

PÓS-FORDISMO E COWORKING: UMA NOVA FASE DO TRABALHO FLEXÍVEL ¹

Breilla Valentina Barbosa Zanon²

RESUMO

As últimas décadas do século XX mostraram que as mudanças sofridas pelos processos de reestruturação produtiva pela qual passou a economia global deixariam reflexos evidentes no mercado de trabalho. Dá-se início a um ciclo onde novos modelos e dinâmicas produtivas introduzem a flexibilidade como um valor a ser internalizado e colocado em prática. É nessa tendência que o *coworking* aparece como uma nova forma de organização do mercado de trabalho capaz de aliar a flexibilidade aos desejos de autonomia e de liberdade de um novo perfil de trabalhador. O presente artigo é resultado de uma pesquisa de mestrado realizada entre os anos de 2013-2015 na Universidade Federal de Uberlândia - UFU, a qual foi capaz de demonstrar, a partir desses escritórios compartilhados, os engodos trazidos pelos discursos de conquista da liberdade e da autonomia por meio de arranjos trabalhistas flexíveis, introduzidos por intermédio de uma reestruturação econômica que modifica a maneira não só de produzir a materialidade do mundo, mas também a dimensão simbólica que compõe a subjetividade dos indivíduos, no caso, dos trabalhadores nessa nova fase da organização dos mercados de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

Coworking. Pós-fordismo. Novos modelos de trabalho flexível. Subjetividade

¹Este artigo contém relatos de profissionais de espaços de *coworking*. As perguntas, assim como as respostas, foram encaminhadas por e-mail. A fim de manter a privacidade dos entrevistados, trazemos nesses relatos apenas as iniciais de seus nomes.

² Doutoranda em Sociologia pela Universidade Federal de São Carlos.

Uma definição de coworking

O termo *coworking* foi especificamente cunhado pelo *designer* Bernie DeKoven em 1999. A princípio, o *coworking* não era usado como definição para um espaço de trabalho em si, tendo como objetivo apenas classificar uma nova dinâmica de gestão do trabalho. Apesar do estudo sobre a construção e o surgimento da palavra ainda carecer de fonte acadêmicas, por meio de fontes de revistas e sites especializados nas novas formas de trabalho flexível pudemos descobrir que foi Brad Neuberg que, em 2005, usou tal nome para descrever propriamente um espaço físico compartilhado por profissionais. Antes de usar *coworking* como termo para definir essa nova experiência, Neuberg nomeava o espaço como “9 to 5 groups”³, termo que, mesmo sendo abandonado posteriormente, já trazia em si a ideia essencial do *coworking* como novo modelo de trabalho: o compartilhamento e a flexibilidade.

O primeiro escritório de *coworking* chamou-se *San Francisco Coworking Space*⁴, e foi fundado em São Francisco (Califórnia, EUA) no ano de 2005 por Neuberg. Tratava-se de uma “casa de bem-estar” que poderia ser compartilhada por trabalhadores que estavam cansados dos grandes centros empresariais e do isolamento do home-office. Além de espaço para a realização de seus trabalhos, o local disponibilizava acesso à internet, refeições compartilhadas, pausas para meditação, massagem, passeios de bicicleta e fechava criteriosamente às 17 horas e 45 minutos da tarde. O espaço fechou

³ Nota: em português quer dizer “de 9 a 5 grupos”.

⁴ Nota: Existe fontes amplamente divulgadas que classificam o Hat Factory como o primeiro espaço de coworking, também fundado em São Francisco. Essa informação é a que consta em nosso trabalho de mestrado. No entanto, observando a divulgação errônea desse marco, o próprio Neuberg recentemente retificou tal informação, esclarecendo que o primeiro espaço de coworking teria sido o San Francisco Coworking Space e que o Hat Factory havia sido fundado em um segundo momento. Em suas próprias palavras, “the first coworking space was the San Francisco Coworking Space at Spiral Muse (not the Hat Factory as has been misprinted sometimes)”. Informações disponíveis em: http://codinginparadise.org/ebooks/html/blog/start_of_coworking.html e <http://www.deskmag.com/en/the-history-of-coworking-spaces-in-a-timeline>. Acesso, 23/09/2016.

no ano seguinte, mas seu surgimento já inaugurava um novo cenário para o mundo do trabalho flexível. A partir de então, e com a intensiva flexibilização do mercado de trabalho e das políticas de reengenharia das gestões empresariais, o *coworking* ganhou o mundo, passando a ser tomado como uma experiência vantajosa tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. É esse momento, nesse tipo de ambiente de compartilhamento – o qual reflete as novas dinâmicas de trabalho de uma sociedade pós-fordista, formatada a partir de um capitalismo de acumulação flexível (HARVEY, 2009) e conexcionista (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009) – e entre esses trabalhadores que são, na sua maioria, autônomos e prezam em seus discursos por preceitos de independência, liberdade e colaborativismo – que tivemos como objetivo problematizar em que medida esses novos modelos de trabalho baseados na formação de redes, poderiam produzir uma verdadeira autonomia emancipatória aos membros que dela fazem parte.

Podemos dizer que os escritórios de *coworking* surgem como um dos inúmeros produtos resultantes do processo de reestruturação econômica capitalista que passa a dar o tom às novas formas de produção e distribuição a partir do final da segunda metade do século XX. Assim como em outras dinâmicas de trabalho que surgem nessa tendência, nele, a flexibilidade⁵ passa a ser palavra de ordem, não só no que tange à produção, mas principalmente em relação à organização do mundo do trabalho. Richard Sennett (2009) é um dos autores que já havia se atentado sobre essas reformulações das práticas de gestão pela qual o capitalismo, como um todo, passou nesse período. De acordo com ele,

⁵ Como já constatou Richard Sennett (2009), “a palavra ‘flexibilidade’ entrou na língua inglesa no século quinze. Seu sentido derivou originalmente da simples observação de que, embora a árvore se dobrasse ao vento, seus galhos sempre voltavam à posição normal. ‘Flexibilidade’ designa essa capacidade de ceder e recuperar-se da árvore, o teste e restauração de sua forma. Em termos ideais, o comportamento humano flexível deve ter a mesma força tênsil: ser adaptável a circunstâncias variáveis, mas não quebrado por elas. A sociedade busca meios de destruir os males da rotina com a criação de instituições mais flexíveis. As práticas de flexibilidade, porém, concentram-se mais nas forças que dobram as pessoas.” (Sennett, 2009, p. 53).

A expressão “capitalismo flexível” descreve hoje um sistema que é mais que uma variação sobre um velho tema. Enfatiza-se a flexibilidade. Atacam-se as formas rígidas de burocracia, e também os males da rotina cega. Pede-se aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos a mudanças a curto prazo, assumam riscos continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais. (SENNETT, 2009, p. 9).

Partindo de estudos teóricos sobre a atualidade dos processos de produção e gestão do capital, da análise de dados extraídos de um survey global realizado por uma revista amplamente reconhecida por adeptos de novos modelos de trabalho flexível, e realizando inserções de recorte etnográfico seguidas de entrevistas, o *coworking* se mostrou um objeto capaz deixar evidente os interesses e práticas dos discursos reproduzidos pelas novas agendas de gestão, marcadamente compostas pelo conexionismo e demais valores flexíveis que atravessam o momento pós-fordista de trabalho⁶.

Foi por meio do *coworking* que buscamos responder a seguinte pergunta: seriam os espaços que exaltam a flexibilidade, o compartilhamento de informações, a liberdade de escolha e os demais discursos em prol da autonomia – fatores primordiais para a verdadeira representatividade desse indivíduo em meio à sociedade –, espaços realmente capazes de formar redes que potencializarão a emancipação dos indivíduos em relação às estruturas dominantes? O que traremos aqui, portanto, serão os principais resultados e problematizações dessa pesquisa, a qual vem avançando atualmente durante o período de doutorado realizado na Universidade Federal de São Carlos - UFSCar.

⁶ Nota: neste trabalho nos utilizaremos apenas as reflexões teóricas sobre o mundo do trabalho, aliados aos dados do *2nd Global Coworking Survey* e às entrevistas realizadas com coworkers do Brasil e do Canadá.

Um novo perfil de trabalhador para um novo momento do trabalho

Como já foi dito, entendemos que os escritórios de *coworking* surgem como reflexo de uma etapa do capital, com o objetivo de ser uma alternativa que vai ao oposto do trabalho rígido das empresas e dos escritórios tradicionais. Trata-se, portanto, de espaços de trabalho compartilhado, propícios à formação de *networkings*, ou seja, conexões entre os trabalhadores, sobretudo no que tange aos projetos de trabalho; onde a maioria dos trabalhadores, os *coworkers*⁷, são autônomos – 54% dos que responderam às perguntas do *2nd Global Coworking Survey*⁸ se classificam como freelancers – e buscam nesses ambientes flexibilidade de horários, de espaço e diversidade de pessoas, com o intuito de garantir o bem-estar necessário para a potencialização de suas atividades como profissional, além de ampliar as oportunidades de construir *networking* a partir desses locais, requisito fundamental para a ampliação de seus contatos profissionais e, conseqüentemente, aumento de suas rendas mensais. Também por meio do survey pudemos ver que cerca de 46% dos *coworkers* têm entre 25 e 34 anos, e 72% possui nível superior.

Ainda de acordo com o survey – e como podemos ver no mapa a seguir, a maioria dos espaços de *coworking* se localizam na Europa, seguida pela América do Norte⁹. Tal

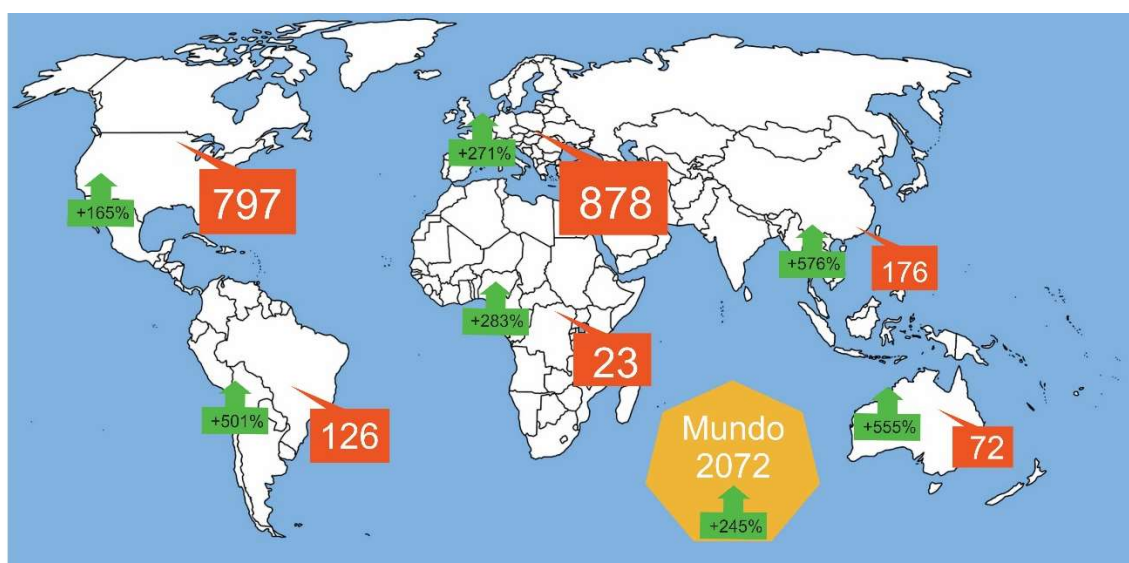
⁷ Nota: *coworker* é o termo usado para definir o trabalhador que utiliza espaços de *coworking*.

⁸ Por algum motivo, por nós desconhecido, o *layout* disponível online do *2nd Global Coworking Survey* foi modificado, no entanto, os dados e resultados continuam os mesmos. Dessa forma, os gráficos aqui inseridos correspondem ao material encontrado na *WEB* no ano de 2013, o qual estava disponível na seguinte página: <<https://www.deskwanted.com/static/Deskmag-Global-Coworking-Survey-slides-lowres.pdf>>. Como observamos, a diferença estética dos gráficos não interfere nas análises dos dados, mas mesmo assim optamos por disponibilizar o material antigo em: <<http://pt.scribd.com/doc/235076858/Deskmag-Global-Coworking-Survey-Slides-Lowres>>. O material atual encontra-se disponível em: <http://www.swivelspaces.com/Share/coworking_survey_booklet.pdf>. É relevante ressaltar ainda que, de acordo com a *Deskmag*, revista que conduziu o estudo – cujo os fundadores são Carsten Foertsch and Joel Dullroy, cientista social e jornalista respectivamente –, o *2nd Global Coworking Survey* foi realizado em cooperação com um time da *Coworking Europe* e apoiada pela Universidade do Texas, entre outras instituições, e os dados são referentes ao ano de 2011. Acesso em: 09 jun. 2014.

⁹ Nota: Esse dado se mantém o mesmo no *3rd Global Coworking Survey*, pesquisa cujos dados foram colhidos durante o ano de 2012.

fato nos levou a afirmar que a relação entre números de espaços de *coworking*, número de habitantes e o PIB se dá de maneira direta¹⁰, ou seja, regiões com maior concentração populacional e PIB elevado tendem a ser os locais onde se encontram maiores quantidades de escritórios que adotam a dinâmica de *coworking*. Podemos visualizar tais observações, respectivamente, no mapa 1 e no Gráfico 1, a seguir¹¹:

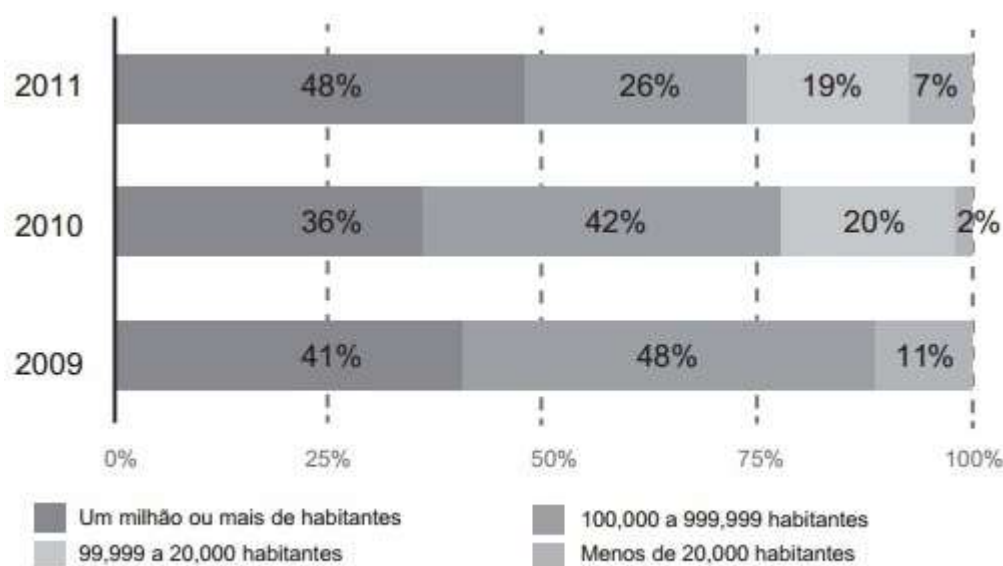
Mapa 1- Número de escritórios de *coworking* por continente.



Fonte- 2nd Global Coworking Survey, 2011

¹⁰O *survey* também mostrou que espaços com maior número de membros e abertos há mais tempo tendem a ser mais rentáveis.

¹¹Todos os gráficos apresentados nesse trabalho fazem parte do 2nd Global Coworking Survey e foram traduzidos a fim de uma melhor compreensão dos dados.

Gráfico 1- Distribuição de novos espaços de *coworking*

Fonte – 2nd Global Coworking Survey, 2011.

No entanto, para além das questões a respeito da renda e da densidade populacional de cada local, sugerimos que o pioneirismo nas mudanças da estrutura produtiva gerou um excedente de mão de obra nessas regiões citadas devido aos processos de reengenharia pela qual passou os mercados de trabalho nesses países (SENNETT, 2009), o que consequentemente, devido à nova estrutura, refletiu-se como demanda por um novo perfil de trabalhador. Esse excedente de mão de obra – em sua maioria jovem e qualificada –, aliada aos atributos técnicos e informacionais que são mais bem distribuídos nesses continentes, contribuiu para que essas regiões criassem um terreno propício para novos arranjos no mundo do trabalho, tal qual as experiências dos espaços de *coworking*. Constatações como essa se relacionam ao que David Harvey (2012) já pontuou há mais de duas décadas, sobre as novas características do trabalho e do perfil dos trabalhadores desse período.

O mercado de trabalho [...] passou por uma radical reestruturação. Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. (HARVEY, 2012, p. 143).

É possível ver por meio desses dados que, hoje em dia, esse novo modelo de trabalho se espalhou por diversos cantos do mundo seguindo uma tendência que se constituiu como resultado das mudanças de uma estrutura produtiva mais rígida e burocratizada, tal como a fordista, para uma forma de produção e gestão mais flexível ou, por melhor dizer, pós-fordista. A princípio, com o aumento das taxas de desemprego¹² e com a paralela exaltação da flexibilidade e da autonomia no trabalho, tanto por parte das empresas quanto por parte dos trabalhadores, houve uma grande proliferação dos *home offices*¹³. De acordo com o *2nd Global Coworking Survey*, cerca de 58% dos *coworkers* trabalhavam em *home-offices* antes de fazer parte de um espaço de *coworking* e um das principais queixas desses trabalhadores eram que o modelo de *home-office*, além de não conseguir lidar com as interrupções cotidianas do trabalho em casa, não colaborava com a ampliação de *networking*. É em derivação desse momento que os escritórios de *coworking* ganharam destaque como uma oportunidade de sair do *home-office* e de lidar

¹²De acordo com Sennett (2009), as altas taxas de desemprego desse período estão relacionadas às estratégias de reengenharia. Segundo o autor: “o fato mais destacado na reengenharia é a redução de empregos. As estimativas dos números de trabalhadores empregados que foram ‘reduzidos’ de 1980 a 1995 variam de um mínimo de 13 milhões a um máximo de 39 milhões. A redução tem tido uma relação direta com a crescente desigualdade, uma vez que só uma minoria dos trabalhadores espremidos para fora encontrou outro trabalho com os mesmos salários ou maiores. Numa Bíblia moderna sobre esse assunto, *Re-engineering the Corporation*, os autores Michael Hammer e James Champy defendem a reengenharia organizacional da acusação de ser uma mera cobertura para a demissão de pessoas, afirmando que ‘reduzir e reestruturar significam apenas fazer menos com menos. Reengenharia, em contraste, significa fazer mais com menos.’” (Sennett, 2009, p. 56).

¹³Dinâmica de trabalho pela qual o profissional tem a possibilidade de trabalhar em casa. Geralmente são profissionais autônomos ou ligados à empresa, mas que têm a possibilidade de garantir essa flexibilidade devido ao tipo de trabalho ou à distância da empresa.

com a reestruturação do mercado de trabalho de forma a retirar do isolamento esses trabalhadores e, por meio de espaços compartilhados, criar o que os *coworkers* chama de serendipidade, ou seja oportunidades ocasionais felizes de conexão com outras pessoas que tivessem as mesmas condições, valores e dinâmicas de trabalho. Assim, por um lado, a gestão de práticas em favor da comunidade ou da equipe dentro do ambiente de trabalho ameniza todas as imprevisibilidades e degradações impostas pela reestruturação da economia e do mercado de trabalho em si. Essa gestão pode ser entendida como uma dinâmica ou um ethos elaborado a fim de deixar mais evidente para os próprios trabalhadores que tanto o sucesso como especialmente as aflições são compartilhadas, dando a impressão – necessária para o bom funcionamento do capitalismo flexível – de que eles não se encontram sozinhos diante das condições imprevisíveis.

No entanto, um dado complementar se torna interessante quando surgirem questões a respeito do sentimento coletivo ou colaborativo entre esses trabalhadores. Quando perguntados se existe interação entre os membros fora do espaço do *coworking*, em linhas gerais, a maioria dos membros respondeu que “raramente” ou “nunca” estabelecem encontros fora desses locais. Esse dado mostra que as relações e o compartilhamento de informações ou de projetos estão fixos ao espaço de *coworking* e que poucas chances existem de se produzir uma maior comunidade ou qualquer outro valor preconizado entre os membros também fora desses ambientes. Além disso, existe uma forte tendência de que, dentro dos espaços de *coworking*, os trabalhadores, principalmente dos empreendedores, priorizem salas arranjos individuais a despeito dos compartilhados.

Gráfico 2 – Arranjo em que trabalham os *coworkers*



Fonte – 2nd Global Coworking Survey, 2011.

Marshall Sahlins (2011) considera que “a história é ordenada culturalmente de diferentes modos nas diversas sociedades, de acordo com os esquemas de significação das coisas” (Sahlins, 2011, p. 7). Complementamos essa observação de Sahlins (2011) ao posicionamento antropológico de Clifford Geertz, que serviu de orientação por todo nosso trabalho:

[...] o objetivo da antropologia é o alargamento do universo do discurso humano. De fato, esse não é o seu único objetivo – a instrução, a diversão, o conselho prático, o avanço moral e a descoberta da ordem natural no comportamento humano são outros, e a antropologia não é a única disciplina a persegui-los. No entanto, esse é um objetivo ao qual o conceito de cultura semiótico se adapta bem. Como sistemas entrelaçados de signos interpretáveis (o que eu chamaria símbolos, ignorando as utilizações provinciais), a cultura é um poder, algo ao qual podem ser atribuídos casualmente os acontecimentos sociais, os comportamentos, as instituições ou os processos; ela é um contexto, algo dentro do qual eles podem ser descritos de forma inteligível – isto é, descritos com densidade. (GEERTZ, 1989, p. 24)

É a partir dessa perspectiva que consideramos que essa nova ordem de estruturação e significação/interpretação do mundo do trabalho pode ser vista claramente por meio da dimensão simbólica dos discursos tanto institucionais, ou seja, nas peças e nos textos publicitários dos espaços de *coworking*, como também nos discursos pessoais dos trabalhadores envolvidos com essa dinâmica.

Gráfico 3 - Elementos importantes para o trabalho do *coworker*



Fonte – 2nd Global Coworking Survey, 2011.

Em uma das entrevistas realizada com *coworkers*, perguntei sobre quais seriam, nas suas opiniões, os principais aspectos a serem modificados ou introduzidos no mundo do trabalho tradicional. A resposta revelou aquilo que o survey já trazia como dado. A maioria dos entrevistados elencou a flexibilidade e a oportunidade de estar em contato com outras pessoas.

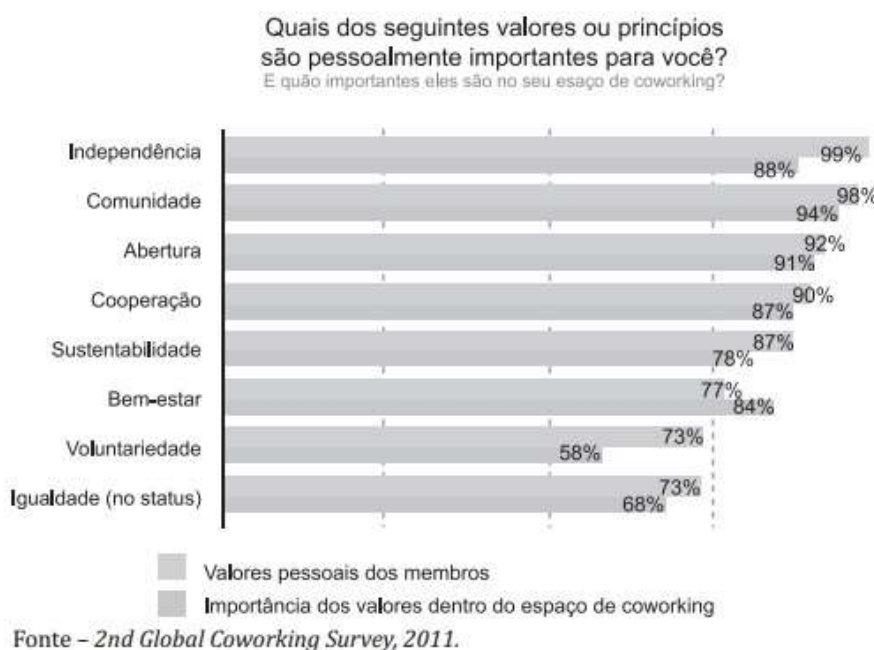
A flexibilidade de horários já me interessava, vivo há mais de três anos em *home office*, porém, um pouco de rotina e ter um espaço fora de casa só fizeram minha produtividade aumentar. O espaço proporciona o conforto necessário, além de conveniências eventuais como *data-show* e sala de reuniões. O compartilhamento foi um ponto bastante positivo pelo *networking*. [...] Entendo que burocracia e regras são essenciais para a organização e produtividade, e até acho que existem pessoas que precisam disso, não acho que seja o meu caso. (M.B, 26 anos).

Logo, podemos afirmar, por meio desses gráficos, que a flexibilidade buscada pelos membros do *coworking* relaciona-se muito mais aos âmbitos *espacial e temporal* do que afetiva possibilidade de compartilhamento de ideias e de informações com diversas pessoas. Por isso, quando perguntado sobre “Qual tipo de flexibilidade mais interessou, a princípio, para você, quando procurou saber mais sobre o *coworking*: de horários, de locais, número de pessoas compartilhando o espaço, ou algum outro?” A. C., respondeu: “de horário e de local”. Ademais, mais do que uma flexibilidade e uma potencialidade de ação real entre os membros, esta condição se limita às oportunidades de ter possibilidades de conexão, e não de realizá-las em si, como se essa fosse uma dimensão a qual importa mais existir e manter do que prioritariamente acessar. O que interessa, portanto, é ter contatos disponíveis e não necessariamente concretizar ações a partir deles. Quando perguntado sobre as experiências que o *coworking* proporcionou nos níveis profissional e social, V. R., 27 anos, respondeu que “os contatos entre clientes é uma vantagem interessante. Propiciam a ampliação do *networking*”. E isso corresponde a uma tendência global do *coworking*. Um dos *coworkers* estrangeiro entrevistados, quando perguntado sobre as vantagens do *coworking* em relação às formas tradicionais de trabalho, nos deu uma resposta capaz de demonstrar clara e sinteticamente como antigas máximas capitalistas, como controle e lucro, se relacionam agora com os novos arranjos flexíveis. Isso se revela quando ele relaciona o trabalho no *coworking* como algo que proporciona, “*more distribution of knowledge, control and profit. Less business*

systems thinking and more community thinking” (S. A., 36 anos)¹⁴.

Além da flexibilidade, esse novo momento capital precisou mobilizar outros valores, os quais sintomaticamente passaram a ser disseminados amplamente pelos espaços de *coworking* e são vinculados às peças publicitárias desses espaços, estabelecendo-se então, um padrão capaz de visualizado de maneira global.

Gráfico 4 – Valores e princípios importantes no espaço de *coworking*



Observamos a presença desses valores e, conseqüentemente, as semelhanças na descrição institucional de alguns espaços especialmente desenvolvidos:

DESK – Belo Horizonte –MG

DESK Coworking é um escritório *compartilhado* onde profissionais de áreas independentes podem desempenhar suas atividades, *interagir* com outros profissionais e *gerar networking*. Missão: Proporcionar aos clientes do coworking um ambiente estruturado, agradável, que privilegie o *relacionamento entre as pessoas*, proporcionando troca de

¹⁴“Mais distribuição de conhecimento, controle e lucro. Menos pensamento sistemático de negócios e mais pensamento comunitário” (S. A., tradução nossa).

experiências, *colaboração e compartilhamento*. Valores: *Compartilhamento*; *Inovação*; *Integração*; *Relacionamento*; *Sinergia*; *Transparência*; *Ética*; *Relacionamento*; *Sustentabilidade*. (<http://www.deskcoworking.com.br/desk/>, grifo nosso)

Co+Lab – Kelowna/ Canadá

The co+Lab started as an idea from members of Kelowna's tech community who wanted to spend their work days surrounded by fellow entrepreneurs in a creative, *open space*. Through co-working in local coffee shops, momentum grew and partnerships started to form that made room for the idea of a *shared workspace* in Kelowna.

Whether you want to call it shared workspace, a co-working space, *collaboration space*, or even hack space, the idea around it is the same. Create an environment that gets creative, technology and media entrepreneurs out of their home offices, lets them concentrate when they need to and encourages them to *share ideas*, ask for help, and challenge each other to do better work¹⁵. (<http://okcolab.com/>, grifo nosso).

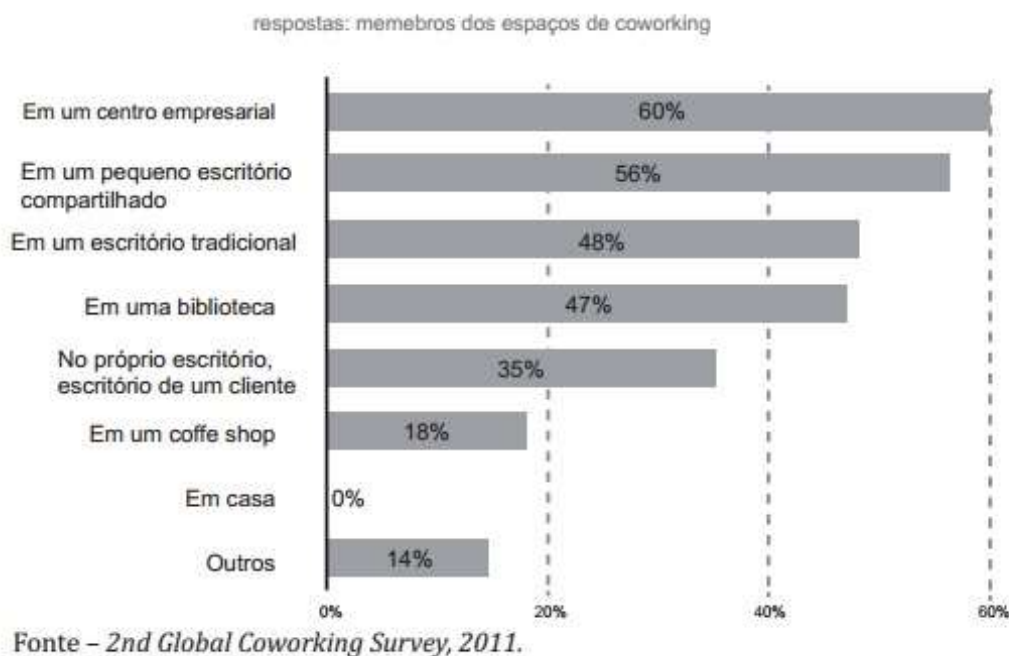
Nex Coworking e Inovação – Curitiba/PR:

Mais do que disponibilizar mesas, cadeiras, internet rápida, infraestrutura de trabalho completa e serviços para facilitar o dia-a-dia dos profissionais, o propósito do NEX Coworking e Inovação é ser a ponte entre pessoas que buscam evoluir por meio da *colaboração*. (<http://www.nexcoworking.com.br>, grifo nosso)

Ao dizermos que o *coworking* se insere em uma nova dinâmica de gestão capitalista, seguindo a demanda pós-fordista de organização do mercado de trabalho, queremos dizer que o *coworking* é um dentre os vários modelos de organização do trabalho flexível que se pauta nos requisitos de flexibilidade e autonomia que são requeridos pelo mercado atual, passando a fazer parte da própria subjetividade dos trabalhadores quando formulam seus discursos a respeito do ambiente de trabalho ideal. Essa tendência fica evidente quando observa-se que existe uma repulsa aos antigos modelos de trabalho, como escritórios tradicionais e trabalhos em centros empresariais.

¹⁵“O Co+Lab começou como uma ideia dos membros da comunidade tecnológica de Kelownas que queriam passar seus dias de trabalho envoltos por colegas empreendedores em um espaço criativo e aberto. Através do *coworking* em cafês locais, o ímpeto cresceu e parcerias começaram a formar aquela sala para a ideia de um espaço de trabalho compartilhado em Kelowna. Se você quer chamar esse espaço de trabalho de um espaço de *coworking*, espaço de *colaboração* ou até um espaço recortado, a ideia em torno disso é a mesma. Criar um ambiente que tenha empreendedores criativos, tecnológicos e midiáticos fora dos seus escritórios em cada, deixa-os concentrar quando precisam e os encorajam a trocar ideias, pedir ajuda, e desafiam um aos outros para um melhor trabalho.” (tradução nossa).

Gráfico 5- Locais em que as pessoas não trabalhariam caso não estivessem no espaço *coworking*



Esses elementos demonstram que, a própria reestruturação capitalista, que a princípio dismantelou e desestabilizou o mercado de trabalho, introduziu a lógica da flexibilidade e autonomia como qualidade a ser buscada em meio ao mercado profissional. Peter Pelbart (2003) é um dos autores que sintetiza aquilo que Luc Boltanski e Ève Chiapello (2009) classificam como incorporação da crítica pelo capital, ao observar que essa nova lógica se utiliza principalmente das críticas ao capitalismo formuladas nos anos 60 e 70, momento que corresponde ao início das transformações estruturais dos meios de produção capitalista.

Forjou-se assim um novo espírito do capitalismo, com ingredientes vindos do caldo de contestação ideológico, político, filosófico e existencial dos anos 60. Digamos, em linhas gerais, que as reivindicações por mais autonomia, autenticidade, criatividade, liberdade, até mesmo a crítica à rigidez da hierarquia, da burocracia, da alienação nas relações e no trabalho, foi inteiramente incorporada pelo

sistema, e faz parte de uma nova normatividade que está presente nos manuais de *management* que seus executivos seguem hoje. [...] Significa que ao satisfazer em parte as reivindicações libertárias autonomistas, hedonistas, existenciais, imaginativas, o capitalismo pôde ao mesmo tempo mobilizar nos seus trabalhadores esferas antes inatingíveis. [...] A reivindicação por um trabalho mais interessante, criativo, imaginativo obrigou o capitalismo, através de uma reconfiguração técnico-científica de todo modo já em curso, a exigir dos trabalhadores uma dimensão criativa, imaginativa, lúdica, um empenho integral, uma implicação mais pessoal, uma dedicação mais efetiva até. Ou seja, a intimidade do trabalhador, sua vitalidade, sua iniciativa, sua inventividade, sua capacidade de conexão foi sendo cobrada como elemento indispensável na nova configuração produtiva. (PELBART, 2003, p. 96).

Sendo essa nova estrutura propulsora de “liberdade”, garantiu-se, assim, sua aceitação entre os trabalhadores criando um contexto capaz de diminuir drasticamente a existência de possíveis revoltas trabalhistas. Mas o que em linhas gerais importa observar aqui é que, nesse momento, a ideologia do capital se insere na superestrutura, nas culturas e na comunicabilidade das sociedades pós-fordistas, mas, acima disso, o aspecto ideológico dominante passa a estar fortemente inserido e disseminado na própria infraestrutura (GUATTARI, 1985), ou seja nos arranjos organizacionais dos espaços e na gestão de um novo perfil de trabalhador nessas sociedades. Essa confluência material e simbólica pôde ser verificada por meio dos espaços de *coworking*.

PONTUAÇÕES CONCLUSIVAS

Os dados do survey sobre *coworking* aliado às entrevistas e à análise sobre as novas formas de gestão do trabalho pós-fordista, nos deram elementos que nos ajudaram a visualizar na prática o potencial de exploração do capital sobre a inventividade, sobre o tempo livre e sobre a condição de instabilidade dos trabalhadores no contexto atual, revelando os discursos e estratégias do capitalismo flexível, capazes de organizar e alocar a mão de obra excedente movida pelo desejo de autonomia e liberdade por meio da

promessa de ascensão pelo trabalho.

Ao problematizarmos os conceitos e ideias de liberdade e de flexibilidade – hoje tão exaltados por modelos de trabalho pós-fordistas – vemos que estes componentes estão interligados de forma a criar conformidade dentro do projeto capitalista de nossos dias. Isso nos fez questionar sobre o grau e sobre a qualidade da autonomia que esses espaços e seus discursos promovem. O *coworking*, portanto, nos faz perceber como a liberdade e subjetividade agora são relacionadas à categoria da flexibilidade que os novos projetos de gestão do trabalho passaram a traduzir como imprescindível às suas novas dinâmicas para a conquista de autonomia nas diversas dimensões da vida social. De acordo com Sennett (2009),

Para [John Stuart] Mill, o comportamento flexível gera liberdade pessoal. Ainda estamos dispostos a pensar que sim; imaginamos o estar aberto à mudança, ser adaptável, como qualidades de caráter necessárias para a livre ação – o ser humano livre porque capaz de mudança. Em nossa época, porém a nova economia política trai esse desejo pessoal de liberdade. A repulsa à rotina burocrática e a busca da flexibilidade produziram novas estruturas de poder e controle, em vez de criarem condições que nos libertam. (SENNETT, 2009, 54).

Sennett (2009) nos ajuda evidenciar como a subjetividade do trabalhador pós-fordista passa a ser composta por uma nova ética do trabalho em função do desenvolvimento capitalista que vem preencher o novo perfil de trabalhador que já evidenciamos anteriormente. Podemos concluir que o *coworking* permite refletir acerca da flexibilidade como incremento da liberdade e da subjetividade nas formas de trabalho contemporâneo. Essas novas experiências e modelos do mundo do trabalho nos dão chance de problematizar discursos em prol da autonomia e da liberdade, uma vez que suas dinâmicas reforçam, de maneira disfarçada e muito mais perversa, dominações elementares do sistema capitalista que se espriam para além das materialidades, atingindo formas mais simbólicas de sua condução.

O que buscamos visualizar, em linhas gerais, é o espectro desse novo momento, ou seja, salientar que toda a mudança das organizações econômicas e a sua fundamentação no aspecto cultural da sociedade, bem como a nova relação com o tempo e o espaço que passa a ser exaltada como realidade a ser vivida, acabaram por influenciar as construções das identidades e dos comportamentos; portanto, também influenciam a construção das subjetividades dos indivíduos, dos seus desejos e, consecutivamente, da formação de seus interesses e valores¹⁶.

O que quisemos deixar evidente, a partir do exemplo do *coworking*, é que, por estar relacionada à dimensão econômica, a flexibilidade exaltada por essas redes também se introduz como parte do comportamento desse novo sujeito, ou seja, se faz presente como um componente cultural, o qual pode ser espreado a todas as dimensões da vida em sociedade e, acima de tudo, é pertinente e necessário para a reprodução organizacional do capitalismo.

REFERÊNCIAS

- DESK. Disponível em: <http://www.deskcoworking.com.br/desk/> Acesso em: 09/06/2014.
- CO+Lab. Disponível em: <http://okcolab.com/> Acesso em: 09/06/2014.
- DESKMAG. Disponível em: <http://www.deskmag.com> Acesso em: 09/06/2014.
- GEERTZ, Clifford. 1989. *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan.

¹⁶ Aqui devemos posicionar uma pontuação antropológica, a qual nos servirá de orientação por todo nosso trabalho e isso porque, como observou Geertz (1989, p. 24), “o objetivo da antropologia é o alargamento do universo do discurso humano. De fato, esse não é o seu único objetivo – a instrução, a diversão, o conselho prático, o avanço moral e a descoberta da ordem natural no comportamento humano são outros, e a antropologia não é a única disciplina a persegui-los. No entanto, esse é um objetivo ao qual o conceito de cultura semiótico se adapta bem. Como sistemas entrelaçados de signos interpretáveis (o que eu chamaria símbolos, ignorando as utilizações provinciais), a cultura é um poder, algo ao qual podem ser atribuídos casualmente os acontecimentos sociais, os comportamentos, as instituições ou os processos; ela é um contexto, algo dentro do qual eles podem ser descritos de forma inteligível – isto é, descritos com densidade”.

GIDDENS, Anthony. 1991. *As consequências da modernidade*. Tradução Raul Fiker. São Paulo: Editora Unesp.

GUATTARI, Felix. 1985. *Revolução molecular: pulsações políticas do desejo*. Tradução de Suley Belinha Rolnik. 2ª ed. São Paulo: Editora Brasiliense.

HARVEY, David. 2012. *A Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. Tradução de Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 23ª ed. São Paulo: Edições Loyola.

LUCENA, Carlos. 2008. *Trabalho, precarização e formação humana*, Campinas, SP: Editora Alínea.

MARQUES, Eduardo. 2010. *Redes sociais, segregação e pobreza*. São Paulo: Unesp.

NEUBERG, F.(2005). Disponível em: <http://www.tiki-toki.com/timeline/entry/156192/The-History-Of-Coworking-Presented-By-Deskmag#vars!date=1996-06-11_06:17:29!>. Acesso em: 09/06/2014.

Nex Coworking e Inovação. Disponível em: <http://www.nexcoworking.com.br> Acesso em: 09/06/2014.

PELBART, Peter Pál. 2003. *Vida capital: ensaios de biopolítica*. São Paulo: Iluminuras.

SAHLINS, Marshal. 2011. *Ilhas de história*. Tradução de Bárbara Sette; revisão técnica de Márcia Bandeira de Melo Leite. 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar.

FOERTSCH, Carsten; DULLROY, Joel. *2nd Annual Global Coworking Survey*. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/235076858/Deskmag-Global-Coworking-Survey-Slides-Lowres> e http://www.swivelspaces.com/Share/coworking_survey_booklet.pdf >. Acesso em: 09/06/2014.

SEN, Amartya. 2000. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Cia das Letras.

_____. 2008. *Desigualdade reexaminada*. Tradução de Ricardo Doninelli Mendes. 2ª ed. Rio de Janeiro, São Paulo: Editora Record.

SENNETT, Richard. 2009. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Tradução de Marcus Santarrita. 14ª ed. Rio de Janeiro: Record.

THE HIVE. Disponível em: <http://thehive.com.hk/about/> Acesso em: 09/06/2014.

ŽIŽEK, Slavoj. 2011. *Primeiro como Tragédia, depois como Farsa*. Tradução de Maria Beatriz de Medina. São Paulo: Boitempo.

POST-FORDISM AND COWORKING: A NEW PHASE OF FLEXIBLE WORK

ABSTRACT

The last decades of the twentieth century showed that the changes undergone by the productive restructuring process which have passed the global economy would leave visible reflexes in the labor market. A cycle of new models and production dynamics is initiated and it introduces flexibility as a value to be internalized and put into practice. It is amid this trend that coworking appears as a new form of organization of the labor market able to combine the flexibility with the wishes of autonomy and freedom of a new employee profile. This article is the result of a master research conducted between the years 2013-2015 at the Federal University of Uberlândia - UFU, which was able to demonstrate, from these shared offices, traps brought by the discourses of freedom and autonomy achievements through flexible working arrangements, introduced through an economic restructuring that changes not only the way to produce the materiality of the world, but also the symbolic dimension that makes up the subjectivity of individuals in the case of workers in this new phase of the organization labor markets.

KEYWORDS

Coworking. Post-fordism. New flexible labor models. subjectivity