaço de coworking, com espaço para até 1.500 membros de startups e grandes empresas. (*Exame*, 65:3)

Em relação ao *coworking* e ao processo de investimento e expansão do modelo, observam-se os seguintes enunciados na revista:

Maior empresa de coworking do mundo chega com tudo no Brasil

Em menos de seis meses do desembarque no país, a WeWork está acelerando a aposta no Brasil. (*Exame*, 24:5)

Aporte bilionário reforça a febre pelos *coworkings*

O bilionário japonês Masayoshi Son, dono do banco SoftBank, investiu 4,4 bilhões de dólares na *startup* de *coworking* americana WeWork. (*Exame*, 35:3)

Em relação ao trabalho, evidenciam-se mudanças e novas práticas dentro dos *coworkings*. Os seguintes enunciados convidam o leitor a conhecer a nova proposta:

Coworking: uma nova forma de se trabalhar

O segmento de espaço colaborativo cresceu 114% no Brasil em 2017. Líder global no setor, a Regus oferece escritórios em São Paulo e no Rio de Janeiro. (*Exame*, 52:2)

Novos modelos de trabalho e negócio reforçam busca por coworking

Compartilhamento de espaço é solução para demandas de empresas e profissionais por mais flexibilidade. (*Exame*, 74:1)

E, por fim, a relação do *coworking* com o empreendedorismo está presente nos seguintes enunciados:

Conheça o novo espaço do Google para empreendedores em SP

No Google Campus São Paulo, empreendedores receberão orientação e treinamento de integrantes da comunidade local de startups, incluindo profissionais experientes e especialistas do Google. (*Exame*, 63:4)

Este empreendedor não tem empregados e trabalha onde quiser

Éder Baum tem o negócio dos sonhos de muita gente. Na empresa dele não há funcionários nem sócios, muito menos um escritório caro para bancar. (*Exame*, 85:5)

4.2. Análise textual, análise discursiva e prática social

A análise da dimensão textual foi adotada como forma de identificar no próprio vocabulário, as relações entre os significados de determinadas palavras, as escolhas de palavras entre as diferentes fontes documentais. Essa análise, assim como a dimensão discursiva e social, foi realizada em conjunto, conforme pressupostos por Fairclough (2001a; 2001b).

A palavra “*coworking*” aparece nos documentos como um neologismo principalmente de forma relexicalizada para se referir, tanto a um espaço de trabalho quanto a um novo estilo de trabalho dentro desses espaços. Assim, ao invés de falar de “espaços de trabalho”, “espaços de trabalho compartilhado” ou “locação de escritório” adota-se uma nova expressão, “espaço de *coworking*” ou apenas “*coworking*”.

Mas coworking é mais que o espaço. Coworking são as pessoas, são o conhecimento, os eventos, as empresas e ferramentas de um ecossistema completo. Os espaços, é a massa crítica que liga isso tudo. (Coworking Brasil, 12)

Como primeiro espaço de coworking no Brasil e segundo Impact Hub no mundo, chegamos em São Paulo em 2007 e hoje somos mais de 300 membros e mais de 10.000 histórias que foram impactadas pela nossa comunidade! (Impact Hub, 188:1)

O que é coworking

É um espaço de trabalho compartilhado entre duas ou mais empresas que pode juntar também autônomos e *freelancers*. Diferentemente de um ambiente típico de escritório, o coworking não tem cubículos nem paredes separando as empresas e isolando as pessoas. (*Exame*, 42:9)

Uma segunda palavra é o termo *coworker* para se referir aos usuários dos espaços; o termo contempla diversos profissionais: empreendedores de diferentes formações e *backgrounds*, profissionais autônomos (advogados, psicólogos, nutricionais, revisores etc.) e equipes de pequenas empresas, *startups* e funcionários de mídias e grandes empresas. Assim, toda categoria de trabalhadores dentro do espaço passa a ser consolidada dentro do conceito de *coworker*.

Essa pergunta vem com variações do tipo “então você não conhece a pessoa que está do seu lado, é isso?”. Essa é a hora de explicarmos que, na maioria dos casos, os *coworkings* abrigam freelancers autônomos e pequenas empresas. Então, sim, o colega ao lado não é um colega de empresa, mas não deixa de ser um companheiro de trabalho. Um *coworker*, como a palavra já se autoexplica. (Coworking Brasil, 166:2)

Já ouviu falar nos *coworkers*? Eles são profissionais das mais variadas áreas que trabalham em escritórios compartilhados. Esses ambientes já são realidade nas capitais brasileiras e não são apenas um modismo. Com rotinas de trabalho cada vez mais colaborativas, a tendência é o modelo se tornar mais viável a cada ano. (*Exame*, 50:2)

Já a Impact Hub prefere utilizar o conceito de *hubber* em referência a sua própria marca, ao invés do termo mais geral como *coworker*. No entanto, ambos os conceitos apresentam o mesmo sentido, de consolidar as diversas categorias de trabalhadores-empREENhedores sob o mesmo termo, oferecendo um senso de unidade entre os trabalhadores no local de trabalho.

Estamos muito animados para compartilhar que nós somos um dos nove Impact Hubs ao redor do mundo que serão os responsáveis por prototipar uma evolução na experiência de Membro Global do Impact Hub, junto com Praga, Kings Cross, em Londres, Viena, Kuala Lumpur, Stockholm, Belgrade e Bucareste. Este post vai te trazer um panorama sobre o propósito do projeto, além de mostrar as suas novas oportunidades internacionais e locais como *Hubber*. (Impact Hub, 76:4)

Uma segunda forma de análise priorizou a força dos enunciados, evidenciada por meio das promessas, pedidos e ameaças. Em relação às promessas, foram observados enunciados que apontam o potencial do *coworking* em promover “sucesso” e “desenvolvimento dos negócios”, e com pouca “burocracia”.

Aproveite ao máximo o que esses ambientes podem te oferecer, seja como residente, parceiro ou visitante. “O conhecimento não ocupa lugar”, mas te leva a lugares muito além do esperado. Sempre existirá no *coworking* um espaço para você voar mais alto. Vamos lá. (Coworking Brasil, 65:3)

#3 Você se sente encorajado a obter sucesso

Ter outros *freelancers* e startups trabalhando ao seu redor, tentando obter sucesso, estimula a sua motivação e você se sentirá energizado para manter o ritmo de trabalho. (Impact Hub, 40:3)

Quando um empresário vai para um *coworking*, ele já começa a trabalhar no mesmo dia, não precisa se amarrar a contratos longos e, caso precise cancelar, é muito mais fácil”. (Exame, 3:2).

Em relação aos enunciados sob a forma de pedidos, buscam engajar os leitores para uma nova conduta dentro dos espaços.

Mas é importante que também haja um esforço voluntário por parte dos usuários para se relacionar e explorar ao máximo o ambiente de intercâmbio de ideias que esses espaços proporcionam. (Exame, 64:4)

A lição que fica: Conecte-se

Conexão é troca de conhecimento, de visão de mundo, de sentimentos, de vivências e sonhos. (Impact Hub, 19:3)

Não utilize os itens compartilhados como se fossem seus

Mais uma dica que envolve se adaptar ao conceito de coletividade. (Coworking Brasil, 245:6)

Em relação às ameaças, os enunciados evidenciaram principalmente situações de incerteza geradas pela crise econômica.

No Brasil, empreendedores estão cada vez mais preocupados com o cenário econômico e político atual. Embora haja um clima de insegurança e pessimismo, todas essas circunstâncias estimularam o pensamento coletivo. (Exame, 87:2)

Em tempos de crise financeira, é constante o pensamento de que “não há dinheiro”, seja por parte de investidores ou de potenciais clientes. Entretanto, a crise financeira é um obstáculo que convida todos a repensar o modelo tradicional de financiar projetos. (Impact Hub, 58:2)

Então percebi a chegada da crise na área de tecnologia, quando começamos a perder muito mercado. Ainda temos alguns trabalhos em andamento, mas foi aí que começamos a focar mais no *coworking*. (Impact Hub, 167:2)

Em relação às metáforas, palavras como *software* e *hardware*, bem como mágico e palco foram evidenciadas nos enunciados. Tais metáforas contribuíram, nas análises, para compreendermos as diferentes dimensões sobre o conceito de *coworking*.

Hardware e software

É importante lembrar que a mudança no espaço físico só faz sentido se estiver acompanhada de um novo modelo mental e uma vontade de transformação da cultura organizacional. Afinal, um novo hardware com um software antigo não vai nos levar muito longe. (Impact Hub, 32:3)

Mas o mágico nunca entra no palco sem preparar o truque atrás das cortinas. E essa é exatamente a sua responsabilidade como gestor de um espaço de *coworking*. (Coworking Brasil, 4: 106).

Em relação à polidez do texto, observou-se na fonte Coworking Brasil (site e blog) uma linguagem mais coloquial, com uso de gírias, representação gráfica de figuras com expressão emocional por meio de caracteres do computador (denominados emojis ou emoticons) e expressões negativas.

Bom, tudo muito bem, tudo muito certo. Mas, como focar em desenvolver essa tal “amizade verdadeira” nos ambientes de trabalho? Calma, **estou aqui de amigão!** Preparei algumas dicas para você! (Coworking Brasil, 24:3)

São profissionais inquietos, interessantes e com uma vontade louca de compartilhar seu conhecimento. Não deixe a oportunidade passar ☺ (Coworking Brasil, 4:110)

E, caso você seja um *coworker*, **pense com carinho** em participar dos espaços compartilhados. (Coworking Brasil, 4:109)

Em relação à polidez negativa, observou-se:

O que eu quero é ver você **levantando a bunda da cadeira** e criando uma comunidade forte, diversificada e que te dê orgulho. (Coworking brasil, 4:28)

Shit, sou um sobrinho. E agora?

Calma, amigo, ser um sobrinho não é doença, mas tem cura. (Coworking Brasil, 23:24)

Esse tipo de polidez apresentado no texto demonstra a proximidade que os autores buscam ter com o público, ou ainda, pode representar um público jovem. No entanto, no decorrer da análise documental dessa fonte, notamos a polidez do texto se modificando em direção a uma estrutura mais formal. Apesar de a mensagem ainda estabelecer uma proximidade com o leitor, apresenta menos expressões e manifestações emocionais. Os textos sempre finalizam com uma questão chamando o leitor para interagir com o tema e os curadores. Tivemos oportunidade de analisar as interações dos leitores, por meio de mensagens deixadas no blog, em cada uma das publicações, quando foi possível observar uma convergência de opiniões.

Gostou do tema? Você usa algum objeto conectado no seu dia a dia (além dos óbvios como celular e computadores)? Me conte um pouco da sua relação com a Internet das coisas e vamos conversar! (Coworking Brasil, 100:2)

Em relação ao site da Impact Hub, em especial a seção Blog de Impact, observamos a existência de polidez positiva e a construção de textos que buscam aproximar o leitor. No entanto, diferente do Coworking Brasil, os textos em geral finalizam sem uma chamada de interação com o público.

“A convivência e trocas com os membros e *staff* tem sido um grande catalizador de todas as coisas que sonhamos fazer. Então fica aqui o nosso MUITO OBRIGADO, e contem com a gente, sempre que precisar! **Um abraço!**” – Marco Ribas, Sambapix.

Valeu Marco! Nós que agradecemos! ☺ (Impact Hub, 13.3)

Já no site da *Exame*, os documentos analisados apresentam escrita e linguagem formal, correta, com polidez positiva, ou seja, não foram identificadas gírias, expressões negativas ou fortes.

Em relação às condições das práticas discursivas, analisamos os tópicos relacionados à produção, consumo e distribuição dos textos. Em relação à produção do texto foram analisados sites e blogs sobre *coworking* e reportagens de uma revista de negócios; assim, trata-se de produções por meio de mídias. Em relação à fonte Coworking Brasil, o conteúdo analisado é produzido por membros da associação, *coworkers* convidados e fundadores de espaços de *coworking*. Em geral, os textos são produzidos de forma individual. Também há identificações sobre a figura principal do texto e do autor, por exemplo, em reportagens com conteúdo de entrevistas. O blog apresenta conteúdo relacionado ao entendimento sobre o *coworking*, orientações para *coworkers*, troca de experiências entre fundadores, empreendedorismo, pesquisas sobre a expansão do *coworking* no Brasil e divulgação de eventos sobre *coworking* e outras temáticas afins. O blog da Impact Hub apresenta conteúdo produzido pelos membros da instituição, fundadores e gestores, em geral com produções de texto de autoria individual. Em relação ao conteúdo, apresenta experiências que ocorrem dentro do espaço de *coworking*, sobre negócios e eventos, as experiências em empreendedorismo dos membros da instituição e informações gerais sobre a expansão da rede e negócios de impacto. A revista *Exame*, por sua vez, apresenta conteúdo conforme uma programação de matérias definidas pelo corpo editorial da revista. Algumas das reportagens apresentam dados de pesquisas realizadas pela associação Coworking Brasil, apresentando intertextualidades entre os documentos.

Em relação ao consumo textual, todos os documentos analisados são de consumo coletivo e direcionado aos interessados em assuntos sobre negócios e empreendedorismo. No entanto, há diferenças em termos de requisitos para consumo de cada fonte. No caso do Coworking Brasil, a audiência não precisa ter conhecimento acerca do tema abordado, visto que o blog se encarrega de explicar, a partir de diversas perspectivas (do negócio, do *coworker* e do fundador) como o *coworking* funciona. Já no Impact Hub e na revista *Exame*, requer-se mais conhecimento prévio sobre negócios para se chegar à compreensão da temática abordada, visto que ambos possuem funções menos pedagógicas e mais voltadas à transmissão da informação. Quanto à distribuição textual, observamos movimentações de pesquisas realizadas e difundidas pela Coworking Brasil nos conteúdos das reportagens da *Exame*, sofrendo aquelas pesquisas algumas transformações em termos de recorte de dados.

Considerando o *corpus* para a análise discursiva, adotou-se como protocolo temático: os modos de representar o *coworking* e o empreendedor, bem como, os aspectos que modelam, normalizam e instrumentalizam a conduta, os pensamentos, decisões e

aspirações dos indivíduos. As análises permitiram identificar e selecionar objetos discursivos que foram posteriormente agrupados por meio de conexões e proximidades. Tais agrupamento geraram categorias que expressam as formações discursivas sobre o *coworking* e o trabalho dentro destes espaços. A tabela abaixo apresenta os objetos discursivos e categorias, vinculados aos mecanismos de poder biopolítico, identificados nos *corpus* de textos.

Categorias	Descrição	Objetos discursivos
<i>Coworking</i>	Esta categoria agrupa discursos relacionados ao conceito de <i>coworking</i> e proximidades com a nova racionalidade neoliberal	<i>Coworking</i> como software
		<i>Coworking</i> como hardware
Ethos empreendedor	Esta categoria agrupa discursos relacionados às maneiras de ser do empreendedor dentro dos espaços de <i>coworking</i> .	Indivíduo como empresa de si
		Espírito de gestor
		Risco calculado
		Ser desejante
		Quer mudar o mundo
Articulação trabalho e vida	Esta categoria agrupa discursos relacionados à existência de um movimento de articulação entre a vida profissional e pessoal dentro dos espaços de <i>coworking</i> .	Gestão da energia
		Maternidade e vida profissional
		Senso de liberdade e trabalho em tempo <i>continuum</i>
<i>Ethos</i> da colaboração	Esta categoria agrupa discursos relacionados às práticas de colaboração exercidas dentro dos espaços de <i>coworking</i> e mostra de que forma os mecanismos de poder biopolítico estão presentes em tais práticas.	Conhecimento como valor de troca
		Apologia à rede de contatos
		Trabalho colaborativo

Quadro 5 - Categorias discursivas

Fonte: Elaboração própria

4.3. Categoria 1 – Conceito de coworking

A primeira parte do processo de análise sobre o *coworking* revela que a natureza do conceito tem sido relacionada a dois objetos discursivos: “*Coworking* como *software*” e “*Coworking* como *hardware*”, remetendo o objeto a um tipo de tecnologia. Dentro da perspectiva de uma nova racionalidade econômica, o termo “tecnologia” pode ser adotado para descrever um arranjo de diferentes elementos (pessoas, atividades, recursos técnicos e condutas) que tornam possível intervir com o objetivo de moldar condutas (MILLER e ROSE, 2012; ROSE, 2011).

Os espaços de *coworking* são um novo *hardware*, mas é fundamental desenvolvermos o *software*. Qual o propósito do nosso trabalho e que relações construímos nesse ambiente? Essas questões nos ajudam a repensar o trabalho como algo integrado às nossas vidas. Nos espaços de trabalho criativos procuramos provocar as pessoas a repensarem seu trabalho e a sua relação com ele. (Impact Hub, 32:7)

[...] o espaço de *coworking* é como se fosse um *hardware*, e nós, as pessoas, somos o *software* que o faz funcionar. [...] Tem que ter os *apps* extremamente bem escolhidos, um *software* de qualidade, sem nada que atrapalhe o bom funcionamento. (Coworking Brasil, 72:1)

Assim, os discursos revelam as dimensões físicas e estruturais (*hardware*) e psicológicas, comportamentais e sociais (*software*) em relação ao conceito. Além disso, adota-se a metáfora “*apps*” (aplicativos) para se referir a mecanismos que, dentro do espaço, cumprem funções de vigilância e controle sobre as condutas, tal como as estratégias que visam estabelecer novas relações com o tempo e o espaço de trabalho (DELEUZE, 1990; MICHEL, 2011; FLEMING, 2012). Em seguida, exploramos cada uma das dimensões.

Coworking como Software

A palavra *software*, um substantivo de origem inglesa, pode ser compreendido como um programa, um conjunto de elementos e instruções que compõem um sistema de processamento de dados que determinam o funcionamento de um computador. Na presente categoria discursiva, o substantivo *software* foi adotado nos documentos para definir o conceito de *coworking* e revelar o seu *modus operandi*.

O objeto “*coworking* como *software*” refere-se a um conjunto de discursos que revelam como esses novos espaços de trabalho têm atuado como instrumentos de “condução das condutas” através de mecanismos de poder biopolítico (FOUCAULT, 2008; MILLER e ROSE, 2012) que “visam guiar, moldar ou afetar a conduta das pessoas” (DARDOT e LAVAL, 2016; GORDON, 1991; MILLER e ROSE, 2012) em relação aos aspectos psicológicos, sociais e comportamentais. As evidências abaixo revelam os discursos que instruem os indivíduos a serem congruentes com a mentalidade, os propósitos, a energia e a disposição requeridas pelo espaço.

Difícilmente você descreveria o escritório da sua empresa como “um estado de consciência” que une as pessoas “para mudar o mundo”. (*Exame*, 4:1)

É muito difícil definir a WeWork até você entrar em um dos nossos prédios e ver o que acontece lá, a forma como interagem os membros e o time de gestores de comunidade, que são como operadores da nossa cultura organizacional, fazem a ponte entre membros, ajudam em múltiplas necessidades. Então tentamos descrever de várias formas, é um estado mental, é uma empresa de comunidades, de energia, de vibração. (*Exame*, 81:5)

Temos que tratar o *coworking* mais como um verbo, uma ação, do que um substantivo, um objeto. Estamos aqui fazendo *coworking*, e não em um *coworking* – que é só o espaço pra que o *coworking* aconteça. (*Coworking Brasil*, 72:3)

Os discursos revelam que os espaços de *coworking* operam através de técnicas e práticas de controle que são biopolíticas (FOUCAULT, 2008; FLEMING, 2012) no sentido que mobilizam as relações sociais, o capital humano, bem como as condições sociais e psicológicas da vida no trabalho de acordo com a racionalidade econômica. Por meio desses mecanismos os espaços de *coworking* estabelecem como o indivíduo deve se relacionar com a atividade profissional que exerce, estruturando o campo de ação, ao mesmo tempo em que libera e canaliza seus “esforços psicológicos para a autonomia” (MILLER e ROSE, 2012). Além disso, mobiliza as forças produtivas dos integrantes, como uma comunidade de empresas, contribuindo para o contínuo funcionamento e expansão da dinâmica neoliberal.

Assim, como o *coworking* opera sobre mecanismos de biopoder, as suas formas de controle não se limitam ao espaço físico (por exemplo: controle de acesso, cadastros, disposições físicas), mas utilizam instrumentos e técnicas de controle que agem sob a

subjetividade social (FLEMING, 2000, 2012). Por isso, como vimos, o objeto discursivo remete o *coworking* a uma “mentalidade”, “estado de consciência” e até mesmo um “verbo”. As evidências abaixo contribuem para o processo de definição do *coworking*, considerando seu aspecto subjetivo e relacional.

Do ponto de vista da cultura *coworking*, qualquer ambiente que reúna duas pessoas ou mais é o suficiente pra que exista a oportunidade de “fazer *coworking*”, como uma ação. (Coworking Brasil, 277:1)

Coworking também é, acima de tudo, um movimento global de cultura. Você não precisa necessariamente frequentar um espaço diariamente para fazer parte. Se você acredita que compartilhar conhecimento é uma das melhores formas de desenvolver um projeto, procure reunir seus amigos e contatos para fazer uma seção de *coworking*. (Coworking Brasil, 297:9)

Os espaços de *coworking* mobilizam os indivíduos a transformar o desejo de governar a si próprio livremente em força produtiva sob a forma de “empresa de si” (MCNAY, 2009; SCHARFF, 2015). Os discursos proferem essa força produtiva articulada pela noção de “empresa de si” com o *coworking*, como prática e ação de trabalho. Essa articulação mobiliza o indivíduo a pensar dentro de uma racionalidade econômica, em termos de custos e benefícios, o que determina que todo tempo e lugar é propício para o trabalho e o leva a considerar as “amizades” como redes de contatos que contribuem para o desenvolvimento de projetos e alavancagem de negócios. Assim, adotar o *coworking* como ação implica aproveitar oportunidades de negócios a partir do contato com as pessoas e do compartilhamento de conhecimentos.

Os discursos também apontam para o nível de engajamento do indivíduo com o trabalho, que implica uma paixão que o faz estender a jornada de trabalho e estabelecer um elo afetivo com a atividade que exerce. Aqui os mecanismos de biopoder operam na subjetividade do indivíduo, em seus desejos íntimos, provocando os atributos sociais, a energia e habilidades necessárias para a força de trabalho. As evidências abaixo apresentam a relação afetiva do indivíduo com o trabalho como uma conduta esperada, não apenas dentro do *coworking*, mas no mercado global.

Em várias regiões as pessoas estão deixando o trabalho tradicional e criando novos negócios, trabalhando até tarde e a qualquer hora porque estão apaixonadas pelo seu trabalho. Então nós percebemos desde o início que nosso negócio seria global. (Fundadores da WeWork, em *Exame*, 81:2)

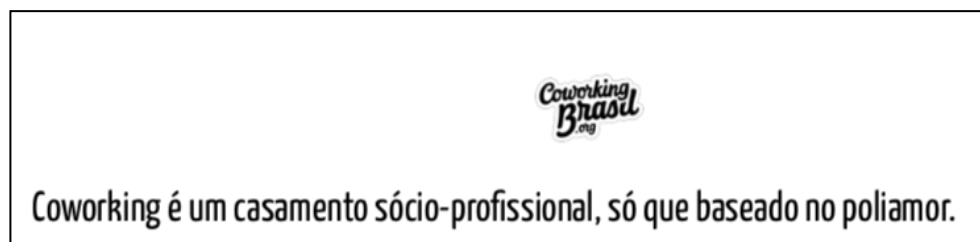


Figura 5 - Definição de coworking e aspectos afetivos
Fonte: Coworking Brasil (292:1)

Os discursos apresentam a relação do indivíduo com o trabalho como um compromisso afetivo, entre o seu desejo íntimo e a atividade profissional que realiza. No entanto, essa relação é baseada no “poliamor”, ou seja, o indivíduo não é aquele que fará uma única “aliança”, estabelecerá compromisso com uma única organização, mas com várias. Assim, adota eufemismos para abordar o processo de flexibilização do trabalho, o estímulo ao empreendedorismo de massa e a construção de relações entre empresas, e não entre pessoas, dentro dos espaços de *coworking*. Mobilizando as emoções dos indivíduos e o desejo de governar a si próprio, os espaços de *coworking* promovem um maior engajamento no trabalho.

Mas o que os espaços de *coworking* buscam com tais discursos e técnicas? O produto desse processo de gestão subjetiva, orientação de conduta e novas práticas no campo do trabalho é voltado para a busca por inovação local (de ideias, ações e produtos e serviços), para a geração de riquezas e desenvolvimento social.

No entanto, o maior desafio está no *software* e em perceber onde a inovação está emergindo naturalmente e, ali sim, criar o hardware. Entender e identificar quando e onde este processo está acontecendo é o maior desafio. (Impact Hub, 36:2)

O Cubo Coworking Itaú nasceu em novembro de 2014, a partir de um problema do banco: ter um fluxo ágil e constante de inovação tecnológica, o que antes só era obtido com viagens esporádicas ao Vale do Silício (Estados Unidos). (*Exame*, 82:3)

Os discursos relacionam os espaços de *coworking* com a fonte “natural” de inovação, de que as grandes empresas e o próprio Estado podem se beneficiar. Assim, os discursos revelam o papel do *coworking* em consolidar em um mesmo espaço as ações e processos de inovação, considerados historicamente tão importante no

empreendedorismo quanto nos fenômenos fundamentais do desenvolvimento econômico e na geração de riquezas. As evidências abaixo apontam como esse modelo de negócio mobiliza os desejos e condutas dos indivíduos em direção a interesses de desenvolvimento econômico e social.

De *startups* a grandes empresas, de coletivos a organizações governamentais, até *freelancers*, educadores e negócios de impacto, é através desses encontros diversos que proporcionamos uma jornada de crescimento e desenvolvimento de modelos de negócios escaláveis para alavancarmos uma economia mais colaborativa e sustentável. Esta é a nossa missão e o nosso convite para você que também sente essa chama dentro de si tão intensa que diz: você tem o poder para realizações extraordinárias. Você tem o poder de gerar a mudança que quer ver acontecer. (Impact Hub 148:2)

Durante o tempo em que fui Secretário de Estado no governo [André Barrence], eu e minha equipe trabalhamos muito próximos à comunidade de *startups* do San Pedro Valley, colaborando para a criação de um programa de aceleração com alcance global chamado SEED – *Startups and Entrepreneurship Ecosystem Development*, voltado para atrair e reter empreendedores talentosos em Minas Gerais. Trabalhamos sempre em conjunto para fortalecer a cultura empreendedora local e desenvolver uma das mais importantes comunidades de *startups* do Brasil. A partir desta experiência, pude perceber o enorme potencial que o empreendedorismo possui como propulsor de crescimento e prosperidade para o país. (*Exame*, 63:2)

Coworking como hardware

Se o software, como vimos na seção anterior, remete às instruções e elementos que determinam o funcionamento de um computador, o hardware, refere-se a seu aspecto físico, estrutural e material. Assim, o segundo objeto discursivo da presente categoria refere-se a um conjunto de discursos que viabilizam uma nova relação do indivíduo com o espaço e o tempo (DELEUZE, 1990; HAROLD e LEONARD, 2006; JOHNS e GRATTON, 2013). Tais discursos, como veremos, também revelam suas intenções em moldar as subjetividades sociais de modo que os trabalhadores incorporem pensamentos e comportamentos em relação ao espaço físico de trabalho, privilegiando o processo de flexibilização e autorresponsabilização radical do trabalhador em alcançar resultados econômicos.

A virtualização dos processos é um ponto que tem levado as empresas a reconhecer novas formas de atuação na Era da Internet. O *coworking* permite que os negócios funcionem com demandas on-line, reduzindo

custos, promovendo escalabilidade e tendo um gerenciamento centralizado. (*Exame*, 61:4)

Sem ter que se preocupar com os perrengues de gerir um espaço, os profissionais e pequenas empresas acabam podendo se dedicar mais ao produto ou serviço que vendem. (Coworking Brasil, 258:1)

O *coworking* se apresenta como um espaço “desterritorializado”, ou seja, não apresenta, como as organizações tradicionais, departamentos ou postos de trabalho. Ao invés disso, manifesta-se por meio de um processo de “gerenciamento centralizado” que redistribui, sempre de forma diferente, as condições espaço-tempo dos trabalhadores (PUMA e WETZEL, 2007; LEVY, 2003), considerando as demandas e exigências dos negócios. Assim, a territorialidade do espaço se manifesta por meio das ações e realizações concretas dos indivíduos (LEVY, 2003). Por isso, o controle dos espaços está atrelado à movimentação de pessoas e das relações sociais, como se pode observar nas evidências abaixo:

Se você é um Hubber que viaja com frequência, você já pode ter benefícios em todos os Impact Hubs do mundo. [...] A única coisa que você precisa fazer quando viajar é dar um “alô” ao seu *host* local, e nós cuidaremos de toda a administração disso sem te perturbar. Como serviço opcional, você pode acessar passport.impacthub.net e fazer um *check-in* antes de viajar, para que seja melhor acolhido e rapidamente conectado a outros *Hubbers*. (Impact Hub, 76:2)

Essa noção em relação ao espaço de trabalho remete ao indivíduo um senso de liberdade de poder escolher onde e quando trabalhar, bem como ter o porte contínuo das ferramentas de trabalho (notebook e celular) como parte dessa condição.

Os contratados ganham uma mochila com celular e notebook empresarial e uma *nécessaire* para itens pessoais – *desktop* e telefone fixo foram abolidos. Eles podem escolher se trabalham de casa, visitam um cliente ou ficam em alguma das nove unidades do WeWork em São Paulo ou em várias outras cidades pelo mundo. (*Exame*, 7:3)

Se você ainda tem dúvidas de quem pode trabalhar em *coworking* nós te respondemos de forma simples: todo mundo! Se você consegue exercer seu ofício utilizando ferramentas como um notebook e conexão de Internet, é bem provável que os espaços compartilhados podem sim ser uma boa opção para a sua vida. (Coworking Brasil, 249:5)

Tais discursos revelam mecanismos de poder biopolítico (FOUCAULT, 2008, FLEMING, 2012; 2017) sobre essa nova relação entre o espaço e o tempo difundidos pelos *coworkings*. Na sociedade disciplinar, por exemplo, o trabalhador mantinha as suas ferramentas de trabalho na organização, e as esferas de trabalho e não trabalho apresentavam demarcações claras (DELEUZE, 1990). Agora, na nova racionalidade econômica, o indivíduo como “empresa de si” passa a portar as ferramentas de trabalho no momento da contratação, recebendo uma mochila com todos os itens necessários, para produzir a qualquer hora e lugar. Assim, o senso de liberdade que esta estratégia atribui ao trabalhador, por meio possibilidades de escolhas, torna-se fantasiosa, pois, na verdade, estimula a uma maior jornada de trabalho. Evidências abaixo demonstram como os espaços de *coworking* têm proliferado em diversos outros ramos de negócios e instituições (universidades, bancos, aeroportos, hotéis, salões de beleza, shoppings), captando momentos de “não-trabalho” para a esfera do trabalho e, consequentemente, contribuindo para uma maior jornada de trabalho.

PUC-Rio ganha espaço de coworking dentro de agência bancária
Os estudantes, professores e frequentadores da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) vão descobrir que agência bancária não precisa ser sinônimo de fila e burocracia. (*Exame*, 1:1)

Desde janeiro, a oficina de carros oferece um espaço de *coworking* equipado com tomadas, internet de alta velocidade e café, com cuidados na decoração e no conforto para deixar os clientes à vontade para trabalhar enquanto esperam o veículo ficar pronto. (*Exame*, 5:4)

É por isso que cada hotel tem também um bom espaço de *coworking*, que pode ser usado tanto pelos hóspedes quanto pela comunidade local. (*Exame*, 51:3)

Como o funcionamento do *coworking* conta com mecanismos de poder biopolítico, o controle disciplinar, por meio de controle de horas e de espaço, passa a ser substituído por controles baseados em desempenho e resultados. Assim, as práticas de uso de crachá para demonstrar a filiação do trabalhador a determinada empresa e o controle de horas trabalhadas passam a ser práticas característica de uma sociedade de disciplina. A nova relação do indivíduo com o espaço implica em flexibilidade e virtualização dos processos de trabalho, como demonstra a evidência abaixo.

Para quem não é *freelancer* ou dono da sua própria empresa instalada em *coworking*, a dúvida gira em torno dessa coisa de estar longe da sede oficial da empresa. [...] Como explicar para a sua avó que você está em

São Paulo trabalhando para uma empresa chinesa e que você não tem crachá e nem precisa bater ponto? (Coworking Brasil, 166:4)

O objeto discursivo revela também que o espaço físico do *coworking* passa a ter uma representatividade “virtual”, nos termos que Levy (2003) coloca, na capacidade de atualizar e manifestar sua força.

O escritório virtual propriamente dito é o “pacote” mais procurado, porque o empresário pode começar, apenas com um endereço comercial de prestígio incluindo – ou não – um atendimento telefônico personalizado (em nome da empresa do cliente). (*Exame*, 32:1)

“A Office&Co. sempre prezou por estar em endereço de prestígio e ter instalações modernas e elegantes” comenta AnaBarry, uma das sócias do escritório em Miami. “(*Exame*, 47:1)

Aqui no Impact Hub Continente oferecemos esse serviço [escritório virtual] e é tudo bem simples e prático: o processo é fechar o contrato e logo em seguida será disponibilizado todos os documentos necessários. Além dessa parte, oferecemos também um apoio e uma ajuda para esses empreendedores que possuem diversas dúvidas sobre os próximos passos. (Impact Hub, 180:1)

O escritório virtual permite que o indivíduo possa obter um endereço comercial para o seu negócio em qualquer lugar do Brasil e do Mundo, estimulando o processo de empresariamento dos trabalhadores e sua circulação entre cidades e países. Esse processo contribui para moldar a subjetividade do indivíduo, tornando-o, cada vez mais conectado com o ambiente virtual; ele não é mais, ou apenas, o indivíduo “S.A”, mas o “.COM” (ponto com) e está inserido em um processo de virtualização do trabalho (JOHNS e GRATTON, 2013), o que torna a “empresa de si” uma forma mais flexibilizada.



Figura 6 - Você.com
Fonte: Coworking Brasil, 28:1

O indivíduo não necessariamente precisa ter uma presença física dentro de uma organização ou um espaço, e faz uso de tecnologias para facilitar a comunicação. Isso implica numa nova relação do indivíduo com espaço-tempo, a qual, aproximando-se de Deleuze (1990), o insere em um tempo de trabalho sem demarcações claras, onde todo o tempo é tempo de trabalho; ele se instala temporariamente nos espaços, como se fosse um nômade, sem um lugar fixo e destino certo aonde chegar.

A formação discursiva consolidada na categoria “*Coworking*” revela como o conceito e seu *modus operandi* são construídos com base em mecanismos de poder biopolítico. O objeto discursivo “software” apresenta o *coworking* exercendo um tipo de gestão voltada para a subjetividade do indivíduo, o que implica a imposição de como ele deve perceber o trabalho, a si próprio e as relações que o indivíduo estabelece dentro do espaço físico. Quanto ao “*hardware*”, implica uma nova relação do indivíduo com o tempo e espaço de trabalho, estimulando o processo de flexibilização por meio da virtualização. A formação discursiva insere-se em práticas sociais caracterizadas por um contexto social, econômico e político mais amplo que está relacionado à nova governamentalidade neoliberal e suas práticas de “condução das condutas” (FOUCAULT, 2008b; MILLER e ROSE, 2012; ROSE, 2011) por meio da mobilização das subjetividades sociais, estímulo aos processos de flexibilização e otimização de todo o tempo para a esfera do trabalho.

4.4. Categoria 2 - Ethos empreendedor

A figura do empreendedor se apresenta central nos discursos envolvendo os espaços de *coworking* a qual impõem a todas as categorias de trabalhadores (advogados, médicos, profissionais independentes, empregados) a se comportarem-se como “empresas de si”. Assim, a categoria “*Ethos* Empreendedor” apresenta a formação discursiva que impõem um conjunto de comportamentos, pensamentos e condutas que os indivíduos devem desempenhar na arena neoliberal. Esta categoria é formada por cinco objetos discursivos, a saber: “indivíduo como empresa de si”, “espírito de gestor”, “risco calculado”, “ser desejante” e “quer mudar o mundo”

Indivíduo como empresa de si

O primeiro objeto apresenta um conjunto de discursos que representam como a racionalidade neoliberal tem construído o indivíduo como uma “empresa de si mesmo” (FOUCAULT, 2008; BINKLEY, 2011; SCHARFF, 2015). Trabalhadores de diferentes áreas, aqueles que são vinculados a alguma empresa, pequenos empresários até os profissionais autônomos e independentes, sob a nomenclatura de *coworkers*, passam a ser vistos como empreendedores. Palavras como empresa, você, comportamento, imagem, potencial, fazem parte deste objeto discursivo.

Eu sei que nossos leitores por aqui são antenados, mas não custa reforçar: ser empreendedor não é necessariamente ter um negócio próprio. Inclusive você pode ter o seu negócio e ser “apenas” um empresário, não um empreendedor. Bem como um funcionário pode ser empreendedor sendo “apenas” colaborador de uma companhia. (Coworking Brasil, 134:1)

Cada vez mais pessoas aventuram-se no mundo do empreendedorismo, seja com a criação de marcas próprias, trabalho autônomo ou *freelancer* ou como profissionais liberais. (Exame, 53:4)

A massificação da figura do empreendedor tem sido atrelada a uma força normativa que impõe ao indivíduo que se veja como “empresa de si”, como uma experiência subjetiva que o leva a se relacionar consigo mesmo, e com os outros, baseado em uma racionalidade econômica (FLEMING, 2017; SCHARFF, 2015; GERSHON 2011). Atribui-se a este indivíduo uma representatividade do próprio trabalho como um

contrato entre empresas, ao invés de um contrato de trabalho (FOUCAULT, 2008b; DARDOT e LAVAL, 2007; MOISANDER, GROOB e ERARANTA, 2018). Isso implica que toda a atividade profissional exercida pelo indivíduo seja entendida como uma “prestação de serviço” e, esse serviço oferecido, o “produto do seu talento”, deva ser constantemente aperfeiçoado como forma de manter o valor do seu ativo no mercado. As citações abaixo evidenciam esta mudança.

Se você é funcionário...Primeiro, pare de se posicionar como funcionário. Em nossa área, não existe tal coisa. Todos somos pequenas empresas em potencial. Você não precisa virar *freelancer* ou abrir seu CNPJ, mas encare cada emprego como um cliente. Se você sempre se dedicar para entregar o melhor possível para seu cliente, nunca vai parar de evoluir. Seja dentro da empresa onde está, seja contratado por outra melhor. Se você se limitar a entregar o que o seu chefe acha “ok”, sempre será um profissional “ok”. Legal de ter por perto, porém dispensável. Não vai chamar a atenção de ninguém. (Coworking Brasil, 24:43)

“Estamos mudando de uma cultura de empregados para uma cultura de empreendedores. A maioria de nós vai criar nossos próprios empregos, trabalhando para nós mesmos como consultores, freelancers, trabalhando para pequenos negócios. E é uma mudança de estilo de trabalho. Pessoas entre 20 e 30 anos estão amplamente escolhendo ‘criar um emprego’ do que ‘aceitar um emprego’. Hoje elas já preferem vender o produto do seu talento do que vender suas horas úteis”, declara Sean Fedorko, founder do Radius CoWork. (Coworking Brasil, 147:2)

Os indivíduos como empresas de si devem continuamente investir, gerenciar e desenvolver o seu capital humano (SCHULTZ, 1961; LOPEZ-RUIZ, 2007), colocando o seu trabalho em um processo de autoavaliação constante visando sempre a entrega dos melhores resultados. Esta visão autoresponsabiliza o indivíduo em criar o “próprio emprego” e colocar o seu capital humano como valor de troca ao invés da sua força e horas de trabalho.

O objeto discursivo revela a ideia de “empresa de si” como um processo de “empoderamento” do próprio indivíduo, ou seja, ele deve ver o empreender como oportunidade de manifestação do próprio *self*, de valores pessoais e propósitos.

Era hora de mudar. Decisão difícil, mas acertada. Era hora de empreender no meu caminho. Aos poucos fui percebendo que essa não era só minha realidade e sim um fenômeno social onde muitas mulheres de minha geração estão criando coragem de seguir o próprio rumo. Sim, coragem! Coragem essa muitas vezes estimulada pelos próprios valores. (Impact Hub, 102:2)

Acredito que empreender é mais uma forma de nos expressarmos, mais uma via de acesso, um dos vários caminhos, dessa jornada de tornar-se, de ser, de participar da vida... (...) É uma decisão de empoderar-se de si mesmo, de atrever a se conhecer, desejar, mergulhar em suas próprias águas e permitir-se TRANSBORDAR. É estar por inteiro e ser cada vez mais quem se é, nos expressando em todos os nossos contextos! (Impact Hub, 146:3)

Revela o empreendedorismo como uma experiência subjetiva do indivíduo, que através da autorresponsabilização radical pelo trabalho (FLEMING, 2017), obterá a liberdade de “experimentar seus propósitos”, de “conhecer a si próprio” e “transbordar” o seu *self* na atividade que realiza. Este processo de empreender como forma de “empoderamento de si” revela como os mecanismos de biopoder (FOUCAULT, 2008; FLEMING, 2014), têm atingido camadas mais profundas do indivíduo, capturando sua subjetividade e fazendo-o trabalhar a favor de uma racionalidade econômica. Esse processo contribui para transformar o trabalho em um processo social intangível, em que o emprego não é mais definido pelo que o indivíduo faz, mas em relação ao que ele é (FLEMING, 2014), uma forma de experiência do próprio *self* (ROSE, 2011). E nesse processo de empreender como forma de “empoderamento” do indivíduo, a “marca pessoal” emerge como uma manifestação comercial de todos os atributos que torna o indivíduo único, das suas potencialidades quanto ao capital humano e do próprio *self*.

Muitos têm a concepção de que esse é um processo egocêntrico, fútil e muitas vezes egoísta, mas quando você tem uma missão na vida, seja ela pessoal ou profissional, saber e demonstrar aquilo que você verdadeiramente é (e quer ser) trata-se de um posicionamento estratégico para a consecução dos seus sonhos, e por consequência também daqueles sonhos dos outros que estão com você. Descobrir que o processo de análise e auto conhecimento é um ponto de partida para a construção dessa marca pessoal, e que sem auto responsabilidade perante os sonhos e projetos idealizados nada acontecerá, são pontos fundamentais para trilhar essa jornada. (Impact Hub, 85:5)

A ideia da “marca pessoal” contribui para que o indivíduo trabalhe o próprio *self* de forma comercial, em um processo de análise e autoconhecimento que implicará em descobrir quem ele “verdadeiramente é” e o “que deseja ser”, para apresentar ao mercado aquilo que contribuirá para a consecução de seus objetivos. Assim, demonstra um processo de autorresponsabilização pelo trabalho (FLEMING, 2014) ainda mais radical, ao trabalhar o próprio *self* em direção a uma racionalidade econômica. Requer do

indivíduo que seja um empresário de si, reflexivo, analisando a todo momento as suas potencialidades, incluindo o capital humano e o próprio self, dentro da lógica de uma racionalidade econômica. Aqui as palavras adotadas como “sonhos”, “missão”, “ser verdadeiramente”, “jornada”, contribuem para construir um discurso que leva o indivíduo a seguir determinada conduta, como se fosse uma escolha própria, a do empreendedorismo, no caso, como um chamado que vem do seu íntimo.

Sendo um chamado para o empoderamento, o trabalho vinculado a uma empresa, em regime de CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) é visto como uma forma de “dependência”, “seguridade” e “amarras” que impede que o indivíduo alcance sua potencialidade.

Vejo por aí muita gente que gostaria de “ser livre”, mas tem medo de soltar as amarras. O que é bem normal quando é preciso pagar contas, aluguel, ajudar a família no sustento (ou provê-lo todo sozinho). Até aí sem novidades. Minha experiência foi até bem diferente disso, pois a transição entre o emprego e o empreendedorismo foi lenta e cheia de passos inseguros. (Coworking Brasil, 21:1)

Muitas pessoas gostariam de ser empreendedoras, mas não querem ou não podem abandonar sua condição de funcionário. Você pode ser um empreendedor dentro de uma empresa, apesar das amarras. (Exame, 63:3)

Chegará a hora em que uma chavinha virará na sua cabeça e você dirá: “Estou pronto! Já tenho alguma clientela fixa, já tenho alguma experiência para administrar meu tempo e meus ganhos sozinho, já sei me virar como gente grande”. Então acontece. (Coworking Brasil, 21:3)

As palavras como “amarras” e “se virar como gente grande” provoca o indivíduo a se tornar “empresa de si” e adentrar a insegurança do mercado flexível por meio da autorresponsabilização pelo trabalho e pela individualização de seus custos.

Espírito de gestor

O segundo objeto apresenta um conjunto de discursos que evidencia como os processos e ferramentas de gestão de empresas têm sido adotados pelos indivíduos como forma de gerenciar a si próprios como empresas (SCHARFF, 2015; McNAY, 2009), denominado “**espírito de gestor**”. Palavras como habilidade, conhecimento, gestão, tempo, fazem parte desse objeto discursivo.

O uso da linguagem de negócio para se referir a si mesmo como empresa, tal como “Canvas pessoal” e “Branding pessoal”, contribui para inserir a lógica da gestão na vida do indivíduo, como forma de conhecer a si próprio e poder, a partir disso, definir o “próprio rumo” dentro de uma racionalidade econômica imposta.

Assim, antes de definir do próprio negócio, é fundamental buscar responder ao Canvas pessoal. O autoconhecimento é chave para definir o próprio rumo e sobretudo colher resultados econômicos. Tudo é consequência desse processo. Empreender a partir da própria essência vai muito além de uma fonte de renda, mas auxilia a construir uma vida com mais sentido e significado, o que é essencial para a autorrealização cotidiana. (Impact Hub, 102:7)

Como vimos, empreender a partir da concepção de “empoderamento de si” requer estruturar o próprio *self* na perspectiva de um modelo de negócio. O “Canvas”, uma ferramenta de planejamento estratégico que permite desenvolver e esboçar modelos de negócios novos ou existentes, deverá fazer o trabalho de identificar os pontos fortes e fracos do indivíduo em termos de desenvolvimento pessoal. Ao indivíduo compete o cálculo, a partir de uma lente econômica de custos e benefícios aplicada a todas as esferas da sua vida, sobre de que forma mobilizar seu próprio capital humano em busca de vantagem competitiva (WEISKOPF e MUNRO, 2012).

Outra manifestação do “espírito de gestor” se evidencia na forma de “autocontrole” sobre o tempo, a rotina diária e o trabalho, que o indivíduo administra sob as novas normas de eficiência produtiva, a busca pelo desempenho individual e por uma imagem pública favorável.

Talvez o problema não seja seu trabalho, seja você! De vez em quando, quase como raridade, é possível encontrar alguns profissionais travestidos de sobrinho [trabalhador amador]. Funciona assim: o cidadão tem entrega de qualidade, é talentoso, os clientes adoram o que recebem. No entanto, o cara não sabe vender seu peixe, não conhece nada sobre *branding* pessoal, não está antenado ao mercado e está acomodado na zona de conforto. Costuma também furar prazos, errar nos orçamentos, não dar suporte pós-venda, enfim, não cria um relacionamento profissional com o cliente. (Coworking Brasil, 24:8)

O trabalho que não passa pela gestão do indivíduo passa a ser caracterizado como “amador”, e carrega o sentido de um trabalho que, mesmo possuindo qualidade, não é considerado profissional. Assim, não basta o empreendedor entregar um bom trabalho, mas deve gerenciar a si próprio como uma empresa, de forma a obter os melhores

resultados. O “*branding* pessoal” refere-se a outra linguagem de negócio que implica no gerenciamento do indivíduo como uma marca, trabalhando o seu *self* a favor de uma racionalidade econômica.

O tempo também é considerado um recurso que deve ser gerenciado pelo empreendedor, de forma que possa fazer o melhor uso dele, identificando os momentos de maior produtividade.

Fazer várias tarefas ao mesmo tempo pode parecer uma habilidade interessante, mas na verdade nada mais é do que uma mistura de desorganização com ansiedade. Isso porque, no momento em que você tiver horário para cada coisa, tudo vai fluir e você não precisará atropelar nada. Um bom começo é fazer uma agenda semanal detalhada, com horários e tudo. Saiba quais são as suas tarefas de cada dia, e saiba quanto tempo você precisa investir em cada uma. Ao visualizar o cenário geral, você vai perceber como perde tempo com dispersão. (Coworking Brasil, 230:1)

Você sabe qual é o seu momento com maior facilidade de foco no dia? Cada pessoa funciona de uma forma diferente, e é importante saber como dividir suas tarefas”. (Coworking Brasil, 230:2)

Perder tempo é, mais do que nunca, perder dinheiro. A dica: chegue para sua reunião com o texto, o ritmo de sua fala e o seu objetivo pronto e ensaiadas na cabeça. (Coworking Brasil, 19:1)

Como o tempo é um recurso importante, o objeto discursivo impõe que o indivíduo esteja sempre pronto, com um discurso de negócio convincente em mente, porque qualquer momento da vida é uma oportunidade para negócios.

Sabe aquela história de *pitch* de elevador? É assim: você encontra o maior investido do Vale do Silício em um elevador e tem exatos dois minutos para convencê-lo. Quando você simplifica a sua oferta, é mais fácil explicá-la. E aquilo que é entendido de forma simples e sem grandes firulas, é comprado com mais facilidade. (Coworking Brasil, 22:1)

Em suma, este objeto revela como o “espírito de gestor” está associado à imposição de uma autodisciplina aos indivíduos, instrumentalizando o comportamento e o *self* do indivíduo em prol de objetivos econômicos. O discurso empresarial, por meio da linguagem de negócios, embutida em normas e práticas com fins lucrativos passam a ser adotados pelo próprio *self* em função de uma racionalidade econômica.

Risco calculado

O terceiro objeto discursivo da presente categoria denomina-se “**risco calculado**”, que se refere ao reconhecimento do cálculo de risco e da capacidade em enfrentar desafios como características inerentes ao indivíduo empreendedor (Du GAY, 1996; ROSE, 2011). A disposição ao risco é um dos comportamentos que diferencia o empreendedor de um não empreendedor. Palavras como pés no chão, passos, planos e saber fazem parte deste objeto discursivo.

[...] desde os empresários que têm um mercadinho em bairros na periferia até sócios de empresas de tecnologia com milhares de funcionários, ambos trabalham muito todos os dias, geram empregos, tomam risco, pagam juros absurdos para financiarem suas empresas e se tudo der certo ganham dinheiro. (Impact Hub, 172:2)

O indivíduo que possui o “*ethos* empreendedor” estará disposto a enfrentar o risco de empreender e de investir os recursos e energia necessários em prol de seu projeto. Devido ao cenário de incerteza e de inúmeros riscos em que o indivíduo se coloca, a decisão por empreender pode ser vista como um ato de coragem, segurança de si e “vontade fora do comum”.

Recentemente li uma frase que retrata bem o que é empreender: “Empreender é como saltar de um penhasco e construir o avião durante a queda”. Por ser tão arriscado, questionamentos vão surgir. (Impact Hub, 137:3)

Assim, empreender vai além da realização de um sonho e possui um efeito multiplicador de benefício social. Decidir ser chefe de si mesma exige uma coerência, disciplina e vontade fora do comum. Esqueça as férias, os finais de semana, o salário garantido todo mês, a zona de conforto. Esteja pronta para inúmeros desafios. As relações construídas ao longo dos anos são de grande valor. E sobretudo: aprenda a olhar para dentro! (Impact Hub, 102:6)

O indivíduo, diante de um cenário de incertezas tem, portanto, o dever de planejar e ser estratégico para concretizar seus objetivos. Por isso, de forma complementar ao objeto discursivo anterior, ele deve ser dotado de “espírito de gestor”, para que, a partir de ferramentas de gestão, torne o risco uma variável calculada no seu empreendimento e administrada no decorrer do seu percurso.

Lá no fundo, por muitas vezes, somos pura incerteza. Todos os dias nos questionamos se estamos pegando o caminho mais apropriado, se vai dar certo e se vale o risco. As respostas muitas vezes não aparecem e a gente se atira mesmo – claro, sempre com um pouco de planejamento, pois esse também é um ponto positivo dos empreendedores da geração atual. (Coworking Brasil, 122:1)

Mas é preciso ter cuidado: quem acaba caindo nesse impulso de enxergar o empreendedorismo como única opção pode ficar cego para todos os riscos dessa alta aposta. É preciso fazer movimentos conscientes e estudar muito para que tudo não seja em vão. Afinal, você não quer fazer parte da estatística do Sebrae de que pelo menos 23% das empresas no Brasil fecham as portas nos dois primeiros anos, certo? (Coworking Brasil, 163:2)

Muitos empreendedores de oportunidade largam carreiras sólidas e investem tudo que têm em uma ideia, o que é ótimo pelo sentido da garra e da ousadia, mas que pode ser arriscado se não for bem calculado. É preciso encontrar o equilíbrio: sim, acredite no seu produto, mas saiba traçar os passos e prever os percalços. (Coworking Brasil, 163:3)

O risco calculado distingue o empreendedor do não empreendedor, pois requer que o indivíduo aceite o risco atrelado ao processo de ser “empresa de si mesmo” e, portanto, responsável pelo seu sucesso e fracasso. Assim, o empreendedor deve ser “resiliente” para lidar com as incertezas econômicas, conhecer bem a si próprio e o cenário em que irá atuar e ver o empreendedorismo como uma realização pessoal.

Para ele, os empreendedores brasileiros têm um diferencial importante. “O empreendedor brasileiro enfrenta desafios que, em outros países, talvez fossem mais simples. Ele busca desenvolver seu negócio em um ambiente de acesso a capital menor e incerteza maior. Ou seja: é um diferencial de resiliência”, afirma. (*Exame*, 9:1)

Bom, os primeiros passos consistem em tomar a decisão de parar de seguir a correnteza e assumir o desafio de abrir seu próprio negócio. Atrelado a isso, é fundamental ter um foco bem definido. Antes de se decidir, questione-se: o que quero para a minha vida? Qual a área, serviço ou produto que quero trabalhar e no qual acredito? Tenho um bom case? Tenho experiência para assumir esse desafio? Enfim, antes de mergulhar de cabeça, faça uma boa análise do seu cenário. Esse levantamento será crucial para a sua tomada de decisão e, consequentemente, para que você se torne um empreendedor. (Coworking Brasil, 51:2)

Uma das formas de planejar o caminho para ser empreendedor e ter seu próprio negócio é desenvolver “trabalhos paralelos” que, ao mesmo tempo em que oferecem suporte financeiro ao indivíduo e ao seu “sonho”, podem ser compreendidos como uma

forma de investimento por trazer, por exemplo, “experiência para administrar o tempo e os ganhos”. Além disso contribui para o processo de mudança de *mindset*, no qual o indivíduo deixa de ter uma visão de dependência de uma empresa, para um cenário em que passa a ser o único responsável pelo sucesso e ganhos de seu negócio

Se você tem um coração de empreendedor, mas ainda precisa se manter no seu emprego atual, tudo bem. Dedique-se plenamente ao seu emprego tanto quanto você se dedica ao seu projeto pessoal. Veja o seu trabalho como o meio que vai te permitir bancar o seu projeto paralelo. Seja grato por ter uma renda que paga os seus boletos, mas também dedique-se aos seus planos pessoais para não perder a energia. (Coworking Brasil, 266:6)

Ao se tornar empresa de si mesmo o indivíduo empreendedor submete-se às regras organizacionais que enfatizam a necessidade de “um plano” para reduzir os riscos e garantir o alcance dos objetivos. Ser empreendedor requer que o indivíduo assuma desafios, estabeleça planos e passos, bem como maturidade e protagonismo para seguir em “carreira solo”, reduzindo os riscos. Assim, o *antiethos* empreendedor, ou o não empreendedor, é aquele que deseja manter sua zona de conforto, estar em segurança, evitando submeter-se aos riscos do mercado e, em contrapartida, paga o custo de ter sua carreira profissional estagnada e desvalorizada.

Outra possibilidade é você ter encontrado um lugar ao sol logo no início da carreira. Uma empresa que paga acima da média, que tem pouco trabalho, uma rotina tranquila. Nada daquela correria que seus amigos passam em agência. Nada de chefe reclamando. Todos elogiam seu trabalho, tudo sempre passa de primeira. Ninguém desafia sua opinião. Essa, meu camarada, é a pior ratoeira que você pode colocar para sua carreira. E vai transformá-lo em personagem do DuckTales em pouquíssimo tempo. (Coworking Brasil, 24:3)

Ser desejante

O quarto objeto discursivo da presente categoria denomina-se “**Ser desejante**”; o empreendedor está plenamente envolvido com o seu empreendimento, vendo-o como a realização de um desejo pessoal. Palavras como sonho, paixão, motivação, desejo fazem parte deste objeto discursivo.

Empreendedor é considerado aquele indivíduo que “sonha grande” e que deve ter coragem para transformar o sonho em realidade. Para isso, o seu desejo de empreender é

parte do seu projeto de vida, que planeja de forma a minimizar os riscos e as incertezas inerentes a qualquer negócio.

Você se sente perdido. As possibilidades convencionais não são suficientes para silenciar aquela voz que fica na sua cabeça dizendo: você precisa gerar impacto através daquilo que faz, das ideias que não param de borbulhar na sua mente. Você vislumbra uma oportunidade – e é preciso correr atrás dela. A resposta é clara: você nasceu para empreender. (Impact hub, 137:2)

Acredito que os empreendedores sociais, os empreendedores de negócios e todas as pessoas com espírito empreendedor, independentemente da posição que ocupem numa organização, estão buscando cada vez mais compreender como integrar trabalho e negócios ao seu propósito. O convite aqui é para que cada um e cada organização continue nessa jornada, mas com consciência de que essa não é uma tarefa simples e que o maior desafio será conhecer e transformar a si mesmo. (Impact hub, 169:1)

O indivíduo empreendedor é dotado do desejo de viver sua atividade de trabalho com propósito e sentido, por isso, diante de riscos, incertezas e medos é capaz de manter a energia necessária para realizar os seus objetivos.

O empreendedor faz o possível para reduzir os riscos, mas sabe que as ameaças são constantes e vê nelas energia para crescer. O medo pode sim acontecer, mas não é paralisante, pois o sonho é maior. Os fracassos que acontecerem são vistos como aprendizado, não como derrota. (Coworking Brasil 134:6)

Não tenha medo de pensar grande, se você deseja que esse plano B seja, em breve, o plano A da sua vida. Sonhe, mas sem tirar os pés do chão. Nosso trabalho oficial é essencial para nos dar estrutura, então muita calma antes de jogar tudo para cima, Ok?! (Coworking Brasil, 220:4)

O empreendedor como “ser desejante” deve ser capaz de planejar e despender os esforços necessários para a realização de seus sonhos, porque acredita que empreender é uma escolha pessoal que trará felicidade e satisfação.

Sim, ser empreendedor *part-time* [não] é nada fácil. Sem dúvida é um investimento. Você vai investir horas de descanso e lazer durante a transição. Abrirá mão de estar com seus amigos e sua família, talvez. Meu maior conselho é: faça por motivos que tirem você da cama pela manhã e façam você dormir satisfeito à noite. Busque por aquilo que acredita ser o certo, e não porque alguém disse que é legal. (Coworking Brasil, 21:4)

Independente do tipo de empreendedorismo que você resolver seguir, o segredo é ter a certeza de que é aquilo que quer fazer e abraçar com unhas e dentes. Não existe, e talvez nunca vá existir, uma fórmula mágica que vai te transformar em um empreendedor, mas com força de vontade, dedicação e uma boa dose de automotivação todos somos capazes de chegar lá. É só preparar, apontar e entrar em ação. (Coworking Brasil, 51:6).

Só que no meio do caminho, Catarina recebeu uma proposta para voltar a trabalhar na grande empresa que ela havia deixado antes da viagem. Mesmo sem ter uma resposta clara para os questionamentos que ela vinha se fazendo e sem ter uma outra oportunidade profissional em vista, ela teve a coragem de recusar a proposta para seguir em busca de algo que despertasse brilho nos olhos — vale ressaltar que ela contou com o apoio financeiro da família durante esse período de busca. Foi quando, num evento de empreendedorismo social, ela conheceu a Marina e as ideias da Marina! Na mesma hora deu *match*! Ela pensou: “É isso o que eu quero. Essa é a minha razão!”. E a razão nada mais é do que ajudar outras pessoas a encontrarem a sua própria razão. (Impact Hub, 81:2)

Deve considerar o “trabalho oficial” (referindo-se ao regime CLT) como o meio que irá contribuir para que alcance esse objetivo. O trabalho em regime da CLT é visto como um meio de dependência do indivíduo, e segurança que, apesar de oferecer recursos financeiros e benefícios, o impede de ser “livre”. O empreendedor também anseia pela liberdade e pelo protagonismo na carreira e na vida.

Escrito pelo jornalista Thales Guaracy, o livro traz a história do comandante Rolin Amaro, fundador da empresa TAM. Depois de anos trabalhando como caminhoneiro e até vendedor de bebidas, hoje o empresário finalmente realizou o sonho de ser piloto de aviões. A paixão pela profissão era tanta que ele decidiu ir além, fundando a Taxi Aéreos de Marília (TAM), hoje uma das marcas de aviação mais conhecidas pelos brasileiros. (Coworking Brasil, 243:3)

A vida de *freela* [freelance] não é fácil, como pudermos perceber, mas ainda assim parece valer a pena, seja pela qualidade de vida ou pela liberdade de se fazer o que gosta. Esse formato de trabalho ainda tem muito a crescer, mas o saldo é positivo: 52% se consideram bem-sucedidos como *freelancers*. (Coworking Brasil, 263:6)

O nome EDX vem de Eliane Domingos e o X dá a ideia de multiplicar. Trabalhei 20 anos em uma empresa e após anos de dedicação, fui dispensada, e então, decidi abrir uma empresa de tecnologia chamada EDX. Comecei na tecnologia trabalhando com *softwares* de código fechado, mas quando fui apresentada ao software de código aberto me apaixonei. Já se vão mais de 20 anos nessa área, são anos de liberdade e não há quem me convença a voltar para o aprisionamento. (Coworking Brasil, 167:1)

Assim, esse novo empreendedor não é guiado apenas pelo “afã do lucro” e a “paixão em ganhar dinheiro” como é considerado o empreendedor sombartiano, mas aquele que tem paixão pelo trabalho e o vê como a realização de um sonho. O empreendedorismo é visto como uma escolha individual, e ao promover esse *ethos* elimina-se o sentimento de alienação e qualquer distância entre o indivíduo e o trabalho que executa. No entanto, o desejo e o esforço podem levar o indivíduo ao sentimento de “ansiedade” e “angústia”, quando se depara com os fracassos.

De acordo com um estudo da Universidade de Tecnologia de Swinburne, na Austrália, os donos de negócios podem ser mais vulneráveis ao lado negro da obsessão. A partir de entrevistas, os pesquisadores descobriram que os empreendedores mostravam sinais de obsessão clínica, incluindo fortes sentimentos de angústia e ansiedade. Ou seja, a mesma paixão de fazer o negócio acontecer pode ser a responsável por consumi-los (Coworking Brasil, 155:2)

E, lembre-se sempre: você é uma pessoa e não a sua empresa. Sua vida não está acabada porque um negócio não deu certo ou porque as coisas não estão fluindo como você imaginava. (Coworking Brasil, 155:3)

Assim, o objeto discursivo revela que o ser empreendedor é um ser desejante, mas também vítima do seu desejo quando se depara com os fracassos decorrentes de suas escolhas, apresentando, como Dardot e Laval (2016) colocam, duas faces: de um lado o rosto feliz pelo sucesso e, de outro, o rosto deprimido pelo fracasso diante dos processos que não estão sob seu controle.

Quer mudar o mundo

O quinto objeto discursivo da presente categoria denomina-se “**Quer mudar o mundo**”, e está relacionado ao discurso de que o empreendedor deve ter uma atuação social. Palavras como filantropia, humanidade, sustentabilidade fazem parte deste discurso.

Eu não sei explicar bem o motivo, mas sinto que o empreendedorismo vem mudando. Enquanto banqueiros do passado competiam pela pilha de dinheiro mais alta, hoje Bill Gates se torna o maior filantropo do planeta. Elon Musk investiu seu último centavo na tentativa de criar a SpaceX, empurrando a humanidade um passo à frente. E. Zuckember – apesar de meio controverso – está criando a maior iniciativa já desenvolvida para levar internet grátis para África, a última fronteira em conexão de pessoas. O mundo está mudando. A nova geração de empreendedores veio para fazer algo a mais. E você? Qual legado irá

deixar no planeta depois que partir? Uma pilha enorme de árvores mortas ou algo que te faça ser lembrado eternamente? (Coworking Brasil, 32:1)

Não dá para pensar pequeno: tudo o que fazemos, mesmo como indivíduos, tem algum impacto no mundo. Então, lembrando disso, quais são as “consequências” que você quer causar com o seu serviço? Como você quer impactar o seu bairro, sua cidade, seu país, enfim, o mundo em que você vive? (Coworking Brasil, 183:4)

É o empreendedor que sonha em mudar o mundo com seu trabalho. Empreender, para ele, é uma forma de garantir que seus valores e ideias não sejam negligenciados. É a personagem que busca contribuir para uma transformação social ou ajudar a melhorar a vida de um grupo específico de pessoas. Pode até visar o lucro, sim, mas não a qualquer custo. (Coworking Brasil, 134:5)

Os discursos presentes nos documentos supracitados revelam que o empreendedor possui uma preocupação social e a necessidade de contribuir com a sociedade. Assim, procura meios de se envolver em projetos sociais que visam a mudança de uma realidade local ou global.

Empreender é incrível, mas melhor ainda é quando dá para pensar em um negócio próprio que também gere benefícios para muito mais pessoas e, preferencialmente, para o mundo de forma geral. Então que tal apostar no empreendedorismo sustentável? Afinal, se você está prestes a começar um projeto porque não fazer que ele combine uma geração de riqueza com o desenvolvimento responsável? Veja bem, não estamos aqui para ditar que tipo de negócio você deve ter, apenas queremos mostrar como o *green thinking* é mais do que uma tendência mundial e sim o futuro – que na verdade já é presente, e faz tempo. (Coworking Brasil, 88:1)

Isto não é novo para nós e, infelizmente, há ventos e ações cada vez menos otimistas na região prevendo um futuro melhor. Mas, nós do Impact Hub Tel Aviv nunca perdemos a convicção de que a paz é possível e pode ser alcançada através de ações empreendedoras conjuntas e com o estreitamento das relações entre judeus e árabes. (Impact Hub, 30:3)

O empreendedorismo é construído como ação que tem alto poder de transformação da realidade e é capaz de resolver conflitos político-sociais até então não resolvidos por organismos internacionais e políticos. Referências aos denominados “grandes empreendedores”, como Bill Gates, Mark Zuckerberge e Elon Musk, como imagens idealizadas, contribuem para enfatizar os atributos que remetem à figura do empreendedor de sucesso, àqueles que estão envolvidos em projetos de cunho social.

Fora da Microsoft, Bill Gates é conhecido por se dedicar à Filantropia e a projetos sociais. Ele é fundador e diretor da TerraPower, por exemplo: um projeto para desenvolver uma energia nuclear mais acessível, segura e amiga do meio ambiente. Gates e outros empreendedores pensaram na ideia em 2006 e, dois anos depois, a iniciativa saiu do papel. Porém, o projeto mais conhecido de Gates é realizado junto com sua esposa: a Bill & Melinda Gates Foundation, que investe em projetos voltados para áreas de extrema importância social, como educação e saúde. O fundador da Microsoft resolveu se dedicar à filantropia após visitar um hospital para tratamento de tuberculose na África do Sul, em 1997. Por fim, algumas curiosidades sobre os hábitos de Gates: em uma sessão de perguntas e respostas no Reddit, o empreendedor contou que ele mesmo lava sua louça, porque gosta do seu próprio jeito de fazer essa atividade. Também aprecia jogar tênis, fazer cursos online e passear por lugares como o Grande Colisor de Hádrons (LHC, na sigla em inglês) e a Antártica. (*Exame*, 85:2)

Todos conhecem as ambições de Musk: além de possuir a Tesla no portfólio, o empreendedor também administra uma empresa que quer colonizar Marte: a SpaceX. Quando não está cuidando nem da Tesla e nem da SpaceX, porém, ele investe em um ramo totalmente diferente: o da educação. Musk não estava muito feliz com a educação que seus filhos recebiam (vale lembrar que ele próprio sofria bullying quando ia para o colégio, apanhando diversas vezes dos outros estudantes). Por isso, resolveu ele mesmo criar uma escola, chamada Ad Astra. Sem site nem redes sociais, a escola foi revelada em uma entrevista que o empreendedor deu em Beijing (China), no ano de 2015. Na época, Musk disse que esperava ter 20 alunos até setembro daquele ano. Não há séries, como ensino fundamental e médio. Cada aluno identifica sua matéria preferida, e a educação é personalizada para tais interesses e habilidades. “Vamos dizer que você está tentando ensinar as pessoas sobre como motores funcionam. Uma abordagem tradicional seria dizer ‘nós vamos ensinar tudo sobre furadeiras e chaves inglesas’. Essa é uma escolha muito difícil”, defende Musk. Primeiro, ele desmontaria o motor. “Como nós vamos desmontá-lo? Você precisa de uma furadeira. É para isso que ela serve (...) Aí, uma coisa muito importante acontece: a relevância das ferramentas fica aparente.” (*Exame* 85:3)

Aqui o trabalho filantrópico e social pode ser compreendido como um processo de “valorização do eu” (DARDOT e LAVAL, 2016; SCHULTZ, 1961), em que o indivíduo investe como forma de aprimorar seu capital humano.

A categoria “*ethos* empreendedor” apresenta por meio dos objetos discursivos “indivíduo como empresa de si”, “espírito de gestor”, “risco calculado”, “ser desejante” e “quer mudar o mundo” o comportamento e a maneira de ser do empreendedor difundidos pelas mídias de *coworking*. A categoria demonstrou que o “indivíduo como

empresa de si” tem-se apresentado sob sua forma mais flexibilizada e que o *coworking* tem contribuído para esse processo, ao propor um local pronto para o trabalho em qualquer lugar do mundo. A categoria apresenta que a governamentalidade neoliberal adentra a vida do indivíduo e o induz a cultivar dentro de si as disposições empreendedoras e autônomas exigidas por uma racionalidade mais ampla (BINKLEY, 2011). Essa racionalidade leva o indivíduo a incorporar certa conduta, personalidade e vida cotidiana como prática econômica. Ao conduzir a si mesmo como uma empresa, o indivíduo se expõe a riscos calculados em nome de um projeto de liberdade e felicidade que é vendido sob a forma de empreendedorismo.

4.5. Categoria 3 – Articulação entre trabalho e vida pessoal

A intenção de articular trabalho com a vida pessoal se mostrou presente em alguns objetos discursivos identificados nos textos sobre o *coworking*, revelando de que forma tais espaços têm se apresentado como um “novo modelo de trabalho” por meio de discursos que prometem maior qualidade de vida e produtividade ao trabalhador. Revela como a “vida privada” é absorvida pela esfera do trabalho (FLEMING, 2000; 2012), por meio de um conjunto de discursos e mecanismos que constroem a ideia de um espaço de trabalho mais humano e feliz.

Gestão da energia

O primeiro objeto apresenta um conjunto de discursos sobre como as atividades, serviços e estruturas dos espaços – envolvendo lazer, diversão, bem-estar e cuidados com a saúde e com os filhos – contribuem para promover um ambiente propício à produtividade, ao bem-estar e à experiência única de trabalho.

Os espaços de *coworking* se tornaram atrativos ao oferecer diferentes tipos de serviços no ambiente de trabalho, diferenciando-os de escritórios tradicionais. Pode-se encontrar nesses espaços desde bares, galerias de arte até aulas de yoga e campeonatos de jogos eletrônicos.

Além das usuais comodidades de um escritório de *coworking*, a Brain oferece diversos espaços para inspirar e relaxar: bar, cafeteria, galeria de arte, livraria, spa e um terraço, por exemplo. Também são oferecidas aulas de meditação, *spinning* e yoga. “Esses projetos, em um só espaço

tornam a jornada de trabalho uma experiência única e especial diariamente”, explica Rodrigo Alonso, chefe de operações da Brain. (*Exame*, 55:1)

A Plug *coworking* criou o campeonato mensal do jogo Mario Kart. Além disso, volta e meia rola por lá a apresentação de algumas bandas independentes no projeto Sofar Sounds. E para fechar a grade de extras, uma vez por mês rola serviço gratuito de manicure e barbearia. (Coworking Brasil, 158:2)

Os discursos reforçam uma tendência atual nas organizações contemporâneas em relação à preocupação em tornar o trabalho uma jornada “experencial” para o indivíduo, promovendo meios para obter o seu engajamento pleno na atividade que executa (SANTOS & FONTENELLE, 2019). Mas, revelam também que a oferta de tais atividades e serviços, um dos elementos que tornam os espaços de *coworking* tão atrativos, podem ser compreendidos como uma forma de “gestão da energia” dos trabalhadores (FLEMING, 2012). Essa gestão da energia está relacionada à tentativa de (re)construir a noção de ambiente de trabalho, afastando os espaços de *coworking* de visões e estruturas que remetam aos modelos burocráticos e fordistas, e trazê-los para uma concepção que, discursivamente, preocupa-se em olhar para o indivíduo e suas necessidades. Por isso, a arquitetura tem o papel de transmitir essa ruptura em relação aos modelos de escritórios tradicionais, que remetem a estruturas burocráticas e fordistas (GUILLEN, 1997) e podem transmitir uma “estética depressiva”, pouco atraente e confortável. O *coworking*, assim, tem o propósito de se apresentar como um modelo de trabalho e de espaço “pós-fordista” e de ser um ambiente de trabalho atrativo (MEEL & VON, 2001; BIZZARI, 2014; WATERS-LYNCH *et al.*; 2016).

“Nossa arquitetura é inspirada pela pesquisa acadêmica em psicologia evolutiva e biofilia [amor à vida e à natureza], e cada aspecto foi cuidadosamente projetado para apoiar o bem-estar, produtividade e criatividade”, diz a Second Home Coworking. (*Exame*, 29:2)

Observava as pessoas trabalhando em lugares que esteticamente parecem depressivos, não inspiram. Percebi um senso de tristeza das pessoas em ir a um mesmo lugar todos os dias que eles detestavam. Ao mesmo tempo, via a energia criativa do *design* indo para hotéis-boutique, restaurantes bacanas e para lugares que não o de trabalho. [...] Adam tem uma percepção arrojada de como as pessoas se conectam e as emoções que podem vir de eventos, festas e experiências que podem criar vínculos entre as pessoas. (Adam-Cofundador WeWork; *Exame*, 81:12)

Os discursos revelam que toda a estrutura e serviços relacionados à esfera de “não-trabalho” no espaço de *coworking* não têm a intenção de apenas tornar a jornada de trabalho menos degradante, mas ao invés disso, os diferentes tipos de estímulos dos espaços de *coworking* buscam “inspirar”, “relaxar”, “contribuir com a criatividade” para que as atividades e negócios possam ser beneficiados com maior “produtividade” e “desempenho”. Assim, toda a atividade de “não-trabalho” passa a ser atrelada ao campo do trabalho (FLEMING, 2012) pelo próprio papel que exerce dentro do ambiente. Por meio de atividades, serviços e estruturas envolvidas com a esfera de não-trabalho os discursos envolvendo os espaços de *coworking* relacionam o espaço com atributos que geram valor ao trabalho, como “produtividade”, “qualidade de vida”, “profissionalismo” e “eficácia”.

Após um período em *home office*, a advogada conta que foi no *coworking* que voltou a produzir de forma satisfatória, já que quando trabalhava em casa sentia que nunca entregava o resultado desejado. (Coworking Brasil, 124:1)

[A própria casa] Não é [espaço] adequado para você se encontrar com investidores, times, seus clientes e seus fornecedores, uma vez que você se lança no negócio e junta seus animais de estimação ou se você tem esposa, crianças, visitas com certa frequência e 13 cães. Uma hora, isso se torna demais. Então, como muitas pessoas, nos dissemos: isso não vai funcionar [para o negócio]! Então, para onde vamos? (vídeo TEDxChiangMai2012, em Coworking Brasil, 11:3)

Aitor começou trabalhando em casa para reduzir custos, mas chegou um momento em que precisava dar um tom mais profissional ao negócio: “Você começa a perceber que os clientes não veem uma empresa em casa como algo muito sério. Ter um bom endereço é importante para não parecer um negócio doméstico”. (Coworking Brasil, 121:3)

Esses diferentes estímulos que fazem parte de um processo de gestão da energia por meio de atividades de não-trabalho nos espaços de *coworking* revelam, de forma silenciosa, como tais espaços podem se apresentar discursivamente como uma forma de investimento em capital humano (SCHULTZ, 1973; LOPEZ-RUIZ, 2007) ao atribuir “produtividade”, “qualidade de vida” e “eficácia” às atividades profissionais realizadas. Além disso, implica a necessidade de uma formalização do espaço de trabalho para os profissionais autônomos e independentes (SANTOS, 2016).

É comum observar que alguns empreendedores adotam o substantivo “casa” para definir o espaço, demonstrando a intenção em romper as fronteiras entre a vida profissional e a vida pessoal.

Em São Paulo, o *coworking* Casa de Viver é focado em receber pessoas que gostariam de trabalhar mais próximo dos filhos. (Coworking Brasil, 1:6)

A gerente da Lello aponta, ainda, que o *coworking* ajuda a humanizar o trabalho, tornando o ambiente de trabalho tão confortável quanto as casas das pessoas. (Exame, 6:1)



Figura 7 - Collective Coworking/RJ
Fonte: Coworking Brasil Blog 4:3

No entanto, é interessante notar que ao mesmo tempo em que o discurso constrói a ideia de um ambiente de trabalho com conforto e atributos de uma “casa”, o *home office* é tido como uma prática de trabalho improdutiva e pouco profissional que impacta negativamente nos negócios. Os atributos de uma “casa” só podem gerar benefício ao trabalhador quando este é integrado, ou absorvido, pelo ambiente do trabalho e não o contrário. A diferença pode parecer sutil, mas no *coworking* toda atividade de “não-trabalho” passa por um processo de controle e vigilância do próprio espaço. Sobre o controle, os espaços de *coworking* definem quais as atividades de não-trabalho serão oferecidas e em qual momento, podendo ser utilizadas estrategicamente nos momentos de “queda de energia” (MICHAEL, 2011), contribuindo para um retorno mais produtivo ao trabalho.

Quando você aluga uma estação de trabalho, você precisa entregar muito mais do que o lugar para o profissional colocar em prática suas demandas diárias. E nisso é preciso encontrar o ponto de equilíbrio. Além de ajudar os *coworkers* a se conectarem para fecharem novos negócios, também é preciso tirá-los um pouco de suas rotinas atribuladas. (Coworking Brasil, 290:5)

Já em relação à vigilância, o objeto discursivo revela o controle e intervenção sobre condutas, relações sociais e limites dentro do espaço. O monitoramento por câmeras e aplicativos permite acompanhar e observar o comportamento dos usuários e as áreas de maior concentração de pessoas. Esse tipo de monitoramento, que evidencia um controle disciplinar, permite identificar as áreas, atividades e serviços que geram mais impacto nos trabalhadores e suas atividades dentro do espaço.

O membro pode optar (no aplicativo da WeWork) por nos deixar observar como ele se move dentro dos nossos prédios, via *wi-fi* no celular, ao longo do dia. Ou podemos ver nas câmeras as chamadas zonas de calor, onde há maior concentração de pessoas para que possamos oferecer mais desses espaços. É um processo constante de observação, você pode aprender muito apenas observando o que está acontecendo nos espaços (*Exame*, 81:8)

Isso [O software de gerenciamento do *coworking*] ajuda a conhecer melhor os membros e fomenta o ambiente de interação, ajudando a criar laços”, conta Breno. A ideia é que a tecnologia possa permitir que os *coworkings* criem melhores relações humanas, sejam elas para resultar em novos negócios ou ganhos pessoais. (Coworking Brasil, 250:2)

O monitoramento também permite identificar de que forma as interações ocorrem dentro do espaço e quando há necessidade de intervenção pelo gestor do *coworking*. Há um compromisso para que todos os usuários se sintam confortáveis, felizes e acolhidos dentro do espaço, por isso o monitoramento permite identificar, também, o momento em que o gestor do espaço de *coworking* deve agir para inserir, por exemplo, um novo usuário dentro de uma lógica disciplinar de comportamento esperado dentro do espaço. Todo o monitoramento das relações sociais se torna importante porque deve ser um meio para que os indivíduos alcancem “novos negócios” ou “ganhos pessoais” dentro do espaço.

Encontre o único cara que não conversa com ninguém e o coloque na beirada do precipício. Convide-o para falar de seu trabalho. Peça para os *coworkers* “da casa” puxarem assunto. Coloque esse cara tão perto da beirada a ponto de ele não resistir a cair. Talvez leve uma semana, talvez um mês. Mas, cedo ou tarde, ele vai estar acordando com um

sorriso no rosto porque sabe que irá encontrar amigos no trabalho. (Coworking Brasil, 4:107)

Converse com os *coworkers* mais antigos, peça para que eles interajam com o novo colega. Organize eventos de integração. Chame você mesmo o novo cara para tomar um café, entenda como o trabalho dele funciona, demonstre interesse. Chame outros *coworkers* para a conversa e, quando você perceber, já está em uma rodinha de três ou quatro pessoas. Então, na próxima semana, já são quatro pessoas que seu novo cliente conhece e com as quais começa a se sentir confortável. (Coworking Brasil, 22:43)

Assim, este objeto discursivo demonstra que todas as atividades, estruturas e serviços oferecidos pelos espaços de *coworking* têm como objetivo estabelecer um ambiente de trabalho que possa contribuir para “inspirar”, “relaxar” e “conectar” pessoas como forma de obter desempenho e produtividade no trabalho.

Maternidade e vida profissional

O segundo objeto está relacionado a um conjunto de discursos que incorporam a maternidade ao espaço de trabalho e à carreira empreendedora, revelando que não se trata de ter mais tempo com os filhos, mas, ao invés disso, de que não se pode trabalhar menos em função deles.

Os discursos reforçam as dificuldades e desafios que as mulheres enfrentam, ainda hoje, quando buscam conciliar o cuidado dos filhos com a carreira profissional. A necessidade de estar mais próxima dos filhos e as demandas quanto à maternidade muitas vezes não fazem parte da agenda administrativa das organizações tradicionais, por isso, o “empreendedorismo” se apresenta como única alternativa possível para “dar sequência à vida profissional”. Revelam ainda que muitas mulheres que optam pelo empreendedorismo necessitam de espaços de trabalho que ofereçam maior flexibilidade.

No Brasil, 78% das mulheres empreendem depois da maternidade, de acordo com o Sebrae. Ou elas não desejam voltar para o emprego ou retornam e, em seguida, são demitidas. Com isso, acabam criando e gerindo seus próprios negócios. É a maneira de obterem maior flexibilidade e satisfação. (*Exame*, 34:1)

Não é tarefa fácil equilibrar esses dois papéis [maternidade e trabalho]. Segundo pesquisa realizada em 2016 pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), 83,8% das crianças de até quatro anos estão sob cuidados femininos. E as mulheres que procuram espaços compartilhados de trabalho, para dar sequência à vida profissional após

a maternidade, têm dificuldade de encontrar um lugar que aceite crianças. (*Exame*, 34:7)

A articulação entre a maternidade e a vida profissional se apresenta como um desafio para as organizações tradicionais, que, não sabendo lidar com a situação, acabam por demitir as mulheres que retornam ao trabalho. Em uma situação diferente, quando “aceitas” pela empresa, pode haver exigência de grandes esforços e resultar em insatisfação das mulheres em ter de colocar o trabalho em primeiro plano em relação aos cuidados dos filhos.

[...] Carina Lucindo Borrego, tem duas filhas. Ela trabalhava como tradutora em um escritório de advogados e deixava a filha mais velha em uma escola de tempo integral. Quando chegava em casa, tinha tempo apenas para colocá-la na cama e acordá-la no dia seguinte. A rotina fazia com que uma das coisas que talvez seja a maior satisfação dos pais, ver seu filho crescer e se desenvolver, acabasse ficando em segundo plano. “Chegou um momento em que eu não gostava mais dessa situação e comecei a procurar outras formas de me organizar. Foi quando eu tive a ideia de criar este lugar que aceite bem as crianças”, conta. (Coworking Brasil Blog, 1:6)

No entanto, em uma sociedade de trabalho flexível, autônomo e independente essa articulação torna-se um fator primordial e de responsabilidade de pais e mães trabalhadores que devem, a partir dessa condição, construir identidade e habilidades que permitam o alcance do equilíbrio entre trabalho e vida (ERARANTA e MOISANDER, 2011).

Já está comprovado que espaços de trabalho menos hierárquicos e mais flexíveis fazem a diferença para atrair e manter pessoas talentosas. Como os episódios demonstram, as mulheres podem naturalmente contribuir para criar esses ambientes. Como consequência, vão se dedicar mais às suas carreiras e contribuir mais para o sucesso das empresas. Mas as vantagens não param aí. O novo ambiente será igualmente importante para os homens, para que possam desenvolver novas habilidades, expressá-las livremente e ter relações familiares mais profundas e mais felizes. (Impact Hub, 132:3)

Evidenciamos um discurso “político favorável à família” no local de trabalho (RANSOME, 2001) que alguns espaços buscam oferecer por meio de estruturas e serviços que auxiliam as mulheres com filhos a conduzir seus negócios. No entanto,

evidencia-se, também, discursos que tornam as mulheres responsáveis pelo trabalho e pelo cuidado com os filhos.

“Sabemos que as mães empreendedoras como eu necessitam amamentar e acompanhar de perto o desenvolvimento dos seus filhos, por isso criamos o Hugspot, para que elas possam conciliar a carreira de empreendedora e a maternidade. O espaço oferece, inclusive, a sala da amamentação”, afirma Júlia Maturana. (*Exame*, 79:1)

“O *coworking* traz motivação e ânimo para as mulheres saírem do ambiente doméstico e fazerem seus empreendimentos deslancharem enquanto estão perto de quem mais importa para elas”, observa Júlia. Como cada mãe empreendedora possui uma agenda específica, o Hugspot propõe diversas possibilidades de contratação, de acordo com a demanda de cada profissional. Os planos cobrem a frequência integral, de segunda a sexta, meio período ou alguns dias na semana. Há também o Day Use, para aquelas que já são frequentadoras e precisam de um dia extra. E, caso tenham reuniões fora, podem deixar os filhos com as cuidadoras. Assim, as mulheres encontram as condições ideais para retomar a atuação profissional no tempo delas e na medida das suas necessidades. (*Exame*, 34:1)



Figura 8 - *Coworking* e a proximidade entre mãe e filha.

Fonte: Coworking Brasil (1:3)

Os estímulos ao empreendedorismo levam as mulheres com filhos a se submeterem a uma forma flexível de trabalho em que os direitos e subsídios trabalhistas, características de regimes de trabalho por meio da CLT, são substituídos por contratos entre empresas. Isso implica que todo o resultado do seu trabalho será medido sob a lógica do desempenho e da autorresponsabilização pelo sucesso ou fracasso no negócio (DARDOT e LAVAL, 2009; FLEMING, 2017). Em relação à esfera do “não-trabalho”,

especificamente a maternidade e o cuidado dos filhos, reforça e normaliza a responsabilidade das mulheres neste tipo de trabalho envolvendo cuidados. Aqui o *coworking* se apresenta como um tipo de espaço e modelo de trabalho no qual o trabalhador passa a encontrar tempo para “viver com os filhos”, dentro das condições disponibilizadas pelo espaço, pelas pressões e responsabilidades inerentes ao trabalho de um empreendedor.

O fato é que essa (*coworking*) é uma tendência a ser explorada, uma vez que cada vez mais mulheres se afirmam como empreendedoras e não querem deixar de constituir família. A Casa de Viver foi o primeiro espaço deste estilo no Brasil, fica em São Paulo, e é um bom case de sucesso. (Coworking Brasil, 222:4)

Os filhos passam a ser incorporados ao ambiente de trabalho por meio de uma “informalidade formalizada” (FLEMING, 2012), ao tornar o informal congruente com a racionalidade econômica formal. A maternidade torna-se uma questão a ser administrada pelo espaço de trabalho de forma que gere satisfação e, ao mesmo tempo, garanta que a mulher atue ativamente na sua carreira profissional. A articulação entre a vida profissional e privada é vista como uma condição, uma pressão social, o único meio para que as mulheres possam cuidar dos filhos e da carreira profissional.

Após um período em *home office*, a advogada conta que foi no *coworking* que voltou a produzir de forma satisfatória, já que quando trabalhava em casa sentia que nunca entregava o resultado desejado. Ela optou por um espaço compartilhado que também possui um ambiente voltado para crianças, assim consegue conciliar o trabalho e ficar perto da filha sem grandes preocupações, conta Thays. (Coworking Brasil, 124:1)

Os discursos contribuem para promover o *coworking* como modelo que visa o “equilíbrio entre trabalho e vida”, mas desconsideram o aspecto quantitativo e qualitativo do equilíbrio (LAND e TAYLOR, 2010), ou seja, sobre a quantidade e qualidade do tempo dedicado à maternidade e ao trabalho. Assim, o *coworking* incorpora dentro do tempo e espaço de trabalho o cuidado dos filhos, contribuindo para tornar difusas as fronteiras entre trabalho e “não-trabalho”. A ideia de “equilíbrio” proposto pelo espaço se torna uma distração ou uma forma de estimular o engajamento das trabalhadoras, a partir de mecanismos de poder biopolítico (FOUCAULT, 2008; FLEMING, 2012), ao oferecer estruturas para que as mães atendam às necessidades básicas no processo de

cuidar dos filhos, apresentando tempo e espaço de trabalho como um *continuum*. Nessa equação não há um equilíbrio sobre o tempo dedicado ao trabalho e à família, e sim, a incorporação de mais um aspecto da vida privada em função da esfera produtiva do trabalho.

Ambos os conceitos, de *coworking* e empreendedorismo, vinculados a esse objeto discursivo, são dotados de um sentido estratégico de ordenamento da vida profissional e pessoal. É interessante notar que a solução para o dilema de pais que precisam trabalhar e desejam se dedicar mais ao cuidado dos filhos não é a redução da carga horária de trabalho, mas a incorporação de parte da vida familiar dentro da esfera do trabalho. Na nova racionalidade neoliberal não é possível trabalhar menos em função da paternidade ou maternidade, mas, ao invés disso, incorporar esse aspecto da vida privada ao campo do trabalho torna o discurso empreendedor importante. Esse objeto discurso apresenta a ideia de que empreender deve ser a principal meta norteadora do indivíduo, e que as mulheres devem administrar suas satisfações ou dilemas em nome do sucesso de seu negócio ou de sua carreira empreendedora.

Senso de liberdade e o trabalho em tempo continuum

O terceiro objeto discursivo revela como os espaços de *coworking* constroem a ideia de ambientes de trabalho que promovem “liberdade” ao indivíduo. As associações com a liberdade em espaços de trabalho (por meio de festas, diversão, estilos de vida, tempo e consumo) são atrelados a mecanismos relacionados ao tema de “não-trabalho” e de controle gerencial.

Perceba como a maioria das perguntas estão relacionadas à liberdade no dia a dia. O fato é que as pessoas têm uma certa dificuldade em compreender que é possível ter uma carreira séria e comprometida com benefícios como a flexibilidade. A resposta é simples: sim, você define o horário do seu expediente. Claro que, em geral, os *coworkers* trabalham durante o dia, mas se quiserem podem labutar tranquilamente durante a noite. Imagine só a cara daquela tia mais antiquada quando você falar que o seu *coworking* fica aberto 24 horas e nos finais de semana também? (Coworking Brasil Blog, 166;1)

O discurso traz a ideia de “antiquado” remetendo às condições de trabalho características da sociedade disciplinar (FOUCAULT, 2008; DELEUZE, 1990), em que as esferas relacionadas ao espaço e tempo de trabalho e não-trabalho eram claramente

definidas. Assim, propõe, claramente, o rompimento dessas fronteiras ao dizer que agora o ambiente de trabalho fica aberto 24 horas e o indivíduo passa a definir o tempo de trabalho.

E quem já trabalhou em um local que não fecha as portas às 19 horas sabe como é boa a relação de confiança com o espaço. A pessoa acaba se sentindo um pouco “dona” do escritório, ficando mais independente e fortalecendo de forma mais intensa ainda a sua relação com o *coworking*. (Coworking Brasil Blog, 132:1)

A partir da ideia de “liberdade” para definir o próprio tempo de trabalho, o *coworking* atribui ao trabalhador uma “relação de confiança” e de “autonomia” que o faça se apropriar do espaço como se fosse o proprietário, estabelece uma relação intensa de trabalho. Esse senso de liberdade proposto pelo espaço permite que o extrapolamento da jornada de trabalho seja entendido como uma escolha pessoal, quando todos os recursos e estruturas contribuem para levar o indivíduo a fazer tal escolha. Por exemplo, na citação abaixo, em que os *coworking* adentram em negócios de hospedagem e oferecem aos hóspedes estruturas para trabalhar enquanto estão de férias.

Além de ser um lugar para se hospedar, o CocoVivo é um *coworking* para quem precisa trabalhar um pouco enquanto viaja. Eles oferecem aos *coworkers* atividades como *stand-up paddle*, *wakeboarding*, mergulho, caminhadas e várias outras atividades em contato com a natureza. Certamente todo esse relaxamento vai ajudar você a render muito mais nos momentos de trabalho. (Coworking Brasil Blog, 158:2)

Inspirados no “*workcation*”, termo em inglês que mistura as palavras trabalho e férias, algumas empresas brasileiras estão apostando em escritórios itinerantes que unem praia, parques e *coworking* pouco usuais. Nos Estados Unidos, a moda pegou, pois os americanos não possuem férias remuneradas garantidas por lei. Por aqui, a ideia é buscar locais inspiradores. (Exame, 91:1)

Esses exemplos demonstram como os mecanismos de poder biopolítico desfoca o limite em relação ao tempo de trabalho e não-trabalho, levando a que o trabalho possa agora ocorrer a qualquer hora, nos fins de semana (FLEMING, 2014) e até mesmo no período de férias. O termo “*workation*” remete a como as férias têm sido submetidas à esfera do trabalho e da produção, em que todo relaxamento, lazer e diversão devem fazer parte da estratégia para se trabalhar mais e melhor. Assim, a ideia de se hospedar em um espaço com *coworking* apresenta a noção de uma experiência de trabalho completa de

lazer e produtividade. Essa fusão demonstra como os mecanismos de poder biopolítico tem estabelecido novas e sutis formas de controle sobre o trabalho, estruturando o campo de ação e dirigindo os indivíduos em qualquer momento da vida.

Outro aspecto que o *coworking* reforça é que o tempo de trabalho passa a não ser mais ordenado, todo e qualquer tempo passa a ser destinado ao trabalho (noite, dia, período de férias) tornando os indivíduos, como Deleuze (1990) coloca, “prisoneiros em um campo aberto” visto que o “tempo *continuum*” implicaria estar sempre enredado em uma tarefa que nunca conseguiria ser finalizada.

Em suma, a categoria evidencia que o modelo de negócio proposto pelos espaços de *coworking* funcionam com base em mecanismos de poder biopolítico (FOUCAULT, 2008b) que articula a vida para dentro da esfera do trabalho e sob as novas formas de controle (DELEUZE, 1990), que diluem as demarcações entre trabalho e não-trabalho, tornando tais esferas um *continuum*. Assim a racionalidade neoliberal opera, através de mecanismos de poder biopolítico dentro do campo do trabalho e das organizações. No entanto, dentro dessa tendência de articulação das esferas de trabalho e não-trabalho, observa-se que o *coworking* contribui para disseminar esse novo modelo de trabalho que “celebra a vida no trabalho” (FLEMING, 2012) e que impõe às pequenas, médias e grandes organizações, que se instalam nesses espaços e que ainda não o adotam.

4.6. Categoria 4 - Ethos da colaboração

A categoria “*ethos* da colaboração” apresenta uma dimensão normativa que estabelece como as relações sociais devem ocorrer dentro do espaço de *coworking*. O *ethos* da colaboração se apresenta envolto em um discurso de capital humano (FLEMING, 2017), atribuindo às pessoas uma determinada ética dentro do espaço por meio de um conjunto de discursos envolvendo “conhecimento como valor de troca”, “apologia à rede de contatos” e “trabalho colaborativo”, que representam a dimensão normativa dentro do espaço.

Em suma, querem fazer tudo juntos. “De repente, não é mais certo para as empresas que sempre trabalharam do mesmo jeito que elas continuarão crescendo ou existindo”, diz Daniel Saad, sócio da consultoria mineira de inovação Inventta. “Elas terão de se adaptar.” Algumas empresas que estão nascendo agora (caso dos sete exemplos desta reportagem) naturalmente já incorporam uma nova maneira de

empreender, que os especialistas chamam de economia colaborativa. “São negócios que compartilham conhecimento e permutam recursos entre si e com a sociedade”, afirma Michel Bauwens, criador da P2P Foundation, organização que estuda o assunto. (*Exame*, 42:7)

Conhecimento como valor de troca

Os discursos relacionados à colaboração enfatizam o papel da troca de conhecimento como forma de atribuir valor aos negócios. Assim, na lógica da dinâmica dos espaços de *coworking*, os conhecimentos dos indivíduos têm valor econômico (SCHULTZ, 1961) e, portanto, podem ser submetidos a troca. Aqui o conhecimento é considerado como capital por ser utilizado na produção de valores e resultados econômicos. Como se evidencia nas citações abaixo.

O significado de colaboração por si só já diz muito sobre o conceito dos espaços de *coworking*. Tudo nessa palavra tem como premissa o trabalho em conjunto, a troca, a contribuição entre pessoas. Pode ser a interação de ser humano com ser humano ou até do homem com o mundo. Quando você fala em ambiente colaborativo, ou seja, de *coworking*, você está lidando diretamente com isso: dar e receber conhecimentos. (Coworking Brasil, 66:3)

Para Aline [usuária do espaço], uma das coisas mais importantes na conexão entre pessoas é que cada um tem uma habilidade, inteligência diferente a oferecer, e a troca desses conhecimentos pode mostrar como um grupo pode colaborar e contribuir com o outro. (Impact Hub, 19:2)

A concepção de capital humano que emerge das evidências, por meio do processo de “troca de conhecimentos”, contribui para a visão do indivíduo como um agente externo, uma “empresa de si”, portador de seu próprio conjunto de interesses e responsabilidades econômicas (FOUCAULT, 2008b; DARDOT e LAVAL, 2016; FLEMING, 2017). Aqui é interessante notar que o princípio da concorrência que representa a dimensão normativa do indivíduo como empresa de si (FOUCAULT, 2008) é sobreposto pela ideia de “troca” como um princípio organizador do desenvolvimento de negócios dentro dos espaços de *coworking*.

Essa concepção fica mais evidente na citação abaixo, que entende a “troca” como uma ação no sentido solidário, de ajuda e “suporte entre as pessoas” que buscam uma “evolução e sucesso em conjunto”.

Quem visita ou é residente em um espaço de *coworking* sabe como as pessoas são responsáveis pelo sucesso deles. Primeiro, que sem elas

esses ambientes não existiriam. Segundo, que eles só podem ser chamados de *coworking* porque pressupõem a troca de ideias e a colaboração entre profissionais de diversas áreas. Ou seja, sem pessoas, nada feito! O mundo não pode mudar e nós não conseguimos evoluir se não for com o suporte uns dos outros (Coworking Brasil, 66:2)

Hoje eles já contam com *coworkers* de grandes empresas como Twitter, Soundcloud, Uber e Pinterest. Mas também tem lugar para os pequenos negócios que tenham algo para agregar ao “clube de negócios”. Isso porque por lá se trabalha junto, e não apenas ao lado do outro *coworker*. (Coworking Brasil, 273:2)

Essa concepção vai na contramão de estudos que apontam o empreendedor como um ser competitivo e que se relaciona com os outros como concorrentes (McNAY, 2009: 64; ver também MIROWSKI, 2014: 92). Entretanto, os espaços de *coworking* são ambientes de trabalho pouca ou nenhuma competição onde, ao invés disso, as pessoas apoiam umas às outras.

Além disso, os discursos evidenciam o papel do indivíduo como produtor, ou seja, aquele que irá buscar desenvolver suas próprias capacidades produtivas visando um rendimento futuro para o seu negócio (SCHULTZ, 1961; LOPEZ-RUIZ, 2007), tal como o caso abaixo, da fundadora da Cia de Talentos, uma das maiores empresas de recrutamento e seleção no Brasil, que por meio do processo de “troca de conhecimento” pode obter informações úteis sobre inteligência artificial para o seu negócio.

A colaboração com pessoas menos conhecidas traz benefícios para a própria fundadora da Cia de Talentos. Por meio de um aplicativo para os membros do WeWork, ela pode marcar conversas com especialistas em inteligência artificial ou se oferecer para dar dicas de gestão de pessoas, por exemplo. As pessoas de fato aparecem, garante Esteves. (*Exame*, 7:2)

Dentro dos espaços de *coworking* as pessoas são vistas sob a concepção do “capital humano” (SCHULTZ, 1961; FOUCAULT, 2008b). Nessa lógica, as pessoas, não a estrutura e o *layout* do espaço, passam a ser responsáveis pelo sucesso profissional. Para que as pessoas possam vivenciar os benefícios do espaço em seus negócios, devem estar abertas ao processo de troca de conhecimento entre os usuários. Assim, as relações sociais estabelecidas dentro dos espaços possuem um fim estritamente de negócio. Os conhecimentos e experiências que o indivíduo possui tornam-se moeda de troca em função da obtenção de novos conhecimentos, aumentando, assim, suas capacidades

produtivas. É nesse sentido que as citações frisam que o indivíduo deve obter conhecimentos por meio de diferentes pessoas, profissionais e grupos.

Sem dúvida o que faz toda a diferença nos espaços de *coworking* são as pessoas. Com suas diferentes profissões, cidades, países, culturas e experiências elas têm muito a ensinar uma às outras. Não é à toa que o mote da maioria desses locais é a colaboração. Trocar ideias e interagir com tanta diversidade envolvida só pode trazer coisas boas. (Coworking Brasil, 66:1)

Conexão é troca de conhecimento, de visão de mundo, de sentimentos, de vivências e sonhos. É ter uma boa conversa, bater papo, e trocar ideias, ouvir opiniões diferentes, experiências diferentes, em realidades diferentes. É aprender com os outros a ver o mundo com outros olhos, outro ponto de vista. E, no fim das contas, ver como iniciativas e habilidades distintas podem, no fim, se complementar! (Impact Hub, 19:3)

No entanto, isso não quer dizer que os indivíduos nesses espaços deixam de ser sujeitos economicamente ativos, autônomos e do livre mercado (FOUCAULT, 2008). Em concordância com Foucault (2008), esse indivíduo apresenta uma conduta econômica que é praticada, aplicada, racionalizada e calculada pelo próprio trabalhador, como meio de alcançar seus fins. Aqui, o conhecimento adquirido pelo indivíduo, é abstraído de outros que o detêm, e pode ser compreendido como capital humano porque se trata de desenvolvimento de suas capacidades em função de um rendimento futuro (SCHULTZ, 1973; FOUCAULT, 2008b). Essa prática reforça que a nova racionalidade neoliberal instaurada, coloca o capital não no dinheiro ou mercadorias, mas em atributos humanos, como estratégia de empresarização do indivíduo (DARDOT e LAVAL, 2016).

Coworking é acessível a pessoas de diversos caminhos de vida, incluindo profissionais de áreas mais tradicionais, como advogados e contadores. O seu acesso à pessoa pode te ensinar novas habilidades e oferecer bons conselhos quando necessário. (Impact Hub, 40:5)

O grande diferencial, porém, é a qualidade dos empreendedores. “No nosso processo seletivo, vemos *startups* de vários níveis e segmentos. Mas o que realmente consideramos é a qualidade do empreendedor e seu comprometimento em fomentar o ecossistema que temos aqui no Cubo”, completa Anderson Thees, cofundador do Redpoint eventures. (Exame, 82:4)

A troca de conhecimento como uma forma de discurso de capital humano implica, nesse caso, a visão das pessoas como fator econômico: a “qualidade do empreendedor”,

ou seja, o quão valioso é o seu capital humano e como pode contribuir para os processos de troca dentro dos espaços de *coworking*. É interessante notar que essa ideia de “conhecimento como valor de troca”, promovida pelo espaço, traz o que Dardot e Laval (2016) colocam como uma “pressão disciplinar ilimitada” sobre o indivíduo, que deve obter todos os meios e recursos necessários para fazer o seu negócio prosperar, ao mesmo tempo em que precisa promover o desenvolvimento de seu próprio capital humano.

E aqui no Hub São Paulo eles encontram mais do que um espaço de *Coworking*. Eles tiveram acesso a um ambiente livre de troca de idéias e discussões, o que ajudou de maneira decisiva na construção da empresa. [...] A *sambapix* que foi construída aqui dentro do Hub é mais completa do que seria se estivéssemos em um escritório convencional, sem a interação com tantas pessoas bacanas” - Diz Marcos Ribas, um dos fundadores. (Impact Hub, 6:2)

A plataforma do “Innovation Marketplace” destacou mais de 30 propostas de inovações de negócios com propósitos, vindas de Impact Hubs e afiliados. Esse é um espaço para que gestores de Impact Hubs compartilhem as suas inovações e aprendam com as experiências de cada um, criando um ambiente de trocas que fortalece cada modelo de negócios (Impact Hub, 65:2)

Apologia à rede de contatos

O segundo objeto relacionado ao “ethos da colaboração” revela um conjunto de discursos que evidenciam o valor e a importância da rede de contatos dentro dos espaços de *coworking*, denominado “apologia à rede de contatos”.

Como vimos, os trabalhadores de diferentes segmentos são mobilizados a ver a si mesmos como empresas em potencial, e, portanto, devem investir em seu próprio capital humano para obter retornos financeiros e econômicos nos negócios (SCHULTZ, 1961; FOUCAULT, 2008b). Nessa perspectiva, as relações sociais e os contatos também são vistos como parte do capital humano que deve ser mobilizado na busca de vantagem competitiva (WEISKOPF e MUNRO, 2011).

Apenas pelo fato de estar em um escritório compartilhado, o contato com profissionais de outras áreas já abre um mundo de possibilidades de interação e cooperação. Uma rede de contatos maior significa mais oportunidades de negócios e consequentemente sucesso profissional garantido para você e sua empresa. (*Exame*, 60:1)

“Além de ajudar a antecipar a construção de um novo *networking* para a vida, o *coworking* também promove a aproximação com profissionais que não trabalham em escritórios compartilhados”, conta Hoffmann, usuário de *coworking*. (*Exame*, 39:1)

Porque quando a gente tenta ascender profissionalmente, um dos elementos mais importantes – muitas vezes mais importante do que sua competência – é saber criar e manter as suas amizades. (*Coworking Brasil*, 25:1)

O desenvolvimento de redes de contato, ou *networking* pelo indivíduo, deve ser considerado importante não apenas em termos profissionais, mas deve ser desenvolvido “para a vida” do indivíduo, como um elemento importante para o alcance dos propósitos pessoais. Essa argumentação vai ao encontro do *ethos* empreendedor, do indivíduo como ser desejante, que vimos anteriormente. Como o propósito de vida e trabalho encontram-se agora na mesma esfera, o “*networking* para a vida” implica em tornar todas as relações sociais estabelecidas pelos indivíduos uma possibilidade de obter vantagens e resultados para os negócios. O *networking* é considerado também um elemento essencial para o “sucesso profissional” do indivíduo, cuja construção torna-se, também, uma necessidade “para a vida” e seus propósitos. Nesse processo de construção de *networking* para a vida as amizades podem se tornar redes de contatos que contribuem para a ascensão profissional, tornando-se assim um elemento tão ou mais importante que as competências que o indivíduo possui. Isso evidencia como o *networking* pode se apresentar como um mecanismo de poder biopolítico (FOUCAULT, 2008; FLEMING, 2000; 2012), absorvendo todas as relações sociais para o campo de trabalho e instrumentalizando-as para fins de vantagens competitivas.

Os espaços de *coworking* têm contribuído para esse processo de fomentar e desenvolver possibilidades de *networking* entre seus usuários por meio de diferentes atividades oferecidas como: workshops, palestras, treinamentos, confraternizações, jogos, exposições de artes, feiras etc.

O *networking* é provavelmente o maior diferencial dos ambientes compartilhados. Ter a chance de se conectar com novos talentos e gerar novos negócios é uma oportunidade valiosa. Muitos espaços realizam atividades, semanalmente ou mensalmente, para certificar que esse *networking* está de fato ocorrendo. (*Exame*, 10:1)

Com a ideia de fazer seus residentes não precisarem sair do *coworking* para assistir à partida de Brasil contra Sérvia, a Plug incentivou membros a trazerem amigos e familiares e torcerem não só com a

própria empresa, mas com residentes que tenham outros negócios.
(*Exame*, 44:1)

Há alguma pessoa ou organização específica que você quer conhecer?
A organização do espaço pode te ajudar, e facilitar o contato entre vocês! Isso facilita os seus próximos passos na jornada empreendedora, e torna o seu *networking* produtivo! (Impact Hub, 86:9)

Tais práticas dentro dos espaços de *coworking* podem ser compreendidas como estratégias de gestão que propõem promover formas lucrativas de circulação de capital humano através das redes de contatos como forma de agregar valor aos negócios. Por isso, alguns autores consideram que o desenvolvimento de *networking* deve ser considerado parte do capital humano (WEISKOPF e MUNRO, 2011), pois incentiva o processo de aprendizagem e troca de ideias em benefício dos negócios.

Não é só o *networking* que cresce quando você trabalha em um *coworking*. Uma coisa muito interessante é como você aumenta a sua habilidade de lidar com as pessoas em geral. Isso porque, em um espaço compartilhado, você vai conviver com profissionais de diferentes áreas, que talvez você não tivesse a oportunidade de conhecer nem mesmo em seu grupo de amizades. (Coworking Brasil, 177:1)

Como já disse o Guru dos negócios Jim Rohn, você é a média das cinco pessoas com quem mais convive. Isso significa que os pensamentos, hábitos e comportamentos das pessoas ao seu redor estimulam as suas motivações, que serão refletidos nas suas ações. E quando se reflete nas suas ações, cria a sua realidade. (Impact Hub, 177:1)

Todos os finalistas serão convidados para a conferência SAP SAPHIRE NOW em Madrid, Espanha, entre 13 e 15 de novembro de 2012, onde os quatro ganhadores serão anunciados. Os vencedores também receberão um capital considerável e um pacote promocional, o que inclui um prêmio em dinheiro de US\$10 mil e uma doação em tecnologia para otimizar a performance de suas operações. Além das possibilidades de *networking* com executivos da SAP e com consumidores na Conferência SAP SAPHIRE NOW (Impact Hub, 10:3).

Os discursos envolvendo o *networking* atribuem à rede de contatos o potencial de desenvolver habilidades sociais e estabelecer estímulos positivos às ações de negócios. Assim, consideram que estar integrado a uma *coworking* é uma forma de investimento em capital humano, pois possibilitará que o indivíduo possa obter inúmeros benefícios para o seu negócio por meio do desenvolvimento de *networking*. Mas também tem o papel de estabelecer relações de confiança dentro do espaço, que é ocupando por diferentes

empresas, possuindo caráter flexível e descentralizado. Isso se evidencia na citação abaixo.

A ideia de criar uma área apta à network nasceu da percepção de que em nossos espaços havia diversos profissionais que exerciam atividades complementares; assim, com a criação de relacionamentos de confiança, poderia haver trocas de serviços e de indicações, proporcionando o crescimento dos negócios. “Essa relação se mostrou muito próspera e vantajosa para todos os participantes, pois eles crescem e expandem as ações. Para nós, o retorno é que nossos clientes criam uma relação de confiança, fidelizando a relação. Esse é um grande diferencial frente aos outros espaços que encontramos no mercado”, explica o diretor da Gowork. (*Exame*, 40:2)

A construção de relação de confiança entre os usuários nos espaços de *coworking* contribui para o processo de troca de conhecimentos e desenvolvimento de projetos colaborativos, bem como para impor uma nova visão, não concorrencial, sobre empresas do mesmo ramo.

Nós temos diversas empresas aqui, de diversas áreas. Isso ajuda muito a ampliar a rede de contatos. Um indica o outro. Eu tenho, sim, alguns concorrentes dentro do espaço. Mas isso é coisa boa. Eu mesmo preferi mudar a mesa para me aproximar do pessoal da minha área. Facilita a troca de experiência. (Coworking Brasil, 12:1)

“A maior dificuldade é fazer com que as pessoas consigam entender o real conceito, por que compartilhar, e como a pessoa do seu lado, mesmo sendo da mesma profissão, pode ser sua parceira e não um rival comercial”, comenta Willian Teixeira Sormani, founder do Coletivo, espaço aberto em Araraquara em 2016. (Coworking Brasil, 213:2)

O “concorrente” será mais um parceiro do que você imagina
Por aqui nós acreditamos que não existe isso de concorrência quando o assunto é *coworking*. (Coworking Brasil, 213:3)

O concorrente não é visto como aquele que tem de ser combatido ou vencido e o “espírito” promovido pelos espaços é que estes também sejam entendidos como parceiros de negócios e oportunidades para colaboração em função de interesses comuns. Nos discursos a competição é vista de forma negativa e como uma atitude individualista e, portanto, na contramão da uma nova ética proposta pelos espaços.

Essa mudança se justifica porque os espaços de *coworking* promovem uma visão dos indivíduos como empresas de si, gerenciando seu próprio capital humano. A concorrência passa a ser interiorizada pelo indivíduo (SCHARFF, 2015; PETERSEN e

O'FLYNN, 2007), ele consigo mesmo, buscando aumentar seu potencial em termos de conhecimento, habilidades e competências para alcançar seus objetos de negócio. Assim, o rival não é mais o outro, o profissional concorrente, ou a empresa concorrente, mas ele mesmo, quando deixa de alcançar o sucesso no seu empreendimento. Esse processo de internalização pode denotar uma forma “mais profunda” de exploração, demonstrando como o mecanismo do biopoder coloca a competição para trabalhar na esfera subjetiva do indivíduo, contribuindo para o processo de empresariamento de si. O *networking* deve ser cultivado por representar a “bolsa de valores” do indivíduo, o qual contribuirá com oportunidades e alavancagem nos negócios. Assim, o *networking* é parte do capital humano, pois contribui para potencializar os resultados de negócios (WEISKOPF e MUNRO, 2012).

No cotidiano das empresas, e no mundo “Wall Street, Poder e Cobiça”, desde a década de 70, autores consagrados destacam, com seus livros e cursos, a relevância de se “fazer amigos e influenciar pessoas”. Na década de noventa, foi vociferado aos quatro cantos que cada um de nós deve ser “administrado” como uma “Você S.A.”, com ações na bolsa de valores da vida, que valorizam na medida em que o seu *networking* carrega figurinhas carimbadas, que o levarão para onde você quer ir, e que os outros o vejam como “a bala que matou Kennedy”. Você pode se perguntar: “Mas para que tudo isso?”. O que as pessoas querem da vida? O que vale hoje, com as novas perspectivas e paradigmas? (Impact Hub, 85:3)

Trabalho colaborativo

O terceiro objeto discursivo é sobre o “trabalho colaborativo”, que envolve o processo de união de competências e habilidades em prol de um projeto ou ação comum. Mas, além disso, descreverá como o discurso do trabalho colaborativo contribui para facilitar a crescente individualização do trabalho, por meio da autorresponsabilização do trabalhador pelo seu próprio destino e desempenho econômico (FLEMING, 2017)

Nos espaços de *coworking* o trabalho colaborativo ocorre quando profissionais ou empresas se unem em prol de objetivos em comum, quando cada uma das partes agrega valor a determinado projeto (SPINUZZI, 2012; FORLANO, 2008).

Foi empolgante construir juntos, coletivamente, ver todos trabalhando horizontalmente, publicitários, advogados, vendedores, blogueiros, administradores, arquitetos e outros propondo soluções, desenhando, dançando, construindo a maquete como síntese do que cada um imaginava, não apenas como um espaço físico inovador, mas como uma

rede composta por pessoas, ideias, conexões e um local que pudesse representar e reunir toda essa energia incrível. (Impact Hub, 44:3)

Aos poucos, funcionando como uma cooperativa de arquitetos, o modelo de trabalho era benéfico para todas as partes. Quando havia mais projetos em pauta, Livia tinha ao redor diferentes profissionais para trabalhar em parceria. Eles montavam equipes e podiam trabalhar diariamente lado a lado, facilitando o *workflow*. (Coworking Brasil, 285:2)

O trabalho lado a lado, refere-se ao grupo de pessoas que, mesmo não trabalhando juntas no sentido tradicional, em uma mesma empresa, ou não possuindo um projeto em comum, têm o entendimento mútuo dos valores um do outro e conseguem se unir no compartilhamento de informações, colaborações e inovações (SPINUZZI, 2012). Assim, evidencia-se que as práticas de trabalho em colaboração são baseadas em discursos que envolvem a visão do indivíduo como capital humano (SCHULTZ, 1961, FOUCAULT, 2008b), apresentando uma visão benéfica dos indivíduos e seus negócios. Os discursos que promovem o trabalho colaborativo por meio da concepção do capital humano, têm demonstrado evidências de estímulos ao processo de flexibilização do trabalho e de enxugamento das empresas:

No quesito profissional, a junção de diferentes pessoas em um mesmo ambiente também foi superpositiva para Livia: “A gente acabou agregando muitos arquitetos. Alguns estagiários que trabalhavam na minha empresa acabaram se formando e foram fazer parte do *coworking*. E aí o que aconteceu foi que a gente conseguia ter uma estrutura muito enxuta de empresa, mas podíamos contar com o trabalho lado a lado com outros arquitetos. Então assim, percebi que você não precisa estar com uma empresa muito inchada, com muitas pessoas contratadas”. (Coworking Brasil, 285:1)

Este primeiro caso revela que o *coworking*, ao promover o trabalho em colaboração entre os usuários, embasado na concepção de indivíduos como capital humano, facilita a obtenção de mão de obra pelas empresas sem alterar a sua estrutura organizacional, podendo mantê-la enxuta. O exemplo acima demonstra que os “estagiários”, após a formação universitária, deixam de ser funcionários da empresa e passam a “fazer parte do *coworking*” – podendo aqui estar na condição de trabalhador autônomo, empreendedor. A empresa consegue ter uma estrutura organizacional mais enxuta enquanto tem acesso à mão de obra necessária, ao contar com o “trabalho lado a lado” de profissionais.

Outra evidência desse processo de flexibilização das relações de trabalho ocorre através de “empréstimos” de funcionários, vistos como recurso de capital humano, entre as empresas hospedadas nos espaços, como meio de potencializar a performance das suas unidades e negócios.

As duas empresas se uniram quando a IdeaFixa precisava diversificar suas atividades — criar cursos, eventos e um portal para conectar profissionais de arte às empresas interessadas em contratá-los. “Certo dia, conversando com os sócios do Estúdio Colletivo, percebemos que os dois negócios eram complementares e que, juntos, seríamos mais fortes”, afirma Janara. Nesse caso, a IdeaFixa pediu emprestado alguns funcionários do Estúdio Colletivo, que têm mais experiência com tecnologia. “Se tivéssemos de ir atrás de programadores terceirizados, talvez nem desse tempo de aceitar o trabalho”, afirma Janara. Ao fim de cada mês, uma empresa paga a outra pelo tempo que ocupou dos funcionários emprestados. “Ganhamos produtividade ao trocar conhecimento técnico e experiência de mercado com gente que, a rigor, não faria parte de nossa equipe”, diz Vanessa. (*Exame*, 42:4)

As citações evidenciam que o “trabalho colaborativo” ocorre como estratégia de captação e transferência de capital humano em função dos negócios. Aqui se evidencia que não é apenas a tecnologia, mas os conhecimentos e habilidades que os indivíduos detêm que passam a apresentar importância e valor econômico. O indivíduo não é mais visto sob a forma de uma força de trabalho, mas como um sujeito econômico ativo. Assim, o trabalho colaborativo pode ser compreendido como a disposição dos pares em transferir conhecimentos em prol de um projeto de interesses comuns. No entanto, não fica claro nas citações e documentos analisados como esse processo de “empréstimo” de profissionais ocorre e de que forma o Ministério do Trabalho vem atuando nessa nova modalidade de espaço e interações profissionais. Esse tipo de prática, denominada discursivamente como trabalho colaborativo, pode promover a precarização das relações de trabalho dentro dos *coworkings*, pois promove um processo de autorresponsabilização radical do trabalhador baseado em uma versão extrema do individualismo autointeressado.

Por fim, a categoria “*Ethos* da colaboração” identifica que a colaboração dentro dos espaços *coworking* pode ser compreendida como forma de controle e programação dos indivíduos em suas maneiras de agir, pensar e se situar diante de si e dos outros, através de processos e políticas de subjetivação: as novas práticas no campo da gestão e do grupo. Observamos que os objetos discursivos “conhecimento como valor de troca”, “apologia à rede de contatos” e “trabalho colaborativo” apresentam mecanismos de poder

biopolítico, por meio do controle da subjetividade social dentro do espaço, que operam a favor da circulação de conhecimentos, tornando-se, assim, aquilo que atribui maior valor ao *coworking*. Além disso, tais trocas têm sido consideradas uma forma de trabalho colaborativo, em que os indivíduos podem estabelecer relações de complementariedade de seus conhecimentos e habilidades em relação às necessidades de negócios, por meio de um trabalho de interesse comum (LECLERCQ-VANDELANNOITTE e ISSAC, 2016; JOHNS e GRATTON, 2013).

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste estudo, apresentamos as formações discursivas sobre o *coworking* que se inserem em práticas sociais caracterizadas por um contexto maior de governamentalidade neoliberal (FOUCAULT, 2008a; MILLER e ROSE, 2012; ROSE, 2011) que, por meio de práticas empresariais, evidenciam mecanismos de poder biopolítico sobre a vida dos indivíduos. Como vimos, o conceito de biopolítica enfatiza como atributos relacionados à esfera do “não-trabalho”, subjetividade e habilidades dos indivíduos, objetos-chave de exploração da nova racionalidade econômica (FLEMING, 2012; 2014; MUNRO, 2012). Através da concepção de “empresa de si”, o *leitmotiv*-chave da nova razão governamental, o indivíduo transforma seus objetivos pessoais e habilidades em estratégias de negócios.

Como apontamos no início desta pesquisa, o conceito de *coworking* adentra o campo do trabalho no fim do século XX e a expansão e crescimento dos primeiros espaços de trabalho no mundo ocorre a partir de 2008, momento marcado pela crise financeira internacional precipitada pela falência do tradicional banco de investimento estadunidense Lehman Brothers. Apesar de a literatura acadêmica tratar o conceito, de maneira entusiástica e positiva, como um novo tipo de “espaço” e “estilo de trabalho” (SPINUZZI, 2012; GANDINI, 215), como apresentamos nas formações discursivas apresentadas nas categorias, o *coworking* revela relações estreitas com procedimentos e técnicas de poder biopolítico característicos da nova racionalidade governamental. Essas relações estreitas são discutidas a seguir através das categorias, que representam as formações discursivas, identificadas nos *corpus* dos textos. Durante o processo de análise foi possível identificar, por meio das intertextualidades, as convergências, divergências e silêncios entre as formações discursivas (FAIRCLOUGH, 2001). Tais pontos são retomados à luz da abordagem teórica adotada.

A categoria “*Coworking*”, representa a formação discursiva que busca definir e caracterizar o conceito a partir de dois objetos discursivos “*Coworking* como software” e “*Coworking* como hardware”, apresentando as principais dimensões do objeto de análise. O objeto discursivo “*Coworking* como software” evidencia discursos que buscam relacionar o *coworking* com a noção de empresa como “entidade psicológica e social” (DELEUZE, 1999; DARDOT e LAVAL, 2016), evidenciando mecanismos de poder biopolítico, através de estratégias de regulação de condutas e subjetividades dos

indivíduos no espaço de trabalho. O uso da metáfora “*software*” representa a forma como é exercido o controle sobre os indivíduos dentro do espaço, ou seja, um processo de regulação que determina a forma como o sistema deve funcionar. Os discursos revelaram que o *coworking* se apresenta como um tipo de tecnologia que atua de forma pedagógica ao orientar os indivíduos sobre como devem se relacionar com a atividade profissional, convocando seus desejos, habilidades e emoções a se tornarem força produtiva. As técnicas e práticas de controle biopolítico (FLEMING, 2012; 2014, MUNRO, 2012) se evidenciaram nas intenções de mobilizar as relações sociais, as habilidades e destrezas, bem como as condições sociais e psicológicas do indivíduo de acordo com a racionalidade neoliberal.

O objeto discursivo “*Coworking* como hardware” apresenta as intenções em determinar para o indivíduo uma nova relação com o tempo e espaço, estimulando, por meio da virtualização, o processo de flexibilização do trabalho. Esses discursos articulam a ideia de um espaço de trabalho, desterritorializado, que se caracteriza como um *virtus* (LEVY, 2003) e, portanto, se constrói a partir da presença do trabalhador. Tais discursos convocam os indivíduos a romperem as noções disciplinares sobre o trabalho, em especial, em relação às delimitações espaciais e temporais, como a ideia de fábrica e de empresa, de trabalho e não-trabalho (DELEUZE, 1990), e a emergência do processo de virtualização.

Por isso, os discursos revelaram quão rápido e amplo o conceito de *coworking* adentrou vários segmentos de negócios, como bancos, universidades, shoppings, aeroportos, oficinas, hotéis e setor público. Na perspectiva das empresas, os discursos revelaram que a expansão dos *coworkings* tem sido justificada por apresentar uma alternativa empresarial para fomentar o empreendedorismo e gerar inovações (CAPDEVILA, 2014a), como é caso, por exemplo, do Cubo, espaço de *coworking* do banco Itáu e do Campus, espaço de *decoworking* do Google. Na perspectiva do indivíduo, sua expansão implica uma chamada para tornar todo o tempo “improdutivo”, relacionado ao não-trabalho, cooptado para a esfera do trabalho, como vimos no objeto discursivo “*Coworking* como hardware” e “Senso de liberdade”. Isso implica que o tempo que se está à espera para o atendimento em um banco, à espera de um voo, à espera de um carro em uma oficina, pode ser cooptado para a esfera da produção. Assim, apresenta-se como uma força normativa que impõe ao indivíduo ver o tempo de trabalho como um *continuum*.

A formação discursiva que visa construir o que se deve entender por *coworking* tem enfatizado o ganho de liberdade e autonomia, o que permite que o trabalhador possa, agora, escolher quando e onde trabalhar. No entanto, analisando o aspecto implícito do conceito, observamos que a liberdade e autonomia promovidas pelos discursos torna-se fantasiosa, pois estimula o aumento da jornada de trabalho e contribui para o processo de precarização. Esse processo de precarização do trabalho não ocorre de maneira direta pelos espaços de *coworking* ou por uma determinada gestão organizacional, mas se apresenta na forma de autoexploração, como uma “escolha livre” do indivíduo, mas que, na verdade, é um campo de ação estruturado que visa transformar todo o tempo de não-trabalho, de ócio e de espera em tempo de trabalho.

Com base em tais análise, identificamos, por meio das formações discursivas a respeito do conceito de *coworking*, como os mecanismos de poder biopolítico tem operado nesses novos espaços. Os mecanismos de poder biopolítico (FOUCAULT, 2008; FLEMING, 2012) operam de forma discursiva, por meio de uma força normativa, que leva o indivíduo a acreditar que o trabalho é dotado de liberdade e autonomia. No entanto, o senso de liberdade e autonomia opera a favor da diluição das fronteiras de trabalho e não-trabalho, transformando as “escolhas livres” dos indivíduos, dentro de um campo de ação estruturado, em uma maior jornada de trabalho e autoexploração. Assim, a **primeira contribuição** deste estudo consiste em apresentar como os discursos de liberdade, autonomia e flexibilização, na nova razão governamental, contribuem para o processo de precarização do trabalho sob a forma de autoexploração. As intenções que se apresentam implícitas nas formações discursivas apresentadas dialogam com uma prática social (FAIRCLOUGH, 2001a), que está relacionado à concepção de “empresa de si”, que por sua vez impõe ao indivíduo condutas baseadas no desempenho, na produtividade e na autorresponsabilização pelo sucesso e/ou fracasso nas diversas instâncias da vida (DARDOT e LAVAL, 2016; MILLER e ROSE, 2012, ROSE, 2011; Du GAY, 2000).

A segunda categoria, “*ethos* empreendedor”, representa a formação discursiva que revela o conjunto de comportamentos, pensamentos e condutas que os indivíduos devem desempenhar na sociedade neoliberal. Consideramos que esse *ethos* se insere na sociedade neoliberal, porque ultrapassa os limites da empresa, dos espaços de trabalho e se apresenta aqui como uma norma de vida, conforme princípios do sujeito neoliberal proposto por Foucault (2008b). Os *ethos* identificados são “empresa de si”, “espírito de gestor”, “risco calculado”, “ser desejante” e “quer mudar o mundo”.

A noção de “empresa de si” presente na formação discursiva apresenta-se como um processo ou experiência de empoderamento do indivíduo sobre o seu *self* (CRUIKSHANK, 1999). Esse empoderamento está relacionado, novamente, à noção de liberdade, em que o indivíduo pode manifestar todas as suas potencialidades, subjetividades, desejos, valores e propósitos de vida. Esse discurso vai ao encontro dos pressupostos do poder biopolítico ao atuar na esfera dos interesses, desejos e liberdade do indivíduo (DARDOT e LAVAL, 2016; SCHARFF, 2015; GERSHON, 2011). Os discursos propõem que o indivíduo que empreende, sob a forma de empresa de si, rompe com controles do tipo disciplinar que impõem limites e regras sobre as suas potencialidades e talentos. Por isso, os discursos que envolvem os empregados e trabalhadores vinculados a uma empresa pelo regime da CLT, mesmo considerados como empreendedores, são apontados como indivíduos que vivem sob “amarras”, cujas potencialidades são minimizadas por regras organizacionais e a segurança do contrato de trabalho. Assim, apresenta-se implícito nos discursos o estímulo aos indivíduos a adentrarem a insegurança do mercado flexível e a autorresponsabilização e individualização dos custos característicos desse cenário de trabalho.

É possível atrelar os discursos que envolvem a concepção de “empresa de si” como forma de empoderamento do indivíduo, aos argumentos apresentados Cruiskshank (1999) e Rose (2011). A noção de “empresa de si” compreendida como um processo de empoderamento (CRUIKSHANK, 1999), contribui para conciliar o espírito do progresso pessoal, a visão individualista sobre o trabalho e o bem-estar, como uma dimensão que passa a definir o funcionamento da sociedade atual, trabalhando sobre problemas específicos de um determinado momento histórico (ROSE, 2011). Assim, como apontamos na introdução desta pesquisa, com a crise financeira e seus impactos em nível mundial, que afetaram um número significativo de trabalhadores, o fomento do *ethos* da empresa de si sob a forma de empoderamento se apresenta como um mecanismo de poder biopolítico que se articula com a problemática do desemprego e da falência de empresas.

Como “empresa de si” os indivíduos devem compreender o seu trabalho, seja vinculado a uma empresa como empregado ou como autônomo, como uma prestação de serviço, serviço esse que é visto como capital humano, produto do seu talento e habilidades, que devem ser constantemente aperfeiçoados e autoavaliados como forma de manter ou aumentar o valor do seu ativo no mercado (FLEMING, 2017; WEISKOPF, & MUNRO, 2012; MOISANDER, GROOB e ERARANTA, 2018). Isso implica que os

indivíduos devem interiorizar para si os objetivos do negócio e a responsabilidade pelo sucesso e/ou fracasso de suas escolhas e decisões. Revela um processo ainda mais radical de autorresponsabilização pelo trabalho, o qual, através de discursos sobre liberdade, a dimensão normativa do poder biopolítico (FOUCAULT, 2008b; FLEMING, 2012) atinge camadas ainda mais profundas da subjetividade humana, capturando-a e fazendo-a trabalhar a favor de uma racionalidade econômica. Assim, esse processo contribui para tornar o trabalho um processo social intangível, uma forma de experiência do próprio *self* (FLEMING 2014; ROSE, 1999).

A formação discursiva revela que a concepção de “empresa de si” como empoderamento do *self* só pode ocorrer a partir de processos de análise e autoconhecimento constantes do indivíduo, que visam articular as suas potencialidades com objetivos econômicos ou de mercado. Esse processo pode ser realizado pelo indivíduo com o apoio de “especialistas das subjetividades” (ROSE, 2011), psicólogos, profissionais ou empresas que nesse processo de autoconhecimento e articulação de estratégias contribuem para o alcance de objetivos específicos (BINKLEY, 2011). No entanto, a formação discursiva apresentou ferramentas e técnicas de gestão estratégica de empresas como “Canvas pessoal”, “Brading Pessoal” e “Desenvolvimento da marca pessoal” aplicadas à subjetividade dos indivíduos como forma de identificar as potencialidades, desenvolver uma imagem de mercado e realizar cálculos de riscos. A partir dessas ferramentas e técnicas, os discursos orientam para a prática de o indivíduo ser autorreflexivo, identificando em seu *self* o conjunto de potencialidades (talentos, habilidades, destrezas, valores, propósitos) que possam possuir valor de mercado. Isso implica que o indivíduo, como empresa de si, deve incorporar a si mesmo as ferramentas estratégicas adotadas por empresas, como forma de racionalizar suas ações, calcular os riscos e estabelecer os meios para alcançar os objetivos específicos. Portanto, consideramos como **segunda contribuição da pesquisa**, voltada à literatura de subjetividade empreendedora (SCHARFF, 2015; GERHSON, 2011) e de mecanismos de poder biopolítico (FLEMING, 2012; 2014, MUNRO, 2012), a força normativa presente nos discursos sobre o *ethos* empreendedor em adotar ferramentas estratégicas de gestão de empresas sob o próprio *self* do indivíduo como forma de racionalizar e calcular o alcance de objetivos específicos e resultados econômicos.

A terceira categoria discursiva, evidencia um conjunto de discursos relacionados à articulação entre trabalho e vida privada, atribuindo aos espaços de *coworking* a ideia de um local de trabalho mais humanizado e feliz. Tais discursos buscam apresentar uma

ruptura entre as noções de espaço de trabalho tradicional – em que artefatos e atividades que remetam a esferas de não-trabalho são abstraídos – em função da visão de ambientes atrativos e pós-fordistas (MEEL & VON, 2001; BIZZARI, 2014; WATERS-LYNCH *et al.*; 2016). Os discursos reforçam uma tendência atual a respeito dos espaços de trabalho como locais que articulam lazer e diversão, criando uma visão “experencial” sobre a jornada de trabalho (FLEMING, 2012; LAND e TAYLOR, 2011; SANTOS & FONTENELLE, 2019). Os discursos revelaram que a incorporação de atividades de “não-trabalho” tem como objetivo estabelecer um ambiente que contribua para gerar maior produtividade e aumentar o desempenho dos trabalhadores como forma de gestão de energia (MICHEL, 2011; LAND e TAYLOR, 2010), propondo aos indivíduos visualizar o *coworking* como um forma de investimento de capital humano.

Discursos envolvendo a maternidade também se fizeram presentes nessa categoria, evidenciando os desafios das mulheres em articular o trabalho com o cuidado dos filhos e o empreendedorismo como uma alternativa que gera felicidade e satisfação. No entanto, os discursos apresentam o descomprometimento das organizações em relação à maternidade, a partir da demissão que muitas mulheres sofrem no retorno ao trabalho após o período de licença. Diante de tal problemática, o empreendedorismo se apresenta como único caminho e alternativa para que as mães se mantenham empregáveis e possam manter suas carreiras. Os discursos colocam a maternidade como um problema para as organizações tradicionais, estimulando as mulheres a se inserirem no mercado de trabalho flexível, autônomo e independente como forma de articular a carreira profissional com o cuidado dos filhos. No entanto, a figura masculina e a paternidade se apresentam silenciados, promovendo, assim, a normalização do papel das mulheres na nossa sociedade quanto à responsabilização em articular ambas as esferas da vida, arcando com as dificuldades e custos envolvidos nesse processo.

Os discursos demonstram que dentro de um mercado de trabalho flexível, os *coworkings* buscam se apresentar como um ambiente de trabalho que dialoga com as necessidades do trabalhador atual, ao incorporar espaços voltados a gerar satisfação para o trabalhador. Isso implica no processo denominado por Fleming (2012) “informalidade formalizada”, ou seja, tornar os aspectos de não-trabalho, considerados informais, congruentes com a racionalidade econômica formal. Assim, propõe que a maternidade seja uma questão administrada, também pelo espaço de *coworking*, por meio de atividades e cuidados voltados às crianças. Os discursos estimulam as mulheres a levarem seus filhos para os espaços de *coworking* como forma de “obter mais tempo com a família”, inserindo

as crianças na esfera do trabalho em nome do sucesso do negócio ou da carreira empreendedora. No entanto, como discutimos no referencial teórico sobre os estudos que envolvem esse processo de articulação, a equação resulta na sobreposição da esfera do trabalho sobre todos os demais aspectos de não-trabalho (BOND e SALES, 2001; MCDOWELL *et al.*, 2005; WILLIAMS, 2001). A formação discursiva revela que os *coworkings* promovem a noção de ordenamento da carreira profissional e vida pessoal, trabalhando no campo dos desejos, necessidades e satisfações de forma que leve o indivíduo a empreender como principal meta norteadora da vida. Assim, a **terceira contribuição** desta pesquisa dialoga com a literatura de mecanismos de poder biopolítico, demonstrando como os espaços de *coworking* contribuem em disseminar esse novo modelo de trabalho que busca, por meio de discursos, a visão de espaços de trabalho mais humanos e felizes, ao incorporar diversos aspectos de “não-trabalho” como lazer, diversão, liberdade e maternidade como força de produtividade.

A quarta categoria, *ethos* da colaboração, está relacionada a um conjunto de discursos que apresentam a dimensão normativa que estabelece e regula as relações sociais dentro dos espaços de *coworking*. Essa formação discursiva se apresenta envolta em outro discurso recorrente no campo da gestão, que se apresenta de forma interdiscursiva, o discurso de capital humano. Como discutimos anteriormente, o discurso do capital humano opera a partir da concepção do indivíduo como empresa de si, considerando seus talentos, habilidades e destrezas, ou seja, atributos humanos, como dotados de valor econômico e, portanto, passível de investimento como forma de obter rendimentos futuros (SCHULTZ, 1961; FOUCAULT, 2008b). Os estudos que tratam sobre o capital humano dentro da perspectiva organizacional consideram os atributos humanos abstraídos pelas empresas capitalistas e articulados a fins econômicos representando uma soma de valores de troca que se apresenta como base real para a organização (LOPEZ-RUIZ, 2007; WEISKOPF e MUNRO, 2011).

No entanto, os discursos que envolvem os espaços de *coworking* e a concepção de indivíduo como “empresa de si”, base real de valor em relação ao capital humano, deve ser calculada pelo próprio indivíduo a partir do processo autoreflexivo, que busca identificar as potencialidades que possuem valor de mercado. A noção de “troca” ou “permuta” de conhecimentos e habilidades presentes na formação discursiva, apresentam-se sob o sentido de solidariedade, de ajuda mútua e suporte entre os trabalhadores-empresas para o alcance do sucesso coletivo. Seu conteúdo explícito revela um conjunto de discursos que parecem constranger os discursos neoliberais dominantes, que

consideram o indivíduo um ser competidor, ambicioso e individualista (Du GAY, 2000; ROSE, 2011). No entanto, analisando seu conteúdo implícito, o discurso nos permite pensar sobre as condições impostas por um ambiente de trabalho flexível, ao adotar permuta de conhecimentos e habilidades, em forma de trabalho colaborativo, como funções estratégicas para alcance de resultados em momentos de instabilidades econômicas. Assim, estabelece que o indivíduo se coloque sob mecanismos de subjetivação que transforma sujeitos em empresas e atributos humanos em capital (FOUCAULT, 2008b).

O objeto discursivo “trabalho colaborativo”, por exemplo, revela como ao promover a “troca” de habilidades e conhecimentos, sob a noção de parceria, o indivíduo pode se submeter à precarização do trabalho. Nesses espaços, os discursos sobre o trabalho colaborativo estimulam profissionais a se unirem em prol de objetivos em comum, sendo que cada uma das partes agrega valor a determinado projeto (SPINUZZI, 2012) por meio da disponibilização de seus conhecimentos, habilidades e destrezas em função do grupo. Por outro lado, no nível dos negócios, tais discursos facilitam o acesso pelas empresas de conhecimentos e habilidades dentro do espaço, por meio de discursos que promovem a sua livre circulação. Os discursos evidenciaram facilidades em obter conhecimentos e habilidades por meio de “empréstimos de profissionais” e relações baseadas em “parcerias” entre empresas. Em relação aos processos envolvendo “empréstimos” de profissionais entre organizações não ficou claro de que forma ocorre e como o Ministério do Trabalho vem atuando nessa nova modalidade de espaços e interações sociais. A **quarta contribuição** revela como a noção de colaboração, adotada pelos espaços de *coworkings*, é construída com base em discursos sobre o capital humano. Implicando que colaborar está relacionado à noção de indivíduo como detentor de habilidades, conhecimentos e destrezas que possuem valor de econômico.

Por fim, fazendo um contraponto com os mecanismos de biopoder (FOUCAULT, 2008a; 2008b), se na sociedade disciplinar os corpos dos indivíduos eram encarados como uma espécie de máquina produtiva com o objetivo de aumentar sua força e utilidade econômica em função dos interesses do capitalismo, na nova razão governamental, os mecanismos de poder biopolítico atuam sobre a subjetividade dos indivíduos, capturando seus atributos, desejos, colocando-os para trabalhar em um tempo *continuum*. Essa visão implica que a subjetividade do indivíduo seja vista como um processo de sujeição (ROSE, 2011). Fica evidente que os discursos sobre os *coworkings* têm se apresentado como um fenômeno que fomenta os interesses da nova estratégia neoliberal, em especial em

relacionada à empresarização dos indivíduos de forma massificada e ao avanço dos mecanismos biopolíticos de poder sobre a subjetividade dos indivíduos e a diluição da esfera do não-trabalho. Assim, consideramos que os mecanismos de biopoder contribuem para construir e expandir a noção de trabalho sob a concepção do empresariamento e a cooptação da esfera de não-trabalho como força produtiva.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar de que forma os *coworking* contribuem para a construção discursiva do trabalho em torno dos mecanismos de poder biopolítico. Os espaços de *coworking* emergiram em 2008 nos Estados Unidos e o conceito tem sido relacionado tanto como um novo tipo de espaço de trabalho quanto como prática de trabalho que incentiva a colaboração entre os usuários (SPINUZZI, 2012; GANDINI, 2015). Tais espaços se apresentam como ambientes com características pós-fordistas (WATERS-LYNCH *et al.*, 2016), por combinar design que busca inspirar pessoas e criar uma experiência de trabalho que envolve lazer, conforto, arte e diversão.

A abordagem adotada para análise foi da governamentalidade neoliberal e o quadro teórico está relacionado aos mecanismos de poder biopolítico, por sua vez relacionados a três dimensões: local de trabalho e o tema do não-trabalho, *self* empreendedorismo e discurso do capital humano. Observamos que existem poucos estudos sobre os mecanismos de biopoder (FOUCAULT, 2008b) e as formas biopolíticas de controle gerencial (FLEMING, 2012; MUNRO, 2012) no campo de estudos organizacionais, o que permite explicar de que forma o neoliberalismo tem-se organizado, e suas implicações na esfera do trabalho e das novas relações de emprego. Foi partindo dessa lacuna que a presente pesquisa buscou identificar e analisar os discursos envolvendo os *coworkings* que evidenciam o ethos neoliberal (ROSE, 2011) promovido por esses espaços. Para demonstrar como o processo é construído, adotamos a abordagem teórico-metodológica da Análise de Discurso (FAIRCLOUGH, 2001) por meio de documentos advindos de três diferentes fontes: site do Coworking Impact Hub, Associação de Coworking Brasil e Revista de Negócios *Exame*. O processo de análise e tratamento dos dados considerou os aspectos da arte de governar (ROSE, 2011), as racionalidades (relacionado ao modo de representar o objeto de análise, tornando-o cognoscível, calculável e administrável) e os mecanismos de poder biopolítico (relacionado aos aspectos que modelam, normalizam e instrumentalizam a conduta, pensamento, decisões e aspirações das pessoas).

A análise revelou, por meio de categorias e formações discursivas, os aspectos subjetivos intrínsecos ao conceito de *coworking* e à construção do sujeito “*coworker*”,

um indivíduo autônomo, empresário de si mesmo, sujeito a um *ethos* neoliberal que coloca a sua subjetividade a serviço de uma racionalidade econômica. O *coworking* apresenta-se como uma entidade psicológica e social que orienta a mentalidade e as condutas dos indivíduos conforme os princípios e operando a favor da nova racionalidade neoliberal. Além disso, orienta o indivíduo a estabelecer uma nova relação com o tempo e o espaço de trabalho, estimulando o processo de flexibilização, por meio da virtualização, e a cooptação de todo o tempo de não-trabalho para a esfera do trabalho.

O empreendedor desse novo cenário deve ter a percepção de si como empresa, que representa o empoderamento do indivíduo de seus desejos e sua manifestação no campo do trabalho. Além disso, esse indivíduo deve ser dotado de espírito de gestor, de cálculo de risco, ser desejante e almejar mudar o mundo. Os discursos evidenciaram que a nova razão governamental adentra a vida do indivíduo, fazendo-o cultivar dentro de si as disposições empreendedoras por meio de um conjunto de condutas, personalidade e mentalidades (Du GAY, 2000; SCHARFF, 2015). Propõe que o indivíduo conduza a si mesmo como uma empresa, se exponha a riscos calculados em nome de um projeto de liberdade e felicidade que é vendido sob a forma de empreendedorismo.

Apresentou, também, formações discursivas que evidenciam os mecanismos de poder biopolítico adotado pelo *coworking* como forma de articular a vida para dentro da esfera do trabalho, contribuindo para a diluição das demarcações entre trabalho e não-trabalho. As atividades, estruturas e serviços relacionados ao não-trabalho, oferecidos pelos espaços de *coworking*, operam como uma forma de gestão de energia dentro do espaço (MICHEL, 2011), a qual visa maximizar o desempenho e a produtividade no trabalho.

Os discursos envolvendo a colaboração se apresentaram como um *ethos* que orientada os indivíduos em relação à forma de agir, pensar e se situar diante de si e dos outros dentro dos espaços de *coworking*. Observou-se que os objetivos discursivos “conhecimento como valor de troca”, “apologia à rede de contatos” e “trabalho colaborativo” apresentam mecanismos de poder biopolítico, por meio do controle da subjetividade social dentro do espaço, que opera a favor da circulação de conhecimentos e habilidades dentro do espaço. Demonstram também, corroborando Foucault (2008b), como os atributos humanos (em forma de um conjunto de capacidades, destrezas e talentos) são abstraídos das pessoas que os detêm e articulam-se em função de um fim externo a elas. Além disso, reforça, que uma vez que tais atributos humanos passam a ser assimiladas por teorias e conceitos econômicos, como a do capital humano com forte caráter normativo, atuam como

mecanismos de subjetivação e contribuem para transformar os indivíduos em indivíduos como “empresas de si” (FOUCAULT, 2008b).

As formações discursivas inserem o *coworking* entre práticas sociais caracterizadas por um contexto social, econômico e político mais amplo que está relacionado à nova governamentalidade neoliberal e suas práticas de “condução das condutas” (FOUCAULT, 2008b; MILLER e ROSE, 2012; ROSE, 2011) por meio da mobilização das subjetividades sociais, estímulo aos processos de flexibilização e otimização de todo o tempo para a esfera do trabalho. Assim, além de promover o processo de expansão dos princípios da nova racionalidade neoliberal, observamos também evidências de precariedade no campo do trabalho, por meio da autorresponsabilização do indivíduo pelo seu sucesso e fracasso e autoexploração.

Consideramos que a presente pesquisa apresenta algumas limitações que podem sugerir avanços para estudos futuros. A primeira delas está relacionada ao fato de que a totalidade dos dados coletados não compôs a análise desta pesquisa, pois compreendemos que algumas categorias discursivas formadas não contribuiriam para o entendimento sobre como os *coworkings* operam por meio de mecanismos de poder biopolítico. Uma segunda limitação recai sobre o fato de esta pesquisa adotar apenas dados advindos de documentos. Entrevistas com usuários e fundadores de espaços de *coworking* poderiam contribuir para as análises em relação às convergências, divergências e silêncios entre as vozes dos atores e os discursos advindos das fontes documentais sobre *coworking*.

Como sugestão para pesquisas futuras, pensando, ainda, o *coworking* na perspectiva da governamentalidade neoliberal, sugerimos analisá-lo a partir do conceito de aparato (FOUCAULT, 2008a), buscando compreender como esses espaços exercem uma função de gerar segurança, num regime de controle voltado para a obtenção de lucros, em momentos de instabilidades financeiras. Outra possibilidade seria identificar as estratégias e os mecanismos de resistência adotados pelos indivíduos em relação ao poder biopolítico que avança para o campo do trabalho e das organizações.

APÊNDICE - A

1	Exame	Como funciona um espaço de coworking?	Daniela Moreira	21/09/2011
2	Exame	Startup em Florianópolis trabalha em coworking	Beth Matias	13/02/2012
3	Exame	Você sabe o que é coworking?	Bruno Athayde	18/06/2013
4	Exame	A economia colaborativa molda os negócios. Aceite ou morra	Camilla Ginesi, Bruno Vieira Feijó	07/05/2014
5	Exame	12 ideias para tornar o escritório mais criativo e dinâmico	Camilla Ginesi	25/06/2014
6	Exame	Itaú e Redpoint e.ventures criam espaço de coworking para startups digitais	Adeline Daniele	29/05/2015
7	Exame	Conheça o novo espaço do Google para empreendedores em SP	Da Redação	14/01/2016
8	Exame	Coworkings especializados para advogados, artistas, dentistas e mais	Mariana Amaro	12/02/2016
9	Exame	Setor de Locação de escritórios e espaços de Coworking esperam crescer 30% em 2016	Dino	18/02/2016
10	Exame	Your Office encontra na crise oportunidade de negócios	Dino	15/03/2016
11	Exame	Saiba como reduzir os custos de escritório ao abrir uma empresa	Dino	16/03/2016
12	Exame	Crise – adequando seu espaço profissional a uma nova realidade	Dino	15/04/2016
13	Exame	Cinco tendências para o setor de coworkings	Jorge Pacheco	10/05/2016
14	Exame	Escritórios itinerantes unem praia, parques e coworking	Redação Você S/A	13/05/2016
15	Exame	Gowork – muito mais que a locação de um espaço	Dino	17/05/2016
16	Exame	Evento sobre Gestão Empresarial reuniu empreendedores e estudantes em São Carlos	Dino	05/06/2016
17	Exame	Coworking ou Home Office, qual a melhor opção?	Dino	22/06/2016
18	Exame	Grandes empresas criam ninhos para startups	Daniela Rocha	27/06/2016
19	Exame	A economia colaborativa como forma para fugir da crise sem perder clientes e fechar as portas	Dino	02/08/2016
20	Exame	Este empreendedor não tem empregados e trabalha onde quiser	Mariana Desidério	06/08/2016

21	Exame	Coworking curitibano oferece estações de trabalho para uso gratuito em Coworking Day	Dino	09/08/2016
22	Exame	6 opções flexíveis de escritório	Daniela Moreira	03/09/2016
23	Exame	Quatro benefícios de trabalhar em um coworking	Dino	12/09/2016
24	Exame	Coworking proporciona economia de até 38% por estação de trabalho	Dino	28/09/2016
25	Exame	Economia Colaborativa: uma alternativa sustentável para ambientes de trabalho	Dino	04/10/2016
26	Exame	Desconhecimento é grande entrave do coworking	Dino	07/10/2016
27	Exame	Espaço de coworking em Curitiba promove primeira conferência nacional sobre talento e realização	Dino	01/11/2016
28	Exame	Santander cria universidade interna para formar funcionários	Luísa Melo	01/11/2016
29	Exame	Empresa australiana cria polêmica com espaço “só para homens”	Mariana Desidério	04/12/2016
30	Exame	Número de escritórios compartilhados cresce no Brasil	Dino	03/01/2017
31	Exame	A hora e a vez da economia compartilhada – veja três exemplos de redução de custo com qualidade	Dino	20/01/2017
32	Exame	Coletivo oferece assessoria jurídica gratuita para startups	Instituto Millenium	24/02/2017
33	Exame	Ideal para tempos de crise, os espaços de coworking estão se popularizando	Dino	09/03/2017
34	Exame	Saiba o cálculo exato de quanto custa um escritório	Dino	09/03/2017
35	Exame	Plataforma tecnológica conecta pessoas e organizações com necessidades de soluções de coworking	Dino	17/03/2017
36	Exame	Conheça as startups selecionadas para o ahead2 da Startup Farm	Dino	22/03/2017
37	Exame	Overdose de plantas é o segredo deste lugar para trabalhar melhor	Vanessa Barbosa	28/03/2017
38	Exame	Rede de escritórios compartilhados pretende renovar o coworking	Vanessa Vieira	08/05/2017
39	Exame	Vale a pena levar seu negócio para um coworking?	Júlia Lewgoy	09/05/2017
40	Exame	Coworkings e escritórios virtuais se multiplicam e movimentam o mercado corporativo no Brasil	Dino	11/05/2017
41	Exame	Cubo terá eventos de graça com maiores lacunas de quem empreende	Mariana Fonseca	15/05/2017

42	Exame	Florianópolis vive boom no setor de tecnologia	Gian Kojikovski	17/05/2017
43	Exame	Coworking é solução de networking para profissionais que mudam de cidade	Dino	24/05/2017
44	Exame	Startups crescem no Brasil economizando com escritórios colaborativos	Dino	24/05/2017
45	Exame	7 lojas colaborativas para abrir seu negócio a partir de R\$ 120	Marília Almeida	13/06/2017
46	Exame	Ele criou um boulevard que compartilha até ofurô em São Paulo	Marília Almeida	17/06/2017
47	Exame	Cariocas abrem escritório de Coworking em Miami	MGAPress	26/06/2017
48	Exame	De churrasqueira a yoga: 10 espaços de coworking inusitados	Mariana Fonseca	03/07/2017
49	Exame	Coworking transforma bairro da capital paulista	Dino	10/07/2017
50	Exame	Empresários chegam a economizar 6 mil reais por mês utilizando coworking	MGAPress	31/07/2017
51	Exame	Bradesco vai lançar espaço de “coworking”	Aline Bronzati,	16/08/2017
52	Exame	Cubo irá mudar para ser maior centro de empreendedorismo da AL	Mariana Fonseca	23/08/2017
53	Exame	Coworking premium atrai clientes por ambiente sofisticado	MGAPress	25/08/2017
54	Exame	Brasil pode ganhar três unicórnios em breve, diz diretor do Cubo	Mariana Fonseca	05/09/2017
55	Exame	CellBox traz Inovação para o Mercado de Acessórios de Celular Disponibilizados em Lojas, Coworkings e Hotéis	PRNewswire	09/10/2017
56	Exame	Coworking brasileiro chega a Miami	MGAPress	09/10/2017
57	Exame	Cloud Computing viabiliza home office em empresa do segmento de serviços financeiros	Dino	08/12/2017
58	Exame	Novos modelos de trabalho e negócio reforçam busca por coworking	Abril Branded Content	12/12/2017
59	Exame	Use o coworking para ampliar sua rede de contatos profissionais	Karina Fusco	05/02/2018
60	Exame	Bradesco lança prédio para abrigar negócios inovadores	Mariana Fonseca	09/02/2018
61	Exame	A onda bilionária dos coworkings	Letícia Toledo	21/03/2018
62	Exame	Aporte bilionário reforça a febre pelos coworkings	EXAME Hoje	21/03/2018
63	Exame	Maior empresa de coworking do mundo chega com tudo no Brasi	Estadão Conteúdo	21/03/2018

64	Exame	Como a WeWork quer construir um império de coworkings no Brasil	Mariana Fonseca	02/04/2018
65	Exame	Com coworking e mentorias, Governo abre espaço para impulsionar o varejo	Karin Salomão	23/04/2018
66	Exame	Expediente de segunda-feira na cervejaria revela tendência sem volta	Luísa Granato	13/06/2018
67	Exame	Com churrasco e festa, startups mostram como motivar a equipe na Copa 2018	Mariana Fonseca	22/06/2018
68	Exame	A ascensão dos coworkings: os benefícios de trabalhar em escritórios compartilhados	Dino	05/07/2018
69	Exame	Coworking: uma nova forma de se trabalhar	Abril Branded Content	11/07/2018
70	Exame	Rede Selina chega ao Brasil com hotéis do século 21 e planos milionários	Mariana Desidério	25/07/2018
71	Exame	Coworking puxa recuperação dos imóveis comerciais em São Paulo	Giuliana Napolitano	02/08/2018
72	Exame	Coworking voltado às mães empreendedoras e seus filhos incentiva a amamentação dos bebês	Dino	02/08/2018
73	Exame	Espaço para 200 startups: veja o novo prédio de empreendedorismo do Itaú	Mariana Fonseca	16/08/2018
74	Exame	Mendes, do WeWork: queremos renovar seu escritório	Aline Scherer	22/08/2018
75	Exame	Cofundador da WeWork quer transformar as relações e ambientes de trabalho	Aline Scherer	30/08/2018
76	Exame	Dois negócios em um: empreendedor faz sucesso com coworking em oficina	Jornal de Negócios do Sebrae/SP	05/09/2018
77	Exame	A febre do coworking no Brasil em números	Da Redação	13/09/2018
78	Exame	Potato Valley: Vale brasileiro atrai cada vez mais startups de tecnologia	Naiara Bertão	13/09/2018
79	Exame	PUC-Rio ganha espaço de coworking dentro de agência bancária	Dino	13/09/2018
80	Exame	Em busca do sonho de US\$ 35 bilhões, WeWork luta contra seu próprio hype	Mariana Fonseca	17/09/2018
81	Exame	Escritórios compartilhados conquistam empreendedores no Brasil	Abril Branded Content	17/09/2018
82	Exame	Coworking ganha espaço em prédios comerciais de SP	Dino	18/09/2018
83	Exame	Como Sofia Esteves reduziu 30% dos custos da empresa (sem demitir ninguém)	Mariana Fonseca	22/09/2018
84	Exame	Pesquisa aponta que economia compartilhada cresce entre os brasileiros	Dino	10/10/2018

85	Exame	Coletivo lucrativo: o coworking onde todos ganham	Vicente Vilardaga	12/10/2018
86	Exame	No país, 60% trabalham fora do escritório 2,5 dias na semana	Luísa Melo	24/11/2018
87	Exame	Escritório virtual: uma solução inteligente e moderna	Dino	27/11/2018
88	Exame	Moderninho: aeroporto de Guarulhos ganha espaço de coworking	Karin Salomão	04/12/2018
89	Exame	Hospital investe R\$ 80 mi em espaço com coworking e aceleradora de startup	Naiara Bertão	05/12/2018
90	Exame	Coworking descolado dispensa funcionária grávida e gera revolta	Mariana Fonseca	10/12/2018
91	Exame	Empresas se unem em parcerias para aumentar a visibilidade de marca	Dino	13/12/2018
92	Exame	Coworking: como os escritórios compartilhados podem transformar a rotina profissional	Dino	18/01/2019
93	Exame	Mercado de coworking cresce 500% no Brasil e chega a salões de beleza	Aline Scherer	22/01/2019

APENDICE – B

1	Impact Hub	Impact Hub Vila Madá na Ekoa Café - Blog de Impacto	João Vitor Caires	01/12/2011
2	Impact Hub	Expansão Internacional de Negócios Sociais - a experiência do The Hub - Blog de Impacto	João Vitor Caires	06/05/2012
3	Impact Hub	Infográficos sobre Negócios Sociais - Blog de Impacto	João Vitor Caires	25/05/2012
4	Impact Hub	Alex Bretzner "Coping with environmental challenges" - Blog de Impacto	João Vitor Caires	28/05/2012
5	Impact Hub	Priscila Gonsales - Instituto Educadigital "integração da cultura digital em ambientes educativos" - Blog de Impacto	João Vitor Caires	28/05/2012
6	Impact Hub	Reinvente o jeito de curtir as suas fotos! - Blog de Impacto	João Vitor Caires	17/07/2012
7	Impact Hub	Miriam Lima – Expandindo as operações da Asta para São Paulo - Blog de Impacto	João Vitor Caires	11/07/2012
8	Impact Hub	Campanha para viabilizar registro audiovisual histórico da educadora Léa Fagundes é lançada - Blog de Impacto	João Vitor Caires	24/07/2012
9	Impact Hub	Vinicius Scaramel - Inovando na gestão de resíduos sólidos - Blog de Impacto	João Vitor Caires	02/07/2012
10	Impact Hub	Estímulo ao empreendedorismo é tema de novo desafio global - Blog de Impacto	João Vitor Caires	02/08/2012
11	Impact Hub	Guilherme Carvalho - A não-violenta e o despertar dos consumidores - Blog de Impacto	João Vitor Caires	30/07/2012
12	Impact Hub	Mara Carneiro - apaixonada por inovar - Blog de Impacto	João Vitor Caires	14/08/2012
13	Impact Hub	Sambapix lança produto co-criado com membros do HUB São Paulo - Blog de Impacto	João Vitor Caires	13/09/2012
14	Impact Hub	Conheça a Médico sem Fronteiras - Blog de Impacto	João Vitor Caires	26/09/2012
15	Impact Hub	Como funciona o Hub Vila Madalena? - Blog de Impacto	João Vitor Caires	09/10/2012
16	Impact Hub	Empreendedorismo social? Negócio social? Inovação social? Social good? - Blog de Impacto	João Vitor Caires	18/10/2018
17	Impact Hub	Conheça os ganhadores do Desafio de Florestas Tropicais da WWF Suíça - Blog de Impacto	João Vitor Caires	25/02/2013
18	Impact Hub	Participação no Lab do Instituto Asas - Blog de Impacto	João Vitor Caires	04/04/2013

19	Impact Hub	Impact Network Conexão na periferia - Blog de Impacto	João Vitor Caires	27/02/2013
20	Impact Hub	Inovação Social - Blog de Impacto	João Vitor Caires	22/05/2013
21	Impact Hub	A Virada Sustentável e o HUB São Paulo! - Blog de Impacto	João Vitor Caires	05/06/2013
22	Impact Hub	Rose Meusburger – Nos bastidores da Cultura - Blog de Impacto	João Vitor Caires	19/06/2013
23	Impact Hub	Mariângela Correa – Mudando o mundo por meio da Ciência - Blog de Impacto	João Vitor Caires	08/08/2013
24	Impact Hub	Fred Winkler e João Paulo Gagliardi – Engajamento Sustentável - Blog de Impacto	João Vitor Caires	09/10/2013
25	Impact Hub	Inovadores Sociais de todo o mundo no "Design for Impact" - Blog de Impacto	João Vitor Caires	24/10/2013
26	Impact Hub	Ana Paula Lago Maines – Busca Pela Moda Sustentável - Blog de Impacto	João Vitor Caires	08/11/2013
27	Impact Hub	Como Tomar Decisões e Inovar em Rede - A Nossa Experiência - Blog de Impacto	João Vitor Caires	13/11/2013
28	Impact Hub	SAMBAPIX – Mais vida às fotos digitais! - Blog de Impacto	João Vitor Caires	27/11/2013
29	Impact Hub	Alianças de Paz: Nasce um "Peace Hub" judeu/árabe - Blog de Impacto	João Vitor Caires	21/08/2014
30	Impact Hub	Inovação de Ponta na Ponta - Blog de Impacto	Henrique Bussacos	17/11/2014
31	Impact Hub	Indo além do Hardware - Blog de Impacto	Pablo Handi	24/11/2014
32	Impact Hub	Codesign Impact Hub Floripa - Blog de Impacto	Henrique Bussacos	24/01/2015
33	Impact Hub	Ciudad de las Ideas - Blog de Impacto	Henrique Bussacos	16/01/2015
34	Impact Hub	O Poder da Colaboração - Blog de Impacto	Henrique Bussacos	09/01/2015
35	Impact Hub	Centros de Inovação - Blog de Impacto	Henrique Bussacos	02/02/2015
36	Impact Hub	Impact Hub na Africa - Blog de Impacto	Henrique Bussacos	23/02/2015
37	Impact Hub	Integrando Participação e Agilidade - Blog de Impacto	Henrique Bussacos	18/02/2015
38	Impact Hub	Especialistas apontam tendências para a educação no Brasil - Blog de Impacto	Stephanie Zanini	08/04/2015
39	Impact Hub	Porque aderir ao Coworking e abandonar o Home Office	Cainã Rangel	07/04/2015
40	Impact Hub	Conheça o novo canal de notícias sobre Impacto Social	Stephanie Zanini	13/04/2015
41	Impact Hub	Escuta ativa: um simples hábito para criar relacionamentos saudáveis	Stephanie Zanini	28/04/2015
42	Impact Hub	Empreendedorismo como resposta	Henrique Bussacos	30/04/2015

43	Impact Hub	Muito além do espaço físico - Blog de Impacto	Gabriela Werner	04/05/2015
44	Impact Hub	Nanotecnologia nossa de cada dia - Blog de Impacto	Gabriela Werner	07/05/2015
45	Impact Hub	O poder transformador do design thinking - Blog de Impacto	Gabriela Werner	08/05/2015
46	Impact Hub	3 coisas sobre Storytelling que você já deve fazer e talvez não saiba - Blog de Impacto	Gabriela Werner	12/05/2015
47	Impact Hub	Grandes tendências para inovação em educação - Blog de Impacto	Gabriela Werner	13/05/2015
48	Impact Hub	Sustentabilidade é a capacidade dos negócios se alinharem ao espírito do tempo - Blog de Impacto	Gabriela Werner	14/05/2015
49	Impact Hub	É possível startup vender para governo? - Blog de Impacto	Gabriela Werner	15/05/2015
50	Impact Hub	O que é necessário para criar uma marca? - Blog de Impacto	Gabriela Werner	17/05/2015
51	Impact Hub	Sharing Economy? - Blog de Impacto	Henrique Bussacos	18/05/2015
52	Impact Hub	Como tomar decisões com clareza e objetividade? Conheça a Metodologia IDM! - Blog de Impacto	Stephanie Zanini	19/05/2015
53	Impact Hub	Os caminhos que escolhi - Blog de Impacto	Gabriela Werner	22/05/2015
54	Impact Hub	10 fan pages sobre Impacto Social para seguir - Blog de Impacto	Gabriela Werner	25/05/2015
55	Impact Hub	Vantagens do Marketing Digital para novas empresas - Blog de Impacto	Gabriela Werner	26/05/2015
56	Impact Hub	Competição de startups de sustentabilidade roda o Brasil - Blog de Impacto	Gabriela Werner	27/05/2015
57	Impact Hub	Como inovar ao financiar projetos e causas? - Blog de Impacto	Stephanie Zanini	27/05/2015
58	Impact Hub	Sai crise! Como o Inbound Sales pode ajudar no faturamento da sua empresa - Blog de Impacto	Gabriela Werner	28/05/2015
59	Impact Hub	Para arquitetos de espaços inovadores - Blog de Impacto	Gabriela Werner	29/05/2015
60	Impact Hub	3 aspectos essenciais do ato de empreender - Blog de Impacto	Gabriela Werner	29/05/2015
61	Impact Hub	Chegou a Hora da Energia Solar - Blog de Impacto	Cainã Rangel	03/06/2015
62	Impact Hub	Empreendedores apoiando Empreendedores	Henrique Bussacos	10/06/2015
63	Impact Hub	Design Thinking para Educadores	Stephanie Zanini	10/06/2015
64	Impact Hub	Criando o futuro do trabalho em Colaboração - Blog de Impacto	Stephanie Zanini	15/06/2015

65	Impact Hub	Escritórios que inspiram as pessoas - Blog de Impacto	Gabriela Werner	04/08/2015
66	Impact Hub	Ecossistemas de Inovação em Governo - Blog de Impacto	Gabriela Werner	22/07/2015
67	Impact Hub	Qual é a Diferença entre Criatividade e Inovação?	Cainã Rangel	12/08/2015
68	Impact Hub	Storytelling - Líderes narradores de Estórias	Stephanie Zanini	05/08/2015
69	Impact Hub	3 passos para uma boa história - Blog de Impacto	Gabriela Werner	17/08/2015
70	Impact Hub	Qual o Principal Erro de um Empreendedor?	Cainã Rangel	01/09/2015
71	Impact Hub	O que é a Teoria U, e como ela te torna mais Produtivo.	Stephanie Zanini	09/09/2015
72	Impact Hub	O eBook gratuito sobre a Economia Compartilhada!	Cainã Rangel	09/09/2015
73	Impact Hub	Como Escalar Inovações Sociais?	Henrique Bussacos	30/09/2015
74	Impact Hub	Conheça a Talquimy, a agência de ex-executivos globais que decidiram empreender	Stephanie Zanini	06/10/2015
75	Impact Hub	Membership Global: Suas Oportunidades Internacionais com o Impact Hub	Stephanie Zanini	08/10/2015
76	Impact Hub	Como Trabalhar com Propósito	Stephanie Zanini	15/10/2015
77	Impact Hub	Por que não acredito em Mestrado - Blog de Impacto	Ana Hoffmann	21/10/2015
78	Impact Hub	Afinal, o que é user experience (UX)?	Ana Hoffmann	23/10/2015
79	Impact Hub	4 Oportunidades de Investimento para Negócios de Impacto	Stephanie Zanini	18/10/2015
80	Impact Hub	Como encontrar um Propósito e Transformar Sonhos em Realidade	Stephanie Zanini	05/11/2015
81	Impact Hub	O futuro da África já está acontecendo	Henrique Bussacos	10/11/2015
82	Impact Hub	5 ideias para gerar mais engajamento no seu evento - Blog de Impacto	Gabriela Werner	09/11/2015
83	Impact Hub	Afinal, o que é (realmente) Colaboração?	Stephanie Zanini	12/11/2015
84	Impact Hub	Potencialidade, marca pessoal e impacto: O que isso tem a ver com você? - Blog de Impacto	Ana Hoffmann	11/11/2015
85	Impact Hub	Como aproveitar o Coworking ao Máximo	Stephanie Zanini	21/11/2015
86	Impact Hub	Crise: Uma resposta da Economia Compartilhada	Stephanie Zanini	01/12/2015
87	Impact Hub	Urban Farmers: As Fazendas Urbanas estão chegando a São Paulo	Stephanie Zanini	01/12/2015

88	Impact Hub	Porque as pessoas prosperam em um Coworking	Stephanie Zanini	10/12/2015
89	Impact Hub	Como fazer de 2016 um ano incrível!	Ana Hoffmann	15/12/2015
90	Impact Hub	Cinco Tendências de Negócios para acompanhar em 2016 - Blog de Impacto	Cainã Rangel	22/12/2015
91	Impact Hub	2016 chegou e agora?	Ana Hoffmann	06/01/2016
92	Impact Hub	Exposição mostra imagens da vida durante conflito na Síria - Blog de Impacto	Stephanie Zanini	13/01/2016
93	Impact Hub	7 Passos para ter mais Impacto em 2016 - Blog de Impacto	Henrique Bussacos	15/02/2016
94	Impact Hub	Sucesso: as 05 lições que esqueceram de nos ensinar - Blog de Impacto	Stephanie Zanini	20/01/2016
95	Impact Hub	África: empreendedorismo e propósito como chaves para um novo futuro - Blog de Impacto	Stephanie Zanini	29/01/2016
96	Impact Hub	O que todas as pessoas podem aprender com o Empreendedorismo Social - Blog de Impacto	Stephanie Zanini	26/01/2016
97	Impact Hub	Investimento de Impacto na América Latina - Blog de Impacto	Stephanie Zanini	17/02/2016
98	Impact Hub	3 Tipos de Eventos Presenciais Imperdíveis para Negócios	Stephanie Zanini	02/02/2016
99	Impact Hub	Como o Marketing Digital está mudando a maneira de vender - Blog de Impacto	Stephanie Zanini	22/02/2016
100	Impact Hub	Revolução Silenciosa: a influência do impacto social nos investimentos financeiros - Blog de Impacto	Henrique Bussacos	23/02/2016
101	Impact Hub	Viver para Ser: Reflexões de uma mulher empreendedora	Ana Hoffmann	09/03/2016
102	Impact Hub	Vem aí, o Design Thinking Weekend! - Blog de Impacto	Cainã Rangel	03/03/2016
103	Impact Hub	7 Days Of Genius - Blog de Impacto	Ana Hoffmann	16/03/2016
104	Impact Hub	O significado de ser o bastante - Blog de Impacto	Stephanie Zanini	11/03/2016
105	Impact Hub	Como escolher o espaço ideal para o seu evento - Blog de Impacto	Stephanie Zanini	18/03/2016
106	Impact Hub	Da "era do parecer" para "era do ser"	Ana Hoffmann	29/03/2016
107	Impact Hub	#9 Valiosas lições aprendidas com fracassos	Stephanie Zanini	29/03/2016
108	Impact Hub	Infográfico: Mulheres Empreendedoras no Brasil	Ana Hoffmann	31/03/2016
109	Impact Hub	Business Clinic: soluções para Sustentabilidade Financeira	Stephanie Zanini	15/04/2016

110	Impact Hub	O que é, realmente, Inovação Social?	Stephanie Zanini	19/04/2016
111	Impact Hub	Como a Swissnex está facilitando negócios entre Suíça e Brasil	Stephanie Zanini	28/04/2016
112	Impact Hub	Impact Hub & CoDesign: está nascendo um centro de Inovação Social	Carol Rocha	27/04/2016
113	Impact Hub	20 dicas de como aproveitar melhor o espaço de coworking	Ana Hoffmann	03/05/2016
114	Impact Hub	Hub Convida: 5 eventos pra quem quer se preparar pro futuro! - Blog de Impacto	Stephanie Zanini	01/05/2016
115	Impact Hub	Hub Convida: Eventos Imperdíveis de 9 a 13 de Maio!	Stephanie Zanini	09/05/2016
116	Impact Hub	10 Caminhos para encontrar um Trabalho com Propósito	Cainã Rangel	03/05/2016
117	Impact Hub	Representatividade Importa! Impact Women e Festival Path:	Stephanie Zanini	18/05/2016
118	Impact Hub	Hub Convida: Eventos Incríveis de 16 a 23 de Maio!	Stephanie Zanini	16/05/2016
119	Impact Hub	Hub Convida: Eventos para fechar Maio com chave de ouro!	Stephanie Zanini	24/05/2016
120	Impact Hub	4 apps para quem busca mais networking e parcerias!	Stephanie Zanini	25/05/2016
121	Impact Hub	Como trabalhar com propósito sem trocar de emprego	Stephanie Zanini	30/05/2016
122	Impact Hub	Esquecendo o fracasso	Ana Hoffmann	25/05/2016
123	Impact Hub	Connected Smart Cities: as cidades do futuro no Brasil	Stephanie Zanini	02/06/2016
124	Impact Hub	Hub Convida: Eventos impactantes de 06 a 13 de Junho!	Stephanie Zanini	06/06/2016
125	Impact Hub	Porquê paramos de usar o termo “refugiados”: construindo a comunidade de Novos Brasileiro	Impact Hub SP	06/06/2016
126	Impact Hub	Hub Convida: 11 Eventos especiais em junho!	Stephanie Zanini	10/06/2016
127	Impact Hub	Descoberta	Ana Hoffmann	15/06/2016
128	Impact Hub	L’Afrikana: como a moda social está transformando vidas no Quênia	Carol Rocha	15/06/2016
129	Impact Hub	Como validar seu projeto com o mercado?	Ana Hoffmann	21/06/2016
130	Impact Hub	Hub Convida: 11 Eventos para aproveitar Junho ao máximo	Stephanie Zanini	20/06/2016
131	Impact Hub	Empresas melhores para mulheres e homens	Ana Hoffmann	30/06/2018
132	Impact Hub	Hub Convida: 7 eventos para pessoas inovadoras	Stephanie Zanini	27/06/2018

133	Impact Hub	5 Plataformas para quem busca se engajar com política	Henrique Bussacos	30/06/2016
134	Impact Hub	Infográfico: Como funciona o bitcoin, a moeda digital	Ana Hoffmann	15/07/2016
135	Impact Hub	Dreammakers Creatathon: diversidade para gerar impacto e inovação	Stephanie Zanini	11/07/2016
136	Impact Hub	Empreender e impactar: como fazer do sonho realidade?	Stephanie Zanini	15/07/2016
137	Impact Hub	Pessoas em Situação de Rua: um desafio coletivo requer ação coletiva	Henrique Bussacos	21/07/2016
138	Impact Hub	Dragon Dreaming: uma abordagem sistêmica para os desafios de hoje	Ana Hoffmann	26/07/2016
139	Impact Hub	UX: 4 razões por que você precisa de uma análise de usabilidade agora	Ana Hoffmann	22/07/2016
140	Impact Hub	Erros em eventos: SGB + Impact Hub + IDIT + WeGov	Ana Hoffmann	03/08/2016
141	Impact Hub	Yunus Negócios Sociais: ficção social, o mundo que queremos criar	Ana Hoffmann	29/07/2016
142	Impact Hub	Inovação: um processo químico, humano e social	Stephanie Zanini	11/08/2016
143	Impact Hub	Conhecendo sua persona	Ana Hoffmann	05/08/2016
144	Impact Hub	3 Iscas Digitais infalíveis [e uma arma secreta]	Ana Hoffmann	15/08/2016
145	Impact Hub	Transbordar o empreendedorismo	Ana Hoffmann	13/08/2016
146	Impact Hub	7 Competências de Lideranças desenvolvidas com a Teoria U - Blog de Impacto	Ana Hoffmann	19/08/2016
147	Impact Hub	Impact Hub Pinheiros: o lar dos pioneiros e empreendedores do futuro!	Stephanie Zanini	31/08/2016
148	Impact Hub	O que M&M'S, CESUSC e Hub Escola têm a ver com impacto social?	Ana Hoffmann	31/08/2016
149	Impact Hub	Porquê escolhemos trabalhar em rede e o poder da ação coletiva!	Stephanie Zanini	14/08/2016
150	Impact Hub	3 passos para construir equipes com senso de coletividade	Stephanie Zanini	15/09/2016
151	Impact Hub	E os finalistas do Accelerate 2030 são...	Stephanie Zanini	19/09/2016
152	Impact Hub	Conversas de Impacto com Gustavo Pimentel, da SITAWI	Ana Hoffmann	20/09/2016
153	Impact Hub	Futuro dos Negócios e o Papel do Empreendedorismo	Henrique Bussacos	20/09/2016
154	Impact Hub	MASISA anuncia os selecionados para o Leanplay Brasil 2016	Stephanie Zanini	30/09/2016
155	Impact Hub	Temas de eventos que estão em alta para você se inspirar	Ana Hoffmann	06/10/2016

156	Impact Hub	Fundação Arymax abre inscrições para Concurso de Projetos Sociais	Stephanie Zanini	07/10/2016
157	Impact Hub	Confraternização de Fim de Ano: Por que é importante fazer?	Ana Hoffmann	23/10/2016
158	Impact Hub	Aproveite o final de ano para fortalecer relacionamentos	Ana Hoffmann	30/11/2016
159	Impact Hub	Como apresentar de maneira objetiva um projeto inovador?	Ana Hoffmann	25/11/2016
160	Impact Hub	#HumansofImpactHub: o impacto de Marcelo Sakai - Blog de Impacto	Stephanie Zanini	06/11/2016
161	Impact Hub	Comunicação não violenta: a arte da conexão - Blog de Impacto	Gabriela Werner	13/12/2016
162	Impact Hub	Convite para: DESACELERAR	Amanda Putti	26/12/2016
163	Impact Hub	#HumansofImpactHub: o impacto de Bruno Arantes	Stephanie Zanini	01/01/2017
164	Impact Hub	Planejamento anual: tá na hora de fazer o da sua empresa!	Ana Hoffmann	12/01/2017
165	Impact Hub	E-book: 10 tendências para seu evento em 2017 + Eventos imperdíveis	Ana Hoffmann	06/02/2017
166	Impact Hub	Pela igualdade de direitos entre homens e mulheres	Ana Hoffmann	01/03/2017
167	Impact Hub	Paixão e Propósito	Ana Hoffmann	20/03/2017
168	Impact Hub	Cidade Criativa, comunidade vibrante	Ana Hoffmann	09/03/2017
169	Impact Hub	Porque você deve se inscrever AGORA no próximo MEETUP	Ana Hoffmann	07/03/2017
170	Impact Hub	Quais são as relações de trabalho que sonhamos? - Blog de Impacto	Stephanie Zanini	28/04/2017
171	Impact Hub	Eventos como ferramenta de relacionamento com o cliente	Ana Hoffmann	11/04/2017
172	Impact Hub	Evento Interativo	Maria Caroline Scopel	07/07/2017
173	Impact Hub	Logística para eventos - Médio Porte	Renan Moraes	26/07/2017
174	Impact Hub	Experiência do Participante em Eventos	Renan Moraes	21/07/2017
175	Impact Hub	Como a sua rede de contatos te influencia a crescer (e como aproveita-la!)	Stephanie Zanini	06/12/2017
176	Impact Hub	Comunicação Interna e Eventos: Fomentadores da Cultura Organizacional - Blog de Impacto	Maria Caroline Scopel	06/10/2017
177	Impact Hub	As vantagens e desvantagens em ser MEI - Sérgio Cidade Jr.	Ana Hoffmann	28/09/2017
178	Impact Hub	Endereço Fiscal e Escritório virtual: abrindo a sua empresa	Ana Hoffmann	07/11/2017

179	Impact Hub	Diário de viagem: um pouco do ecossistema de São Paulo	Ana Hoffmann	09/10/2017
180	Impact Hub	A Importância do Registro de Marca: saiba mais sobre o tema	Ana Hoffmann	06/02/2018
181	Impact Hub	6 dicas para ter um ano mais organizado: comece agora!	Ana Hoffmann	02/01/2018
182	Impact Hub	Como orientar suas estratégias de marketing para resultados	Renan Moraes	09/05/2018
183	Impact Hub	Abertura de empresa: acelere o processo de formalização - Blog de Impacto	Impact Hub Floripa	02/05/2018
184	Impact Hub	Como abrir uma empresa: o passo a passo para um planejamento de sucesso! - Blog de Impacto	Impact Hub Floripa	25/05/2018
185	Impact Hub	Empreendedores buscam soluções para problemas de água e saneamento - Blog de Impacto	Valter Pereira	17/09/2018

APENDICE – C

1	Coworking Brasil	Um espaço para trabalhar com os filhos ou sua guitarra	Gabriel Galli	Março.2015
2	Coworking Brasil	5 dicas simples para melhorar seu ambiente de trabalho	Gabriel Galli	Março.2015
3	Coworking Brasil	Coworking para founders: como iniciar um coworking?	Fernando Aguirre	Março.2015
4	Coworking Brasil	Coworking para founders: o que você vende?	Fernando Aguirre	Maio, 2015
5	Coworking Brasil	Coworking ao mar!	Fernando Aguirre	Julho, 2015
6	Coworking Brasil	Coworking para founders: CNAES para CNPJ de espaços Coworkings	Eduardo Eiras	Julho, 2015
7	Coworking Brasil	#iCollday 2015	Fabio Gatts	Julho, 2015
8	Coworking Brasil	Coworking Day 2015	Fernando Aguirre	Agosto, 2015
9	Coworking Brasil	Contratos digitais - Como garantir sua segurança ao clicar em "eu aceito os termos"	Rodrigo Reis	Agosto, 2015
10	Coworking Brasil	Como Amarit Charoenphan resolveu o problema de nenhum cliente no primeiro mês?	Fernando Aguirre	Agosto, 2015
11	Coworking Brasil	De programados freelancer a empreendedor em 3 meses	Fernando Aguirre	Agosto, 2015
12	Coworking Brasil	Coworking Brasil - Para onde vamos?	Fernando Aguirre	Setembro, 2015
13	Coworking Brasil	Aproveite um coworking temporário!	Fernando Aguirre	Outubro, 2015
14	Coworking Brasil	Coworking Rio de Janeiro marca presença na Feira do Empreendedor no RJ	Eliane Domingos	Novembro, 2015
15	Coworking Brasil	Aproveite as promoções de Natal para conhecer um coworking	Fernando Aguirre	Dezembro, 2015
16	Coworking Brasil	Conheça o livro Manual do Coworking e apoie a campanha de tradução	Fernando Aguirre	Fevereiro, 2016
17	Coworking Brasil	Como proteger suas informações ao trabalhar em locais compartilhados	Mauro Amaral	Março, 2016
18	Coworking Brasil	7 dicas fundamentais para receber clientes em espaços compartilhados	Mauro Amaral	Abril, 2016

19	Coworking Brasil	Home office ou espaço compartilhado? Fique com os dois!	Mauro Amaral	Maio, 2016
20	Coworking Brasil	Da CLT ao empreendedorismo: deixando a segurança da carteira assinada de lado.	Carolina Machado	Maio, 2016
21	Coworking Brasil	A melhor coisa que você pode fazer na sua empresa? Fazer apenas uma coisa!	Mauro Amaral	Maio, 2016
22	Coworking Brasil	Coworking para founders: detalhes importam	Fernando Aguirre	Maio, 2016
23	Coworking Brasil	Sobrinhos: como parar de perder trabalhos para eles? Simples: deixe de ser um	Fernando Aguirre	Maio, 2016
24	Coworking Brasil	Amigos no trabalho: Porque é tão importante tê-los e como isso impacta no sucesso da sua empresa	Mauro Amaral	Junho, 2016
25	Coworking Brasil	Doses de motivação para o seu dia a dia freelancer	Carolina Machado	Junho, 2016
26	Coworking Brasil	Não dê desconto: aumente o valor agregado do seu produto	Fernando Aguirre	Julho, 2016
27	Coworking Brasil	Como saber se está na hora de você abrir sua empresa própria?	Tuani Mallmann	Julho, 2016
28	Coworking Brasil	4 dicas muito simples para manter a dieta no trabalho	Luana Fernandes	Julho, 2016
29	Coworking Brasil	Vale a pena assinar um plano do Coworking Brasil	Fernando Aguirre	Julho, 2016
30	Coworking Brasil	5 passos fundamentais para encantar clientes	Ana Quintela Precci	Agosto, 2016
31	Coworking Brasil	O legado de Steve Jobs e o que ele ensina à nova geração de empreendedores	Fernando Aguirre	Agosto, 2016
32	Coworking Brasil	Bem vindo ao Coworking Day 2016	Fernando Aguirre	Agosto, 2016
33	Coworking Brasil	Como estão o seu bem-estar, seu sono e produtividade?	Luana Fernandes	Agosto, 2016
34	Coworking Brasil	Overdose de internet: por que a geração online deseja cada vez mais estar offline?	Tuani Mallmann	Agosto, 2016
35	Coworking Brasil	Por que você está sempre sem tempo?	Tuani Mallmann	Setembro, 2016
36	Coworking Brasil	5 marmitas saudáveis para levar para o almoço no trabalho	Luana Fernandes	Setembro, 2016
37	Coworking Brasil	Resumo de como foi o Encontro Coworking Brasil 2016	Fernando Aguirre	Setembro, 2016

38	Coworking Brasil	Como saber qual a rede social ideal para sua empresa estar?	Tuani Mallmann	Setembro, 2016
39	Coworking Brasil	Treinamento mediado por tecnologia: bom para todas as partes	Ana Quintela Precci	Setembro, 2016
40	Coworking Brasil	Coworking para founders: aprendendo com quem já fez.	Fernando Aguirre	Setembro, 2016
41	Coworking Brasil	5 sinais de que você está à beira da fadiga	Luana Fernandes	Setembro, 2016
42	Coworking Brasil	Comece a malhar seu cérebro em busca de resultados	Ana Quintela Precci	Outubro, 2016
43	Coworking Brasil	Hobbies que vão fazer você relaxar e ter ideias geniais	Tuani Mallmann	Outubro, 2016
44	Coworking Brasil	Hey, você graduado: será que é hora de fazer uma pós-graduação?	Tuani Mallmann	Outubro, 2016
45	Coworking Brasil	Seu cérebro precisa de água para trabalhar corretamente!	Luana Fernandes	Outubro, 2016
46	Coworking Brasil	Que tal reservar uma sala de reunião através de um aplicativo mobile?	Fernando Aguirre	Outubro, 2016
47	Coworking Brasil	Saindo da caixa: inovação e criatividade no seu dia a dia	Ana Quintela Precci	Outubro, 2016
48	Coworking Brasil	Realização profissional: quando sabemos que ela chegou?	Tuani Mallmann	Outubro, 2016
49	Coworking Brasil	5 aplicativos para gerenciar a saúde e melhorar sua produtividade	Luana Fernandes	Novembro, 2016
50	Coworking Brasil	Como virar um empreendedor? Siga essas 5 dicas para começar!	Ana Quintela Precci	Novembro, 2016
51	Coworking Brasil	Coworking na prática: Infraestrutura de TI	João Carlos Guirau	Novembro, 2016
52	Coworking Brasil	Guia completo sobre os direitos e deveres do MEI	Tuani Mallmann	Novembro, 2016
53	Coworking Brasil	Como posso me comunicar melhor? Conheça 7 dicas essenciais	Ana Quintela Precci	Novembro, 2016
54	Coworking Brasil	O que o sharing economy pode nos ensinar para a vida	Tuani Mallmann	Novembro, 2016
55	Coworking Brasil	O que comer no café da manhã para melhorar o rendimento no trabalho?	Luana Fernandes	Novembro, 2016
56	Coworking Brasil	Plataformas de hospedagem que vão te ajudar a viajar gastando pouco	Tuani Mallmann	Novembro, 2016
57	Coworking Brasil	Quanto dinheiro sua empresa jogou for a em 2016	Fernando Aguirre	Dezembro, 2016
58	Coworking Brasil	Fazer exercícios antes ou depois do trabalho	Luana Fernandes	Dezembro, 2016

59	Coworking Brasil	Participe do Global Coworking Survey 2017	Fernando Aguirre	Dezembro, 2016
60	Coworking Brasil	Já é mais do que hora de fazer sua lista de metas para 2017	Tuani Mallmann	Dezembro, 2016
61	Coworking Brasil	Marketing de gentileza: Vamos colocar em prática?	Ana Quintela Precci	Dezembro, 2016
62	Coworking Brasil	Jovens investidores: como guardar dinheiro e ainda lucrar	Tuani Mallmann	Dezembro, 2016
63	Coworking Brasil	4 esportes que equilibram a mente e melhoram a concentração	Luana Fernandes	Dezembro, 2016
64	Coworking Brasil	Agora é que são elas: o sucesso das mulheres no youtube	Tuani Mallmann	Janeiro, 2017
65	Coworking Brasil	Espaços de coworking: pessoas, diversidade e oportunidades	Ana Quintela Precci	Janeiro, 2017
66	Coworking Brasil	Ano novo com novos hábitos: como começar a ter uma vida saudável?	Luana Fernandes	Janeiro, 2017
67	Coworking Brasil	Evento ao vivo: Qual o futuro do Coworking?	Fernando Aguirre	Janeiro, 2017
68	Coworking Brasil	Coaching: o que é e porque está tão em alta.	Tuani Mallmann	Janeiro, 2017
69	Coworking Brasil	Neuromarketing: Entendendo o cérebro do consumidor	Ana Quintela Precci	Janeiro, 2017
70	Coworking Brasil	Bebidas que potencializam a atenção e a produtividade além do café.	Luana Fernandes	Janeiro, 2017
71	Coworking Brasil	Coworking Hangout - Qual o futuro do coworking?	Anderson Costa	Fevereiro, 2017
72	Coworking Brasil	Período longos de estresse? Seu corpo tem todo o direito de reclamar!	Luana Fernandes	Fevereiro, 2017
73	Coworking Brasil	Tudo o que você queria saber sobre os nômades digitais	Tuani Mallmann	Fevereiro, 2017
74	Coworking Brasil	6 dicas fundamentais para aplicar o Design Thinking ao seu negócio.	Ana Quintela Precci	Fevereiro, 2017
75	Coworking Brasil	É hora de sair da frente do computador e ir se alongar!	Luana Fernandes	Fevereiro, 2017
76	Coworking Brasil	Coworking na prática: endereço fiscal e endereço comercial	Eduardo Eiras, Rodrigo Oliveira e Fernando Aguirre	Março, 2017
77	Coworking Brasil	5 aplicativos gratuitos para aprender línguas	Tuani Mallmann	Março, 2017
78	Coworking Brasil	O poder das redes sociais: para o bem ou para o mal	Ana Quintela Precci	Março, 2017

79	Coworking Brasil	Como abrir um coworking - aprenda como quem já fez?	Fernando Aguirre	Março, 2017
80	Coworking Brasil	Porque ainda é importante investir no networking presencial	Tuani Mallmann	Março, 2017
81	Coworking Brasil	Cafê da manhã coletivo: 3 receitas simples que agradam a todos	Luana Fernandes	Março, 2017
82	Coworking Brasil	Como captar, reter e encantar clientes?	Ana Quintela Precci	Março, 2017
83	Coworking Brasil	Acordar cedo seria o segredo para o sucesso?	Tuani Mallmann	Março, 2017
84	Coworking Brasil	10 hábitos perigosos para o cérebro	Luana Fernandes	Março, 2017
85	Coworking Brasil	A Era do On Demand	Ana Quintela Precci	Abril, 2017
86	Coworking Brasil	Chamada para o censo Coworking Brasil 2017	Fernando Aguirre	Abril, 2017
87	Coworking Brasil	Empreendedorismo sustentável: por que apostar nessa tendência	Tuani Mallmann	Abril, 2017
88	Coworking Brasil	Empresas pet friendly: menos estresse, mais produtividade	Luana Fernandes	Abril, 2017
89	Coworking Brasil	4 lições fundamentais para parar de procrastinar	Tuani Mallmann	Abril, 2017
90	Coworking Brasil	4 formas de afastar a negatividade dos colegas de trabalho	Luana Fernandes	Abril, 2017
91	Coworking Brasil	Qual a importância de valorizar os colaboradores?	Tuani Mallmann	Abril, 2017
92	Coworking Brasil	Encontro Coworking Brasil 2017 - Coworking são conexões	Fernando Aguirre	Abril, 2017
93	Coworking Brasil	Por que você precisa fazer pausas durante o trabalho	Luana Fernandes	Maio, 2017
94	Coworking Brasil	Assista o Day 1 2017 ao vivo	Fernando Aguirre	Junho, 2017
95	Coworking Brasil	6 espaços de coworking internacionais para se inspirar	Ana Quintela Precci	Junho, 2017
96	Coworking Brasil	Por que o Twitter ainda não morreu?	Tuani Mallmann	Junho, 2017
97	Coworking Brasil	Como os coworkings ganham força com a Lei da Terceirização	Tuani Mallmann	Junho, 2017
98	Coworking Brasil	Eventos da semana - 04 a 10 de julho de 2017	Tuani Mallmann	Julho, 2017
99	Coworking Brasil	Coworking para arquitetos: inspiração diária para criar	Tuani Mallmann	Julho, 2017

100	Coworking Brasil	Internet das coisas: entenda como ela influencia nossa cotidianidade	Ana Quintela Precci	Julho, 2017
101	Coworking Brasil	Eventos da semana 11-17 de julho	Tuani Mallmann	Junho, 2017
102	Coworking Brasil	Equipe a distância: qual a fórmula para esse formato funcionar?	Tuani Mallmann	Julho, 2017
103	Coworking Brasil	Dicas de motivação para quem quer fazer academia depois do trabalho	Luana Fernandes	Julho, 2017
104	Coworking Brasil	Eventos da semana - 19 a 25 de julho	Tuani Mallmann	Junho, 2017
105	Coworking Brasil	Coworking Tour 2017	Alexandre Corrêa	Julho, 2017
106	Coworking Brasil	Coworking na prática: a importância de boas fotos	Tuani Mallmann, Ricardo Wolf e Fernando Aguirre	Julho, 2017
107	Coworking Brasil	Uma reflexão sobre a zona de conforto	Tuani Mallmann	Julho, 2017
108	Coworking Brasil	Eventos da semana - 25 a 31 de julho	Tuani Mallmann	Julho, 2017
109	Coworking Brasil	Coworking para contadores: inovação em números.	Tuani Mallmann	Julho, 2017
110	Coworking Brasil	Porque a cultura das 8h às 18h precisa mudar	Tuani Mallmann	Julho, 2017
111	Coworking Brasil	Eventos da semana - 1 a 7 de agosto	Tuani Mallmann	Julho, 2017
112	Coworking Brasil	Censo Coworking Brasil 2017 - Divulgação dos resultados	Fernando Aguirre	Julho, 2017
113	Coworking Brasil	10 coisas que pessoas de sucesso fazem na hora do almoço	Luana Fernandes	Agosto, 2017
114	Coworking Brasil	O que fazíamos antes de ser a geração Netflix	Tuani Mallmann	Agosto, 2017
115	Coworking Brasil	Eventos da semana - 8 a 14 de agosto	Tuani Mallmann	Agosto, 2017
116	Coworking Brasil	Como foi o Encontro Coworking Brasil 2017	Anderson Costa	Agosto, 2017
117	Coworking Brasil	Coworking para profissionais de Marketing Digital: foco e produtividade	Tuani Mallmann	Agosto, 2017
118	Coworking Brasil	Ambiente de trabalho e produtividade: o local afeta seus resultados?	Tuani Mallmann	Agosto, 2017
119	Coworking Brasil	Eventos da semana - 15 a 21 de agosto	Tuani Mallmann	Agosto, 2017

120	Coworking Brasil	Como o coworking pode aumentar seus lucros	Gabriel Galli	Agosto, 2017
121	Coworking Brasil	Ter x ser: já não somos mais como nossos pais	Tuani Mallmann	Agosto, 2017
122	Coworking Brasil	Eventos da semana - 22 a 28 de agosto	Tuani Mallmann	Agosto, 2017
123	Coworking Brasil	Coworking para advogados: rompendo a barreira do tradicional	Tuani Mallmann	Agosto, 2017
124	Coworking Brasil	7 motivos para instalar a sua startup em um coworking	Gabriel Galli	Agosto, 2017
125	Coworking Brasil	Eventos da semana - 29 de agosto a 4 de setembro	Tuani Mallmann	Agosto, 2017
126	Coworking Brasil	Entendendo as diferenças entre gerações	Tuani Mallmann	Agosto, 2017
127	Coworking Brasil	Inteligência emocional: encontre seu melhor equilíbrio	Tuani Mallmann	Agosto, 2017
128	Coworking Brasil	Eventos da semana - 05 a 11 de setembro	Tuani Mallmann	Setembro, 2017
129	Coworking Brasil	Coworking para founders: lidando com a concorrência	Fernando Aguirre	Setembro, 2017
130	Coworking Brasil	Coworking para coaches: estrutura e networking essenciais	Tuani Mallmann	Setembro, 2017
131	Coworking Brasil	Como os coworkings 24 horas ajudam coworkers e founders	Tuani Mallmann	Setembro, 2017
132	Coworking Brasil	Eventos da semana - 12 a 18 de setembro	Tuani Mallmann	Setembro, 2017
133	Coworking Brasil	Os 6 tipos de empreendedores: Você sabe em qual você se encaixa?	Tuani Mallmann	Setembro, 2017
134	Coworking Brasil	Nós estamos crescendo! 23% dos espaços estão em projetos de expansão	Tuani Mallmann	Setembro, 2017
135	Coworking Brasil	Como exercitar a criatividade para ter uma vida mais leve?	Tuani Mallmann	Setembro, 2017
136	Coworking Brasil	Eventos da semana - 19 a 25 de setembro	Tuani Mallmann	Setembro, 2017
137	Coworking Brasil	Coworking para psicólogos: dedicação plena aos pacientes	Tuani Mallmann	Setembro, 2017
138	Coworking Brasil	Como é o espaço ideal de coworking?	Tuani Mallmann	Setembro, 2017
139	Coworking Brasil	Priorizar e delegar: a importância desse mantra na sua vida	Tuani Mallmann	Setembro, 2017
140	Coworking Brasil	Eventos da semana - 26 de setembro a 02 de outubro	Tuani Mallmann	Setembro, 2017

141	Coworking Brasil	Empreendedorismo feminino quais são as maiores dificuldades?	Tuani Mallmann	Setembro, 2017
142	Coworking Brasil	Quem são as 210 mil pessoas que circulam pelos coworkings mensalmente?	Tuani Mallmann	Setembro, 2017
143	Coworking Brasil	9 filmes sobre empreendedorismo que você vai querer ver	Tuani Mallmann	Setembro, 2017
144	Coworking Brasil	Eventos da semana - 03 a 09 de outubro	Tuani Mallmann	Outubro, 2017
145	Coworking Brasil	Censo Coworking Brasil: o aprendizado dos founders em 2016	Tuani Mallmann	Outubro, 2017
146	Coworking Brasil	Como a economia colaborativa chegou para trazer mais qualidade de vida	Tuani Mallmann	Outubro, 2017
147	Coworking Brasil	Eventos da semana - 10 a 16 de outubro	Tuani Mallmann	Outubro, 2017
148	Coworking Brasil	4 aplicativos para facilitar o trabalho em equipe	Tuani Mallmann	Outubro, 2017
149	Coworking Brasil	Fala Founder: um papo com Matias Vazquez, do Sharing EC	Fernando Aguirre	Outubro, 2017
150	Coworking Brasil	Eventos da semana - 17 a 23 de outubro	Tuani Mallmann	Outubro, 2017
151	Coworking Brasil	Steve Jobs budista? Como a meditação pode mudar a vida de um empreendedor	Tuani Mallmann	Outubro, 2017
152	Coworking Brasil	6 dicas para combater a ansiedade causada pelas redes sociais	Tuani Mallmann	Outubro, 2017
153	Coworking Brasil	Eventos da semana – 24 a 30 de outubro	Tuani Mallmann	Outubro, 2017
154	Coworking Brasil	Qual é o preço psicológico do empreendedorismo?	Tuani Mallmann	Outubro, 2017
155	Coworking Brasil	8 dicas de cursos online e gratuitos para expandir seus conhecimentos	Tuani Mallmann	Outubro, 2017
156	Coworking Brasil	Eventos da semana – 31 de outubro a 6 de novembro	Tuani Mallmann	Outubro, 2017
157	Coworking Brasil	Coworking é qualidade de vida: atividades que espaços podem proporcionar	Tuani Mallmann	Outubro, 2017
158	Coworking Brasil	Eventos da semana – 7 a 13 de novembro	Tuani Mallmann	Novembro, 2017
159	Coworking Brasil	Podcasts sobre negócios: conheça 5 canais para acompanhar	Tuani Mallmann	Novembro, 2017
160	Coworking Brasil	A importância da empatia no seu trabalho (e na sua vida)	Tuani Mallmann	Novembro, 2017

161	Coworking Brasil	Eventos da semana – 14 a 20 de novembro	Tuani Mallmann	Novembro, 2017
162	Coworking Brasil	Empreendedor por necessidade ou por oportunidade: entenda as diferenças	Tuani Mallmann	Novembro, 2017
163	Coworking Brasil	Como deve ser a Black Friday 2017 e o que aprender para 2018	Tuani Mallmann	Novembro, 2017
164	Coworking Brasil	Eventos da semana – 21 a 27 de novembro	Tuani Mallmann	Novembro, 2017
165	Coworking Brasil	Dúvidas sobre coworking: o que as pessoas sempre perguntam?	Tuani Mallmann	Novembro, 2017
166	Coworking Brasil	Fala Founder: conversando com Eliane Domingos, do EDX Coworking	Fernando Aguirre	Novembro, 2017
167	Coworking Brasil	Coworkings com desconto de Black Friday? Sim, vai ter!	Tuani Mallmann	Novembro, 2017
168	Coworking Brasil	Eventos da semana – 28 de novembro a 4 de dezembro	Tuani Mallmann	Novembro, 2017
169	Coworking Brasil	Qual a importância do Marketing de Conteúdo para a sua empresa?	Tuani Mallmann	Novembro, 2017
170	Coworking Brasil	É verdade que pessoas bagunceiras são mais criativas?	Tuani Mallmann	Novembro, 2017
171	Coworking Brasil	Eventos da semana – 05 a 11 de dezembro	Tuani Mallmann	Novembro, 2017
172	Coworking Brasil	8 dicas de como se preparar para uma entrevista online	Tuani Mallmann	Novembro, 2017
173	Coworking Brasil	Por que nossos diplomas não estão valendo mais nada?	Tuani Mallmann	Dezembro, 2017
174	Coworking Brasil	Agenda de dezembro: confira os últimos eventos do ano!	Tuani Mallmann	Dezembro, 2017
175	Coworking Brasil	Como o Facebook mudou nossas vidas?	Tuani Mallmann	Dezembro, 2017
176	Coworking Brasil	9 motivos para você começar a trabalhar em coworking em 2018	Tuani Mallmann	Dezembro, 2017
177	Coworking Brasil	Adeus ano velho: 15 posts do Coworking Brasil para você reler	Tuani Mallmann	Dezembro, 2017
178	Coworking Brasil	Vamos ajudar a construir um coworking na periferia de São Paulo?	Tuani Mallmann	Dezembro, 2017
179	Coworking Brasil	Quanto tempo você consegue ficar offline?	Tuani Mallmann	Dezembro, 2017
180	Coworking Brasil	Como é o mercado freelancer no Brasil?	Tuani Mallmann	Dezembro, 2017

181	Coworking Brasil	Eventos da semana – 09 a 15 de janeiro	Tuani Mallmann	Janeiro, 2018
182	Coworking Brasil	7 perguntas que você deve responder antes de abrir uma empresa	Tuani Mallmann	Janeiro, 2018
183	Coworking Brasil	Vamos participar da Global Coworking Survey 2018?	Tuani Mallmann	Janeiro, 2018
184	Coworking Brasil	Eventos da semana – 16 a 22 de janeiro	Tuani Mallmann	Janeiro, 2018
185	Coworking Brasil	Simples Nacional: o básico que você precisa entender	Tuani Mallmann	Janeiro, 2018
186	Coworking Brasil	Boas maneiras nas redes sociais: como não ser um contato desagradável	Tuani Mallmann	Janeiro, 2018
187	Coworking Brasil	Eventos da semana – 23 a 29 de janeiro	Tuani Mallmann	Janeiro, 2018
188	Coworking Brasil	7 dicas infalíveis para construir um bom pitch	Tuani Mallmann	Janeiro, 2018
189	Coworking Brasil	Eventos da semana – 30 de janeiro a 05 de fevereiro	Tuani Mallmann	Janeiro, 2018
190	Coworking Brasil	Viajar a trabalho: como isso pode ajudar no seu desenvolvimento profissional?	Tuani Mallmann	Janeiro, 2018
191	Coworking Brasil	Eventos da semana – 06 a 12 de fevereiro	Tuani Mallmann	Fevereiro, 2018
192	Coworking Brasil	Está sempre exausto? Conheça 6 doenças que causam cansaço excessivo	Tuani Mallmann	Fevereiro, 2018
193	Coworking Brasil	Eventos da semana – 13 a 19 de fevereiro	Tuani Mallmann	Fevereiro, 2018
194	Coworking Brasil	Top 10 espaços mais populares no Coworking Brasil em 2017	Tuani Mallmann	Fevereiro, 2018
195	Coworking Brasil	Eventos da semana – 20 a 26 de fevereiro	Tuani Mallmann	Fevereiro, 2018
196	Coworking Brasil	5 ideias sustentáveis para coworkings. É hora de colocar em prática!	Tuani Mallmann	Fevereiro, 2018
197	Coworking Brasil	Eventos da semana – 27 de fevereiro a 5 de março	Tuani Mallmann	Fevereiro, 2018
198	Coworking Brasil	Por que os escritórios compartilhados são a melhor opção para as startups?	Autor convidado	Fevereiro, 2018
199	Coworking Brasil	8 características para ser um bom líder. É possível aprender?	Tuani Mallmann	Fevereiro, 2018
200	Coworking Brasil	Eventos da semana – 06 a 12 de março	Tuani Mallmann	Março, 2018

201	Coworking Brasil	Dia da Mulher: 6 manchetes que não queremos mais ler	Tuani Mallmann	Março,2018
202	Coworking Brasil	Eventos da semana – 13 a 19 de março	Tuani Mallmann	Março,2018
203	Coworking Brasil	Coworking na prática: como escrever o descritivo do seu espaço?	Tuani Mallmann	Março,2018
204	Coworking Brasil	Eventos da semana – 20 a 26 de março	Tuani Mallmann	Março,2018
205	Coworking Brasil	Conheça 7 sites para trabalhar como freelancer	Tuani Mallmann	Março,2018
206	Coworking Brasil	Eventos da semana – 27 de março a 02 de abril	Tuani Mallmann	Março,2018
207	Coworking Brasil	Quanto vale o job: como saber quanto cobrar por um freela?	Tuani Mallmann	Março,2018
208	Coworking Brasil	Eventos da semana – 03 a 09 de abril	Tuani Mallmann	Março,2018
209	Coworking Brasil	Participe da experiência única do Coworking Camp!	Tuani Mallmann	Abril,2018
210	Coworking Brasil	Eventos da semana – 10 a 16 de abril	Tuani Mallmann	Abril,2018
211	Coworking Brasil	Coworkings no interior ou na capital: quais as diferenças e principais desafios	Tuani Mallmann e Fernando Aguirre	Abril,2018
212	Coworking Brasil	Eventos da semana – 17 a 23 de abril	Tuani Mallmann	Abril,2018
213	Coworking Brasil	Apoie o Censo Coworking Brasil 2018	Fernando Aguirre	Abril,2018
214	Coworking Brasil	Eventos da semana – 24 a 30 de abril	Tuani Mallmann	Abril,2018
215	Coworking Brasil	9 dicas para economizar mais e gastar menos em bobagens	Tuani Mallmann	Abril,2018
216	Coworking Brasil	Eventos da semana – 01 a 07 de maio	Tuani Mallmann	Abril,2018
217	Coworking Brasil	Eventos da semana – 08 a 14 de maio	Tuani Mallmann	Maio,2018
218	Coworking Brasil	Como começar um projeto paralelo? E quando tornar ele seu trabalho oficial?	Tuani Mallmann	Maio,2018
219	Coworking Brasil	Eventos da semana – 15 a 21 de maio	Tuani Mallmann	Maio,2018
220	Coworking Brasil	Coworkings segmentados: essa tendência vale mesmo a pena?	Tuani Mallmann e Fernando Aguirre	Maio,2018

221	Coworking Brasil	Eventos da semana – 22 a 28 de maio	Tuani Mallmann	Maio,2018
222	Coworking Brasil	Eventos da semana – 29 de maio a 04 de junho	Tuani Mallmann	Maio,2018
223	Coworking Brasil	Um guia para você fugir das fake news na hora de se informar	Tuani Mallmann	Maio,2018
224	Coworking Brasil	Eventos da semana – 05 a 11 de junho	Tuani Mallmann	Junho, 2018
225	Coworking Brasil	Participe do Censo Coworking Brasil 2018!	Fernando Aguirre	Junho, 2018
226	Coworking Brasil	Eventos da semana – 12 a 18 de junho	Tuani Mallmann	Junho, 2018
227	Coworking Brasil	Coworkings pelo mundo: um espaço para viver e trabalhar em Koh Lanta	Tuani Mallmann	Junho, 2018
228	Coworking Brasil	SOS produtividade: 8 dicas para fugir do multitasking	Tuani Mallmann	Junho, 2018
229	Coworking Brasil	Eventos da semana – 19 a 25 junho	Tuani Mallmann	Junho, 2018
230	Coworking Brasil	Parcerias	Fernando Aguirre	Junho, 2018
231	Coworking Brasil	Magikey e a busca por um mundo sem chaves	Tuani Mallmann, Guilherme Andrigueti, Fernando Aguirre	Junho, 2018
232	Coworking Brasil	Eventos da semana – 26 de junho a 02 de julho	Tuani Mallmann	Junho, 2018
233	Coworking Brasil	O que você precisa saber antes de abrir um coworking?	Tuani Mallmann	Junho, 2018
234	Coworking Brasil	Eventos da semana – 03 a 09 de julho	Tuani Mallmann	Junho, 2018
235	Coworking Brasil	FIB: como funciona o conceito da Felicidade Interna Bruta	Tuani Mallmann	Julho, 2018
236	Coworking Brasil	Eventos da semana – 10 a 16 de julho	Tuani Mallmann	Julho, 2018
237	Coworking Brasil	Coworkings pelo mundo: uma comunidade criativa em Barcelona	Tuani Mallmann	Julho, 2018
238	Coworking Brasil	ClickShare: apresentação sem fio e sem complicação	Tuani Mallmann, Fernando Aguirre e Amanada Nakalam	Julho, 2018

239	Coworking Brasil	Eventos da semana – 17 a 23 de julho	Tuani Mallmann	Julho, 2018
240	Coworking Brasil	Quais são as 10 cidades mais empreendedoras do Brasil?	Tuani Mallmann	Julho, 2018
241	Coworking Brasil	7 biografias de empreendedores de sucesso para você ler	Tuani Mallmann	Julho, 2018
242	Coworking Brasil	Eventos da semana – 24 a 30 de julho	Tuani Mallmann	Julho, 2018
243	Coworking Brasil	Guia de boa convivência do coworking	Tuani Mallmann	Julho, 2018
244	Coworking Brasil	Eventos da semana – 31 de julho a 06 de agosto	Tuani Mallmann	Julho, 2018
245	Coworking Brasil	Coworkings pelo mundo: vivendo a Europa em Budapeste	Tuani Mallmann	Agosto, 2018
246	Coworking Brasil	Eventos da semana – 07 a 13 de agosto	Tuani Mallmann	Agosto, 2018
247	Coworking Brasil	Quem pode trabalhar em coworking?	Tuani Mallmann	Agosto, 2018
248	Coworking Brasil	Opensev, um software para colocar ordem na casa	Tuane Mallmann, Fernando Aguirre e Breno Caires	Agosto, 2018
249	Coworking Brasil	Corre e vem participar do Coworking Day 2018!	Tuani Mallmann	Agosto, 2018
250	Coworking Brasil	Eventos da semana – 14 a 20 de agosto	Tuani Mallmann	Agosto, 2018
251	Coworking Brasil	Coworkings públicos no Brasil: iniciativas começam a ganhar força	Tuani Mallmann	Agosto, 2018
252	Coworking Brasil	Eventos da semana – 21 a 27 de agosto	Tuani Mallmann	Agosto, 2018
253	Coworking Brasil	Coworking para founders: como nós definimos coworking	Fernando Aguirre	Agosto, 2018
254	Coworking Brasil	Eventos da semana – 28 de agosto a 03 de setembro	Tuani Mallmann	Agosto, 2018
255	Coworking Brasil	Coworking + Política: será que combina?	Fernando Aguirre	Agosto, 2018
256	Coworking Brasil	Coworking para profissionais de TI: uma sólida realidade	Tuani Mallmann	Agosto, 2018
257	Coworking Brasil	55Lab: consultoria para quem quer ir mais longe	Tuani Mallmann	Agosto, 2018
258	Coworking Brasil	Eventos da semana – 04 a 10 de setembro	Tuani Mallmann	Agosto, 2018

259	Coworking Brasil	Coworkings pelo mundo: sinta-se em casa na Cidade do México	Tuani Mallmann	Setembro, 2018
260	Coworking Brasil	Eventos da semana – 11 a 17 de setembro	Tuani Mallmann	Setembro, 2018
261	Coworking Brasil	Qual é o perfil do Freelancer 2018?	Tuani Mallmann	Setembro, 2018
262	Coworking Brasil	Cobot: uma ferramenta para gerenciar coworkings e suas experiências	Tuani Mallmann	Setembro, 2018
263	Coworking Brasil	Eventos da semana – 18 a 24 de setembro	Tuani Mallmann	Setembro, 2018
264	Coworking Brasil	Como ser feliz no trabalho quando se é empregado?	Tuani Mallmann	Setembro, 2018
265	Coworking Brasil	Eventos da semana – 25 de setembro a 1o de outubro	Tuani Mallmann	Setembro, 2018
266	Coworking Brasil	Demanda por coworking: as 50 cidades mais procuradas no Coworking Brasil	Fernando Aguirre	Setembro, 2018
267	Coworking Brasil	Eventos da semana – 02 a 08 de outubro	Tuani Mallmann	Setembro, 2018
268	Coworking Brasil	Eventos da semana – 09 a 15 de outubro	Tuani Mallmann	Outubro, 2018
269	Coworking Brasil	Coworkings em cidades do interior já são 35% do total no Brasil	Tuani Mallmann	Outubro, 2018
270	Coworking Brasil	Eventos da semana – 16 a 22 de outubro	Tuani Mallmann	Outubro, 2018
271	Coworking Brasil	Coworkings pelo mundo: vivendo a multicultural Berlim	Tuani Mallmann	Outubro, 2018
272	Coworking Brasil	Eventos da semana – 23 a 29 de outubro	Tuani Mallmann	Outubro, 2018
273	Coworking Brasil	Como foi o GCUC UK 2018	Fernando Aguirre	Outubro, 2018
274	Coworking Brasil	Eventos da semana – 30 de outubro a 05 de novembro	Tuani Mallmann	Outubro, 2018
275	Coworking Brasil	Coworking para founders: qualquer espaço pode ser um coworking?	Fernando Aguirre	Novembro, 2018
276	Coworking Brasil	Eventos da semana – 06 a 12 de novembro	Tuani Mallmann	Novembro, 2018
277	Coworking Brasil	Coworking para fotógrafos: profissionalizando a sua rotina	Tuani Mallmann	Novembro, 2018
278	Coworking Brasil	Eventos da semana – 13 a 19 de novembro	Tuani Mallmann	Novembro, 2018

279	Coworking Brasil	Coworking na prática: qual o foco das redes sociais para coworkings?	Tuani Mallmann	Novembro, 2018
280	Coworking Brasil	Eventos da semana – 20 a 26 de novembro	Tuani Mallmann	Novembro, 2018
281	Coworking Brasil	Black Friday nos coworkings: espia os descontos desse ano!	Tuani Mallmann	Novembro, 2018
282	Coworking Brasil	Eventos da semana – 27 de novembro a 03 de dezembro	Tuani Mallmann	Novembro, 2018
283	Coworking Brasil	Compartilhar: um caminho sem volta para quem busca crescer	Tuani Mallmann	Novembro, 2018
284	Coworking Brasil	Como um contador passou de coworker a founder	Tuani Mallmann	Novembro, 2018
285	Coworking Brasil	Eventos da semana – 04 a 10 de dezembro	Tuani Mallmann	Novembro, 2018
286	Coworking Brasil	Coworkings pelo mundo: como funciona o e-Residency da Estônia	Tuani Mallmann	Dezembro, 2018
287	Coworking Brasil	Eventos da semana – 11 a 17 de dezembro	Tuani Mallmann	Dezembro, 2018
288	Coworking Brasil	Coworking e qualidade de vida: como anda a rotina no seu espaço?	Tuani Mallmann	Dezembro, 2018
289	Coworking Brasil	Os 10 artigos mais interessantes de 2018 para você deixar nos favoritos	Tuani Mallmann	Dezembro, 2018

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AINSWORTH, Susan; HARDY, Cynthia. The enterprising self: An unsuitable job for an older worker. **Organization**, V.15, n.3, p. 389-405, 2008.

ALLEN, David; HARDIN, Pamela K. Discourse analysis and the epidemiology of meaning. **Nursing Philosophy**, V. 2,n.2, p.163-176, 2001.

ALVESSON, Mats; KARREMAN, Dan. Varieties of discourse: On the study of organizations through discourse analysis. **Human relations**. V.53,n.9, p. 1125-1149, 2000.

AMBRÓZIO, Aldo. Governamentalidade neoliberal: disciplina, biopolítica e empresariamento da vida. **Kinesis-Revista de Estudos dos Pós-Graduandos em Filosofia**, V.4, n.08,p. 2012

ASHMAN, Rachel; PATTERSON, Anthony; BROWN, Stephen. ‘Don't forget to like, share and subscribe’: Digital autpreneurs in a neoliberal world. **Journal of Business Research**, V.92, p. 474-483, 2018.

BALDOCHI, Gabriel. Os dez anos da crise global 2008 – 2018. **Isto é Dinheiro**. São Paulo, (14 set. 2018). Disponível em <<https://www.istoedinheiro.com.br/os-dez-anos-da-crise-global-2008-2018/>>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2019.

BAPUJI, Hari; NEVILLE, Lukas. Income inequality ignored? An agenda for business and strategic organization. **Strategic Organization**, 13.3, p. 233-246, 2015.

BARRATT, Edward. Foucault, HRM and the ethos of the critical management scholar. **Journal of Management Studies**, V. 40, n.5, p.1069-1087, 2003

BECKER, Gary S. Investment in human capital: A theoretical analysis. **Journal of political economy**, V. 70, n. 5, p. 9-49, 1962.

BEN-PORATH, Yoram. The production of human capital and the life cycle of earnings. **Journal of political economy**, V.75, n.4, Part 1: p.352-365, 1967.

BENDASSOLLI, Pedro F., et al. Indústrias criativas: definição, limites e possibilidades. **RAE- Revista de Administração de Empresas**. V. 49, n. 1, p. 10- 18, 2009.

BILANDZIC, Mark; FOTH, Marcus. Libraries as coworking spaces: Understanding user motivations and perceived barriers to social learning. **Library Hi Tech**, V.31, n.2, p.254-273, 2013.

BINKLEY, Sam. Inventado: Between transnational consumption and the gardening state in Havana's urban spectacle. **Cultural Studies? Critical Methodologies**, V.9, n.2, p. 321-344, 2009b.

BINKLEY, Sam. Psychological life as enterprise: Social practice and the government of neo-liberal interiority. **History of the Human Sciences**, V.24, n. 3, p. 83-102, 2011.

BINKLEY, Sam. The work of neoliberal governmentality: Temporality and ethical substance in the tale of two dads. **Foucault Studies** p.60-78, 2009a.

BIZZARRI, Carlotta. The emerging phenomenon of coworking. A redefinition of job market in networking society. **Social Dimension of Innovation**, Prag, 2014.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BONCIU, Florin; BALGAR, Ana-Cristina. Sharing economy as a contributor to sustainable growth, an **EU perspective**. **Romanian J. Eur. Aff.**, 2016, V.16, n. 2, p.36-45. 2016

BONCIU, Florin. Impact of the sharing economy on the labor market. **Romanian Economic and Business Review**, 11.2, p. 43-51, 2016.

BOTELHO, Antonio José Junqueira; DIDIER, Daniela; RODRIGUEZ, V. R. Impulsionando o Take-off da Inovacao no Brasil: O Investidor Anjo. In. **Encontro Associação Nacional de Pesquisa em Administração de Empresas** - Enanpad. Salvador, Bahia, 2006.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **What's mine is yours: how collaborative consumption is changing the way we live**. London: Collins, 2011.

BRANDÃO, Helena Hathsue Nagamine. **Introdução à análise do discurso**. São Paulo: Editora Unicamp, 2004.

BRINKØ, Rikke; VAN MEEL, Juriaan; NIELSEN, Susanne Balslev. The shared building portfolio: an exploration and typology. In: **Proceedings of CIB Facilities Management Conference 2014**. p. 154-165, 2014

BRIVOT, Marion; GENDRON, Yves. Beyond panopticism: On the ramifications of surveillance in a contemporary professional setting. Accounting, **Organizations and Society**, V. 36,n.3, p. 135-155, 2011.

BROWN, Wendy. American nightmare: Neoliberalism, neoconservatism, and de-democratization. **Political theory**, V.34, n.6, p. 690-714, 2006.

BRUNI, Attila; GHERARDI, Silvia; POGGIO, Barbara. Entrepreneur-mentality, gender and the study of women entrepreneurs. **Journal of Organizational Change Management**, V. 17, n.3, p. 256-268, 2004.

BUKSH, Bronwyn; DAVIDSON, James. **Digital Work Hubs-An Activation Framework for South East Queensland**. The Digital Work Hub Project, Regional Development Australia. Disponível em: <digitalworkhub. com. Au.> (accessed 29 May 2014), 2013.

BUTLER, Judith. **A vida psíquica do poder: teorias da sujeição**. São Paulo:Autêntica, 2017.

CABRAL, Augusto César de Aquino. A Análise do Discurso como Estratégia de Pesquisa no Campo a Administração: uma visão global. **Contextus–Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, V.3, n.2, 2005.

CAMBRIDGE. **Dictionary Cambridge on line**. Disponível em: <<https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/leitmotiv>>. Acessado em 01 de Março de 2019.

CAMPOS, João Geraldo Cardoso; TEIXEIRA, Clarissa Stefani; SCHMITZ, Ademar. Coworking Spaces: Conceitos, Tipologias e Características. In: **V Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação CIKI**, Joinville. 2015.

CAPDEVILA, Ignasi. Coworkers, Makers, and Fabbers Global, Local and Internal Dynamics of Innovation in Localized Communities in Barcelona. **Tese de Doutorado**. HEC Montreal (Canada), 2014a

CAPDEVILA, Ignasi. **Different inter-organizational collaboration approaches in coworking spaces in Barcelona**. (2014b) Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2502816>. Acessado em: 14 de fevereiro de 2016.

CAPDEVILA, Ignasi. **Knowledge dynamics in localized communities: Coworking spaces as microclusters** (2013). Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2414121>. Acessado em: 14 de fevereiro de 2016.

CARRIERI, Alexandre de Pádua, et al. Contribuições da análise do discurso para os estudos organizacionais. **Revista Economia & Gestão**, V.6,n.12, 2006.

CASTRO. Edgardo. **Vocabulário de Foucault**. São Paulo: Autêntica, 2004.

CELLARD, André. NASSER, Ana Cristina Nasser (trad.) A Pesquisa Qualitativa. **Enfoques epistemológicos e metodológicos**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2012.

CHARDYKIAN, Cameron..5 Factors to Consider When Choosing a Coworking Space. **Deskmag**, EUA, 06 de Jun 2016. Disponível em: <<http://www.deskmag.com/en/5-factors-to-find-to-choose-the-right-coworking-space-969>>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2019

COSTA, Felizardo Tchiengo Bartolomeu; STERZA, José Justo; DE FREITAS, Cledione Jacinto. Paradoxos do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Argumentum**, V. 8, n.1, p. 100-114, 2016.

COSTA, Sylvio de Souza Gadelha. Governamentalidade neoliberal, teoria do capital humano e empreendedorismo. **Educação & Realidade**, V.34, n.2, 2009.

COVALESKI, Mark A., DIRSNITH, Mark, w., HEIAN, James, B., SAMUEL, Sajay. The calculated and the avowed: Techniques of discipline and struggles over identity in Big Six public accounting firms. **Administrative science quarterly**, V.43. n.2, p. 293-327, 1998.

COWORKINGBRASIL. **Censo Coworking brasil** 2018. Disponível em: <<https://coworkingbrasil.org/censo/2018/>>. Acessado em: 01 de fevereiro de 2019.

COWORKINGMAP. **Global Coworking Map**. Disponível em: <<https://coworkingmap.org>>. Acessado em 01 de fevereiro de 2019.

CRARY, Jonathan. **24/7: Capitalismo e os Fins do Sono**. Editora Cosac Naify, 2014.

CRAWFORD, Richard. **Na era do capital humano: o talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas**. São Paulo: Editora Altas. 1994.

CRUIKSHANK, Barbara. **The will to empower: Democratic citizens and other subjects**. Cornell university press, 1999.

DA COSTA, Alessandra de Sá Mello. Convergências, divergências e silêncios: o discurso contemporâneo sobre o empreendedorismo nas empresas juniores e na mídia de negócios. **Tese de Doutorado**. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2010.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2016.

DAVENPORT, Thomas **O Capital humano: o que é e por que as pessoas investem nele**. São Paulo: Nobel, 2001.

DAVIS, John; DOCHERTY, Catherine Ann; DOWLING, Kate. Design thinking and innovation: synthesising concepts of knowledge Co-creation in spaces of professional development. **The Design Journal**, V.19, n.1, p. 117-139, 2016

DE KOVEN, Bernie . **Using the Dynamic Outline to Facilitate Collaborative Meetings - An Introduction to the Art of Technography** . (1999). Disponível em: <http://www.deepfun.com/the-origins-of-coworking/>. Acesso em 01 de abril de 2016.

DEAN, Mitchell. **Governmentality: Power and rule in modern society**. New York: Sage publications, 2010.

DEAN, Mitchell. **Powers of life and death beyond governmentality**. Cultural Values, V.6,n. 1-2,p. 119-138, 2002

DEIJL, C. **Two Heads Are Better Than One: A Case Study of the Coworking Community in the Netherlands**. Erasmus University Rotterdam. 2001. Disponível em: <https://thesis.eur.nl/pub/10074/>. Acessado em: 05 de maio de 2017

DELEUZE, Gilles. Post Scriptum das sociedades de controle” in **Conversações: 1972-1990**. Valencia. Editorial Pre-Textos, 1999.

DESKMAG. The 2018 Global Coworking Survey. **Deskamg**, EUA. (22 de Fevereiro, 2018). Disponível em: <<http://www.deskmag.com/en/background-of-the-2018-global-coworking-survey-market-research>>. \ Acessado em: 01 de fevereiro de 2019.

DOOLIN, B. Enterprise discourse, professional identity and the organizational control of hospital clinicians. **Organization Studies**, V. 23(3), p. 369–90, 2002.

DÖRING, Stefanie. **Zusammen flexibel ist man weniger allein?** Eine empirische Analyse der neuen Arbeitsform Coworking als Möglichkeit der Wissensgenerierung. Wirtschaftswissenschaftliche Schriften//Fachhochschule Jena, Fachbereich Betriebswirtschaft: Reihe: Angewandte Wirtschaftspolitik und Wirtschaftsforschung, 2010.

DU GAY, Paul (ed.). **Production of culture/cultures of production**. Londres: Sage, 1997.

DU GAY, Paul; SALAMAN, Graeme; REES, Bronwen. The conduct of management and the management of conduct: contemporary managerial discourse and the constitution of the 'competent' manager. **Journal of Management Studies**, V.33, n. 3, p. 263-282, 1996.

DU GAY, Paul. Against 'Enterprise'(but not against 'enterprise', for that would make no sense). **Organization**, 2004, 11.1: 37-57.

DU GAY, Paul. **Consumption and identity at work**. Londres: Sage, 1996.

DU GAY, Paul. Enterprise and its futures: A response to Fournier and Grey. **Organization**, V. 7, n. 1, p. 165-183, 2000.

EDWARDS, Paul K.; WAJCMAN, Judy. **The politics of working life**. Oxford: Oxford University Press, 2005.

EMBREY, Theresa Ross. You blog, we blog: A guide to how teacher-librarians can use weblogs to build communication and research skills. **Teacher librarian**, 2002, 30.2: 7.

ERÄRANTA, Kirsi; MOISANDER, Johanna. Psychological regimes of truth and father identity: Challenges for work/life integration. **Organization Studies**, V.32, n.4, p. 509-526, 2011

EZZY, Douglas. A simulacrum of workplace community: individualism and engineered culture. **Sociology**, V.35, n.3, p.631-650, 2001.

FABBRI, Julie; CHARUE-DUBOC, Florence. Exploring the everyday life of entrepreneurs in a coworking space. In: **XXIIIème conférence annuelle de l'AIMS-26** au. 2014.

FAIRCLOUGH, Norman. **Critical discourse analysis; the critical study of language**. Essex: Longman, 1995.

FAIRCLOUGH, Norman. Discourse and text: Linguistic and intertextual analysis within discourse analysis. **Discourse & Society**, V.3, n.2, p. 193-217, 1992.

FAIRCLOUGH, Norman. **Discurso e Mundanca Social** (translation of Discourse and Social Change). Brasileira: Editora UnB, 2001.

FARIA, José Henrique de; MENEGETTI, Francis Kanashiro. O seqüestro da subjetividade e as novas formas de controle psicológico no trabalho: uma abordagem crítica ao modelo toyotista de produção. **Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração**, (ANPAD), 2001.

FLEMING, Peter; STURDY, Andrew. 'Being yourself' in the electronic sweatshop: New forms of normative control. **Human relations**, 2011, 64.2: 177-200.

FLEMING, Peter. The birth of biocracy. In Thomas Diefenbach, Rune Todnem By (ed.). **Reinventing Hierarchy and Bureaucracy—from the Bureau to Network Organizations**. (Research in the Sociology of Organizations, Volume 35). Emerald Group Publishing Limited, p. 205-227, 2012.

FLEMING, Peter. The human capital hoax: Work, debt and insecurity in the era of Uberization. **Organization Studies**, 38.5: 691-709. 2017.

FLEMING, Peter. When 'life itself' goes to work: Reviewing shifts in organizational life through the lens of biopower. **Human Relations**, V. 67, n.7, p. 875-901, 2014

FLICK, Uwe. **Desenho da pesquisa qualitativa**. São Paulo: Artmed, 2009.

FLORES-PEREIRA, Maria Tereza. Corpo, pessoa e organizações. **Organizações & Sociedade**, V.17, n.54, 2010.

FLORIDA, Richard. **The rise of the creative class**. New York: Basic books, 2002.

FOERTSCH, C . **First results of the 2017 Global Coworking Survey**. 2017. Disponível em: < <https://pt.slideshare.net/carstenfoertsch/the-first-results-of-the-2017-global-coworking-survey>>. Acesso em 01 de abril de 2017.

FORLANO, Laura. **When code meets place: Collaboration and innovation at WiFi hotspots**. New York: Columbia University, 2008.

FOUCAULT, M. **Nascimento da biopolítica**. Tradução de Eduardo Brandão. São Paulo: Livraria Martins Fontes Editora Ltda, 2008b

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: nascimento da prisão** (R. Ramallete, Trad.). Petrópolis, RJ: Vozes. 1999.

FOUCAULT, Michel. **A Arqueologia do saber**. São Paulo: Forence universitária, 2008c.

FOUCAULT, Michel. **Segurança, território, população**. Tradução de Eduardo Brandão. 2008a.

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

GANDINI, Alessandro. The rise of coworking spaces: A literature review. **ephemera**, V.15,n.1, p.193-205, 2015.

GARRETT, Lyndon E.; SPREITZER, Gretchen M.; BACEVICE, Peter A. Co-constructing a sense of community at work: The emergence of community in coworking spaces. **Organization Studies**, V. 38,n.6, p. 821-842, 2017.

GAY, Paul Du; SALAMAN, Graeme. The cult [ure] of the customer. **Journal of management studies**, V. 29, n. 5, p. 615-633, 1992.

GERDENITSCH, Cornelia, et al. Coworking spaces: A source of social support for independent professionals. **Frontiers in psychology**, V.7, pg.581, 2016

GERSHON, Ilana, et al. Neoliberal agency. *Current Anthropology*, V.52, n.4, 2011.

GILL, Rosalind; PRATT, Andy. In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work. **Theory, culture & society**, V.25, n.7 p. 1-30, 2008

GILL, Rosalind; SCHARFF, Christina (ed.). **New femininities: Postfeminism, neoliberalism and subjectivity**. Springer, 2013.

GILL, Rosalind. Unspeakable inequalities: Post feminism, entrepreneurial subjectivity, and the repudiation of sexism among cultural workers. **Social Politics: International Studies in Gender, State & Society**, V. 21, n.4, p.509-528, 2014.

GLEADLE, Pauline; CORNELIUS, Nelarine; PEZET, Eric. Enterprising selves: How governmentality meets agency. **Organization**. V. 15, N. 3, p.307-313, 2008.

GODOY, Arlida Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de administração de empresas**, V. 35, n.2, p. 57-63, 1995.

GOFFMAN, Erving. **A representação do eu na vida cotidiana**. Petrópolis: vozes, 1995.

GORDON, Colin, et al. Governmental rationality: An introduction. In Burchell, Grahman, Gordon, Colin, Miller, Peter. **The Foucault effect: Studies in governmentality**. Chicago: University of Chicago Press, V.1, n. 52, 1991.

GREGG, Melissa. **Work's Intimacy**. Cambridge: Polity, 2011.

GREGORY, Abigail; MILNER, Susan. Work–life balance: A matter of choice?. **Gender, Work & Organization**, V.16, n.1, p. 1-13, 2009.

GUILLÉN, Mauro F. Scientific management's lost aesthetic: Architecture, organization, and the Taylorized beauty of the mechanical. *Administrative Science Quarterly*, V.42.n.4, p.682-715, 1997.

HALFORD, Susan; LEONARD, Pauline. Space and place in the construction and performance of gendered nursing identities. **Journal of Advanced Nursing**, V. 42, n.2, p. 201-208, 2003.

HAMANN, Trent H. Neoliberalism, governmentality, and ethics. **Foucault studies**, n. 6, p.37-59, 2009

HARDT, Michel; NEGRI, Antonio. **Bem-estar comum**. Rio de Janeiro: Editora Record. 2016

HARDT, Michel; NEGRI, Antonio. **Multidão guerra e democracia na era do império**. Rio de Janeiro: Editora Record, 2004.

HARDT, Michel; NEGRI, Antonio. **Império**. Rio de Janeiro: Record. 2001

HARDY, Cynthia. Researching organizational discourse. **International studies of management & organization**, V.31, n.3, p.25-47, 2001.

HARRIS, Robert. From fiefdom to service: The evolution of flexible occupation. **Journal of Corporate Real Estate**, V.3,n.1, p. 7-16, 2001.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 23^a ed, 2012.

HOCHSCHILD, Arlie Russell. **The managed heart: Commercialization of human feeling**. Univ of California Press, 2012.

HOLTZMAN, Ben; HUGHES, Craig; VAN METER, Kevin. **Do it yourself and the movement beyond capitalism**. In Shukaitis, Stebphen; Graeber, David e Biddle, Erika. *Constituent imagination: Militant investigations//collective theorization*. p. 44-61, 2007.

JENKINS, Henry. **Cultura da convergência**. São Paulo: Aleph, 2015.

JOHNS, Tammy; GRATTON, Lynda. The third wave of virtual work. **Harvard Business Review**, V. 91.n. 1, p. 66-73, 2013.

JONES, Michael; ALONY, Irit. **Blogs—the new source of data analysis**. 2008. Disponível em: <logs—the new source of data analysis>. Acessado em: 14 de fevereiro de 2018.

KOJO, Inka; NENONEN, Suvi. Typologies for co-working spaces in Finland—what and how?. **Facilities**, V.34, n.5/6,p.302-313, 2014

KUBÁTOVÁ, Jaroslava. The cause and impact of the development of coworking in the current knowledge economy. In the Current Knowledge Economy. In Vivas, C. Sequeiro, P. **The Proceedings of the 15th European Conference on Knowledge Management**. London: Academic Conferences and Publishing International Limited, p. 571-577, 2014.

LAMBERTON, Cait Poynor; ROSE, Randall L. When is ours better than mine? A framework for understanding and altering participation in commercial sharing systems. **Journal of Marketing**, V. 76n. .4, p.109-125, 2012.

LAND, Chris; TAYLOR, Scott. Surf's up: Work, life, balance and brand in a new age capitalist organization. **Sociology**, V. 44, n. 3, p. 395-413, 2010.

LECLERCQ-VANDELANNOITTE, Aurelie; ISAAC, Henri. The new office: how coworking changes the work concept. **Journal of Business Strategy**, V. 37, n.6, p.3-9, 2016

LEFEBVRE, Henri. **The Space of Production**. Cambridge: Cambridge Press, 1991.

LEFORESTIER, Anne. **The Co-Working space concept CINE Term project**. Indian Institute of Management (IIMAH), Ahmedabad.[Google Scholar], 2009.

LEIGHTON, Patricia; WYNN, Michael. Classifying employment relationships—more sliding doors or a better regulatory framework?. **Industrial Law Journal**, V.40.n.1, p. 5-44, 2011.

LEMKE, Thomas. 'The birth of bio-politics': Michel Foucault's lecture at the Collège de France on neo-liberal governmentality. **Economy and society**, V. 30, n. 2, p.190-207, 2001.

LÉVY, P. **Que é o Virtual?**, O. Editora 34. 2003

LÓPEZ-RUIZ, Osvaldo. **Os executivos das transnacionais eo espírito do capitalismo: capital humano e empreendedorismo como valores sociais**. Rio de Janeiro: Azougue, 2007.

LUCAS, R. **'Dreaming in code'**. New Left Review, 62, 125–32. 2010.

LUMLEY, Risa M. A coworking project in the campus library: supporting and modeling entrepreneurial activity in the academic library. **New Review of Academic Librarianship**, V.20, n.1: 49-65, 2014.

MAINGUENEAU, Dominique. **Novas tendências em análise do discurso**. Campinas: Pontes–Editora da Universidade de Campinas, 1997.

MANGAN, Anita. We're not banks': Exploring self-discipline, subjectivity and co-operative work. **Human Relations**, V.62, n. 1, p. 93-117, 2009

MANZOLI, Ana Carolina Jacob; FONTENELLE, Isleide. O modelo de conduta empreendedora do Trainee: uma ilustração do discurso do capital humano de inspiração neoliberal. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**. 2016.

MARZLOFF, Bruno. **Sans bureau fixe: transitions du travail, transitions des mobilités**. Paris: FYP editions, 2013.

MCCABE, Darren. Who's Afraid of Enterprise?: Producing and repressing the enterprise self in a UK bank. **Organization**, V. 15, n. 3, p. 371-387, 2008.

MCDOWELL, Linda, et al. Women's paid work and moral economies of care. **Social & Cultural Geography**, V.6, n.2, p. 219-235, 2005.

MCNAY, Lois. Self as enterprise: Dilemmas of control and resistance in Foucault's The Birth of Biopolitics. **Theory, Culture & Society**, V. 26, n. 6, p. 55-77, 2009

MERKEL, Janet; OPPEN, Maria. Coworking Spaces: Die (Re-) **Organisation kreativer Arbeit**. WZBrief Arbeit, n. 16, p. 2-7, 2013.

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

MESQUITA, Luiza Affonso Ferreira. As práticas que sustentam o trabalho colaborativo em espaços de coworking e o papel das Tecnologias de Informação e Comunicação: Estudo de caso da Goma. **Dissertação de Mestrado**, Fundação getúlio Vargas. 2016

MICHEL, Alexandra. Transcending socialization: A nine-year ethnography of the body's role in organizational control and knowledge workers' transformation. **Administrative Science Quarterly**, V.56,n. 3, p.325-368, 2011.

MILLER, Peter; ROSE, Nikolas. **Governando o presente: gerenciamento da vida econômica, social e pessoal**. São Paulo: Paulus, 2012.

MINAYO, Maria C. **Pesquisa social: teoria e método**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2002.

MINCER, Jacob. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of political economy**, V. 66, n.4, p. 281-302, 1958.

MOISANDER, Johanna; GROß, Claudia; ERÄRANTA, Kirsi. Mechanisms of biopower and neoliberal governmentality in precarious work: Mobilizing the dependent self-employed as independent business owners. **Human Relations**, V. 71, n.3, p. 375-398, 2018.

MORISSET, Bruno. **Building new places of the creative economy**. The rise of coworking spaces. 2013. Disponível em: <<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00914075>>. Acessado em: 14 de dezembro de 2016.

MUNRO, Iain. The management of circulations: Biopolitical variations after Foucault. **International Journal of Management Reviews**, V. 14.n. 3, p. 345-362, 2012.

NEILSON, Brett; COTÉ, Mark. Introduction: are we all cultural workers now?. **Journal of Cultural Economy**, V.7, n.1, p. 2-11, 2014.

NEUBERG, Bernard. **Coworking - Community for Developers Who Work From Home**. 2005. Disponível em: <<http://codinginparadise.org/weblog/2005/08/coworking-community-for-developers-who.html>>. Acessado em 14 de janeiro de 2016

NEWWORKER. **Press list of people who cowork**. Disponível em <<http://newworker.co/mag/press-list/>>. Acessado em 14 de janeiro de 2017.

O'FLYNN, Gabrielle; PETERSEN, Eva Bendix. The 'good life'and the 'rich portfolio': Young women, schooling and neoliberal subjectification. **British Journal of Sociology of Education**, V.28, n. 4, p.459-472, 2007.

OLDENBURG, Ray. **The Sexes and the Third Place. The Great Good Place.** New York:Paragon House Publishers, 1989.

OREL, Marko. Working in co working spaces: The social and economic engagement of European youth. **Perspectives on youth**, V. 2, p. 133-139, 2015

PAIVA, Fábio AP, et al. Uma meta-heurística alternativa de inteligência de enxames baseada em serendipidade guiada. In: **CBIC 2015-Congresso Brasileiro de Inteligência Computacional. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte**, 2015.

PARRINO, Lucia. Coworking: assessing the role of proximity in knowledge exchange. **Knowledge Management Research & Practice**, V.13, n.3, p.261-271, 2015

PAYNE, Geoff; PAYNE, Judy. **Key concepts in social research.** Londres: Sage, 2004.

PEDROSA, Cleide Emília Faye. Análise crítica do discurso: uma proposta para a análise crítica da linguagem. In: Trabalho apresentado no **IX Congresso Nacional de Lingüística e Filologia em homenagem a Said Ali**. 2005.

POZZEBON, Marlei; RODRIGUEZ, Charo; PETRINI, Maira. Dialogical principles for qualitative inquiry: A nonfoundational path. **International Journal of Qualitative Methods**. V.13, n.1, p.293-317, 2014.

POZZY, Sandro. Bolha imobiliária: dez anos do gatilho da crise que parou o mundo. 2017. **El País. Nova York**. (07 de agosto, 2017). Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/08/05/economia/1501927439_342599.html>. Acesso em 03 de fevereiro de 2018.

PRATT, Andy C. Hot jobs in cool places. The material cultures of new media product spaces: the case of south of the market, San Francisco. **Information, communication & society**, V. 5,n.1,p. 27-50, 2002.

PRICEWATERHOUSECOOPERS. **O futuro do trabalho: Impactos e desafios para as organizações no Brasil**. p.1-33. 2014. Disponível em: <<https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultoria-negocios/futuro-trabalho-14e.pdf>>. Acessado em: 14 de março de 2016.

PUMA, Milena; WETZEL, Ursula. Trabalho em transformação: dimensões de espaço e tempo no trabalho em casa. **Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração**, 21, 2007.

RABINOW, Paul. “Artificiality and Enlightenment: From Sociobiology to Biosociality”. In **Essays on the Anthropology of Reason**. Princeton: Princeton University Press, 91-111. 1996.

RAFFAELE, Catherine; CONNELL, Julia. Telecommuting and Co-Working Communities: What Are the Implications for Individual and Organizational Flexibility?. In: **Flexible work organizations. Springer**, New Delhi,p. 21-35, 2016.

RANSOME, Paul. Conceptualizing boundaries between ‘life’ and ‘work’. *The International Journal of Human Resource Management*, V. 18, n.3, p. 374-386, 2007.

RASHID, Brian. The rise of the freelancer economy. *Leadership, Forbes*, V. 26, 2016.

READ, Jason. A genealogy of homo-economicus: Neoliberalism and the production of subjectivity. *Foucault studies*, 25-36, 2009.

RINGROSE, Jessica; WALKERDINE, Valerie. Regulating the abject: The TV makeover as site of neo-liberal reinvention toward bourgeois femininity. *Feminist media studies*, V. 8, n. 3, p. 227-246, 2008.

RODRIGUES, Suzana Braga; CARRIERI, Alexandre de Pádua. A tradição anglo-saxônica nos estudos organizacionais brasileiros. *Revista de Administração Contemporânea*, V. 5.SPE, p. 81-102, 2001.

ROSE, Nikolas. **A política da própria vida: biomedicina, poder e subjetividade no século XXI**. São Paulo: Paulus, 396. 2013

ROSE, Nikolas. **Governando a alma: a formação do eu privado. Liberdades reguladas: a pedagogia construtivista e outras formas de governo do eu**. Petrópolis: Vozes, 1998.

ROSE, Nikolas. **Inventando nossos selfs: psicologia, poder e subjetividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

ROSS, Andrew. No-collar: **The humane workplace and its hidden costs**. Temple University Press, 2004.

ROSS, Peter; RESSIAN, Susan. Neither office nor home: Coworking as an emerging workplace choice. *Employment Relations Record*, V, 15, n.1p. 42-57. 2015.

SANTOS, Eliane F.; FONTENELLE, Isleide A. A construção de sentido para o trabalho emocional. *Revista de Administração Mackenzie*, V.20, n.1, p.1-27, 2019

SANTOS, Eliane Ferreira dos. Loja de experiência, trabalho emocional e consumo: o trabalho dos vendedores e gerente da loja para a transmissão da experiência da marca Chilli Beans. 2015. **Dissertação de Mestrado**. Fundação Getúlio Vargas, 2015.

SANTOS, Raphael Moreira do. Coworking: articulando significados culturais do trabalho no engajamento de indivíduos para a ação coletiva. Universidade Federal de Pernambuco, **Dissertação de Mestrado**, 2016.

SAVAGE, Mikel. Discipline, surveillance and the “career”: employment on the Great Western Railway 1833–1914. In McKinlay, Alan., Starkey, Ken. **Foucault, management and organization theory**, New Delhi: Sage Publications, p.65-92, 1998.

SCHARFF, Christina. The psychic life of neoliberalism: Mapping the contours of entrepreneurial subjectivity. *Theory, Culture & Society*, V.33, n.6: 107-122, 2016.

SCHMIDT, Jan. Blogging practices: An analytical framework. **Journal of Computer-Mediated Communication**, V.12, n. 4, p. 1409-1427, 2007.

SCHRAUBENFABRIK. **Schrauben Fabrik**. Disponível em: <<http://www.schraubenfabrik.at?>>. Acessando em 14 de janeiro de 2017.

SCHULTZ, Theodore W. Investment in human capital. **The American economic review**, p.1-17, 1961a.

SCHULTZ, Theodore W. Investment in human capital: reply. **The american economic review**, V.51, n.5, p.1035-1039, 1961b.

SCHULTZ, Theodore W. Investment in man: An economist's view. **Social service review**, V.33, n. 2, p. 109-117, 1959.

SCHULTZ, Theodore William. **O capital humano: investimentos em educação e pesquisa**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, V. 20, n.2. p. 71-99, 2012.

SILVA, Aurea Lucia, VILAS BOAS, Luiz Henrique Barros. e BRITO, Mozar José. As Representações Sociais sobre a Mulher: Percepções de Gênero em uma Agência Bancária, **Anais do 25º Encontro da ANPAD**, Campinas, 2001

SILVA, Everton Rodrigues da; GONÇALVES, Carlos Alberto. Possibilidades de incorporação da análise crítica do discurso de Norman Fairclough no estudo das organizações. **Cadernos EBAPE. BR**. V.15, n.1, p. 1-20, 2017

SOUZA, Mariana Mayumi Pereira; DE FARIA, Antônio Augusto Moreira. As diferentes culturas intraorganizacionais: uma análise do discurso dos jornais da ECT. **Encontro da ANPAD**, 2005.

SPINUZZI, Clay. Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity. **Journal of Business and Technical Communication**, V. 26, n.4, p.399-441. 2012.

STEWART, Thomas A. **A riqueza do conhecimento: o capital intelectual ea organização do século XXI**. São Paulo: Campus, 2002.

STOREY, John; SALAMAN, Graeme; PLATMAN, Kerry. Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media. **Human Relations**, V.58, n. 8, p.1033-1054, 2005.

SUAREZ, Ramon. **The Coworking Handbook: The Guide for Owners and Operators: Learn how to Open and Run a Successful Coworking Space**. CreateSpace Independent Publishing Platform, 2014.

SUNDSTED, Todd; JONES, Drew; BACIGALUPO, Tony. **I'm Outta Here: How Co-Working Is Making the Office Obsolete**. Lulu. com, 2009.

TÓTORA, Silvana. Foucault: biopolítica e governamentalidade neoliberal. **REU-Revista de Estudos Universitários**, 2011, 37.2: 81-100.

UDA, Tadashi. **What is Coworking? A Theoretical Study on the Concept of Coworking** (December 27, 2013). Available at SSRN:< <https://ssrn.com/abstract=2937194> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2937194>>. Acessado em 14 de fevereiro, 2016.

VAN MAANEN, John. Reclaiming qualitative methods for organizational research: A preface. **Administrative science quarterly**, V. 24, n. 4, p.520-526, 1979.

VAN MEEL, Juriaan; VOS, Paul. Funky offices: reflections on office design in the ‘new economy’. **Journal of Corporate Real Estate**, V.3, n.4, p. 322-334, 2001.

WATERS-LYNCH, Julian; POTTS, Jason. The social economy of coworking spaces: A focal point model of coordination. **Review of Social Economy**, V. 75, n.4p. 417-433, 2017.

WEBER, Max. **A ética protestante eo espirito do capitalismo**. Companhia das Letras, Sao Paulo, 2004.

WEINRAUB, B. President urging an economic shift. (1985). **New York times**. (29 de Março, 1985). Disponível em: <https://www.nytimes.com/1985/03/29/us/president-urging-an-economic-shift.html>>. Acessado em: 04 de outubro de 2018.

WEISKOPF, Richard; MUNRO, Iain. Management of human capital: Discipline, security and controlled circulation in HRM. **Organization**, V. 19, n.6, p. 685-702, 2012.

WINKLER, Matheu. Crise de 2008: a quebra do Lehman Brothers e suas lições. 2018. **Estadão. São Paulo**. (12 de Setembro, 2018). Disponível em: <Acesso em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,crise-de-2008-a-quebra-do-lehman-brothers-e-suas-licoas,70002502841>>. Acessado em 20 de dezembro de 2018.

WOOD JR, Thomaz; TONELLI, Maria José; COOKE, Bill. Colonização e neocolonização da gestão de recursos humanos no Brasil (1950-2010). **RAE-Revista de Administração de Empresas**, V. 51, n. 3, p. 232-243, 2011

WOOD JR, Thomaz; CALDAS, Miguel P. Adopting imported managerial expertise in developing countries: the Brazilian experience. **Academy of Management Perspectives**, V.16, n.2, p.18-32. 2002.

WOOD JR, Thomaz; PAULA, Ana Paula Paes de. A mídia especializada e a cultura do management. **Organizações & Sociedade**, V. 13, N.38, P. 91-105, 2006.

WOOD JR, Thomaz; PAULA, Ana Paula Paes de. Pop-management: contos de paixão, lucro e poder. **Organizações & Sociedade**, V.9, n.24, p.39-51, 2002.

WOOD JR, Thomaz; PAULA, Ana Paula Paes de. Pop-management: pesquisa sobre as revistas populares de gestão no Brasil. **Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração**, 26: 2002.

WOOD, Thomaz; TONELLI, Maria José; COOKE, Bill. Colonização e neocolonização da gestão de recursos humanos no Brasil (1950-2010). **RAE-Revista de Administração de Empresas**, 2011, 51.3: 232-243.