

Relação das características de Cowork afetam a
Insegurança no Trabalho e o Job Crafting: efeitos na
Inovação e no Desempenho

Ana Sofia Ornelas de Melo Branco

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em
Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador:

Professor Doutor Henrique Manuel Caetano Duarte, ISCTE Business
School, Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Outubro, 2019

Relação das características de Cowork afetam a Insegurança no Trabalho e o Job Crafting: efeitos na Inovação e no Desempenho
Ana Sofia Ornelas de Melo Branco

Relação das características de *Cowork* afetam a
Insegurança no Trabalho o *Job Crafting*: efeitos na
Inovação e no Desempenho

Ana Sofia Ornelas de Melo Branco

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em
Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador:

Professor Doutor Henrique Manuel Caetano Duarte, ISCTE Business
School, Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Outubro, 2019

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

Resumo

O principal objetivo do presente estudo é perceber de que forma as características de *cowork* influenciarão a Insegurança no trabalho, o Desempenho e a Inovação ao estarem expostos ao ambiente característico destes espaços e perceber se há efeitos entre os diferentes tipos de vínculo contratual, visto que no mesmo cenário é possível observar situações diferentes. Foi também verificado se o *Job Crafting* medeia as relações do *cowork* com a Inovação e o Desempenho.

Para levar a cabo este estudo foram visitados 39 espaços de *cowork* em diversas cidades de Portugal, onde 153 utilizadores destes locais de trabalho responderam ao questionário.

Após a análise do modelo foi permitido concluir que as características da experiência do *cowork* (vínculo contratual e ambiente flexível) não afetam significativamente o *Job crafting*. A Insegurança no trabalho diminui quando há vínculo contratual, tal como esperado. O *Job crafting* influencia positivamente o Desempenho e a Inovação, no entanto este não é mediador entre estas variáveis dependentes e a experiência de *cowork*.

Palavras-chave: Cowork; Insegurança no trabalho; Job Crafting; Desempenho; Inovação; Freelancer; Contrato;

JEL Classification System:

O31 – Innovation and Invention: Processes and Incentives; O15 – Economic Development: Human Resources

Y40 – Miscellaneous Categories: Dissertations (unclassified)

ABSTRACT

The main purpose of the present study is to understand how cowork spaces characteristics will influence Job insecurity, Performance and Innovation by being exposed to the structures environment of these spaces and to see if there are effects between different types of contractual bond, since in same scenario it is possible to observe different situation. On the other hand, it was also checked whether Job Crafting mediates cowork features with Innovation and Performance.

To complete this study 39 cowork spaces were visited in several Portugal's cities, where 153 users of these workplaces answered the questionnaire. After the analysis of the model it was concluded that the features of the cowork experience (contractual bond and flexible environment) did not affect the Job crafting. Job insecurity decreases when there is a contractual bond, as expected. On the other hand, Job crafting positively influences Performance and Innovation, however, this is not the mediator between these dependent variables and cowork experience.

Keywords: Cowork; Job Insecurity; Job Crafting; Performance; Innovation; Freelancer; Contract.

JEL Classification System:

O31 – Innovation and Invention: Processes and Incentives; O15 – Economic Development: Human Resources

Y40 – Miscellaneous Categories: Dissertations (unclassified)

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço muito ao meu orientador, Professor Henrique Duarte, por ter sido muito presente, profissional e disponível, desafiando-me e motivando-me sempre ao longo da dissertação, fazendo com que eu acreditasse no meu trabalho.

Seguidamente agradeço aos meus colegas de mestrado pelos tantos momentos de partilha, em especial ao João Semião, Patrícia Borrvalho, Joana Martins e Pedro Fernandes por terem sido colegas incansáveis e sempre dispostos a ajudar.

Um enorme obrigada à minha amiga Joana Silva, que está comigo desde a 1ª classe até ao último dia da minha vida académica, com quem tanto desabafei e me aconselhou. Sem esquecer as minhas amigas de longa data Lili, Scilla, Su, Dani e Inês, muito obrigada pelo animo e preocupação.

Ao meu namorado Manuel Pereira agradeço-lhe imenso pelo carinho, ajuda, companheirismo. Sem a sua paciência e alegria teria sido ainda mais árduo.

O agradecimento mais especial para os meus avós, Maria Luísa Branco, Rui Francisco Branco e Rui Carlos Ornelas, por sempre se terem demonstrado interessados e torcerem muito por mim, desde os tempos que me iam buscar à escola e me ajudavam a fazer os trabalhos de casa.

Por fim, mas não menos importante, obrigada à minha família Trindade Ornelas e Melo Branco; à Isabel Faria e Silva que sempre me lembrou das minhas capacidades e me fez acreditar que conseguia ir mais longe.

Em particular, agradeço do fundo do coração ao meu pai João Branco e à minha mãe Sónia Ornelas, por terem confiado em mim e me proporcionarem a oportunidade de ter ingressado no mestrado, mesmo sendo um grande esforço para todos, sempre celebraram comigo as pequenas vitórias – Sem vocês os dois nada seria possível!

Dedico esta dissertação ao meu avô Rui Branco de quem tenho muitas saudades, que ficou muito satisfeito por eu entrar no mestrado, esteja onde estiver ficará muito feliz por ter chegado aqui.

Índice

.....	III
INTRODUÇÃO	2
1. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	4
1.1 COWORK	4
1.2 JOB CRAFTING.....	7
1.3 INSEGURANÇA NO TRABALHO	10
1.4 INOVAÇÃO	13
1.5 DESEMPENHO	16
2. METODOLOGIA	18
2.2 AMOSTRA.....	18
2.3 PROCEDIMENTOS E INSTRUMENTOS	20
2.7 ANÁLISE DOS DADOS	23
3. DISCUSSÃO	27
3.1 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS	27
3.2 LIMITAÇÕES E RECOMENDAÇÕES PARA ESTUDOS FUTUROS	28
4. CONCLUSÃO	29
REFERÊNCIAS	30
ANEXOS	40

Índice de Tabelas

TABELA 1 – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA: HABILITAÇÕES LITERÁRIAS.....	18
TABELA 2 – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA: MÉDIA DE IDADES	19
TABELA 3 – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA: EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL.....	19
TABELA 4 – MÉDIA, DESVIO PADRÃO E CORRELAÇÕES ENTRE VARIÁVEIS	24
TABELA 5 – REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA.....	25

Índice de Figuras

FIGURA 1 – INFLUENCIADORES NA COOPERAÇÃO DE <i>COWORK</i>	6
FIGURA 2 – RECURSOS E MOTIVAÇÕES	8
FIGURA 3 – MODELO DE ANÁLISE DOS EFEITOS DE <i>COWORK</i>	17
FIGURA 4 – GÊNERO DE PARTICIPANTES.....	18

Índice de Anexos

ANEXO A – ANÁLISE EXPLORATÓRIA DA ESCALA INSEGURANÇA NO TRABALHO.	40
ANEXO B – ANÁLISE EXPLORATÓRIA DA ESCALA <i>JOB CRAFTING</i>	40
ANEXO C – ANÁLISE EXPLORATÓRIA DA ESCALA DESEMPENHO	41
ANEXO D – GÊNERO DE PARTICIPANTES.....	41

INTRODUÇÃO

Nos dias de hoje, começa a ser objeto de pesquisa o fenômeno *coworking*, sendo este conotado como uma nova forma de trabalho, bastante interligado à economia partilhada (Botsman & Rogers, 2011). Atualmente assistimos a uma mudança de paradigmas em relação ao trabalho, uma vez que o avanço da tecnologia aliado à flexibilidade que esta permite, criou espaço para serem desenvolvidas novas formas de trabalho (Kossek, Hammer, Thomsom & Burke, 2014). Cada vez mais trabalhadores optam por trabalhar remotamente, quer estejam vinculados a uma empresa quer sejam freelancers, pois valorizam o trabalho flexível, autónomo, com significado (Khera & Malik, 2016), a troca de experiências e conhecimento. Assim, as novas formas de trabalho são caracterizadas pelo desenvolvimento de interações sociais, noções de comunidade no trabalho, trocas de conhecimento e oportunidades de expandir o seu *networking* (Johns & Gratton, 2013).

Como a tecnologia permite um trabalho mais flexível, tem sido cada vez mais comum encontrar trabalhadores fora dos espaços de trabalho tradicionais. Deste modo foram surgindo novas tendências e conceitos distintos, gerando oportunidades de novos postos de trabalho e reinventado conceitos como “nómadas digitais”, *cowork*, *flexible working*, *work-life integration*. As novas formas de trabalho têm vindo a ganhar curiosidade na investigação porque desempenham um papel importante na *performance* do trabalhador. O fenómeno “*Cowork*” expandiu-se por todo o mundo, não só como um local de trabalho, mas também como conceito, sendo um símbolo de uma transformação económica e social. O ambiente dos *coworks* por ser distinto das formas tradicionais de trabalho, sendo que se cruza muito com a flexibilidade, leva a que haja uma adaptação do trabalho de cada utilizador destes espaços, assim possibilita a que se possa estudar o prisma do *job crafting*.

O *job crafting* é definido como as mudanças voluntárias por parte dos trabalhadores que desenham as suas próprias tarefas de trabalho bem como os recursos e tarefas para atingir e/ou otimizar objetivos pessoais nas suas atividades (Tims, 2012). Tal como Parker e Collins (2010) referem, os comportamentos proativos da adaptação pessoa-ambiente podem ser a solução para os trabalhadores combinarem as suas necessidades e habilidades com as oportunidades e tarefas do seu trabalho.

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

O ambiente de trabalho em que os trabalhadores estão inseridos pode ser uma hipótese pertinente para aumentar o *crafting* dos mesmos, ou seja, ajustar as características pessoais às profissionais. Os funcionários não são apenas recetores passivos do ambiente de trabalho em que se encontram, mas sim tendem cada vez mais a terem uma participação ativa, construir recursos valiosos de modo a criar o seu local de trabalho preferido (Bakker, 2010).

Globalmente, a segurança no trabalho e as relações tradicionais de trabalho estão a ser desafiadas pelas novas formas de trabalho (Saloniemi & Zeytinoglu, 2007). As novas formas de trabalho como o *cowork*, segundo Baane, Houtkamp e Knother (2010), são princípios de trabalho que dão liberdade aos empregados, baseados na confiança entre estes e os empregadores. Devido à natureza dos espaços de *cowork* leva que se vá estudar o impacto destas características na insegurança no trabalho. Segundo Sverke, Hellgren & Naswell (2002), a insegurança no trabalho tem como definição ser uma ameaça percebida para a continuidade e estabilidade do emprego, atualmente experimentado. Então esta investigação é pertinente pelo facto de não se encontrar na literatura qualquer relação entre o impacto das características dos espaços de *cowork* na insegurança no trabalho.

É também relevante aferir diferenças no impacto desta forma de trabalho com a convencional várias vezes investigadas (por exemplo: escritórios, instalações das organizações, locais onde há diversos estudos empíricos anteriormente realizados), pois, os valores culturais no emprego podem influenciar as expectativas de trabalho em relação à segurança no emprego (Probst, 2006). Por sua vez, o conceito *cowork* tem diversas analogias com incubadoras de negócios (Hite & Hestler, 20019), pois melhora a inovação, o crescimento e desempenho dos utilizadores de *cowork spaces* (Hughes, Ireland & Morgan, 2007). Assim, foi adequado estudar variáveis como o desempenho e a inovação, visto que os *cowork spaces* reúnem condições para os seus utilizadores aumentarem a inovação e o seu desempenho (Hughes et al., 2007)

Este estudo tem como objetivo compreender em que medida as características de trabalho num *cowork* (vínculo contratual e flexibilidade do ambiente de *cowork*) afetam a insegurança no trabalho, a inovação e o desempenho, é também pretendido verificar se o *job crafting* é variável mediadora das relações entre a experiência de *cowork* da inovação e do desempenho.

1. Revisão Bibliográfica

1.1 Cowork

Em 2005, em São Francisco surge o primeiro cowork, Brad Neuberg deu resposta à necessidade de criar um local que combatesse a solidão enquanto trabalhava como *freelancer* na sua própria casa, estava também a criar um conceito que solucionou diversas dificuldades que os trabalhadores independentes se deparavam (Spinuzzi, 2012). Desde o primeiro *cowork* oficial foram surgindo diversas definições e derivações do conceito, bem como um público muito mais abrangente foi sendo atraído para este novo conceito, sendo que, nestes espaços, a produtividade e a criatividade podem ser otimizadas, ao mesmo tempo que são encontradas as cinco condições que caracterizam o trabalho especializado: acesso à informação, conhecimento, recursos simbólicos, capital social e oportunidades de fazer descobertas ao acaso (*serendipity*) (Waber, Magnolfi & Lindsay, 2014).

Os *coworking spaces* oferecem aos seus utilizadores espaços de trabalho partilhados e com diversas facilidades ao seu dispor (Bouncken & Reuschl, 2018). O conceito do *cowork* tem como base os valores da colaboração, abertura, comunidade, acessibilidade e sustentabilidade (Bates, 2011). O *cowork* é explicado como a partilha de recursos, construção de comunidades entre indivíduos em espaços (Capdevila, 2013) e como um local onde há a copresença de profissionais no mesmo espaço (Spinuzzi, 2012). “*Work alone together*” é um dos conceitos que resume sucintamente toda a ideologia dos *cowork*, segundo Spinuzzi (2012), pois os espaços de *cowork* oferecem autonomia aos seus utilizadores num ambiente profissional, enquanto lhes permite inserirem-se num espaço social (Bilandzic & Foth, 2013).

Os espaços de *cowork* suportam um estilo de vida volátil, um porto seguro para projetos espontâneos, uma rede social estável com uma interação para iniciar e promover os novos projetos e contactos (Clark, 2007 in Bouncken & Reuschel, 2018). Sendo que, estes locais fornecem altos níveis de autonomia, desde o acesso e o uso das infra-estruturas de escritório, comodidades em horários de trabalho flexíveis, uma vez que na grande maioria destes locais não se trabalha em hierarquia e os utilizadores de *coworks* também têm

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

autonomia para trabalhar e comunicar onde, quando, com quem, durante quanto tempo, a que intensidade e abertura.

Os espaços de *cowork* fornecem a solução para o isolamento social dos empreendedores, uma vez que entre *coworkers* podem surgir projetos em conjunto, de acordo com Moriset (2013). São lugares neutros, que pertencem e são geridos por uma entidade privadas, onde os profissionais a longo ou a curto prazo trabalham lado a lado ou em colaboração quer sejam individuais ou equipas (Josef, 2017). Os *coworks* começaram a ganhar reconhecimento como locais de cooperação e aprendizagem social (Bilandzic & Foth, 2013; Schopfel, Roche & Hubert, 2015), o que os tornou muito interessantes não só para trabalhadores independentes, mas também para empresas.

Freelancers, trabalhadores independentes, *start-ups*, procuram cada vez mais espaços de *cowork* devido aos potenciais de inovação que surgem com base na colaboração entre *coworkers* (Butcher 2018; Garrett, Spreitzer & Bacevice, 2017), e à flexibilidade característica deste espaço, ou seja, fomenta as relações com os outros utilizadores do *cowork*, podendo ser úteis para desenvolver o empreendedorismo social que por sua vez pode ter benefícios económicos (Fernández-Guerrero, Rebuelto-Taboada, & Simón-Moya, 2012). Para estes grupos a criação de valor centra-se na interação social com os restantes utilizadores do espaço, ao mesmo tempo que existe autonomia, flexibilidade e partilha de conhecimento.

As empresas que integram em *cowork spaces* procuram melhorar a criatividade, a troca de conhecimentos e a inovação (Dul & Caylan, 2014). Assim, é pretendido que os funcionários usufruam de locais flexíveis para trabalhar e estabelecer equipas focadas na inovação, para além de que pretendem proporcionar um clima aberto à inovação de locais de trabalho flexíveis e propícios à comunicação. Os espaços *corporate* de *coworking* aumentam o valor a nível individual e de equipa, devido à partilha de ideias, conhecimentos e recursos (Yami, Castaldo, Dagnino, Le Roy & Czakon, 2010). O facto de uma empresa estar exposta a estes fatores externos, como influências interpessoais diretas, aumenta a inovação no processo bem como nos produtos, e pode mesmo originar novos modelos de negócio.

Empresas de consultoria, por exemplo, optam por se inserir em *cowork spaces* com o objetivo de aumentar o conhecimento que pode ser aproveitado em diversos projetos, mas

também para fidelizar o cliente e atrair novos clientes e ainda melhorar a imagem da consultora. As empresas também reconhecem a necessidade de oferecer aos funcionários uma variedade de espaços de trabalho, de forma a que haja uma maior diversificação da força de trabalho, que abranja diferentes expectativas dos trabalhadores e incentive a criatividade (Leclercq-Vandelannoitte & Isaac, 2016). Para diversas empresas, o facto de estarem inseridas num *cowork space* implica uma mudança na cultura da empresa, o que por sua vez também pode ser um impulso para atrair novos talentos. Assim, as empresas usam espaços de *cowork* para promover o estatuto da empresa que por sua vez potencia o desempenho, cria novas oportunidades e gera *networking*.

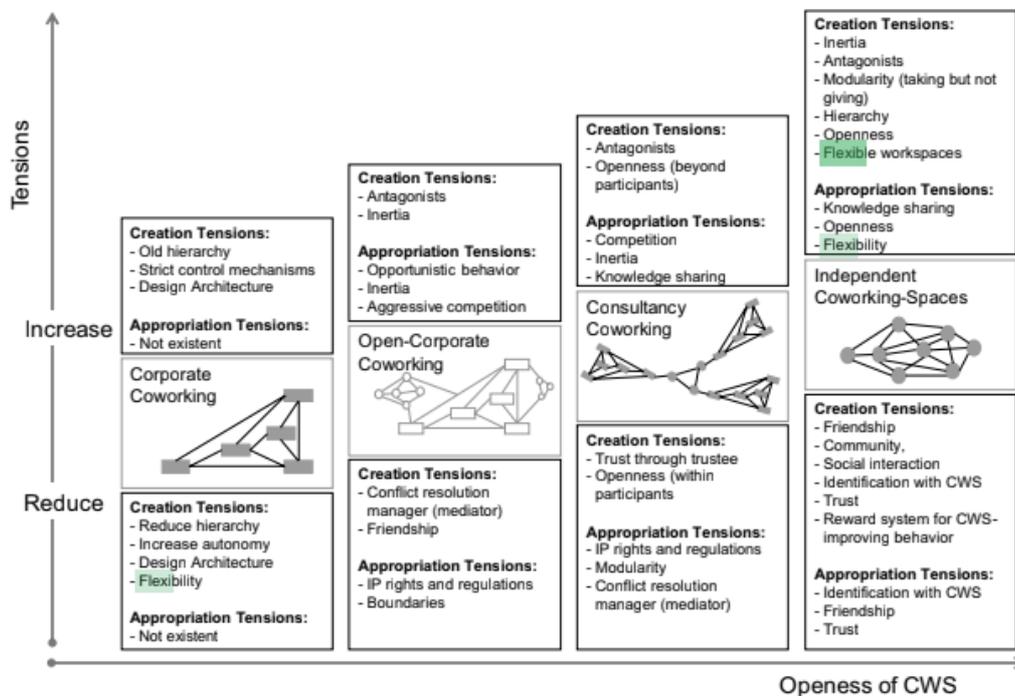


Figura 1 - Influenciadores na cooperação cowork spaces.

Os diferentes tipos de utilizadores, são expostos a um ambiente profissional e social que permitem a colaboração, interação, desenvolvimento de *networking*, partilha de conhecimentos e aprendizagens entre empresários e *freelancers*. Os utilizadores podem aprender entre si através de experiências e partilha de conhecimento (Semrau & Werner, 2014), o “intercâmbio social” e a atmosfera criativa característica destes locais que podem promover o empreendedorismo e a inovação (Bilandzic & Foth, 2013). Os espaços de *cowork* criam espaços inovadores e ecossistemas de inovação com um novo conjunto de formações. Este conceito de ecossistema refere-se a um grupo de atores e formações

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

especializadas (investidores, universidades, etc), que fomentam um ambiente de inovação (Spiegel & Marxt, 2015), através de formações específicas e em diversas áreas, comunicação, troca de conhecimentos e processos que constituem o núcleo para a construção de ecossistemas de inovação. Em *coworks* é possível construir um espírito empreendedor com as dinâmicas do ambiente externo (Schuermann, 2014).

1.2 Job crafting

O *job crafting* é o ato dos funcionários mudarem ativamente o design dos seus trabalhos, tarefas, propondo diferentes conteúdos de trabalho e atribuindo significados diferentes às suas tarefas (Parker & Ohly, 2008). *Job crafting* consiste no poder que os funcionários têm em relação a alterar aspetos do seu trabalho, como por exemplos a quantidade de tarefas que eles têm ou o conteúdo destas. Em segundo lugar, os funcionários podem mudar aspetos das tarefas do seu trabalho no que toca aos relacionamentos que eles estabelecem laboralmente. Isto pode levar a um ambiente de trabalho mais alinhado com as características do empregado. Na terceira forma de criação de emprego consiste nos funcionários poderem mudar determinados aspetos do local de trabalho com o objetivo de aumentar o significado que atribuem ao trabalho (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Os mesmos autores definem *job crafting* como mudanças físicas, que podem estar relacionadas com mudanças na forma, no objetivo no número de tarefas ou relacionamentos no trabalho. Já as mudanças cognitivas referem-se a alterações na perceção individual do trabalho.

O *job crafting* é uma abordagem relativamente pouco explorada que, potencialmente, os funcionários utilizam para aumentar a satisfação e o bem-estar no seu trabalho (Wrzesniewski & Dutton, 2001). É um processo informal que os trabalhadores usam para moldar o seu próprio trabalho de modo que ela se alinhe com os seus interesses e valores. Desta forma o *job crafting* é um de comportamento pró-ativo, sendo mais impulsionado pelos funcionários do que pela administração (Gran & Ashford, 2008).

Os funcionários não são apenas recetores passivos dos seus ambientes de trabalho; eles tendem a realizar ações ativas, construir recursos valiosos e tornar o local de trabalho no preferido (Bakker, 2010). Recentemente, Bakker (2011) recomendou que ajustar trabalhador-ambiente, como necessidade de adequação de exigências.

Indivíduos com uma personalidade mais proativa têm um bom desempenho porque tomam iniciativa pessoal e envolvem-se no *networking* que têm a possibilidade de criar (Thompson, 2005). Segundo argumentos teóricos, reforçam a ideia anterior, que frisa que uma personalidade proactiva influencia o desempenho através de *job crafting* (Bakker, 2012). Geralmente, os comportamentos proativos de adaptação entre pessoa-ambiente são a chave para os trabalhadores individuais combinarem as suas necessidades e habilidades com as oportunidades e as exigências do ambiente de trabalho (Parker & Collins, 2010).

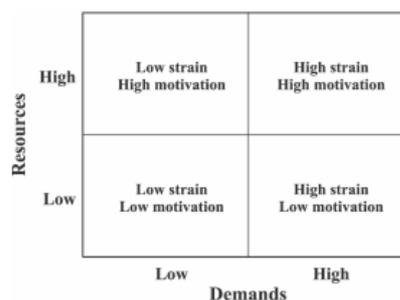


Figura 2 - Recursos e motivações.

O *job crafting* reflete mudanças que os funcionários fazem para alinhar as suas tarefas de trabalho e os recursos de trabalho com as necessidades e habilidades pessoais (Tims et al., 2012). Segundo o modelo JD-R, a elaboração de trabalhos é um processo que os funcionários procuram maximizar os seus recursos de trabalho e minimizar as exigências do mesmo. Recursos do trabalho são características físicas, sociais ou organizacionais de empregos que auxiliam ao cumprimento de metas de trabalho, estimulam o crescimento ou promovem o desenvolvimento pessoal (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufelli, 2001), como recursos do trabalho existem exemplos como o *feedback* de desempenho e variedade de tarefas (Demerouti et al., 2000). Os recursos do trabalho são importantes formas de atenuar os custos associados às exigências do trabalho (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007).

Podem ser adotadas diferentes formas de estratégias de flexibilidade para aumentar o potencial dos recursos humanos de uma organização (Fullick, Grindey, Edwards, Morris, Reilly, Richardson, Atkinson, 2009). Mudar o ambiente de trabalho é uma forma significativa relevante para que os funcionários fiquem envolvidos e possam aumentar as suas perceções de forma a ajustar a componente pessoal com a componente profissional (*job crafting*) (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Por exemplo, mudar os limites das suas tarefas é alterar a forma ou o número de atividades que cada trabalhador está envolvido (Laurence, Fried & Yan 2010). As principais características do *job crafting* são que os trabalhadores são motivados a mudar o *design* e o ambiente social do seu trabalho de forma a encaixar o sentido que o próprio trabalhador deveria ter (Wrzesniewski & Dutton,

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

2001). O *job crafting* molda um trabalho de forma a acomodar a capacidade e as necessidades de uma pessoa, de modo a que os funcionários aumentem o ajuste “pessoa-trabalho”, assim é uma maneira importante de obter uma melhor adequação com um foco específico em mudanças (Yu, 2009).

Hipótese 1a: Flexibilidade no ambiente do *cowork*, aumenta o *job crafting*.

Os funcionários que criam os seus trabalhos ou moldam as suas tarefas laborais, ou seja, fomentam *Job crafting*, desenvolvem um maior nível de envolvimento com o seu emprego. Para os trabalhadores que otimizam as suas tarefas e os seus recursos é esperado que estejam inseridos num ambiente repleto de desafios, por exemplo (Hakanen et al., 2005) descobriu a combinação entre pedidos exigentes (pressão de trabalho, requisitos emocionais) e altos recursos de trabalho (por exemplo, variedade nas habilidades profissionais exigidas, contatos com colegas) aumentou o *engagement* dos trabalhadores (Bakker, 2012). O *Job crafting* pode adotar três formas distintas: (1) os funcionários podem definir o volume de tarefas para melhorar o seu desempenho – limites de tarefas; (2) os trabalhadores podem alterar a quantidade e intensidade de interações com os restantes dentro e fora da organização – limites relacionais; (3) os colaboradores podem reajustar o significado do trabalho, modificando o impacto que os seu trabalho têm em si e nos restantes colegas – cognições laborais. (Wrzesniewski & Dutton, 2001 in Tims et al., 2015). Os funcionários quando se deparam com situações de incerteza estão mais propensos a exibir uma variedade de comportamentos proativos, como por exemplo procurarem por feedback ou negociar mudanças de emprego (Grant & Ashford, 2008). Este comportamento por parte dos funcionários permite-lhes influenciar o ambiente de trabalho e se adaptarem melhor ao seu trabalho (Black & Ashford, 1995). Fatores como o *engagement* no local de trabalho, problemas sentidos ou restrições no local de trabalho, podem ser tratados como desafios e isso implicar que os funcionários apliquem maiores esforços no *job crafting* (Berg, Wrzesniewski e&Dutton, 2010).

Em suma, de acordo com a literatura, o *job crafting* leva a experiências positivas como a conquista, a satisfação e atribuição de significado nas funções, resiliência, aumento das competência, crescimento pessoal e capacidade de lidar com adversidades futuras (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2008 in Tims et al., 2015).

Hipótese 1b: Não haver vínculo contratual, aumenta *job crafting*.

1.3 Insegurança no Trabalho

Nesta secção, há uma elucidação sobre a insegurança no trabalho à luz da literatura. Nas décadas de 1980 e 1990, a transformação da vida profissional fez com que surgissem várias questões relativamente à insegurança no trabalho. Um estudo realizado pela OCDE em 21 países em 1996, aferiu que houve um crescimento significativo da insegurança no trabalho, o que levou a que vários académicos e profissionais se debruçassem sobre o tema (Sverke, Hellgren & Naswall, 2006). A literatura mostra que a insegurança no trabalho gera reações de *stress*. O impacto da insegurança no emprego afeta três aspetos: bem-estar psicológico, satisfação no trabalho e tensões físicas (Witte, 1999). Através do General Health Questionnaire, que tem como objetivo detetar distúrbios não psiquiátricos e medidas relacionadas (Goldberg & Hillier, 1972), foi descoberto por Roskies e Louis-Guerin (1990) que a insegurança no trabalho estava associada a angústia psicológica, ansiedade e depressão. Três anos mais tarde Orpen (1993), afirma que a insegurança no trabalho está relacionada com a ansiedade e a depressão. Os funcionários que se sentiam mais inseguros também se sentiam mais deprimidos e com sentimentos emocionais mais negativos (Van Vuuren, Klandermans, Jacobson & Hartley, 1991). Segundo Dekker e Schaufeli (1995), referem que a exposição prolongada à insegurança no trabalho pode levar a um aumento do nível de exaustão mental, emocional e física (*“burnout”*) e até mesmo levar a um esgotamento dos recursos do trabalhador individual. Os autores Jacobson, Klandermans e Van vuuren (1990) defendem que nível de insegurança no trabalho do funcionário depende da forma como cada trabalhador interpreta e avalia o ambiente de trabalho à sua volta.

A insegurança no trabalho como a possibilidade subjetivamente percebida e indesejada de perder o atual emprego, bem como o medo ou preocupações relacionadas a essa possibilidade de perda de emprego (Vander Elst, De Witte & De Cuyper, 2014). Já Ellonen e Nätti (2015), definem como a avaliação individual da probabilidade de perder o emprego num futuro próximo. A insegurança no trabalho pode ter impactos não só a nível do desempenho dos trabalhadores, mas também impactar uma gama muito ampla de sentimentos, atitudes e comportamentos (Klandermans, van Vuuren & Jacobson, 1991). A insegurança no trabalho também está significativamente associada a um nível

reduzido de satisfação no trabalho (Ashford, Lee & Bobko, 1989). Através de uma amostra heterogênea de funcionários, encontraram um nível de significativamente mais baixo de satisfação no trabalho entre aqueles que sentiam insegurança no trabalho. Mais tarde, utilizando diferentes escalas de satisfação no trabalho, denotou novamente uma associação entre a insegurança no trabalho e a insatisfação (Heany, Israel & House, 1994 in Witte, 1999). A qualidade das experiências de trabalho de um funcionário também afeta a qualidade das suas experiências não relacionadas com o trabalho (Lim, 1996 in Witte, 1999). Com isto o autor defende que a insegurança no trabalho não está associada apenas à insatisfação no trabalho, mas também com a insatisfação na vida pessoal.

A insegurança no trabalho tem sido caracterizada como uma ameaça à saúde da população (Burgard, Brand & House, 2009), um fenómeno que inicia o declínio organizacional. De Witte e De Cuyper (2014), ligam a insegurança no trabalho a um mal-estar mental, físico e relacionado ao trabalho, atitudes de trabalho pobres, decréscimos no desempenho, criatividade e adaptabilidade. Uma questão crítica para a literatura à cerca da insegurança no trabalho, que é importante compreender são as condições sob as quais os trabalhadores sentem ansiedade e se preocupam com essa ameaça (Probst, 2003).

Nas últimas décadas, a atenção académica e popular tem-se focado na insegurança no trabalho gerada pelas mudanças tecnológicas, económicas e políticas que causaram bastante instabilidade sobre o futuro de vários postos de trabalho (Shoss, 2017), no entanto não existem pesquisas sobre quais serão os impactos das características dos *Cowork Spaces* nesta ameaça, pelo que se torna então pertinente analisar o trabalho de campo interpretando a informação recolhida à luz da literatura. Em ambientes de alta insegurança no trabalho, os funcionários envolvidos têm necessidades mais fortes de alterar as suas tarefas para diminuir a incerteza, fornecendo assim uma boa adequação aos seus valores e necessidades (Lu, 2014). O envolvimento com o trabalho pode afetar os resultados relacionados ao trabalho pela forma como são elaboradas as tarefas, particularmente em ambientes altamente incertos (Petrou et al, 2012).

Hipótese 2a: Ambiente de *cowork* flexível, aumenta insegurança no trabalho.

A insegurança no trabalho pode ter como antecedentes diversos fatores e a diferentes níveis. A nível macroeconómico encontram-se como antecedentes as condições

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

económicas, declínio da indústria, mudança tecnológica, legislação da proteção do emprego. Já a níveis organizacionais a *performance* da organização, a mudança de liderança e/ou da empresa, a comunicação, os contratos, o setor, o envolvimento com os empregados, cultura organizacional, sistema de gestão de desempenho, a situação do trabalhador como o tipo de contrato, trabalho em *part-time*, trabalhar por conta própria. Um trabalhador com contrato permanente (longo-prazo /efetivo) está sujeito a maiores níveis de insegurança e maior *stress* que um trabalhador temporário, pois este tem menor satisfação no trabalho, baixo nível de *performance*, níveis elevados de *turnover* e inferior comprometimento com a organização, devido às expectativas criadas e à falta de resposta a estas (De cuyper et al., 2003). Contrariamente, o autor Burke (2011) afirma que um *freelancer* está sempre associado à insegurança no trabalho. Os principais riscos associados a ser *freelancer* incluem insegurança no trabalho (Storey, Salaman & Platman, 2005). Diversos autores como Klandermans e Van Vuuren (1999), Van Breukelen e Allegro (2000), De Witte (2009) defendem que há maiores níveis de insegurança no trabalho em contratos temporários. O tipo de contrato modera a relação entre a insegurança no trabalho e o bem-estar (De cuyper, 2009).

Hipótese 2b: Vínculo contratual, diminui a insegurança no trabalho.

A demografia individual como a idade, género, educação, estatuto de minoria. Experiências individuais como empregabilidade percebida, estágios, exaustão emocional, anteriormente desempregado, desempenho. Personalidade individual como auto-estima, afetividade negativa, auto-avaliação. Fatores interpessoais como intimidação no local de trabalho, relação de qualidade supervisor-subordinado.

Trabalhadores em organizações que possuem sistemas de classificação forçada, especialmente se os rankings forem vinculados a reduções na força nos postos de trabalho, em organizações com culturas competitivas e em ambientes altamente formais, geram uma maior insegurança no trabalho (Hershcovis & Barling, 2010). Já em relação a trabalhadores por conta própria, é difícil perceber ameaças de trabalho em risco e ameaças de pessoas em risco (Schonfeld & Mazzola, 2015).

Os funcionários que criam os seus próprios trabalhos ou moldam as suas tarefas laborais (*job crafting*) desenvolvem um maior nível de envolvimento com o seu emprego. Para os

trabalhadores que otimizam as suas tarefas e os seus recursos é esperado que estejam inseridos num ambiente repleto de desafios, por exemplo, Hakanen et al (2005) descobriu a combinação entre pedidos exigentes (pressão de trabalho, exigências emocionais) e altos recursos de trabalho (por exemplo, variedade nas habilidades profissionais exigidas, contatos com colegas) aumentou o *engagement* dos trabalhadores (Bakker, 2012).

Quando se deparam com situações de incerteza estão mais propensos a exibir uma variedade de comportamentos proativos, como por exemplo procurarem por feedback ou negociar mudanças de emprego (Grant & Ashford, 2008). Este comportamento por parte dos funcionários permite-lhes influenciar o ambiente de trabalho e se adaptarem melhor ao seu trabalho (Black & Ashford, 1995).

A insegurança no trabalho refere-se ao nível de incerteza que um indivíduo sente sobre a sua continuidade no seu posto de trabalho (Sverke et al., 2002), afetando assim, significativamente as atitudes e comportamentos dos funcionários (Cheng & Chan, 2008). Em ambientes de alta insegurança no trabalho, os funcionários envolvidos têm necessidades mais fortes de alterar as suas tarefas para diminuir a incerteza, fornecendo assim uma boa adequação aos seus valores e necessidades (Lu, Wang, Lu, Du & Bakker, 2014). O envolvimento com o trabalho pode afetar os resultados relacionados ao trabalho pela forma como são elaboradas as tarefas, particularmente em ambientes altamente incertos (Petrou et al, 2012). Em ambientes de alta insegurança no trabalho, os funcionários envolvidos têm necessidades mais fortes de alterar as suas tarefas para diminuir a incerteza, fornecendo assim uma boa adequação aos seus valores e necessidades (Lu et al., 2014). O envolvimento com o trabalho pode afetar os resultados relacionados ao trabalho pela forma como são elaboradas as tarefas, particularmente em ambientes altamente incertos (Petrou et al, 2012).

1.4 Inovação

A inovação é criada para dar resposta a necessidades, é frequentemente considerada como uma mudança que acrescenta valor e orientada para a inovação tecnológica (Kaminski, 2011). O conceito de inovação tem como definição a capacidade de descobrir novos relacionamentos, observar novas perspetivas e formar novas combinações a partir de conceitos existentes (Evan, 1991 in Boer & During, 2001), assim como definido como a combinação entre o produto, o mercado, a tecnologia e a organização (Boer & During, 2001).

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

Freelancers e *startups* optam por *Cowork Spaces* com o objetivo de encontrarem um local de trabalho, uma rotina de trabalho e expandir o seu *network*, enquanto que membros de organizações maduras preferem estes espaços para atividades que fomentem mais a inovação, pois deste modo é permitido escapar à estrutura de uma atmosfera rígida (Bounken & Reuschl, 2018).

A inovação é o processo que agrega valor e novidade à organização, aos fornecedores e aos clientes. São desenvolvidos novos procedimentos, soluções, novas formas de *marketing*, produtos ou serviços (Covin și Slevin, 1991; Lumpkin and Dess 1996; Knox, 2002 in Popa et al., 2010). A inovação é o resultado de como as organizações definem o seu conceito, no entanto, por esta ser um processo bastante complexo há diversos fatores aliados, como os recursos disponíveis, motivação para mudar, a criação de novas ideias e aplicar o conhecimento para gerar novos resultados (Popa, Preda & Boldea, 2010). A inovação fornece às empresas a orientação estratégia para superar os problemas que se deparam, enquanto se esforçam para alcançar uma vantagem competitiva sustentável.

O ambiente de *cowork* característico pelos utilizadores terem diferentes *backgrounds* criam um mercado de talentos mais extensos, o acesso e a convivência diária a diferentes tipos realidades ajuda à criação de novos projetos. Quando uma empresa está inserida num ambiente que quebra os paradigmas convencionais e tradicionais, fica mais predisposta a participar numa cultura de inovação, desenvolvendo novas competências, colaborando em novas iniciativas (Josef & Back, 2018). Os *coworks* têm como objetivos terem um ambiente mais informal que os escritórios tradicionais, disponibilizam máquinas de café, cozinha, áreas de *lounge*, espaços de leitura. Outras facilidades menos materiais como apresentações de negócio, seminários, *staff*, palestras, debates, conferências, sessões de *brainstorming* (Spinuzzi, 2012), no entanto, estas facilidades têm como objetivo juntar as pessoas do *cowork*, formar uma comunidade e desenvolver a sinergia entre os diferentes tipos de negócios, a estrutura simples dos *coworks* permite o foco em práticas coletivas mais ativas, sendo que há menos aso a conflito (Schopfel, Roche & Hubert, 2015). Equipas envolvidas em projetos de inovação e transformação, priorizam ambientes de trabalho com mais estímulos ou neutros (Gerbasi, Porath, Parker, Spreitzer & Cross, 2015), neste sentido o ambiente de *cowork* é bastante propício à inovação devido ao ecossistema criado. O facto de os *coworkers* estarem expostos a diferentes espaços e comunidades ajuda a interromper as ideias de negócio já formatadas,

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

expandindo e alargando assim horizontes mais propícios à inovação. O acesso a diferentes tipos de espaços e comunidades ajuda a interromper as ideias de negócio mais convencionais.

Hipótese 3a: Ambiente de *cowork* flexível, aumenta a inovação

Espaços de trabalho em equipa onde é possível reunir pessoas aliadas à tecnologia e economia digital, portanto, áreas que a troca de conhecimento são o início da criação, de novos projetos e inovação. Espaços de *cowork* por serem à partida flexíveis permitem que as informações fluam mais naturalmente e estimulem a criatividade, para além da partilha de recursos materiais, há também uma troca de recursos imateriais (conhecimentos, habilidades experiência). Para moldar um ambiente organizacional favorável à inovação, é necessário responder às suas necessidades para que sejam gerados comportamentos inovadores. Os trabalhadores ao possuírem um certo grau de autonomia faz com que se sintam menos constrangidas por aspetos técnicos na execução do seu trabalho, assim torna mais propício que as pessoas sejam inovadoras (Spreitzer, 1995). A flexibilidade dos trabalhadores terem empoderamento está positivamente relacionado a comportamentos inovadores. (Spreitzer, 1995). O valor do trabalho em comunidade reside na dinâmica de *micronetworks*. Contactos informais numa atividade económica tem um efeito positivo na criatividade, a mistura de *coworkers* num local neutro e simplificado é propício à criação de novas ideias (Schopfel et al., 2015).

Os resultados de inovação de trabalhadores que definem os seus objetivos e moldam as suas tarefas (*job crafting*) estão positivamente ligados (Mäkikangas, Bakker & Schaufelli, 2017). O *job crafting* é uma das estratégias psicológicas e organizacionais que funcionam como um antecedente da inovação e criatividade no trabalho (James, McNeil, Minton, Wright & Kim, 2008). O *job crafting* é uma das estratégias psicológicas e organizacionais que funcionam com um antecedente da inovação e criatividade no trabalho (James et al. 2008), um certo grau de autonomia no trabalho propicia a inovação (Spreitzer, 1995). A inovação está intimamente ligada no seu processo e tem como objetivo estar relacionada com a eficiência e com o desenvolvimento (Prajogo & Soahl, 2003). Segundo a literatura sobre inovação, a eficácia e a eficiência podem ser consideradas duas dimensões do desempenho gestão da inovação (Alegre, Lapiedra &

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

Chiva, 2006), quanto mais inovadoras as empresas, maior a probabilidade de alcançar maior desempenho (Prajgo & Ahmed, 2006)

Hipótese 3b: Existe uma relação positiva entre práticas de *job crafting* e inovação.

Hipótese 3c: O *job crafting* é mediador da relação entre a experiência de *cowork* e da inovação

1.5 Desempenho

O desempenho no trabalho é composto pelo trabalho que uma organização exige, mas também pelos comportamentos do funcionário (Van Dyne & LePine, 1998). A medida de desempenho é constituída por cinco diferentes funções: Trabalho, carreira, inovação, membros de equipa e a comunidade da organização. Quer preditores individuais como ambientes contribuem simultaneamente para a a variação dos efeitos de desempenho (Welbourne, Johnson & Erez, 1998). Devido às condições de uma organização, propícias a que nem sempre os líderes estejam disponíveis para dar *feedback*, torna-se bastante importante que os trabalhadores tenham comportamentos proactivos para otimizarem o seu trabalho, através de moldarem as suas tarefas (*job crafting*) de forma a estarem mais comprometidos com o seu trabalho e com altos níveis de desempenho.

As características do ambiente de trabalho também estão relacionadas com o desempenho. A *performance* é particularmente melhorada se a autonomia for destinada a trabalhadores motivado, de forma a que consigam gerir o seu próprio tempo de trabalho. Há uma associação positiva entre sistemas de ambiente flexível (incluindo trabalho em casa) e produtividade dos funcionários e da empresa (Beckman, 2016). O efeito positivo da produtividade pode ser aumentado se os funcionários tiverem permissão para participar na decisão de seleccionar um determinado horário de trabalho. A flexibilidade de gerir o tempo de trabalho aumenta a atratividade de uma empresa perante os funcionários, conforme indicado pelas taxas de rotatividade acentuadamente decrescentes (Beckmann, 2016).

Hipótese 4a: Ambiente de *cowork* flexível, aumenta o desempenho.

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

O *job crafting* aumenta o envolvimento com as tarefas e o desempenho, na medida em que os trabalhadores moldam o espaço de trabalho e ajustam as suas tarefas às suas próprias capacidades e recursos (Tims et al., 2012). Permite aos trabalhadores criar o ambiente de trabalho ideal de forma a que sejam evitados resultados negativos, como desmotivação e declínio de desempenho ou na motivação (Tims et al., 2015). Os trabalhadores que moldam as suas tarefas de trabalho conseguem disfrutar melhor do seu trabalho, visto que os recursos de trabalho são ferramentas funcionais que fomentam o alcance dos objetivos de trabalho (Demerouti et al., 2001), logo segundo a literatura, há uma relação positiva entre o *job crafting* e o desempenho (Tim et al., 2014). O *job crafting* pode estar relacionada positivamente com o desempenho no trabalho porque os funcionários fazem alterações que permitem uma melhor *performance* e maior eficiência, mas também para conseguirem meter em prática tarefas gratificantes que suscitem interesse. Assim é possível direcionar a energia e o foco para alterar as tarefas no trabalho para atingir objetivos e os resultados pretendidos (Warr & Inceoglu, 2012).

Hipótese 4b: Existe uma relação positiva significativa entre práticas de *job crafting* de desempenho.

Hipótese 4c: O *job crafting* é mediador da relação entre a experiência de *cowork* e da inovação.

Segue a apresentação do modelo que conceptualiza as hipóteses que se pretendem testar:

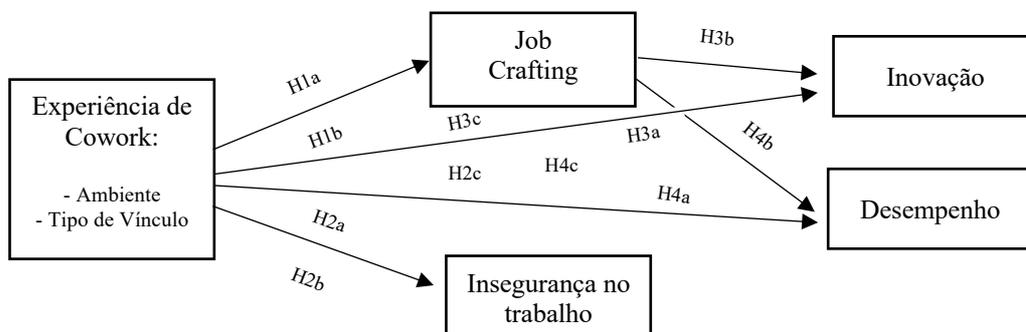


Figura 3 – Efeitos da experiência de *cowork* (vínculo contratual e ambiente de *cowork*) na Insegurança no trabalho, a inovação e o desempenho. Efeito mediador do *job crafting* entre a experiência de *cowork*, a inovação e o desempenho.

2. Metodologia

Atentando aos pressupostos teóricos abordados previamente na revisão de literatura, pretende-se realizar um estudo empírico de forma a testar as hipóteses pré-estabelecidas e validar, ou não, o modelo previamente definido.

2.2 Amostra

A amostra é composta por 156 indivíduos nos espaços de *cowork* em Lisboa (58%), no Porto (18%), Setúbal (12%), Aveiro (7%), Leiria (3%) e Braga (2%). Dos participantes que completaram o questionário, há uma distribuição de 58,7% de indivíduos do sexo masculino.

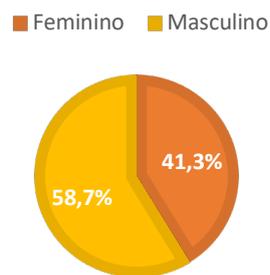


Figura 4 – Género de participantes

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

Quanto às habilitações literárias, é possível aferir que dos 156 inqueridos, 64 (41%) terminaram a sua licenciatura, 61 (39,1%) tem o grau de Mestre ou Doutor, 15 (9,6%) tem o ensino obrigatório ou uma formação técnica e 6 (3,2%) terminaram o ensino obrigatório ou inferior. Destacando que 11 inqueridos (7,1%) não respondeu a este tópico.

Tabela 1 – Caracterização da Amostra: Habilitações literárias

Habilitações	N	%	% válida
Ensino obrigatório ou inferior	5	3,2	3,4
Ensino com formação técnica	15	9,6	10,3
Licenciatura	64	41,0	44,1
Mestrado ou Doutoramento	61	39,1	42,1
Omisso	11	7,1	-
Total	156	100	100

Tabela 2 – Caracterização da Amostra: Média de idades

	N	Omisso	Total	Mínimo	Máximo	Média
Idade	153	3	156	20	73	35,5

Relativamente à profissão dos *coworkers*, foram distinguidas as profissões antes de estarem num *cowork space* e as suas profissões atuais. Ao observar a amostra, 95 (60,9%) dos inquiridos continham uma relação exclusiva com uma empresa, 34 (21,8%) não continham uma relação exclusiva com uma empresa, 15 (9,6%) não trabalhavam antes de ir para o *cowork*, 12 (7,7%) inquiridos decidiram não responder a esta questão. Após aderirem aos *coworks*, também foi importante aferir quais os *coworkers* que se encontram vinculados exclusivamente a uma empresa, cujo têm uma representação 63,5% (99 indivíduos dos 156 inquiridos), já 28,2 % (44 inquiridos) são trabalhadores independentes

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

/ *freelancers*, ou seja, não têm relação exclusiva com qualquer empresa. 13 dos inquiridos (8,3%) omitiram a resposta sobre a sua profissão atual.

Tabela 3 – Caracterização da Amostra: Experiência profissional antes e depois do cowork.

	Situação Profissional: Antes do Cowork			Situação Profissional: Atual		
	N	%	% válida	N	%	% válida
Sem Relação exclusiva com uma empresa	34	21,6	23,6	44	28,2	30,8
Com relação exclusiva com uma empresa	95	60,9	66,0	99	63,5	69,2
Sem Trabalho	15	9,6	10,4	0	0	-
Omisso	12	7,7	-	13	8,3	-
Total	156	100	100	156	100	100

2.3 Procedimentos e Instrumentos

2.3.1 Procedimento

Primeiramente numa fase inicial foi feito um levantamento de todos os espaços de *cowork* em Portugal, de modo a estudar a experiência dos seus utilizadores quanto ao impacto do *job crafting* e da insegurança no trabalho. Seguidamente, foi definido o público-alvo, os gestores de cada espaço de *cowork* e *coworkers*. Para alcançar uma amostra mais robusta, foram contactados os diversos espaços em Aveiro, Braga, Leiria, Lisboa, Porto e Setúbal, onde houve a intenção de nos deslocarmos ao espaço de forma a contactar com o conceito a ser estudado.

Quando agendada a visita aos diversos espaços, o gestor de espaço/responsável era informado que o método escolhido para recolher dados era uma entrevista ao próprio e um questionário para os 39 *coworkers* visitados presencialmente (nos idiomas português

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

e inglês). Preferencialmente, os questionários foram entregues em suporte papel, caso contrário era utilizado a versão digital através do Qualtrics.

Após a recolha dos dados, as respostas obtidas nos questionários foram transcritas para o programa estatístico IBM SPSS STATISTICS com o objetivo de analisar os resultados. Foram realizadas Análises de Componentes Principais, com o objetivo de agrupar observações e informação recolhida que tivesse o máximo de semelhanças. Primeiramente, foi elaborado um questionário com 36 questões cujo 11 das primeiras questões que caracterizam o inquirido e sobre a experiência enquanto *coworker*, imediatamente 13 questões sobre como o *cowork* em questão podia melhorar, entre estas há uma pergunta sobre o ambiente de *cowork*, para testar a formalidade quanto ao *cowork*, onde é possível classificar entre muito formal a *trendy*. Imediatamente, com o objetivo de aferir o vínculo contratual para perceber se o *coworker* é *freelancer* ou trabalha para uma empresa. Seguidamente um conjunto de 9 perguntas sobre *job crafting*, de seguida 3 questões sobre a insegurança no trabalho e por fim sobre o trabalho e inovação e do trabalho são apresentadas um conjunto de 8 perguntas.

Por fim, foram integradas questões relativas a informação pessoal para caracterizar a amostra como: idade, género, nacionalidade, vivência familiar, animal de estimação, habilitações literárias e vínculo contratual.

2.3.2 Instrumentos

A escala do *job crafting* foi fundamentada através do estudo “Regular Versus Cutback-Related Change: The Role of Employee Job Crafting in Organizational Change Contexts of Different Nature” de Paraskevas D., Evangelia D., Despoina Xanthopoulou (2016). Os itens foram avaliados numa escala de Likert de 1 a 5, sendo que 1 representa “Discordo Plenamente”, e o 5 representa “Concordo Plenamente”. Os itens que compõem a escala são os seguintes: Procuo trabalhar em locais que se identificam comigo; Personalizo o meu local de trabalho; Faço um esforço para que o meu local seja um extensão da minha casa; Modifico o local de trabalho em função das minhas características pessoais; Gosto de ter flexibilidade para gerir os meus horários; Dou preferência À gestão própria da minha agenda de trabalho; É importante gerir o tempo de trabalho sem dar satisfações a ninguém; Gosto de ser eu a gerir quando começo e termino as minhas horas de trabalho;

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

Sinto que consigo gerir o tempo de trabalho em função da minha vida privada; Promove o Work-Life Balance

Os itens ao serem inseridos no SPSS IBM Statistics comprovou-se que o KMO contém um valor superior a de 0,72 ($>0,7$), no entanto, não se mantiveram todos os itens originais, visto que 2 itens apresentavam valores abaixo de 0,5. Foram assim extraídos: ‘Procura trabalhar em locais que se identifica’ (0,36) e ‘Promove o Work-Life Balance’ (0,17) por apresentarem uma baixa explicação. A percentagem cumulativa de 64,6% ($> 60\%$) logo a análise fatorial apresentou a existência de 2 componentes. Assim a primeira componente corresponde ao *job crafting work place*, por estar relacionada com o local e é composta por: Personalizo o meu local de trabalho; Faço um esforço para que o meu local seja um extensão da minha casa; Modifico o local de trabalho em função das minhas características pessoais; A segunda componente a ser extraída corresponde ao *job crafting work time*, por estar relacionada com o tempo e é composta por: Gosto de ter flexibilidade para gerir os meus horários; Dou preferência à gestão própria da minha agenda de trabalho; É importante gerir o tempo de trabalho sem dar satisfações a ninguém; Gosto de ser eu a gerir quando começo e termino as minhas horas de trabalho; Sinto que consigo gerir o tempo de trabalho em função da minha vida privada. A análise de fiabilidade representa um valor de 0,77 (Anexo B)

2.3.3 Escala de Insegurança no trabalho

A escala da insegurança do trabalho foi baseada no estudo “Differentiating cognitive and affective job insecurity” de Huang, G., Niu, X., Lee, C., Ashford, S. (2012). Os itens foram avaliados numa escala de Likert de 1 a 5, sendo que 1 representa “Discordo Plenamente”, e o 5 representa “Concordo Plenamente”. Os itens que compõem a escala são os seguintes: Existem possibilidades de eu não conseguir manter a minha situação profissional; Eu sinto-me inseguro quanto ao futuro da minha atual situação profissional; Sinto-me muito inseguro se conseguirei manter a minha situação profissional no futuro próximo.

Ao analisar os *outputs* foi comprovado que o KMO apresenta um valor de 0,72, onde todos os itens foram mantidos como originais visto que os valores se apresentaram iguais ou superiores a 0,5. Tendo uma única componente extraída designada por Insegurança no

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

trabalho com todos os itens acima referidos. A análise de fiabilidade apresentou o valor de 0,89 (Anexo A).

2.6 Escala do Trabalho e da Inovação

A escala da insegurança do trabalho e da inovação no espaço de *cowork* foi baseada no estudo “The role-based performance scale: Validity of theory-based measure” de Johnson D., Welbourne T., Erez A. Os itens foram avaliados numa escala de Likert de 1 a 5, sendo que 1 representa “Precisa de muitas melhorias”, e o 5 representa “Excelente”. Os itens que compõem a escala são os seguintes: Quantidade do resultado de trabalho; Qualidade do resultado trabalho; Precisão do trabalho; Atendimento prestado ao cliente (interno e externo); Ter novas ideias; Trabalhar para implementar novas ideias; Encontrar melhores formas de realizar as suas tarefas; Criar melhores processos e rotinas.

Ao analisar os *outputs* foi comprovado que o KMO apresenta um valor de 0,83, onde todos os itens foram mantidos como originais visto que os valores se apresentam iguais ou superiores a 0,5. A análise fatorial explicou existirem duas componentes com uma percentagem cumulativa superior a 60%. A primeira componente representa o desempenho dos trabalhadores e é constituída pelos seguintes itens: Quantidade do resultado de trabalho; Qualidade do resultado do trabalho; Precisão do trabalho; Atendimento prestado ao cliente (interno e externo). A segunda componente corresponde à Inovação dos colaboradores e é composta pelos seguintes itens: Ter novas ideias; Trabalhar para implementar novas ideias; Encontrar melhores formas de realizar as suas tarefas; Criar melhores processos e rotinas. A análise de fiabilidade representa um valor de 0,89 (Anexo C)

2.7 Análise dos dados

2.7.1 Estatística Descritiva e Correlações

Para testar a validade dos dados, estes foram introduzidos no software IBM SPSS Statistics, realizaram-se análises fatoriais que permitiram testar a intensidade da correlação entre as variáveis em estudo. A matriz de correlações indica de que forma as variáveis se encontram associadas, sendo possível verificar médias (M), desvio-padrão (DP) e valores de fiabilidade em estudo (α de Cronbach). De forma a estudar as hipóteses

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

previamente propostas foi realizada a correlação entre variáveis através da análise do coeficiente de Pearson (r).

Primeiramente, verificou-se as variáveis de controlo (idade, género e habilitações) não têm efeito significativo no que diz respeito às variáveis dependentes. A variável Insegurança no Trabalho está correlacionada de forma negativa e significativa de baixa intensidade com a variável Situação Profissional ($r = -.20$; $p < .01$). A variável *job crafting work place* está correlacionada de forma positiva significativa de baixa intensidade com a variável Inovação ($r = .27$; $p < .01$). Verificou-se correlação positiva e significativa de muito baixa intensidade entre o ambiente do *cowork* e desempenho ($r = .20$; $p < .01$), ou seja, encontra-se um aumento no desempenho quando o ambiente do *cowork* é mais *trendy* e informal. Há uma correlação positiva significativa e baixa intensidade entre *job crafting work place* e o desempenho ($r = .25$; $p < .01$).

Posto isto, é possível concluir que as hipóteses H2b (Vínculo contratual, maior a insegurança), H3b (Existe uma relação positiva entre práticas de *job crafting* e inovação), H4a (ambiente de *cowork* flexível aumenta o desempenho), H4b (Relação positiva entre *job crafting* e desempenho), são validadas e suportadas por estes resultados.

Não existe correlação significativa entre o ambiente de *cowork* e o *job crafting* ($r = .10$; $p > .05$), logo as hipóteses H1a (Flexibilidade nos espaços de *cowork*, aumenta o *job crafting*) não é validada. Não foi verificada correlação significativa entre o vínculo contratual e o *job crafting* ($r = -.05$; $p > .05$), logo a hipótese H1b (vínculo contratual aumenta *job crafting*, não é validada). Não foi encontrada correlação significativa entre o ambiente de *cowork* e a insegurança no trabalho ($r = .06$; $p > .05$), assim a hipótese H2a (ambiente de *cowork* flexível, aumenta insegurança no trabalho) não é validada. A hipótese H3a (ambiente de *cowork* flexível, aumenta a inovação) não é validada, visto que não há correlação significativa.

Tabela 4 – Médias, Desvio Padrão e Correlações entre variáveis

Nº	Variáveis	Média	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Idade	35.29	9.7	-	.04	.00	-.19*	.06	-.13	.07	.03	.03	-.06	
2	Género	1.59	.49		-	-.16	.04	-.12	-.07	-.05	-.04	.05	-.08	
3	Habilitações	3.25	.78			-	-.024	-.02	.07	.01	-.03	.00	.08	
4	Situação Profissional	1.69	.46				-	-.16	-.05	.17	-.20*	.00	-.05	
5	Ambiente Cowork	3.32	.55					-.16	-	-	-	-	-	
6	Job Crafting Work Place	3.45	.99					-.05	.10	(.77)				
7	Job Crafting Work Time	4.28	.70					-.17	.07	.12	(.77)			
8	Insegurança no Trabalho	2.15	.96					-.20*	.06	-.02	.05	(.89)		
9	Inovação	3.79	.81					.00	.11	.27**	.16	-.07	(.89)	
10	Desempenho	3.88	.63					-.05	.20*	.25**	.18*	-.12	.55**	(.89)

** A correlação é significativa a partir do valor 0,01

* A correlação é significativa a partir do valor 0,05

Na diagonal é possível verificar os valores do α de Cronb

Na etapa seguinte, foi utilizado o método de regressão linear múltipla, com o objetivo de testar as hipóteses formuladas, embora algumas variáveis tenham sido excluídas do modelo devido a não terem correlação significativa, tal como referido anteriormente. Para testar a hipótese H2b (Vínculo contratual, diminui a Insegurança no trabalho) foi realizada o método de regressão linear. Em relação à Insegurança no trabalho, o modelo 3 explica 4,2% da variância ($\Delta R^2=.042$), sendo que a componente situação profissional ($\beta =-.2$; $p<.05$) tem uma influência negativa e significativa, ou seja, quanto maior for o vínculo contratual menor a Insegurança no trabalho

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

Tabela 5 – Regressão linear para as variáveis dependentes insegurança no trabalho, *job crafting working place*, inovação e desempenho

	Variáveis dependentes			
	Insegurança no trabalho	<i>Job Crafting Work Place</i>	Inovação	Desempenho
Bloco 1	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
Género	-, 31	-.06	.08	-.05
Idade	-,02	-,14	.03	-.04
Habilitações literárias	-.03	-,06	.02	.07
ΔR^2	-.02	.01	-.02	-.01
R²	.00	, 03	.01	.01
Bloco 2	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6	Modelo 7
Género	-.03	-.06	.09	-.05
Idade	-.02	-.16	.03	-.05
Habilitações literárias	-.03	.06	.02	.07
Vínculo contratual	-.20*	-.08	.02	-.04
ΔR^2	.01	,01	-.02	-.02
R²	.04	,04	.01	.01
Bloco 3	Modelo 8	Modelo 9	Modelo 10	Modelo 11
Género	-.02	-.05	.10	-.02
Idade	-.02	-.16	.02	-.06
Habilitações literárias	-.03	.06	.03	.08
Vínculo Contratual	-.20*	-.06	.04	-.01
Ambiente de Cowork	.03	.09	.13	.19*
ΔR^2	.01	,01	-.02	.01
R²	,04	, 04	.02	.05
Bloco 4	Modelo 12	Modelo 13	Modelo 14	Modelo 15
Género	-.03	-	.11	-.01
Idade	-.03	-	.06	-.02
Habilitações literárias	-.03	-	.02	.07
Vínculo Contratual	.18	-	.05	.00
Ambiente de Cowork	.15	.-	.11	.17*
Job Crafting Work Place	-.05	-	.27*	.22*
ΔR^2	,00	-	-.05	.05
R²	,04	-	.09	.09

3. Discussão

3.1 Implicações Práticas

Este estudo teve como principal objetivo validar os efeitos da experiência do *cowork* (tipo de vínculo e flexibilidade do ambiente) no Job Crafting, na Insegurança do trabalho, na Inovação e no Desempenho. Por sua vez, também vai ser estudado o efeito do *Job crafting* como variável mediadora da Inovação e do Desempenho durante a experiência de *cowork*. Devido ao crescente número de *cowork spaces* em Portugal suscitou interesse em investigar sobre as suas características e condições, que se tornaram uma realidade independentemente da situação profissional, quer seja para *freelancers* como para empresas.

A hipótese H2b (vínculo contratual, diminui a Insegurança no trabalho) foi confirmada através do presente estudo, coincidindo com a literatura existente. Um *freelancer* está sempre associado à insegurança no trabalho (Burke, 2011), reforçando Van Breukelen, Allegro (2000) e De Witte (2002) defendem que há maiores níveis de Insegurança no trabalho em contratos temporários, *part-time* ou sem contrato.

A variável *Job crafting Work Place* tem uma correlação com a variável Inovação, ou seja, poderem personalizar o seu próprio espaço ($r=,263$; $p<,01$), tal como é possível encontrar na literatura que altos níveis de autoeficácia e inovação estão positivamente ligados a equipas/trabalhadores que praticam *Job crafting* (Mäkikangas, 2017). O *Job crafting* é uma das estratégias psicológicas e organizacionais que funcionam com um antecedente da inovação e criatividade no trabalho (James et al. 2008), um certo grau de autonomia no trabalho promove a Inovação (Spreitzer, 1995) deste modo é verificada a hipótese H3a.

Relativamente ao ambiente do *cowork* há uma correlação positiva significativa de muito baixa intensidade no Desempenho, verifica-se assim a hipótese H4a, confirmando que as estratégias flexíveis aumentam o potencial dos recursos humanos numa organização (Fullick et al.,2009), há uma associação positiva entre sistemas de ambiente flexível e produtividade dos funcionários e da empresa (Beckman, 2016).

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

Por fim, o *job crafting work place* demonstrou ter uma correlação positiva significativa de baixa intensidade com o Desempenho, é verificada assim a hipótese H4b, isto é, personalizarem o seu próprio espaço de trabalho aumenta o desempenho. Coincidindo com a literatura, os trabalhadores que moldam o espaço de trabalho e ajustam as suas tarefas às suas capacidades aumentam os níveis de desempenho (Tims & Bakker, 2010), assim ao fazerem alterações no local de trabalho de forma a criarem mais significado, permitem potenciar a sua *performance* e sejam mais eficientes (Warr & Inceoglu, 2012). Trabalhadores que põem em prática comportamentos de *job crafting* diariamente têm elevados níveis de eficácia (Tims, Bakker & Derks, 2014).

Como foi aferido anteriormente, ao contrário do esperado e ao que foi identificado na literatura, como o facto dos funcionários não serem apenas recetores passivos dos seus ambientes de trabalho, mas sim agirem ativamente e construir recursos valiosos para tornar o local de trabalho no seu local preferido (Bakker, 2010, não foi confirmado nesta pesquisa visto que o *job crafting* ao não tem correlação com o ambiente de trabalho .

3.2 Limitações e recomendações para estudos futuros

A primeira limitação ao presente estudo, destaco a dificuldade em obter uma amostra mais significativa, tanto pela sua dimensão como pela forma em aumentá-la. A dimensão da amostra ao ser composta por 156 indivíduos, deveu-se à dependência do número de *coworkers* presentes no espaço aquando visitados, ou seja, o número de questionários recolhidos variava consideravelmente quando havia a oportunidade de abordar pessoalmente os possíveis inquiridos. A segunda limitação referente à população, é a solicitação de informações/opiniões sobre a experiência no *cowork*, isto pode contribuir para o enviesamento na medida em que há a possibilidade que a perceção do inquirido esteja manipulada por fatores indiretamente relacionados ao *cowork*. A terceira limitação é a ocorrência dos *cowork managers* terem alertado sobre o facto de haver sazonalidade nestes espaços, apesar de não haver um padrão entre os 50 *coworks* visitada sobre as alturas de maior ocupação. Quarta limitação, refere-se ao facto de termos tido uma oportunidade maior disponibilidade geográfica na zona de Lisboa, portanto, a grande maioria da amostra recolhida foi proveniente dos *coworks* desta cidade. Postas estas limitações, para estudos futuros recomendo que a recolha da amostra seja prolongada por um espaço geográfico mais abrangente e também num maior período de, visitar espaços

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

para aumentar a possibilidade de abordar *coworkers* diferentes e desta forma aumentar a amostra.

4. Conclusão

O presente estudo torna-se bastante pertinente devido aos *cowork spaces* serem considerados cada vez mais uma opção para diversos tipos de trabalhadores, sejam estes vinculados ou não a uma empresa, procurando um ambiente mais formal ou informal. Nesta perspetiva, até à data não houve nenhum estudo do paradigma dos *coworks* em Portugal, que se debruçasse a estudar as variáveis Insegurança no trabalho, *Job crafting*, Desempenho e Inovação. Através da literatura abordada e dos dados recolhidos e analisados, foi pretendido medir o efeito das características destes locais na insegurança do trabalho, desempenho e inovação. Por sua vez testou o *job crafting* como variável mediadora entre a experiência de *cowork* e a inovação, bem como, o *job crafting* como variável mediadora entre a experiência de *cowork* e o desempenho.

Desta forma, foi concluído que a variável independente Tipo de vínculo tem influência na insegurança no trabalho, no entanto ao contrário do esperado as características da experiência de *cowork* (Tipo de vínculo e formalidade/flexibilidade do ambiente) não tem efeito no *job crafting*. Assim sendo foi também aferido que não é possível o *job crafting* ser variável mediadora.

Esta investigação contribui assim para o conhecimento de uma das novas formas de trabalho, que aborda correlações de diversas variáveis inseridas num contexto muito diversificado, onde se verifica a forma de variar os níveis de desempenho.

REFERÊNCIAS

Alegre, J., Lapiedra, R., & Chiva, R. 2006. A measurement scale for product innovation performance. *European Journal of Innovation Management*, 9(4): 333-346.

Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. 1989. Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management journal*, 32(4): 803-829.

Baane, R., Houtkamp, P., & Knotter, M. 2010. *Het nieuwe werken ontrafeld*. Uitgeverij Van Gorcum.

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. 2007. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99(2): 274.

Bakker, A. B. 2010. Engagement and "job crafting": Engaged employees create their own great place to work. In S. L. Albrecht (Ed.), *New horizons in management. Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*: 229-244. Northampton, MA, US: Edward Elgar Publishing.

Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. 2012. Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human relations*, 65(10): 1359-1378.

Bates, T. W. 2011. *Community and collaboration: new shared workplaces for evolving work practices* (Doctoral dissertation, Massachusetts Institute of Technology).

Beckmann, M. 2016. *Working-time autonomy as a management practice*. *IZA World of Labor*.

Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. 2010. Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3): 158-186.

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

Bilandzic, M., & Foth, M. 2013. *Libraries as coworking spaces: Understanding user motivations and perceived barriers to social learning*. *Library Hi Tech*, 31(2), 254-273.

Black, J. S., & Ashford, S. J. 1995. *Fitting in or making jobs fit: Factors affecting mode of adjustment for new hires*. *Human Relations*, 48(4): 421-437.

Boer, H., & During, W. E. 2001. Innovation, what innovation? A comparison between product, process and organizational innovation. *International Journal of Technology Management*, 22(1-3): 83-107.

Botsman, R., & Rogers, R. 2011. *What's mine is yours: how collaborative consumption is changing the way we live*. NY: Collins, New York.

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(1): 317-334

Burgard, S. A., Brand, J. E., & House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social science & medicine*, 69(5), 777-785.

Burke, A. 2011. The entrepreneurship enabling role of freelancers: Theory with evidence from the construction industry. *International Review of Entrepreneurship*, 9(3): 131-158.

Butcher, T. 2018. *Learning everyday entrepreneurial practices through coworking*. *Management Learning*, 49(3): 327-345.

Capdevila, I. 2013. *Knowledge dynamics in localized communities: Coworking spaces as microclusters*. Available at SSRN 2414121.

Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. 2008. *Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review*. *Applied Psychology*, 57(2): 272-303.

De Cuyper, N., & De Witte, H. 2003. Contractual flexibility and job insecurity: *Main and interaction effects on outcome variables*. In *11th European Congress on Work and*

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

Organizational Psychology, 'Identity and diversity in organizations. Building bridges in Europe'. Lisbon, Portugal.

De Cuyper, N., & De Witte, H. 2006. The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: a psychological contract perspective. *Journal of occupational and organizational psychology*, 79(3): 395-409.

De Cuyper, N., De Witte, H., Kinnunen, U., & Nätti, J. 2010. *The relationship between job insecurity and employability and well-being among Finnish temporary and permanent employees. International Studies of Management & Organization*, 40(1): 57-73.

De Leede, J., & Kraijenbrink, J. 2014. The mediating role of trust and social cohesion in the effects of new ways of working: a Dutch case study. *In Human resource management, social innovation and technology*: 3-20. Emerald Group Publishing Limited.

Dekker, S. W., & Schaufeli, W. B. 1995. *The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. Australian psychologist*, 30(1): 57-63.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. 2000. A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of advanced nursing*, 32(2): 454-464.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. 2001. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3): 499.

Dul, J., & Ceylan, C. 2014. The Impact of a creativity-supporting work environment on a firm's product innovation performance. *Journal of Product Innovation Management*, 31(6): 1254-1267.

Ellonen, N., & Nätti, J. 2015. *Job insecurity and the unemployment rate: Micro-and macro-level predictors of perceived job insecurity among Finnish employees 1984–2008. Economic and Industrial Democracy*, 36(1): 51-71.

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

Fernández-Guerrero, R., Revuelto-Taboada, L., & Simón-Moya, V. 2012. The business plan as a project: an evaluation of its predictive capability for business success. *The Service Industries Journal*, 32(15): 2399-2420.

Fullick, S., Grindey, C., Edwards, B., Morris, C., Reilly, T., Richardson, D., ... & Atkinson, G. 2009. Relationships between leisure-time energy expenditure and individual coping strategies for shift-work. *Ergonomics*, 52(4): 448-455.

Garrett, L. E., Spreitzer, G. M., & Bacevice, P. A. 2017. Co-constructing a sense of community at work: The emergence of community in coworking spaces. *Organization Studies*, 38(6): 821-842.

Gerbasí, A., Porath, C. L., Parker, A., Spreitzer, G., & Cross, R. 2015. Destructive de-energizing relationships: How thriving buffers their effect on performance. *Journal of Applied Psychology*, 100(5): 1423.

Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological medicine*, 9(1), 139-145.

Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K., & Alpkan, L. 2011. Effects of innovation types on firm performance. *International Journal of production economics*, 133(2): 662-676.

Grant, A. M., & Ashford, S. J. 2008. The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, (28): 3-34.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. 2005. How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European journal of oral sciences*, 113(6): 479-487.

Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. 1990. *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. Sage Publications Ltd.

Hershcovis, M. S., & Barling, J. 2010. Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1): 24-44.

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

Hite, J. M., & Hesterly, W. S. 2001. The evolution of firm networks: From emergence to early growth of the firm. *Strategic management journal*, 22(3): 275-286.

Hughes, M., Ireland, R. D., & Morgan, R. E. 2007. **Stimulating dynamic value: Social capital and business incubation as a pathway to competitive success.** *Long Range Planning*, 40(2): 154-177.

Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. 1991. **Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk.**

Khera, S. N., & Malik, S. 2016. Book Review: Pritam Singh, Asha Bhandarkar and Sumita Rai, 2012, Millennials and the Workplace: Challenges for Architecting the Organizations of Tomorrow. *New Delhi: SAGE Publications*: 231 – 425.

Kossek, E. E., Hammer, L. B., Thompson, R. J., & Burke, L. B. 2014. **Leveraging workplace flexibility: Fostering engagement and productivity.** *SHRM foundation's effective practice guidelines series. Alexandria, VA: SHRM Foundation*

James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & Kim, K. I. 2008. Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of work and organizational psychology*: 17(1): 5-32.

Johns, T., & Gratton, L. 2013. The third wave of virtual work. *Harvard business review*, 91(1): 66-73.

Josef, B. 2017. **Coworking from the Company's Perspective-Serendipity-biotope or Getaway-spot?**

Josef, B., & Back, A. 2018. **Coworking as a New Innovation Scenario from the Perspective of Mature Organisations.** In *6th International OFEL Conference on Governance, Management and Entrepreneurship. New Business Models and Institutional Entrepreneurs: Leading Disruptive Change*: 491-507. Zagreb: Governance Research and Development Centre (CIRU).

Leclercq-Vandelannoitte, A., & Isaac, H. 2016. The new office: how coworking changes the work concept. *Journal of Business Strategy*, 37(6), 3-9.

Kaminski, J. 2011. Diffusion of innovation theory. *Canadian Journal of Nursing Informatics*, 6(2): 1-6.

Klandermans, B., & van Vuuren, T. 1999. Job insecurity: introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2): 145-153.

Laurence, G. A., Fried, Y., & Yan, W. 2010. **Are salarymen drones or active shapers of their jobs? Workaholism and expansion and contraction oriented job crafting in Japan and China.** In *Asia Academy of Management 2010 Conference, Macau, China*.

Lu, C. Q., Wang, H. J., Lu, J. J., Du, D. Y., & Bakker, A. B. 2014. Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2): 142-152.

Mäkikangas, A., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. 2017. Antecedents of daily team job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(3): 421-433.

Mason, C. H., & Perreault Jr, W. D. 1991. Collinearity, power, and interpretation of multiple regression analysis. *Journal of marketing research*, 28(3): 268-280.

Moriset, B. 2013. *Building new places of the creative economy*. The rise of coworking spaces.

Newsom, J. 2002. **Testing mediation with regression analysis.** Online at: http://www.ioa.pdx.edu/newsom/usp534/ho_mediation. Doc., consultado a 16 de maio de 2019.

Orpen, C. 1993. Job dependence as a moderator of effects of job threat on employees' job insecurity and performance. *Psychological Reports*, 72(2): 449-450.

Parker, S. K., & Collins, C. G. 2010. Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of management*, 36(3): 633-662.

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

Parker, S. K., & Ohly, S. 2008. Designing motivating jobs: An expanded framework for linking work characteristics and motivation. *In Work Motivation* (pp. 260-311). Routledge.

Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. 2012. Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8): 1120-1141.

Popa, I. L., Preda, G., & Boldea, M. 2010. **A theoretical approach of the concept of innovation.** *Managerial Challenges of the Contemporary Society. Proceedings*, 151.

Prajogo, D. I., & Ahmed, P. K. 2006. **Relationships between innovation stimulus, innovation capacity, and innovation performance.** *R&D Management*, 36(5): 499-515.

Prajogo, D. I., & Sohal, A. S. 2003. The relationship between TQM practices, quality performance, and innovation performance: **An empirical examination.** *International journal of quality & reliability management*, 20(8): 901-918.

Probst, T. M. 2003. Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4): 451-467.

Probst, T. M., & Lawler, J. 2006. **Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: The role of individualism and collectivism.** *Applied Psychology*, 55(2): 234-254.

Roskies, E., & Louis-Guerin, C. 1990. Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of organizational behavior*, 11(5): 345-359.

Saloniemi, A., & Zeytinoglu, I. U. 2007. Achieving flexibility through insecurity: A comparison of work environments in fixed-term and permanent jobs in Finland and Canada. *European Journal of Industrial Relations*, 13(1): 109-128.

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

Schonfeld, I. S., & Mazzola, J. J. 2015. A qualitative study of stress in individuals self-employed in solo businesses. *Journal of occupational health psychology*, 20(4): 501.

Schopfel, J., Roche, J., & Hubert, G. 2015. Co-working and innovation: new concepts for academic libraries and learning centres. *New Library World*, 116(1/2): 67-78.

Schuermann, M. 2014. *Coworking Space: A Potent Business Model for Plug 'n Play and Indie Workers*. epubli.

Semrau, T., & Werner, A. 2014. How exactly do network relationships pay off? The effects of network size and relationship quality on access to start-up resources. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(3): 501-525.

Shoss, M.K., 2017. Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6): 1911–1939.

Spiegel, M., & Marxt, C. 2015. Understanding and breaking innovation lock-in effects. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 7(3): 266-285.

Spinuzzi, C. 2012. Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26(4): 399-441.

Spreitzer, G. M. 1995. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5): 1442-1465.

Storey, J., Salaman, G., & Platman, K. 2005. Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media. *Human Relations*, 58(8): 1033-1054.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. 2002. No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*: 7(3), 242.

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. 2006. *Job insecurity: A literature review*. Arbetslivsinstitutet.

Thomson, P. 2015. New ways of working in the company of the future. *Reinventing the company in the digital age*: 247-262.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. 2012. Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1): 173-186.

Tims, M., B. Bakker, A., & Derks, D. 2014. Daily job crafting and the self-efficacy–performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5): 490-507.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. 2015. Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6):914-928.

van Breukelen, W., & Allegro, J. 2000. *Effecten van een nieuwe vorm van flexibilisering van de arbeid: Een onderzoek in de logistieke sector*. Gedrag en Organisatie.

Van Dyne, L., & LePine, J. A. 1998. Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management journal*, 41(1): 108-11.

Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. 2014. The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3): 364-380.

Van Vuuren, T., Klandermans, B., Jacobson, D., & Hartley, J. 1991. Employees' reactions to job insecurity. *Job insecurity: Coping with jobs at risk*, 79-103.

Waber, B., Magnolfi, J., & Lindsay, G. 2014. *Workspaces that move people*. Harvard business review, 92(10): 68-77.

Warr, P., & Inceoglu, I. 2012. Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of occupational health psychology*, 17(2): 129.

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A. 1998. The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Academy of management journal*, 41(5): 540-555.

Witte, H. D. 1999. Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2): 155-177.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. 2001. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2): 179-201.

Yami, S., Castaldo, S., Dagnino, G., Le Roy, F., & Czakon, W. 2010. *Coopetition strategies: toward a new form of inter-organizational dynamics*.

Yu, K. Y. T. 2009. Affective influences in person–environment fit theory: Exploring the role of affect as both cause and outcome of PE fit. *Journal of Applied Psychology*, 94(5): 1210.

Anexos

Anexo A– Análise exploratória da escala Insegurança no trabalho

Items	Factor 1
1- Insegurança no trabalho	
Existem possibilidades de não conseguir manter a situação profissional	,774
Insegurança quanto ao futuro da situação profissional	,870
Insegurança a manter a situação profissional num futuro proximo	,802

N=142. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,720. A variância total explicada é de 81,55%.

Anexo B – Análise exploratória da escala Job crafting

Items	Factor 1	Factor 2
1- Job Crafting Work Time		
Gosta de gerir o início e o término das horas de trabalho	,855	,098
Dá preferência à gestão própria da sua agenda de trabalho	,768	,122
Gestão de tempo sem dar justificações	,739	-,039
Gosta de ter flexibilidade para gerir horários	,731	,013
2- Job Crafting Work Place		
Modifica o local em função das características pessoais	,129	,868
Personaliza o local de trabalho	,064	,835
Local de trabalho como extensão da sua casa	-,038	,799

N=142. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,710. A variância total explicada é de 37%.

Anexo C – Análise exploratória da escala do Trabalho e da Inovação

Items	Factor 1	Factor 2
<i>a de Cronbach</i>		
1- Inovação		
Encontrar melhores formas de realizar as suas tarefas	,887	,192
Trabalhar para implementar novas ideias	,860	,253
Ter novas ideias	,830	,261
Criar melhores processos e rotinas	,789	,281
2- Desempenho		
Precisão do trabalho	,135	,880
Qualidade do resultado do trabalho	,282	,851
Quantidade do resultado do trabalho	,254	,803
Atendimento prestado ao cliente	,280	,622

N=152. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,831. A variância total explicada é de 56%.

Anexo D – Questionário aos utilizadores do *cowork*

Questionário Profissionais Cowork

Olá!

Muito obrigado por contribuir para esta investigação e para a ciência!

Queremos tornar os ecossistemas de coworking em locais ainda mais interessantes e a apelativos, que facilitem a troca de ideias e a partilha de experiências entre todos os membros. Neste sentido, acreditamos que o seu contributo é fundamental para avançarmos com este projeto. Este questionário é um ponto de partida muito importante. Parece-lhe bem? Boa! Serão somente 15 minutos do seu tempo.

Pegue numa bebida, um snack, relaxe e vamos começar!

Obrigado!

A coordenação da equipa de investigação do ISCTE-IUL (Aristides Ferreira e Henrique Duarte) e da Freie Universität Berlin (Timo Braun).

Note que todos os dados serão analisados de forma confidencial e anónima, sendo tratados para fins meramente científicos.

Começemos por falar de si e da sua experiência neste espaço de cowork:

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

1. Relativamente à situação profissional anterior à estadia neste espaço de cowork (escolha uma opção)

- Anteriormente trabalhei como freelancer/ trabalhador independente sem relação exclusiva com uma empresa
- Anteriormente possuía um vínculo contratual ou uma relação exclusiva com uma empresa
- Não me encontrava a trabalhar

2. Relativamente à sua atual situação profissional neste espaço de cowork (escolha uma opção)

- Encontro-me a trabalhar como freelancer/ trabalhador independente sem relação exclusiva com uma empresa
- Possuo um vínculo contratual ou uma relação exclusiva com uma empresa

3. Como descreve o ambiente deste espaço de cowork:

- Muito formal
- Formal
- Informal
- Inovador e “trendy”

4. Caso tenha sido a experiência anterior em espaços de cowork, indique quantos já experimentou

5. Há quanto tempo está neste cowork (anos ou fração de ano)? _____

6. Anteriormente ao atual espaço de cowork, trabalhava maioritariamente em:

- em instalações da minha (atual ou anterior) empresa
- em outro espaço de cowork
- na minha própria residência
- espaços públicos (cafés, bibliotecas, etc)
- outro. Qual? _____

7. Qual a sua Profissão (exº Web designer, Formador etc.):

8. Que tipo de atividades exerce:

9. Experiência profissional desde que iniciou a sua atividade até à data (anos ou frações):

10. Neste momento qual a sua localização geográfica (Concelho/ Localidade):

11. Caso lhe seja possível indique a designação do cowork em que trabalha (esta designação será omitida e nunca divulgada): _____

12. No sentido compreendermos como estes espaços podem melhorar o seu serviço, procure partilhar o seu nível de satisfação, considerando a respetiva escala (1 – Totalmente Insatisfeito / 2 – Muito Insatisfeito / 3 – Algo Insatisfeito / 4 – Moderadamente Satisfeito / 5 – Muito Satisfeito / 6 – Totalmente Satisfeito / NA – Não se Aplica).

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

1. Tamanho do espaço disponível para a sua Organização ou para si próprio no caso de ser freelancer.	1	2	3	4	5	6	NA
2. Apreciação global da limpeza dos espaços	1	2	3	4	5	6	NA
3. Serviço de manutenção dos espaços.	1	2	3	4	5	6	NA
4. Áreas comuns.	1	2	3	4	5	6	NA
5. Espírito de comunidade.	1	2	3	4	5	6	NA
6. Eventos sociais organizados pela comunidade do cowork	1	2	3	4	5	6	NA
7. Eventos que potenciem oportunidades de negócio organizados pela comunidade.	1	2	3	4	5	6	NA
8. Área de restauração (comes e bebes) existente do espaço de cowork.	1	2	3	4	5	6	NA
9. Serviços de telecomunicações (velocidade da Internet / rede para telemóveis).	1	2	3	4	5	6	NA
10. Relação com o staff de apoio e administrativo do cowork.	1	2	3	4	5	6	NA
11. Notoriedade do próprio espaço	1	2	3	4	5	6	NA
12. Serviços de apoio de secretariado à própria atividade e apoio a eventos	1	2	3	4	5	6	NA
13. Atividades de apoio ao empreendedorismo	1	2	3	4	5	6	NA

13. Pense nas questões sobre o seu trabalho como: escolhas, identificação, interesses... E classifique de acordo com a respetiva escala: (1 – Discordo Plenamente / 2 – Discordo / 3 – Não discordo nem concordo / 4 – Concordo / 5 – Concordo Plenamente).

1. Procuo trabalhar em locais que se identificam comigo	1	2	3	4	5
2. Personalizo o meu local de trabalho	1	2	3	4	5
3. Faço um esforço para que o meu local seja uma extensão da minha casa	1	2	3	4	5
4. Modifico o local de trabalho em função das minhas características pessoais	1	2	3	4	5
5. Gosto de ter flexibilidade para gerir os meus horários.	1	2	3	4	5
6. Dou preferência à gestão própria da minha agenda de trabalho	1	2	3	4	5
7. É importante gerir o tempo de trabalho sem dar satisfações a ninguém	1	2	3	4	5
8. Gosto de ser eu a gerir quando começo e termino as minhas horas de trabalho	1	2	3	4	5
9. Sinto que consigo gerir o tempo de trabalho em função da minha vida privada	1	2	3	4	5

14. Avalie a sua situação profissional atual e classifique a forma como se sente em relação ao trabalho, de acordo com a respetiva escala: (1 – Discordo Plenamente / 2 – Discordo / 3 – Não discordo nem concordo / 4 – Concordo / 5 – Concordo Plenamente).

1. Existem possibilidades de eu não conseguir manter a minha situação profissional	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

2. Eu sinto-me inseguro quanto ao futuro da minha atual situação profissional	1	2	3	4	5
3. Sinto-me muito inseguro se conseguirei manter a minha situação profissional no futuro próximo	1	2	3	4	5

15. Seguem-se um conjunto de afirmações acerca do trabalho e da inovação no cowork. Refira até que ponto os seguintes comportamentos são identificados por si. Para cada um deles coloque o valor que melhor descreve o seu comportamento no trabalho: (1 – Necessita de muitas melhorias / 2 – Necessita de algumas melhorias / 3 – Satisfatório / 4 – Bom / 5 – Excelente).

1. Quantidade do resultado de trabalho	1	2	3	4	5
2. Qualidade do resultado de trabalho	1	2	3	4	5
3. Precisão do trabalho	1	2	3	4	5
4. Atendimento prestado ao cliente (interno e externo)	1	2	3	4	5
5. Ter novas ideias	1	2	3	4	5
6. Trabalhar para implementar novas ideias	1	2	3	4	5
7. Encontrar melhores formas de realizar as suas tarefas	1	2	3	4	5
8. Criar melhores processos e rotinas	1	2	3	4	5

16. Solicitamos agora que pense sobre a sua rede de contactos pessoais no cowork e avalie as afirmações de acordo com a frequência com que ocorrem: (1 – Nunca/ Poucas vezes / 2 – Às vezes / 3 – Frequentemente / 4 – Muito Frequente / 5 – Sempre).

1. No cowork eu abordo diferentes pessoas para iniciar uma conversação	1	2	3	4	5
2. Eu aproveito os eventos que ocorrem no cowork para fazer novos contactos	1	2	3	4	5
3. Se eu pretender conhecer uma pessoa que possa ser um contacto profissional importante, tomo a iniciativa de me apresentar à pessoa	1	2	3	4	5
4. Conheço os colegas que desenvolvem outros projetos no cowork, essencialmente pelo trabalho que desenvolvem	1	2	3	4	5
5. Se não conseguir ajudar diretamente um colega do cowork, procurarei estar alerta para o/a ajuda	1	2	3	4	5
6. Discuto problemas com colegas do cowork sobre como está a decorrer o trabalho	1	2	3	4	5
7. Discuto as novas tendências e inovações com colegas do cowork	1	2	3	4	5
8. Quando eu preciso de respostas para perguntas difíceis, falo com colegas no cowork com quem tenho confiança, de forma a saber mais sobre o assunto	1	2	3	4	5
9. Em ocasiões informais, troco dicas e sugestões profissionais com colegas do cowork	1	2	3	4	5
10. Para conseguir outros contactos para além daqueles que tenho no cowork, desenvolvo a minha rede de contactos informais fora do espaço de cowork	1	2	3	4	5
11. Utilizo as viagens de negócio ou programas de formação para encontrar novos contactos	1	2	3	4	5

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

12. Quando encontro outra pessoa de outra organização ou a trabalhar num outro cowork/ local, que possa ser um contacto útil para mim, procuro trocar impressões sobre possíveis interesses em comum	1	2	3	4	5
13. Fora do meu horário no cowork, encontro-me com conhecidos que fazem parte ou trabalham para outras organizações.	1	2	3	4	5
14. Em alguns momentos casuais, encontro-me com conhecidos que fazem parte de outras organizações, mas que podem ser profissionalmente importantes para mim.	1	2	3	4	5
15. Utilizo os eventos fora do cowork (e.g., lançamentos de iniciativas, conferências) para falar com os meus contactos externos.	1	2	3	4	5
16. Se encontrar conhecidos que desenvolvam projetos com outros parceiros / empresas, abordo-os para saber novidades ou mudanças na sua vida profissional.	1	2	3	4	5
17. Troco dicas e sugestões profissionais com conhecidos de outras organizações.	1	2	3	4	5
18. Eu confio em conhecidos fora do cowork para tratar de assuntos relacionados com o trabalho.	1	2	3	4	5

17. Mencione com que frequência costuma partilhar os seguintes tipos de informação com as outras pessoas do cowork, considerando a respetiva escala: (1 – Nunca/ Poucas vezes / 2 – Às vezes / 3 – Frequentemente / 4 – Muito Frequente / 5 – Sempre).

1. Tendências do mercado	1	2	3	4	5
2. Ideias para o desenvolvimento de produtos / serviços	1	2	3	4	5
3. Como gerir a minha empresa / negócio	1	2	3	4	5
4. Possíveis novos colaboradores para a minha empresa ou para colaborarem comigo	1	2	3	4	5
5. Possibilidade de angariar novos clientes.	1	2	3	4	5
6. Informações sobre potenciais fornecedores	1	2	3	4	5
7. Informações sobre potenciais investidores	1	2	3	4	5
8. Informações sobre potenciais parceiros de negócio	1	2	3	4	5
9. Assuntos da vida privada	1	2	3	4	5
10. Conversas vulgares sem relação com o negócio	1	2	3	4	5

18. Dos seguintes grupos profissionais, avalie quais os que o/a apoiam na sua atividade profissional, considerando a respetiva escala: (1 - Nenhum Apoio até 5 – Total Apoio ; NA- Não aplicável).

1. Pessoas da própria empresa	1	2	3	4	5	NA
2. Pessoas do espaço do cowork mas de outras empresas	1	2	3	4	5	NA
3. Pessoas fora do espaço do cowork e de outras empresas	1	2	3	4	5	NA

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

Agora, solicitamos que relativamente aos grupos profissionais abaixo indicados, avalie o tipo de apoio que obteve nos últimos 12 meses: (1 - Nenhum Apoio; 5 – Total Apoio; NA- Não aplicável).

19. Pessoas da própria empresa.

1. Ajudaram-me a resolver problemas no trabalho	1	2	3	4	5	NA
2. Ajudaram-me em problemas pessoais	1	2	3	4	5	NA

3. Aproximadamente com quantas pessoas da própria empresa interagiu regularmente nos últimos 12 meses ? _____.

20. Pessoas do espaço do cowork mas de outras empresas.

1. Ajudaram-me a resolver problemas no trabalho	1	2	3	4	5
2. Ajudaram-me em problemas pessoais	1	2	3	4	5

3. Aproximadamente com quantas pessoas do espaço do cowork mas de outras empresas interagiu regularmente nos últimos 12 meses ? _____.

21. Pessoas fora do espaço do cowork e de outras empresas.

1. Ajudaram-me a resolver problemas no trabalho	1	2	3	4	5
2. Ajudaram-me em problemas pessoais	1	2	3	4	5

3. Aproximadamente com quantas pessoas fora do espaço do cowork e de outras empresas interagiu regularmente nos últimos 12 meses ? _____.

Gostaríamos agora de obter algumas opiniões sobre o negócio da sua empresa ou da sua própria atividade no caso de ser *freelancer* ou profissional independente.

22. Na sua opinião comparando genericamente os custos e proveitos dos últimos 12 meses qual é a rentabilidade da atividade que a sua empresa ou você próprio têm neste espaço de cowork?

com prejuízo rentabilidade nula parcialmente rentável rentabilidade normal muito rentável

23. E na sua opinião antecipando genericamente os custos e proveitos para os próximo 12 meses qual é a rentabilidade esperada da atividade que a sua empresa ou você próprio têm neste espaço de cowork?

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

com prejuízo rentabilidade nula parcialmente rentável rentabilidade normal muito rentável

24. Sobre a sua situação profissional atual, diga-nos em que medida as seguintes afirmações refletem os seus objetivos e expectativas de carreira, utilizando a respetiva escala: (1 – Discordo Plenamente / 2 – Discordo / 3 – Não discordo nem concordo / 4 – Concordo / 5 – Concordo Plenamente).

1. Nesta fase da minha carreira, se fosse possível, gostaria de mudar de local de trabalho	1	2	3	4	5
2. Nesta fase da minha carreira, se fosse possível, gostaria de mudar de situação profissional (contrato a tempo inteiro, contrato a tempo parcial, prestador de serviço)	1	2	3	4	5
3. Algumas vezes penso em mudar do atual local de trabalho	1	2	3	4	5
4. Algumas vezes penso em mudar de situação profissional (contrato a tempo inteiro, contrato a tempo parcial, prestador de serviço)	1	2	3	4	5
5. Estou a planear, nos próximos seis meses, em trabalhar num (outro) local de "cowork"	1	2	3	4	5
6. Estou a planear, nos próximos seis meses, em trabalhar num local de trabalho próprio (distinto deste espaço de cowork)	1	2	3	4	5
7. Estou a planear, nos próximos seis meses, em trabalhar numa (outra) empresa com um contrato de trabalho a <u>tempo inteiro</u>	1	2	3	4	5
8. Estou a planear, nos próximos seis meses, em trabalhar numa (outra) empresa com um contrato de trabalho a <u>tempo parcial</u>	1	2	3	4	5

25. Sobre o seu dia a dia no trabalho, reflita sobre como se sente psicológica e fisicamente. Classifique cada situação de acordo com a respetiva escala: (1 - Nunca/ 2 -Raramente / 3 - Às vezes / 4 - Frequentemente/ 5-Sempre).

1. Sente-se esgotado no final do dia de trabalho?	1	2	3	4	5
2 Sente-se esgotado pela manhã ao pensar em mais um dia de trabalho?	1	2	3	4	5
3. Sente que cada hora de trabalho é muito cansativa para si?	1	2	3	4	5
4. Tem energia suficiente para a sua família e amigos durante o seu tempo de descanso?	1	2	3	4	5
5. O seu trabalho é emocionalmente esgotante?	1	2	3	4	5
6. O seu trabalho é frustrante?	1	2	3	4	5
7. Sente-se exausto devido ao seu trabalho?	1	2	3	4	5

26. Já aconteceu nos últimos 12 meses, ter ido trabalhar apesar de se sentir doente? Isto, apesar de sentir que deveria ter tirado o dia para ficar em casa a recuperar. Coloque uma cruz (X) em baixo na opção correta

Não. Nunca estive doente Sim, 1 vez Sim, 2 a 3 vezes Sim, 4 a 5 vezes Sim, 6 a 10 vezes Sim, mais do que 10 vezes

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

27. Qual o seu nível geral de satisfação relativamente a (1 – Nada satisfeito/ 5-Extremamente satisfeito)

1. Características do espaço?	1	2	3	4	5
2 Serviços fornecidos e gestão do espaço?	1	2	3	4	5

28. Como costumava sentir-se antes e depois de começar uma experiência num cowork e como se sente actualmente. Para cada pergunta, mencione a frequência com que sente cada uma das descrições.

	<u>Antes do trabalhar no cowork</u>			<u>Agora a trabalhar no cowork</u>		
	Quase nunca	Algumas vezes	Quase Sempre	Quase nunca	Algumas vezes	Quase Sempre
1. Com que frequência você sentia/sente que lhe faltava/falta companheirismo?						
2. Com que frequência você se sentia/sente excluído.						
3. Com que frequência você se sentia/sente isolado dos outros?						

Informações Pessoais:

29. Idade _____

30. Género: Feminino Masculino Outro

31. Nacionalidade _____

32. Vivência familiar:

- vivo sozinho (a)
 vivo com cônjuge/companheiro(a)
 vivo com cônjuge/companheiro(a) e filho(a/os/as)
 vivo com filho(a/os/as)
 vivo com amigo (a/os/as)
 Outro. Qual? _____

33. Possuo animal (animais) de companhia: Não Sim Que espécie(s) animal? _____

34. Habilitações

- Ensino obrigatório ou inferior
 Ensino obrigatório ou inferior mas possuo Formação Técnica
 Licenciatura Curso: _____
 Mestrado ou Doutoramento Curso: _____

35. Se possui um vínculo contratual ou uma relação exclusiva com uma empresa, há quanto tempo possui essa relação (anos ou fração)? _____

Características de *Cowork* afetam a Insegurança no Trabalho, Desempenho e Inovação.

36. Caso possua um vínculo contratual ou uma relação exclusiva com uma empresa indique algumas das suas características:

1. Sector de atividade _____
2. Composição do capital: maioritariamente português maioritariamente estrangeiro
3. Número aproximado de trabalhadores _____
4. Ano da fundação _____
5. Resultou de um projeto de empreendedorismo gerado numa incubadora: Não Sim

Este estudo pretende ter continuidade no futuro. Se pretender obter informação e continuar a colaborar, ficaríamos muito satisfeitos!!! Solicitamos assim, caso pretenda, que nos indique o seu endereço de email:

Muito obrigado pela sua participação!