

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Condições de trabalho em espaços de Coworking: Um caminho a percorrer

Marta Filipa Páscoa Diogo

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Sara Cristina Moura da Silva Ramos, Professora Auxiliar

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2019



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Condições de trabalho em espaços de Coworking: Um caminho a percorrer

Marta Filipa Páscoa Diogo

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Sara Cristina Moura da Silva Ramos, Professora Auxiliar

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2019

Agradecimentos

“Só se pode alcançar um grande êxito quando nos mantemos fiéis a nós mesmos”

(Friedrich Nietzsche)

A concretização desta Dissertação não seria possível sem o apoio e motivação daqueles que passaram pela minha vida enquanto estudante, que sempre acreditaram em mim e na minha determinação ao longo desta caminhada.

Porque para mim a família representa um refúgio que prevalece em todos os momentos, agradeço toda a confiança que sempre depositaram em mim. Aos meus pais por me ensinarem a construir histórias bonitas e a ter perseverança em tudo na vida. À minha irmã pelo apoio incondicional em todos os momentos desta jornada. Aos meus tios, primos e primas, um profundo agradecimento pela energia positiva que fizeram questão de transmitir sempre. À minha avó, por toda a sabedoria e lembranças que faz perdurar. Ao Nuno, por toda a paciência e carinho.

Aos meus colegas de curso, com quem partilhei este ciclo de desafios e conquistas. E, aos meus amigos, por todas as recordações construídas, carinho e cumplicidade, que perto ou longe estão sempre comigo. Obrigada por toda a partilha e motivação transmitida.

Agradeço também ao ISCTE-IUL pelo suporte durante o processo de desenvolvimento deste trabalho de dissertação. À professora Sara Ramos, agradeço toda a dedicação e confiança que depositou em mim. O seu apoio, orientação e incentivo foram fundamentais para a conclusão desta etapa com sucesso. Agradeço também à Inês Carneiro Sousa por toda a sua disponibilidade e apoio.

Não posso deixar de agradecer aos responsáveis pelos espaços de coworking e aos trabalhadores que aceitaram participar no estudo, toda a amabilidade e disponibilidade, pois sem o seu contributo não seria possível o desenvolvimento deste trabalho.

A todos, o meu profundo e sincero agradecimento.

Resumo

O fenómeno de coworking é uma forma de teletrabalho, sendo escolhido quer por trabalhadores por conta própria quer trabalhadores por conta de outrem, que se caracteriza essencialmente por um espaço de trabalho partilhado. Esta e outras formas de teletrabalho têm sido potenciadas pela evolução das TIC e por uma economia colaborativa e partilhada, tendo consequências variadas para os atores envolvidos, nomeadamente para os trabalhadores, pelo que se torna pertinente explorar junto dos mesmos qual a sua perceção relativamente ao modelo de trabalho em coworking. Assim, pretende-se compreender em profundidade as condições de trabalho físicas e psicossociais dos indivíduos em coworking, do seu ponto de vista. Sendo este estudo exploratório com metodologia qualitativa, o acesso à perceção dos indivíduos é efetuado com recurso a entrevistas, reunindo-se uma amostra diversificada de 22 participantes. Os resultados apontam para a existência de paradoxos ao nível das interações cooperativas em coworking, emergindo apenas em situações específicas, e ao nível de conflitos de papéis (trabalho-vida) resultantes da flexibilidade que os indivíduos em coworking vivenciam. O suporte social fornecido por chefias distantes pode também comprometer o trabalho de indivíduos com menor experiência profissional. Já a visibilidade das empresas que se situam em coworking pode ficar comprometida por este motivo. Adicionalmente, as maiores dificuldades sentidas centram-se em constrangimentos resultantes do open space, não sendo evidentes preocupações com Saúde e Segurança no Trabalho. A reflexão acerca das implicações destes resultados e limitações deste estudo permitem a exposição de sugestões para investigações futuras.

Palavras-chave: Coworking; Condições de trabalho; Open space; Saúde e Segurança no Trabalho.

Abstract

The phenomenon of coworking is a form of telecommuting, being chosen by self-employed but also covering employees, which is basically characterized by working in a shared space. This and other forms of teleworking have been boosted by the evolution of ICT and collaborative and shared economy, with varied consequences for the actors involved, particularly for workers, so it becomes relevant to explore their perception of the working model in coworking. Thus, it is intended to understand in depth of physical and psychosocial working conditions of individuals in coworking from their point of view. Being this exploratory study with qualitative methodology, access to the perception of individuals is made through interviews, gathering a diverse sample of 22 participants. The results show the existence of paradoxes at the level of cooperative coworking interactions, emerging only in specific situations, and at the level of role conflicts (work-life) resulting from the flexibility that individuals in coworking experience. Social support provided by distant bosses may also compromise the work of individuals with less work experience. The visibility of companies that are in coworking may be compromised for this reason. In addition, the major difficulties experienced are constraints resulting from open space, with no concern with Health and Safety at Work. A reflection on the implications of these findings and on the limitations of this research allows the presentation of suggestions for future investigations.

Key-words: Coworking; Work conditions; Open space; Health and Safety at Work.

Índice

Capítulo I - Enquadramento teórico.....	4
1.1 Contexto socioeconómico e novos formatos de trabalho	4
1.2 Condições de trabalho.....	11
1.2.1 Transformações nos espaços de trabalho	12
1.2.2 Saúde e Segurança no Trabalho	14
1.3 Emergência de espaços de coworking	18
1.3.1 Origem e evolução	18
1.3.2 Definição de coworking	19
1.3.3 Tipologia de coworking e conceitos adjacentes.....	22
1.3.4 Destinatários do coworking e motivos de adesão	27
1.3.5 Responsável pelo espaço de coworking	29
1.3.6 Características dos espaços de coworking	30
1.3.7 Características dos processos que emergem em contexto de trabalho	34
Capítulo II - Metodologia de investigação.....	43
2.1 Caracterização dos Participantes	43
2.2 Instrumento de Recolha de Dados	44
2.3 Procedimento de Recolha de Dados	46
2.4 Procedimento de Análise de Dados	47
Capítulo III - Resultados.....	49
Motivações dos trabalhadores.....	49
Significado do coworking para os trabalhadores	50
Perceções positivas e negativas	51
Condições de trabalho físicas e psicossociais	53
Interações sociais	54
Autonomia e flexibilidade horária	56
Perceção de suporte social	56

Privacidade.....	58
Relação com a organização.....	60
Perceção dos trabalhadores face ao equilíbrio trabalho-vida pessoal.....	61
Responsabilidade Social	62
Saúde e Segurança no Trabalho.....	62
Capítulo IV - Discussão.....	66
Capítulo V - Conclusão	76
Limitações e sugestões futuras.....	79
Referências Bibliográficas	81
Anexo A	88
Anexo B.....	90
Anexo C	93
Anexo D	94
Anexo E.....	106
Anexo F.....	111
Anexo G	112

Índice de Tabelas

Tabela 1. Síntese das definições do conceito de Coworking.....	21
Tabela 2. Conceitos que circundam o Coworking.....	23

Índice de Figuras

Figura 1. Dimensões consideradas na análise de um espaço de trabalho.....	17
Figura 2. Nuvem de Atributos referentes ao Coworking	50
Figura 3. Gráficos ilustrativos da ocorrência nas Condições de Trabalho Físicas e Psicosociais	53

Glossário de Siglas

DR – Diário da República

SS – Segurança Social

OMS – Organização Mundial de Saúde

SST – Saúde e Segurança no Trabalho

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

LMERT – Lesões Musculoesqueléticas

Introdução

O fenómeno que se pretende estudar – o *coworking*, diz respeito a uma das inúmeras formas que o teletrabalho pode assumir, não existindo consenso face à sua definição. Ainda assim, este fenómeno será assumido como uma modalidade de trabalho em que profissionais de várias áreas de especialização alugam um lugar num espaço de trabalho que é partilhado entre todos, beneficiando de infraestruturas e de diversas comodidades (Doulamis, 2013; Gandini, 2015; Medina & Krawulski, 2015).

Várias são as empresas interessadas em perceber como funciona o modelo de trabalho em coworking e como integrá-lo nas suas estruturas de trabalho, de forma a corresponder à flexibilidade e liberdade valorizadas cada vez mais pelos trabalhadores, o que poderá contribuir para melhorias na produtividade, promoção da criatividade e maior lucro para a empresa (Fuzi, Clifton, & Loudon, 2014). No entanto, é necessário que as empresas se preparem para as especificidades deste modelo de trabalho, havendo especial ênfase na avaliação de riscos associados à segurança na utilização de informações sensíveis no espaço de trabalho (Fuzi et al., 2014).

A maioria das contribuições na literatura vê o coworking como um fenómeno que representa inevitavelmente uma inovação positiva, ainda que sem muitas bases empíricas (Gandini, 2015). Assim, Gandini (2015) alerta para a necessidade de se examinar o fenómeno como uma *coworking bubble* (Moriset, 2013), de forma a existir um melhor entendimento do crescente surgimento de espaços de coworking. Apesar dos potenciais efeitos positivos para os trabalhadores e rede económica trazidos pelos espaços de coworking, importa considerar o fenómeno de forma crítica, visando a compreensão das suas possíveis fraquezas (Gandini, 2015).

Ainda que a atenção dada ao coworking seja crescente, existindo alguns estudos de carácter internacional alusivos a esta nova modalidade flexível de trabalho, no contexto português são poucos os autores que exploram esta temática. De forma adicional, a literatura existente que explora o tema, não tem em conta o fenómeno de coworking na sua íntegra, nem as diferentes populações envolvidas, sendo fulcral estudá-lo do ponto de vista das condições de trabalho, quer físicas, psicossociais e organizacionais. Deste modo, é possível integrar não só vivências de trabalhadores por conta própria, numa ótica individual, mas também num contexto de interação com outros indivíduos, e vivências de

trabalhadores por conta de outrem, interessando considerar as suas vivências e percepções na relação com a entidade empregadora.

Face ao exposto, o presente estudo tem como principal foco o fenómeno de coworking enquanto novo modelo de trabalho, visando compreendê-lo em maior profundidade, acedendo à percepção dos trabalhadores e tentando identificar os paradoxos existentes associados ao tema, em termos de vantagens e desvantagens percebidas por quem trabalha em coworking, bem como, o impacto que esta forma de trabalho poderá ter nos mesmos.

Deste modo, são formuladas as seguintes questões de investigação: “De que forma é visto o coworking pelos próprios *coworkers*?” e “Como são as condições de trabalho em coworking vivenciadas pelos *coworkers*?”.

Assim, será analisada a percepção dos trabalhadores face às suas condições de trabalho enquanto utilizadores de um espaço de coworking, nomeadamente a nível de recursos e infraestruturas disponibilizadas, de saúde e segurança no trabalho, de processos de interação social e interferências noutras esferas da vida, correspondendo às dimensões em análise.

Sendo este estudo de carácter exploratório, existindo uma pesquisa empírica sobre um tema ainda não muito explorado na literatura, este foi conduzido em duas etapas: (a) uma primeira fase de revisão de literatura, verificando-se escassez de literatura no que diz respeito a modelos de trabalho partilhados, como o coworking; e (b) uma fase posterior de recolha de dados e respetiva análise. Assim, a primeira fase permitiu identificar as principais características, paradoxos, vantagens e desvantagens associados ao coworking e a um espaço de coworking, tornando possível a construção de um guião de entrevista de forma a aceder à percepção de trabalhadores neste modelo de trabalho.

Apresentada uma breve introdução e contextualizado o tema em estudo, será redigida uma revisão de literatura para que se compreenda melhor o fenómeno em estudo. Deste modo, seguir-se-á, portanto, o primeiro capítulo, no qual será possível primeiramente perceber o contexto socioeconómico em que surgiram as novas formas de trabalho, e de que forma é que o coworking ganhou lugar como nova tendência de negócio. Será aqui debatida também a importância do ambiente físico para os trabalhadores, bem como, as alterações que os espaços de trabalho têm sofrido ao longo do tempo, tornando explícitas as condições de trabalho que devem ser cuidadosamente

analisadas. Este capítulo conta ainda com a explicitação do fenómeno de coworking, apresentando-se as definições de alguns autores, tornando-se evidentes também as características do fenómeno e particularidades vantajosas para a realização do trabalho dos indivíduos ou que poderão constituir dificuldades face à realização do mesmo. Alguns dos conceitos que se tornam particularmente relevantes, aquando da emergência deste fenómeno, dizem respeito ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e, ao suporte social e organizacional percebido pelos trabalhadores nestes espaços de trabalho.

No segundo capítulo será apresentada a metodologia de investigação desenvolvida e explicadas as várias opções metodológicas adotadas, onde serão descritos os participantes, instrumento e todos os procedimentos de recolha e análise de dados.

No terceiro capítulo serão apresentados os resultados obtidos após o processo de codificação da informação proveniente da recolha de dados.

O quarto capítulo exhibe a análise e discussão dos resultados obtidos, confrontando-os com a literatura disponível e previamente reunida, de forma sustentada.

Por fim, é apresentada uma síntese das principais conclusões do estudo, bem como do seu impacto nos trabalhadores e implicações do estudo. Adicionalmente, são expostas também as limitações do estudo, apontando sugestões para futuras investigações.

Verifica-se uma carência de obras e um número reduzido de autores a focarem-se neste fenómeno e seu impacto nos trabalhadores, talvez pelo facto de ser uma temática bastante atual e ainda a emergir em Portugal. No entanto, existem cada vez mais indivíduos a trabalharem nestas condições, o que torna relevante o desenvolvimento de um estudo exploratório visando uma melhor compreensão do fenómeno, da forma como este é percebido pelos trabalhadores que se encontram nesta condição de trabalho, e procurando evidências que possam dar pistas para a realização de estudos futuros.

Capítulo I - Enquadramento teórico

1.1 Contexto socioeconómico e novos formatos de trabalho

Num contexto de uma economia globalizada e de grande competitividade económica, indústrias e indivíduos inovadores e criativos constituem fatores importantes para um crescimento económico sustentável (Moriset, 2013). Indústrias criativas incluem não só áreas ligadas à música, artes, produção de filmes, mas também informática, design, marketing e publicidade (Oliveira, Laranja, Lahorgue, & Born, 2016). Tendo em conta a diversidade cultural da Europa e da ligação entre cultura e criatividade, estas indústrias criativas representam um grande trunfo e uma fonte de vantagem competitiva (Oliveira et al., 2016).

É nesta altura que vigora um fenómeno denominado de *economia colaborativa*, que se refere a modelos de negócio baseados em trocas entre indivíduos, intermediados por uma comunidade online (Sarfati, 2016). Este construto representa de facto um modelo económico que assenta em novos hábitos de consumo e novos modelos de negócios, estando inerente a ideia de rentabilização de ativos, em que é possível a troca direta de bens e serviços através de plataformas online, fornecendo aos indivíduos maior poder e redução dos custos de transação (Economias, 2017). Neste tipo de economia, a posse de produtos perde significado, ao passo que a aspiração começa a ser intangível, traduzindo-se em experiências sociais significativas na vida dos indivíduos (Sarfati, 2016). Ora, atualmente, verifica-se nas cidades a emergência de um conjunto de práticas e espaços ligados a uma economia colaborativa, uma economia alternativa ou a um ideal de “*do it yourself*”, sendo estes fenómenos apresentados como alternativas às instituições sociais existentes, e verificando-se a construção de comunidades de partilha, afetos, conquistas, estando presente o ideal de “*do it yourself*” e “*do it together*” (Diogo, Ferreira, & Guerra, 2018, p.3). Neste sentido, poder-se-á referir a existência de práticas económicas enraizadas nas relações sociais e numa ideia de se construir caminhos próprios que, aquando de crises económicas, representam uma forma de resistência às principais práticas económicas em vigor (Diogo et al., 2018). A diversidade dessas práticas emergentes está na origem de conceitos como economia social, economia colaborativa, economia solidária, culturas “*do it yourself*” ou economia alternativa (Méndez, 2015), estando presente em várias áreas de negócio, como alimentação, acomodações ou tráfego (Hartl et al., 2016 citado por Bouncken & Reuschl, 2018). Exemplos dessas empresas, de prestação de serviços, é a Uber, fortemente baseada na Internet e numa economia digital,

que ganha novos contornos de negócio (Leighton, 2016), e o Airbnb, que constitui uma rede baseada na Web que proporciona a partilha e aluguer de uma acomodação, competindo com a hotelaria tradicional (Oskam & Boswijk, 2016, citado por Bouncken & Reuschl, 2018).

A noção de um trabalho tradicional trazia até então estabilidade e previsibilidade para o local de trabalho, mas parece existir uma crescente preferência por autonomia e oportunidade de escolha, bem como por trabalhar de forma colaborativa (Leighton, 2016). A crise internacional de 2008 teve grande influência na emergência destas alterações, desencadeando uma série de respostas, como forma de sobreviver ao sistema que vigorava, tendo grande impacto nos profissionais e fazendo com que inúmeras pessoas deixassem o tradicional espaço de trabalho e iniciassem um negócio próprio, o que fomentou o crescimento de uma economia freelancer (Morrison & Macky, 2017). Adicionalmente, a crise manifesta-se não só através de desemprego, precariedade dos contratos, baixos salários, desinvestimento na formação, segurança ou saúde, mas também da redução de emprego estável e a tempo integral, existindo cada vez mais uma variedade de formas de trabalho cuja flexibilidade é fulcral, no que diz respeito a contratos de trabalho, duração do trabalho, do espaço e estatutos, surgindo conceitos como trabalho a tempo parcial, teletrabalho, *home office*, trabalho independente, entre outros (Kovács, Casaca, Ferreira, & Sousa, 2006). No entanto, estes conceitos não são considerados novos no verdadeiro sentido do termo, uma vez que muitas destas formas de trabalho correspondem a versões “renovadas” de formas antigas de trabalho (Kovács et al., 2006).

As transformações que se têm sentido na organização do trabalho tornam evidente a perspetiva neoliberal, que permite perceber que se assiste ao fim do trabalho assalariado, em que os indivíduos eram fornecedores de mão de obra, emergindo um novo modelo de trabalho, começando as empresas a focar-se no trabalho desenvolvido por trabalhadores independentes, sendo estes prestadores de serviços, numa era do pós-emprego (Kovács et al., 2006). No entanto, esta era deve ser analisada como uma tendência para a diversificação e heterogeneidade, sendo central neste debate a difusão de modalidades mais flexíveis de trabalho, ainda que possam ser mais precárias (Kovács et al., 2006). Os mesmos autores referem que esta flexibilidade laboral pode ter efeitos benéficos para os trabalhadores, como uma maior autonomia, gestão do tempo, permitir rendimentos adicionais e integração do trabalho na vida pessoal, indo ao encontro das necessidades dos trabalhadores e suas famílias. Porém, os autores defendem também que o facto de

uma componente do trabalho ser flexibilizada faz com que os indivíduos fiquem mais suscetíveis a proteção social, tenham menores oportunidades de progressão na carreira e conseqüentemente menores oportunidades de realização pessoal e profissional, assistam a um enfraquecimento do poder sindical ou auferam menores salários, sendo fortemente influenciados pela pressão de redução de custos. Portanto, estas formas de emprego flexíveis podem ter impactos diferenciados ao nível do indivíduo trabalhador, podendo relacionar-se com precariedade na medida em que podem existir situações de falta de condições que constituem riscos a nível de proteção social, uma menor possibilidade de formação ou menor poder sindical (Kovács et al., 2006). O conceito de flexibilidade mostra-se ainda polivalente, podendo referir-se não só à possibilidade das empresas ajustarem a quantidade de trabalho de acordo com a oscilação das necessidades do mercado, mas também à capacidade de adaptação rápida dos indivíduos e da empresa às novas exigências e oportunidades, o que se torna possível pela integração vertical e horizontal das tarefas, eliminando-se a separação entre conceção, controlo e execução (Kovács et al., 2006). Os autores evocam ainda o conceito de flexibilidade profissional, na medida em que corresponde à capacidade de os trabalhadores realizarem várias tarefas, assumindo iniciativa e responsabilidade.

Neste sentido, perante a necessidade de maior flexibilidade por parte dos empregadores e dos trabalhadores, decorrentes de mudanças sociais e económicas, surgiram novas formas de trabalho em toda a Europa, o que tem transformado a tradicional relação de um-para-um entre empregador e trabalhador (Eurofound, 2015). Assiste-se, assim, à migração de uma forma tradicional de trabalho, ao surgimento de novas formas de trabalho mais flexíveis, caracterizadas por padrões e locais de trabalho não convencionais, em que estão incluídos períodos de tempo limitados ou de forma descontínua, em detrimento da regularidade que existe numa forma de trabalho tradicional (Eurofound, 2015).

Muitos profissionais têm então deixado a sua secretária no escritório da empresa, preferindo encontrar o seu local de trabalho, mesmo que isto implique que o trabalho os acompanhe para várias esferas da vida, pois veem nesta mudança uma poupança de tempo, de custos associados a viagens, maior flexibilidade horária e possibilidade de controlar o ambiente de trabalho (Shepherdson, 2009). O *teletrabalho* surge, portanto, como um formato de trabalho alternativo, existindo redução de custos não só para os profissionais, mas também para as suas empresas, dado que não necessitam de fornecer

infraestruturas físicas, mas sim acompanhar a digitalização de toda a informação e estruturas (Shepherdson, 2009). Segundo o autor, o facto de as empresas oferecerem a possibilidade de se trabalhar a partir de um outro local que não a empresa, faz com que os índices de satisfação sejam maiores, a taxa de rotatividade menor e o desempenho melhor.

Visando a compreensão das transformações ao nível do trabalho, conceito este que será entendido como dizendo respeito à atividade profissional dos indivíduos, ou seja, o trabalho efetuado no quadro de um emprego, importa ter em conta a evolução e difusão das tecnologias de informação (Kovács et al., 2006). Estas têm impulsionado grandes inovações e contribuído para uma revolução digital e tecnológica, sendo que uma economia colaborativa aliada a avanços de tecnologias (e.g. inteligência artificial), pode promover melhorias significativas na sociedade (Sarfati, 2016). Os avanços das tecnologias de informação permitem aos indivíduos criativos maior flexibilidade, uma vez que não necessitam de sistemas físicos para desempenhar as suas funções no trabalho (Shepherdson, 2009). Esta é a nova realidade do trabalho, centrado na produção e comunicação digital, existindo cada vez mais mobilidade entre trabalhadores, o que faz com que seja necessário redefinir os espaços de trabalho (Shepherdson, 2009). Assim sendo, atualmente, o trabalho não se limita a um lugar no qual os indivíduos têm um espaço fixo (Spreitzer, Garrett, & Bacevice, 2015). Pelo contrário, toda a evolução tecnológica veio possibilitar que estes executem a sua atividade remotamente a partir de diversos locais. Alguns trabalhadores preferiram trabalhar a partir de casa, sendo que outros optaram por procurar espaços públicos (e.g. cafés, bibliotecas) em que pudessem instalar-se (Spreitzer et al., 2015). É neste seguimento que surge o teletrabalho, em que os profissionais podem trabalhar em casa, mas também podem preferir um local social para levar a cabo a sua atividade de trabalho, exercendo aqui a independência e liberdade características do trabalho remoto (Shepherdson, 2009). O termo é largamente usado em todo o mundo para definir o trabalho remoto, sendo assumido por europeus como *telework*, e por americanos como *telecommuting* (Madsen, 2003). Deste modo, são várias as definições propostas para este novo conceito, assim como as modalidades que este pode assumir, pelo que irão ser abordados os conceitos considerados mais relevantes no âmbito do presente estudo, já que este se propõe a estudar um destes formatos de trabalho.

Segundo Rebelo (2002), o teletrabalho é um novo modelo de trabalho que visa estabelecer relações não diretas entre trabalhador e empregador, sendo efetuado à

distância e com recurso às tecnologias de informação e comunicação, podendo ser efetuado de forma eletrónica, em casa ou noutra local em que seja possível o acesso eletrónico, e sendo realizado de forma integral ou parcial nesse mesmo local. Outros autores (Fiolhais, 2000), referem que o teletrabalho pressupõe que o local de trabalho seja fisicamente distante do estabelecimento principal, a utilização de equipamentos eletrónicos e a ligação comunicacional entre trabalhador e empregador. Ainda, segundo o Artigo 169, presente na Lei n.º7/2009 do DR n.º30/2009, o teletrabalho consiste na prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora da empresa, recorrendo-se a tecnologias de informação e comunicação.

Para os trabalhadores, o teletrabalho possibilita uma poupança de tempo que seria gasto em deslocações e a possibilidade de gestão do tempo de forma autónoma contornando imprevistos do dia a dia, enquanto que as empresas beneficiam na medida em que reduzem custos, através da externalização de funções e da redução de deslocações, bem como, das infraestruturas físicas, aumentando assim a sua produtividade (Rebelo, 2002). Uma das vantagens para os teletrabalhadores corresponde ao facto de um indivíduo ter a possibilidade de trabalhar para vários clientes, mesmo em casos de maternidade, doença, velhice, entre outros (Rebelo, 2002). De forma adicional, tendo em conta que atualmente a força de trabalho inclui um maior número de casais com vários papéis sociais, tendo não só responsabilidades ao nível do cuidado dos filhos ou de dependentes idosos, mas também carreiras e não apenas empregos (Hill, Ferris, & Martinsona, 2003), arranjos que permitam maior flexibilidade no local de trabalho são cada vez mais comuns e bem recebidos no seio das empresas de forma a existir uma conciliação entre os vários papéis (Hill et al., 2003). No entanto, a questão da proteção da vida privada (igualmente pouco estudada na literatura), poderá constituir um constrangimento neste modelo de trabalho, podendo exercer influência negativa na esfera familiar dos trabalhadores e, portanto, no ajustamento trabalho-vida, estando os indivíduos sujeitos a pressões numa situação em que podem não dispor de um local específico e tranquilo para desenvolver o seu trabalho (Rebelo, 2002). Também os riscos associados a acidentes de trabalho podem ser difíceis de definir por exemplo num contexto de domicílio, podendo existir igualmente riscos relativos à realização de horas extras, não havendo uma fronteira entre tempo de trabalho e tempo de lazer ou descanso, e riscos associados ao isolamento que os teletrabalhadores podem vivenciar (Rebelo, 2002).

Estas formas emergentes de trabalho podem ser também menos reguladas, apresentando não só vantagens, mas aspetos que merecem atenção, uma vez que a questão de um modelo de trabalho deixar de ser tradicional cria desafios para a natureza e eficácia das relações de trabalho (Leighton & Mckeown, 2015, citado por Leighton, 2016).

Apesar de a flexibilidade aliada a conceitos como o de inovação, colaboração e partilha, parecerem potenciar a ideia de ambientes livres de regulamentações rígidas, Leighton (2016) alerta para a necessidade de se questionar a forma como algumas burocracias são eliminadas, e que quanto maior a complexidade e incerteza sobre novas formas de prestação de serviços, maior a necessidade de considerar estas questões, nomeadamente ao nível de mecanismos de fiscalização e tipo de regulamentações exigidas ou que as pessoas estão dispostas a aceitar (Leighton, 2016). Poderão ser de facto evocadas questões jurídicas, uma vez que não é clara a forma como estes indivíduos são protegidos juridicamente, pelo que Rebelo (2002) afirma que no caso de trabalhadores por conta de outrem, existindo subordinação, o Direito do Trabalho se aplica ao trabalhador, garantindo-lhe proteção jurídica e social. Por outro lado, no caso de trabalhadores por conta própria, o autor refere que a proteção jurídica se limita a um acordo informal e a proteção social é assegurada pelo próprio trabalhador, não existindo nesta situação um sistema normativo que guie socialmente a sua força de trabalho e, portanto, estando estes perante constrangimentos em situações de maternidade ou doença, por exemplo. Existem igualmente outras dificuldades apresentadas pelo teletrabalho, como a questão da verificação das normas de saúde e segurança no caso do domicílio (Rebelo, 2002), tanto a nível do desenho ergonómico dos postos de trabalho, como a nível da disponibilização de formação ou de informação na área da Saúde e Segurança no Trabalho (Fiolhais, 2000). Assim, no que diz respeito ao teletrabalho, nem todos os contratos asseguram o grau de cobertura para todas estas questões, não existindo ainda legislação específica que cubra adequadamente o fenómeno (Fiolhais, 2000). De forma a garantir a qualidade dos postos de trabalho, a prevenção de riscos profissionais e proteção da saúde, existe o Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de Outubro, e o diploma que o regulamenta (Portaria n.º 989/93, de 6 de Outubro), que visa apenas orientar a conceção dos locais de trabalho com equipamentos detentores de um ecrã.

O teletrabalho constitui, portanto, uma nova forma de organização do trabalho resultante de estratégias de flexibilização e de redução de custos por parte das empresas, podendo apresentar aspetos vantajosos e, simultaneamente, vários obstáculos (Kovács et

al., 2006), como por exemplo, a perda do sentimento de pertença à organização em trabalhadores por conta de outrem, potenciada pelo menor contacto pessoal com as chefias (Fiolhais, 2000).

A literatura (Fiolhais, 2000; Rosenfield & Alves de Alves, 2007) enuncia algumas modalidades em que o teletrabalho tende a ser desenvolvido. O *teletrabalho móvel*, que é realizado à distância por trabalhadores nómadas que estão em constante contacto com a empresa. O *teletrabalho a partir do domicílio*, ou *home office*, que é uma forma bastante descentralizada de trabalho à distância, encontrando-se o trabalhador predominantemente em casa (Fiolhais, 2000), sendo o tipo de teletrabalho mais estudado na literatura (Moriset, 2013). Este modelo seria já utilizado no início do século XX, maioritariamente pelas mulheres, altura em que as diferenças de género e a divisão das relações sociais entre ambos os géneros eram muito evidentes, tendo decaído a partir das décadas de 1950/60 com o acesso das mulheres às empresas e, posteriormente, recuperado a partir dos anos 80, tornando-se uma realidade mediante os contornos tecnológicos (Rebelo, 2002). No entanto, são levantadas algumas preocupações relativamente ao trabalho efetuado a partir do domicílio (Rebelo, 2002), quer de profissionais independentes quer por conta de outrem, como o facto do trabalhador estar distante e isolado, conectando-se apenas através de dispositivos eletrónicos. Os teletrabalhadores em home office revelam ter maior dificuldade em gerir as várias esferas da sua vida, existindo uma contaminação do trabalho para as restantes esferas, nomeadamente familiar, existindo uma sobreposição de papéis sociais (Hill et al., 2003). Autores como Olson e Primps (1984, citado por Hill et al., 2003) alertaram mesmo para o facto destes indivíduos poderem demonstrar, a longo prazo, características de *workaholism*, pelo facto de não existir uma separação nítida entre o trabalho e a vida familiar. No contexto do trabalho a partir de casa existe, portanto, um forte constrangimento relativo ao esbatimento da fronteira entre vida profissional e privada, refletindo-se na dificuldade de se saber quando parar de trabalhar e numa mistura inconsciente entre trabalho e lazer (Fiolhais, 2000), pelo que muitos profissionais acabam por preferir outros espaços sociais de trabalho. Como um espaço social de trabalho, poder-se-á referir o *teletrabalho em centros-satélites*, que se traduz na atividade desenvolvida em unidades organizacionais separadas geograficamente do estabelecimento principal, mas ligadas ao mesmo via telemática (Fiolhais, 2000; Rosenfield & Alves de Alves, 2007). De forma similar, poder-se-á referir o *teletrabalho em telecentros*, sendo espaços organizacionais próximos do domicílio dos trabalhadores, equipados com recursos que

são partilhados por todos os utilizadores, que são de várias empresas ou trabalhadores independentes (Fiolhais, 2000; Rosenfield & Alves de Alves, 2007). Já o *teletrabalho misto* consiste num acordo entre trabalhador e entidade patronal, em que o trabalhador pode trabalhar algumas horas fora da empresa (Rosenfield & Alves de Alves, 2007).

Assim, não existe consenso relativamente ao que é o teletrabalho, verificando-se que é apenas uma constatação ideológica da realidade ou uma tentativa de descrever os vários tipos e modalidades de teletrabalho que existem (Rosenfield & Alves de Alves, 2007). Existem teletrabalhadores que efetuam o seu trabalho a partir de casa com autorização da sua entidade patronal e trabalhadores independentes que trabalham a partir de casa ou em telecentros, bem como, indivíduos que trabalham maioritariamente fora de casa, mas que terminam o seu trabalho em casa sem que estas horas sejam pagas e, portanto, como forma de *sobretabalho* (Rosenfield & Alves de Alves, 2007).

Existe, portanto, um grande número de indivíduos a efetuar o seu trabalho através de várias modalidades (Rosenfield & Alves de Alves, 2007), podendo trabalhar em qualquer local remotamente, comunicando via eletrónica e tendo negócios próprios. Mas esta liberdade pode significar, muitas vezes, maior isolamento e incapacidade de estabelecer relações de confiança com outros indivíduos, existindo oportunidades de networking e colaboração mais restritas (Spinuzzi, 2012). Assim sendo, o coworking surge como uma forma de trabalho emergente que visa solucionar estes obstáculos (Spinuzzi, 2012), sendo preferido por trabalhadores por conta própria que escolhem desfrutar de um espaço de coworking, o que se enquadra na definição de telecentros proposta por Fiolhais (2000). De notar que o que se mostra importante não é a definição precisa daquilo que é o teletrabalho, mas sim todas as dinâmicas, mecanismos e formatos inerentes, (Rosenfield & Alves de Alves, 2007), entre os quais o coworking.

1.2 Condições de trabalho

A forma como o ambiente físico responde às necessidades dos indivíduos, quer em termos físicos, cognitivos ou psicológicos, tem grande influência na realização das atividades dos mesmos (Villarouco & Andreto, 2008). Tendo em conta a importância dos aspetos ambientais do local de trabalho, torna-se um desafio projetar ambientes adequados que não exijam maior esforço por parte dos indivíduos ao efetuarem o seu trabalho nem impactem negativamente na sua saúde (Ely & Turkienicz, 2005, citado por

Villarouco & Andreto, 2008), devendo existir preocupação acrescida em torno dos espaços físicos de trabalho, flexibilizando-os de modo a corresponder às exigências organizacionais do momento (Wah, 1998, citado por Villarouco & Andreto, 2008).

1.2.1 Transformações nos espaços de trabalho

Tendo as características do espaço de trabalho um papel fulcral no desempenho da atividade dos trabalhadores e na forma como respondem às exigências da mesma, é perceptível que o espaço reflete em grande medida a abordagem que vigora relativamente à organização do trabalho, pelo que importa descrever brevemente as transformações que os espaços de trabalho foram sofrendo até aos dias de hoje.

Historicamente, a primeira tentativa de organização do trabalho conhecida corresponde à OCT (Organização Científica do Trabalho) preconizada por Taylor (Ferreira, 2011). Em conformidade com o Taylorismo, existiam estruturas rígidas e padronização das estruturas físicas de forma a garantir disciplina e linearidade nos processos de trabalho (Fonseca, 2004). Evidenciava-se assim a forte hierarquia instalada através de um espaço destinado aos funcionários de escalões inferiores, estando as mesas dispostas em filas paralelas na mesma direção, sob o alcance da visão do supervisor. Em torno deste espaço existiam as salas dos gestores, estando os funcionários de escalões superiores em andares superiores, em salas privadas melhor localizadas e cómodas.

É ao longo da década de 1930 que designers e arquitetos se começaram a preocupar com as condições de trabalho proporcionadas aos trabalhadores em termos de configuração do espaço, analisando os ambientes de trabalho e o que poderia ser melhorado de forma a responder às suas necessidades (Shoshkes, 1976, citado por Fonseca, 2004). Neste sentido, a partir da década de 1950, foram desenvolvidos nos EUA, novos modelos no que diz respeito à configuração dos espaços de trabalho, surgindo primeiramente os *General Office*, também conhecidos como *Bull Pen*, em que os trabalhadores estavam dispostos no centro do espaço, enquanto os gestores e supervisores se localizavam na periferia do mesmo (Chávez, 2002). Emergiram depois os *Single Offices*, em que os supervisores ocupavam a periferia do espaço, já não estando os restantes trabalhadores dispostos no centro, sendo através da combinação destes dois espaços que surge, nos anos 60, o *Executive Core*, em que os supervisores se encontravam no centro do espaço, estando os restantes trabalhadores na periferia (Chávez, 2002).

Posteriormente, emergiu uma nova configuração espacial nos EUA, que se mostrou particularmente interessante e com grande impacto no trabalho dos indivíduos comparativamente ao que vigorava até ao momento, que diz respeito aos *Open Plan Offices*, reduzindo-se em grande medida a percepção de hierarquia, permitindo maior fluidez na comunicação estabelecida, uma vez que os profissionais estariam num espaço amplo na presença dos colegas (Chávez, 2002). Simultaneamente, assistia-se na Europa, nomeadamente na Alemanha, à emergência de *Offices Landscapes*, escritórios de plano aberto panorâmicos, com foco na eliminação das barreiras físicas dos espaços tradicionais de trabalho, em que os indivíduos estariam isolados. Foi nos anos 80 que um novo modelo de organização do trabalho começou a ganhar forma, com a necessidade de reduzir custos por parte das empresas e de agilizar os processos de trabalho, o que foi largamente facilitado com a introdução e desenvolvimento de novas tecnologias. Esta situação, tornou possível uma maior flexibilidade dentro do próprio escritório e contacto mais direto entre os trabalhadores, evitando-se barreiras físicas que não permitissem aos mesmos ter contacto visual, e surgindo espaços de trabalho comuns equipados com recursos de grande utilidade para os trabalhadores (Fonseca, 2004). Mas, é a partir da década de 1990 que se tem realmente em consideração a necessidade de existirem transformações tendo em conta as evoluções tecnológicas e as necessidades dos indivíduos enquanto trabalhadores (Fonseca, 2004). Neste sentido, tem-se verificado uma tentativa de melhorar os ambientes de trabalho, tendo como pressuposto básico a satisfação dos trabalhadores enquanto gerador de maior produtividade, o que tem impulsionado uma evolução ergonómica nos espaços de trabalho (Fonseca, 2004). Assim, é no século XX que o movimento das Relações Humanas ganha espaço, realçando-se a importância do desenvolvimento dos indivíduos e suas necessidades enquanto trabalhadores, valorizando-se de forma mais marcada pensamentos, sentimentos e crenças (Whittle, 2005). Para as empresas responderem às exigências do mercado atual, é importante fornecer espaços que se mostrem flexíveis e que permitam não só uma maior agilidade de processos de trabalho, mas também redução de custos, o que se torna evidente ao longo da década de 1990, com a tentativa de utilização de materiais de construção e de acabamentos que possibilitam as alterações que devem efetivamente ser introduzidas num espaço de trabalho (Fonseca, 2004).

Ashkanasy, Ayoko e Jehn (2014) referem que existem características do ambiente físico de trabalho que podem constituir variáveis capazes de impactar em processos,

atitudes e comportamentos, bem como, no desempenho e bem-estar do indivíduo no trabalho. Os mesmos autores focam-se, portanto, na natureza dos ambientes de trabalho e na forma como estes influenciam as atitudes, comportamentos e outros *outcomes* dos trabalhadores. Assim, realçam a influência de fatores como o espaço pessoal, a densidade espacial, a personalização do espaço de trabalho e a interdependência na tarefa, bem como, o efeito da territorialidade num *open space*, sendo necessárias pesquisas que permitam perceber com maior clareza como é que estes espaços podem promover satisfação e, ao mesmo tempo, causar frustração ou conflitos. Esta tendência atual de design de open space promove em grande parte a ideia de colaboração (Leadon, 2015), sendo os modelos de colaboração vs. individuais de trabalho muito discutidos na literatura. Verifica-se tanto a necessidade de áreas individuais que visem a concentração dos trabalhadores, o desenvolvimento do seu trabalho e a operacionalização das suas próprias ideias, como de áreas que promovam a interação entre trabalhadores, tornando possível a partilha de ideias e conseqüentemente um melhor desempenho (Leadon, 2015). O mesmo autor realça ainda a importância do equilíbrio entre estes dois tipos de espaços, visando uma maior produtividade e satisfação no trabalho. Já o estudo conduzido por Raziq e Maulabakhsh (2015) realça as preocupações com o ambiente de trabalho sentidas pelos indivíduos, nomeadamente no que diz respeito às horas de trabalho, à segurança no trabalho, aos relacionamentos com colegas e chefias, e à necessidade de reconhecimento, sendo consensual que um bom ambiente de trabalho aumenta a confiança, o nível de compromisso, a eficiência, a produtividade, bem como, a eficácia organizacional, reduzindo custos conseqüentes da insatisfação dos trabalhadores (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Deste modo, um ambiente de trabalho eficaz, promotor de produtividade e satisfação dos trabalhadores, deve considerar o sistema complexo e dinâmico que é um local de trabalho, incluindo fatores como objetivos e necessidades da organização, trabalhadores e clientes (Leadon, 2015).

1.2.2 Saúde e Segurança no Trabalho

A natureza do trabalho tem mudado, constituindo um importante fator para a evolução dos espaços de trabalho (Morrison & Macky, 2017) e para a adaptação destes a um trabalho renovado, pelo que importa fazer referência às condições de trabalho que os indivíduos têm a oportunidade de vivenciar em espaços de coworking nos dias de hoje.

No que concerne à segurança no trabalho, deve ser evocado um conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, reconhecendo e controlando-se riscos associados a componentes materiais do trabalho, estando incluídas a sinalização de segurança, normas regulatórias características dos locais de trabalho (e.g. saídas de emergência, sistemas de detecção e combate a incêndios, iluminação, isolamento térmico, acessibilidade direcionada a indivíduos de mobilidade reduzida, etc), equipamentos de trabalho e agentes físicos (e.g. ruído, vibrações, etc) (Cabral, 2011).

As exigências inerentes à prevenção primária de riscos ocupacionais e promoção de locais de trabalho saudáveis foram enunciadas por Leplat e Cuny (1983), enfatizando-se em primeiro lugar (a) *exigências físicas*, referindo-se a esforços dinâmicos, (e.g. deslocamentos a pé e transporte de carga) e estáticos (e.g. postura a adotar perante uma estante mais alta), o que se reflete nas posições adotadas pelos trabalhadores e nos movimentos executados pelos mesmos; e (b) *exigências ambientais*, nomeadamente em termos de iluminação, temperatura e ruído. Neste sentido, a União Geral de Trabalhadores (1995) refere que todos os locais de trabalho devem ter iluminação adequada, sendo um fator de grande importância. Caso não existam estas condições, pode existir o risco de danos visuais e diminuição da produtividade (União Geral de Trabalhadores, 1995). Já o ruído, um tipo de som que constitui parte integrante do dia a dia, em que experienciamos sensações agradáveis ou desagradáveis, pode afetar os indivíduos quer a nível físico, psicológico como social, com consequências ao nível da perturbação na comunicação, sentimentos negativos provenientes de irritação, aumento da fadiga, diminuição do rendimento de trabalho e, de uma forma mais extrema, lesões nos órgãos auditivos (União Geral de Trabalhadores, 1995).

Torna-se, portanto, fulcral a necessidade de existir a garantia de iluminação adequada e sinalização, a disponibilização de informações por parte das chefias e da entidade empregadora sobre normas de utilização dos recursos e sobre os possíveis riscos existentes no local, determinar uma inspeção periódica das instalações, assegurar a limpeza e arrumação do local, criar um bom ambiente de trabalho e um local confortável alinhado com as tarefas a desempenhar pelos indivíduos (Cardim & Counhago, 1996). No que diz respeito a um espaço de coworking, objeto deste estudo, existe uma entidade ou profissionais individuais que gerem e organizam todo o espaço, sendo da sua responsabilidade a manutenção e responsabilização de tudo o que a ele

diz respeito, nomeadamente ao nível da disponibilização de condições e de informações em matéria de SST (Cardim & Counhago, 1996).

Ainda que os aspetos físicos e relativos a informações sobre segurança e saúde no trabalho sejam bastante importantes de analisar aquando da observação de um espaço de trabalho, também as necessidades psicológicas dos indivíduos devem ser consideradas (Fonseca, 2004), visando o entendimento do ajustamento entre as mesmas e a realidade organizacional. Neste sentido, as tendências na promoção da SST envolvem não só as condições físicas e ambientais dos locais de trabalho, mas também fatores psicossociais que têm grande influência no bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores, tal como já referido (Camelo & Angerami, 2008; Leplat & Cuny, 1983). Leplat e Cuny (1983) enaltecem também estes tipos de exigências, denominando-as (*c*) *exigências sensoriais e psicossociais*, refletindo-se em autonomia, identificação com o produto, iniciativa, trabalho repetitivo, relações de trabalho, suporte das chefias, carga mental e relação com os riscos.

De forma articulada à segurança, tal como tem sido evidente, vigiar e monitorizar a saúde dos trabalhadores mostra-se importante, de forma a detetar sinais ou sintomas de danos relacionados com o trabalho, e visando a adoção de medidas que eliminem ou reduzam a probabilidade de ocorrência de tais danos (Cabral, 2011).

Segundo a OMS (2010), um ambiente saudável de trabalho é aquele em que:

“Os trabalhadores e gestores colaboram para uma melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho tendo em conta (...) questões de segurança e saúde no ambiente físico de trabalho; questões de segurança, saúde e bem-estar no ambiente psicossocial de trabalho, incluindo a organização do trabalho e cultura da organização; recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho; e envolvimento da empresa na comunidade para melhorar a saúde dos trabalhadores, suas famílias e outros membros da comunidade” (p.6).

Identificam-se, portanto, áreas às quais deve ser dada atenção aquando da análise de um espaço de trabalho, que será importante no âmbito do presente estudo: ambiente físico de trabalho, ambiente psicossocial de trabalho, e SST, que se associam a características destes dois tipos de ambiente, ilustrado na Figura 1.

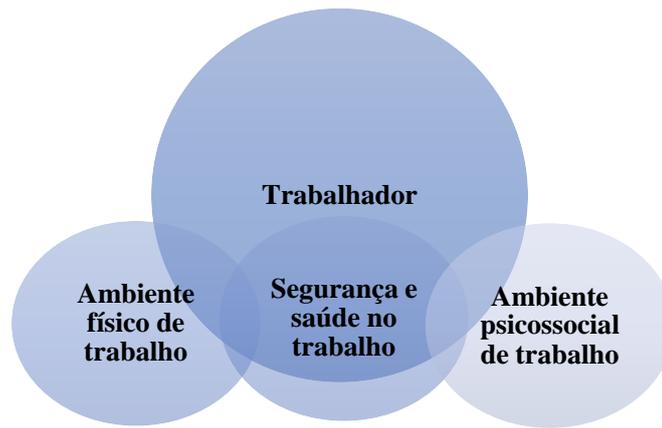


Figura 1. Dimensões consideradas na análise de um espaço de trabalho

Sendo o Comportamento Organizacional, o campo de estudo que analisa os indivíduos no trabalho (Knights & Willmott, 2007), visa prever, explicar e compreender o comportamento humano estudando, portanto, os indivíduos nas organizações, tendo em conta não só os indivíduos e grupos, mas também a cultura organizacional e o ambiente externo à organização (Chiavenato, 2014). Num primeiro plano, Chiavenato (2014) salienta a importância deste construto tratar tanto o comportamento individual como grupal, existindo aspetos mais profundos a que é necessário aceder, dado que influenciam em grande medida o comportamento das pessoas e dos grupos, como é o caso das perceções e atitudes dos indivíduos e interações informais que se estabelecem. Neste sentido, aceder à perceção dos indivíduos trabalhadores mostra-se especialmente pertinente, uma vez que torna possível aceder a descrições mais genuínas e profundas dos que vivenciam diariamente as situações de trabalho.

Assim sendo, torna-se importante analisar as situações de trabalho, considerando os diferentes níveis de análise referidos pelo mesmo autor, sendo estes (a) *pessoas (individual)*, (b) *grupos e equipas (coletivo)*, (c) *organização (organizacional)* e (d) *ambiente (externo)*, destacando-se especificamente os dois primeiros níveis, que dizem respeito às perceções e motivações dos indivíduos, à forma como estes se sentem e como percecionam o seu local de trabalho, e também às formas de socialização capazes de promover a cooperação. Desta forma, o presente estudo foca-se na perceção dos indivíduos face ao ambiente de trabalho em que se encontram.

1.3 Emergência de espaços de coworking

1.3.1 Origem e evolução

O coworking, tal como é atualmente conhecido teve origem em San Francisco, trazendo uma terceira via de trabalho, entre o espaço tradicional e bem delimitado, e um estilo de vida característico de liberdade, em home office (Gandini, 2015). No entanto, a origem do coworking remonta a 1999, surgindo a 42 West 24 em New York, com secretárias flexíveis para indivíduos e equipas, ainda que com uma ideia inicial e sem os aspetos hoje associados ao mesmo (Di Risio, 2019).

Foi Brad Neuberg, um programador informático, quem iniciou um movimento que denominou de coworking, numa fase da sua vida em que trabalhava numa *start up*, mas desejava conciliar uma sensação de liberdade e independência no trabalho sem sentir o isolamento de trabalhar em home office, com a sensação de comunidade e estrutura ao trabalhar com outros (Di Risio, 2019; Fost, 2008). Em 2005 abriu o primeiro espaço de coworking em San Francisco, o Hat Factory (Di Risio, 2019). San Francisco mostrou-se um local propício à emergência destes espaços tendo em conta o grande número de indústrias de tecnologia e empresas a atuar na área de IT aí presentes (Pratt, 2002, citado por Gandini, 2015). O Hat Factory Foi considerado o primeiro espaço de coworking oficial, existindo a partilha de infraestruturas físicas para trabalho, sendo um local onde trabalhavam pessoas especializadas em tecnologia, estando este espaço aberto a outros profissionais que procurassem um ambiente para realizar o seu trabalho e partilhar experiências com outros (Gandini, 2015).

Desde então, muitos foram os espaços que surgiram para o mesmo efeito em San Francisco e em todo o mundo, oferecendo um espaço com o aluguer de uma secretária e uma comunidade constituída por pessoas de diferentes áreas de atuação profissional (Fost, 2008). Esta nova modalidade de trabalho foi identificada essencialmente na Áustria, Bélgica, França, Alemanha, Itália, Lituânia, Espanha e Reino Unido (Eurofound, 2015). Deste modo, o Coworking mostra uma difusão global bastante significativa e com uma grande taxa de crescimento anual, particularmente desde 2007-08, coincidindo com o início da crise económica global (Gandini, 2015). Sendo emergente em todo o mundo, segundo um estudo realizado pela *Deskwanted.com*, em 2015 Portugal contava já com 42 espaços de coworking (Ferreira, 2015).

1.3.2 Definição de coworking

O coworking é hoje visto como uma nova tendência de negócios e uma forma de trabalho colaborativo (Diogo et al., 2018), que se enquadra no modelo de teletrabalho. Importa considerar o fenómeno num contexto político e social, tendo emergido como resposta a condições económicas em mudança, e preconizando, essencialmente, a noção de flexibilidade horária (Peuter, Cohen, & Saraco, 2017).

Espaços de coworking têm surgido cada vez mais em cidades europeias há já mais de uma década, o que se deve, em grande medida, ao número crescente de trabalhadores independentes, e ao facto de empreendedores verem o potencial que estes espaços podem ter, oferecendo recursos partilhados, acesso flexível e a possibilidade de apoio por parte de outros empreendedores (Diogo et al., 2018).

Brad Neuberg (2005, citado por Jones, Sundsted, & Bacigalupo, 2009) realça que a própria sociedade força os indivíduos a escolher entre: (a) home office, contexto no qual existe independência mas também eventual solidão ou sentimentos de fraca pertença a uma comunidade; ou (b) o escritório de uma empresa, enquadrado numa estrutura e comunidade, mas onde se pode perder liberdade. Assim, salienta a importância do surgimento do coworking, que constitui uma solução intermédia para isto mesmo, em que trabalhadores independentes encontram uma pertença a uma comunidade durante alguns dias por semana, e em que existe toda uma estrutura física onde os profissionais podem desempenhar a sua atividade.

Este novo conceito (coworking), diferencia-se de um contexto organizacional tradicional, pelo facto de existir uma relação diferente entre os trabalhadores, uma vez que nos espaços em que vigora este novo modelo, os trabalhadores não estão perante chefias, hierarquias, nem supervisão, estando num ambiente movido por um estilo de interação colaborativa (Moreira dos Santos, Barbosa, Morais, & Vieira, 2015).

Em termos gerais, é consensual que espaços de coworking são locais de trabalho partilhados por diferentes tipos de profissionais (independentes ou de microempresas), cujo trabalho se inclui nas indústrias do conhecimento podendo ser de uma mesma área ou de áreas de atividade distintas (Diogo et al., 2018).

Gandini (2015) menciona que o coworking se mostra como uma manifestação de uma transformação profunda que se sente ao nível da empregabilidade e da organização do trabalho numa economia do conhecimento. Segundo Bouncken e Reuschl (2018), o

coworking representa uma economia partilhada na medida em que corresponde a duas dimensões importantes: fornece o acesso a recursos físicos (espaço, infraestruturas) e a partilha de recursos intangíveis (informação, conhecimento, interações). Os profissionais alugam uma secretária de trabalho ou até mesmo um armário, tendo acesso não só às instalações, mas a um conjunto de infraestruturas e serviços empresariais fornecidos pelos espaços de coworking, como acesso a internet e conexão *Wi-Fi*, impressora, salas de reunião, salas de conferências, espaços laboratoriais, cozinha, áreas de interação social (e.g. cafés ou um *lounge*), entre outras comodidades que fazem do espaço um local profissional (Bouncken & Reuschl, 2018; Diogo et al., 2018; Peuter et al., 2017; Spinuzzi, 2012). Podem usufruir ainda de eventos que possam existir, promovendo-se a cooperação e o trabalho em rede, bem como, contactos profissionais (Eurofound, 2015; Peuter et al., 2017).

Peuter et al. (2017) realçam que os espaços de coworking fornecem um local para os indivíduos trabalharem, promovendo laços sociais entre os diferentes utilizadores. Estas interações sociais e profissionais que se estabelecem, desde conversas informais até à elaboração e implementação de projetos em conjunto ou atração de clientes, proporcionam um ambiente de trabalho favorável, permitindo a criação de sinergias entre os colegas de trabalho (Eurofound, 2015). Gandini (2015) salienta ainda o facto de os trabalhadores terem uma rotina perto de outros trabalhadores, tendo estas circunstâncias de trabalho implicações na natureza do trabalho de cada um, na relevância das relações sociais que se estabelecem e na sua produtividade. Assim, existem relações transversais de exploração, onde as posições de explorador e explorado são fluídas e reversíveis, num local que garante contratos ou a união de forças para o lançamento de projetos (Peuter et al., 2017).

Os trabalhadores acedem a estes espaços, de forma premeditada, visando a construção de relações em rede e a manutenção de uma posição no mercado, dado que as práticas de coworking respondem de forma eficiente às atuais necessidades dos trabalhadores, em que a noção de rede é efetivamente central (Gandini, 2015). Para além disto, estes espaços possuem disposições espaciais que aumentam a perceção de credibilidade do trabalho individual (e.g. disponibilizando um endereço formal de correspondência ou um lugar para encontros com clientes) (Peuter et al., 2017). Deste modo, são considerados um meio pelo qual os membros ganham visibilidade e

transmitem uma reputação dentro dos seus campos profissionais (Gandini, 2015; Peuter et al., 2017).

Apesar de a literatura científica em torno de espaços de coworking ter crescido nos últimos anos, parece não existir consenso face à sua definição, existindo várias denominações propostas pelos autores, apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1. Síntese das definições do conceito de Coworking

Autor	Definição de Coworking
Bouncken and Reuschl (2016, citado por Josef, 2017)	Lugares neutros, onde profissionais pertencentes a empresas ou independentes, trabalham lado a lado ou em colaboração, durante uma fase específica de um projeto ou por um período ilimitado.
Doulamis (2013)	“Estilo de trabalho que é definido por um ambiente de trabalho compartilhado (...) É um reflexo dos escritórios do futuro” (p.11).
Eurofound (2015)	Novo modelo de trabalho colaborativo que envolve a partilha de um espaço de trabalho e tarefas de suporte, existindo cooperação e intercâmbio entre os trabalhadores aí presentes.
Fuzi et al. (2014)	Novo ambiente de trabalho compartilhado para freelancers e outros trabalhadores remotos que se cansaram do isolamento dos seus escritórios em casa e das distrações de cafés locais.
Gandini (2015)	“Locais de trabalho compartilhados utilizados por diferentes (...) profissionais, principalmente freelancers (...) em vários graus de especialização, num vasto domínio da indústria do conhecimento” (p.194).
Medina & Krawulski (2015)	Modalidade de trabalho em que profissionais de diferentes áreas, sem um local fixo de trabalho, procuram alargar a rede de contactos, compartilhando um espaço/ serviços de escritório.
Spinuzzi (2012)	Ambientes de open space em que indivíduos trabalham lado a lado com outros profissionais independentes, através de uma taxa.

Surman (2013)	Trabalho em espaços partilhados, que possibilitam colaboração e partilha de conhecimentos através do contacto com diversos indivíduos e organizações.
---------------	---

A par de todas as tentativas de definir aquilo que é estar em coworking, Spinuzzi (2012) percebeu que também entre coworkers e proprietários de espaços destinados ao efeito não existe consenso, diferindo as percepções dos proprietários e dos trabalhadores no que diz respeito àquilo que consideram ser de facto o coworking e também relativamente aos outcomes que consideram existir neste modelo de trabalho.

Fost (2008, citado por Gandini, 2015) distinguiu ainda coworking, indicativo do trabalho individual num espaço compartilhado, de *co-working*, revelador de um trabalho em conjunto. No entanto, alguns autores referem uma evolução do termo, conhecendo-se inicialmente o termo *co-working*, que se referia ao trabalho colaborativo através da internet, podendo estar os indivíduos em diferentes localizações (DeKoven, 1999 citado por Moreira dos Santos et al., 2015). Autores como Beuberg (2005, citado por Moreira dos Santos et al., 2015) referem que o termo se alterou ao longo do tempo para “coworking”, assumindo-se já como uma forma de trabalho num espaço físico partilhado.

Já o termo *coworker*, na sua tradução exata, significa *colega de trabalho* ou *trabalhar em conjunto com outra pessoa*. No entanto, será assumido no presente estudo como alguém que está efetivamente num espaço denominado “*coworking space*”. Adicionalmente, no presente trabalho, será uniformizado e utilizado o termo coworking, sendo que a definição pela qual nos guiaremos diz respeito à noção de um modelo de trabalho que reúne vários indivíduos num espaço partilhado, usufruindo das mesmas infraestruturas, sendo estes de diferentes áreas e em situação de trabalho diferenciada (por conta própria ou por conta de outrem), existindo a possibilidade de colaborações e sinergias entre estes (Doulamis, 2013; Gandini, 2015; Medina & Krawulski, 2015; Surman, 2013).

1.3.3 Tipologia de coworking e conceitos adjacentes

São vários os tipos de espaços partilhados que têm emergido, podendo as suas classificações variar entre autores e podendo agregar-se em subconjuntos. O coworking, como fenómeno crescente, pode integrar elementos de outros padrões de trabalho, como

é o caso do home office, telecentros, *virtual work* ou incubadoras, uma vez que estão associados e surgem cada vez mais de forma unânime (Bouncken & Reuschl, 2018). Os autores não definem de forma consistente o termo coworking nem os conceitos que o envolvem, existindo uma incoerência nas definições de teletrabalho e das várias formas que este pode assumir, sendo pertinente enunciar algumas das diferentes tipologias encontradas na literatura, de forma a caracterizar os vários tipos de espaços de coworking e tornar claro ao leitor as inconsistências verificadas. A Tabela 2 apresenta alguns conceitos e definições que se sobrepõem e que podem constituir o coworking.

Tabela 2. *Conceitos que circundam o Coworking*

Conceitos	Definições
Teletrabalho	Modelo de trabalho que visa estabelecer relações não diretas entre trabalhador e empregador, efetuado à distância e com recurso às tecnologias de informação e comunicação, a partir de um local de trabalho fisicamente longe do estabelecimento principal (Fiolhais, 2000; Rebelo, 2002).
Telework	Termo utilizado por Europeus para definir o trabalho remoto (Madsen, 2003).
Telecommuting	Termo utilizado por Americanos para definir o trabalho remoto (Madsen, 2003).
Teletrabalho móvel	Realizado à distância por trabalhadores nómadas que estão em constante contacto com a empresa (Fiolhais, 2000; Rosenfield & Alves de Alves, 2007).
Teletrabalho a partir do domicílio	Forma de trabalho à distância, em que o trabalhador se encontra predominantemente em casa (Fiolhais, 2000).
Home office	
<i>Home based office</i>	
Teletrabalho em centros-satélites	Atividade desenvolvida em unidades organizacionais separadas geograficamente do estabelecimento principal, mas ligadas ao mesmo via telemática (Fiolhais, 2000; Rosenfield & Alves de Alves, 2007).

Teletrabalho em Telecentros	Locais próximos do domicílio dos trabalhadores, equipados com recursos partilhados entre todos os utilizadores, que são de várias empresas ou trabalhadores independentes (Fiolhais, 2000; Rosenfield & Alves de Alves, 2007).
Virtual work	Forma de teletrabalho, em que os funcionários recebem dispositivos portáteis para realizar o seu trabalho com autonomia (Hill et al., 2003).
Incubadora	Espaço de trabalho que se limita a empresas novas ou em fase de arranque (Eurofound, 2015).
Trabalho móvel baseado nas TICs	Padrão de trabalho caracterizado pelo trabalhador em diferentes locais com recurso a dispositivos tecnológicos (quer seja em casa ou nas instalações de um cliente) (Eurofound, 2015).
<i>Crowd employment</i>	Forma de trabalho com recurso a uma plataforma online, que visa o acesso à prestação de serviços específicos, sendo efetuado em mais do que um local de trabalho (Eurofound, 2015).

Fuzi et al. (2014) identificam ainda três tipos de espaços de coworking: (a) *internal coworking spaces* destinados apenas a trabalhadores de uma empresa; (b) *internal open coworking spaces* que permitem o acesso a outros trabalhadores de fora; e (c) *outside coworking spaces*, partilhados entre pessoas de variadas áreas profissionais e empresas. Por outro lado, Bouncken, Laudien, Fredrich e Gormar (2018) diferenciam quatro espaços de coworking: (a) corporativos e (b) corporativos abertos, ambos criados por empresas, promovendo a criatividade e empreendedorismo, no entanto os segundos permitem acesso a pessoas externas à empresa; (c) de consultoria, que promovem interações e networking entre várias empresas; e (d) independentes, que permitem ao público em geral alugar o seu espaço a título individual.

Na tentativa de classificar uniformemente este tipo de espaços de trabalho, alguns autores (Boucken & Reuschl, 2018; Gandini, 2015) propõem um modelo que permite classificá-los, referindo que existe uma forte dependência de algumas dimensões. Em primeiro lugar, a *intensidade social*, que diz respeito às interações estabelecidas entre os membros do espaço, integrados numa comunidade específica, com um ambiente social e

rotinas estabelecidas, podendo estas interações ser meramente de copresença, ou de forma colaborativa. Neste sentido, Spinuzzi (2012) define duas principais configurações de coworking possíveis, para as quais a literatura apresenta mais evidências: (a) a *configuração de bons vizinhos*, sendo a sua colaboração focada na manutenção das relações de vizinhança, estando cada um focado no seu trabalho, existindo apenas o compromisso em partilhar e melhorar um espaço comunitário, e destinando-se essencialmente a proprietários de pequenas empresas e consultores que prestam serviços de contacto com o cliente; e (b) a *configuração de bons parceiros*, em que trabalhadores independentes podem estabelecer relações momentâneas dentro do espaço com o intuito de solucionar um problema de trabalho comum a todos, sendo maioritariamente desempenhado por empresários e freelancers que prestam serviços a empresas. No entanto, estas duas configurações podem coexistir no mesmo espaço.

Gandini (2015) e Boucken e Reuschl (2018) mencionam também *o tipo de destinatários/utilizadores do espaço*, importando considerar as suas características e objetivos, que determinam em grande medida o seu comportamento no espaço de coworking, podendo apenas pretender utilizar os equipamentos ou estabelecer até interações sociais, dependendo da sua situação profissional (e.g. freelancers, trabalhadores remotos ou empreendedores). Também as expectativas e perceção dos coworkers dependem do seu objetivo profissional, isto é, um profissional que necessite de se encontrar com clientes terá expectativas diferentes de um profissional que necessita de realizar contactos (Spinuzzi, 2012). Do mesmo modo, os indivíduos têm diferentes expectativas e desejos relativamente aos benefícios que consideram ter nos espaços de coworking, sendo que alguns pretendem trabalhar paralelamente, beneficiando de interações e obtenção de feedback proveniente de diferentes áreas, existindo a construção de relações de confiança, e estando presente a *Configuração de bons vizinhos* referida por Spinuzzi (2012). Por outro lado, os coworkers podem ser movidos pelo desejo de cooperação, preferindo interagir de forma cooperativa, havendo feedback específico de outros e existindo uma relação de confiança que pode levar ao estabelecimento de parcerias, verificando-se a existência da *Configuração de bons parceiros*, em que os indivíduos encaram o espaço como um local para interagirem com um objetivo comum (Spinuzzi, 2012). Deste modo, trabalhadores em coworking valorizam elementos diferenciados e demonstram ter objetivos distintos.

Gandini (2015) e Boucken e Reuschl (2018) realçam também o *tipo de infraestruturas* disponibilizadas, sendo que estes espaços podem ser vistos como instalações independentes ou detentoras de salas individuais em instalações privadas ou públicas, em que o espaço disponibilizado é configurado visando a separação de diferentes áreas, ainda que estejam em íntimo contacto como, por exemplo, locais de trabalho (e.g. secretária, escritório, sala de reunião) e áreas de interação social (e.g. copa, cafetaria). Do mesmo modo, a disponibilização de recursos como internet, rede Wi-Fi, secretária, material de escritório entre outros, e equipamentos físicos como impressora ou papel, constituem *ativos físicos* importantes. Em muitos casos existe também a possibilidade de se utilizar a morada do espaço como morada profissional de empresas, beneficiando-se do *escritório virtual*.

Boucken e Reuschl (2018) acrescentam ao modelo a *instituição ou entidade fornecedora do espaço*, que poderá depender de outras instituições de poder (e.g. autarquias, associações empresariais, empresas detentoras dos espaços ou patrocinadores dos espaços), sendo que estas afiliações afetam tanto o tipo de utilizador do espaço, sua autonomia e tarefas, como a acessibilidade e cultura do espaço. Spinuzzi (2012) considera também importante o design deste tipo de espaços, que depende em grande medida da visão do responsável pelos mesmos, podendo pensar o coworking como sendo direcionado para dentro do espaço, visando conforto e interações entre os trabalhadores aí presentes, ou pode pensar o espaço externalizando-o, sendo o espaço concebido de forma a facilitar contactos profissionais com pessoas externas ao mesmo, nomeadamente através de reuniões, havendo uma preocupação com a impressão causada a estes utilizadores (Spinuzzi, 2012). Desta forma, é perceptível que toda a configuração do espaço depende do objetivo dos profissionais que aí se encontram, sendo importante assegurar que o design e os recursos disponibilizados pelo espaço estão de acordo com as necessidades dos indivíduos que aí trabalham, algo que será retomado adiante.

Boucken e Reuschl (2018) adicionam ainda uma dimensão que varia entre os espaços de coworking, que é a *disponibilidade* horária e de acesso regulado às infraestruturas e a serviços/eventos, sendo que a maior parte dos espaços tem acesso durante 24h por dia, e sendo o aluguer destes dependente dos serviços e recursos que inclui. O *foco profissional* é também apontado pelos autores na medida em que diferencia a composição dos grupos profissionais nestes espaços, promovendo networking e podendo proporcionar por um lado cooperação, mas por outro, competição. Neste sentido,

os espaços podem encontrar-se abertos a qualquer segmento profissional, ou dirigir-se a grupos específicos, sendo que por norma atraem profissionais com características semelhantes (e.g. personalidade ou tipo de atividade), o que facilita as interações sociais mas, por outro lado, poderá causar competição entre os mesmos (Bouncken & Reuschl, 2018). Este é um aspeto que merece atenção aquando do estudo deste fenómeno, visando perceber se a homogeneidade relativamente ao tipo de profissionais é percecionada ou não como uma vantagem (Kambil et al. 2000, citado por Bouncken, & Reuschl, 2018).

1.3.4 Destinatários do coworking e motivos de adesão

Os espaços de coworking podem ser geridos por empresas ou outras instituições, destinando-se ao público em geral como, por exemplo, bibliotecas e universidades ou, por outro lado, a utilizadores específicos (Bouncken & Reuschl, 2018). Estas especificidades dos espaços de coworking podem atrair indivíduos mais homogêneos que, por sua vez, podem desenvolver certos padrões de normas e comportamentos que compõem a cultura dos espaços (Bouncken & Reuschl, 2018). Assim, espaços de coworking podem ser seletivos relativamente ao perfil dos seus membros, existindo uns que recrutam indivíduos apenas da mesma área de atuação profissional e outros que pretendem diversidade de profissionais, de modo a otimizar o potencial para colaborações (Peuter et al., 2017). Deste modo, para além de comunidade, colaboração, sustentabilidade e acessibilidade, abertura é um dos componentes chave do coworking (Jones et al., 2009).

Segundo Bilandzic e Foth (2013, citado por Bouncken & Reuschl, 2018), é possível diferenciar os utilizadores de espaços de coworking consoante o seu objetivo, existindo: (a) *utilizadores*, beneficiando do uso das infraestruturas e equipamentos disponíveis; (b) *aprendizes*, indivíduos que utilizam o espaço para adquirirem conhecimentos, comparecer em eventos e encontros com parceiros; e (c) *socializadores*, que utilizam o espaço em busca de interações sociais para se estabelecerem relações profissionais e de reconhecimento.

Estes espaços são maioritariamente utilizados por trabalhadores independentes, que para além de “trabalhadores” são também “empresários”, exercendo a sua atividade por conta própria sem necessitar de assalariados (Kovács et al., 2006, p.17), procurando sobretudo moderar o isolamento do trabalho efetuado a partir de casa (Peuter et al., 2017). Espaços de coworking constituem, portanto, locais estratégicos onde trabalhadores

independentes estabelecem redes profissionais (Peuter et al., 2017), respondendo ao desafio da falta de um local de trabalho fornecido por um empregador e do isolamento do trabalho em casa ou em cafés.

Estes trabalhadores independentes tendem a ser bastante jovens (cerca de 35-40 anos), altamente qualificados e nacionais do país, procurando um espaço de trabalho a custo reduzido (Eurofound, 2015). De facto, no contexto americano, este tipo de espaços são preferidos por *Millennials*, que constituem mais de 30% da força de trabalho, pelo facto de serem espaços abertos e áreas de colaboração com configurações que permitem interações (Dukes, 2017). O facto de existirem horários flexíveis, open spaces e tecnologias promotoras de colaboração através de ferramentas virtuais, por exemplo, são características que atraem este grupo de indivíduos (Dukes, 2017).

De um modo geral, os espaços de coworking funcionam como infraestruturas para ajuda mútua, nos quais trabalhadores independentes são colocados em pé de igualdade com os seus equivalentes, fornecendo-lhes as mesmas estruturas de apoio que estes teriam se fizessem parte de uma organização mais ampla (Peuter et al., 2017). Grande parte destes espaços tem ainda em conta o poder económico dos trabalhadores independentes e os seus horários de trabalho, que não são dependentes de uma entidade empregadora, oferecendo acesso 24h por dia, durante sete dias por semana, tendo ao dispor vários tipos de serviços (Peuter et al., 2017). De facto, o trabalho independente faz com que os indivíduos possam, geralmente, gerir o seu tempo da forma que acharem mais adequada, adotando este tipo de modelos flexíveis de trabalho (Peuter et al., 2017).

Para além de trabalhadores independentes, grande parte dos indivíduos em coworking são provenientes de microempresas (Bouncken & Reuschl, 2018), constituindo um cenário alternativo para empresas que já estão estabelecidas no mercado, nem que seja a curto prazo, ou para pequenas empresas a iniciar atividade, pelo que importa perceber como é que estes espaços complementam os restantes espaços de trabalho existentes (Spinuzzi, 2012). De facto, cada vez mais as empresas instalam os seus funcionários remotamente em espaços de coworking, percecionando estes ambientes como capazes de estimular a inovação e um local de recrutamento ideal para equipas temporárias de projetos (Peuter et al., 2017). Neste caso, o facto de se dar aos trabalhadores maior controlo sobre os seus horários, constitui uma prática estabelecida em setores em que o trabalho criativo exige autonomia, sendo que esta autonomia se

relaciona com o facto de existir uma separação entre os indivíduos e a entidade empregadora (Peuter et al., 2017).

Assim, profissionais que utilizam esses espaços podem estar em duas situações diferentes e opostas: podem ser empreendedores bem estabelecidos ou membros de empresas de sucesso, ou podem ser trabalhadores em situações precárias que encontram o coworking como uma solução de inserção no mercado de trabalho (Gandini, 2015).

Entre as motivações pelas quais os indivíduos preferem integrar espaços de coworking estão razões económicas e financeiras, existindo uma redução de custos através da partilha de um espaço e dos recursos existentes no mesmo (Morrison & Macky, 2017). O acesso a boas localizações, interações sociais e menos obrigações administrativas são fatores motivacionais na escolha de espaços de coworking, proporcionando inspiração, aprendizagens e formação de equipas ou integração em novos projetos (Boucken & Reuschl, 2018). Spinuzzi (2012) aponta ainda que indivíduos que trabalham nestes espaços percecionam a separação entre a vida profissional e a vida fora do trabalho como uma motivação para a integração de um espaço de coworking. A localização do espaço é também um fator importante para os coworkers aquando da sua escolha, podendo escolher o espaço mais adequado consoante a disponibilidade que têm para deslocações, preferindo locais mais próximos da sua residência (Spinuzzi, 2012).

1.3.5 Responsável pelo espaço de coworking

Relativamente aos indivíduos que abrem e gerem um espaço de coworking, estes têm um conjunto de preocupações diárias, como garantir o funcionamento da rede Wi-Fi e impressoras ou, numa primeira fase, apresentar o espaço e as secretárias aos indivíduos (Peuter et al., 2017), tendo os coworkers uma menor responsabilidade no que diz respeito a tarefas administrativas ou complementares (e.g. limpeza, segurança) (Boucken & Reuschl, 2018). De forma adicional, existem questões estruturais a que o responsável pelo espaço deve estar atento, que se associam ao facto de os membros, muitas vezes, permanecerem no espaço durante curtos períodos de tempo e de se verificar uma taxa de rotatividade elevada (Peuter et al., 2017).

Na pesquisa efetuada por Diogo et al. (2018), percebeu-se que os fundadores destes espaços nem sempre têm noção do sucesso ou insucesso dos trabalhadores que o frequentam, uma vez que nem sempre acompanham o desenvolvimento dos seus

trabalhos por tempo suficiente. Os autores sugerem que esta ignorância não está relacionada a uma lógica estritamente capitalista e orientada para o lucro, o que é evidenciado pela preocupação que os indivíduos em coworking demonstram para com o sucesso e desempenho dos restantes membros do espaço de trabalho, desenvolvendo relações de verdadeiro espírito de camaradagem.

A *cultura organizacional* de um espaço de coworking é fortemente influenciada pelas interações estabelecidas entre os indivíduos que, por sua vez, são indiretamente selecionados pelo tipo de destinatário que o responsável pelo espaço define (Bouncken & Reuschl, 2018). Assim, o objetivo do responsável por um espaço de coworking influencia em grande medida o clima do mesmo e a acessibilidade ao público mas, a cultura do espaço de coworking é também definida pelas dinâmicas entre os coworkers. Dito isto, a copresença num mesmo espaço e a partilha de atitudes similares entre coworkers pode desenvolver um sentido de comunidade e consequentes comportamentos inerentes, o que fomenta a integração social e um bem-estar no ambiente de trabalho, sendo esta cultura capaz de aumentar o nível de confiança entre os trabalhadores e substituir as ditas normas organizacionais que estariam presentes num contexto tradicional de empresa com hierarquias definidas (Bouncken, & Reuschl, 2018).

1.3.6 Características dos espaços de coworking

Toda a envolvente do espaço de trabalho pode desencadear a construção de um significado acerca do local de trabalho, através de perceções e sentimentos dos indivíduos (Steele, 1981, citado por Leadon, 2015). Tendo em conta os objetivos dos indivíduos, existem características de um espaço de coworking que são mais valorizadas e vistas como benéficas pelos coworkers, como o *profissionalismo e design do espaço* (Spinuzzi, 2012). Os espaços de coworking adotam por norma o design de open space. Estes espaços acolhem, geralmente, dezenas de pessoas, com várias secretárias e computadores, onde o ambiente se caracteriza pelo convívio e cuja disposição não oferece pistas de hierarquia, mas sim uma atmosfera amigável que permite que exista um contacto entre os trabalhadores e uma sociabilidade em rede (Peuter et al., 2017). A flexibilidade do design do espaço de coworking é de grande importância, uma vez que deve existir um alinhamento entre os vários estilos de trabalho dos ocupantes, podendo existir áreas que proporcionem partilha, possuindo mesas comuns, mas também locais onde os indivíduos possam estar caso necessitem de momentos de maior privacidade ou silêncio (Spinuzzi,

2012). Alguns autores referem ainda que as organizações devem proporcionar áreas que possibilitem aos indivíduos encontros informais, o que vai além da remoção de paredes físicas num escritório ou de aproximar os indivíduos em termos espaciais, sendo importante projetar espaços que promovam as interações pretendidas e também permitam espaços para tarefas mais individualizadas (Becker e Steele, 1995, citado por Fuzi et al., 2014). Neste sentido, deve existir uma separação entre diferentes áreas, como áreas de trabalho (e.g. salas de reunião, secretárias) e de interação social (e.g. cozinha, cafetaria) (Bouncken & Reuschl, 2018), de forma a acompanhar os objetivos que se pretendem atingir e correspondendo aos padrões de trabalho existentes (Allen & Henn, 2007). Como já foi referido anteriormente, o design espacial deve fazer-se acompanhar dos recursos necessários ao tipo de atividade a desenvolver, geralmente infraestruturas tecnológicas (e.g. internet, rede Wi-Fi, softwares específicos) e diversos equipamentos físicos (e.g. impressora, telefones, pastas, papel, armários) (Bouncken & Reuschl, 2018). Segundo alguns autores, o design de open space permite não só reduzir custos, mas também aumentar a produtividade dos trabalhadores (Maher & von Hippel, 2005). No entanto, apesar dos benefícios frequentemente associados ao open space, nomeadamente ao nível do aumento da comunicação entre os trabalhadores e redução de custos, este tem sido também associado a um impacto negativo nas atitudes e comportamentos dos mesmos. Estes espaços abertos têm merecido a atenção da Psicologia pelo facto de poderem existir processos de facilitação social (i.e. melhoria do desempenho na presença de outros) ou de inibição social (i.e. diminuição do desempenho na presença de outros) (Passos, 2011). Autores como Zajonc (1965, citado por Passos, 2011) defendem que o fenómeno de facilitação social ocorre quando os indivíduos executam tarefas que são fáceis e bem conhecidas por si, ao contrário do que acontece se estiverem perante tarefas com um grau de dificuldade superior ou que não foram ainda suficientemente aprendidas, em que a presença de outras pessoas diminui o desempenho, ocorrendo o fenómeno de inibição social. Porém, Cottrell (1972, citado por Passos, 2011) defende que a facilitação social pode emergir em situações em que a audiência pode avaliar o desempenho dos indivíduos (e.g. na presença de peritos), não se devendo à mera presença de outros. Estes são aspetos relevantes a ter em conta, já que uma característica fundamental de espaços de coworking é precisamente o desenvolvimento de uma atividade na presença constante de outros indivíduos.

Privacidade. Segundo Spinuzzi (2012), e tal como já foi referido, uma das razões pelas quais os trabalhadores preferem espaços de coworking diz respeito ao desejo de diminuir o isolamento a que muitas vezes estão sujeitos em home office ou num espaço tradicional de trabalho, sendo este fator visto como uma vantagem. No entanto, solucionando-se a questão do isolamento, muitas vezes emerge a questão da falta de privacidade em espaços de coworking. Relativamente a esta questão, os trabalhadores devem ter a possibilidade de regular os níveis de privacidade no seu espaço de trabalho, entendendo-se por privacidade a habilidade para controlar os estímulos recebidos e o contacto com outros indivíduos, de forma a limitar a informação que flui (Altman, 1975, citado por Ashkanasy et al., 2014). Numerosos estudos sobre o espaço pessoal dos indivíduos (Hayduk, 1981, citado por Ashkanasy et al., 2014), demonstraram que as pessoas ficam desconfortáveis quando outras se aproximam demasiado, sendo que o grau de desconforto é proporcional ao grau de intrusão no espaço pessoal, realçando-se aqui a importância da existência do *espaço pessoal* do indivíduo no seu trabalho e a possibilidade deste espaço poder estar comprometido numa situação de coworking, caracterizada pela presença de várias pessoas num mesmo espaço. No entanto, isto dependerá também da capacidade que os indivíduos têm de inibir distrações num open space, ou seja, de evitar a superestimulação proveniente de várias fontes de interferência em open space, o que lhes permite executar tarefas mais complexas mesmo tendo um baixo nível de privacidade e, conseqüentemente, ter uma resposta afetiva mais positiva relativamente ao trabalho (Maher & von Hippel, 2005). No entanto, num open space esta tentativa de regular os estímulos pode constituir um desafio, uma vez que a presença de outros pode condicionar negativamente a execução do trabalho, dando lugar a fenómenos de inibição social, especialmente em tarefas mais complexas ou que exigem mais recursos cognitivos (Passos, 2011).

Quando existe a percepção de perda de privacidade ou de densidade espacial (i.e. de um grande número de pessoas no mesmo espaço) podem ocorrer comportamentos de territorialidade que se traduzem em reações no sentido de proteger o espaço pessoal (e.g. proteger ficheiros online com recurso a passwords ou trancar as gavetas da secretária) (Ashkanasy et al., 2014). Neste sentido, quanto maior o número de pessoas num open space, mais negativa poderá ser a experiência profissional dos indivíduos, provocando reações emocionais negativas e conflitos, como resultado de interrupções constantes, distrações e invasões territoriais (Ashkanasy et al., 2014). Exemplos disto são situações

em que um profissional que está constantemente a ser interrompido por outro, sentir dificuldade em gerir o seu tempo e trabalho, o que poderá resultar numa reação emocional imediata negativa e, conseqüentemente, um comportamento de retirada ou, a longo prazo uma situação conflituosa, baixa produtividade e baixa satisfação no trabalho (Ashkanasy et al., 2014). No entanto, os mesmos autores referem que o open space poderá ter efeitos positivos se os indivíduos percecionarem que existe um ajustamento entre si e o ambiente, como promotor de comunicação e cooperação (Ashkanasy et al., 2014).

Várias são as organizações que apostam em ambientes open space com grande densidade populacional como forma de facilitar a comunicação mas, como já mencionado, a verdade é que os custos resultantes da ineficácia e perda de produtividade se devem ao ruído, distrações, conflitos e perda de privacidade (Ashkanasy et al., 2014), pelo que o presente estudo se propõe a clarificar o tema do ponto de vista dos trabalhadores.

Neste seguimento, Ashkanasy et al. (2014) chamam a atenção para a importância de os trabalhadores terem um espaço pessoal de trabalho que possam efetivamente sentir na sua posse, sendo fulcral para a sua produtividade no trabalho. O espaço pessoal consiste na área que os indivíduos mantêm ativamente em torno de si, na qual outros podem intrometer-se sem causar desconforto (Hayduk, 1978), sendo que a sua permeabilidade varia de acordo com a facilidade com que é possível ser invadido (Hayduk, 1981). No contexto do ambiente físico de trabalho, a *personalização do espaço*, o uso de pertences pessoais para demarcar o território e a regulação de interações sociais (Altman, 1975, citado por Ashkanasy et al., 2014) tem também influência na forma como os indivíduos se identificam com o seu trabalho, podendo funcionar como um facilitador ou como um inibidor desta identificação (Ashkanasy et al., 2014). Thatcher e Zhu (2006, citado por Ashkanasy et al., 2014) referem-se à identidade do trabalhador pela forma como estes se definem. Do mesmo modo que a personalização do espaço pessoal pode promover um estado de humor positivo e reduzir o stress (Wells, 2000, citado por Ashkanasy et al., 2014), a incapacidade de personalizar o ambiente físico de trabalho pode inibir o desenvolvimento da identidade por parte do trabalhador. Assim sendo, a forma como os trabalhadores percecionam os seus espaços de trabalho, remete para a forma como estes se irão comportar nesse mesmo ambiente, sendo um fator importante a analisar neste estudo.

Um aspeto frequentemente associado a espaços de coworking é a redução de custos para as empresas, comparativamente à abertura e manutenção de escritórios exclusivos (Spreitzer et al., 2015). Contudo, também para os próprios trabalhadores pode verificar-se uma redução de custos, sendo o coworking uma modalidade de trabalho sustentável, na medida em que o consumo de energia elétrica é reduzido através da ocupação de um mesmo espaço de trabalho, bem como a redução de combustível gasto em deslocações para o local de trabalho (Mouat & Buksh, 2015, citado por Medina & Krawulski, 2015). Ora, esta questão da partilha de um espaço de trabalho e da preferência pela proximidade entre casa e trabalho, associam o coworking a uma *responsabilidade social*, existindo redução do consumo energético e do gasto de combustível, podendo o coworking ser definido como um modo de vida socialmente mais responsável e promotor de qualidade de vida no trabalho (Medina & Krawulski, 2015). De notar que a responsabilidade social é abordada neste estudo na sua vertente mais social, ou seja, do ponto de vista de uma preocupação e consciência ambiental, não enfatizando as suas vertentes económica e social (Duarte, Mouro, & Neves, 2010).

1.3.7 Características dos processos que emergem em contexto de trabalho

Uma vez que o coworking se mostra muitas vezes promotor de interações sociais, a temática das relações de trabalho ganha especial importância, podendo existir ou não processos colaborativos (Medina & Krawulski, 2015), amizades que se mostram benéficas ao aumentar a produtividade e sistemas de suporte aos indivíduos (Leadon, 2015). Porém, poderão também surgir outros mecanismos que tomam contornos menos positivos (e.g. competição no local de trabalho).

Interações Sociais. A possibilidade de existirem *interações sociais* corresponde a um dos benefícios percecionados pelos coworkers no estudo de Spinuzzi (2012), consistindo nos processos em que indivíduos agem e reagem aos estímulos provenientes de outros em seu redor (Giddens, 2009, citado por Gerdenitsch, Scheel, Andorfer, & Korunka, 2016). Estas interações sociais em espaços de coworking podem surgir pela mera presença física de outros, trabalhando lado a lado em conversas casuais, ou pela integração dos indivíduos em rede, procurando obtenção de feedback, compartilhando ideias ou até mesmo colaborando entre si (Spinuzzi, 2012), pelo que seguidamente serão abordadas as dimensões da colaboração e suporte social.

A oportunidade de se encontrar inesperadamente pessoas de outras equipas ou outras organizações, é considerada uma das principais vantagens que indivíduos em espaços de coworking referem (Spreitzer et al., 2015). Os trabalhadores optam por este tipo de espaços de trabalho como forma de facilitar o *networking*, rede que engloba um conjunto de nós e laços representativos de relações entre os mesmos, formando-se uma estrutura promotora de aprendizagens entre indivíduos conectados (Melé, 2009), existindo maior possibilidade de interações sociais, emergência de novas ideias e partilha de conhecimentos. Deste modo, pode promover também a emergência de *oportunidades profissionais*, através do alargamento da rede de contactos, o que poderá proporcionar maior probabilidade de empregabilidade futura (Eurofound, 2015). Neste seguimento, as interações sociais que se estabelecem poderão resultar na melhoria de *habilidades sociais* (Eurofound, 2015), sendo promotora do seu desenvolvimento.

A *obtenção de feedback* é também considerada uma vantagem por coworkers, nomeadamente de pessoas que estão na mesma área de atuação, que demonstram o desejo de obter inputs em temas que possam partilhar, ou mesmo de pessoas de áreas de atuação diferentes (Spinuzzi, 2012). Deste modo, podem emergir boas ideias provenientes de áreas distintas, assim como a possibilidade de estabelecer *relações de confiança* entre os trabalhadores do espaço, na medida em que existe partilha de ideias entre pessoas que não se conheciam inicialmente e a oportunidade de existirem *aprendizagens* (Spinuzzi, 2012).

Oportunidades de Colaboração. Os aspetos mais valorizados pelos indivíduos em coworking são a possibilidade de contactarem com outros profissionais e de existir uma partilha e colaboração/parceria entre os mesmos, numa ótica de entreajuda (Leforestier, 2009; Spinuzzi, 2012). Segundo os testemunhos recolhidos por Spinuzzi (2012), a colaboração que pode existir nestes espaços, surge “como resultado da interação social que ocorre naturalmente quando pessoas talentosas e criativas compartilham o mesmo espaço físico” (Spinuzzi, 2012, p.412). No seu estudo, o autor procurou aceder a perceções que os proprietários de espaços de coworking têm sobre a natureza dos mesmos, percebendo que estes espaços podem providenciar concentração para a realização das tarefas dos indivíduos, não criando um ambiente de pura socialização. Podem, assim, ser vistos numa perspetiva de possibilitar o contacto com outros, a indivíduos que não trabalham em escritórios e que perdem as interações e comodidades de um espaço de trabalho (Spinuzzi, 2012). Contudo, no mesmo estudo, a maior parte dos

coworkers inquiridos não realça a oportunidade de estabelecer colaborações nos espaços de coworking.

Do mesmo modo que o coworking pode promover um espaço de colaboração, de estimulação e de autorreflexão, permitindo a partilha de conhecimentos, pode também mostrar-se como promotor da criatividade individual e coletiva, tal como defendem Fuzi et al. (2014), sugerindo a sua aplicação em ambientes empresariais como forma de promoção da inovação e criatividade. Neste sentido, Kakko (2009, citado por Fuzi et al., 2014) salienta não só a importância de diversidade na equipa para se gerar inovação, mas também a criação de um ambiente de liberdade e tempo para que os indivíduos consigam explorar novas ideias.

Suporte Social. Em espaços de trabalho tradicionais é comum verificarmos a existência de benefícios decorrentes do suporte social entre colegas e supervisores, havendo associações entre este suporte e o nível de stress experienciado, bem como, com a satisfação com o trabalho (Gerdenitsch et al., 2016). Gerdenitsch et al. (2016) sugerem que as interações sociais estabelecidas em espaços de coworking podem tomar a forma de suporte social, devendo estes alinhar as infraestruturas e oportunidades para a existência deste suporte. No entanto, nestes espaços não é claro de que forma é que as interações estabelecidas representam suporte social, sendo pertinente analisar como emerge este suporte, tanto por parte de colegas existentes no espaço de coworking como dos responsáveis pelo mesmo. Paschoal, Torres e Porto (2010) referem que associado ao suporte social encontra-se tanto o suporte de colegas de trabalho como o suporte da chefia, que se mostra positivo para que o trabalhador experiencie realização pessoal, influenciando largamente as emoções vivenciadas no dia a dia no trabalho (Paschoal et al., 2010). No entanto, importa referir que o conceito de suporte social se mostra bastante complexo, não existindo sintonia relativamente à sua definição. House, Umberson e Landis (1988, citado por Gerdenitsch et al., 2016) descrevem suporte social como uma troca de recursos entre pelo menos duas pessoas, existindo uma intenção de ajudar. Porém, autores como Andrade, Estivalet e Gomes (2013) abordam no seu estudo três vertentes do conceito: suporte emocional, organizacional e instrumental. Neste sentido, importa explicitar o *suporte social emocional*, uma vez que é o primeiro a emergir aquando do estabelecimento de uma relação de trabalho, consistindo no feedback e empatia manifestados entre colegas de trabalho ou outras pessoas próximas; enquanto que

o *suporte social instrumental* diz respeito aos recursos tangíveis e materiais que são fornecidos pela rede social ou organização (Seeman, 1998, citado por Andrade, 2010). Visto que as organizações fornecem recursos materiais e sócio emocionais aos trabalhadores em troca do seu empenho e dedicação ao longo do trabalho (Zagenczyk, Gibney, Few, & Scott, 2011), importa perceber de que forma é que os trabalhadores em coworking percebem o suporte social por parte dos outros trabalhadores e também proveniente da sua empresa, se for este o caso. Contrariamente ao que acontece frequentemente em ambientes tradicionais de trabalho, ainda não é claro de que forma é que as interações sociais estabelecidas em coworking assumem a forma de suporte social (Gerdenitsch et al., 2016). Tentando desvendar esta questão, Gerdenitsch et al. (2016) referem que os espaços de coworking são ambientes que permitem a existência de suporte social entre coworkers como um novo recurso, sendo que estes se vinculam a estas interações sociais informais que, por sua vez, funcionam como um facilitador para que exista suporte social. Estes autores destacam a importância dos colegas de trabalho como forma de suporte social, principalmente entre profissionais independentes, sugerindo que os espaços de coworking devem fornecer mecanismos que facilitem este suporte como, por exemplo, fornecer informações sobre os restantes membros do espaço (e.g. sobre as suas competências, formação, disponibilidade) (Gerdenitsch et al., 2016).

Numa altura em que o trabalho é virtual, o carácter das comunicações via e-mail/telefónicas e, por outro lado, das comunicações diretas do local tradicional de trabalho, levanta questões como, por exemplo, o facto da interação próxima e constante entre profissionais de uma organização criar condições para o fortalecimento de relações de confiança, ao contrário das relações estabelecidas virtualmente por indivíduos a trabalhar à distância (Raghuram, 1996, citado por Sakuda & Vasconcelos, 2005). Dito isto, novas formas de teletrabalho, entre as quais o coworking, podem implicar uma perda de conhecimento sobre a organização, pelo facto de a comunicação virtual poder constituir um obstáculo ao estabelecimento de relações de confiança que seriam promotoras da difusão de conhecimento tácito (i.e. proveniente da experiência do indivíduo). Handy (1995, citado por Sakuda, & Vasconcelos, 2005) acrescenta ainda que quanto mais virtual for uma organização, maior será a necessidade dos trabalhadores se encontrarem pessoalmente, sendo a confiança um fator de extrema importância na organização virtual. Assim, importa considerar a percepção dos trabalhadores sobre características e condições de trabalho, envolvendo dimensões de suporte social.

Um outro constructo que emerge diz respeito à *imagem organizacional*, correspondendo à percepção que os indivíduos de uma empresa têm face à imagem transmitida a *stakeholders*, podendo esta reforçar ou não a identidade organizacional (Rindova & Fornbrun, 1998, citado por Tavares, 2011). No entanto, importa perceber de que forma é que isto ocorre quando os indivíduos estão num espaço de trabalho externo à sua empresa, nomeadamente um espaço de coworking, ou seja, se a imagem das empresas poderá ficar comprometida pelo facto de os indivíduos estarem em coworking.

Autonomia e Compromisso com o Trabalho. Alguns autores defendem que o coworking pode promover elevados níveis de autonomia, providenciando o acesso e uso de infraestruturas e comodidades do espaço, regulando as horas de trabalho (Bouncken & Reuschl, 2018). Assim, os coworkers têm autonomia para trabalhar e comunicar quando, onde, com quem e durante quanto tempo quiserem, bem como para receber e fornecer feedback, ao contrário do que aconteceria num ambiente tradicional de escritório (Bouncken & Reuschl, 2018). Camelo e Angerami (2008) referem ainda que o facto de os indivíduos terem controlo sobre o trabalho a ser realizado e formas de resolução de problemas tendo, portanto, autonomia, é benéfico para a sua saúde, podendo reduzir os níveis de stress. Ora, sendo os indivíduos responsáveis por gerir o seu tempo consoante o volume de trabalho, detêm autonomia que se associa a grande flexibilidade horária (Rosenfield & Alves de Alves, 2007). Esta *flexibilidade horária* é um fator de realce quando se aborda o coworking, não existindo pressões para que os indivíduos se conformem com um horário rígido e pré-estabelecido, principalmente no caso de trabalhadores independentes (Spinuzzi, 2012). Um horário flexível diz respeito àquele em que “o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” (Artigo 56, presente na Lei nº7/2009 do DR nº30/2009, p.22). Dito isto, Hill et al. (2003) salientam que:

“As horas de trabalho de maior qualidade nem sempre estão entre as 8 e as 17 horas. Pode ser que as melhores ideias estratégicas cheguem às 5 horas ou às 23 horas. Talvez um relatório importante possa ser melhor escrito entre as 21 horas e a meia-noite, do que seria durante as horas normais de trabalho quando as interrupções ocorrem com frequência” (p.235).

Assim, indivíduos em coworking podem criar o seu próprio ritmo de trabalho de acordo com a sua situação de vida, o que promove satisfação individual, comunicação, colaboração, aprendizagens, bom desempenho e proximidade social (Bouncken & Reuschl, 2018). Hill et al. (2003) mencionam ainda que nestes ambientes de trabalho alternativos e flexíveis, os trabalhadores podem trabalhar o mesmo número de horas que trabalhariam num escritório tradicional, mas intercalar com outras esferas da sua vida, como a familiar, não afetando o equilíbrio entre as mesmas (Hill et al., 2003). No entanto, torna-se importante compreender em que medida esta flexibilidade quase total poderá ter efeitos menos positivos nas rotinas familiares e na separação dos tempos de trabalho vs. tempos de repouso e de lazer, já que é inteiramente deixada ao trabalhador a responsabilidade de gerir estas esferas da vida.

Rosenfield e Alves de Alves (2007) distinguem a autonomia presente no teletrabalho assalariado e no teletrabalho independente, sendo esta limitada consoante o vínculo contratual: um indivíduo que trabalha por conta de outrem terá limitações de autonomia que um indivíduo que trabalha por conta própria à partida não terá, ainda que este último tenha constrangimentos de autonomia por imposição do mercado, sendo por conseguinte o compromisso com o trabalho também variável (Rosenfield & Alves de Alves, 2007).

O teletrabalho, em que o coworking se insere, é realizado tanto por trabalhadores por conta própria, como indivíduos assalariados com vínculo prestigiado, pressupondo-se que estes últimos estão altamente comprometidos com a sua atividade de trabalho (Rosenfield & Alves de Alves, 2007). Assim, o *compromisso com o trabalho* (*work engagement*) é um fenómeno importante no que concerne à autonomia no trabalho (Rosenfield & Alves de Alves, 2007), dizendo respeito a um alinhamento físico, cognitivo e emocional com o papel que é desempenhado pelo indivíduo trabalhador (Kahn, 1990, citado por Bakker, 2011). Schaufeli e Bakker (2004, citado por Bakker, 2011) referem também que esta condição se caracteriza por uma resiliência e envolvimento ao longo do trabalho, bem como, entusiasmo e perceção de desafio. Ora, o compromisso com o teletrabalho, pressupõe que o indivíduo se compromete com os resultados da sua atividade e é responsável pelos mesmos (Rosenfield & Alves de Alves, 2007). Porém, uma vez que o trabalho é muitas vezes realizado à distância, se pensarmos que os indivíduos se deslocam da sua casa onde executavam anteriormente a sua atividade, da empresa a que pertencem onde estavam a trabalhar presencialmente, ou de um outro

espaço social onde trabalhavam pelo facto de serem trabalhadores por conta própria, poderá haver um desvanecimento no controlo dos processos de resultados referentes ao trabalho (Rosenfield & Alves de Alves, 2007). Ora, este risco implica uma necessidade de mobilização de novos mecanismos, nomeadamente monitorização eletrónica (e.g. entrega de relatórios periódicos), tarefas pré-estabelecidas ou mesmo a criação de uma relação de dependência (e.g. sendo o trabalho realizado por uma equipa ou sendo a decisão final tomada sempre por alguém hierarquicamente superior) (Rosenfield & Alves de Alves, 2007). Bakker (2011) relembra que este conceito é um forte preditor do desempenho, pelo que deve ser considerado quando se pretende perceber até que ponto estão os trabalhadores comprometidos com os seus papéis dentro de uma organização. De forma adicional, importa perceber se o compromisso com o trabalho difere pelo facto de os trabalhadores estarem num espaço de coworking.

Competição. A *produtividade* é descrita na literatura como um resultado positivo da simples copresença, reconhecendo-se também *competição* na medida em que existe uma comunidade que trabalha com grande foco, em que os indivíduos se disciplinam (Peuter et al., 2017). Porém, poderão emergir tensões entre os trabalhadores, surgindo medo e rivalidades entre os mesmos aquando da partilha de conhecimentos, sobretudo quando trabalham nas mesmas áreas (Bouncken et al., 2017 citado por Heise, 2018), verificando-se que este fator pode constituir um obstáculo para os trabalhadores. Este risco de competição ou oportunismo pode reduzir os efeitos positivos resultantes da aprendizagem, partilha de conhecimentos e desempenho decorrentes nos espaços de coworking (Bouncken & Reuschl, 2018), importando perceber como pode emergir.

Equilíbrio Trabalho-Vida pessoal. Em países como Alemanha, Itália e Espanha, o coworking é visto como benéfico para o equilíbrio entre trabalho e vida, ajudando a separar a esfera privada da esfera profissional, permitindo grande flexibilidade, nomeadamente em termos horários, o que é particularmente saliente se o centro de coworking oferecer acesso durante 24 horas por dia (Eurofound, 2015). Também o facto destes espaços terem por sua vez zonas de “*working mode*” e de “*leisure mode*” (Pohler, 2012, citado por Bouncken & Reuschl, 2018, p.321) fomenta a diferenciação psicológica entre a vida privada e do trabalho. A literatura indica ainda que a flexibilidade associada

a modalidades do teletrabalho beneficia a esfera familiar, permitindo maior autonomia na gestão do trabalho a efetuar, na realização de tarefas domésticas e nos cuidados infantis (Hill et al., 2003). Ao contrário do home office, retratado como um modelo que possui grandes obstáculos ao trabalho devido às suas distrações, ou de outros espaços sociais como cafés ou bibliotecas, considerados locais ineficazes e improdutivos, o coworking é apresentado como uma forma de evitar que o trabalho ultrapasse a vida pessoal, sendo mais vantajoso (Peuter et al., 2017).

Contudo, não existindo a necessidade de sistemas físicos, mas sim uma grande flexibilidade na realização do trabalho, poderá verificar-se uma contaminação de outros espaços da vida do indivíduo, tornando mais ténue a fronteira entre ambiente doméstico e de trabalho (Shepherdson, 2009). Deste modo, poderá verificar-se um conflito entre trabalho e família ou até um maior risco de *burnout* (Neal et al., 1993, citado por Hill et al., 2003). É, então, da responsabilidade dos trabalhadores definir os limites do local e tempo de trabalho, ou seja, o seu início e término (Shepherdson, 2009), mostrando-se a relação trabalho-família uma dimensão de grande importância, que pode constituir um risco psicossocial no trabalho, abrangendo conflitos entre exigências do trabalho e da vida fora do trabalho (Camelo & Angerami, 2008).

Políticas de coworking abrangendo SST. Políticas de coworking requerem a intensificação de conexões com outras correntes de políticas relacionadas com o trabalho, orientadas para uma ajuda mútua, incluindo não só sindicatos, mas também movimentos cooperativos, centros de trabalhadores ou outras iniciativas comuns (Peuter et al., 2017). No entanto, uma vez que esta nova forma de trabalho se destina essencialmente a trabalhadores independentes e pequenas empresas, à semelhança das restantes modalidades de trabalho flexível já referidas, não existem condições de trabalho legalmente protegidas, sendo a estrutura do espaço de coworking responsável por promover condições de trabalho adequadas, relativamente a SST (e.g. existência de auditorias conduzidas por entidades específicas) (Eurofound, 2015). Assim, no que diz respeito a obrigações legais, importa perceber qual a importância que os espaços de coworking dão a este tipo de questões, e se esta surge como preocupação por parte dos trabalhadores em coworking.

Tendo em conta o que foi apresentado, e apesar das desvantagens encontradas na literatura, tem-se assistido à emergência de espaços em que este novo modelo de trabalho vigora, o que poderá eventualmente significar que os obstáculos identificados não são percebidos pelos profissionais como tal, ou que não representam necessariamente aspetos que dificultam o trabalho (Desmag, 2013, citado por Moreira dos Santos et al, 2015), pelo que importa explorá-los de forma mais detalhada junto dos profissionais que vivenciam esta realidade.

Capítulo II - Metodologia de investigação

A presente investigação tem carácter exploratório, dado que consiste numa tentativa de compreender melhor o fenómeno de coworking, enquanto uma nova forma de trabalho que está a emergir na sociedade atual. Dada a ausência de modelos teóricos já estabelecidos e consensuais na literatura (veja-se, por exemplo, a diversidade de definições de coworking encontradas no capítulo anterior), e a escassez de estudos realizados no contexto português, optou-se pela realização de um estudo exploratório, de compreensão, adotando uma estratégia qualitativa. Para além disso, tendo em conta o objetivo de aceder à perceção dos trabalhadores acerca do fenómeno em estudo, a opção por um estudo em profundidade pareceu a mais adequada, reforçando a opção pela metodologia qualitativa, visando capturar as experiências subjetivas dos sujeitos (Graebner, Martin, & Roundy, 2012), de forma a aceder às suas perceções com a maior veracidade possível. Pesquisas de carácter qualitativo realçam a natureza socialmente construída da realidade, a relação íntima entre o pesquisador e o tema em estudo, bem como, restrições situacionais que circundam a investigação (Denzin & Lincoln, 2008). De forma adicional, a investigação de carácter exploratório auxilia a apresentação de discussões metodológicas sobre temas atuais, bem como, a listagem de prós e contras associados a determinados fenómenos, o que requer longos períodos de trabalho de campo e o interesse em vários tópicos que sustentam esse mesmo trabalho de campo (Stebbins, 2001). Assim sendo, de forma a explicitar o fenómeno de coworking, serão contempladas três dimensões: condições de trabalho físicas/ambientais, condições de trabalho psicossociais, e SST. Relativamente às condições físicas de trabalho serão abordados os recursos físicos disponíveis e aspetos realçados na literatura como pertinentes de analisar (e.g. ruído). No que concerne a condições de trabalho psicossociais, serão averiguadas questões de perceção de privacidade, ao nível do tipo de interações sociais (e.g. colaboração, competição), de autonomia ao efetuar o trabalho, de suporte social, aspetos relativos à relação com as organizações e equilíbrio trabalho-vida. Adicionalmente, serão analisados aspetos associados a SST.

2.1 Caracterização dos Participantes

Uma vez que o fenómeno de coworking é bastante recente e complexo, que a população alvo é restrita e de difícil acesso, e dado o carácter exploratório do estudo, fez

sentido diversificar a amostra da presente investigação, nomeadamente em termos de género, idade, área de atuação profissional, situação de trabalho, entre outros aspetos.

Em Portugal, é na capital e arredores que se situam maioritariamente os espaços de coworking que estão a emergir, pelo que o contacto com os mesmos foi efetuado tendo em conta esta localização, constituindo-se uma amostra por conveniência e, sendo os participantes escolhidos aleatoriamente nos espaços de coworking, voluntariando-se para o efeito aquando da visita aos mesmos. Assim sendo, a amostra é constituída por 22 indivíduos que trabalham em vários espaços de coworking na zona de Lisboa e Margem Sul do Tejo, que pertencem a diferentes áreas de atuação e cuja situação de trabalho pode variar bastante (trabalhadores por conta própria vs. trabalhadores por conta de outrem). Assim, 14 participantes são trabalhadores por conta de outrem e 8 participantes por conta própria. Os participantes têm ainda idades compreendidas entre os 21 e 53 anos (média de idades de 36 anos), sendo 15 indivíduos do género masculino e 7 do género feminino. Do total de indivíduos inquiridos, 15 têm nacionalidade portuguesa, sendo que um dos participantes tem nacionalidade Montenegro, um tem nacionalidade Brasileira, um tem nacionalidade Polaca, um tem nacionalidade Francesa, e três têm dupla nacionalidade (Luso-brasileira, Luso-italiana, Luso-Alemã). De forma adicional, nem todos os participantes têm o mesmo tipo de regime no espaço de trabalho, pelo que 19 participantes se encontram em regime de secretária fixa no seu espaço de coworking, e apenas 3 indivíduos têm o regime de *hot desk*, em que não têm uma secretária destacada para si, podendo ocupar uma secretária diferente em cada dia. De notar ainda que 12 dos participantes inquiridos estão pela primeira vez num espaço de coworking, ao passo que 10 dos participantes já tinham tido uma experiência anterior como trabalhadores neste tipo de espaços, pelo que as suas perceções serão influenciadas por uma experiência prévia neste modelo de trabalho. Uma breve descrição dos dados sociodemográficos dos participantes é apresentada em anexo (Anexo A).

2.2 Instrumento de Recolha de Dados

Tendo em vista um melhor entendimento do fenómeno em estudo e a definição de uma técnica de recolha de dados adequada, foi realizada primeiramente uma pesquisa de documentação sobre tópicos pertinentes para o presente estudo, realizando-se uma análise documental. Nesta fase, as informações recolhidas permitiram a elaboração de dimensões pertinentes a ser analisadas relativamente ao coworking, bem como, a definição clara do

público-alvo. De seguida, foi selecionada como técnica de recolha de dados a *entrevista*, elaborando-se previamente o guião de forma semiestruturada, tendo sido este o instrumento utilizado. A escolha da técnica de entrevista deveu-se ao facto de ser a mais adequada para aceder de forma mais profunda a percepções dos indivíduos, estabelecendo-se uma conversa fluída em que o entrevistador questiona o entrevistado na tentativa de aceder a informação importante, dando a possibilidade de este se exprimir abertamente sobre cada tópico em estudo, sendo o fenómeno ainda pouco explorado (Gill, Stewart, Treasure, & Chadwick, 2008). Tendo em conta que a presente atividade de trabalho dos entrevistados não é demasiado complexa do ponto de vista operacional nem acarreta riscos acrescidos pela presença da investigadora, optou-se por abordar os trabalhadores no seu próprio local de trabalho, constituindo este um ambiente familiar, tornando-se importante organizar as questões e compreender as suas respostas à luz de dois níveis de análise que circundam as condições de trabalho: físico/ambiental e psicossocial. O guião de entrevista contém maioritariamente questões de carácter aberto, de forma a aceder a maior quantidade e profundidade de informação, estando dividido em cinco blocos (Anexo B). Primeiramente, apresenta-se um conjunto de questões visando caracterizar a situação profissional dos indivíduos, nomeadamente em termos de motivações pelas quais se encontram em coworking. De seguida, surgem questões que permitem uma breve descrição da sua atividade. São depois colocadas algumas questões relativas à percepção que têm sobre o que é o coworking, benefícios e obstáculos que consideram existir neste modelo de trabalho, e a sua opinião face às características físicas do seu espaço de trabalho e recursos fornecidos que possibilitam o coworking. Neste bloco, são contemplados aspetos de suporte social, equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, entre outros aspetos já mencionados no capítulo anterior. Posteriormente são colocadas questões de encerramento, mais gerais, sobre a opinião dos participantes relativamente ao impacto deste modelo e sua evolução no futuro. De forma a finalizar a entrevista, foi realizado o levantamento de alguns dados sociodemográficos que ajudam a traçar o perfil destes indivíduos e a caracterizá-los, incluindo aspetos como a idade, nacionalidade, habilitações académicas, localidade de residência, profissão ou área de atuação profissional e, em casos em que os indivíduos provêm de uma empresa, qual o setor de atividade da mesma. Tendo em conta o tipo de participante quanto à situação profissional (trabalhador por conta própria vs. trabalhador por conta de outrem), houve a necessidade de adaptar algumas questões secundárias do guião (e.g. suporte social).

2.3 Procedimento de Recolha de Dados

Procedeu-se previamente ao levantamento de espaços de coworking na zona de Lisboa e Margem Sul do Tejo, cujos trabalhadores correspondiam ao tipo de amostra a que se pretendia aceder. Os critérios de inclusão para os espaços que foram contactados respeitaram não só esta localização geográfica, mas também a definição de coworking pela qual o estudo se guia, que enfatiza a existência de vários profissionais de diferentes áreas a partilhar um mesmo espaço para efetuar o seu trabalho. Assim, o presente estudo contempla “outside coworking spaces” definidos por Fuzi et al. (2014), em detrimento de “internal coworking spaces” e “internal open coworking spaces”, uma vez que estes últimos parecem não diferir muito de um local de trabalho tradicional.

Definindo-se os espaços que cumpriam os critérios definidos, estabeleceu-se contacto com a pessoa responsável por cada espaço identificado em pesquisa. Este contacto foi estabelecido via e-mail, tentando obter-se autorização para uma visita e consequentes entrevistas, apresentando brevemente o tema, objetivos do estudo e solicitando a realização de uma entrevista individual a alguns trabalhadores. A resposta nem sempre foi imediata, tendo sido necessário aguardar por autorizações de alguns dos espaços de coworking. Tendo sido obtida a autorização de cinco espaços de coworking, foram agendadas as entrevistas a realizar nos próprios espaços, tendo em conta a disponibilidade dos trabalhadores, respeitando os eventuais constrangimentos horários para a realização das entrevistas. Os participantes entrevistados mostraram-se ativos ao longo das entrevistas, demonstrando interesse acrescido pelo facto de existir a possibilidade de os resultados do estudo proporcionarem de algum modo melhorias futuras nas suas condições de trabalho. Por razões de confidencialidade, não serão revelados os nomes dos participantes nem dos espaços de coworking, garantindo o seu anonimato. Os espaços são, portanto, categorizados por A, B, C, D e E, enquanto que os participantes são apresentados com o respetivo número de entrevista. Os participantes foram entrevistados nestes cinco espaços, que tinham entre 14 a 30 pessoas, localizados nas Margens Sul e Norte do Tejo, tendo à disposição vários serviços e planos como, por exemplo, *plano de mesa flexível* (ou hot desk), *de mesa fixa*, *de escritório particular*, entre outros planos que diferem consoante o horário de acesso ao espaço, o fornecimento de armários, acesso à copa, possibilidade de colocar o logotipo da empresa na receção, ou serviço de escritório virtual (i.e. morada para sede social e atendimento telefónico com

linha exclusiva). Já os setores de negócio predominantes nestes espaços são IT, Engenharia, Arquitetura, Tradução, Consultoria, Assessoria Financeira, Jornalismo, Fotografia, Design, Marketing Digital, Advocacia e Ciências.

As entrevistas decorreram entre Dezembro/2018 e Maio/2019, tendo uma duração média estimada de 30 minutos. Foram conduzidas nos próprios espaços de coworking em que os participantes trabalham, mais concretamente em salas disponibilizadas para o efeito, visando maior privacidade, ausência de interrupções e uma comunicação eficaz. Cada entrevistado teve a oportunidade de ler e assinar um consentimento informado, disponibilizando-se desde então informações sobre o objetivo do estudo em que estariam a participar, questões relativas ao anonimato e confidencialidade dos dados, bem como, o pedido de autorização para que fosse efetuada uma gravação áudio da entrevista, através de uma *app* de gravação áudio em telemóvel (Anexo C). O processo de recolha de dados através de entrevistas foi levado a cabo até ao momento em que se atingiu o ponto de saturação dos dados, momento em que existem informações suficientes para replicar o estudo e em que não surgem informações novas (O'Reilly & Parker, 2012).

2.4 Procedimento de Análise de Dados

Após a realização das entrevistas e gravação áudio, procedeu-se à sua transcrição na íntegra, de forma a conduzir a posterior análise de dados. A transcrição consiste num procedimento moroso, neste caso efetuado pela própria investigadora logo após a realização das entrevistas, sendo um procedimento que implica grande atenção ao detalhe (Duarte, 2004). Já a análise de dados, é sustentada por várias fases: (a) a *redução de dados*, através da categorização; (b) a *apresentação dos dados* através de matrizes ou gráficos, simplificando-os; e (c) a *interpretação dos dados*, permitindo explorar semelhanças e diferenças entre os vários tópicos em estudo, sendo possível retirar conclusões que daí advêm (Miles & Huberman, 1994, citado por Neale, 2016). Assim, a análise de conteúdo foi realizada com recurso a computador, sendo auxiliada através do software MAXQDA, visando uma categorização eficiente e uma análise mais fidedigna da informação. Esta análise exige cuidado e trabalho ao nível da interpretação e construção de categorias, sendo fulcral a atenção a interferências da subjetividade da investigadora, que também faz parte do processo de investigação (Duarte, 2004). Assim, após a transcrição das entrevistas, efetuou-se a seleção do material efetivamente analisável proveniente das transcrições, constituindo o *corpus* do material a analisar (i.e.

o total das respostas dos indivíduos), sendo este corpus sujeito a várias leituras com vista à criação do dicionário de categorias (Anexo D). A constituição do corpus explicita que nem toda a informação recolhida é alvo de análise, uma vez que o foco deve residir nas informações que se relacionam com os objetivos definidos no estudo (Duarte, 2004). Identificam-se os principais problemas ou categorias, anexando-se segmentos de conteúdo provenientes das entrevistas (i.e. unidades de registo), examinando-se os segmentos de conteúdo mais extensos que os compõem (i.e. unidades de contexto) (Vala, 2003), gerando-se novas categorias à medida que temas pertinentes surjam destes dados (Neale, 2016). Deste modo, as categorias do dicionário elaborado provêm quer da literatura reunida, integrando os objetivos definidos da realização das entrevistas, quer dos próprios dados, emergindo no momento da análise através da identificação de conteúdos ou categorias recorrentes (Duarte, 2004) e que não tinham sido previstas inicialmente. Verifica-se, então, um processo de codificação misto, em que o sistema de categorias foi construído através de uma categorização *a priori* e também *a posteriori* (Vala, 2003). Esta codificação de uma parte do material analisável para testar o dicionário e efetuar os eventuais ajustes permitiu a organização e posterior interpretação dos resultados. Tendo sido o dicionário e processo de codificação desenvolvidos através do software MAXQDA, a decisão da análise dos resultados com recurso a um software residiu não só no facto de reduzir o tempo despendido na análise, face à análise de conteúdo manual, mas evitando também leituras equivocadas do material em análise, permitindo uma organização mais rigorosa do material recolhido (Duarte, 2004). A tabela proveniente do software é apresentada em anexo (Anexo E).

A análise de conteúdo permitiu dar sentido ao conteúdo categorizado, extraíndo-se unidades de significado (Duarte, 2004). Deste modo, a análise de conteúdo mais adequada a estudo é a análise temática, que relaciona afirmações a determinados temas, através das verbalizações dos participantes (Gerhardt & Silveira, 2009). Deste modo, tornou-se possível articular o discurso dos participantes, identificando-se respostas semelhantes, complementares ou divergentes, na tentativa de compreender o fenómeno em estudo e a perceção dos diferentes interlocutores face ao mesmo (Duarte, 2004). Procedeu-se também à análise de frequências, de forma a perceber quais as categorias com maior ocorrência, uma vez que a análise de conteúdo possibilita averiguar com que frequência as categorias são referidas pelos participantes, pressupondo que quanto maior a sua ocorrência maior o seu interesse (Vala, 2003).

Capítulo III - Resultados

No presente capítulo serão apresentados os resultados provenientes da análise de dados, de forma a responder às questões de investigação e a ter uma visão compreensiva dos dados. Posteriormente, os resultados serão interpretados em função dos aspetos associados ao coworking considerados mais relevantes na literatura disponível. Os dados organizam-se em torno de três dimensões: condições físicas de trabalho, condições psicossociais, e SST. Por sua vez, estas dimensões subdividem-se em categorias e subcategorias. São também analisadas informações que não respondem diretamente às questões de investigação, mas fornecem pistas para uma melhor compreensão de aspetos centrais, sendo estas informações relativas aos motivos pelo quais os indivíduos estão em coworking, a aspetos positivos e negativos associados ao fenómeno e perspectivas de futuro relativamente ao mesmo.

Numa primeira abordagem, torna-se pertinente perceber que tipo de características são mais valorizadas pelos indivíduos num espaço de trabalho, sendo as que tiveram maior ocorrência referentes à localização (F¹=18; N²=13), ilustrado pelo participante 22 ao referir que “(...) é muito importante a localização do espaço por causa dos acessos (...)”. De seguida, a existência de silêncio e concentração são aspetos também valorizados (F=13; N=10), bem como os recursos e comodidades em consonância com o tipo de trabalho que efetuam (F=10; N=8). Menos valorizadas são as características associadas ao ambiente familiar (F=7; N=6), contacto com indivíduos de diferentes áreas profissionais (F=7; N=5) e à flexibilidade horária (F=7; N=5).

Motivações dos trabalhadores

Quando inquiridos relativamente ao motivo pelo qual estão num espaço de coworking, grande parte dos indivíduos (F=20; N=12) revela razões económicas e financeiras, no sentido de uma redução de custos, quer no caso de trabalhadores por conta própria, quer trabalhadores de empresas pequenas que estão sediadas nestes espaços. Exemplo disto é o facto de um participante expressar que “é a questão de preço, porque paga-se à mesa e à cadeira, portanto é completamente diferente de pagar-se um espaço

¹ F = Número total de ocorrências

² N = Número de participantes que referiu determinada categoria

Perceções positivas e negativas

Foi possível identificar ao longo do discurso dos participantes tanto perceções positivas como negativas face ao coworking. Como perceções positivas, os aspetos mais mencionados foram o facto de terem a possibilidade de contactar com indivíduos de outras áreas profissionais e conhecer realidades de trabalho diferentes (F=24; N=13), e o facto de poderem estar num local de trabalho que fornece as condições necessárias para que executem o seu trabalho, a custos reduzidos (F=22; N=13). Relativamente ao contacto com diferentes profissionais, os indivíduos referem que o modelo de coworking é vantajoso “(...) do ponto de vista de interação, porque o facto de haver várias realidades, e vários negócios, e vários modelos e várias atividades (...) mesmo que na conversa social, uma pessoa vai aprendendo várias coisas e vai sabendo dos vários negócios o que é que há, o que é que acontece, o que é que não acontece. E torna-se interessante por aí. E vai-se conhecendo sempre pessoas novas (...)” (P14), o que não acontece num escritório tradicional ou em contexto de home office. Inerente à existência de um local de trabalho que proporciona condições aos indivíduos para executarem a sua atividade, tendo acesso a “(...) boas condições a um preço baixo (...)” (P19), está uma questão motivacional, uma vez que “Quando vêm para aqui estão dedicados aquele bocadinho a trabalhar, e o facto de levantarem-se da cama e terem que se arranjar, ou seja, vestir, e ter aquela rotina de vir trabalhar (...)” (P4).

Em seguida, é referida a possibilidade de diminuir o isolamento (F=16; N=10), que é muitas vezes característico da situação laboral ou do formato de trabalho. Assim, os indivíduos indicam que “(...) talvez exista uma menor sensação de isolamento (...)” (P3). É notório que estes indivíduos consideram importante estarem num “(...) sítio onde mais pessoas trabalham ao mesmo tempo (...)” (P3), sendo especialmente “(...) importante para quem trabalha sozinho” (P10). Do mesmo modo, a flexibilidade dos espaços de coworking é indicada como um aspeto vantajoso para os indivíduos (F=14; N=9). Exemplo disto é a verbalização do participante 4 ao referir que aprecia o facto de “(...) não ter a parte do picar o ponto (...) E aqui o cowork é um espaço livre” (P4). Por último, com menor ocorrência (F=4; N=4), encontra-se a poupança de tempo em deslocações até ao local de trabalho, evidenciado pelo participante 22 ao mencionar que “(...) também é muito importante a localização do espaço por causa dos acessos (...)” (P22). Com menor destaque encontra-se o desenvolvimento de competências sociais,

tendo sido apontado apenas por 1 participante (F=1), que considera que um espaço de coworking promove o desenvolvimento destas competências, uma vez que *“Pode deixar uma pessoa (...) assim mais tímida, pode torná-la assim um bocado mais sociável, porque está num espaço com pessoas que não conhece. E mais tarde ou mais cedo as pessoas começam a interagir entre si”* (P6).

Por outro lado, as perceções negativas dos participantes face ao coworking dizem respeito ao open space (F=31; N=16), identificando-se constrangimentos pelo facto de existir a presença de outros no mesmo espaço, sendo isto expresso pelo participante 7 ao referir que *“(...) estamos sempre a partilhar um espaço, então às vezes há aquelas mini discussões ou trocas de ideias (...) E pensamos (...) há outras pessoas que podem estar a ouvir a nossa conversa (...)”*. De forma adicional, uma das características mais associadas a um open space é a existência de ruído, exemplificado pelo participante 7 ao mencionar que *“(...) depois chega a um ponto que já nem damos conta. Não sei se isso pode ser mau, porque perdemos a noção de que efetivamente podemos estar a incomodar as outras pessoas (...)”*. Como estratégias adotadas para solucionar estes obstáculos, os participantes mencionam o uso de auriculares para resolver a questão do ruído, e a utilização de salas privadas que estes espaços usualmente têm, para efetuarem chamadas telefónicas ou tarefas que exijam um nível elevado de privacidade ou concentração. Os aspetos negativos mais mencionados de seguida são estruturais (F=6; N=5), isto é, questões a nível de *“(...) isolamento acústico (...)”* (P22), de quantidade de salas de reuniões, dado que por vezes *“(...) não são disponíveis no mesmo tempo quando nós precisamos (...)”* (P9), e de visibilidade do modelo em coworking para quem não trabalha nestes espaços, tal como o participante 12 refere, explicitando que *“Em algumas empresas, a empresa, clientes, a empresa pode entender como trabalhando em cowork ser um bocadinho mais amador”*. Os aspetos menos mencionados pelos indivíduos como obstáculos vivenciados pelos mesmos, relacionam-se com a perceção de menor apoio por parte das suas chefias, sendo estes participantes trabalhadores por conta de outrem e estando distantes das suas chefias (F=3; N=2). Exemplo disto é o discurso do participante 6, ao identificar que *“(...) não tendo esse relacionamento direto com ele pode-nos influenciar e atrasar um bocado tarefas (...)”*. Por último, existe um participante que menciona o carácter excessivo da flexibilidade que se tem nestes espaços de trabalho como um aspeto negativo do coworking, referindo que *“(...) essa flexibilidade é bom ter, mas não é bom sempre, porque eu tento ter os horários normais de trabalho (...)”* (P18).

Condições de trabalho físicas e psicossociais

Visando a identificação de aspetos relacionados com as condições de trabalho de indivíduos em espaços de coworking, serão analisadas questões referentes ao ambiente físico e psicossocial. A Figura 3 apresenta de forma sumária estes aspetos, tornando perceptível a importância conferida a cada um destes pelos participantes do presente estudo.

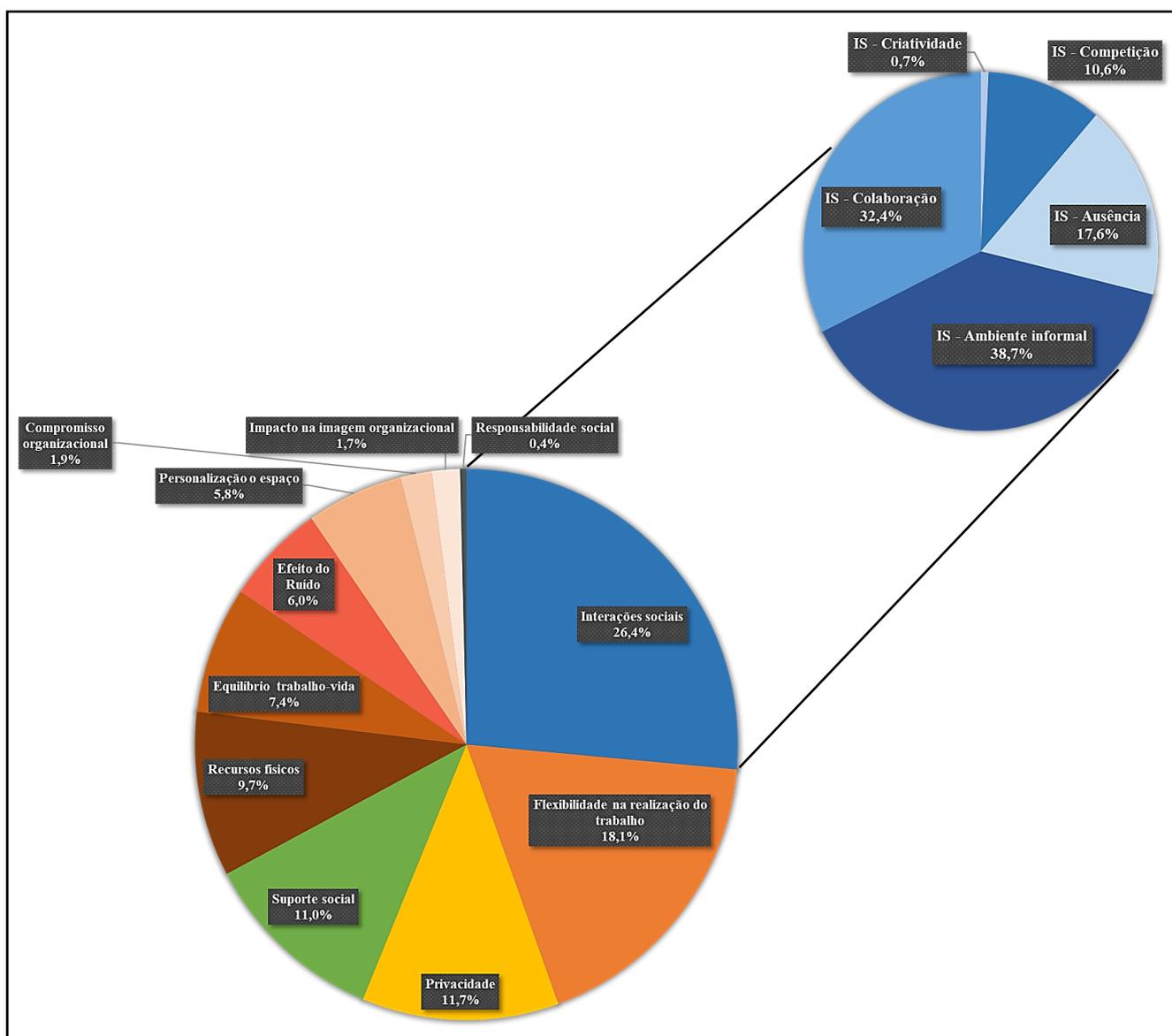


Figura 3. Gráficos ilustrativos da ocorrência nas Condições de Trabalho Físicas e Psicossociais

É possível verificar que as temáticas mais discutidas (i.e. categorias e subcategorias mais mencionadas) dizem respeito às interações sociais (26,4%), à flexibilidade na realização do trabalho (18,1%), à privacidade (11,7%) e ao suporte social (11,0%). Já a categoria das interações sociais contempla várias subcategorias, estando estas representadas em maior pormenor no gráfico mais pequeno, parecendo o ambiente informal (38,7%) e a colaboração (32,4%) os assuntos mais debatidos. Por outro lado, os assuntos menos mencionados referem-se à responsabilidade social (0,4%) e à promoção da criatividade (0,7%), não lhes conferido os participantes importância. Os resultados referentes a estas temáticas serão apresentados de seguida.

Interações sociais

Relativamente a condições psicossociais, surgem aspetos relacionados com o tipo de interações estabelecidas, sendo os de maior ocorrência entre as verbalizações dos participantes referentes à existência de um ambiente informal nos espaços de coworking (F=55; N=20). É possível perceber que o ambiente criado inclui interações informais promotoras de momentos descontraídos entre indivíduos que executam o seu trabalho em áreas diferentes. Torna-se evidente que os participantes valorizam este tipo de ambiente quando referem que *“a interação é mais genuína do que aquela interação com o colega de trabalho de uma obrigatoriedade”* (P17) e que *“é um espaço acolhedor (...) convidativo para relacionamentos humanos”* (P10). De forma acrescida, parecem existir normas informais do ponto de vista do vestuário, sendo isto explícito no discurso do participante 9: *“Não tenho que... ser muito formal com minhas roupas (...)”*. Também do ponto de vista de normas de socialização que pressupõem *“uma série de boas práticas (...) Tipo, não fazer barulho”* (P20), são entendidas espontaneamente.

Um número considerável de participantes revelou perceber o coworking como um espaço em que é possível colaboração entre pessoas, do ponto de vista de parcerias profissionais (F=27; N=12). No entanto, as perceções face ao tipo de colaboração diferem, existindo 8 indivíduos que consideram existirem parcerias entre indivíduos pertencentes a áreas e empresas diferentes, como é visível no seu discurso: *“Eu já contratei muita gente aqui dentro”* (P12). Estes indivíduos são tanto trabalhadores por conta própria como por conta de outrem, evidenciando a emergência de colaborações neste tipo de espaços. Por outro lado, 4 participantes que são trabalhadores por conta de

outrem referem existir colaboração apenas entre indivíduos de uma mesma empresa no espaço (F=7), como fica evidente pela verbalização do participante 7: “(...) *com os meus colegas de trabalho, que fazem parte da agência, neste caso que têm cargos similares ao meu ou dentro da (...) mesma área*”.

Por outro lado, alguns indivíduos (F=25; N=8) referem não existirem sequer interações sociais no espaço, o que se torna evidente quando referem que “(...) *por norma não interagimos porque cada um está a trabalhar (...)*” e “às vezes ouves (...) *conversas a nível de trabalho. E mesmo que não estejas a participar, vais ouvindo e vais aprendendo, tipo acho que isso é bom. Agora também não tenho muito tempo para estar a interagir (...)* (P7).

Consequentemente, uma parte dos indivíduos revela não existirem oportunidades de realizar parcerias (F=19; N=8), referindo que poderá existir um potencial de partilha em espaços de coworking, mas não é evidente, verbalizando que “(...) *se calhar existe uma ideia um bocadinho romântica da tal partilha de experiências. Há áreas que podem ser complementares, design, arquitetura, enfim. Há outras áreas que mais dificilmente o são, e é mais difícil depois conseguir a tal partilha*” (P3).

Deste modo, o estabelecimento de interações sociais parece ser percebido apenas por uma parte dos entrevistados, revelando-se um aspeto não consensual, pelo menos na amostra inquirida. Segundo os participantes, isto poderá dever-se ao tipo de trabalho que desenvolvem e à diversidade de áreas profissionais envolvidas nos espaços, fatores que podem facilitar ou dificultar a interação e a partilha de experiências.

Relativamente às tensões que poderiam emergir entre os indivíduos intervenientes num espaço de coworking, a subcategoria que se mostrou mais determinante foi a ausência de competição entre os coworkers (F=15; N=12). Os participantes referem existir um maior foco na atividade que cada um desenvolve, pelo que não se verificam tensões, existindo “(...) *uma competição saudável*” (P22). Exemplo disto é quando os participantes referem que “(...) *acaba por haver menos porque cada um está muito focado naquilo que está a fazer e não tem que se comparar com pares (...)*” (P8).

No que diz respeito à promoção da criatividade em espaços de coworking, a maioria dos participantes não a refere como característica dos mesmos, sendo que apenas um participante mencionou que as interações estabelecidas em coworking podem ser

promotoras de ideias mais criativas, referindo que “(...) *pode haver mais cowork, ou seja, mais... não é bem produtividade, mas mais criatividade (...)*” (P4).

Autonomia e flexibilidade horária

Grande parte dos participantes perceberam autonomia ao realizar o seu trabalho no espaço de coworking (F=40; N=18). Para além de constatarem que esta grande autonomia, característica da sua situação de trabalho e promovida também pelo espaço de coworking, é positiva, percebem também uma grande responsabilidade e pressão associada à autonomia que detêm, o que é evidente quando o participante 9 refere que “*Como o spider man dizia, com autonomia (...) tem também muita responsabilidade*”. Esta situação parece verificar-se porque “(...) *não estamos pressionados com o patrão (...) mas estamos pressionados pelo nosso cliente seja qual for a área (...) Portanto, podemos dizer que se calhar terá efeitos psicológicos diferentes na pessoa (...) mas acaba por ser pressão na mesma*” (P17), o que explicita as valências que a autonomia dos profissionais em coworking pode ter.

Adicionalmente, todos os participantes revelaram que tanto o espaço de coworking como a sua empresa (ou a situação de trabalho por conta própria) conferem flexibilidade horária aos indivíduos (F=53, N=22), sendo esta percebida de forma positiva, tal como mostra o participante 18 ao referir que “(...) *é importante o escritório estar disponível 24h. É importante para você gerir de acordo com a sua necessidade*”. Porém, quando os indivíduos estão em espaços de coworking que não permitem acesso durante 24h, referem que seria benéfico para si ter flexibilidade horária mais alargada (F=4; N=3): “*para mim era bom que estivesse aberto um bocadinho antes*” (P8).

Perceção de suporte social

Relativamente à categoria suporte social, grande parte dos indivíduos revelou sentir a existência de algum suporte social dentro do espaço de coworking (F=33; N=18), tanto entre coworkers como com os responsáveis pelos espaços. Este suporte verifica-se de uma forma emocional (F=21; N=13), em que os indivíduos sentem que existe abertura entre coworkers e apoio por parte dos responsáveis pelos espaços, sendo possível receber e dar feedback, o que se observa pela verbalização do participante 18: “(...) *eu tenho a certeza que qualquer coisa que eu tivesse como demanda (...) seria bem recebido, e*

ouvido (...)”. Verifica-se também a existência de um suporte instrumental (F=12; N=9) recebido pelos indivíduos, sendo evidente o fornecimento de bens tangíveis para que estes executem a sua atividade da forma mais agradável e eficiente possível, o que é proferido por vários participantes: “(...) *nós simplesmente pedimos e eles, dão sempre, pronto, o material que quisermos*” (P5); “(...) *temos umas caixinhas na secretária, onde ela coloca o café, todos temos direito a café gratuito, um café por dia, portanto é um miminho, é simpático*” (P3).

Ainda do ponto de vista físico do ambiente de trabalho, a maioria dos participantes referiu que o responsável pelo espaço de coworking disponibiliza todos os recursos e infraestruturas necessárias ao trabalho dos indivíduos (F=47; N=20). De forma geral, os espaços de coworking em que os participantes se encontram são constituídos por uma *copa* em que os indivíduos podem ter os momentos de refeições, por salas de reuniões, em que estes podem beneficiar de espaços mais tranquilos para realizar chamadas telefónicas ou para encontros com clientes, e também casas de banho. Adicionalmente, parece existir um open space e ainda a diferenciação entre áreas destinadas a um ambiente descontraído (e.g. lounge), tal como refere o participante 11: “(...) *estão quatro, cinco ambientes diferentes no mesmo espaço (...) que efetivamente as pessoas usam para trabalhar. Tem um ambiente que são estas mesas redondas, tem os sofás, onde também se trabalha. Tem mais à frente aqueles cadeirões (...)*”. Nestes vários tipos de ambiente, existe ainda a possibilidade de os indivíduos estarem em secretárias de “*free-siting*” (P10), ou seja, “*hot desk*” (P20), ou por outro lado em “*lugares fixos*” (P10). A maior parte dos inquiridos referiu ter acesso a uma secretária e cadeira, que alugam a título particular ou que são alugadas pela sua empresa, tendo direito a uma série de outras comodidades, como eletricidade, ar condicionado, mobiliário e armários em que podem guardar os seus pertences, conexão à internet e fotocopiadora. Em alguns casos há ainda a receção de correio pelo espaço, correspondendo a “*serviços de escritório virtual*” (P10). Contudo, verificaram-se algumas referências à falta de infraestruturas, ainda que isto tenha ocorrido apenas no discurso de 3 participantes (F=5), nomeadamente a falta de salas de reuniões, visto que sentem por vezes necessidade de recorrer a estes locais para obterem mais privacidade, o que é visível através da seguinte citação: “(...) *nós que temos que fazer entrevistas e (...) isolados muita parte do tempo, às vezes temos dificuldade em ter um espaço para isso (...)*” (P8).

No que concerne ao suporte social fornecido por chefias ou colegas de uma mesma empresa (fornecido a trabalhadores por conta de outrem), a maioria destes trabalhadores mencionou aspetos relativos ao mesmo (F=26; N=10). Assim, parece existir suporte emocional (F=19; N=9) na medida em que existe proximidade e apoio diário por parte dos colegas que se encontram com eles no mesmo espaço (em alguns casos) ou por parte das chefias, que se encontram distantes. Exemplo disto é quando o participante 4 refere que *“(...) apesar de eu estar longe, fisicamente (...) eu acho que a relação é muito boa, porque nós temos o nosso trabalho todo adaptado para o método, para a metodologia (...) termos vários canais (...) falamos ali, tal e qual como se estivéssemos cara a cara. Não acho grande distância. É quase como se estivesse lá”* (P4). Por outro lado, e com menor ocorrência, participantes que estão em início da sua atividade profissional (F=4; N=2) revelam que, apesar da comunicação constante com os elementos da sua empresa que se encontram a trabalhar à distância, gostariam de estar mais perto das chefias e de ter um acompanhamento mais direto do seu trabalho, proferindo que o facto de estarem em coworking *“(...) pode afetar a produtividade (...) Pelo facto de as pessoas se calhar não estarem a ser tão acompanhadas (...)”* (P6). No que toca a um apoio instrumental por parte de chefias e empresas dos participantes, apenas um número reduzido de participantes (F=3; N=3) referiu que as suas empresas fornecem todos os materiais que necessitam, tal como mostra o participante 5: *“As nossas máquinas, computadores e isso é a empresa que nos dá, a empresa na qual eu estou a empregar-me”* (P5).

Privacidade

Em primeiro lugar, relativamente ao espaço pessoal que os indivíduos podem ter quando estão em coworking, a subcategoria em que se verificaram mais ocorrências (F=17), 12 participantes percecionam que têm a possibilidade de personalizar o seu espaço pessoal, conferindo-lhe características e objetos delimitadores desse território que está na sua posse. Isto torna-se explícito pelas verbalizações dos participantes: *“Sentimo-nos como proprietários daquele lugar”* (P3); *“Gosto de ter o meu espaço e gosto de saber que as minhas coisas estão ali (...)”* (P7).

Por outro lado, 8 participantes (F=14) referem que não personalizam o seu espaço com objetos pessoais, o que se deve ao facto de não ser possível tendo em conta a configuração dos espaços de coworking: *“Não tenho parede sabe, como você viu, é ali no meio, então não tenho espaço para pôr (...)”* (P13) Todos os participantes que se

encontram em situação de hot desk mostraram ter ocorrências nesta subcategoria referente à impossibilidade de personalizar o espaço, pois “(...) *da mesma forma que chegamos num espaço limpo e sem nada, vamos embora levando tudo*” (P10).

No que diz respeito à privacidade em espaços de coworking, grande parte dos participantes percecionam a existência de privacidade (F=44, N=17). Isto acontece tanto a nível de segurança e garantia da confidencialidade de informação com que os indivíduos trabalham, como ao nível do controlo de estímulos provenientes do meio, o que é perceptível quando o participante 10 refere que “(...) *quem tem reflexos de seguro (...) de bloquear o computador, por si só já está protegido. Depois (...) como é que poderiam haver fugas de informação? Conversas telefónicas? Como temos aqui duas salas, para nos fecharmos, podemos estar mais à vontade para conversar (...)*”. Assim, parece existir uma ideia clara de alternativas aquando de situações que exijam maior privacidade, o que se torna visível ao observar o discurso do participante 21, que “(...) *não sabia muito bem se iria funcionar. Há conversas que eu não posso ter em espaço aberto, não convém ter em espaço aberto. Mas como havia estes dois espaços mais reservados, eu achei que ia funcionar (...)* Acho que de facto funcionou”.

No entanto, ainda que com menor ocorrência (F=19), 11 participantes consideram que existe falta de privacidade nestes espaços de coworking, o que se deve em grande medida ao facto de estarem num open space, perceptível pela verbalização do participante 16 ao referir que “(...) *o open space deixa as pessoas muito mais constrangidas, porque estamos sempre com aquela sensação que alguém que está ao nosso lado está a ver se estamos a trabalhar bem, se estamos a trabalhar mal, o que é que estamos a fazer. E depois às tantas a pessoa em vez de estar focado no trabalho, está focado a ver o que é que os outros... é muito mais constrangedor*”.

De forma adicional, a maior parte dos participantes parece identificar a existência de ruído no espaço de coworking como algo com efeito negativo (F=27; N=16). As verbalizações dos participantes tornam evidente que o ruído constitui um obstáculo à sua concentração enquanto trabalham no espaço de coworking, o que é exemplificado pela verbalização do participante 7 ao referir que “(...) *ultimamente tenho sentido isso (...) porque entraram uns colegas novos, e a questão de andarem muito de pé pela sala, a falar ao telemóvel, isso a mim faz-me um bocado de confusão*”. Segundo o participante 10, tal situação ocorre porque “*são muitas pessoas diferentes, e nem toda a gente tem a mesma cultura, tem a mesma awareness. E há sempre uns que falam alto*”.

Porém, poder-se-á referir que um número reduzido de participantes (F=5; N=4) revela que o ruído, apesar de existir, não representa um aspeto perturbador no espaço de coworking, o que é explicitado pelo participante 10, quando refere que o ruído é algo que existe em “(...) *qualquer espaço de trabalho. Que é normal, é o que se chama conviver (...) Entre seres humanos, estamos sempre a incomodar alguém (...)*”. Assim, parece ser algo a que os indivíduos se conseguem adaptar, segundo o participante 21: “*Eu acabo por conseguir isolar-me na minha cabeça e não me faz muita confusão. Já não uso os fones nem nada (...)*”.

Relação com a organização

Entre os indivíduos trabalhadores por conta de outrem, que se encontram afastados das suas chefias ou estão afastados dos restantes trabalhadores da sua empresa, 5 participantes referem que o compromisso que mantêm para com o seu trabalho e empresa continua igualmente forte, estando num espaço de coworking. Assim, a categoria do compromisso com o trabalho conta com 5 ocorrências na subcategoria referente à perceção de um compromisso igualmente forte (N=5). Segundo os participantes, isto deve-se ao facto da sua empresa estar bem organizada, referindo que “(...) *a partir do momento que a empresa tem uma estrutura bem delineada (...) não é o cowork que vai distanciar-nos disso*” (P2), e que “(...) *é muito uma questão de responsabilidade pessoal*” (P8).

Contrariamente, 4 participantes (F=5), revelam que o compromisso poderá diferir pelo facto de estarem num espaço de coworking, sendo este mais forte, o que é explicado pela autonomia e flexibilidade que os indivíduos têm no seu trabalho. Deste modo, 2 participantes por conta de outrem referem que a flexibilidade fornecida pela entidade patronal influencia o maior compromisso que sentem. Os restantes 2 participantes, trabalhadores por conta própria, revelam que esta condição de trabalho, que possui flexibilidade, lhes confere uma responsabilidade acrescida para com o trabalho que efetuam, tal como mostra o participante 17 ao mencionar que existe “(...) *uma obrigação maior com o trabalho (...) existe uma maior responsabilidade e uma maior entrega*”.

Relativamente ao impacto do coworking na imagem organizacional das empresas, a subcategoria com mais ocorrências refere-se às perceções de um impacto negativo do espaço de coworking na imagem organizacional, ainda que com um número reduzido de

ocorrências (F=5; N=4). Deste modo, a maioria dos indivíduos que se manifestou sobre esta questão tende a perceber mais efeitos negativos do que positivos na imagem da sua organização, relacionando isto com a aceitabilidade por parte de outros, nomeadamente clientes, o que é enfatizado pelo participante 21 ao referir que “(...) clientes novos podem não entender muito bem (...) este modo de funcionamento e o conceito, e eu estar aqui”. Dito isto, a credibilidade das empresas pode ficar comprometida, tal como indica o participante 2 ao expor que “(...) muitas vezes há o preconceito de nós estarmos em cowork (...) as pessoas não levam a sério. Ai não, algo que está a começar, então se calhar não é muito sério”.

Ainda relativamente à imagem organizacional, a percepção que se mostrou mais relevante de seguida foi a de que o espaço de coworking não impacta na imagem organizacional, mantendo-se esta intacta (F=3; N=2), o que se torna evidente pela verbalização do participante 3: “Quando comunicamos com os clientes é aguardamos, nós, aguardamos o vosso feedback... portanto existe essa identidade no grupo”. Por outro lado, apenas um participante referiu que o facto de estar em coworking tem impacto positivo na imagem organizacional da sua empresa, comparativamente ao modelo de home office: “(...) torna-se tudo bastante mais profissional, o facto de estar aqui, do que estar a fazer reuniões em casa (...)” (P3).

Percepção dos trabalhadores face ao equilíbrio trabalho-vida pessoal

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é percebido de forma diferenciada entre os participantes. A maioria considera que o facto de estar em coworking contribui para equilibrarem o seu trabalho e outras esferas da vida (F=34; N=19) como, por exemplo, a esfera familiar. No entanto, existem outros fatores a exercer influência neste equilíbrio, que não dizem apenas respeito ao espaço de coworking. Por um lado, a flexibilidade que as empresas conferem aos indivíduos mostra-se algo fulcral para conseguirem gerir o tempo disponível para outras tarefas não relacionadas com o trabalho, tal como demonstra o participante 4 ao referir que “(...) isso é um bocado mais a ver com a empresa, não tanto com o espaço, mas sim na minha empresa existe muita flexibilidade. Se eu precisar agora de ir ao dentista, vou, e depois logo (...) compenso”. Por outro lado, a flexibilidade do trabalho efetuado remotamente, evidente no discurso do participante 14 ao mencionar que “isso depois já depende um bocado do trabalho, de eu poder trabalhar onde quiser”. E, por fim, da flexibilidade característica do trabalhador por conta própria,

sendo exemplo disto a verbalização do participante 19, que indica que “(...) *eu se tiver que ir buscar o meu filho, se me telefonar a creche, e tiver que ir buscar o meu filho, vou sem nenhum problema. Não preciso de justificar a ninguém (...)*”. Assim, as estruturas disponibilizadas pelo espaço de coworking, em conjunto com estas três vertentes da flexibilidade permitem um melhor equilíbrio entre o tempo disponível para o trabalho e para outras questões relacionadas com a vida pessoal. Verifica-se ainda no seu discurso, uma comparação entre o trabalho em coworking e em home office, sugerindo que os indivíduos preferem o coworking pelo facto de conseguirem diferenciar melhor o trabalho da sua vida pessoal, como explicita o participante 10 ao referir que “(...) *o coworking, ajuda a conciliar, no sentido em que, em vez de estar a trabalhar em casa, onde as coisas misturam-se mais facilmente, ter um espaço mais dedicado ao trabalho*”.

Contrariamente, com menor ocorrência (F=6; N=4), alguns inquiridos revelaram que o espaço de coworking pode dificultar o equilíbrio entre a vida profissional e vida pessoal, na medida em que a sua flexibilidade pode fazer com que estes se mantenham durante mais tempo a trabalhar no espaço e prolonguem o seu trabalho no mesmo, podendo esta flexibilidade ter efeitos negativos noutras esferas da vida dos indivíduos. Exemplo disto é quando o participante 10 refere que “(...) *isto aqui fecha às oito. Dantes fechava às sete, era melhor. Tinha que voltar para casa mais cedo (...)*”.

Responsabilidade Social

No que concerne à noção de responsabilidade social, apenas 2 participantes identificaram a importância do controlo de gastos associados ao espaço de coworking (F=2), ainda que estas perceções sejam relativas a uma preocupação sobre o consumo de energia elétrica no próprio espaço de coworking e não relativas à opção de estar num espaço de coworking, como evidencia o participante 3: “(...) *o último a sair (...) apaga as luzes, fecha as janelas, na altura do verão tivemos alguns problemas porque alguém ligava os ar condicionados e não desligava (...)* não sei se é claro para todos, mas pelo menos para mim ficou claro que existia essa responsabilidade (...)”.

Saúde e Segurança no Trabalho

As questões de SST são também alvo de interesse e discussão no presente estudo, pelo que importa perceber de que forma são percecionadas pelos indivíduos trabalhadores

em espaços de coworking. No que diz respeito a normas de segurança, a maior parte dos participantes revela não pensar no assunto regularmente nem ter conhecimento de normas de segurança no local de trabalho, sendo o resultado mais evidente o facto de nem existir este conhecimento, nem uma preocupação por parte dos indivíduos para este tipo de questões (F=35, N=17), como mostra o participante 22: *“Eu nunca (...) andei a ver se há extintores pelo espaço. Por acaso não faço ideia se há. (...) não sei se o espaço é auditado, se não é. Mas para nós, está tudo bem”*. Dois destes indivíduos (F=3) revelam ainda que não só desconhecem informações relativas a normas de segurança do espaço em que se encontram, como também desconheciam em outros contextos de trabalho pelos quais já passaram, o que é exemplificado pela verbalização do participante 14, ao referir que *“Já na empresa onde trabalhava não conhecia”*.

Por outro lado, e de forma menos marcada (F=8), apenas 4 indivíduos revelam ter conhecimento de aspetos relacionados com segurança no local de trabalho e que essas informações são disponibilizadas, ainda que não as valorizem devidamente, como refere o participante 11: *“Na verdade, sabemos todos e não sabemos, não é. Nós temos, sabemos porque recebemos, mas depois não ligamos muito. Só ligamos se acontecer. É um bocadinho português. Mas sim, isso, essa informação é disponibilizada”*. De notar que não existe a identificação de mais aspetos relacionados com a segurança no trabalho, exceto quando um participante revela a inexistência de condições para indivíduos com mobilidade reduzida (F=1), o que fica bastante evidente através do seu discurso: *“Se calhar as condições para quem tem dificuldades de mobilidade não sejam as melhores. Nós usamos as escadas. O elevador que há é um elevador de carga, já muito antigo, que se calhar não é o ideal para (...) alguém com dificuldades de mobilidade (...)”* (P8).

No que diz respeito à saúde dos trabalhadores, não são identificados aspetos nocivos para a saúde associados ao espaço de coworking (F=13, N=11), tendo os participantes relatado que a nível de higiene, luminosidade, temperatura e aspetos ergonómicos, os espaços não representam riscos para a sua saúde. Isto é evidente nas verbalizações de alguns dos sujeitos: *“a questão da limpeza”* (P2); *“(...) a iluminação é boa”* (P11); *“(...) tem conforto da cadeira”* (P18); *“(...) temos ar condicionado, o que neste verão que passou foi absolutamente... eu sentia-me muito bem no trabalho no que diz respeito à temperatura, porque lá fora estava muito calor (...)”* (P3). Porém, entre as verbalizações de 2 participantes (F=2), o único risco que poderá evidenciar-se diz respeito ao facto de estarem num open space e, portanto, de estarem na presença de indivíduos

que possam eventualmente estar doentes. No entanto, não consideram que esta questão constitua um risco elevado, o que é explícito no discurso do participante 1: *“Eu espero que toda a gente seja saudável para eu não vir a ficar doente (...) Mas de vez em quando, no Inverno, as pessoas tosse e... é a vida”*.

Perspetivas de futuro

Foi possível perceber que o coworking é percecionado como um fenómeno em emergência, com espaço no futuro e impacto positivo nos indivíduos e organizações (F=40; N=21). Os participantes consideram-no um modelo de trabalho inovador que acompanha a flexibilização crescente do trabalho e facilita em grande medida o trabalho remoto, o que se mostra claro através do discurso dos participantes, ao referirem que *“Há cada vez mais esse tipo de flexibilidade de funções e de trabalho, portanto faz sentido estes sítios (...)”* (P8), e que *“(...) o trabalho remoto é o futuro, não é. Basicamente adivinha-se que cada vez mais as pessoas vão poder trabalhar remotamente, e as empresas vão ter que arranjar espaços para que esses profissionais que trabalham remotamente possam trabalhar (...)”* (P19). Assim, o coworking é percecionado como um modelo de futuro tanto em organizações, que pretendam inovar, como do ponto de vista de um negócio emergente, uma vez que *“(...) já começamos a ver montes de cadeias de espaços de coworking (...) é uma área que está a crescer (...)”* (P1).

Neste sentido, os indivíduos que manifestaram vontade de continuar em coworking (F=8; N=7), revelam que ter um trabalho flexível do ponto de vista horário e de local, é benéfico para o seu trabalho. Assim, consideram que ter a possibilidade de realizar o seu trabalho remotamente é vantajoso, bem como poder realizá-lo num espaço destinado para esse efeito que não seja o domicílio, como demonstra o participante 15 ao referir que *“(...) as coisas têm de evoluir e acho que esta é a forma de trabalhar dos últimos seis, sete anos. É assim que tenho trabalhado e não me vejo a fazer outra coisa (...)”*. O número reduzido de indivíduos que parece não beneficiar tanto do modelo de trabalho em coworking (F=4; N=3) menciona a preferência pelo home office, preferindo esse conforto e ter a possibilidade de ficar em casa quando assim o desejar, sendo estes participantes trabalhadores por conta de outrem, estando a sua preferência pelo home office alinhada com o desejo de terem um trabalho também mais flexível proporcionado pelas suas empresas. Por outro lado, existe também a menção à preferência por ter um

espaço próprio, sendo que neste caso o único indivíduo que o indicou encontra-se temporariamente no espaço de coworking até a sua empresa encontrar um espaço para si, sendo que o ideal seria “(...) *um espaço de laboratório em que possa também fazer-se experimentos (...)*” (P13).

Ao nível de melhorias a introduzir em espaços de coworking, os aspetos referidos pelos participantes (F=4; N=2) centram-se no facto de existirem constrangimentos causados pelo open space na maior parte dos casos, “(...) *porque aparentemente não ter paredes torna tudo mais barato, mas existem dificuldades que são um bocadinho difíceis de ultrapassar (...)*” (P3). Adicionalmente, o facto da partilha de experiências parecer uma noção que não corresponde totalmente à realidade e em que não existe consenso, destacando o participante 7 a importância da existência de momentos que promovam interações entre os indivíduos e empresas: “*Se o objetivo fosse haver mais interação entre as empresas que trabalham cá, talvez se calhar, sei lá, fazer-se tipo uma espécie de (...) workshops, ou de conferências, tipo de trocar ideias (...) haver aqui um meeting entre empresas*” (P7).

Capítulo IV - Discussão

Com base na literatura reunida e na recolha de dados efetuada, tornou-se possível responder às questões de investigação enunciadas e aos objetivos propostos, ainda que o fenómeno de coworking se mostre complexo. A análise de conteúdo das entrevistas realizadas permitiu perceber de que forma é o coworking visto pelos próprios trabalhadores e como são as suas condições de trabalho vivenciadas. A Tabela de frequências correspondente às categorias citadas pelos participantes é apresentada em anexo (Anexo G).

A maior motivação pela qual os indivíduos optam por estar num espaço de coworking parece ser a redução de custos, tendo inerentes questões económicas e financeiras, tal como referem Morrison e Macky (2017). De facto, o aluguer de um espaço partilhado mostra-se uma solução com custos mais reduzidos do que o aluguer de um espaço próprio (Spreitzer et al., 2015), quer no caso em que a empresa detém ainda uma equipa pequena, quer no caso de trabalhadores independentes. Para além da redução de custos ao nível do aluguer de uma secretária e da partilha dos recursos do espaço, a localização do mesmo mostra-se um fator importante aquando da decisão de integrar um espaço de coworking, uma vez que os trabalhadores podem escolher um local mais próximo do domicílio ou da capital, poupando em custos financeiros e tempo, questões estas associadas a deslocações (Spinuzzi, 2012). Esta situação foi fomentada por períodos de crise anterior que parecem ter repercussões ao nível das condições de trabalho em que os indivíduos se encontram (Kovács et al., 2006), sendo estes aspetos financeiros de grande importância ao ingressar no modelo de coworking. Acedendo às características mais valorizadas pelos indivíduos num espaço de trabalho, seja este qual for, é possível verificar que o fator localização se encontra em destaque, corroborando a importância conferida a aspetos funcionais e não tanto a SST.

Toda a flexibilidade que o trabalho remoto permite faz com que os indivíduos optem por formas de trabalho que possibilitem concretizar o trabalho de forma rápida. Porém, a associação estabelecida entre responsabilidade social e preferência pela proximidade entre trabalho e domicílio parece evidenciar-se apenas em relação aos gastos no espaço de coworking que alguns indivíduos frequentam, conferindo importância ao controlo do consumo energético no espaço de trabalho, tal como referem Medina e Krawulsky (2015). As preocupações dos indivíduos parecem direcionar-se no sentido de reduzir custos financeiros com a redução do consumo de combustível, não estando

associado a um modo de vida socialmente mais responsável para com o ambiente envolvente.

O coworking surge como um modelo de trabalho capaz de proporcionar o contacto com diferentes realidades laborais e de negócio, o que é produto do ambiente informal que se cria entre os trabalhadores de um espaço de coworking (Peuter et al., 2017). De facto, o ambiente informal foi uma das características mais enfatizadas pelos participantes do presente estudo no que respeita a um espaço de coworking, sendo caracterizado por interações que ocorrem informalmente e de forma genuína, o que é mencionado também por Peuter et al. (2017), que referem a criação de uma atmosfera amigável, não existindo pistas de hierarquia. Assim, segundo os autores e os próprios trabalhadores, o contacto entre os indivíduos presentes no espaço faz com que exista um convívio e que seja possível toda uma socialização em rede. Inerente a este ambiente informal encontram-se normas que incluem não só boas práticas que correspondem ao bom senso dos indivíduos, como também a inexistência de exigências face ao seu vestuário, sendo este um aspeto que se evidencia nas perceções dos indivíduos que constituíram a amostra do presente estudo. Neste seguimento, também as interações que se estabelecem nos espaços de coworking são consideradas vantajosas, tanto pelos indivíduos inquiridos no presente estudo, como por trabalhadores inquiridos por Spinuzzi (2012). Isto pode dever-se ao facto de os indivíduos poderem contactar facilmente com profissionais de outras empresas e outras realidades de negócio, tal como referem vários autores (Leforiester, 2009; Spreitzer et al., 2015), o que pode fazer com que surjam temas de conversa diversos. Contudo, o desenvolvimento de competências sociais (Eurofound, 2015) não é visto pela maioria dos indivíduos como um benefício destas interações sociais.

Ora, sendo evidente que estes espaços de trabalho são convidativos para relacionamentos interpessoais entre indivíduos de diferentes áreas profissionais, importa abordar a possibilidade de surgirem colaborações entre os mesmos. No presente estudo, é possível perceber que alguns indivíduos (trabalhadores por conta própria e por conta de outrem) percecionam a existência de colaborações e parcerias entre profissionais de áreas e empresas diferentes, verificando-se contratações nos espaços de coworking. Parecem então emergir novas oportunidades profissionais (Eurofound, 2015). Assim, a configuração de bons parceiros proposta por Spinuzzi (2012) parece adequar-se a estes indivíduos, que optam por interagir de forma cooperativa, levando ao estabelecimento de relações de confiança entre indivíduos que pretendem contratar determinados serviços

prestados por outros coworkers, ou entre indivíduos de uma mesma empresa que cooperam entre si. De forma adicional, alguns trabalhadores por conta de outrem que referem cooperar com outros no espaço, percebem que estas colaborações apenas são possíveis entre indivíduos presentes que pertencem a uma mesma empresa, existindo, neste caso, complementaridade de áreas profissionais e objetivos comuns. Assim sendo, o potencial de partilha parece não ser aproveitado por todos, especialmente por indivíduos que se encontram no espaço de coworking com colegas da sua empresa, existindo barreiras criadas pelos próprios ao estabelecimento de parcerias com outros atores externos às suas empresas. De forma a solucionar esta situação, a solução proposta por Gerdenitsch et al. (2016), referente ao fornecimento de informações sobre os restantes membros do espaço de coworking por parte do responsável pelo mesmo, poderia revelar-se uma ferramenta facilitadora da comunicação entre indivíduos que à partida não identificariam objetivos comuns.

Neste seguimento, as percepções relativas à existência de colaborações entre os indivíduos revelam-se díspares, existindo também alguns indivíduos (trabalhadores por conta de outrem e por conta própria) que revelam não sentir que existem colaborações ou parcerias, nem sequer interações entre os indivíduos. Assim, torna-se evidente a importância que alguns autores (Boucken & Reuschl, 2018; Gandini, 2015) atribuem aos objetivos dos indivíduos, podendo estes não ter qualquer intenção de interagir ou de estabelecer relações do tipo cooperativo com os outros. Emerge, deste modo, a configuração de bons vizinhos que Spinuzzi (2012) reconhece, estando os indivíduos a trabalhar de forma independente, com grande foco no seu trabalho e sem muito tempo para interagir com outros, estando apenas comprometidos em partilhar o mesmo espaço. Estes resultados vão ao encontro dos resultados encontrados por Spinuzzi (2012), em que os indivíduos não realçam a oportunidade de estabelecerem colaborações. Deste modo, parece existir o potencial de partilha e de interação, mas todo um romantismo em torno das colaborações em coworking, estando estas fortemente dependentes da complementaridade entre áreas profissionais. Este aspeto é apontado como uma dimensão que deveria melhorar de futuro, através da promoção de momentos que fomentem a partilha de experiências (e.g. workshops), caso os indivíduos considerem benéfico para si. Tal como alguns autores sugerem (Kambil et al., 2000, citado por Boucken, & Reuschl, 2018), a homogeneidade relativamente ao tipo de profissionais existentes deve ser considerada aquando da análise de um espaço de coworking, já que os indivíduos

tendem a considerar que apenas em situação de homogeneidade é possível concretizar o potencial da partilha colaborativa neste tipo de espaços. Segundo alguns autores (Bouncken & Reuschl, 2018; Bouncken et al., 2017, citado por Heise, 2018), esta homogeneidade poderia fazer emergir tensões e rivalidades entre os trabalhadores, o que não surgiu nas perceções da amostra recolhida. Uma vez que a amostra é diversificada e, portanto, bastante heterogénea, os participantes sentem que existe uma competição saudável entre todos, não emergindo tensões.

Tendo em conta o referido, é possível constatar que, de acordo com a caracterização de Bilandzic e Foth (2013, citado por Boucken & Reuschl, 2018), a maioria dos indivíduos que compõe a amostra do presente estudo não são “aprendizes” nem “socializadores”, mas sim “utilizadores”, dado que beneficiam dos recursos e infraestruturas disponíveis no espaço, mas não têm como principal objetivo estabelecer parcerias, podendo estas surgir de forma informal e inesperada. Adicionalmente verifica-se, tal como exposto, a coexistência das duas configurações propostas por Spinuzzi (2012), com especial ênfase na configuração de bons vizinhos, dado que o principal motivo pelo qual os indivíduos integram um espaço de coworking diz respeito a uma redução de custos, e não ao estabelecimento de parcerias.

Quando questionados relativamente ao significado do conceito de coworking, embora os indivíduos o percecionem como uma oportunidade de contacto com outras realidades de negócio, existindo a possibilidade de partilha e comunicação entre diferentes indivíduos e organizações, como admite Surman (2013), o significado atribuído ao conceito não é unânime, mostrando-se de complexa definição. Para alguns o significado deste conceito consiste apenas na partilha de um espaço de trabalho, com profissionais de áreas de negócio e situações de trabalho diferenciadas, onde efetuam o seu trabalho sem necessitarem de interagir nem estabelecer parcerias com os restantes indivíduos, reforçando o proposto por Doulamis (2013) e Gandini (2015). Isto vai ao encontro do paradoxo encontrado relativamente à possibilidade de emergirem colaborações nos espaços de coworking, não existindo consenso.

Ainda assim, o coworking é visto pelos próprios trabalhadores como um modelo de trabalho positivo e com futuro, tanto dentro de empresas como em termos de negócio, encontrando-se em expansão e sendo um modelo de trabalho adequado para quem trabalha remotamente e em qualquer local (Rosenfield & Alves de Alves, 2007).

No que concerne à promoção da criatividade em contextos de coworking, defendida por Fuzi et al. (2014), os indivíduos que compõem a amostra deste estudo não percebem esta promoção, não considerando um aspeto de extrema relevância.

Adicionalmente, um espaço de coworking mostra-se como um local que reúne as condições essenciais e necessárias para a realização do trabalho dos indivíduos a nível de recursos e infraestruturas, pelo que o seu design deve ser cuidadosamente preparado de forma a corresponder à expectativa dos indivíduos (Bouncken & Reuschl, 2018). Neste sentido, a maioria dos indivíduos inquiridos neste estudo realça ter acesso a estas estruturas e recursos conferidos pelos espaços de coworking para executarem o seu trabalho, o que vai ao encontro do que referem Gandini (2015) e Boucken e Reuschl (2018), existindo os ativos físicos necessários e considerados importantes à estadia dos coworkers. Assim, verifica-se a existência de suporte social pelos espaços de coworking a nível instrumental. A perceção da diferenciação entre áreas de trabalho que possibilitam maior concentração e áreas de interação social mais descontraídas corrobora a importância que Leadon (2015) atribui ao equilíbrio entre estas várias zonas. Do mesmo modo, verifica-se também um suporte a nível emocional, uma vez que os indivíduos percebem uma relação aberta e amigável com os responsáveis do espaço de coworking e a sua preocupação face às necessidades dos mesmos, tal como mencionam também Diogo et al. (2018), mas também entre coworkers, sendo que as interações informalmente estabelecidas fazem emergir este tipo de suporte (Gerdenitsch et al., 2016). De uma outra perspectiva, os indivíduos trabalhadores por conta de outrem revelam sentir a existência de suporte social fornecido pelas suas empresas ou chefias, existindo contacto diário e mecanismos de comunicação que permitem que tenham o seu trabalho adaptado, ainda que esta comunicação não seja estabelecida sempre presencialmente. No entanto, a questão levantada por Raghruam (1996, citado por Sakuda & Vasconcelos, 2005), de que a comunicação virtual estabelecida nestas novas formas de trabalho remoto pode potenciar uma redução de conhecimento tácito acerca da empresa dos indivíduos, parece emergir apenas em trabalhadores que estão a iniciar a sua atividade profissional, percebendo que o facto de estarem distantes das suas chefias e de não terem um acompanhamento tão direto condiciona a sua produtividade, sendo visto pelos mesmos como um aspeto menos positivo de um espaço de coworking. Assim, a ausência de hierarquias e supervisão referida por Moreira dos Santos et al. (2015) parece não ser considerado tão positivo para estes indivíduos, corroborando a ideia de Handy (1995,

citado por Sakuda & Vasconcelos, 2005) de que quanto mais virtual for a comunicação, maior será a necessidade dos trabalhadores se encontrarem pessoalmente.

Segundo Fiolhais (2000), esta percepção de menor contacto com as chefias poderá resultar numa perda do sentimento de pertença à sua organização. No entanto, inerente ao suporte social fomentado pelas empresas e chefias, o compromisso com o trabalho não emerge com constrangimentos pelo facto de os indivíduos estarem a trabalhar remotamente num espaço de coworking, ao contrário do que sugerem Rosenfield e Alves de Alves (2007). Os indivíduos percebem ter um compromisso igualmente forte ou maior para com o seu trabalho, o que se deve ao facto da sua empresa ter uma estratégia devidamente delineada ou de terem um sentido de responsabilidade maior que acompanha a sua autonomia. De facto, os indivíduos percebem que autonomia e flexibilidade horária são características do seu trabalho remoto, bastante valorizadas por estes, tal como mencionam Hill et al. (2003), sendo também potenciadas pelos espaços de coworking com o seu acesso maioritariamente durante 24h.

Tal como Rindova e Fornbrun (1998, citado por Tavares, 2011) referem, a imagem organizacional pode reforçar ou não a identidade organizacional, pelo que se tornou importante perceber qual a percepção dos indivíduos face à mesma. Assim, estes percebem que o facto de estarem em coworking impacta negativamente na imagem organizacional das empresas que representam ou às quais pertencem, na medida em que este modelo de trabalho partilhado pode não ser bem entendido por outros e ser visto com menor credibilidade. Apesar dos espaços de coworking serem usualmente projetados de forma a facilitar contactos profissionais e a causar boa impressão tanto aos seus utilizadores como a pessoas externas (Spinuzzi, 2012), sendo vistos como um modo de ganhar visibilidade e transmitir uma reputação dentro dos campos profissionais dos trabalhadores (Gandidi, 2015; Peuter et al., 2017), a percepção dos indivíduos não vai neste sentido. Os resultados sugerem que a existência de alguns constrangimentos pode dever-se ao facto dos espaços de coworking serem usualmente vistos como locais que recebem trabalhadores de empresas no início da sua atividade, ou pelo facto de não ser ainda conhecido o modo de funcionamento nem o conceito de coworking, ainda que os espaços tenham salas de reuniões para encontros com clientes ou um endereço formal de correspondência (Peuter et al., 2017), que lhes confere um carácter mais profissional. O facto destas novas formas de trabalho, entre as quais o coworking, terem surgido como consequência de uma crise que se manifestou através de precaridade de contratos,

desinvestimentos em formação e redução de um emprego estável (Kovács et al., 2006), pode estar a influenciar também a forma como o coworking é visto por outros.

Ashkanasy et al. (2014) são alguns dos autores que alertam para a necessidade de estudar fatores como o espaço pessoal, a densidade espacial, a personalização do espaço e o efeito da territorialidade num open space, referindo que têm influência nas atitudes e outcomes dos trabalhadores, verificando-se tanto uma valência positiva como negativa em cada um deles. Neste sentido, importa referir em primeiro lugar que a diminuição do isolamento durante a atividade de trabalho é uma das principais vantagens do coworking, principalmente para quem trabalha de forma independente, apontada pelos inquiridos deste estudo e defendida também por Spinuzzi (2012). No entanto, o facto dos indivíduos estarem num espaço de trabalho partilhado com outros, poderia trazer desafios ao nível da manutenção da sua privacidade, nomeadamente pelo desconforto causado pela grande proximidade espacial de outras pessoas num open space (Hayduk, 1981, citado por Ashkanasy et al., 2014). Os resultados do presente estudo apontam para a perceção de privacidade nos espaços de coworking, por parte da maioria dos indivíduos, em que estes tentam proteger o seu espaço através, por exemplo, da definição de uma password para proteger ficheiros no computador ou deixando os pertences trancados num armário (Ashkanasy et al., 2014). Deste modo, os indivíduos adotam estratégias e têm à sua disposição mecanismos de forma a controlar os estímulos provenientes do meio que podem comprometer a confidencialidade da informação com que trabalham, constituindo estes comportamentos de territorialidade (Ashkanasy et al., 2014). De forma adicional, parece existir uma procura por salas de reunião, que todos os espaços de coworking incluídos na amostra possuem, para casos em que exista a necessidade de maior privacidade do que aquela que se teria no open space. Neste seguimento, é possível referir que o facto destes espaços serem open spaces, faz com que alguns indivíduos percecionem a existência de constrangimentos causados pela presença de outros, verificando-se o fenómeno de inibição social defendido por Passos (2011). Este é o aspeto que parece ser mais desfavorável para quem frequenta um espaço de coworking, pois a presença de outros indivíduos num mesmo espaço tem, de facto, impacto na forma como os trabalhadores se comportam e executam o seu trabalho. A par disto, também o ruído decorrente do open space parece ser desestabilizador ao nível da comunicação e ter efeitos negativos nos indivíduos ao nível da sua produtividade (Leising, 2013). Apesar destes fatores poderem trazer dificuldades, também é possível perceber que os indivíduos se têm

vindo a adaptar, pelo que esta situação parece deixar de ser desestabilizadora para alguns, existindo a possibilidade de utilizar salas de reunião com maior privacidade e sem ruído.

A personalização do espaço de trabalho com objetos pessoais parece ser algo valorizado pelos indivíduos, ainda que não se encontrem evidências neste estudo de que esta personalização esteja associada a uma maior identificação dos indivíduos para com o seu trabalho, tal como sugeriam Ashkanasy et al. (2014). Em contrapartida, a não personalização do espaço de trabalho mencionada por alguns indivíduos deve-se ao facto de se encontrarem em regime de hot desk, considerando mais importante a redução de custos alugando através do aluguer de uma secretária variável, contrariamente à possibilidade de estar sempre na mesma secretária e poder personalizá-la, o que teria um custo mais elevado. Estes indivíduos que se encontram em hot desk, não consideram ter qualquer problema com a demarcação do seu território de trabalho e, portanto, ao contrário do que sugere Wells (2000, citado por Ashkanasy et al., 2014), a incapacidade de personalizar o ambiente físico de trabalho parece não causar constrangimentos aos mesmos.

Já o equilíbrio entre várias esferas da vida mostra-se bastante importante na literatura e de interesse neste estudo. Segundo Pohler (2012, citado por Bouncken & Reuschl, 2018) a diferenciação psicológica entre vida privada e trabalho é de grande importância, o que é destacado pelo facto de os indivíduos percecionarem o modelo de coworking como mais vantajoso do que o home office. Tal como referem alguns autores (Fiolhais, 2000; Hill et al., 2003), também os participantes consideram que num modelo de home office as fronteiras entre trabalho e lazer esbatem-se com maior facilidade. Assim, veem o coworking como um modelo intermédio que permite conciliar tanto a esfera profissional como pessoal, o que vai ao encontro do que defende Gandini (2015). Ora, a diferenciação entre várias esferas da vida mostra-se importante no local de trabalho, questão para a qual os espaços de coworking parecem contribuir (Boucken & Reuschl, 2018; Gandini, 2015), sendo isto percecionado pelos indivíduos inquiridos. Neste seguimento, o facto de os indivíduos desempenharem vários papéis sociais, com responsabilidades ao nível do cuidado dos filhos e também da construção de carreiras (Hill et al., 2003), faz com que exista uma necessidade de conciliação através de formas de trabalho mais flexíveis. De um modo geral, os resultados do presente estudo sugerem que o facto dos indivíduos estarem num espaço de coworking possibilita um melhor equilíbrio entre o trabalho e as restantes esferas da vida (Gandini, 2015). No entanto, este

facto parece não ocorrer de forma isolada, pelo que o equilíbrio se mostra potenciado pela estadia num espaço de coworking, mas apenas em conjugação com a flexibilidade a três níveis: (a) flexibilidade conferida aos trabalhadores por conta de outrem, (b) flexibilidade característica do trabalhador por conta própria, e (c) flexibilidade do trabalho efetuado remotamente. Assim, um espaço de coworking parece facilitar o equilíbrio entre as esferas da vida dos indivíduos, na medida em que fornece infraestruturas flexíveis de forma a corresponder ao trabalho desenvolvido pelos mesmos, dependendo do nível de flexibilidade que estes têm, inerente à sua atividade e situação de trabalho.

Por outro lado, alguns indivíduos consideram ter uma maior dificuldade a equilibrar o trabalho com outras esferas da vida estando num espaço de coworking, o que se deve à excessiva flexibilidade que estes espaços proporcionam, tendo maioritariamente acesso livre num horário alargado. Esta questão faz com que os indivíduos se encontrem no seu espaço de coworking durante mais tempo do que seria de esperar, caso o seu trabalho o exija, contrariamente ao que sugerem Peuter et al. (2017), que referem que o coworking é uma forma de evitar que o trabalho ultrapasse a vida pessoal. Deste modo, os resultados sugerem que o trabalho flexível efetuado pelos trabalhadores condiciona a sua permanência no espaço, sendo que esta permanência será potenciada pela flexibilidade horária oferecida pelo espaço de coworking, fazendo com que não existam fronteiras claras relativamente ao término do trabalho (Rebelo, 2002; Shepherdson, 2009). Assim, apesar da valência positiva associada à flexibilidade laboral, como promotora de benefícios na esfera familiar pelo facto de os indivíduos poderem gerir autonomamente a realização do seu trabalho e outras tarefas ou atividades ligadas à esfera privada (Hill et al., 2003), a flexibilidade poderá ter um efeito negativo na relação trabalho-família, podendo constituir um fator de risco psicossocial no trabalho (Camelo & Angerami, 2008). Dito isto, embora a autonomia e flexibilidade horária sejam percecionadas por alguns de forma positiva, são também vistas com grande impacto na relação trabalho-família e, tendo inerente grande responsabilidade e pressão, sendo necessária uma adaptação e esforço por parte dos mesmos, no sentido de gerir e assegurar as tarefas a realizar no seu trabalho.

Questões relacionadas com SST não foram muito abordadas pelos indivíduos de forma espontânea, o que revela uma falta de conhecimentos sobre questões inerentes ao tema (e.g. normas de segurança), bem como uma despreocupação face ao mesmo. No entanto, alguns indivíduos referem não conhecer as normas de segurança nem no espaço

de coworking em que se encontram, nem noutros contextos profissionais pelos quais já passaram. Neste sentido, alguns indivíduos referem que são disponibilizadas informações relativas à segurança no espaço de coworking, conhecendo-as de forma muito generalista, e não as revisitando. Esta situação poder-se-á dever ao facto de não existir um alerta por parte das empresas para aspetos relacionados com SST, ou pela inexistência de condições de trabalho legalmente protegidas neste contexto (Eurofound, 2015). Ora, estes resultados vão ao encontro do que Fiolhais (2000) refere, de que a disponibilização de formação ou informação na área de SST pode estar comprometida em modelos de teletrabalho, como é o caso do coworking. De forma adicional, os indivíduos aparentam não ter conhecimento da existência de mecanismos de fiscalização nem de regulamentação relativos ao espaço, o que poder-se-á dever à inexistência de legislação específica referente ao coworking (Fiolhais, 2000). Contudo, parece existir uma perceção clara relativamente à ausência de danos para a saúde dos trabalhadores, nomeadamente a nível de uma boa higiene, iluminação, temperatura e questões ergonómicas.

De notar que a maior parte dos indivíduos revela o desejo de continuar em coworking, o que se deve à flexibilidade laboral associada ao trabalho remoto e à possibilidade de ter um espaço de trabalho que não seja o domicílio. Por outro lado, os participantes que preferiam estar a trabalhar num outro contexto (trabalhadores por conta de outrem), escolheriam o home office, pelo facto de existir um maior conforto e não estarem sob a presença de outros ao executarem o seu trabalho, o que representa um constrangimento no modelo de trabalho em coworking. Por outro lado, a preferência do participante que referiu o desejo de ingressar num outro modelo de trabalho, centrou-se no facto de querer ter um espaço próprio, dado que para a realização do seu trabalho em específico serem necessárias outras condições (e.g. laboratório).

Capítulo V - Conclusão

Tendo em conta os resultados obtidos no presente estudo, é possível verificar que o fenómeno de coworking carece ainda de investigação, necessitando de ser aprofundado. Contudo, foi possível perceber como é o coworking visto pelos próprios coworkers, e como são vivenciadas as suas condições de trabalho.

Em primeiro lugar, este estudo permitiu perceber que o coworking vai para além da denominação de “colegas de trabalho”, englobando muitas vezes, mecanismos de interação e dinâmicas de partilha de conhecimentos entre os indivíduos. Neste âmbito, emerge um ambiente informal que pode promover relacionamentos interpessoais entre indivíduos de áreas diferentes. No entanto, a noção de partilha parece ser demasiado romântica, não estando muitas vezes os indivíduos em busca de colaborações, existindo esta apenas em algumas circunstâncias muito específicas. Deste modo, existe o acesso a recursos físicos e partilha de recursos intangíveis característicos de uma economia partilhada (Bouncken & Reuschl, 2018), sendo que este último tipo de partilha parece não ocorrer sempre sob a forma de colaborações, tipicamente associadas ao coworking. Coexistindo ambas as configurações de bons vizinhos e de bons parceiros nos espaços de coworking, tal como defende Spinuzzi (2012), os resultados deste estudo sugerem que a noção de partilha é controversa e representativa de um paradoxo.

A redução de custos parece ser o fator mais importante para os indivíduos integrarem um espaço de coworking, pelo que a estadia neste tipo de espaços representa muitas vezes uma decisão bastante prática e funcional, baseada numa poupança de tempo e custos associados a deslocações (Shepherdson, 2009), não existindo uma preocupação com o estabelecimento de relações profissionais, o que estará relacionado consequentemente com o paradoxo referente à oportunidade de existirem colaborações. Assim, o estabelecimento de interações sociais ocorre apenas entre os que estão dispostos a tal, sendo que indivíduos que pretendam apenas foco e concentração no seu trabalho não se envolvem nestas dinâmicas informais, trabalhando lado a lado na presença de outros. Tal como o local de trabalho tem impacto nas dinâmicas e interações estabelecidas entre os indivíduos, também existem efeitos ao nível da sua vida pessoal e das empresas para as quais trabalham ou que representam. O facto de se estabelecerem interações informais promove o bem-estar entre os indivíduos, não se identificando rivalidades entre os trabalhadores da amostra considerada, existindo uma competição saudável. No entanto, para além do paradoxo identificado ao nível das interações colaborativas, outros

temas são alvo de discussão, como o suporte social providenciado pelo espaço de coworking e chefias. Ainda que se verifique suporte social (instrumental e emocional), e igual ou maior compromisso com o trabalho, indivíduos com menor experiência profissional na sua área parecem perceber menor suporte por parte das chefias que se encontram distantes, o que suscita a necessidade de uma estratégia mais forte que lhes permita executar o trabalho com maior eficácia. Neste sentido, as organizações devem estar também conscientes de que trabalhadores com menor experiência profissional a trabalhar remotamente em espaços de coworking devem ter um maior apoio.

Também a visibilidade das empresas que os indivíduos representam ou às quais pertencem parece ficar comprometida quando estes se encontram em espaços de coworking, enaltecendo-se a crescente necessidade de explorar o fenómeno e de consciencializar tanto trabalhadores como gestores de empresas dos efeitos positivos e constrangimentos associados ao mesmo. Também a associação entre trabalho remoto e conceitos como precariedade e início de atividade necessitam de esclarecimentos, de forma a existir um melhor entendimento sobre o coworking.

A privacidade é também entendida como algo que existe nos espaços de coworking, na medida em que os indivíduos adotam de forma espontânea estratégias que garantam essa privacidade e confidencialidade das informações com que trabalham. Os constrangimentos que poderiam ser vistos como desestabilizadores dizem respeito ao open space, em termos de ruído e da presença de outros no mesmo espaço, inibindo alguns comportamentos laborais. A personalização do espaço pessoal surge como algo valorizado, mas não preponderante num espaço de coworking, sendo o fator financeiro de maior importância ao alugar uma secretária num espaço, e não o facto de os indivíduos poderem personalizá-lo.

Um outro aspeto de destaque no presente estudo refere-se à necessidade de um equilíbrio entre as várias esferas da vida dos indivíduos, bastante discutida na literatura e considerada de extrema importância. Os resultados deste estudo vêm explicitar que a flexibilidade associada a algumas variáveis mostra-se uma dimensão de grande peso para quem está num espaço de coworking. Ainda que o espaço e a flexibilidade laboral dos indivíduos contribuam para um melhor equilíbrio entre o trabalho e outras esferas da vida, esta flexibilidade pode potenciar uma dificuldade dos trabalhadores ao definir os limites do seu tempo de trabalho (Shepherdson, 2009), o que poderá refletir-se num conflito de papéis, nomeadamente ao nível de exigências do trabalho e da vida familiar (Camelo &

Angerami, 2008). Assim, esta questão constitui um paradoxo entre separação dos tempos de trabalho vs. tempos de repouso e de lazer, sendo um fator de alerta para os trabalhadores quando estes pretendem integrar um espaço de coworking.

Por último, e igualmente importante, mostra-se o tema da SST. Estes espaços parecem não ter uma regulamentação geral, não existindo na lei nem no código do trabalho referências aos mesmos, ainda que existam regras criadas especificamente para um espaço em concreto, constituindo uma licença para existirem. Assim, estes espaços não contemplam as exigências do que está definido por lei para espaços de trabalho ditos “convencionais”, quer em termos de conceção (e.g. condições ergonómicas, regras de segurança) quer em termos de SST, pelo que seria pertinente o desenvolvimento de mais investigações para se perceber que aspetos devem ser uniformizados para constituir regulamentações adequadas a estes espaços. Com os resultados deste estudo é possível verificar que estas informações deveriam ser disponibilizadas formalmente aos coworkers (Fiolhais, 2000), permitindo uma maior consciencialização sobre os potenciais riscos no ambiente de trabalho, associados a uma dimensão física (e.g. sinalização de segurança, normas regulatórias, formas de evitar a existência de ruído, etc). Deveria existir uma maior sensibilização dos trabalhadores sobre questões de SST, algo que não se restringe apenas a espaços de coworking, uma vez que noutros contextos profissionais estas informações são muitas vezes também desconhecidas. Torna-se então necessário que se entenda melhor o fenómeno de coworking, bem como uma maior consciencialização dos gestores de empresas sobre as novas formas de organização do trabalho que estão a surgir, fornecendo uma lente que analise de forma mais profunda estes aspetos.

Ainda que exista uma necessidade de mais pesquisas que incidam neste tema, o presente estudo apresenta contributos não só para as organizações, mas também para os trabalhadores, para os espaços de coworking e para o contexto académico. Em primeiro lugar, o estudo explicita um fenómeno em emergência em todo o mundo, alertando para o facto de que nem todos os aspetos associados ao coworking na literatura ocorrem efetivamente. O coworking é descrito na maior parte da literatura de forma positiva, mas é algo que não é vivenciado pelos indivíduos necessariamente dessa forma. É um conceito moderno e bastante divulgado aos trabalhadores, mas parece reduzir-se a uma questão de custos. Para os espaços de coworking, o contributo deste estudo centra-se sobretudo na possibilidade de configurar postos de trabalho mais adequados aos indivíduos, tendo conhecimento da forma como estes vivenciam as suas condições de trabalho em espaços

de coworking. Assim, será possível providenciar melhorias tendo em conta as suas perceções, investindo mais em SST, nomeadamente ao nível de regulamentações bem definidas e disponíveis aos trabalhadores através de uma formação, por exemplo. Poderá ser dado maior enfoque à existência de momentos promotores de networking entre os indivíduos, de forma a tornar a partilha entre todos mais rica, bem como, aos constrangimentos que o open space confere à realização do trabalho dos indivíduos. Os trabalhadores poderão beneficiar também dos contributos deste estudo, na medida em que é possível fornecer-lhes pistas para estarem mais atentos quando integram um espaço de coworking. Os resultados sublinham a importância de consciencializar os trabalhadores por conta própria de que estes são legalmente responsáveis pelas suas próprias condições de trabalho e por todas as questões em matéria de SST e que, quando escolhem ingressar num espaço partilhado para desenvolver o seu trabalho devem ter esta realidade em consideração (nomeadamente na realização do respetivo seguro). Por outro lado, para os trabalhadores por conta de outrem, estes devem questionar a sua empresa e o espaço sobre as matérias de SST, uma vez que não é clara qual a responsabilidade da empresa relativa a estas questões (e.g. desde o tipo de cadeira usada pelo trabalhador, qualidade do ar, etc.), nem onde termina a responsabilidade do espaço de coworking e onde começa a da empresa. Este é um assunto que não tem merecido a atenção dos trabalhadores, mas o qual deve ser assumido com maior cautela, podendo ter especial impacto na saúde a longo prazo. Ainda que as atividades de trabalho em questão estejam normalmente sujeitas a baixo risco, podem ocorrer situações inesperadas (e.g. entorses, quedas, LMERT³). As entidades empregadoras não escolhem todos os materiais com que os indivíduos trabalham no espaço de coworking, mas têm responsabilidade jurídica sobre a saúde dos indivíduos, devendo esta situação ser urgentemente clarificada para os trabalhadores.

Limitações e sugestões futuras

Um trabalho académico apresenta sempre constrangimentos associados à sua elaboração, pelo que importa enunciar algumas limitações deste estudo. Uma primeira limitação a referir prende-se com o binómio profundidade/extensão, já que um estudo em profundidade tem sempre associadas limitações relativas ao número de participantes. Embora a metodologia seja a mesma para todos os participantes de diferentes espaços de

³ Sigla utilizada para referir Lesões Musculoesqueléticas.

coworking, os resultados poderão diferir e depender das características da região ou do espaço concreto em que se inserem, pelo que é importante que sejam realizados mais estudos sobre este tema, de forma a perceber que outros benefícios, obstáculos e medidas promotoras de saúde e bem-estar dos trabalhadores podem ser identificados nestes espaços. De referir ainda que dada a natureza exploratória deste estudo, os resultados não são generalizáveis a outros espaços de coworking ao longo do país. No entanto, é possível deduzir alguns aspetos que poderão eventualmente ser transferidos para outros contextos semelhantes, podendo os resultados do presente estudo constituir um ponto de partida para futuras investigações. De forma adicional, o difícil acesso aos participantes mostra-se como um constrangimento neste estudo, uma vez que se procedeu ao contacto direto com vários espaços de coworking, por vezes não se obtendo resposta. Visando a autorização do responsável de cada espaço, contornando hesitações que pudessem estar relacionadas com a partilha de informações sensíveis sobre os trabalhadores e suas empresas, foi enviado um pedido de autorização formal e explicado que seria garantida a confidencialidade das respostas e o anonimato dos participantes e empresas. Adicionalmente, uma vez que o presente estudo se propõe a perceber, a partir de uma amostra diversificada de participantes, quais as suas perceções face ao modelo de coworking, o foco não residiu na diferenciação de resultados entre trabalhadores por conta própria e por conta de outrem, mas sim nas suas perceções gerais enquanto trabalhadores remotos em coworking. Porém, em estudos futuros, poderá ser pertinente o foco na diferenciação das perceções de ambos os grupos, categorizando-os segundo a sua situação de trabalho. Dito isto, também as perceções dos responsáveis pelos espaços podem ser de interesse em termos comparativos. Os espaços de coworking dos quais são provenientes os participantes inquiridos, classificam-se como “outside coworking spaces”, de acordo com Fuzi et al. (2014), o que se deve ao facto dos espaços eleitos, alvo da pesquisa aquando da definição da amostra, serem os mais conhecidos e acessíveis. No entanto, poderá ser pertinente averiguar de que forma é percecionado o coworking nas outras vertentes que os autores mencionam, nomeadamente em “internal coworking spaces” e “internal open coworking spaces”. Adicionalmente, quando recorremos aos indivíduos como fonte de informação, nomeadamente através da técnica da entrevista, devemos ter consciência de que os seus inputs poderão conter enviesamentos decorrentes da desejabilidade social, pelo que poderá constituir também uma limitação de um estudo qualitativo (Vala, 2003).

Referências Bibliográficas

- Allen, T., & Henn, G. W. (2007). *The organization and architecture of innovation: Managing the flow of technology*. Oxford: Elsevier.
- Andrade, T. (2010). *Valores organizacionais, suporte social e organizacional no trabalho: Um estudo no setor bancário*. Programa de Pós-graduação. Rio de Janeiro: Universidade Federal de Santa Maria.
- Andrade, T., Estivaleta, V. F. B., & Gomes, T. C. (2013). Suporte social e organizacional no trabalho: Um diagnóstico no setor bancário público e privado. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 12, 23-38.
- Ashkanasy, N. M., Ayoko, O. B., & Jehn, K. A. (2014). Understanding the physical environment of work and employee behavior: An affective events perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 1169-1184.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269.
- Bouncken, R. B., & Reuschl, A. J. (2018). Coworking-spaces: How a phenomenon of the sharing economy builds a novel trend for the workplace and for entrepreneurship. *Review of Managerial Science*, 12, 317-334.
- Bouncken, R. B., Laudien, S. M., Fredrich V., & Görmar, L. (2018). Coopetition in coworking-spaces: Value creation and appropriation tensions in an entrepreneurial space. *Review of Managerial Science*, 12, 385-410.
- Cabral, F. (2011). *Segurança e saúde do trabalho: Manual de prevenção de riscos profissionais*. Lisboa: Verlag Dashofer.
- Camelo, S. H. H., & Angerami, E. L. S. A. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: Uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 7, 232-240.
- Cardim, L. F., & Couchago, A. (1996). *Segurança, higiene e saúde o local de trabalho: Conceitos*. Instituto do Emprego e Formação Profissional.
- Chávez, V. H. (2002). *La habitabilidad energética em edificios de oficinas*. Tesis Doctoral. Barcelona: Universitat Politècnica de Catalunya.

- Chiavenato, I. (2014). *Comportamento organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações* (3ª Edição). São Paulo: Editora Manole.
- Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de Outubro. Diário da República n.º 231/1993, Série I-A. *Ministério do Emprego e da Segurança Social*. Lisboa.
- Portaria n.º989/93, de 6 de Outubro. Diário da República n.º 234/1993 – I Série B. *Ministério do Emprego e da Segurança Social*. Lisboa.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2008). *The landscape of qualitative research*. London: Sage Publications.
- Di Riso, A. (2019). *The history of coworking*. Consultado em: <https://www.coworkingresources.org/blog/history-of-coworking>
- Diário da República n.º 30/2009, Lei n.º 7/2009 – Série I de 2009-02-12. Artigo 169. *Código do Trabalho*. Lisboa.
- Diário da República n.º 30/2009, Lei n.º 7/2009. Série I de 2009-02-12. Artigo 56. *Código do Trabalho*. Lisboa.
- Diário da República n.º 30/2009, Lei n.º7/2009. Série I de 2009-02-12. Artigo 165. *Código do Trabalho*. Lisboa.
- Diogo, V., Ferreira, C., & Guerra, P. (2018). *Co-working spaces in Porto, Portugal: Collaborative economy within capitalism reforms or anti-capitalism experiences?* International Interdisciplinary Seminar COST.
- Doulamis, T. (2013). *Coworking*. Tese de Mestrado. Richmond, USA: Virginia Commonwealth University.
- Duarte, R. (2004). Entrevistas em pesquisas qualitativas. *Educar em Revista*, 24, 213-225.
- Duarte, A. P., Mouro, C., & Neves, J. (2010). Corporate social responsibility: Mapping its social meaning. *Management Research: The Journal of Iberoamerican Academy of Management*, 8, 101-122.
- Dukes, E. (2017). *Want to Make Employees Happy? Make Your Office Like a Co-Working Space*. Consultado em: <https://bit.ly/2P9mYCc>

- Economias (2017). *Economia partilhada: O que é?* Consultado em: <https://www.economias.pt/economia-partilhada/>
- Eurofound (2015). *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Ferreira, J. M. C. (2011). Cultura e clima organizacional. In J. M. C. Ferreira, J. Neves, & A. Caetano (Eds.). *Manual de psicossociologia das organizações* (pp. 489-531). Lisboa: Escolar Editora.
- Ferreira, J. A. (2015). *Portugal tem 42 centros de coworking*. Consultado em: <https://expresso.pt/economia/2015-06-21-Portugal-tem-42-centros-de-coworking#gs.346450>
- Fiolhais, R. (2000). Teletrabalho e Gestão de Recursos Humanos, in Caetano, A. e Vala, J., (Coord.), *Gestão de Recursos Humanos: Contextos, Processos e Técnicas*, Lisboa, Editora RH.
- Fonseca, J. F. (2004). *A contribuição da ergonomia ambiental na composição cromática dos ambientes construídos de locais de trabalho de escritório*. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.
- Fost, D. (2008). *They're working on their own, just side by side*. The New York Times. Consultado em: <https://www.nytimes.com/2008/02/20/business/businessspecial2/20cowork.html>
- Fuzi, A., Clifton, N., & Loudon, G. (2014). *New in-house organizational spaces that support creativity and innovation: the co-working space*. R & D Management Conference, Stuttgart, Germany.
- Gandini, A. (2015). The rise of coworking spaces: A literature review. *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 15, 193-205.
- Gerdenitsch, C., Scheel, T. E., Andorfer, J., & Korunka, C. (2016). Coworking spaces: A source of social support for independent professionals. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-12.
- Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de pesquisa*. Rio Grande do Sul: UFRGS Editora.

- Gill, P., Stewart, K., Treasure, E., & Chadwick, B. (2008). Methods of data collection in qualitative research: Interviews and focus group. *British Dental Journal*, 204, 291-295.
- Graebner, M. E., Martin, J. A., & Roundy, P. T. (2012). Qualitative data: Cooking without a recipe. *Strategic Organization*, 10, 276-284.
- Hayduk, L. A. (1978). Personal Space: An Evaluative and Orienting Overview. *Psychological Bulletin*, 85, 117-134.
- Hayduk, L. A. (1981). The permeability of personal space. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 13, 274-287.
- Heise, L. (2018). *Precarity and asymmetries in media production: How freelancers experience their working conditions as users of coworking spaces*. Master Thesis. Sweden: Malmö University, Faculty of Culture and Society.
- Hill, E. J., Ferris, M., & Martinsona, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 220-241.
- Jones, D., Sundsted, T., & Bacigalupo, Y. (2009). *I'm outta here: How coworking is making the office obsolete*. Brooklyn, Austin.
- Josef, B. (2017). *Coworking from the Company's Perspective-Serendipity-biotope or Getaway-spot?* 30th Bled Econference: Digital Transformation – From connecting things to transforming our lives. Bled, Slovenia.
- Knights, D., & Willmott, H. (2007). *Introducing organizational behaviour and management*. Rotolito, Italy: Thomson.
- Kovács, I., Casaca, S. F., Ferreira, J. M. C, & Sousa, M. T. (2006). Flexibilidade e crise de emprego: Tendências e controvérsias. *SOCIUS Working Papers*, 8. Consultado em: <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1996/1/wp200608.pdf>
- Leadon, A. (2015). *Workplace design: Facilitating collaborative and individual work within the creative office environment*. Masters Thesis. Florida: Florida States University.
- Leforestier, A. (2009). *The Co-Working space concept*, CINE Term project.

- Leighton, P. (2016). Professional self-employment, new power and the sharing economy: Some cautionary tales from Uber. *Journal of Management & Organization*, 22, 859-874.
- Leplat, J., & Cuny, X. (1983). *Introdução a Psicologia do Trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Madsen, S. R. (2003). The Benefits, Challenges, and Implications of Teleworking: A Literature Review. *Journal of Business for Entrepreneurs*, 4, 138-151.
- Maher, A., & von Hippel, C. (2005). Individual differences in employee reactions to open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 25, 219-229.
- Medina, P. F., & Krawulski, E. (2015). Coworking como modalidade e espaço de trabalho: Uma análise bibliométrica. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 18, 181-190.
- Melé, D. (2009). The Practice of Networking: An Ethical Approach. *Journal of Business Ethics*, 90, 487-503.
- Méndez, R. (2015). Redes de colaboración y economía alternativa para la resiliencia urbana: Una agenda de investigación. *Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*, 10, 1-24.
- Moreira dos Santos, R., Barbosa, F. C., Morais, H. M., & Vieira, R. S. G. (2015). *Coworking e Ambiente Criativo: Modelo Organizacional para Comunidades Criativas*. XXXIX Encontro da ANPAD.
- Moriset, B. (2013). *Building new places of the creative economy. The rise of coworking spaces*. 2nd Geography of Innovation International Conference 2014. Consultado em: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00914075/document>
- Morrison, R. L., & Macky, K. A. (2017). The demands and resources arising from shared office spaces. *Applied Ergonomics*, 60, 103-115.
- Neale, J. (2016). Iterative categorization (IC): A systematic technique for analysing qualitative data. *Addiction*, 111, 1096-1106.
- Oliveira, J. M., Laranja, M., Lahorgue, M. A., & Born, H. F. (2016). Cross innovation approach and the creative industries: A case study in the city of Lisbon, Portugal.

- International Journal of Innovation*, 4. Consultado em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=499151079001>
- OMS (2010). *Ambientes de trabalho saudáveis: Um modelo para ação*. Consultado em: https://www.who.int/occupational_health/ambientes_de_trabalho.pdf
- O'Reilly, M., & Parker, N. (2012). Unsatisfactory saturation: A critical exploration of the notion of saturated sample sizes in qualitative research. *Qualitative Research Journal*, 13, 190-197
- Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Happiness at work: Relations with organizational support and social support. *Journal of Contemporary Administration*, 14, 1054-1072.
- Passos, A. (2011). Grupos e equipas de trabalho. In J. M. Carvalho Ferreira, J. Neves, & A. Caetano (Eds.), *Manual de psicossociologia das organizações* (pp. 346-377). Lisboa: Escolar Editora.
- Peuter, G., Cohen, N. S., & Saraco, F. (2017). The ambivalence of coworking: On the politics of an emerging work practice. *European Journal of Cultural Studies*, 20, 687-706.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Rebelo, G. (2002), *Trabalho e Igualdade – Mulheres, Teletrabalho e Tempo Parcial*. Oeiras: Celta Editora.
- Rosenfield, C. L., & Alves de Alves, D. (2007). Autonomia e trabalho informacional: O teletrabalho. *DADOS – Revista de Ciências Sociais*, 54, 207-233.
- Sakuda, L. O., & Vasconcelos, F. C. (2005). Teletrabalho: Desafios e perspectivas. *Organizações & Sociedade*, 12, 39-49.
- Sarfati, G. (2016). Prepare-se para a revolução: Economia colaborativa e inteligência artificial. *GV-Executivo*, 15, 25-28.
- Segurança Social (2017). Trabalhador por conta de outrem. Consultado em: <https://bit.ly/2Y0LvDa>

- Shepherdson, B.D. (2009). *Hyper-Geographic Office: How the clouds activate public space*. Masters Thesis. Houston, Texas: Rice University.
- Spinuzzi, C. (2012). Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26, 399-441.
- Spreitzer, G. M., Garrett, I. E., & Bacevice, P. (2015). Should Your Company Embrace Coworking? *MIT Sloan Management Review*, 57, 26-29.
- Stebbins, R. A. (2001). *Exploratory research in the social sciences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Surman, T. (2013). Building Social Entrepreneurship through the Power of Coworking. *Innovations*, 8, 189-195.
- Tavares, S. (2011). Vinculação dos indivíduos às organizações. In J. M. Carvalho Ferreira, J. Neves, & A. Caetano (Eds.), *Manual de psicossociologia das organizações* (pp. 346-377). Lisboa: Escolar Editora.
- União Geral de Trabalhadores (1995). *Manual de Segurança, higiene e saúde no trabalho*. Lisboa: 3300 Exemplares.
- Vala, J. (2003). A análise de conteúdo. In A.S. Silva & J.M. Pinto. *Metodologia das ciências sociais* (12ª ed) (pp. 101-128). Porto: Edições Afrontamento.
- Villarouco, V., & Andreto, L. F. M. (2008). Avaliando desempenho de espaços de trabalho sob o enfoque da ergonomia do ambiente construído. *Produção*, 18, 523-539.
- Whittle, A. (2005). Preaching and practising ‘flexibility’: Implications for theories of subjectivity at work. *Human Relations*, 58, 1301-1322.
- Zagenczyk, T. J., Gibney, R., Few, W. T., & Scott, K. L. (2011). Psychological Contracts and Organizational Identification: The Mediating Effect of Perceived Organizational Support. *Journal of Labor Research*, 32, 254-281.

Anexo A – Caracterização sociodemográfica dos participantes

Participante	Género⁴	Idade	Nacionalidade	Residência	Habilitações Académicas⁵	Situação profissional⁶	Ocupação profissional
P1	M	32	Portuguesa	Almada	M	TCO	Engenheiro Informático
P2	F	31	Portuguesa	Odivelas	P	TCO	Consultora de comunicação
P3	F	32	Portuguesa	Odivelas	L	TCO	Account & Community Manager
P4	M	28	Portuguesa	Palmela	M	TCO	Engenheiro Informático
P5	M	26	Portuguesa	Caparica	12º	TCO	Programador
P6	M	21	Portuguesa	Cacilhas	12º	TCO	Programador
P7	M	25	Portuguesa	Lisboa	M	TCO	Account Digital
P8	F	25	Portuguesa	Azeitão	L	TCO	Recruiter
P9	M	27	Montenegrina	Lisboa	M	TCO	Recruiter
P10	M	34	Francesa	Avenidas Novas	M	TCP	IT (Serviços de Segurança de Código) e Gestão de Start up

⁴ No género, M corresponde a Masculino, e F a Feminino.

⁵ Nas habilitações académicas, M representa Mestrado, L Licenciatura, P Pós-graduação, D Doutoramento, havendo a possibilidade de 12ºano.

⁶ De acordo com o Artigo 165 presente na Lei nº7/2009 do DR nº30/2009, Trabalhador por Conta Própria (TCP) consiste numa pessoa singular que exerce uma atividade por conta própria, enquanto que o Trabalhador por Conta de Outrem (TCO) é na pessoa que exerce uma atividade remunerada, cujo vínculo contratual é celebrado com uma entidade empregadora (SS, 2017).

Condições de trabalho em espaços de Coworking

P11	M	44 anos	Portuguesa	Lisboa	P	TCP	Consultor de gestão/agencia mento de carreiras
P12	M	39	Portuguesa	Parede	P	TCP	Consultor em Marketing
P13	F	51	Portuguesa e Brasileira	Lapa	D	TCO	Neurologista (Setor de Biotecnologia)
P14	M	44	Portuguesa e Alemã	Algés	M	TCP	Formador para crianças na área da Robótica e Programação
P15	M	35	Portuguesa	Lisboa	M	TCO	Consultor em Marketing Digital
P16	M	45	Portuguesa	Lisboa	M	TCP	Project Manager em Engenharia; Mediador Imobiliário
P17	M	47	Portuguesa	Entrecam pos	L	TCP	Jornalista
P18	M	32	Brasileira	Parque das Nações	L	TCO	Assessor Financeiro
P19	M	33	Portuguesa e Italiana	Alvalade	P	TCP	Marketing Digital
P20	F	53	Portuguesa	Lisboa	M	TCO	Consultora em IT
P21	F	50	Portuguesa	Alvalade	L	TCP	Advogada
P22	F	37	Polaca	Caparica	M	TCO	Tecnologias para Turismo

Anexo B – Guião de entrevista

O presente trabalho pretende estudar novos modelos de trabalho que estão a emergir, sendo um deles o Coworking. Tem como objetivo conhecer as opiniões e perceções de trabalhadores que estão em espaços de coworking, relativamente a esta nova forma de trabalho, sendo colocadas algumas questões neste sentido.

Estará garantido o anonimato e confidencialidade das informações, sendo apenas utilizadas no âmbito da Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações. A entrevista será gravada, permitindo a posterior análise da informação.

A sua colaboração é fundamental para a realização deste trabalho, pelo que agradeço a disponibilidade.

1. Caracterização do regime de trabalho

- Porquê o coworking? Porque razão está neste espaço? Há quanto tempo? Durante quanto tempo? Já esteve em coworking anteriormente?
- Qual a sua situação/ regime de trabalho aqui?
- Interege com que tipo de profissionais?

2. Atividade de trabalho

- Como descreve a sua atividade ao longo de um dia de trabalho? Que funções desempenha? Que tarefas executa?
- E fora do horário de trabalho, o que faz nos seus tempos livres?

3. Perceções a nível individual, coletivo e organização do trabalho

- Que características valoriza num espaço de trabalho?
- O que é para si o coworking?
- Como foi a adaptação a este novo modelo de trabalho?
- Quais as maiores vantagens de estar num espaço de coworking?
- E quais os maiores obstáculos ao trabalhar em coworking?

Que estratégias adota para lidar com estas desvantagens/ obstáculos?

Condições de trabalho em espaços de Coworking

- Considera ter um espaço mais pessoal? Pode personalizá-lo?
- O coworking permite flexibilidade horária? Em que medida?

- Como descreve as formas de socialização neste espaço? Como é efetuada a comunicação?
- Como é que se gere a confidencialidade da informação num espaço destes?

- Como caracteriza a proximidade/relação com os restantes profissionais?
- Considera que o nível de compromisso com o seu trabalho/organização difere pelo facto de estar em coworking?⁷

- Com que frequência contacta com os trabalhadores em coworking? E com a sua empresa?⁸

- Caso tivesse oportunidade de mudar a sua forma de trabalhar ou local, o que escolheria?

- Relativamente ao arranjo físico deste espaço de coworking, que infraestruturas e recursos são disponibilizados?
- Qual a sua opinião sobre o espaço físico de trabalho?

- No que diz respeito à saúde e segurança no trabalho, que condições considera estarem reunidas? Existe algo a melhorar?

Sabe quais os procedimentos a adotar em situação de emergência/evacuação?

Sabe onde estão os extintores e qual a saída de emergência? Fazem simulacros?

Existe uma pessoa responsável pela prestação de primeiros socorros?

Têm formação na área de segurança e saúde no trabalho? Qual é o tipo de contrato que tem?

⁷ Questão colocada de forma diferenciada a trabalhadores por conta própria e por conta de outrem.

⁸ Questão colocada de forma diferenciada a trabalhadores por conta própria e por conta de outrem.

Condições de trabalho em espaços de Coworking

Tem algum tipo de poder de decisão face à configuração física/gestão do espaço?

Existem políticas/regras/normas explícitas ao trabalhar neste espaço?

Costuma deixar os seus pertences sem supervisão?

4. Impacto/consequências do coworking

- Como acha que este modelo de trabalho em coworking vai evoluir no futuro?
- Na sua opinião, qual o impacto do coworking na vida dos trabalhadores? E que impactos para a sua empresa ou mercado de trabalho?

5. Dados Sociodemográficos

- Idade, Nacionalidade, Localidade em que reside, Habilitações académicas
- Área de atuação profissional - profissão
- Setor de atuação da sua empresa

Anexo C – Consentimento Informado



Exmo/a. Senhor/a,

Enquanto estudante a frequentar o 2º ano do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, venho desta forma, solicitar a sua colaboração na realização do trabalho de dissertação que estou a desenvolver para obtenção do grau de mestre em Psicologia Social e das Organizações.

Este trabalho de dissertação tem como tema o coworking e como objetivo global estudar as perceções dos próprios trabalhadores sobre este fenómeno. Para tal, pretendo aceder a espaços de trabalho de coworking para recolher informação junto de trabalhadores. Para esta recolha de informação, solicito a sua colaboração, autorizando uma breve entrevista.

A sua participação é voluntária, estando garantido o seu anonimato, bem como a confidencialidade das informações fornecidas, conforme as regras éticas e deontológicas da investigação. Gostaria de ter a sua autorização para gravação áudio da entrevista, de forma a permitir uma análise mais cuidada do seu conteúdo.

CONSENTIMENTO

Li a informação que consta neste pedido de autorização. Concordo em participar neste trabalho.

___/___/___

Assinatura do participante

Data

.....

CONSENTIMENTO

O entrevistado leu a informação que consta neste pedido de autorização. Concordo em participar neste trabalho.

___/___/___

Assinatura do participante

Data

Anexo D – Dicionário de Categorias

Dimensão	Categoria	Definição	Fonte	Exemplo
Motivos	Razões económicas e financeiras	Redução de custos através da partilha de um espaço e dos recursos existentes no mesmo.	Morrison & Macky (2017)	<i>“É a questão de preço, porque paga-se à mesa e à cadeira, portanto é completamente diferente de pagar-se um espaço como um todo” (P2).</i>
	Localização geográfica	Acesso a boas localizações.	Boucken & Reuschl (2018)	<i>“(…) fica perto de minha casa. Eu trabalho aqui. Portanto também aliar um bocadinho, o facto de ser prático e vir a pé, e almoçar a casa” (P21); “Trabalhar na capital é melhor, é mais dinâmico” (P8).</i>
	Ausência de obrigações	Menores obrigações administrativas.	Boucken & Reuschl (2018)	<i>“Não fazia sentido estarmos a alugar um escritório para nós, porque envolve imensas coisas, tínhamos que tratar da internet, vendas, limpeza, todo o diário, e aqui temos essa facilidade, como em qualquer cowork de pagar um valor fixo e temos acesso a todo isso sem termos que nos preocupar muito” (P15).</i>
	Interações sociais	Desejo de estabelecer interações sociais promotoras de motivação e novas oportunidades.	Boucken & Reuschl (2018)	<i>“Fazia-me muita falta a interação com pessoas” (P16).</i>
	Diferenciação entre vida profissional e pessoal	Perceção de separação entre a vida profissional e a vida fora do trabalho como uma motivação para a integração de um espaço de coworking.	Spinuzzi (2012)	<i>“Estou mais focada (...) sei que estou no local de trabalho, não tenho distrações” (P8).</i>

Condições de Trabalho Físicas e Ambientais:

Categoria	SubCategoria	Definição	Fonte	Exemplo
Recursos físicos disponíveis	Positivos	Conjunto de infraestruturas e serviços empresariais fornecidos pelos espaços de coworking.	Bouncken & Reuschl (2018)	<i>“(...) estão quatro, cinco ambientes diferentes no mesmo espaço (...) que efetivamente as pessoas usam para trabalhar. Tem um ambiente que são estas mesas redondas, tem os sofás, onde também se trabalha. Tem mais à frente aqueles cadeirões (...)” (P11); “free-siting” (P10); “hot desk” (P20); “lugares fixos” (P10).</i>
	Em falta			<i>“(...) nós que temos que fazer entrevistas e (...) isolados muita parte do tempo, às vezes temos dificuldade em ter um espaço para isso (...)” (P8).</i>
Ruído	Com efeito negativo	Tipo de som “desejado” ou “indesejado”, que constitui parte integrante do nosso dia a dia, em que experimentamos sensações agradáveis ou desagradáveis, podendo afetar os indivíduos quer a nível físico, psicológico ou social.	União Geral de Trabalhadores (1995)	<i>“(...) ultimamente tenho sentido isso (...) porque entraram uns colegas novos, e a questão de andarem muito de pé pela sala, a falar ao telemóvel, isso a mim faz-me um bocado de confusão” (P7); “são muitas pessoas diferentes, e nem toda a gente tem a mesma cultura, tem a mesma awareness. E há sempre uns que falam alto” (P10).</i>
	Sem efeito			<i>“(...) qualquer espaço de trabalho. Que é normal, é o que se chama conviver (...) Entre seres humanos, estamos sempre a incomodar alguém (...)” (P10); “Eu acabo por conseguir isolar-me na minha cabeça e não me faz muita confusão. Já não uso os fones nem nada (...)” (P21).</i>

Condições de Trabalho Psicossociais:

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Definição	Fonte	Exemplo
Responsabilidade Social	Existe preocupação		Modalidade de trabalho sustentável, na medida em que o consumo de energia elétrica é reduzido através da ocupação de um mesmo espaço de trabalho, bem como a redução de combustível gasto em deslocamentos para o local de trabalho.	Mouat & Buksh (2015), citado por Medina & Krawulski (2015)	<i>“(...) o último a sair (...) apaga as luzes, fecha as janelas, na altura do verão tivemos alguns problemas porque alguém ligava os ar condicionados e não desligava (...) não sei se é claro para todos, mas pelo menos para mim ficou claro que existia essa responsabilidade (...)” (P3).</i>
	Ausente		Habilidade para controlar estímulos recebidos e o contacto com outros indivíduos e para limitar a informação que flui.	Altman (1975), citado por Ashkanasy, Ayoko, & Jehn (2014)	<i>“(...) o open space deixa as pessoas muito mais constrangidas, porque estamos sempre com aquela sensação que alguém que está ao nosso lado está a ver se estamos a trabalhar bem, se estamos a trabalhar mal, o que é que estamos a fazer. E depois às tantas a pessoa em vez de estar focado no trabalho, está focado a ver o que é que os outros... é muito mais constrangedor” (P16).</i>
Privacidade	Existente				<i>“(...) quem tem reflexos de seguro (...) de bloquear o computador, por si só já está protegido. Depois (...) como é que poderiam haver fugas de informação? Conversas</i>

Condições de trabalho em espaços de Coworking

					<p>telefónicas? Como temos aqui duas salas, para nos fecharmos, podemos estar mais à vontade para conversar (...)” (P10); “(...) não sabia muito bem se iria funcionar. Há conversas que eu não posso ter em espaço aberto, não convém ter em espaço aberto. Mas como havia estes dois espaços mais reservados, eu achei que ia funcionar (...) Acho que de facto funcionou” (P21).</p>
<p>Personalização do espaço pessoal de trabalho*</p>	<p>Personaliza</p>		<p>Uso de pertences pessoais para assinalar ou defender o território e para regular interações sociais.</p>	<p>Altman (1975), citado por Ashkanasy, Ayoko, & Jehn (2014)</p>	<p>“Gosto de ter o meu espaço e gosto de saber que as minhas coisas estão ali (...)” (P7); “Sentimo-nos como proprietários daquele lugar” (P3).</p>
	<p>Não personaliza</p>				<p>“Não tenho parede sabe, como você viu, é ali no meio, então não tenho espaço para pôr (...)“ (P13); “(...) da mesma forma que chegamos num espaço limpo e sem nada, vamos embora levando tudo“ (P10).</p>
<p>Interações sociais</p>	<p>Colaboração</p>	<p>Ausente</p>	<p>Trabalhar em conjunto numa ideia ou pedir auxílio em tarefas.</p>	<p>Gerdenitsch, Scheel, Andorfer, & Korunka (2016)</p>	<p>“(...) se calhar existe uma ideia um bocadinho romântica da tal partilha de experiências. Há áreas que podem ser complementares, design, arquitetura, enfim. Há outras áreas que mais dificilmente o são, e é mais difícil depois conseguir a tal partilha” (P3).</p>

Condições de trabalho em espaços de Coworking

		Existente			“(…) com os meus colegas de trabalho, que fazem parte da agência, neste caso que têm cargos similares ao meu ou dentro da (...) mesma área” (P7); “Eu já contratei muita gente aqui dentro.” (P12).
Competição		Ausente	Tensões que se criam no contexto laboral, que podem ser disfuncionais.	Bouncken & Reuschl (2018	“(…) acaba por haver menos porque cada um está muito focado naquilo que está a fazer e não tem que se comparar com pares (...)” (P8); “(...) uma competição saudável” (P22).
		Existente			Sem evidências.
Ambiente informal			Inclui o tipo de comunicação informal entre os indivíduos e normas que permitem perceber que o ambiente tem carácter informal.	Categoria emergente	“Do meu ponto de vista, a interação é mais genuína do que aquela interação com o colega de trabalho de uma obrigatoriedade” (P17); “É um espaço acolhedor (...) convidativo para relacionamentos humanos” (P10); “Não tenho que... ser muito formal com minhas roupas (...)” (P9); “uma série de boas práticas (...) Tipo, não fazer barulho” (P20).
Ausência de interação			Perceção de que não se estabelecem interações sociais duradouras entre os indivíduos.	Categoria emergente	“(…) por norma não interagimos porque cada um está a trabalhar (...)” (P6); “Às vezes ouves (...) conversas a nível de trabalho. E mesmo que não estejas a participar, vais ouvindo e vais aprendendo, tipo acho que isso

Condições de trabalho em espaços de Coworking

					<i>é bom. Agora também não tenho muito tempo para estar a interagir (...)</i> (P7).
	Interações promotoras de criatividade		Capacidade de inventar ideias ou artefatos novos, criando valor.	Boden (2004), citado por Fuzi, Clifton, & Loudon (2014)	<i>“(...) pode haver mais cowork, ou seja, mais... não é bem produtividade, mas mais criatividade (...)”</i> (P4).
Realização do trabalho*	Autonomia no trabalho		Autodeterminação do trabalhador e a sua responsabilidade para determinar e controlar os componentes das suas tarefas, como o método, etapas, procedimentos, timings, critérios, local, avaliação e horário.	Rosenfield & Alves de Alves (2007)	<i>“Como o spider man dizia, como autonomia (...) tem também muita responsabilidade”</i> (P9); <i>“(...) não estamos pressionados com o patrão (...) mas estamos pressionados pelo nosso cliente seja qual for a área (...) Portanto, podemos dizer que se calhar terá efeitos psicológicos diferentes na pessoa (...) mas acaba por ser pressão na mesma”</i> (P17).
	Flexibilidade horária	Total	Quando “o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.	Artigo 56, presente na Lei nº7/2009 do DR nº30/2009 (p.22)	<i>“(...) é importante o escritório estar disponível 24h. É importante para você gerir de acordo com a sua necessidade”</i> (P18).
	Limitada	<i>“para mim era bom que estivesse aberto um bocadinho antes”</i> (P8).			

Suporte Social (Instrumental/ Emocional)	Por parte dos indivíduos que pertencem ao espaço de coworking		Feedback e empatia manifestados entre colegas de trabalho ou outras pessoas próximas (suporte emocional) e recursos tangíveis e materiais que são fornecidos, provenientes da rede social ou organização (instrumental).	Seeman (1998), citado por Andrade (2010)	<i>“(...) eu tenho a certeza que qualquer coisa que eu tivesse como demanda (...) seria bem recebido, e ouvido (...)” (P18); “(...) nós simplesmente pedimos e eles, dão sempre, pronto, o material que quisermos” (P5); “(...) temos umas caixinhas na secretária, onde ela coloca o café, todos temos direito a café gratuito, um café por dia, portanto é um miminho, é simpático” (P3).</i>
	Por parte de chefias e colegas da empresa				<i>“(...) apesar de eu estar longe, fisicamente (...) eu acho que a relação é muito boa, porque nós temos o nosso trabalho todo adaptado para o método, para a metodologia (...) termos vários canais (...) falamos ali, tal e qual como se estivéssemos cara a cara. Não acho grande distância. É quase como se estivesse lá” (P4); “(...) pode afetar a produtividade (...) Pelo facto de as pessoas se calhar não estarem a ser tão acompanhadas (...)” (P6); “As nossas máquinas, computadores e isso é a empresa que nos dá, a empresa na qual eu estou a empregar-me” (P5).</i>
Relação com a organização	Imagem organizacional	Impacto negativo	Perceção que os indivíduos de uma empresa têm face à	Rindova & Fornbrun	<i>“(...) muitas vezes há o preconceito de nós estarmos em cowork (...) as pessoas não</i>

Condições de trabalho em espaços de Coworking

			imagem transmitida a <i>stakeholders</i> , podendo isto reforçar ou não a identidade organizacional.	(1998), citado por Tavares (2011)	<i>levam a sério. Ai não, algo que está a começar, então se calhar não é muito sério” (P2); “(...) clientes novos podem não entender muito bem (...) este modo de funcionamento e o conceito, e eu estar aqui” (P21).</i>
		Impacto positivo			<i>“(...) torna-se tudo bastante mais profissional, o facto de estar aqui, do que estar a fazer reuniões em casa (...)” (P3).</i>
		Sem impacto			<i>“Quando comunicamos com os clientes é aguardamos, nós, aguardamos o vosso feedback...portanto existe essa identidade no grupo” (P3).</i>
	Compromisso com o trabalho	Mais forte	Pressupõe que o indivíduo se compromete com os resultados da sua atividade e é responsável pelos mesmos.	Rosenfield & Alves de Alves (2007)	<i>“(...) uma obrigação maior com o trabalho (...) existe uma maior responsabilidade e uma maior entrega” (P17).</i>
		Igualmente forte			<i>“(...) a partir do momento que a empresa tem uma estrutura bem delineada (...) não é o cowork que vai distanciar-nos disso” (P2); “(...) é muito uma questão de responsabilidade pessoal” (P8).</i>
	Equilíbrio trabalho-vida pessoal	Facilitado		Equilíbrio entre trabalho e vida é beneficiado, separando-se a esfera privada e de trabalho	Eurofound (2015)

Condições de trabalho em espaços de Coworking

					<i>eu precisar agora de ir ao dentista, vou, e depois logo (...) compenso” (P4); (“isso depois já depende um bocado do trabalho, de eu poder trabalhar onde quiser” (P14); “(...) eu se tiver que ir buscar o meu filho, se me telefonar a creche, e tiver que ir buscar o meu filho, vou sem nenhum problema. Não preciso de justificar a ninguém (...) (P19); “(...) o coworking, ajuda a conciliar, no sentido em que, em vez de estar a trabalhar em casa, onde as coisas misturam-se mais facilmente, ter um espaço mais dedicado ao trabalho” (P10).</i>
	Dificultado		A definição dos limites do local/tempo de trabalho e onde começa e termina não é clara, contaminando outras esferas da vida.	Shepherdson (2009)	<i>“(...) isto aqui fecha às oito. Dantes fechava às sete, era melhor. Tinha que voltar para casa mais cedo (...)” (P10).</i>

Saúde e Segurança no Trabalho

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Definição	Fonte	Exemplo
Segurança	Normas de segurança	Desconhecimento	Evocação de um conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, entre as quais normas de segurança e de utilização dos recursos no espaço de coworking.	Cabral (2011); Cardim & Counhago (1996)	<i>“Eu nunca (...) andei a ver se há extintores pelo espaço. Por acaso não faço ideia se há. (...) não sei se o espaço é auditado, se não é. Mas para nós, está tudo bem” (P22); “Já na empresa onde trabalhava não conhecia” (P14).</i>
		Conhecimento			<i>“Na verdade, sabemos todos e não sabemos, não é. Nós temos, sabemos porque recebemos, mas depois não ligamos muito. Só ligamos se acontecer. É um bocadinho português. Mas sim, isso, essa informação é disponibilizada” (P11).</i>
	Acessibilidade		Condições de acesso para indivíduos com mobilidade reduzida (e.g. vias de circulação).	Categoria emergente	<i>“Se calhar as condições para quem tenha dificuldades de mobilidade não sejam as melhores. Nós usamos as escadas. O elevador que há é um elevador de carga, já muito antigo, que se calhar não é o ideal para (...) alguém com dificuldades de mobilidade (...)” (P8).</i>
Saúde		Identificação de danos para a saúde	Sinais ou sintomas de danos para a saúde	Cabral (2011)	<i>“Eu espero que toda a gente seja saudável para eu não vir a ficar doente (...) Mas de vez em quando, no Inverno, as pessoas tosem e... é a vida” (P1).</i>

Condições de trabalho em espaços de Coworking

		Não identificação de danos para a saúde	relacionados com o trabalho.		<i>“a questão da limpeza” (P2); “(...) a iluminação é boa” (P11); “(...) tem conforto da cadeira” (P18); “(...) temos ar condicionado, o que neste verão que passou foi absolutamente... eu sentia-me muito bem no trabalho no que diz respeito à temperatura, porque lá fora estava muito calor (...)” (P3).</i>
--	--	---	------------------------------	--	---

Dimensão	Categoria	Definição	Fonte	Exemplo
Perspetiva de futuro	Pontos positivos	Aspetos considerados positivos e associados à emergência do coworking.	Categoria emergente	“Há cada vez mais esse tipo de flexibilidade de funções e de trabalho, portanto faz sentido estes sítios (...)” (P8); “(...) o trabalho remoto é o futuro, não é. Basicamente adivinha-se que cada vez mais as pessoas vão poder trabalhar remotamente, e as empresas vão ter que arranjar espaços para que esses profissionais que trabalham remotamente possam trabalhar (...)” (P19); “(...) já começamos a ver montes de cadeias de espaços de coworking (...) é uma área que está a crescer (...)” (P1).
	Desejo de continuar em coworking	Vontade de continuar neste modelo de trabalho.	Categoria emergente	“(...) as coisas têm de evoluir e acho que esta é a forma de trabalhar dos últimos seis, sete anos. É assim que tenho trabalhado e não me vejo a fazer outra coisa (...)” (P15).
	Desejo de deixar o coworking	Preferência por outro tipo de modelo de trabalho.	Categoria emergente	“(...) um espaço de laboratório em que possa também fazer-se experimentos (...)” (P13).
	Melhorias a introduzir	Aspetos menos positivos que requerem melhorias ao nível do coworking.	Categoria emergente	“(...) porque aparentemente não ter paredes torna tudo mais barato, mas existem dificuldades que são um bocadinho difíceis de ultrapassar (...)” (P3); “Se o objetivo fosse haver mais interação entre as empresas que trabalham cá, talvez se calhar, sei lá, fazer-se tipo uma espécie de (...) workshops, ou de conferências, tipo de trocar ideias (...) haver aqui um meeting entre empresas” (P7).

Anexo E – Lista de Códigos proveniente do MAXQDA

Lista de Códigos		Segmentos codificados	Documentos
Obstáculos de um espaço de coworking			
	Demasiada flexibilidade	1	1
	Menos apoio de chefias	3	2
	Estruturais	6	5
	Decorrentes do open space	31	16
	Estratégias adotadas	18	12
Vantagens de um espaço de coworking			
	Desenvolvimento competências sociais	1	1
	Condições para efetuar o trabalho a custo reduzido	22	13
	Poupar tempo em deslocações	4	4
	Combater o isolamento	16	10
	Contacto com várias realidades	24	13
	Flexibilidade	14	9
Segurança			
	Conhecimento de normas	8	4
	Acessibilidade	1	1
	Desconhecimento de Normas	35	17

Condições de trabalho em espaços de Coworking

	Saúde		
	Não identifica danos	13	11
	Identifica danos	2	2
	Relação com a organização		
	Compromisso com o trabalho		
	Compromisso com o trabalho (= forte)	5	5
	Compromisso com o trabalho (+ forte)	5	4
	Imagem organizacional		
	Sem impacto	3	2
	Impacto +	1	1
	Impacto -	5	4
	Realização do trabalho		
	Autonomia	40	18
	Flexibilidade horária		
	Flexibilidade horária	53	22
	Flexibilidade horária limitada	4	3
	Equilíbrio trabalho-vida pessoal		
	Dificultado	6	4
	Facilitado	34	19
	Suporte social		
	Pelo espaço de coworking	33	18

Condições de trabalho em espaços de Coworking

	Por chefias/colegas	26	10
	Interações sociais		
	Promoção de criatividade	1	1
	Ambiente informal	55	20
	Colaboração		
	Colaboração (ausência)	19	8
	Colaboração (existência)	27	12
	Ausência de interação	25	8
	Competição		
	Competição (ausência)	15	12
	Competição (existência)	0	0
	Responsabilidade social		
	Existe preocupação	2	2
	Privacidade		
	Falta de Privacidade	19	11
	Privacidade (existência)	44	17
	Personalizar o espaço		
	Não personaliza	14	8
	Personaliza	17	12
	Ruído		
	Ruído (sem efeito -)	5	4

Condições de trabalho em espaços de Coworking

	Ruído (com efeito -)	27	16
Recursos físicos disponíveis			
	Recursos físicos (ok)	47	20
	Recursos físicos (falta)	5	3
Motivo para estar em coworking			
	Outros motivos	21	12
	Diferenciação entre vida profissional e pessoal	1	1
	Interações sociais	6	4
	Ausência de obrigações	2	1
	Localização geográfica	10	7
	Razões económicas e financeiras	20	12
Espaço de trabalho ideal			
	Liberdade	1	1
	Localização	18	13
	Espaço organizado/clean	3	3
	Recursos/comodidades	10	8
	Temperatura	2	2
	Qualidade da Internet	1	1
	Estabilidade	2	2
	Flexibilidade horária	7	5
	Luminosidade	5	5

Condições de trabalho em espaços de Coworking

	Silêncio/concentração	13	10
	Ambiente familiar	7	6
	Conhecer pessoas de outras áreas	7	5
O que é o coworking?		201	22
	Perspetiva de futuro		
	Desejo de deixar o coworkig	4	3
	Melhorias a introduzir	4	2
	Desejo de continuar em coworking	8	7
	Pontos positivos	40	21
Total		1129	22

Anexo G – Tabela de Frequências

Tema		P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	Tot al	
Motivo para estar em coworking	Outros motivos	0	0	1	1	1	1	1	0	1	4	3	2	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	21
	Diferenciação entre vida profissional e pessoal	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Interações sociais	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0	6
	Ausência de obrigações	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	Localização geográfica	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	1	1	10
	Razões económicas e financeiras	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	4	0	0	1	2	1	1	1	2	1	20
Recursos físicos disponíveis	Recursos físicos (ok)	2	8	2	2	1	1	1	1	2	5	3	0	3	2	3	3	2	1	2	2	1	0	0	47
	Recursos físicos (falta)	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Ruído	Ruído (sem efeito -)	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5
	Ruído (com efeito -)	2	1	1	2	2	1	4	1	0	1	0	0	4	0	1	1	0	1	1	3	1	0	0	27
Responsabilidade social	Existe preocupação	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Privacidade	Falta de Privacidade	0	1	3	0	0	1	1	1	2	0	1	3	0	0	0	3	0	0	0	2	0	1	0	19

Condições de trabalho em espaços de Coworking

	Privacidade (existência)	1	2	0	0	3	2	0	2	3	4	3	0	2	2	2	4	3	3	3	2	3	0	44	
Personalizar o espaço	Não personaliza	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	2	2	0	0	0	1	0	0	4	1	14	
	Personaliza	0	2	2	1	1	2	2	1	0	0	0	1	0	0	0	2	1	0	1	1	0	0	17	
Interações sociais	Colaboração	Colaboração (ausência)	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	1	1	19
		Colaboração (existência)	2	4	0	2	3	0	1	0	0	2	3	3	0	0	0	3	1	0	0	2	1	0	27
	Competição	Competição (ausência)	0	0	0	0	1	1	2	1	2	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	2	15
		Competição (existência)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ambiente informal		1	3	3	0	1	2	2	3	2	3	3	4	5	2	3	0	3	5	2	6	1	1	55
	Ausência de interação		5	0	0	1	3	4	6	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	25
	Promoção de criatividade		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Realização do trabalho	Autonomia		0	0	2	2	0	3	2	4	4	1	6	0	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	40
	Flexibilidade horária	Flexibilidade e horária	5	5	5	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	4	1	3	53	
		Flexibilidade e horária limitada	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4

Condições de trabalho em espaços de Coworking

Suporte social	Pelo espaço de coworking	0	7	1	0	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	0	3	1	2	2	1	2	0	33
	Por chefias/colegas	1	1	0	1	6	6	3	2	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	26
Compromisso com o trabalho	Compromisso com o trabalho (= forte)	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
	Compromisso com o trabalho (+ forte)	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	5
Imagem organizacional	Sem impacto	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
	Impacto +	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Impacto -	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	5
Equilíbrio trabalho-vida pessoal	Dificultado	2	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
	Facilitado	0	3	0	1	1	1	1	0	2	2	3	1	3	2	1	1	1	3	2	1	2	3	34
Segurança	Conhecimento de normas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	1	1	0	8
	Acessibilidade	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Desconhecimento de Normas	1	0	0	0	3	3	1	1	4	2	0	0	2	2	2	3	1	4	2	1	1	2	35
Saúde	Não identifica danos	0	2	2	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	13
	Identifica danos	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2

Condições de trabalho em espaços de Coworking

Obstáculos	Demasiada flexibilidade	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Menos apoio de chefias	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	Estruturais	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6
	Decorrentes do open space	2	2	2	1	1	3	4	1	0	0	1	0	1	0	0	4	1	2	1	2	3	0	31
	Estratégias adotadas	2	1	1	0	1	0	1	0	2	0	1	0	3	0	0	1	0	0	0	1	2	2	18
Vantagens	Desenvolvimento competências sociais	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Condições para efetuar o trabalho a custo reduzido	0	1	1	3	0	0	0	0	2	1	2	0	2	2	1	0	0	2	3	1	0	1	22
	Poupar tempo em deslocações	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4
	Combater o isolamento	1	3	1	1	1	0	0	0	0	3	2	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	16
	Contacto com várias realidades	0	0	1	1	0	0	1	1	0	3	1	0	2	2	4	3	3	1	0	1	0	0	24
	Flexibilidade	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	4	0	0	2	0	1	0	2	1	1	0	1	14
	Liberdade	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Localização	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	2	0	0	2	0	0	2	1	1	2	1	2	18

Condições de trabalho em espaços de Coworking

Espaço de trabalho ideal	Espaço organizado/clean	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3
	Recursos/comodidades	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	1	0	1	2	10
	Temperatura	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
	Qualidade da Internet	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Estabilidade	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
	Flexibilidade horária	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	1	0	0	7
	Luminosidade	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	5
	Silêncio/concentração	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	1	3	1	1	13
	Ambiente familiar	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	1	0	7
	Conhecer pessoas de outras áreas	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	7
O que é o coworking?		3	1	7	1	4	4	1	1	1	15	14	5	7	10	7	10	7	10	7	9	6	7	201
Perspetiva de futuro	Desejo de deixar o coworkig	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
	Melhorias a introduzir	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
	Desejo de continuar em coworking	2	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	8
	Pontos positivos	3	1	0	1	2	3	2	1	2	5	3	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	40

Condições de trabalho em espaços de Coworking

SOMA	4	7	5	4	4	4	5	5	5	64	66	33	53	49	39	49	45	55	42	58	50	43	112
	3	4	7	4	4	8	8	6	9														9
N = Participantes	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22