

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA**  
**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA**

**BREILLA ZANON**

**“NÃO ERA AMOR, ERA CILADA”:**  
***STARTUPS, COWORKINGS* E A MOBILIZAÇÃO DO DESEJO PELO**  
**MUNDO DO TRABALHO**

**SÃO CARLOS – SP**

**2019**

**BREILLA ZANON**

**“NÃO ERA AMOR, ERA CILADA”:  
*STARTUPS, COWORKINGS* E A MOBILIZAÇÃO DO DESEJO PELO  
MUNDO DO TRABALHO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos – UFSCar, como parte integrante dos requisitos para obtenção do título de Doutor em Sociologia.

Área de concentração: Sociologia

Orientador: Prof. Dr. Jacob Carlos Lima

**SÃO CARLOS – SP  
2019**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS**

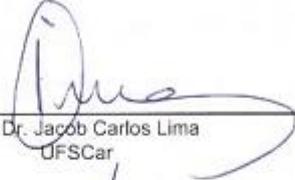
Centro de Educação e Ciências Humanas  
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

---

**Folha de Aprovação**

---

Assinaturas dos membros da comissão examinadora que avaliou e aprovou a Defesa de Tese de Doutorado da candidata Breilla Valentina Barbosa Zanon, realizada em 13/12/2019:



---

Prof. Dr. Jacob Carlos Lima  
UFSCar



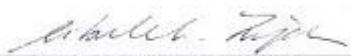
---

Prof. Dr. Diego Fabián Szlechter  
UNGS



---

Prof. Dr. Ricardo Luiz Coltro Antunes  
UNICAMP



---

Profa. Dra. Cibele Saliba Rizek  
UFSCar



---

Profa. Dra. Aline Suelen Pires  
UFSCar

## DEDICATÓRIA

Para minha filha, Olívia.

## **AGRADECIMENTOS**

À CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal Nível Superior, pelo financiamento das atividades que compuseram a pesquisa, além de todo apoio estrutural oferecido pelo Programa de Pós-graduação em Sociologia – PPGS/UFSCAR, juntamente com o LEST – Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Profissões e Mobilidades.

Àquele que me orientou durante esses anos, Professor Jacob Carlos Lima, pela confiança e disposição nessa empreitada.

E por fim, familiares, amigos e mestres que fizeram parte da minha trajetória de vida e profissão. Sem esses, essa conquista, em tempos como os que vivemos hoje, seria quase impossível.

*– E esse - interveio sentenciosamente o Diretor - é o segredo da felicidade e da virtude: amarmos o que somos obrigados a fazer. Tal é a finalidade de todo condicionamento: fazer as pessoas amarem o destino social de que não podem escapar.*

*(Aldous Huxley)*

## RESUMO

O objetivo desse trabalho é pensar as formas pelas quais foi possível mobilizar e ajustar a subjetividade dos trabalhadores ao discurso e literatura empresarial tida como referência pelas novas formas de gestão pós-fordista do trabalho. Por meio de observações de campo, entrevistas com empreendedores de *startups* localizados em espaços de *coworking* e revisão teórica, buscaremos entender como esses novos modelos de trabalho flexível possibilitam que trabalhadores – sobretudo àqueles ligados a dimensão do trabalho criativo e imaterial – internalizem discursos que vinculem seus desejos e afetos à dimensão do trabalho. Dessa forma, queremos 1º) demonstrar a convergência do surgimento das primeiras *startups* e espaços de *coworking* observando como em decorrência disso, os espaços de *coworking* colaboram para a manutenção da atmosfera empreendedora das *startups* e, consecutivamente, 2º) responder em que medida “o amor” do trabalhador em relação as condições e resultados do seu trabalho funciona como “cimento” ideológico para novas formas de exploração do trabalho.

Nesse exercício, passamos a ver que o conceito de alienação desenvolvido por Karl Marx, assume novas dimensões a partir da mobilização das subjetividades, naturalizando processos de expropriação e exploração entendidos agora como criatividade e inovação. Assim, trazer todo esse contexto é importante para entendermos as bases de nossa hipótese hoje: o indivíduo, trabalhador de modelos flexíveis de trabalho, não se considera desconectado daquilo que produz, mas pelo contrário, identifica-se tão completamente com seu trabalho que acaba por desconhecer ou até mesmo admitir as condições de trabalho a que está submetido, nas quais jornadas diárias, descansos semanais e vida pessoal ficam subordinadas às necessidades da realização de projetos, num cotidiano marcado por instabilidades, fragilidades e precariedades. Trabalhamos com a hipótese de que tal subjetividade está relacionada a uma racionalidade onde o trabalhador se coloca como empreendedor de si e mobiliza seus desejos, afetos e demais aspectos subjetivos em função de uma maior produtividade dentro do trabalho. Entendemos que os espaços de *coworking* são locais privilegiados para realizar as análises, uma vez que, nesses espaços encontramos um modelo de trabalho, tais como as *startups*, que nascem a partir das transformações econômicas e produtivas e coloca em jogo um perfil de trabalhador que, sob condições flexíveis de trabalho, internaliza discursos e práticas que cada vez mais borra os limites entre sua vida e seu trabalho, amenizando assim, situações de conflito e exploração.

**Palavras-chave:** Startups. Coworkings. Neoliberalismo. Biopolítica.

## ABSTRACT

The aim of this paper is to think about the ways in which it was possible to mobilize and adjust the workers' subjectivity to the discourse and business literature taken as reference by the new forms of post-fordist management of the work. Through field observations, interviews with startups entrepreneurs located in coworking spaces and theoretical revision, we will try to understand how these new models of flexible work enable workers - especially those linked to the dimension of creative and immaterial work - to internalize discourses that connect their desires and affections to the dimension of the work. In this way, we want to 1st) demonstrate the convergence of the emergence of the first startup and coworking spaces, observing how, as a result, the coworking spaces collaborate to maintain the enterprising atmosphere of the startups and, 2nd) to answer in which ways the worker's love in relation to the conditions and results of his work works as ideological "cement" for new forms of labor exploitation.

In this exercise, we observe that the concept of alienation developed by Karl Marx takes on new dimensions from the mobilization of subjectivities, naturalizing the processes of expropriation and exploitation understood now as creativity and innovation. So bringing this whole context is important to understand the basis of our hypothesis today: the individual, a worker with flexible working models, does not consider himself disconnected from what he produces, but in other hand, he identifies himself so completely with his work that he ends up not knowing or even admitting the conditions of work to which it is subjected, in which daily days, weekly rest and personal life are subordinated to the needs of the realization of projects, in a daily life marked by instabilities, fragilities and precariousness. We work with the hypothesis that such subjectivity is related to a rationality where the worker becomes an entrepreneur and mobilizes their desires, affections and other subjective aspects in function of a higher productivity within the work. We understand that the spaces of coworking are privileged places to carry out the analyzes, since in these spaces we find a working model, as the startups, that are born from the economic and productive transformations and puts at stake a worker profile that, under flexible conditions of work, internalizes discourses and practices that increasingly blur the boundaries between his life and his work, thus softening situations of conflict and exploitation.

**Keywords:** Startups. Coworkings. Neoliberalism. Biopolitics.

## RESUMÉ

L'objectif de cet article est de réfléchir aux moyens de mobiliser et d'ajuster la subjectivité des travailleurs au discours et à la littérature économique pris pour référence par les nouvelles formes de gestion du travail post-fordiste. À travers des observations de terrain, des entretiens avec de jeunes entrepreneurs situés dans des espaces de coworking et une révision théorique, nous chercherons à comprendre comment ces nouveaux modèles de travail flexibles permettent aux travailleurs - en particulier ceux liés à la dimension travail créatif et immatériel - d'internaliser les discours qui lient leur travail, souhaits et affections à la dimension du travail. Nous voulons donc 1) démontrer la convergence de l'émergence des premiers espaces de startups et de coworking en observant comment, en conséquence, les espaces de coworking collaborent pour maintenir l'atmosphère entrepreneuriale des startups et, consécutivement, 2) répondre à la mesure dans laquelle «Le travailleur, en relation avec les conditions et les résultats de son travail, constitue un« ciment »idéologique pour de nouvelles formes d'exploitation du travail.

Dans cet exercice, nous en venons à voir que le concept d'aliénation développé par Karl Marx prend de nouvelles dimensions à partir de la mobilisation des subjectivités, des processus d'expropriation et d'exploitation en voie de naturalisation, maintenant compris comme créativité et innovation. Il est donc important d'apporter tout ce contexte pour comprendre le fondement de notre hypothèse aujourd'hui: l'individu, ouvrier de modèles de travail flexibles, ne se considère pas déconnecté de ce qu'il produit, mais s'identifie au contraire si complètement avec son travail que ne pas connaître ni même admettre les conditions de travail auxquelles ils sont soumis, dans lesquelles travail quotidien, repos hebdomadaire et vie personnelle sont subordonnés aux besoins des projets, dans une vie quotidienne marquée par les instabilités, les faiblesses et la précarité. Nous travaillons avec l'hypothèse qu'une telle subjectivité est liée à une rationalité dans laquelle le travailleur se définit comme un entrepreneur et mobilise ses désirs, ses affections et d'autres aspects subjectifs dus à une plus grande productivité au sein du travail. Nous comprenons que les espaces de coworking sont des lieux privilégiés pour effectuer les analyses car on y trouve un modèle de travail, tel que les startups, qui naissent de transformations économiques et productives et met en jeu un profil de travailleur qui, Dans des conditions de travail flexibles, il intériorise des discours et des pratiques qui brouillent de plus en plus les frontières entre sa vie et son travail, atténuant ainsi les situations de conflit et d'exploitation.

**Mots-clés:** Startups. Coworkings Néolibéralisme Biopolitique

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – NASDAQ antes, durante e depois da Bolha da Internet	50
Gráfico 2 – Aonde você trabalhou antes do espaço de <i>coworking</i> ?	74
Gráfico 3 – Razões que motivam na escolha de um espaço de <i>coworking</i>	134
Gráfico 4 – Profissões dos membros dos espaços de <i>coworking</i>	147

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Relação de entrevistados durante a pesquisa (São Carlos e São Paulo, SP)	21
---	----

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Mapa do Vale do Silício	37
Figura 2 – Anúncio de embarques para a Califórnia na época da Corrida do Ouro	38
Figura 3 – <i>Santa Clara Valley</i> , região que mais tarde se tornaria o Vale do Silício	38
Figura 4 – Trecho do artigo de Don Hoefler publicado na <i>Electronic News</i> (1971)	40
Figura 5 – Os oito empreendedores da <i>Fairchild Semiconductors</i>	41
Figura 6 – <i>Spinoffs</i> originadas a partir da <i>Fairchild Semiconductors</i>	42
Figura 7 – Vista área do Vale do Silício (2017)	43
Figura 8 – “ <i>Like a Boss</i> ”, <i>pitchs</i> durante a CASE 2017 - Conferência Anual de Startups e Empreendedorismo	65
Figura 9 – Empreendedor de startup realizando um pitch durante a “ <i>Like a Boss</i> ”, na CASE 2017 - Conferência Anual de Startups e Empreendedorismo	66
Figura 10 e 11 – Primeiro espaço de <i>coworking</i> em São Francisco (Califórnia – EUA)	70
Figura 12 – Espaço de <i>coworking</i> WeWork (Nova York, EUA)	78
Figura 13 – Espaço de <i>coworking</i> WeWork (São Paulo, SP)	78
Figura 14 – Vista da janela central do WeWork (São Paulo, SP)	79
Figura 15 – Fachada do prédio onde se localiza o <i>Campus São Paulo</i>	81
Figura 16 – Área da Lanchonete/ Coffee Break ( <i>Campus São Paulo</i> )	81
Figura 17 – Profissionais compartilhando a área de acesso comum ( <i>Campus São Paulo</i> )	82
Figura 18 – Varal de Cartões de visita ( <i>Campus São Paulo</i> )	82
Figura 19 – Profissionais compartilhando a área de silêncio ( <i>Campus São Paulo</i> )	83
Figura 20 – Hall de entrada dos andares da WeWork (São Paulo, SP)	83
Figura 21 – Profissionais durante um dos cursos oferecidos na WeWork (São Paulo, SP)	84

Figura 22 – Hall de entrada do andar dedicado à <i>Estação Hack (Facebook)</i> no espaço da <i>We Work</i> (São Paulo, SP)	88
Figura 23 – Área comum e lanchonete/coffee break da <i>Estação Hack (Facebook)</i> no espaço da <i>We Work</i> (São Paulo, SP)	88
Figura 24 – Capa da revista <i>Pequenas Empresas &amp; Grandes Negócios</i> (Julho, 2017)	89
Figura 25 – Espaço de <i>coworking WeWork</i> (Miami, EUA)	112
Figura 26 – “ <i>Do what you love</i> ”, slogan da <i>We Work</i> , grafitado na frente do prédio de sua sede na Avenida Paulista (São Paulo, SP)	112
Figura 27 e 28 – Parede com mensagens motivacionais no Campus São Paulo (São Paulo, SP)	117

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO: NOTAS PRÉVIAS SOBRE A PESQUISA, OS SUJEITOS E A METODOLOGIA</b>	<b>13</b>
<b>2</b>	<b>DEPOIS DO PÓS-FORDISMO</b>	<b>27</b>
2.1	AS ÚLTIMAS DÉCADAS DA RAZÃO MATERIAL DO TRABALHO: REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E REVOLUÇÃO INFORMACIONAL	27
2.2	UM NOVO PERFIL DE TRABALHADOR OU A REENGENHARIA DO MERCADO DE TRABALHO EM DOIS MOMENTOS	29
2.3	UM ESPÍRITO RONDA O VALE: NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL E DO TRABALHO	36
2.4	A BOLHA DA INTERNET	45
<b>3</b>	<b>STARTUPS: UM MODELO DO NOSSO TEMPO</b>	<b>53</b>
3.1	ENTRE UNICÓRNIOS E FRACASSOS: O EMPREENDEDOR DE <i>STARTUP</i>	63
<b>4</b>	<b>É PRECISO CORRER O RISCO JUNTOS: OS ESPAÇOS DE <i>COWORKING</i></b>	<b>69</b>
4.1	O <i>COWORKING</i> COMO MERCADO	79
4.2	<i>WEWORK, WELIVE, WEGROW: A WECOMPANY</i>	86
<b>5</b>	<b>STARTUPS E <i>COWORKINGS</i>: UMA RELAÇÃO DE SUCESSO</b>	<b>94</b>
5.1	EMPREENDEDORISMO DO SÉCULO XXI	99
<b>6</b>	<b>NEOLIBERALISMO E A RECODIFICAÇÃO DOS DESEJOS</b>	<b>103</b>
6.1	TRABALHADOR E DESEJO: DOIS ENAMORADOS SEPARADOS POR UM PORTÃO INVISÍVEL	111
6.2	PRIMEIRAS INSERÇÕES DO DISCURSO DO AMOR AO TRABALHO	116
6.3	QUANTO VALE O AMOR NO MERCADO?	118
6.4	“FAÇA PORQUE VOCÊ AMA”	125
<b>7</b>	<b>ECONOMIA COMPARTILHADA: INDIVÍDUO, COLETIVIDADE E OS NÓS DO NEOLIBERALISMO</b>	<b>131</b>
7.1	O CANTO DAS SEREIAS	136

7.2	A CRIATIVIDADE COMO CAPITAL	141
<b>8</b>	<b>DA ALIENAÇÃO PÓS-FORDISTA OU DAS FORMAS DE REVOLUÇÃO DO CAPITAL</b>	<b>149</b>
8.1	UM PARÊNTESE TEÓRICO SOBRE A SUBJETIVIDADE EM MARX	149
8.2	O QUE OS OLHOS VÊM E O QUE O CORAÇÃO SENTE: DUAS PRÁTICAS PARA OS MESMOS EFEITOS	154
8.3	DESEJO E DISCIPLINA, DESEJO É DISCIPLINA	158
8.4	ALIENAÇÃO BIOPOLÍTICA	164
<b>9</b>	<b>CONCLUSÃO</b>	<b>169</b>

## 1 INTRODUÇÃO: NOTAS PRÉVIAS SOBRE A PESQUISA, OS SUJEITOS E A METODOLOGIA

Falar sobre as configurações contemporâneas no campo do mercado de trabalho, sempre nos parece um desafio: o distanciamento histórico ainda é tênue, as transformações e a flexibilidade ainda estão no processo de consolidar novas dinâmicas e perfis de trabalhadores e, esses últimos, por sua vez, se veem diante de um novo processo de entender e elaborar formas coerentes e eficientes de construir suas demandas, e garantir por meio delas aquilo que compreendem ser sua representatividade em meio ao mundo do trabalho. O que nos ocorre é que talvez esse não seja somente um reflexo daquilo que já foi naturalmente visto em tempos de reconfiguração das formas de produzir. As primeiras décadas do século XXI nos mostram que a flexibilidade veio a se tornar uma demanda econômica, influenciando diretamente na base da própria subjetividade dos indivíduos. Mais do que uma época que deixa evidente a célebre constatação de Marx de que “tudo que é sólido desmancha no ar” (MARX, 1848), dois séculos mais tarde veríamos que manter-se flexível e, conseqüentemente, pronto para se transformar, tornou-se o próprio artigo capital do trabalhador pós-fordista.

Nessa esteira, muitos autores vêm se dedicado a questões sobre a subjetividade do trabalhador. Dentre eles, Alves (2011) e Zarifian (2002) são os que mais nos auxiliam a elaborar uma reflexão sobre o lugar dessa subjetividade hoje em relação ao mundo do trabalho pós-fordista. Colocando em análise vários pontos levantados sobre esse tema dentro das obras desses dois autores, é preciso dizer desde o princípio que, entre uma “captura” e um “engajamento” da subjetividade dos trabalhadores, optamos por manter a capacidade reflexiva de nossos sujeitos. Não se tratam trabalhadores sem perspectiva de ação e negociação diante das transformações do trabalho, tampouco trabalhadores que abraçam ideologias de mercado sem perspectivas de vantagens individuais. Concordamos com as reflexões desses dois autores no que tange às condições históricas e econômicas que passaram a colocar a subjetividade dos sujeitos como centro das relações de trabalho. No entanto, consideramos que esse novo perfil de trabalhador com o qual lidamos em nossa pesquisa tem como uma das principais características que pautam sua singularidade as capacidades e as possibilidades de mobilizar, ou seja, movimentar seus desejos, interesses e subjetividades de acordo com suas relações de trabalho, sem que isso lhe tire a capacidade de colocar sentido nessa movimentação.

É nesse cenário que encontramos *startups* e espaços de *coworking*. Ambos podem ser considerados exemplos ilustrativos dos resultados das transformações pela qual passou a

economia e o mundo do trabalho, em especial nas últimas cinco décadas. É através desses dois modelos – os quais discorreremos sobre a origem e características ao longo desse trabalho –, marcados pela flexibilidade da organização da produção, das relações de trabalho e da mobilização das subjetividades dos trabalhadores, que construiremos uma análise sobre a racionalidade de um tipo particular de trabalhador: jovem, qualificado, de classe média, ligado à atividades que envolvem – mais ou menos intensamente – a criatividade e as tecnologias informacionais.

Existem várias interpretações sobre o que seria uma *startup* e recorreremos a um debate sobre a amplitude do conceito e aquilo que melhor definiria essa categoria de empreendimento. O que podemos ter em mente por hora, antes de aprofundarmos nessas definições, é que todas elas concordam com o fato de que *startups* podem ser definidas como empreendimentos voltados para a inovação seja dos produtos ou da forma de produzir e distribuir. Por se tratar de inovação, existe também a ideia de que esses empreendimentos ainda estão em fase inicial de investimento, sendo, portanto, essencialmente formados por um pequeno grupo de pessoas que têm em comum um senso de missão que corresponde a mudar o mundo para melhor (THIEL, 2014). Mais pertinente do que uma definição que se paute prioritariamente no tamanho e no tempo de vida do empreendimento, o ideal de “mudar o mundo” por meio de inovações é uma das características mais evocadas pelos livros (THIEL, 2014; RIES, 2012) e em meio as entrevistas que realizamos com empreendedores de *startups*, o que nos faz considera-lo no desenvolvimento de nosso debate sobre uma concepção sólida do conceito, um dos elementos principais por ser comum em todas as diversidade de definições. No entanto, como desenvolveremos no progresso desse trabalho, nosso intuito será trabalhar com uma perspectiva de *startup* que vá além desses conteúdos e que permita pensá-la como um modelo de gestão pós-fordista das empresas em nossos dias.

*Coworking*, por sua vez, pode corresponder a uma dinâmica e também a um espaço de trabalho. Em síntese, o que ambas as perspectivas exaltam é o ideal do compartilhamento, ou seja, trabalhar junto com outros profissionais, dividindo um mesmo espaço. Dessa forma, os espaços de *coworking* partem do propósito de colocar em contato em um mesmo ambiente compartilhado diversos profissionais – sendo sua grande maioria jovens qualificados, chamados então de *coworkers*, para que assim eles possam dividir os custos de manutenção de um local de trabalho, mas para que também seja potencializado um ambiente criativo, autônomo e flexível propício a um melhor rendimento, criando oportunidades de conexão, ou seja, de formação e ampliação de *networking*, a partir

da diversidade de informações, conhecimentos, experiências e do espírito de colaboração que passa a dar o tom dessa nova dinâmica.

Para discutirmos sobre o perfil que se encontra nesses locais é preciso pontuar logo de início que vários elementos nos sugerem utilizar a categoria *profissional* ao invés de *trabalhador* quando nos referimos especificamente aos indivíduos que ocupam tanto os espaços de *coworking* quanto os que se posicionam a frente de *startups*. Partindo da concepção de Freidson (1996) a qual considera como profissional todo trabalhador munido de conhecimento e recursos – ou seja, de qualificações, especializações e elementos vocacionais que atravessam tanto o campo econômico quanto o do conhecimento – que o possibilita controlar seu próprio trabalho, podemos dizer que os espaços de *coworking* e as *startups* são locais onde a grande maioria dos indivíduos podem ser definidos como profissionais<sup>1</sup>. É, portanto, uma categoria pertinente para a nossa utilização uma vez que permite articulá-la às discussões sobre discurso, capital simbólico e humano, disciplina e controle que desenvolveremos no decorrer do texto.

No entanto, apesar da qualificação ser um marcador do perfil desses indivíduos, é preciso dizer que os *coworkings* e as *startups* não estão limitados a essa categoria. Dito de outra maneira, não é necessariamente obrigatório que o indivíduo tenha uma profissão qualificada para poder participar de um espaço de *coworking* ou para encaminhar uma ideia inovadora que dará origem a uma *startup*. Por isso, como um guarda-chuva, a categoria trabalhador também nos é fundamental, principalmente quando adentrarmos no debate sobre pontos gerais e convergentes que dizem respeito à alienação.

Assim, nossa pontuação aqui tem a intenção de marcar desde o princípio que a grande maioria dos indivíduos que atravessam esses espaços podem ser classificados como profissionais a partir da definição de Friedson (1996), mas também não deixam de estar inseridos em uma atmosfera mais ampla do trabalho em seu sentido marxista. Por isso, daremos privilégio a categoria trabalhador ao longo do texto, fazendo uso da definição de profissional apenas em momentos específicos em que iremos tratar das particularidades das

---

<sup>1</sup> De acordo com os surveys globais desenvolvidos pela *DeskMag*, a grande maioria dos membros desses espaços têm alguma formação acadêmica. *DeskMag* é uma revista norte-americana, especializada em temas sobre *coworking*. Seus surveys são considerados pelos trabalhadores e gestores envolvidos com *coworking* como a referência mais completa de dados a respeito do tema, por isso são amplamente citados entre os adeptos do *coworking*. Muito dos dados e informações que utilizaremos no decorrer do trabalho, terão como fonte essa plataforma. Tratam-se de pesquisas de âmbito global que vêm sendo realizadas desde o ano de 2011 e que sempre desenvolvem uma comparação entre esses anos, apontando as transformações pela qual vem passando o mercado do *coworking*. Disponível em: <http://www.deskmag.com>. Acesso em: 06/09/2017

qualificações desses indivíduos especialmente em contexto de *coworking* ou como empreendedores de *startup*.

Não se trata, portanto, de usar a categoria trabalhador em detrimento a de profissional, mas optar pela primeira por ser mais abrangente e possibilitar que por meio dela seja recuperada elementos essenciais para o debate que queremos desenvolver. Acreditamos que não podemos nos desvencilhar da categoria trabalhador, pois entendemos que ela funciona de maneira apropriada uma vez que, ao longo de toda nossa reflexão, estaremos nos referindo a condições, sentimentos e subjetividades amplamente compartilhados entre indivíduos que disponibilizam sua força de trabalho no mercado capitalista. Entendemos que esses elementos se apresentam – em suas devidas proporções, formas e intensidades – a todos os indivíduos que vendem a força de trabalho como forma de garantir a reprodução da sua vida.

Isso posto, é preciso localizar os primeiros passos que deram a esse trabalho a forma e conteúdo que ele tem hoje. Em pesquisa anterior intitulada *Rede, coworking e emancipação intangível: um olhar sobre a flexibilidade, biopolítica e subjetividade a partir da reestruturação produtiva* (2013), o objetivo especificamente era traçar algumas reflexões sobre os perfis de trabalhadores adeptos aos espaços de *coworking* e a forma pelas quais eles construía suas redes de sociabilidade (ZANON, 2013). Fizemos uma pesquisa de recorte etnográfico sobre esses espaços afim de observar as dinâmicas de trabalho e os variados tipos de trabalhadores que o utilizam. O objetivo nesse primeiro momento foi verificar em que medida as redes formadas pelos trabalhadores nos espaços de *coworking* lhes conferiam maior autonomia frente às dinâmicas mais rígidas e hierarquizadas de trabalho. Além do trabalho de campo, essas reflexões partiram de análises de dados presentes em *surveys* de âmbito global realizados pela *Deskmag*, além de artigos e sites de informações que fazem parte de uma mídia especializada sobre o tema<sup>2</sup>.

Durante o trabalho de campo realizado entre os anos de 2011 e 2013, que deu origem a essa pesquisa inicial, algo recorrente chamava a atenção: a frase “faça o que você ama”<sup>3</sup> aparecia em diversos momentos. Nas conversas formais ou informais com os trabalhadores, nas peças publicitárias divulgadas pelos próprios espaços de *coworking* e até mesmo na decoração desses ambientes – que contava com quadros com tais dizeres – a relação de afeto com o trabalho era insistentemente replicada. Vimos que a utilização do discurso do amor pela profissão, assim como a necessidade de ser flexível e inovador era algo valorizado. Saber

---

<sup>2</sup> Além do site da *Deskmag*, entre outros consultados, os mais utilizados foram *The New Worker Magazine*, *Movebla* e *Coworking Brasil*, respectivamente disponíveis em: <http://newworker.co/mag/>, <https://movebla.com/> e <https://coworkingbrasil.org/>

<sup>3</sup> Essa mesma frase aparecia diversas vezes também em sua versão em inglês “do what you love”.

como isso acontece, se tornou uma questão a ser investigada. Assim, nosso interesse passou a envolver uma reflexão a respeito dos trabalhadores e a mobilização de seus afetos e subjetividades em relação ao trabalho a partir dos espaços de *coworking*. Outras questões foram surgindo a partir de então: sendo os espaços de *coworking* um ambiente tão diverso, qual categoria poderia fornecer elementos interessantes para a nossa análise? A princípio, pensamos em realizar essa análise tendo como objeto os trabalhadores em espaços de *coworking* de uma maneira geral, fossem eles autônomos – profissionais liberais ou *freelancers* – trabalhadores remotos, empreendedores ou apenas frequentadores eventuais, tendo em paralelo a isso uma reflexão sobre os processos de precarização do trabalho. No entanto, sabendo que poderíamos encontrar trabalhadores autônomos de todo o tipo, no decorrer da pesquisa vimos que era necessário definir um perfil que nos desse elementos precisos sobre como a subjetividade desses trabalhadores, profissionais qualificados, está atravessada pelos discursos de sucesso e realização dos seus desejos por meio do trabalho. Foi, então, durante o campo exploratório realizado na cidade de São Carlos – SP que o sujeito de nossa pesquisa se definiu.

Fomos a campo pela primeira vez em outubro de 2016, sem ter definido qual o tipo de trabalhador sobre o qual focaríamos nossas observações<sup>4</sup>. Estivemos durante um mês realizando visitas e entrevistas em três espaços de *coworking*<sup>5</sup> da cidade. Nessa ocasião, ao todo entrevistamos 14 pessoas<sup>6</sup>, sendo quatro gestores de espaços de *coworking*, nove empreendedores de *startup* e um prestador de serviço de uma empresa de telecomunicações (sob o vínculo de Pessoa Jurídica)<sup>7</sup>. Essas pessoas nos apresentaram várias outras questões e reflexões, tanto para a análise quanto para a elaboração de perguntas mais apuradas e relevantes em relação às dinâmicas de trabalho flexível<sup>8</sup>. No decorrer do campo exploratório,

---

<sup>4</sup> Além dos empreendedores de *startups*, existem aqueles que preenchem o perfil de *freelancer* (podendo ser, no caso, autônomos ou profissionais liberais), empregados de grandes empresas e profissionais autônomos de diversas áreas. Todos esses trabalhadores utilizam os espaços de *coworking* de maneira esporádica ou regular. Nosso foco foi sobre a categoria que no caso brasileiro, mantém uma certa regularidade.

<sup>5</sup> Os nomes dos espaços serão preservados.

<sup>6</sup> Os nomes dos entrevistados são fictícios.

<sup>7</sup> Nesse momento da pesquisa, também entrevistamos um *freelancer*, no entanto, decidimos não incluir seu relato na base de dados devido à baixa incidência dessa categoria nos espaços que visitamos.

<sup>8</sup> Antes de ir à campo, pensávamos em ter como sujeito dentro desses espaços apenas os *freelancers*, acreditando que o peso da autonomia – sempre muito presente na fala desses trabalhadores – poderia ser algo que indicasse o envolvimento pelo que fazem, sobretudo pela condição de liberdade que o trabalho autônomo lhes proporcionava. Essa interpretação tinha como pressuposto muito dos resultados dos dados colhidos no exterior e trazidos pelos *surveys* encaminhados pela *Deskmag*. Buscamos fazer uma relação entre esses dados e as entrevistas realizadas com esses dois *freelancers*. Entre essas duas fontes, os traços compartilhados citados de maneira mais recorrente foram a busca constante por inovação, a tomada de decisão e a inconformidade com os antigos modelos de trabalho tradicional. No entanto, apareceu algo novo. Observamos que os *freelancers* tendem a relacionar a condição empreendedora a uma situação acidental em meio as suas atividades do trabalho. Eles fazem muita alusão às dinâmicas autodidatas de aprendizagem e a um perfil voltado para a curiosidade. Além

dois fatores foram definitivos para a escolha dos nossos sujeitos: 1º) diferente das tendências do exterior, aonde de acordo com os surveys realizados pela *Deskmag* existe uma preponderância de *freelancers*, nos espaços de *coworking* do Brasil essa incidência é bem menor se comparada aos empreendedores de *startups*<sup>9</sup>; 2º) a partir da observação de campo e das entrevistas iniciais percebemos que, na verdade, eram os empreendedores de *startup* que mais mobilizavam discursos motivacionais<sup>10</sup>. Optamos, portanto, por essa categoria de trabalhador.

A princípio, a cidade de São Carlos (SP) serviria apenas para elaborarmos questões exploratórias sobre o campo. No entanto, com o andamento da pesquisa percebemos a importância de incorporar às análises, as falas e percepções de seus interlocutores, na intenção de demonstrar como os discursos relacionados aos modelos de trabalho flexível se apresentam com regularidade apesar das diferenças contextuais. Em linhas gerais, apesar dos espaços de *coworking* não serem frequentados somente por empreendedores de *startup*, o aspecto principal que essa categoria de trabalhador nos chamou atenção foi a forma pela qual mobilizam constantemente sua subjetividade, valores, desejos, talentos e demais elementos simbólicos para compor sua racionalidade e relações em meio ao mundo do trabalho do qual participam. Os empreendedores de *startup* nos possibilitaram visualizar os discursos motivacionais que permeiam esse perfil, independentemente de sua localização, seja em cidades do interior ou em grandes centros urbanos como a cidade de São Paulo, local em que demos foco as nossas observações.

Assim, depois desse primeiro momento em São Carlos (SP), partimos para São Paulo (SP). O campo realizado nesse primeiro momento em São Carlos (SP) nos proporcionou contatos e referências com pessoas na capital. Selecionamos apenas alguns locais e pessoas para entrevistar nesse primeiro momento, nos baseando nas informações que coletamos nessa primeira fase de observação de campo. O primeiro contato que realizamos com os espaços de São Paulo (SP) foi por meio virtual, via e-mail e redes sociais. Muitos dos espaços acessados tinham interesse em participar da pesquisa, mas seus empreendedores não encontravam disponibilidade para realizar as entrevistas. Houveram algumas vezes em que o contato foi estabelecido, mas não se desenvolveu devido à demora nas respostas dos nossos

---

disso, acreditam que ao manterem-se autônomos, garantem a possibilidade de decidir sobre a utilização do seu tempo e ainda, se afastam de práticas organizacionais que para eles estimulam uma competitividade e hierarquização das quais não compartilham como valor. Acreditam também que, sob essa categoria detêm um poder maior na relação com o cliente ou com a empresa que os contratam.

<sup>9</sup> Dados disponíveis em: <http://www.deskmag.com/en/background-of-the-2017-global-coworking-survey> Acesso em: 06/09/2017.

<sup>10</sup> Quando dizemos “empreendedores de *startups*” estamos nos referindo àqueles que estão à frente do empreendimento e não aos seus empregados.

interlocutores, o que foi interpretado por nós como falta de interesse dos mesmos em dar prosseguimento nas conversas. Assim, privilegiamos aqueles que se disponibilizavam em realizar uma entrevista pessoalmente. A maioria das entrevistas foram realizadas nos próprios espaços de *coworking* dos quais esses empreendedores faziam parte. Isso contribuiu para que pudéssemos observar a forma como esses empreendedores lidavam com os demais trabalhadores e a dinâmica do espaço em si. Assim, nossa estratégia a partir dessa seleção dos primeiros empreendedores e espaços de *coworking* a serem visitados e dos primeiros contatos que realizamos, foi adotar o método bola de neve. Fomos conduzindo as visitas tendo como referência os contatos e as dicas que nos eram passadas<sup>11</sup>. Foram realizadas seis idas à campo em São Paulo (SP). Durante essas incursões, visitamos oito espaços de *coworking* e realizamos 18 entrevistas (sendo oito com gestores de espaços, 10 com empreendedores de *startups*, e uma com representante de uma aceleradora). Conversamos com os mais variados tipos de empreendedores. No entanto, todos tinham em comum um apelo tecnológico, coisa que atravessa a concepção e forma de gestão das *startups*. Foram visitados espaços de *coworking* que contam com um grande prestígio dentro desse mercado e que se localizam em áreas de grande movimentação econômica da cidade de São Paulo, tal como Avenida Paulista e mediações, Jardins, Pinheiros, Vila Olímpia, entre outros. Nesses espaços foram entrevistados empreendedores de *startups* promissoras, ou seja, que têm um potencial de ganho de investimento muito alto devido a inovação dos seus produtos ou serviços e consequentemente, a sua capacidade de conquistar um público consumidor em larga escala. Muitas dos empreendedores que conversamos têm *startups* que estão – ou estiveram – em processo de aceleração –, ou seja, contanto com investimentos e consultorias de grandes empresas e investidores<sup>12</sup>. Nessa fase de campo, pudemos realizar algumas atividades e conversar com algumas pessoas que estavam envolvidas com o universo do trabalho flexível de maneira geral. Foi assim que participamos como ouvintes de videoconferências – os

---

<sup>11</sup> “O método produz uma amostra de estudo por meio de referências feitas entre pessoas que compartilham ou conhecem outras pessoas que possuem algumas características de interesse de pesquisa. O método é bem adequado para vários propósitos de pesquisa e é particularmente aplicável quando o foco do estudo está em um assunto delicado, possivelmente relacionado a um assunto relativamente privado, e assim requer o conhecimento de pessoas de dentro para localizar pessoas para estudo. [...]É como se o uso do método de bola de neve implicasse pouco mais do que começar a rolar através de um contato pessoal ou através de um informante e, em seguida, simplesmente sentar e permitir que a cadeia resultante siga seu próprio curso” (BIERNACKI & WALDORF, 1981, tradução nossa).

<sup>12</sup> Aceleradoras são iniciativas privadas que têm como objetivo ensinar estratégias de trabalho para empresas com alto potencial de crescimento. Por isso, as aceleradoras têm como foco startups escaláveis. Elas são lideradas por empreendedores ou investidores com vasta experiência de mercado, responsáveis por criar atividades e sessões de mentoria, ou seja, palestras e conversas personalizadas entre profissionais e investidores experientes e empreendedores de startups (SEBRAE, 2015).

*hangouts*, como convencionam chamar, e de eventos presenciais sobre *startups*<sup>13</sup>. Em nossas últimas visitas tivemos a oportunidade de conversar com empreendedores de *startups* que passaram pelos processos de aceleração da *Google*<sup>14</sup>. Foi também na fase final do campo que nos dedicamos a uma entrevista em uma aceleradora, reconhecida entre as referências que tivemos dos empreendedores como uma das maiores do Brasil no que diz respeito ao alcance dos seus programas de aceleração. Entrevistar pessoas ligadas à aceleradoras nos permitiu uma perspectiva mais próxima ao mercado de investidores e a forma pela qual eles enxergam o potencial de sucesso dos empreendedores que se encontram em *startups* hoje.

Foram, ao todo, 36 entrevistados, todos vinculados aos espaços de *coworking*. Especificamente foram 22 empreendedores de *startup*, 12 gestores de espaços de *coworking*, um prestador de serviço (Pessoa Jurídica) um representante de aceleradora. Dos entrevistados, 11 eram da cidade de São Carlos (SP) e 11 de São Paulo (SP). Optamos por privilegiar aqueles que eram fundadores das *startups*, ou que de alguma maneira estivessem ligados ao processo da formação da ideia inicial das *startups*. Nossos entrevistados tinham um perfil muito parecido: média de 29 anos, todos com nível superior completo. Observamos também que existe uma predominância de formações profissionais voltadas para a área de tecnologia. Conduzimos entrevistas com empreendedores até o momento em que as respostas começaram a se tornar um tanto quanto equivalentes, demonstrando assim um padrão de ideias e relatos que nos permitiu dar base as nossas reflexões teóricas a respeito do tema<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Esse *hangout* foi realizado pela plataforma *Coworking Brasil* no dia 25 de janeiro de 2017. Seu tema foi “Qual o futuro do *coworking*?”. Nele estiveram presentes quatro representantes de espaços que são tidos como referência dentro do mercado de *coworking*, Walker Massa (Nós), Alexandra Yusiasu (Juntus), André Pegorer (Nex) e Anderson Costa (Movebla). Disponível em: <https://coworkingbrasil.org/news/coworking-hangout-qual-futuro-do-coworking/>. Acesso em: 15/03/2017.

<sup>14</sup> O *Campus Google* é uma iniciativa da *Google* presente em sete países do mundo (Brasil, Alemanha, Inglaterra, Espanha, Coréia, Israel e Polônia). Além de se tratar de um espaço que conta com uma área aberta e gratuita para o *coworking*, o *Campus* oferece um Programa de Residência com duração de seis meses para *startups* e empreendedores inovadores. Nesse programa, “as startups selecionadas têm 6 meses de espaço de trabalho permanente, acesso prioritário à rede de experts do *Google*, oportunidades para participar de programas de imersão globais, além de eventos e conteúdos exclusivos. Tudo isso sem custo para os residentes selecionados – [sendo pedido] apenas que eles se envolvam e compartilhem seus conhecimentos com a comunidade e o ecossistema de startups, contribuindo para fortalecer a cultura empreendedora do país” (CAMPUS SÃO PAULO, 2018). Disponível em: <https://www.campus.co/sao-paulo/pt/about/#residencia>. Acesso em: 13/08/2018.

<sup>15</sup> Não trataremos os relatos de todos os interlocutores devido a semelhança de suas exposições. Por isso, recorreremos a uma seleção de falas que melhor ilustram nossas discussões.

Tabela 1 – Relação de entrevistados durante a pesquisa (São Carlos e São Paulo, SP)

	<b>Nome</b>	<b>Idade</b>	<b>Formação/atuação</b>	<b>Tipo de empreendimento</b>	<b>Localização</b>
1	Fábio	34	Publicidade	Gestor de <i>coworking</i>	São Carlos
2	Flávia	32	Comunicação	Gestora de <i>coworking</i>	São Carlos
3	Roberto	29	Publicidade	Gestor de <i>Coworking</i>	São Carlos
4	Rui	30	Tecnologia da Informação	Gestor de <i>Coworking</i>	
5	Márcio	39	Nutrição	<i>Startup</i> (aplicativo de dicas de alimentação)	São Carlos
6	Felipe	29	Consultor de vendas autônomo	Prestador de serviço para empresa de telecomunicações	São Carlos
7	Leonardo	22	Engenharia de Produção	<i>Startup</i> (realização de eventos)	São Carlos
8	Bruna	26	Ciências da Computação	<i>Startup</i> (soluções para comunicação móvel)	São Carlos
9	Thiago	36	Ciências da computação	<i>Startup</i> (app de comunicação móvel com clientes)	São Carlos
10	Danilo	28	Engenharia da Computação	<i>Startup</i> (app de acompanhamento de notícias em fase de trâmite)	São Carlos
11	Luciano	26	Ciências da Computação	<i>Startup</i> (app de dicas de cuidado para animais domésticos)	São Carlos
12	Daniela	34	Imagem e Som	<i>Startup</i> (criação de marcas para empresas)	São Carlos
13	Régis	23	Ciências da Computação	<i>Startup</i> (software de linguística computacional)	São Carlos
14	Matheus	22	Ciências da Computação	<i>Startup</i> (software de linguística computacional)	São Carlos
15	Rafael	30	Marketing	Gestor de <i>coworking</i>	São Paulo

16	Fellipe	33	Publicidade e Propaganda	Gestor de <i>coworking</i>	São Paulo
17	Graziela	30	Marketing	Gestora de <i>coworking</i>	São Paulo
18	Rebeca	25	Comunicação	Gestora de <i>coworking</i>	São Paulo
19	Laura	30	Relações Internacionais e Gestão de negócios de inovação	Gestora de <i>coworking</i>	São Paulo
20	Quitério	28	Comunicação	Gestor de <i>coworking</i>	São Paulo
21	Rafael	30	Desenvolvimento de jogos	<i>Startup</i> (jogos e softwares de realidade virtual)	São Paulo
22	Renato	28	Administração	<i>Startup</i> (app de vendas de carrinho de rolimã e acessórios online)	São Paulo
23	Jacqueline	28	Fotógrafa	Gestora de <i>coworking</i>	São Paulo
24	Carla	35	Designer	<i>Startup</i> (app de doação de produtos)	São Paulo
25	Gabriela	25	Designer	<i>Startup</i> (jogos e softwares de realidade virtual)	São Paulo
26	Jorge	36	Administração	Gestor de <i>coworking</i>	São Paulo
27	Miriam	34	Engenharia Química	<i>Startup</i> (software de patente virtual de marcas)	São Paulo
28	Letícia	24	Marketing	<i>Startup</i> (software de vendas para empresas)	São Paulo
29	Sara	35	Veterinária	<i>Startup</i> (software de gestão e produtividade empresarial)	São Paulo
30	Vitor	25	Tecnologia da Informação	<i>Startup</i> (software de inteligência artificial para empresas)	São Paulo
31	Marta	32	Publicidade	<i>Startup</i> (software de inteligência artificial para empresas)	São Paulo
32	Luis	30	Tecnologia da Informação	<i>Startup</i> (software de vendas para	São Paulo

				empresas)	
33	Evandro	33	Marketing digital	<i>Startup</i> (software de vendas para empresas)	São Paulo
34	Rebeca	23	Gestora de comunidade	<i>Startup</i> (Software de inteligência artificial para empresas)	São Paulo
35	Gustavo	32	Gerente de Marketing	<i>Startup</i> (Software de inteligência artificial para empresas)	São Paulo
36	Gabriel	29	Relações Públicas	Aceleradora	São Paulo

O recorte etnográfico que realizamos durante todo o período da pesquisa de doutorado foi decisivo para que visualizássemos a predominância das *startups* nos espaços de *coworking* brasileiros. Foi em campo que também observamos que o discurso de amor ao trabalho era algo caracteristicamente mais exaltado pelos profissionais envolvidos com *startups*, sobretudo entre aqueles que eram os seus fundadores. O campo nos deu base para refletir sobre as relações fundamentais entre esses dois modelos, os espaços de *coworking* e as *startups* – principalmente no que diz respeito à reorganização do mercado e os discursos motivacionais que o atravessam – e evidenciar os elementos que possibilitaram que essas experiências ganhassem maior força a partir do início do século XXI<sup>16</sup>.

Outro ponto que precisamos deixar em evidência nesse momento inicial é o fato que a produção acadêmica sobre *coworking* e *startups* ainda é muito incipiente dentro da Sociologia brasileira. Toda literatura que envolve o tema é voltada para área da administração ou então se restringe à cartilhas motivacionais direcionadas àqueles que veem nessa tendência uma nova oportunidade de negócios. Por isso, todo o aporte teórico que construímos no decorrer da nossa pesquisa, tem como referência uma reflexão dessas fontes – a maioria disponíveis na internet – e também a constante consulta a blogs e páginas *on-line* que são especializadas em novos modelos de trabalho flexíveis. Nessa construção, complementaremos com as problematizações realizadas por autores de referência sociológica que trataram temas como empreendedorismo e as transformações dos

<sup>16</sup> Como veremos mais detalhadamente no Capítulo 4, os primeiros espaços que se definiam a partir do trabalho colaborativo, entre profissionais de áreas diversas, mas em um mesmo local, surgem ainda nas últimas décadas do século XX. A *C-Base*, fundada em 1995 em Berlim (Alemanha), pode ser considerada um desses primeiros espaços que aglomeravam profissionais diversos. Mas no entanto, foi só a partir dos anos 2000 que essa dinâmica e espaços se popularizaram sob a denominação de *coworking*, e é a partir dessa designação que daremos foco ao nosso objeto. O mesmo acontece com as *startups*, que têm suas primeiras experiências ainda na década de 50, mas que passa a se conectar com os espaços de *coworking* apenas nas duas últimas décadas. Disponível em: <https://www.coworkingresources.org/blog/history-of-coworking>. Acesso em 10/08/2019.

valores e racionalidades relacionadas ao mundo do trabalho, assim como o surgimento de ocupações e profissões vinculadas as novas tecnologias informacionais.

Em síntese, o interesse desse trabalho é pensar as formas pelas quais foi possível a mobilização da subjetividade, ou seja, observar como os sentimentos e afetos, a exemplo do “amor pelo trabalho”, se ajustam ao discurso e literatura empresarial tida como referência pelos empreendedores, e se incorporam aos discursos dos trabalhadores – sobretudo àqueles ligados a dimensão do trabalho criativo e imaterial. Por isso, temos como recorte específico os empreendedores de *startups* que se utilizam de espaços de *coworking*, pois queremos 1º) demonstrar a convergência do surgimento das primeiras *startups* e espaços de *coworking* observando como em decorrência disso, os espaços de *coworking* colaboram para a manutenção da atmosfera empreendedora das *startups* e, consecutivamente, 2º) responder em que medida “o amor” do trabalhador em relação as condições e resultados do seu trabalho funciona como “cimento” ideológico para novas formas de exploração do trabalho.

Nesse exercício, passamos a ver que o conceito de alienação desenvolvido por Marx, assume novas dimensões a partir da mobilização das subjetividades, naturalizando processos de expropriação e exploração entendidos agora como criatividade e inovação. Assim, trazer todo esse contexto é importante para entendermos as bases de nossa hipótese hoje: o indivíduo, trabalhador de modelos flexíveis de trabalho, não se considera desconectado daquilo que produz, mas pelo contrário, identifica-se tão completamente com seu trabalho que acaba por desconhecer ou até mesmo admitir as condições de trabalho a que está submetido, nas quais jornadas diárias, descansos semanais e vida pessoal ficam subordinadas às necessidades da realização de projetos, num cotidiano marcado por instabilidades, fragilidades e precariedades. Trabalhamos com a hipótese de que tal subjetividade está relacionada a uma racionalidade onde o trabalhador se coloca como empreendedor de si e mobiliza seus desejos, afetos e demais aspectos subjetivos em função de uma maior produtividade dentro do trabalho. Entendemos que os espaços de *coworking* são locais privilegiados para realizar as análises, uma vez que, nesses espaços encontramos um modelo de trabalho, tais como as *startups*, que nascem a partir das transformações econômicas e produtivas e coloca em jogo um perfil de trabalhador que, sob condições flexíveis de trabalho, internaliza discursos e práticas que cada vez mais borram os limites entre sua vida e seu trabalho, amenizando assim, situações de conflito e exploração.

Os capítulos seguintes seguirão com uma reflexão sobre o contexto de transformações econômicas e sociais que possibilitaram que modelos de trabalho flexíveis e compartilhados como *startups* e *coworkings* tomassem a visibilidade e proporções atuais. No entanto, nos

parece que, se vamos tratar de algo tão subjetivo como as relações de desejo e afeto do trabalhador a respeito do seu trabalho, não só um resgate histórico sobre as materialidades que tornaram essas relações possíveis é necessário, mas uma digressão a respeito da própria subjetividade do trabalhador também se faz importante. Por isso, a segunda parte se estenderá sobre um debate dialógico entre conceitos filosóficos como amor e liberdade em paralelo a uma análise sociológica sobre suas imersões no contexto do capitalismo. O que nos propomos a observar é como uma fase pós-fordista do capital nos coloca frente a um mundo do trabalho onde valores que originalmente partem de uma base filosófica positiva e emancipadora se encontram agora inclusos em estratégias e discursos motivacionais utilizados pela mentalidade empresarial, relacionados às metas de sucesso profissional, dinheiro e poder.

Por isso, o caminhar de nosso trabalho pediu que olhássemos para o amor para além de seus elementos subjetivos. É sobre o aspecto social e histórico do amor em meio as civilizações, para além das relações pessoais entre os homens, que iremos debruçar nossa análise. Por isso, devemos ter em mente, logo nesse princípio que, tal qual a subjetividade que falamos até agora, o amor ao qual iremos nos referir encontra-se contextualizado historicamente em meio aos desenvolvimentos históricos e culturais da sociedade. Assim, em nosso recorte temporal, o amor tem como território uma sociedade que, além de suas materialidades, é composta por todo um aparato simbólico que nos permite repensar sobre as construções de significados que os sujeitos formulam em relação a realidade que os cercam.

Consequentemente, refletir sobre como a ideia de liberdade deu base aos movimentos sociais e de direitos civis nas últimas décadas do século XX, bem como entender as origens do pensamento organizacional do trabalho que alia as emoções à produtividade, nos diz muito sobre como as novas formas de trabalho flexíveis acessam e usam de maneira coerente os discursos motivacionais que insistentemente batem na tecla da autonomia como oportunidade de se fazer aquilo que gosta. Relatos, entrevistas e observações de campo nos ajudaram a desenhar a lógica que existe não só por trás da demanda do grande mercado atual, mas também aquela que organiza e frutifica as subjetividades desses trabalhadores. Já na última parte do trabalho, demonstraremos todo o processo dialético existente em meio as novas formas de alienação dos trabalhadores na atualidade, ou seja, quando não mais se trata em negar ou não se reconhecer naquilo que produz, mas, negar aquilo que o impede de acessar o que ele considera corresponder a sua própria identidade e representação no mundo, o que para ele é mais que um trabalho, tornou-se sua vida, ou dito de outra maneira, ele próprio.

No decorrer de todo esse exercício que nos propomos, algumas questões serão as balizas de nossa investigação: como a consciência do trabalhador metamorfoseia situações de

precariedade como experiências de autovalorização? Como a precariedade dessas relações saem do jogo da objetividade e passam a ser internalizadas pela subjetividade do trabalhador como simples percalços a serem ultrapassados a medida em que se mergulha com mais afinco ao trabalho? E mais, como tais relações de precariedade, que são inerentes a esses modelos, passaram a ser compreendidas pelos trabalhadores como relações que guardam um envolvimento afetivo e por isso, tratam-se de algo que deve ser valorizado? Sintetizando, poderíamos afirmar que fazer aquilo que se ama – fato que é tão particular a cada indivíduo – é uma forma de resistência às alienações do mundo do trabalho nessa nova etapa do capital? Amar o trabalho seria, então, uma forma de resistência ou uma nova perspectiva de alienação, considerando agora uma subjetividade moldada pela lógica neoliberal?

## 2 DEPOIS DO PÓS-FORDISMO

### 2.1 AS ÚLTIMAS DÉCADAS DA RAZÃO MATERIAL DO TRABALHO: REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E REVOLUÇÃO INFORMACIONAL

Inúmeras são as formas pelas quais o mercado de trabalho buscou lidar com as transformações econômicas nos últimos 50 anos. Dentre essas transformações, a flexibilização marca as novas dinâmicas de produção e de organização dos trabalhadores. Esse cenário mostrou que a estagnação da produtividade fordista – percebida como resultante da rigidez e das burocracias presentes na organização da produção, distribuição e nos mercados –, não mais atendia às demandas não só dos consumidores, mas também dos trabalhadores. Era preciso uma nova forma de produzir que possibilitasse uma maior flexibilidade às transações econômicas. Entramos em uma era em que a nova forma de produzir e distribuir foi dado o nome de toyotismo<sup>17</sup> que, ao introduzir a dinâmica do *just-in-time*, – baseada na produção por demanda do mercado – eliminava a produção em grande escala, gerando maior eficiência e menores custos para as empresas (ALVES, 2007). Seguindo essa nova configuração, o mercado de trabalho passa a criar dinâmicas e perfis de trabalhadores mais flexíveis, dispostos a atender a essa nova demanda (SENNETT, 2009).

O período da reestruturação produtiva pode ser entendido também como o catalisador – e resultado ao mesmo tempo – daquilo que autores como Castells (2008) chamam de Revolução Informacional. Trata-se de um momento em que, conseqüentemente, os mercados passam a demandar por uma maior qualificação dos trabalhadores, favorecendo o aumento da categoria dos profissionais especializados. Vemos, portanto, dois processos que se entrelaçam e contribuem de maneira articulada a toda uma reconfiguração do cenário produtivo e do trabalho. Se olharmos o desenvolvimento tecnológico em retrospectiva, podemos observar que esse gerou um avanço material e social amplo e intenso nas dimensões mais diversas. Não é difícil entender, então, o motivo pelo qual sociólogos como o próprio Castells (2008) consideram as transformações que tais tecnologias renderam às sociedades, algo de impacto semelhante ao que foi conduzido pelas Revoluções Industriais. Apesar de ser algo que veio se construindo ao longo do século XIX, foi no final do século XX, mais especificamente a partir da década de 70, que as transformações tecnológicas passaram a ser extensamente sentidas em

---

<sup>17</sup> Taiichi Ohno é considerado o criador desse sistema, o qual tem como base o modo de produção flexível *just-in-time*, que elimina a produção em grande em escala, gerando maior eficiência e menores custos para as empresas (ALVES, 2007).

meio a sociedade civil. Assim, as novas tecnologias abriram um novo curso socioeconômico: trouxeram soluções eficazes aos entraves que já vinham sendo apresentados pelo fordismo uma década antes, e contribuiu para a oxigenação dos mercados em um período que ainda se sentia os impactos, sobretudo econômicos e políticos, do pós-guerra (ATHIQUE, 2013).

[...] The new centrality of information management, however, subsequently proved to be an equally profound development in the remaking of the modern world. By the 1970s we had entered an era which vast stores of information appeared to hold greater significance than large volumes of physical resources. All forms of human processes, concepts and activities were being recorded as data that could, in turn, be applied and improved by the machinery of information technology. [...] The benefits of greater speed and efficiency in information processing were also immediately obvious to the various branches of modern government and to the commercial corporations of the day. (ATHIQUE, 2013, p. 7-8)<sup>18</sup>

Em paralelo às turbulências que movimentavam o campo da economia nesse período, as reivindicações dos trabalhadores ampliavam as discussões acerca de melhores condições de trabalho e mais autonomia em relação às dinâmicas rígidas que a organização fordista impunha até então. Maio de 68 talvez tenha sido o episódio mais emblemático de todas essas manifestações que demandavam por mais acessos e direitos à sociedade civil, transbordando a esfera da economia para questões de interesse político e social (HARDT & NEGRI, 2001).

Toda essa nova configuração dá início a um período que convencionamos chamar de pós-fordista (HARVEY, 2012). Na prática, trata-se de um momento em que as técnicas de trabalho humano e material passam das estratégias tayloristas de repetição e planificação, para produções flexíveis, sob demanda do mercado, aliando agilidade do processo produtivo sob demanda à diminuição de custos. Mas para além disso, diante de todo esse cenário, inserem-se também novos valores em meio ao mercado de trabalho, o que significa que um novo perfil de trabalhador, com um outro tipo de racionalidade em relação a sua condição, passa a ser constituído (SENNETT, 2009). Tendo como base a inserção de novas tecnologias que ia ao encontro desse período cercado incertezas e demandas por maior agilidade dos processos, que uma maior flexibilidade passa a ser prerrogativa para as transações de mercado como um todo. Dito de outra maneira, o período pós-fordista deixa evidente a maneira pela qual a

---

<sup>18</sup> “[...] A nova centralidade da gestão da informação, no entanto, posteriormente provou ser um desenvolvimento igualmente profundo no refazer do mundo moderno. Na década de 1970, entramos em uma era em que vastos armazenamentos de informações pareceram ter maior significado do que grandes volumes de recursos físicos. Todas as formas de processos, conceitos e atividades humanas estavam sendo registradas e, por sua vez, foram aplicadas e melhoradas pela maquinaria da tecnologia da informação. [...] Os benefícios da maior velocidade e eficiência no processamento da informação também foram evidentes para os vários ramos do governo moderno e as corporações comerciais da atualidade (ATHIQUE, 2013, p. 7-8, tradução nossa).

transformação da produção material vai se espalhando pelas relações de reprodução social dos indivíduos nas mais diversas dimensões da vida.

De acordo com Sennett (2009) e Harvey (2012), a flexibilidade que se requer nesse momento não se refere somente à dimensão da produção, mas está totalmente relacionada também à própria estrutura do mercado de trabalho e às transformações pelas quais os trabalhadores são obrigados a passar no que diz respeito às suas condutas para se adaptarem a essa nova configuração. O intenso fluxo informacional, junto com suas respectivas tecnologias, permite que tempo e espaço sejam resignificados, e junto com eles, a própria posição dos indivíduos dentro do mercado de trabalho.

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

Seja como catalizadoras ou como resultantes, em síntese, os debates sobre as transformações ocorridas a partir da reestruturação produtiva concordam que a entrada de novas tecnologias dentro da cadeia de produção, e a decorrente transformação da organização do trabalho e de suas relações em condições mais flexibilizadas, alimentaram a instabilidade e fragmentariedade dos mercados de trabalho, levando a um enfraquecimento dos sindicatos trabalhistas (HARVEY, 2012).

O que vemos é o resultado da articulação dessas transformações econômicas, políticas, tecnológicas e sociais. Não se trata de dizer qual o princípio que desencadeou cada uma delas, nem de colocá-las em um grau de hierarquia, mas de pensarmos como todos esses acontecimentos, de maneira articulada, permitiram que uma nova racionalidade fosse concebida e com ela uma nova interpretação do trabalhador a respeito de si mesmo e do seu trabalho. Uma nova subjetividade começa a se moldar e o que vemos hoje a partir de espaços de trabalho flexíveis como as *startups* e os *coworkings* são não mais que reflexos de todo esse processo.

## 2.2 UM NOVO PERFIL DE TRABALHADOR OU A REENGENHARIA DO MERCADO DE TRABALHO EM DOIS MOMENTOS

A tecnologia da informação dentro dos processos de produção garantiu que a reestruturação produtiva gerasse um avanço não só no que tange a alta produtividade a baixos custos, mas também permitiu uma reorganização das relações de trabalho. Os espaços de

*coworking* e as *startups* surgem na esteira dos processos de reengenharia dos mercados de trabalho que acontecem nesse período. Entendemos que esse cenário se desenha em dois momentos: o primeiro deles corresponde à inserção da tecnologia nos processos de produção logo nos primeiros anos da década de 70, o que acaba por eliminar uma mão-de-obra mais mecânica e menos qualificada, substituindo-a por novas tecnologias e profissionais qualificados no seu manuseio (SENNETT, 2009). Ao final da década de 90, observamos um segundo movimento semelhante, cujo intuito era mais uma vez reorganizar o perfil de trabalhadores dentro da escala produtiva. Trata-se de um período histórico onde a internet passa a ser o principal centro das atenções mercantis da época. Seu potencial econômico começa a ser explorado com mais intensidade a medida em que as empresas voltadas para o desenvolvimento de negócios via internet – conhecidas como *ponto.com* – deixam de ser algo fora da realidade de mercado.

Mais uma onda de desemprego vai se desencadear, no entanto, ela se refere ao estouro da bolha que o intenso fluxo de investimentos e especulação começa a formar ao entorno dessa nova forma de empreender. Com uma alta aplicação de capital em uma dimensão do mercado que ainda estava se consolidando, muitas empresas acabam não atingindo o resultado esperado diante de grande instabilidade e concorrência, e mais uma onda de trabalhadores – sobretudo jovens e qualificados – se veem em condição de desemprego<sup>19</sup>. O que vemos, portanto, a partir desses dois momentos, são dois tipos consecutivos de trabalhadores à deriva nesse período de transformações: no primeiro deles, um trabalhador mais experiente, porém menos qualificado no que diz respeito às novas demandas tecnológicas, tendo apenas um conhecimento mais técnico da produção e, por isso, exposto a um intenso processo de adaptação, (SENNETT, 2009) e, posteriormente, uma categoria de trabalhadores mais jovens, que já haviam entrado no mercado de trabalho em certa medida em substituição a um perfil mais rígido e técnico de profissional, e que acumulava em seu currículo conhecimentos mais qualificados, ligados a uma grande influência da demanda por tecnologia, ao fluxo de informação e à cientificidade no mercado de trabalho.

É importante diferenciar esses dois tipos de trabalhadores, pois eles indicam a racionalidade por trás das transformações econômicas. Entender o processo de reengenharia do trabalho em duas fases nos ajuda a visualizar uma complementariedade e um curso lógico

---

<sup>19</sup> No que se refere a onda de desemprego que se deu após o estouro da bolha, o *Bureau of Labor Statistics* nos indicam alguns números. De acordo com o *Quarterly Census of Employment and Wages*, no período pós-bolha, entre 2001 e 2008, foi registrada uma queda de 17% dos empregos no Vale do Silício, o que significou em números cerca de 85.000 trabalhadores envolvidos com tecnologia desempregados nessa região durante esse período. Disponível em: [https://www.bls.gov/opub/regional\\_reports/200908\\_silicon\\_valley\\_high\\_tech.htm](https://www.bls.gov/opub/regional_reports/200908_silicon_valley_high_tech.htm) . Acesso em: 05/03/2018.

da forma pela qual o mercado passa a organizar a gestão de seus trabalhadores. Em síntese, vemos no primeiro momento uma onda de desemprego de trabalhadores em decorrência da substituição por ferramentas de automação da produção que tinha como objetivo pôr em prática a estratégia toyotista do *lean production*, ou seja, da produção enxuta (SENNETT, 2009). Anos mais tarde, a qualificação técnica a respeito das novas ferramentas tecnológicas parecia não mais ser suficiente para contemplar as demandas do mercado. Um novo perfil de trabalhador era necessário e isso significava trabalhadores cuja a subjetividade estivesse envolvida com o mercado para além dos atributos técnicos. Esse novo trabalhador deveria ser ainda mais flexível, dotado de uma subjetividade cujo os afetos e desejos fossem capazes de se adaptar às intempéries, fragilidades e interesses do mercado e, assim, deveria estar conseqüentemente disposto a dedicar sua vida e talentos à empresa (LAVAL & DARDOT, 2016).

Mais do que aqueles trabalhadores que foram lançados a sorte no início da reestruturação produtiva, os trabalhadores que se deparam com o desemprego no contexto dado pela bolha da internet se veem diante de uma demanda toyotista intensificada, onde as práticas de gestão do trabalho passam a dar ainda mais privilégio por um profissional que se disponibilizasse a um constante processo de inovação de seus conhecimentos como forma de garantir sua empregabilidade. Além disso, novos cargos e ocupações são criados ou renomeados dentro das empresas<sup>20</sup>, mas não de maneira a criar novos custos, mas como forma de dar um outro significado a atividades que até então não eram valorizadas, dando ao trabalhador a falsa sensação de ascensão dentro da carreira (STANDING, 2013). Todo o processo de reengenharia do mercado de trabalho que se estabelece a partir da reestruturação produtiva e se intensifica com o período de recessão que se estabelece após o estouro da bolha da internet vai ao encontro, portanto, do projeto de enxugamento das empresas e da progressiva incorporação da subjetividade e vida dos trabalhadores aos interesses do capital.

Do ponto de vista da origem das primeiras *startups* e espaços de *coworking*, vemos uma consonância do aparecimento de suas primeiras experiências com esses dois processos de

---

<sup>20</sup> Essa estratégia das empresas é definida por Standing (2013) como *uptitling*. Isso ocorreria quando “uma pessoa que ocupa um emprego estático, que não leva a lugar nenhum, recebe um título pomposo para sua ocupação a fim de esconder as tendências do precariado. Pessoas são transformadas em ‘chefe’ ou ‘executivo’ ou ‘oficial’ sem ter um exército para liderar ou uma equipe para modelar. O corpo profissional dos Estados Unidos, que caracteristicamente dá a si mesmo o título presunçoso de Associação Internacional de Profissionais administrativos (tendo sido antes a Associação Nacional de Secretárias, bem mais modesta), informou que teve mais de 500 títulos de emprego em sua rede, incluindo ‘coordenador de escritório principal’, ‘especialista em documento eletrônico’, ‘oficial de distribuição de mídia’ (jornaleiro/jornaleira), ‘oficial de reciclagem’(esvaziador de cestos) e ‘consultor de instalações sanitárias’ (limpador de banheiros)” (STANDING, 2013, p. 38).

reengenharia. Primeiro porque é partir da reestruturação produtiva, desencadeada na década de 70, que um perfil de trabalhador mais qualificado passa a ser exigido pelo mercado de trabalho e, segundo, porque a progressiva transformação da subjetividade dos trabalhadores – que consecutivamente é resultado da transformação do perfil de trabalhador demandado pelo mercado – passa a configurar novos desejos e interesses dos mesmos a respeito daquilo que para eles seria o trabalho ideal. Dessa maneira, observamos que o perfil de trabalhador que a princípio se apresenta nas *startups* e espaços de *coworking* têm uma forte relação com o desemprego que assolou os grandes centros europeus e americanos nas últimas décadas. Tratam-se de sujeitos que presenciaram um processo de transformação do mercado de trabalho e, conseqüentemente, do perfil de trabalhador, que se inicia na década de 70, mas que se intensifica nas primeiras décadas dos anos 2000. Suas subjetividades vão sendo cada vez mais mobilizadas em função das novas formas de gestão. Forja-se assim, no decorrer de todo esse período, um trabalhador cujos desejos e interesses que o identifica, se encontram alinhados às motivações do mercado capitalista. Tratam-se de sujeitos com alto nível de formação e especialização, mas, sobretudo, trabalhadores cuja subjetividade se mobiliza no sentido de incorporar sem muita resistência o comportamento flexível, uma vez que esse passa a ser demandado pelas empresas e entendido por eles como requisito de empregabilidade (ZANON, 2015).

Assim, dentro de todas essas condições, o perfil de trabalhadores tanto das *startups* quanto dos *coworkings* são muito semelhantes: a média de idade dentro dos espaços de *coworking* e dentro das *startups* gira em torno dos 25 a 40 anos, sendo que nos espaços de *coworking* a faixa etária dos empreendedores é de 35 anos e nas *startups*, essa faixa média é de 28 anos<sup>21</sup>. Os dois modelos são predominados por homens (53% e 81% dos *coworkers* e dos empreendedores de *startups*, respectivamente, são do gênero masculino). Já no que diz respeito ao nível de escolaridade, 86% dos *coworkers* são graduados ou pós-graduados, assim como 95% dos empreendedores de *startups*. Podemos ver, portanto, um perfil de profissionais que se aproxima nesses dois modelos: homens jovens e com nível superior de ensino<sup>22</sup>.

Um ponto interessante na trajetória desses profissionais é que, no processo de origem desses espaços, muitos deles inicialmente trabalhavam em empresas e depois, mediante o

---

<sup>21</sup> *The average age of employees at all the top tech companies, in one chart*. Disponível em: <http://www.businessinsider.com/median-tech-employee-age-chart-2017-8>

<sup>22</sup> Esses dados dos espaços de *coworking* são relativos ao ano de 2017 e fazem parte do survey global desenvolvido anualmente pela *DeskMag*. Estão disponíveis em: <http://www.deskmag.com/en/background-of-the-2017-global-coworking-survey>. Já os dados sobre *startups* podem ser encontrados no First Round, plataforma que agregados relacionados à startups ao redor do mundo. Disponível em: <http://stateofstartups.firstround.com>. Acesso em: 06/09/2017.

processo de reengenharia, são demitidos ou passam a trabalhar em casa ou remotamente como uma forma de cortar gastos por parte das empresas<sup>23</sup>. Outros, quando mais jovens, já são formados a pensar o mercado de trabalho por meio de uma perspectiva mais flexível e instável, ou que a seguridade, no caso, seria fruto de seu próprio desempenho. Apesar de serem componentes que influenciaram a origem desses modelos em outro contexto de tempo e espaço, é possível ver traços semelhantes das intencionalidades nos relatos que tivemos acesso. Uma das falas interessantes nesse sentido é a de Luiz, 21 anos, aluno de Engenharia de Produção e a frente de uma *startup* voltada para a realização de eventos na cidade de São Carlos (SP).

O que eu sinto é assim. Isso é mais uma análise... tipo a minha situação que eu estou agora com 21 anos, cheio de vontade de fazer coisas, mas que a faculdade não deu oportunidade. Eu sinto que o curso de engenharia e toda base de educação que a gente tem no Brasil ela se centra em você pegar, sentar em uma carteira, assistir a aula e ou, eu faço engenharia de produção, eu tinha estar trabalhando, entendendo como as coisas acontecem. Por mais que eu tenha uma aula de teoria, que eu tenha que ficar lá pra assistir, mas que pelo menos metade de todas as minhas aulas tinham que ser mais dinâmicas, mais aplicáveis, sabe. [...] Então eu acho que o reflexo do *coworking* é uma molecada que, mano, quer trampar, por exemplo aqui em São Carlos, USP e UFSCar... meu, fomentação intelectual gigantesca, sabe? Um monte de gente que pensa diferente, que tem ideia diferente, mas só que aí, você é barrado ali na universidade, porque você tem não uma aplicabilidade. E aí uma solução o quê que é? Pô, vou tentar fazer meu negócio. Vou tentar tipo, nem que seja trabalhar sozinho, tentar fazer um site, vender pros caras. Então foi isso que o *coworking* fez. Ele juntou, tipo, a molecada que começar a aplicar as coisas. (Luiz, 21 anos, *startup* São Carlos – SP)

No entanto, toda essa nova atmosfera de pró-atividade disseminada em meio ao mundo do trabalho nas últimas décadas esconde condições que podem ser entendidas como movimentos de precarização que se disfarçam em discursos de autonomia e liberdade. Trata-se de uma nova mentalidade apresentada em um processo de formação desses trabalhadores que vai além das cadeiras da universidade e que se constroem em consonância a toda uma racionalidade neoliberal que reforça os processos de individualização e responsabilização do trabalhador, usando para isso o nome de “autonomia empreendedora” (LAVAL & DARDOT, 2016). Isso acontece porque ao mesmo tempo em que esses modelos criam oportunidades de conexão, exigem mais do trabalhador e transferem para ele toda a responsabilidade de seu sucesso e competência. Assim, mesmo falando sobre dois fenômenos que são reflexos de uma reestruturação econômica que estabelece relações de trabalho precárias desde seu fundamento, podemos observar também uma mudança gradativa das estratégias de exploração. É na lógica

---

<sup>23</sup> Essa relação de proliferação das *startups*, surgimento dos espaços de *coworking* e desemprego não diz respeito ao surgimento das primeiras experiências desses modelos, surgidas na América do Norte e na Europa respectivamente.

da reestruturação produtiva que a racionalidade neoliberal se define: ampliam-se as formas pelas quais essas estratégias se valem da responsabilização, fazendo uso de discursos motivacionais e atributos que afetam cada vez mais a subjetividade do trabalhador na tentativa de refinar as técnicas de diluição das fronteiras entre o trabalho e a vida do trabalhador. Transformam-se, conseqüentemente, as formas de estranhamento e a percepção de alienação do trabalhador. Por isso, mesmo sendo condições já precarizadas desde a origem, não deixam de evidenciar um movimento do avanço constante da precarização e a tomada dessa como um próprio princípio de realidade que agora deve ser resignificado.

O toyotismo, em oposição ao taylorismo, não vê diferença entre concepção, controle e execução. Com isso, os trabalhadores tornam-se mais responsáveis pelo processo produtivo como um todo, menos alienados.

Ao lado disso, a proposta é de uma certa liberação generalizada, à medida que uma mobilidade é estimulada, é valorizado aquele que pode trabalhar com pessoas muito diferentes, que está aberto e flexível a trabalhar em projetos distintos, adaptar-se a circunstâncias diversas, e cada projeto é uma oportunidade para enriquecer as competências próprias e aumentar a empregabilidade. Com isso, de fato o *neomanagement* responde às críticas anteriores no tocante do controle hierárquico, outorgando uma margem de liberdade, reivindicando mesmo uma autonomia, uma espontaneidade, uma mobilidade, uma pluricompetência, uma convivialidade, uma abertura à novidade, à criatividade, à sensibilidade, a escuta do vivido e o acolhimento de experiências múltiplas, contatos interpessoais etc. [...] Mas se esses temas eram associados a uma crítica radical ao capitalismo, agora, são valorizados por si mesmos e postos a trabalhar em favor daquilo que ontem eles criticavam. (PELBART, p. 99)

Aqui Standing (2013) nos oferece alguns elementos para pensarmos sobre esse novo perfil de trabalhador a partir dos processos de precarização do trabalho. Esse autor define como precariado um categoria de profissionais que emergem de um movimento de jovens europeus instruídos e descontentes com a competição imposta pelo mercado. Tratam-se de trabalhadores que vivenciam as primeiras fases das transformações que o intenso fluxo de informação veio proporcionar. Apesar de não ser uma categoria homogênea, existe uma condição em comum: tratam-se de pessoas que, sob a organização neoliberal do mundo do trabalho, se encontram sem âncora, sem estabilidade e por isso, compartilham de uma existência precarizada, ou seja, definida por baixos salários, pouca ou nenhuma proteção no emprego, trabalhos temporários ou sob demanda, e apelo às competências do trabalhador como forma de autoresponsabilizá-lo sobre seu desempenho. Por ser também uma categoria que não têm uma identidade fixa, mas que compartilham suas referências com pessoas cujo estilo de vida não corresponde aos interesses convencionais do capital, o precariado não se identifica com as pautas sindicais e trabalhistas que até década anteriores promoviam uma sensação de segurança entre os trabalhadores fordistas. O argumento de Standing (2013) é que a flexibilização da economia e seus reflexos no mercado de trabalho estabeleceu um ambiente

de insegurança entre os trabalhadores e esse seria o componente principal da identidade dessa que, para ele, ainda seria uma classe em formação devido a sua fragmentariedade.

Assim,

Não é correto equiparar o precariado com o trabalhador pobre ou simplesmente com o emprego incerto, embora essas dimensões estejam correlacionadas com ele. A precariedade também implica a falta de uma identidade segura baseada no trabalho, considerando que os trabalhadores em alguns empregos de baixa renda podem estar construindo uma carreira. Alguns analistas têm ligado a ideia à falta de controle sobre seu emprego. Isso é complicado, uma vez que existem vários aspectos do trabalho e do emprego, sobre os quais um a pessoa pode ter o controle – desenvolvimento e uso de habilidades, tempo necessário para o emprego, tempo de emprego e trabalho, intensidade do trabalho, equipamentos, matérias-primas, etc. E há vários tipos de controle e de controladores, não apenas o supervisor padrão ou o gerente que supervisiona o trabalhador. (STANDING, 2013, p. 27)

No entanto, o que nos interessa dessa análise é o debate que observa nessa categoria também a internalização por parte desses trabalhadores de que a existência precária nada mais seria que um estado de vida normal dentro de nossa realidade e que, apesar de não terem a partir disso esperança na integração social, acabam por tomarem para si uma identidade de trabalhador de “espírito livre”, percepção a qual é constantemente alimentada pelos discursos motivacionais voltados para o trabalho pós-fordista. Assim, a falta de uma identidade fixa que defina o precariado, nem sempre é entendida como algo ruim por aqueles que dele fazem parte, pelo contrário: muitas vezes passa a ser interpretada como liberdade pelo fato de não se ter nenhum comprometimento moral estabelecido pelo trabalho. Assim, a instabilidade de um trabalhador que trabalha por projeto ou sob qualquer outra forma de contrato temporário passa a ser exaltada como oportunidades de mobilidade dentro do mercado de trabalho, ou seja, o verdadeiro “nômade urbano”.

Trazer as reflexões a respeito do precariado se torna importante para nossa pesquisa a medida em que ela demonstra como a falta de seguridade dentro do trabalho provocada pelo fortalecimento da agenda neoliberal, influencia na subjetividade do trabalhador, dando base a um perfil de profissional que apesar de enfatizar a dimensão da comunidade e do compartilhamento, não mais reconhece as relações de confiança forjadas dentro da atividade laboral, pois para ele, manter-se flexível é significado de liberdade.

Dito isso, nosso principal argumento é que existe uma relação direta entre o surgimento das *startups* e o aparecimento dos espaços de *coworking* e essa relação se fundamenta em uma nova racionalidade econômica, projetada por um contexto político transformado que entra em cena a partir da reestruturação produtiva e da revolução informacional. Acreditamos que as *startups* e os espaços de *coworking* aparecem como modelos complementares de forma e organização do trabalho dentro desse recorte específico

de tempo e contexto, envolvendo nessa atmosfera profissionais que não mais se encaixam no perfil de trabalhador fordista. Trata-se, portanto, de um trabalhador que tem intensificado em si as demandas de individualização, flexibilidade e responsabilização inauguradas pelo toyotismo. Por isso, para seguirmos adiante, precisamos observar como as transformações econômicas desencadeadas a partir da crise de produção fordista dos anos 70 propiciou um contexto favorável e flexível para que essas experiências e conjunções viessem a ser possíveis anos mais tarde, na década de 90.

### 2.3 UM ESPÍRITO RONDA O VALE: NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL E DO TRABALHO

Durante o exercício de fazer um resgate histórico e sociológico dos elementos contextuais que permitiram o aparecimento das *startups* e dos espaços de *coworking*, observamos o quanto seria importante nos debruçar sobre o papel do Vale do Silício. Se Manchester rendeu repertório a uma das principais análises econômicas e políticas do século XIX por ter sido o grande epicentro de transformações técnicas e organizacionais que iriam transbordar para o mundo do trabalho de maneira global, o Vale do Silício nos oferece hoje condições muito semelhantes para desenvolvermos as observações de que nosso tempo necessita. A importância de se dar foco para essa região de São Francisco (EUA) se deve ao momento que ficou conhecido como *bolha da internet* (RIES, 2012). Ele pode ser entendido como período em que foram criadas as condições e um ambiente favorável à ideias vinculadas à economia compartilhada e inovação como modelo de gestão, as quais iriam corresponder tanto à proliferação das *startups*, como surgimento dos espaços de *coworking* originalmente a partir do Vale do Silício.

O Vale, como amigavelmente chamam os empreendedores que lá habitam (MARTEL, 2015), está geograficamente localizado no sul da baía da cidade de São Francisco (USA), na região norte da Califórnia, pegando uma área que vai desde a cidade de São José até a cidade de São Francisco.



Figura 2 – Anúncio de embarques para Califórnia na época da Corrida do Ouro

**A NEW AND MAGNIFICENT CLIPPER FOR SAN FRANCISCO.**  
**MERCHANTS' EXPRESS LINE OF CLIPPER SHIPS!**  
 Loading none but First-Class Vessels and Regularly Dispatching the greatest number.  
**THE SPLENDID NEW OUT-AND-OUT CLIPPER SHIP**



**CALIFORNIA**  
 HENRY BARBER, Commander, AT PIER 13 EAST RIVER.

This elegant Clipper Ship was built expressly for this trade by Samuel Hall, Esq., of East Boston, the builder of the celebrated Clippers "SURPRISE," "GAMECOCK," "JOHN GILPIN," and others. **She will fully equal them in speed!** Unusually prompt dispatch and a very quick trip may be relied upon. Engagements should be completed at once.

Agents in San Francisco,  
 Messrs. DE WITT KITTLE & CO. } **RANDOLPH M. COOLEY, 88 Wall Street, Tontine Building.**

NISBIT & CO., PRINTERS.

Fonte: <https://www.geologyforinvestors.com/california-gold-rush/>

Figura 3 – Santa Clara Valley, região que mais tarde se tornaria o Vale do Silício (1920)



Fonte: <http://www.businessinsider.com/vintage-silicon-valley-photos-2014-7>

Já nas primeiras décadas do século XX, estudos na área de tecnologia adentram o Vale do Silício. Nos anos entre 1909 e 1912, na região de Palo Alto, dá-se início à pesquisas sobre sistemas de comunicação via rádio. É dali em diante que a tecnologia começa a ser algo que passa a dar a cara do Vale do Silício. Durante as décadas de 30 e 50, pesquisas aeroespaciais e militares são desenvolvidas por lá, muitas delas com o apoio financeiro do governo dos Estados Unidos. A partir desse período, Frederick Terman, então reitor da Universidade de Stanford, passa a incentivar alunos e professores a abrirem suas próprias empresas voltadas para a tecnologia no entorno da Universidade. É nesse período – década de 50 – que, com a invenção do transistor e do uso do silício como material semicondutor – base para a produção do *microchip* e dos microprocessadores elementares para a fabricação de computadores – que começa a se constituir o que anos mais tarde desencadearia na chamada “Segunda Corrida do Ouro” da região. É também nessa mesma época que surge a Arpanet, protótipo militar da internet que conhecemos hoje (DULLIUS, 2016).

Como observa Milskolci (2014),

O desenvolvimento tecnológico na região de San Francisco data de, a menos, a Segunda Guerra Mundial, quando investimentos governamentais em tecnologias de interesse das Forças Armadas propulsionaram esse setor (cf. Pellow e Park, 2002). Já na década de 1950, um parque tecnológico se originou em torno da Stanford University, englobando boa parte do Santa Clara Valley, que viria a ser conhecido, a partir da década de 1970, como Vale do Silício. (MILSKOLCI, 2014, p. 270)

É ainda em 1950 que William Shockley, um dos pesquisadores envolvidos na criação dos semicondutores, usa de sua fama como ganhador de um Prêmio Nobel em Física na época, para recrutar jovens talentos da área, vindos de Boston e Nova York – região considerada o centro das grandes criações tecnológicas até então –, para abrir aquilo que seria considerada a primeira *startup* do Vale do Silício, a *Shockley Semiconductors*. Assim como ocorre comumente em muitas *startups*, como veremos adiante, a *Shockley* também foi o primeiro fracasso do Vale. No entanto, dois de seus pesquisadores não se deixaram abalar pela situação de desemprego e fundaram a *Fairchild Semiconductor* (MORRIS & PENIDO, 2014).

Atento a essas inovações e ao protagonismo de Shockley, o jornalista Don Hoefler batiza a região com o nome de Vale do Silício, em um artigo de 1971 para o jornal *Electronic News*. Hoefler fazia alusão ao vale agrícola que se instalava nessa localização no início da década de 1920 (Figura 2) e à descoberta e uso do silício na produção de microchips, o que

viria a se tornar o motor central da economia daquele lugar. Na época, a região era até então conhecida como Santa Clara Valley<sup>24</sup>.

Figura 4 – Trecho do artigo de Don Hoefler publicado na *Electronic News* (1971)

## SILICON VALLEY U.S.A.

(This is the first of a three-part series on the history of the semiconductor industry in the Bay Area, a behind-the-scenes report of the men, money, and litigation which spawned 23 companies — from the fledgling rebels of Shockley Transistor to the present day.)

By DON C. HOEFLER

It was not a vintage year for semiconductor start-ups. Yet the 1970 year-end box score on the San Francisco Peninsula and Santa Clara Valley of California found four more new entries in the IC sweeps, one more than in 1969.

The pace has been so frantic that even hardened veterans of the semiconductor wars find it hard to realize that the Bay Area story covers an era of only 15 years. And only 23 years have passed since the invention of the transistor, which made it all possible.

For the story really begins on the day before Christmas Eve, Dec. 23, 1947. That was the day, at Bell Telephone Laboratories in Murray Hill, N.J., three distinguished scientists, Dr. John Bardeen, Dr. Walter Brattain and Dr. William Shockley, demonstrated the first successful transistor. It was made of germanium, a point-contact device that looked something like a crystal detector, complete with cat's whiskers.

The three inventors won the Nobel Prize for their efforts, but only one of them, Dr. Shockley, was determined to capitalize on the transistor commercially. In him lies the genesis of the San Francisco silicon story.

It was only by a quirk of fate, however, coupled with lack of management foresight, that Boston failed to become the major semiconductor center San Francisco is today. When Dr. Shockley left Bell Labs in 1954, he headed first for New England to become a consultant to Raytheon Co., with a view toward establishing a semiconductor firm there under its auspices.

Fonte: <http://www.computerhistory.org/atcm/who-named-silicon-valley/>

<sup>24</sup> *Who named Silicon Valley?* Disponível em: <http://www.computerhistory.org/atcm/who-named-silicon-valley/>. Acesso: 03/08/2018.

Figura 5 - Os oito empreendedores da *FairChild Semiconductors*

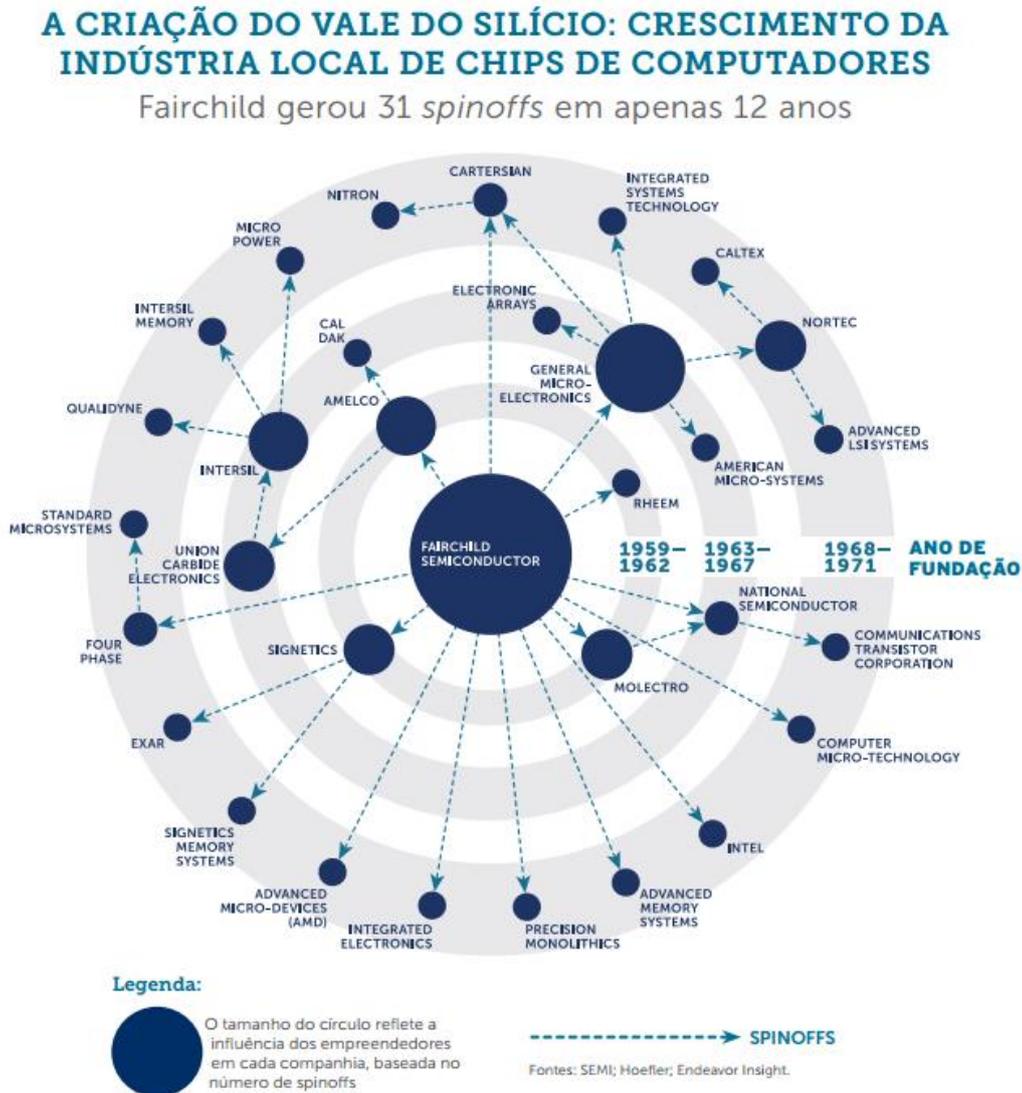


Fonte: <https://endeavor.org.br/como-o-vale-silicio-se-tornou-o-vale-silicio/>

A *Fairchild*, de certa forma, ajudou a moldar a cara que o Vale do Silício viria a ter no futuro. Ela daria origem a 31 outros empreendimentos, as chamadas *spinoffs*<sup>25</sup> – sendo um delas a Intel – em um período de apenas 12 anos (MORRIS & PENIDO, 2014).

<sup>25</sup> *Spinoffs* são empresas secundárias que derivam de empreendimentos maiores. Disponível em: <https://www.dicionariofinanceiro.com/spin-off/>. Acesso: 03/08/2018.

Figura 6 - *Spinoffs* originadas a partir da *FairChild Semiconductors*



Fonte: <https://endeavor.org.br/como-o-vale-silicio-se-tornou-o-vale-silicio/>

Não é difícil entender, portanto, como essa proliferação de criações tecnológicas passam a atrair investimentos governamentais milionários e, anos mais tarde, na década de 70, transforma o Vale do Silício em um verdadeiro polo de investidores de capital de risco que buscavam aplicar seus investimentos em empresas voltadas para inovação. Consequentemente, a região do Vale do Silício passa a dizer muito a respeito do surgimento das *startups* e *coworkings*. Diante de todo o histórico cultural e econômico da região, ele se transforma em uma área capaz de concentrar profissionais cuja racionalidade, perfis e desejos depositados em relação ao trabalho eram diametralmente opostos aos trabalhadores das décadas anteriores, marcados pela dinâmica fordista de trabalho (THIEL, 2014).

Figura 7 - Vista aérea do Vale do Silício (2017)



Fonte: <http://diversitytechweek.org/locations/silicon-valley/2018-silicon-valley-tech-diversity-week/>

O Vale do Silício nos ajuda a perceber de que maneira novas demandas e valores passaram a circular em meio ao mundo do trabalho e configurar um novo momento pós-fordista. Apesar de todos os elementos que tornaram possível sua atmosfera começarem a serem organizados desde a segunda metade do século XIX, é a partir da década de 70 que ele passa a ter as proporções que vemos hoje, deslocando para lá os centros tecnológicos – e consequentemente o investimento em pesquisa – que até então se encontravam em Boston e Nova York (MORRIS & PENIDO, 2014).

O Vale do Silício ilustra aquilo que autores como Laval e Dardot (2016) mais tarde vão elaborar teoricamente como sendo uma nova configuração sob a qual o capitalismo passa a se orientar por meio de uma nova racionalidade – e por isso novas formas de organização, disciplinarização e de subjetividades. Como já salientamos, trata-se de um momento onde existe a necessidade prática de pensar a economia e a produtividade partindo de demandas por mais flexibilidade que já vinham sendo colocadas em pauta tanto por parte do mercado consumidor, quanto por parte dos próprios trabalhadores (BOLTANSKY & CHIAPELLO, 2009; LAVAL & DARDOT, 2016). Por isso, torna-se fundamental recorrermos à história do Vale do Silício para refletirmos sobre a reestruturação produtiva e sua influência no surgimento das primeiras *startup*, uma vez que as primeiras experiências desses modelos surgem nessa região. O Vale do Silício foi capaz de aglutinar todos os elementos contextuais

– sobretudo no que diz respeito à cultura e a matéria-prima – a uma nova fase da demanda econômica, cuja a informação e a tecnologia teriam centralidade. Trata-se, portanto, de um espaço em que podemos ver os efeitos dessas transformações, em especial no que tange a essa nova racionalidade de um determinado perfil de trabalhador: jovem, qualificado, de classe média, ligado às atividades que envolvem – mais ou menos intensamente – tecnologias informacionais.

Assim, o que torna o Vale do Silício um contexto interessante é um misto de elementos. Elementos esses que entram em concordância – mas também trazem avanços – àquilo que Schumpeter (1997) já havia salientado muitos anos antes em suas observações sobre a figura e o contexto do empreendedor. No Vale foi possível encontrar materiais necessários para a construção de *hardwares*<sup>26</sup> sofisticados, o que, conseqüentemente, o tornou um local privilegiado e visado para o investimento em criação e o seu desenvolvimento em grande escala. Tais fatos também possibilitaram que o local abrigasse uma das maiores instituições de ensino voltada principalmente para tecnologias digitais, a Universidade de Stanford, considerada por muitos o coração do Vale do Silício (MARTEL, 2015). Não foi, portanto, a toa que o local deu origem a figuras responsáveis por grandes revoluções dentro da área computacional e da informação, como Steve Jobs (*Apple*), Bill Gates (*Microsoft*), Mark Zuckerberg (*Facebook*).

Os ingredientes que fazem o Vale do Silício lhe são próprios: as intersecções entre os mundos da pesquisa, das finanças e do empreendedorismo, sua porosidade e sua permeabilidade; a diversidade cultural e linguística específica da Califórnia; a fé na iniciativa pessoal, o evangelho da empresa e a tolerância com o fracasso; determinada ética protestante do trabalho e do capitalismo; uma relação com a riqueza que oscila entre a filantropia e a cupidez; o sonho de uma utopia digital; o otimismo; a massa crítica e a *scalability*; um jeito muito particular de ao mesmo tempo viver na comunidade e cultivar sua diferença; o *secret sauce* de Stanford; a contracultura de São Francisco – todos esses elementos não são facilmente suscetíveis de reprodução em outros lugares. (MARTEL, 2015, p. 38-39)

As *startups* ganharam força em meio a uma multidão de jovens trabalhadores ligados à tecnologia, que viam naquele local um ambiente propício tanto financeiramente quanto simbolicamente para fomentarem suas ideias inovadoras (THIEL, 2014). Os espaços de *coworking*, surgiram em decorrência do desenvolvimento desse cenário, em um momento em que mais uma vez, as transformações da economia impeliriam por novos arranjos no mundo do trabalho.

---

<sup>26</sup> Hardware é toda parte física, ou seja, os materiais e peças que compõe o computador. Disponível em: <http://www2.anhembib.br/html/ead01/informatica/lu03/lo1/index.htm> . Acesso em: 03/08/2018.

Quando olhamos para o contexto de surgimento e para as características das *startups* e dos *coworkings*, vemos que, quase como um tipo ideal, o Vale do Silício reflete toda uma nova configuração tanto das formas de se produzir e criar valor como da própria relação entre os trabalhadores e a própria ideia de trabalho. O Vale do Silício nos permite ver de forma prática como se constituiu um amálgama coerente e complementar entre a 1º) demanda por um novo modelo de produção frente a uma crise econômica, 2º) as novas tecnologias decorrentes dessa demanda e conseqüentemente, 3º) as novas subjetividades, forjadas por novos valores desencadeados a partir dessa nova configuração por meio da qual os indivíduos passaram a definir seus desejos e anseios sobretudo no que tange a sua relação com o mundo do trabalho.

Esses são, portanto, segundo Martel (2015) os ingredientes fundamentais que configuraram o diferencial do Vale – e o que o assegura como primeiro local procurado por jovens empreendedores, das mais variadas línguas e culturas em busca de fazer com que suas ideias saiam do papel: um local cuja a atmosfera estimula o empreendedorismo e toda a coragem frente os riscos, desafios e incertezas que ele lança. Em suas palavras, mais do que um ponto geográfico em si, o Vale corresponderia a um estado de espírito, estado esse que viria atravessar a essência das *startups* e dos espaços de *coworking* por todo mundo.

## 2.4 A BOLHA DA INTERNET

As *startups* ganham notoriedade como modelo de empreendimento na década de 90. É nesse mesmo período que se configura a grande bolha da internet – conhecida também como *dot-com mania* ou *dot-com bubble*, e o Vale do Silício, devido a quantidade de investimentos voltados à tecnologia que se encontravam concentrados ali, ficou conhecido como o epicentro desses acontecimentos.

From the mid-1990s to 2001, the new Internet sector, along with its related high-tech industries, rapidly grew, due in large part to widely available venture capital, and created a new wave of growth in Silicon Valley. Stock markets, such as the NASDAQ on which many high-tech corporations are listed, experienced huge run-ups in stock prices. In March 2000, the NASDAQ reached a peak of 5,132.52<sup>27</sup>. (MANN & NUNES, 2009, p. 2)

<sup>27</sup> “Da metade dos anos 1990 a 2001, o setor da internet, juntamente com as indústrias de alta tecnologia a ele relacionadas, cresceram rapidamente, devido principalmente a grande quantidade de capital de risco disponível e criaram uma nova onda de crescimento no Vale do Silício. O mercado de ações, como a NASDAQ onde diversas corporações voltadas para a tecnologia faziam parte da lista, experimentaram uma grande alta no preço de suas ações. Em março de 2000, a NASDAQ alcançou o pico de 5.132.52 (MANN & NUNES, 2009, p. 2, tradução nossa)”

Existem análises sobre períodos de formação das bolhas. Trata-se de um fenômeno de mercado já conhecido e que pode ser entendido como um movimento retórico do mesmo, isso porque as bolhas não seriam meras explosões irracionais, mas situações que ocorrem a partir da interinfluência de ações estratégicas que envolve compradores, vendedores, banqueiros e agências governamentais. As bolhas, portanto, seriam uma interligação de práticas discursivas e materiais que gerariam um cenário de confiança, ambição e especulação. Elas se formam não em consequência de mera imitação dos modelos racionais e lógicos do mercado, mas se definem quando existem a emulação de empreendimentos inovadores e incertos (GOODNIGHT & GREEN Jr., 2010).

Entender a proliferação das *startups* em perspectiva com o momento do crescimento e estouro da bolha da internet nos permite visualizar na prática como essa nova cultura empreendedora está intimamente relacionada à toda uma transformação da cultura de risco do mercado. Por sua vez, olhar para a transformação da racionalidade do mercado sobre o que ele entende por risco é também levar em consideração todos os agentes e suas respectivas dimensões envolvidas nesse processo. A bolha da internet foi capaz de demonstrar como as articulações políticas, econômicas e sociais que se deram no contexto do Vale do Silício foram capazes de reconfigurar em um curto período de tempo os valores que balizam o nível de confiança dentro da esfera econômica.

A blended risk culture sustaining, adjusting, or revolutionizing practices of any particular economic sector is influenced by state interventions. Many twentieth century new technology bubbles have been state-propelled, private-public collaborations. In the dot-com case, while the market spiraled through legitimation controversy, cascade momentum, and reflexive turns, the federal government enacted fiscal, regulatory, and monetary policies to spur on – even as its powers became knotted up within – a new technologies revolution. (GOODNIGHT & GREEN Jr., 2010, p. 120)<sup>28</sup>

Os EUA promoviam na década de 90 condições favoráveis a um estado eufórico de mercado, sobretudo no que dizia respeito à tecnologia. O crédito era abundante, a economia estava indo de vento em popa, o cenário político emanava confiança por meio de medidas governamentais que baixavam os juros e realocavam investimentos que antes eram voltados para a manutenção da Guerra Fria, agora para o fortalecimento das áreas de tecnologia e informação. Todos esses elementos compunham um cenário propício à aposta de investidores

---

<sup>28</sup> “Uma cultura de risco combinada que sustenta, ajusta ou revoluciona práticas de qualquer setor econômico em particular é influenciada por intervenções estatais. Muitas novas bolhas de tecnologia do século XX têm sido colaborações públicas e privadas. No caso das pontocom, enquanto o mercado espiralou através de controvérsias de legitimação, impulso em cascata e reviravoltas reflexivas, o governo federal promulgou políticas fiscais, regulatórias e monetárias para estimular - ao mesmo tempo em que seus poderes se tornaram atrativos - uma nova revolução tecnológica.” (GOODNIGHT & GREEN Jr., 2010, p. 120, tradução nossa)

locais e estrangeiros. Essa atmosfera era reforçada por uma narrativa midiática que falava em uma “superestrada para informação” e na “*media mania*” como um dos maiores passos da comunicação desde a invenção do transistor. Esses componentes, juntos, faziam das novas tecnologias a ponte para um mundo revolucionário e, conseqüentemente, um novo mercado de investimentos (GOODNIGHT & GREEN Jr., 2010). Dessa forma, não só os elementos materiais disponíveis, mas todo um suporte discursivo – que envolvia especialmente o campo político e suas diretrizes neoliberais – se fazia presente para que uma nova racionalidade abrisse caminho para um novo perfil de trabalhador.

O fato é que, em um cenário traçado por tantas novidades, era natural que os acontecimentos não fossem antecipadamente previstos pelos analistas econômicos. As regras para a avaliação desse novo momento ainda não existiam, ou então, estavam em processo de formação. Os investidores ignoravam as fórmulas tradicionais de análise dos riscos e, conseqüentemente, uma mudança na cultura do investimento de mercado também acontece. É sob essas circunstâncias que ocorre a proliferação das *startups*. Em 1999, pouco antes da bolha estourar, foram abertos 446 novos empreendimentos na área de tecnologia. Foram os 18 meses que ficaram conhecidos como a Segunda Corrida do Ouro no Vale do Silício. Tratou-se de um momento de grandes investimentos nessa região, onde milhares de pessoas, principalmente jovens que se consideravam com uma ideia potencialmente inovadora, começam a viabilizar estratégias a fim de se juntar e criar alguma *startup* no local (THIEL, 2014).

Spectacular successes were shared for a while, and these did not go unnoticed. Popular magazines and “news” channels like CNBC spread investment stories into the fare of entertainment. Coverage took on a positive, even euphoric glow. “It was almost like a train that couldn’t be stopped,” one publicist remembered. Media “loved to get a hold of” company founders transforming a clumsy geek to an industrial titan, ritually showering the public with heroic rags-to-riches stories. Samples of early successes fed desires to ballyhoo louder even newer beginnings. Venture capitalists responded by multiplying e-business opportunities across imagined virtual worlds of new products and services. Pet care? Pizza delivery? Health tags? No one knew the limits. It was as if the economic apparatus was geared to the logic that investors’ perceptions and thinking served to shape reality. In fact, the effects of initial price increases appeared to create a “feedback loop” that stimulated everincreasing investor interest. As the bubble expanded, logics animating inside speculators and novice latecomers split and widened. (GOODNIGHT & GREEN Jr., 2010, p. 126-127)<sup>29</sup>

<sup>29</sup> “Sucessos espetaculares foram compartilhados por um tempo, e esses não passaram despercebidos. Revistas populares e canais de notícias como a CNBC espalharam histórias de investimento para o entretenimento. A cobertura assumiu um brilho positivo, até mesmo eufórico. “Era quase como um trem que não podia ser parado”, lembrou um publicitário. A mídia “adorava se apossar de” fundadores de empresas, transformando geeks desajeitados em um titãs industriais, ricocheteando o público com histórias heróicas de trapo à riqueza. Amostras de sucessos precoces alimentaram desejos de aumentar ainda mais o sensacionalismo acerca dos iniciantes. Os capitalistas de risco reagiram multiplicando as oportunidades de e-business em mundos virtuais imaginários de novos produtos e serviços. Pet care? Entrega de pizza? Marcas voltadas para saúde? Ninguém conhecia os

Para se ter uma ideia, várias *startups* desse período conseguiam o retorno de 70% de seus investimentos logo no primeiro dia de lançamento. Tratava-se realmente de um contexto instigante aos investidores e aqueles que viam nesses modelos uma nova forma de mudar o rumo de suas vidas (GOODNIGHT & GREEN Jr., 2010).

Online accounts grew from 3.7 million in 1997 to 10 million in 1999. In retrospect, this kind of popular transformation inevitably is described as a psychology of “euforia” inducing a “mania” to invest at any price. Yet, the Internet technology itself embedded novices in powerful information structures. These investors had more data to work with than ever, but the communication systems fed confidence with the online chat rooms, populated most frequently by like-minded enthusiasts. Further, mass media reports interacted with new technologies and induced an unprecedented amount of personal investing. Workers were quitting jobs to become day-trading media heroes. At an Internet café, one could read charts, assemble news, put in or take out real-time money, and make profit – all with a latté before lunch<sup>30</sup>. (GOODNIGHT & GREEN Jr., 2010, p. 127)

Todos esses sucessos iniciais alimentavam o desejo de investidores e trabalhadores que deixavam seus antigos empregos em busca de criar alguma ideia inovadora que pudesse ganhar a confiança do mercado. Se existem momentos em que a condição pós-fordista de euforia e instabilidade pudesse ser representada, a bolha da internet sem dúvida é um deles. Por isso, esse momento também revelava uma outra condição. Por serem basicamente ideias de negócios inovadoras e em fase inicial, ou seja, ainda em estágio de realização de testes e em busca de investimentos, muitas *startups* e seus respectivos empreendedores, eram considerados excêntricos e extravagantes, o que, com o tempo, passou a ser uma das características do próprio Vale do Silício (MISKOLCI, 2014). Além disso, muitos desses negócios, principalmente durante esse período da *dot-com mania*, não chegaram nem a se realizar, o que fez com que seus fundadores fossem chamados de empreendedores de papel.

Dot-com mania was intense but short—18 months of insanity from September 1998 to March 2000. It was a Silicon Valley gold rush: there was money everywhere, and no shortage of exuberant, often sketchy people to

---

limites. Era como se o aparato econômico estivesse voltado para a lógica de que as percepções e o pensamento dos investidores serviam para moldar a realidade. De fato, os efeitos dos aumentos iniciais de preço pareceram criar um “ciclo de retroalimentação” que estimulou o crescente interesse dos investidores. À medida que a bolha se expandia, as lógicas que animavam os especuladores e os recém-chegados novatos dividiam-se e ampliavam-se.” (GOODNIGHT & GREEN Jr., 2010, p. 126-127, tradução nossa)

<sup>30</sup> “As contas online cresceram de 3,7 milhões em 1997 para 10 milhões em 1999. Em retrospectiva, esse tipo de transformação popular é inevitavelmente descrito como uma psicologia da “euforia” que induz uma “mania” de investir a qualquer preço. Mais que isso, a própria tecnologia da internet incluiu novatos em poderosas estruturas de informação. Esses investidores tinham mais dados para trabalhar do que nunca, mas os sistemas de comunicação alimentavam a confiança com as salas de bate-papo on-line, povoadas com mais frequência por entusiastas que compartilhavam da mesma opinião. Além disso, os relatórios de mídia de massa interagiram com as novas tecnologias e induziram uma quantidade sem precedentes de investimento pessoal. Os trabalhadores estavam deixando o emprego para se tornarem heróis da mídia. Em um cibercafé, é possível ler gráficos, reunir notícias, colocar ou retirar dinheiro em tempo real e obter lucro - tudo com um latté antes do almoço.” (GOODNIGHT & GREEN Jr., 2010, p. 127, tradução nossa)

chase it. Every week, dozens of new startups competed to throw the most lavish launch party. [...] Paper millionaires would rack up thousand dollar dinner bills and try to pay with shares of their startup's stock—sometimes it even worked. Legions of people decamped from their well-paying jobs to found or join startups. (THIEL, 2014, p. 16)<sup>31</sup>

Assim, apesar da confiança do mercado, a bolha já era algo inevitável diante do tamanho do fluxo de capital e investimento de risco que passou a se concentrar na região do Vale do Silício a partir da década de 70, mas que se intensificou nos últimos anos da década de 90. Nesse período, os preços das ações da Internet nos Estados Unidos “aumentaram quase cinco vezes e a taxa de crescimento do patrimônio líquido acelerou de 10,4 por cento ao ano entre 1990 e 1995 para 21,2% ao ano entre 1995 e 2000” (KRAAY & VENTURA, 2005, tradução nossa). No entanto, foi entre os anos de 1998 e 2000, aproximadamente em um intervalo de 18 meses, que

[...] the Internet sector earned over 1000 percent returns on its public equity. In fact, by this date, the Internet sector equaled 6 percent of the market capitalization of all U.S. public companies and 20 percent of all publicly traded equity volume. (OFEK & RICHARDSON, 2003, p. 1113)<sup>32</sup>

Em síntese, a bolha da internet tem início com a popularização da rede e dos computadores. Esse movimento mudou a forma de consumir e, conseqüentemente, criou um novo mercado. *E-commerces* e sites de buscas começam a se proliferar com uma rapidez tremenda e ganham uma grande aceitação de público consumidor em decorrência da novidade que representavam. Todo mundo queria “surfar” na internet. Os investimentos milionários e especulações no mesmo nível se alastram. Muitos investidores, dos mais variados tamanhos começam a injetar dinheiro em novos empreendimentos ao mesmo tempo. Todos queriam ter seu nome ou negócio conectado ao ramo *ponto.com*. Não demorou muito e empresas começam a ter valores muito elevados junto a bolsa NASDAQ, onde ocorriam as negociações da internet. Algumas delas, como a *The Globe*, só para tomarmos de exemplo, chegou a subir 606% em seu primeiro dia de IPO's – como são conhecidas as ofertas públicas de ações. Em março de 2000, o índice NASDAQ que girava em torno de 1000 pontos subiu para 5000,

---

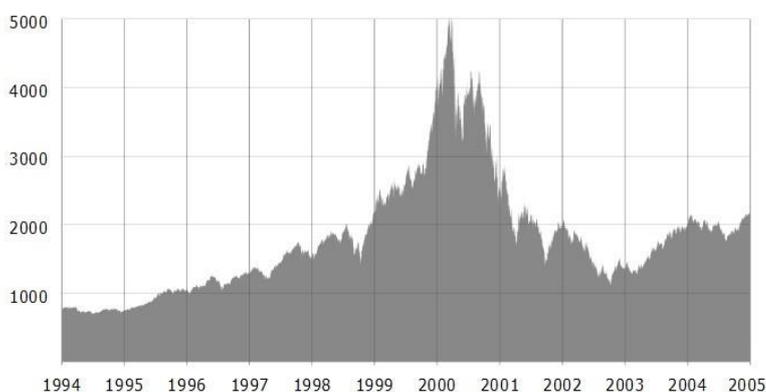
<sup>31</sup> “A *Dot-com* mania foi intensa, mas curta – 18 meses de insanidade de setembro de 1998 a março de 2000. Era uma corrida de ouro do Vale do Silício: havia dinheiro em todos os lugares, e uma abundância de pessoas exuberantes, muitas vezes esquisitas, para persegui-lo. Todas as semanas, dezenas de novas startups competiram para lançar a mais luxuosa festa de lançamento. [...] Os milionários de papel acumulariam milhares de dólares em jantares e tentariam pagar com as ações de sua empresa - às vezes, isso funcionava. Legiões de pessoas abandonaram seus empregos bem pagos para fundar ou juntar-se a startups.” (THIEL, 2014, p. 16, tradução nossa)

<sup>32</sup> “[...] o setor de Internet ganhou mais de 1000 por cento de retorno em ações públicas. Na verdade, nessa data, o setor da Internet equivalia a 6% da capitalização de mercado de todas as empresas públicas dos EUA e 20% de todo o volume de ações negociadas publicamente.” (OFEK & RICHARDSON, 2003, p. 1113, tradução nossa)

cravando seu pico mais alto na história. O valor combinado das ações na época era de 6 trilhões e 71 bilhões<sup>33</sup>.

A alta confiança do mercado, adicionado ao alto valor de capital disponível, mais a baixa de juros proporcionada pelo governo americano e uma grande parcela de empreendedores despreparados formavam um contexto econômico especulativo instigante, porém prestes a entrar em colapso. Em 10 de março a bolha estoura e o preço das ações cai 4% só no primeiro dia. A partir de então, empresas começam a perder seu valor drasticamente. Para se ter uma ideia, a *The Globe*, exemplo acima citado, depois do estouro da bolha passa a ter suas ações valendo por volta de US\$0,16 centavos.

Gráfico 1 – NASDAQ antes, durante e depois da Bolha da Internet



Fonte: <https://www.tecmundo.com.br/mercado/124475-historia-estouro-bolha-da-internet-ano-2000-video.htm>

Entender a formação do Vale do Silício, mas sobretudo especificamente o cenário que se deu por lá dos últimos anos do século XX nos ajuda a visualizar os elementos que passaram a fazer parte da racionalidade de mercado – tanto das empresas quanto dos investidores – e dos trabalhadores envolvidos com inovação de maneira geral. Tratou-se de uma transformação da cultura do investimento e dos riscos de mercado que acabou por influir diretamente na construção de um perfil ideal de trabalhador para determinados contextos de incerteza e instabilidade. Por isso, o advento da bolha e todas as condições contextuais que a tornaram possíveis são exemplos ilustrativos do momento em que passa a ser moldado esse novo perfil, não só porque mobilizaria atributos técnicos e práticos, mas porque transformaria toda a interpretação e desejo dos profissionais em favor de da potencialização de um mercado

<sup>33</sup> A história e o estouro da bolha da internet do ano 2000. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/mercado/124475-historia-estouro-bolha-da-internet-ano-2000-video.htm>. Acesso: 03/08/2018.

que pautaria sua legitimidade na exaltação da flexibilidade e do empreendedorismo como atributo necessário para lidar com momentos de instabilidade e incerteza.

Assim, quando falamos do surgimento das *startups* e dos espaços de *coworking*, nosso argumento é de que se trata não só da estratégia de uma mão-obra oriunda da onda de desemprego decorrente dos processos de reengenharia do mercado de trabalho implementados pelas grandes empresas nas últimas décadas do século XX e fortemente sentida nos EUA (SENNETT, 2009) – concomitante aquilo que mais tarde seria visto como um dos reflexos do desfalecimento do estado de bem estar social –, como também uma questão geracional, ou seja, um caminho natural entre os trabalhadores mais jovens, que já nascerem em meio a essa nova condição. E muito dessa nova condição, ou seja, dessa nova forma de interpretar o mundo do trabalho e as maneiras de se posicionar em meio a ele, foi construída em confluência das transformações de mercado que alteraram a percepção de risco e responsabilidade sobre o desempenho por parte dos trabalhadores. Essas transformações fazem com que vários elementos sejam naturalizados, em especial o caráter empreendedor, a flexibilidade, a adaptação, a ânsia constante por inovação e manutenção do capital humano, todos como chaves para empregabilidade em um mundo do trabalho pós-fordista. Diferente de um trabalhador que viveu todos os arranjos da década de 70 e 80 e teve que se reinventar, o trabalhador mais jovem já traz em sua formação profissional atributos coerentes e desejáveis para um mundo do trabalho cada vez mais flexibilizado, não precisando necessariamente passar por um processo de adaptação a essas transformações. Muitos deles nem chegaram a ter empregos formais, baseados em contratos de trabalho tradicionais como os de antigamente, e já entram no mercado fazendo uso da lógica empreendedora, ou seja, decididos a rentabilizar suas próprias ideias por meio dos modelos de *startups*. Outros, por sua vez, deixaram seus empregos afim de aproveitarem desse momento propício (THIEL, 2014). A tendência de um perfil de trabalhador já preparado para essas condições vem se mantendo durante os últimos anos.

Como vemos, o Vale do Silício concentrou em um só local as maiores criações tecnológicas que deram base ao mundo conectado e informacional tal qual conhecemos hoje, e o terreno necessário para que empreendimentos – sobretudo pautados na ciência, informação e conhecimento – ganhassem o fôlego e motivação para dar conta de duas das maiores demandas da organização socioeconômica pós-fordista: a flexibilidade e a inovação. Apesar da bolha da internet ter sido o grande momento da proliferação das *startups*, todo aparato tecnológico que se foi possível criar no Vale do Silício, possibilitou que em torno dele se construísse um ecossistema político, econômico e social que, apesar dos altos e baixos do

mercado ligado às novas tecnologias e à internet, se mantém como atrativo para jovens com perspectivas de empreender. É a partir de um contexto já estabelecido da década de 90, que as *startups* passam a consolidar na prática o discurso do empreendedorismo que irá se espalhar ao redor do mundo. Por isso que, em grande medida, entender os modelos de trabalho que surgiram nesse contexto, como as *startups* e os espaços de *coworking*, nos impeliu a entender do que se tratava as condições que os tornaram possíveis. Pensar as origens do Vale do Silício e suas principais transformações é pensar sobre as origens das *startups*, pois foram elas que amplificaram todo o aparato material e simbólico que permitiu que aquela região fosse conhecida hoje como a meca do empreendedorismo, ou então, a Hollywood da tecnologia (NORMAND, 2016).

Esse é um lugar onde se respeitam empreendedores e *startups* mais do que outros participantes do ecossistema, como consultores, executivos, pesquisadores e grandes empresas. Há um senso de otimismo no ar, como se tudo fosse possível, e as *startups* simbolizam a materialização do intangível. (NORMAND, 2016, p. 10)

A história do Vale do Silício – e em especial o episódio da bolha da internet, nos permite entender os motivos pelos quais as *startups* e também os espaços de *coworking* são produtos de uma nova fase capital. Mais do que isso: se define uma complementaridade entre esses dois fenômenos que colabora e se torna cada vez mais fundamental para a manutenção do espírito empreendedor desses trabalhadores, espírito esse que se tornou essencial para a própria reprodução do capitalismo flexível e que se pauta incisivamente sobre o desejo e afeto dos trabalhadores em relação ao próprio trabalho – e conseqüentemente à suas condições – como forma de motivá-los nessa engrenagem instável e imprecisa das formas de trabalho pós-fordistas, representada pelos modelos e formas de organização de trabalho flexíveis. Pontuaremos agora alguns fatos históricos e características desses modelos que nos permitem afirmar como essas duas experiências podem ser analisadas de maneira articulada.

### 3 **STARTUPS: UM MODELO DO NOSSO TEMPO**

Não é possível estimar com precisão o número de *startups* que existem hoje pelo mundo. *Startups* nascem e morrem diariamente e por isso os dados tendem a sofrer alterações constantes. Mas alguns números podem ser considerados. Por meio de um censo internacional realizado pelo setor e publicado em 2016, foram registradas a abertura de uma média de 100 milhões de empreendimentos que se encaixam no modelo de *startup* ao redor do mundo<sup>34</sup>. Já de acordo com os dados da StartSE<sup>35</sup> e ESPM – Escola Superior de Propaganda e Marketing, lançados em 2017, dentro das *startups* que existem hoje, pode-se estimar que em torno de 200 se encaixam na categoria de unicórnio<sup>36</sup>, ou seja, *startups* que conseguiram atingir o valor de US\$1 bilhão no mercado de ações. Em 2017, o número de unicórnios por todo mundo era de 157, sendo que 58% desse número se encontram nos EUA, seguido da Ásia (com destaque para China) e da Europa. Ainda de acordo com esses dados, ao todo são 472 milhões de empreendedores espalhados por essas *startups*, administrando mais de US\$17 bilhões de fundos de investimento por meio de suas empresas. No caso do Brasil, foram registrados em 2017, 779 *startups*, sendo 42% delas localizadas no estado de São Paulo<sup>37</sup>.

No entanto, “pergunte a dez pessoas o que é uma *startup* e você provavelmente obterá respostas diferentes” (NORMAND, 2016). É com essa afirmação que Normand (2016), empresário e autor do livro *Vale do Silício: entenda como funciona a região mais inovadora do planeta*, inicia o capítulo em que trata sobre essa nova forma de empreender. Se para alguém que está totalmente imerso no mundo das *startups* é complexo fazer esse tipo de definição devido à proximidade com o meio, pode ser que a Sociologia do trabalho traga contribuições. No entanto, quando estivemos em campo, nos deparamos com a mesma dificuldade: existem várias interpretações a respeito do que seria uma *startup*. As literaturas

<sup>34</sup> Dados referentes aos anos de 2016 e 2017, levantados pelo *Global Entrepreneurship Monitor*. Disponível em: <https://www.gemconsortium.org/report/49812>

<sup>35</sup> *Quantas startups bilionárias existem no planeta?* Disponível em: <https://conteudo.startse.com.br/mercado/juniorboneli/quantas-startups-bilionarias-existem-no-planeta/> e *Confira quais são TODAS as 186 startups unicórnios no mundo* disponível em: <https://conteudo.startse.com.br/mundo/lucas-bicudo/confira-186-unicornios-todo-mundo/> Acesso: 01/06/2018.

<sup>36</sup> “Unicórnios” é o nome dado às *startups* ligadas a tecnologia que, por terem ações avaliadas em mais de US\$1 bilhão, são consideradas raridades ou então, “mitológicas” devido ao crescimento exponencial que desempenham por meio de investimentos considerados de altíssimo risco. Dentre outras características interessantes, as *startups* que são consideradas unicórnios não tiveram o lucro como objetivo inicial de sua trajetória. Optaram por darem foco à escalabilidade e ao alcance do maior número de consumidores possíveis para seus serviços e produtos. Disponível em: <https://www.espm.br/empreendedorismo/startups-unicornio-o-que-sao-o-que-comem-e-onde-vivem/>. Acesso: 01/06/2018.

<sup>37</sup> *Censo StartSE 2017*. Disponível em: [https://www.assespropr.org.br/index.php?pre\\_dir\\_acc\\_61c0625547=5b19dd4c972ec&custom\\_181191](https://www.assespropr.org.br/index.php?pre_dir_acc_61c0625547=5b19dd4c972ec&custom_181191) . Acesso em: 01/06/2018.

voltadas para a administração e gestão de empresas também apontam para a mesma diversidade<sup>38</sup>. Talvez não existir uma definição efetiva do que seria uma *startup*, já nos mostra logo de saída algo que é sintomático no próprio modelo e sua concepção: a flexibilidade, a inconstância e a adaptabilidade, qualidades naturalmente demandadas aos empreendimentos que já nascem sob uma configuração de risco, incerteza e instabilidade econômica. No entanto, é a partir desses elementos sintomáticos, tanto os presentes no contexto de surgimento das *startups*, como aqueles que são reverberados dentro de sua própria cultura e racionalidade, que começaremos a visualizar e a marcar algumas características comuns dentro dessa diversidade de interpretações.

A princípio, existe uma tendência de parte da literatura especializada no tema (TABORDA, 2006; GITAHY, 2011; BLANK & DORF, 2012; ALVES, 2014; NORMAND, 2016) – assim como parte dos empreendedores com o qual tivemos contato, em concordar com o fato de que *startups* podem ser definidas como empreendimentos voltados para a inovação seja dos produtos ou da forma de produzir e distribuir. Como conceito de empreendimento, elas surgem na década de 90 e têm forte relação com o processo de formação da bolha da internet (SIGNORI et al. apud GITAHY, 2014). Por mais variadas que sejam suas áreas de atuação, trazem a inovação como essência (RIES, 2012). No entanto, o que nos chama atenção é que a inovação diz respeito não só aos produtos e serviços criados e oferecidos por esses empreendimentos, mas a sua própria organização e manutenção dentro do mercado. Por isso, a inovação oferecida por uma *startup* não necessariamente pode estar na criação ou na distribuição de um produto em si, mas na criação de uma demanda, ou seja, de um mercado consumidor para um determinado produto que viria a oferecer no mercado. A inovação, portanto, é algo que atravessa a *startup*, desde sua concepção, produção, gestão e objetivos. Assim como observa Meira (2013), “nem todo novo negócio é um *startup*, apesar de toda *startup* ser um novo negócio”.

Você tem que, na verdade, inventar muitas coisas diferentes, porque o mercado tá acostumado com quê? Uma empresa, com muito dinheiro, pega aquele dinheiro, investe em mídia, em campanha, em tudo mais e aí começa a vir o retorno. Dentro da *startup* você não tem tanto dinheiro pra investir nessas coisas. (Lívia, 25 anos, *startup*, São Paulo)

O que Lívia traz em seu relato é algo que ficou evidente para nós durante a pesquisa: existe uma forte tendência em conceber que a maioria das empresas que se intitulam *startups* são aquelas que estão em fase inicial de investimento, ou seja, que trabalha com poucos

---

<sup>38</sup> *O que é uma startup?* Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/o-que-e-uma-startup/>. Acesso em: 14/08/2018.

recursos para a viabilidade de seus projetos. Muitos autores usam tal característica como um dos principais definidores do que seria uma *startup*.

É uma empresa em fase embrionária, geralmente no processo de implementação e organização das suas operações. Pode não ter ainda iniciado a comercialização dos seus produtos ou serviços, mas já está a funcionar ou, pelo menos, em processo final de instalação (TABORDA, 2006).

Atrelada a essa definição existe a consideração de que as *startups* seriam formadas essencialmente por um pequeno grupo de pessoas que têm como objetivo executar uma ideia a fim de torna-la uma empresa rentável, além de compartilharem um ideal de missão que corresponde a mudar o mundo para melhor (GITAHY, 2016; THIEL, 2014). Por isso, outro marcador interessante que nos ajuda a diferenciar as *startups* de outras empresas é o discurso fortemente compartilhado entre eles sobre “mudar o mundo”. Ele é recorrente nos livros e nas entrevistas que realizamos com empreendedores.

Successful startup founders typically get rich from the process, but the ones I interviewed weren't in it just for the money. They had a lot of pride in craftsmanship. And they wanted to change the world. That's why most have gone on to new projects that are just as ambitious. Sure, they're pleased to have more financial freedom, but the way they choose to use it is to keep building more things<sup>39</sup>. (LIVINGSTONE, 2007, p. 14)

A importância e necessidade sobre “mudar o mundo” é algo também muito expressivo em meio as falas dos empreendedores que tivemos contato. Durante nossa incursão em campo na CASE 2017 – Conferência Anual sobre *Startups* e Empreendedorismo, um dos eventos considerados pelos seus participantes “Disney do empreendedorismo de *startups*”<sup>40</sup>, esse discurso preponderava nas conversas de corredores e também nas inúmeras palestras que ocorreram durante os dois dias de evento. “Tô empolgado. Vou fazer uma *startup* que vai mudar o mundo” dizia um jovem na fila de uma das várias lanchonetes *gourmet* que estavam atendendo o evento. Ele aparentava em torno dos 25 anos e contava seus planos para um grupo de mais três pessoas durante o intervalo para o almoço, logo após a palestra de Adeo Ressi<sup>41</sup>, que havia iniciado sua exposição falando sobre a necessidade de se construir um mundo novo, pois o que teríamos agora estaria “quebrado”. Era, portanto, preciso fazer a

<sup>39</sup> “Fundadores de startups de sucesso geralmente ficam ricos durante o processo, mas os que eu entrevistei não estavam lá apenas pelo dinheiro. Eles tinham muito orgulho desse processo de trabalho. E eles queriam mudar o mundo. Por isso que a maioria seguiu adiante em projetos tão ambiciosos. Claro, eles têm o privilégio de ter uma liberdade financeira maior, mas escolhem por usá-la de maneira que possam criar mais coisas” (LIVINGSTONE, 2007, p. 14, tradução nossa).

<sup>40</sup> Essa foi uma das frases proferidas por Amure Pinho, presidente da *Associação Brasileira de Startups* e um dos idealizados da CASE, nos discursos de abertura do evento em 2017.

<sup>41</sup> Adeo Ressi é um empreendedor e investidor tido como referência em meio a comunidade de empreendedores de *startups*. Ele é o fundador do *TheFunded* e *The Founder Institute*, plataforma e instituição respectivamente voltadas para a pesquisa e formação de empreendedores, situadas no Vale do Silício.

diferença. Pudemos ver nesse episódio como esse tipo de mensagem sobre a ânsia por inovação se distribui facilmente entre os jovens empreendedores de *startups*.

No entanto, apesar de todas essas definições terem vários adeptos, o que ficou evidente para nós no decorrer da pesquisa é que não existe um consenso exato sobre o que seria uma *startup*. Enquanto muitos autores consideram *startup* apenas uma fase embrionária da empresa, aquele momento em que ela acaba de ser criada e que ainda é de pequeno porte, pois conta com poucos funcionários – as vezes até mesmo com um só, no caso o próprio fundador –, buscando por investidores e tendo como sede uma garagem ou uma sala nos fundos de casa; outros já vêm as *startups* como um estado de espírito, um modelo ou forma de conduzir um empreendimento – algo que grandes empresas como o *Facebook*, *Uber* e *NuBank*, por exemplo preservam mesmo contanto com inúmeras sedes localizadas nos corações econômicos mais nervosos ao redor do mundo, milhares de funcionários e realizando transações de investimento bilionárias. Foi essa última consideração a respeito do que seria uma *startup* que mais nos chamou atenção. Essa questão foi levantada por um dos nossos entrevistados.

Muita gente, de verdade, acha que o conceito de *startup* é uma empresa nova ou pequena. Eu vi um monte de gente chamando *startup* só de empresa pequena. Na minha concepção, do que eu aprendi, não é. Por exemplo, hoje em dia, a gente não é uma *startup*. Eu tenho sei lá, eu e a Grazi como fundadores e a gente tem mais um pessoal trabalhando online, depende do jogo, no total umas cinco, seis, assim. E aí depende do projeto [...]. O nosso jogo é uma *startup*. Porque uma *startup* ela é algo que é escalonável. Escalonável é assim, você, por exemplo, vamos supor o *Facebook*, você desenvolve o *Facebook*, a primeira versão do *Facebook* você coloca um esforço. E aí o que acontece, começa a adicionar usuário. Aí, por exemplo, se você tiver mil usuários ou 10 mil usuários, o esforço que você tem é o mesmo. [...] Com o passar do tempo, quando você vai adicionando usuários, você não precisa aumentar tanto a produção. Uma empresa tradicional, o que acontece? Quando ela aumenta a receita, ela tem que aumentar aqui o recurso também. Então é isso que uma *startup* não procura fazer. (Ricardo, 30 anos, *startup*, São Paulo-SP)

Ricardo levanta um aspecto crucial presente nas *startups*: a *escalabilidade*. O conceito de empresa escalonável (ou escalável), foi algo então que começamos a observar com frequência em meio às interpretações sobre *startups*. No entanto, antes de chegarmos a um debate sobre a sua definição e o sentido que a escalabilidade agrega a todos os demais referentes a esse modelo de empreendimento, é preciso pensarmos sobre os aspectos e as demandas que a tornam uma necessidade.

Dito isso, além da inovação e do ideal de mudar o mundo, vimos que, independentemente do tamanho da empresa e seu tempo de mercado, outra característica fundamental é a sua disposição em correr riscos e transformar-se constantemente de acordo com a demanda do mercado – o que eles chamam de *pivotagem*. A *pivotagem* diz respeito à

habilidade do empreendedor em visualizar os cenários de incerteza para assim organizar as probabilidades de investimento. “Os pivôs são um fato permanente da vida para qualquer empresa em crescimento. Mesmo depois de ela alcançar o sucesso inicial, deve continuar a pivotar” (RIES, 2012, p. 127). A partir do relato de Lucas, fundador de uma *startup* em São Carlos, pudemos entender como se dá essa experiência de pivotagem:

A ideia inicial da empresa era para ser uma plataforma de busca de serviços e prestadores de serviços. [...] Na nossa primeira semana de mentoria, a gente viu uma notícia, se não me engano na *Exame* ou em um outro portal, quatro veterinários de Sorocaba, tinham acabado de construir uma empresa, fazendo exatamente o que a gente estava fazendo, só que eles tinham 400 mil reais, meio milhão de reais investidos. Ou seja, eu tinha acabado de largar meu emprego, eu estava investindo em algo e eu já tinha um *player* concorrente que tinha um aporte de meio milhão, eram todos veterinários e eu era cientista da computação. Então, nesse meio de *startup* a gente tem um termo que chama pivotar, que é mudar algo, mudar o caminho, mudar a trilha de execução. Então nós olhamos o que estava acontecendo no mercado nacional, o que estava acontecendo no mercado norte americano, que é a referência de mercado pet mundial, e chegamos até hoje ao que é o modelo da empresa. (Lucas, 26 anos, *startup*, São Carlos-SP)

O relato de Lucas nos mostra características que dizem muito sobre o contexto em que as *startups* foram idealizadas. Inovação, flexibilidade, incerteza, sentimento de missão, todos esses elementos que podem ser considerados fundantes da *startups* correspondem aos contextos e condições definidas de onde elas surgiram, ou seja, do Vale do Silício da década de 90. Para além de uma cultura que foi fundamentada com grandes doses de risco e ambição decorrentes de toda construção histórica que se dá a partir da Corrida do Ouro no século XIX no Vale do Silício, a importância da ciência e do método científico também se faz muito presente na origem das *startups* – nada mais coerente para uma região que passou a concentrar estudos e pesquisadores voltados para tecnologia e inovação (NORMAND, 2015).

As primeiras *startups* surgem em um ambiente onde o apoio à pesquisas voltadas para inovação é muito valorizado. A Universidade de Stanford e a Universidade da Califórnia (UC, Berkeley) têm um papel significativo nisso. É nesse contexto de inventividade, mas também de pesquisa e ciência, que a *startup* vai ser pensada a partir daquilo que para nós, hoje, é o elemento que vai defini-la como um modelo capaz de lidar com todos os outros componentes já citados, ou seja, com um ambiente de incertezas e riscos, sem perder suas projeções e motivações que guiam à inovação. Esse elemento seria o método científico (NORMAND, 2016).

Podemos dizer que o método científico não só corresponde ao ideal de inovação compartilhado pelas *startups*, mas diz respeito a sua capacidade de pivotar mediante a situações de perda ou fracasso, ou até mesmo antes dessas situações acontecerem. O método

científico incorporado pelas *startups* difere do plano de negócios, rígido e tradicional, do qual as empresas faziam uso até então. Ao contrário do plano de negócios que requer todo um estudo acurado sobre o produto, sua viabilidade e mercado consumidor, para só após disso entrar na fase de execução, o método das *startups* é um método que busca validar a hipótese de seus produtos já no próprio mercado. Por isso é entendido como uma dinâmica de tentativa e erro.

O conhecimento potencializa o uso da tecnologia. O aprendizado dos agentes para melhoria dos processos pode acontecer de várias formas: difusão de informações e experiências, assim fatos que aconteceram com um agente ou firma servem como exemplo para as outras que, sem precisar cometer os mesmos erros melhoram suas atividades; através do processo informal de acumulação tecnológica dentro da firma que desenvolve habilidades através do *learning-by-using* e *learning-by-doing*; e por gastos com pesquisa e desenvolvimento, assim a firma busca formas de melhorar seus processos em um processo que envolve risco e incertezas. (ALVES apud DOSI, 2014, p. 20)

A *startup* surge com intuito de revolucionar o mercado e por isso, logo em sua origem, tem que agregar inovação e riscos (BLANK & DORF, 2012). Ela não espera muito tempo para entrar em prática com sua ideia, pois é nesse exercício que ela irá testar a viabilidade do seu produto ou serviço e, conseqüentemente, desenvolve-lo de maneira a cada vez mais atender às necessidades dos seus consumidores. Assim, uma máxima se faz presente dentro das *startups*: se for para falhar, que se falhe rápido (RIES, 2012).

A originalidade do Vale do Silício? “Eu diria que está antes de tudo na reinvenção permanente. É preciso estar sempre inovando, pois o conceito de perenidade aqui não existe. Nada pode ser dado como certo, nunca. Por isso é que todo mundo é um pouco paranoico aqui no Vale”, resume Jeff Clavier, citando o exemplo do Myspace, que todos acreditavam mais poderoso que o Facebook, e que veio desmoronar. Ele também menciona a cultura muito específica do amor ao risco no norte da Califórnia: “Aqui nós temos muitos fracassos. Mas não é um problema. Quem passa por um fracasso levanta, dá a volta por cima e abre uma nova *startup*.” É como se as mudanças bruscas estivessem sendo teorizadas como modelo econômico; é possível fracassar, mas é preciso fracassar depressa! A expressão, por sinal, está na moda no Vale: To fail quick. (MARTEL, 2015, p. 29)

Toda essa nova dinâmica deixa mais uma vez evidente como a flexibilidade é algo que faz parte do princípio das *startups*. Uma série de elementos ligados a essa flexibilidade vão se apresentando de forma que nos permite pensar que as *startups* não são meras versões menores de grandes empresas. Da mesma forma, não devem ser entendidas simplesmente como pequenas empresas recém-criadas.

O método científico que dá base às inovações e uma certa previsibilidade – ainda que muito incipiente – às apostas das *startups* se relaciona com outra característica muito importante desse modelo: a capacidade de observar na prática as tendências de mercado e

lidar com elas de maneira flexível, aumentando a potencialidade da empresa no que diz respeito aos lucros e ampliação do mercado consumidor, sem aumentar os gastos. É essa capacidade da empresa que é chamada pelos empreendedores e investidores de escalabilidade, já citada anteriormente. Foi a partir de um relato de Ricardo, quando ele nos fala sobre a importância da escalabilidade para definição do que seria ou não uma *startup*, que começamos a questionar as definições tidas como padrão encontradas na literatura que envolve esse tema. Precisávamos então entender o que seria o conceito de escalabilidade, mas mais que isso, precisávamos refletir sobre os elementos ou condições que passaram a exigí-la como fator de sucesso a um empreendimento para que assim, pudéssemos visualizar a amplitude de sua importância na definição de uma *startup*. Entender a importância da pivotagem e do método científico tornou-se, portanto, crucial para que pudéssemos ver adiante, sua articulação com a demanda por escalabilidade.

Apesar de não ser um dos seus principais definidores, dentro da literatura empresarial sobre administração e gestão, a escalabilidade é entendida como “um elemento fundamental para *startups*, e pode ser definida como o potencial de atender a um maior número de clientes a custos decrescentes com o uso de tecnologias, equipamentos e instalações” (DULLIUS, 2016).

Escalabilidade seria a capacidade de crescimento em larga escala, em um curto período de tempo sem que seja necessário um grande investimento nessa expansão, ou seja com uma proporção gasto menor que a do crescimento, cuja o qual trará um retorno bem mais lucrativo. A internet é uma ferramenta perfeita para conseguir esse resultado, por isso esse tipo de negócio é muitas vezes chamado de empreendedorismo digital. (VASCOCELOS & MALAGOLLI, 2016, p. 5)

Gerar crescimento em larga escala, ou seja, aumentar a curva da receita com o mínimo custo nos parece dizer muito sobre a capacidade do empreendimento gerar lucro a despeito de questões de instabilidade e incerteza que circundam o mercado. É aqui que o potencial de inovação, tão exaltado entre os empreendedores de *startups*, passou a fazer mais sentido: a inovação não é necessária porque cria produtos novos e assim novos mercados consumidores, mas fundamentalmente, a inovação está ligada à escalabilidade porque é por meio dela que são criadas novas formas, cada vez mais rápidas, para solucionar as incertezas que podem vir a travar o crescimento da empresa no mercado. Por sua vez, a escalabilidade permite que o negócio da *startup* seja repetível, ou seja, possa ser replicado inúmeras vezes, em diversas condições ou mercados, sem necessariamente aumentar seus custos.

Pode se considerar que o modelo startup é uma nova forma de se empreender, em que se atinge os objetivos com um melhor aproveitamento dos recursos, mas sendo uma nova forma também vem com novas técnicas que devem ser estudadas com atenção e também vem novos desafios e novos obstáculos que

devem ser trabalhados com cautela. Com o conceito de escalabilidade evitam-se gastos e aumentam-se os lucros, com isso se reduz significativamente o tempo para se expandir uma proposta de negócio, portanto ele é enxuto. No modelo startup, a fase inicial é como um experimento, com intenção de crescer o mais rápido com o menor esforço possível, sendo assim ele é diferenciado. (VASCOCELOS & MALAGOLLI, 2016, p. 5)

A escalabilidade nos permite pensar a *startup* como um modelo de gestão. Por lidar com a disrupção e a viabilidade do plano de negócios durante o próprio processo de implementação da empresa, a escalabilidade é a principal responsável por manter a *startup* em um nível de inovação capaz de estar constantemente apta a abranger novas áreas no mercado, seja por meio de produtos diferenciados, ou por novas formas de atingir públicos que até então não faziam parte do perfil consumidor da empresa. Trata-se, portanto, de uma relação complementar, dialógica e de certa forma, espiral, entre escalabilidade e inovação, onde o método científico se torna fundamental na eficiência dessa conexão e, consecutivamente, no crescimento da empresa. O fato interessante disso tudo é que uma empresa não precisa estar necessariamente em seus primeiros passos para ser escalável, muito embora seja isso um dos principais fatores que a faça se destacar e ganhar notoriedade no mercado logo de saída. Mas, independentemente de sua idade, um empreendimento escalável pode ser definido como uma *startup*, pois podemos considerar que esse movimento de escalabilidade representa sucessivos processos de inovação que têm como objetivo ampliar seus lucros sem que necessariamente se aumentem os gastos de faturamento. Dessa maneira, uma empresa que se mantém escalável pode ser definida como uma *startup*, fazendo assim que o conceito seja algo que se refere a um modelo e não a uma fase – ou tamanho – do empreendimento em si a ser superada. As observações de Sandra, fundadora de uma *startup* em São Paulo, a respeito dessa definição corroboram com nossas análises:

Não é uma fase, é um modelo de negócio. É um conceito que talvez esteja realmente em formação. Não tem um martelo batido. Mas assim, na minha interpretação, o conceito da startup, primeira coisa, ela veio... uma empresa tradicional, ela nunca surge, ela surge, quando se falava antigamente em modelo de negócios, você tinha um produto, você construía um produto e saía pro mercado pra vender o produto. A startup, ela não parte do produto. A startup parte de um problema, de uma dor. Então, normalmente, uma startup é uma empresa que veio para solucionar uma dor real, relacionada a um problema real, com o adicional que tenha a possibilidade de um ganho de escala. Por isso que muitas vezes são associadas com uma tecnologia. É a tecnologia hoje que dá esse ganho de escala pras startups. [...] Por isso a inovação vem de um problema, de uma necessidade. Se o problema que a sociedade tinha na época era se conectar, conectar pessoas através de uma rede social, pra compartilhar conteúdos, trocar ideias, no momento em que aquilo, a dor das pessoas já não é a mesma, o problema das pessoas não é o mesmo, eu vou buscar outra coisa. Então, eu já solucionei, pelo menos boa parte de uma dor já foi solucionada, então eu vou atrás de outra dor. [...] Ele mesmo pode ter criado alguns problemas que ele mesmo vai ter que solucionar, porque a solução de

problemas traz problemas novos pra sociedade também. (Sandra, 35 anos, *startup*, São Paulo-SP)

A partir dessas observações, podemos dizer também que a ideia de *startup* como um modelo se relaciona diretamente ao conceito de *startup* enxuta que vem ganhando adeptos nesse meio. O principal autor responsável por divulgar aquilo que ele considera como um método é Ries (2012). Durante o campo, perguntei aos entrevistados as referências bibliográficas que eles eventualmente se utilizavam. Ries era sempre citado. Em seu livro *A startup enxuta* (2012), Ries traz vários direcionamentos aos empreendedores que estão entrando no mercado – fruto de suas experiências como empreendedor de uma *startup* de sucesso<sup>42</sup> – sobre como implementar seus negócios o mais rápido possível e com o menor gasto. Muitas das dicas dizem respeito a capacidade de identificar erros e dificuldades durante o processo de criação e elaboração do negócio, e a destreza em solucioná-los sem que isso gere ônus às finanças da *startup*, que teoricamente, já seriam poucas. Em linhas gerais, Ries fala sobre metodologia e escalabilidade. Ries é um dos autores que defendem a tese de que uma *startup* é um modelo aplicável a qualquer empresa, de qualquer tamanho. Um dos princípios que norteiam seu livro é que

Empreendedores estão por toda parte. Você não precisa trabalhar numa garagem para estar numa startup. O conceito de empreendedorismo inclui qualquer pessoa que trabalha dentro da minha definição de startup: uma instituição humana projetada para criar novos produtos e serviços sob condições de extrema incerteza. Isso significa que os empreendedores estão por toda parte, e a abordagem da startup enxuta pode funcionar em empresas de qualquer tamanho, mesmo numa de grande porte, em qualquer setor ou atividade. (RIES, 2012, p. 13)

O modelo de *startup* seria, portanto, o próprio modelo enxuto de empreendimento coerente com a fase flexível do capital. Pensar a *startup* como um modelo aplicável e não como uma simples etapa da empresa traz todo o aspecto gerencial do *lean production* para a arena do empreendedorismo. Poderíamos dizer que a organização enxuta é fundamental para a consolidação e o crescimento de uma *startup*. Pensando a *startup* como um modelo de gestão que permite a execução das tarefas da empresa de maneira rápida e menos onerosa, nos mostra que esse tipo de estratégia passa a ser cada vez mais uma forma de solução considerada por vários tipos e tamanhos de empreendimento. Sandra complementa:

Por isso que a escalabilidade é importante. Porque se você não conseguir de forma rápida ter aquele impacto de escala pra resolver aquele problema de forma escalável, logo aquele problema muda. A necessidade muda. E aí o teu produto também morreu. Então você tem que conseguir pensar aquilo, provar sua tese e já conseguir colocar pra conseguir resultado. Porque hoje em dia as coisas mudam

---

<sup>42</sup> Sobre a trajetória de Eric Ries como empreendedor, disponível em: <https://meusuccesso.com/noticias/quem-e-eric-ries-e-por-que-ele-e-tao-importante-para-as-startups-1543/> Acesso em: 07/07/2018.

muito rápido, então se você não conseguir acompanhar isso, a dor que você mapeou hoje, do seu cliente, daqui um tempo não vai ter mais, ele já tá em outra fase, já aconteceram muitas outras coisas no ambiente que fazem com que aquilo já não seja mais o problema dele. Por isso que tem que ter a questão da escala, a resposta rápida, ter agilidade, que a gente fala. E é aí que tá o conceito da startup, alguma coisa que vem pra pegar alguma coisa grande e resolver de forma rápida e escalável. [...] A própria *Amazon*. Beleza, criei um super *marketplace* que é a *Amazon*, as pessoas tão comprando de tudo, mas eu ainda não consegui resolver os problemas de pessoas que vão nas lojas e não têm uma experiência legal. Aí ela vai lá e monta um protótipo de uma loja em que as pessoas só entram, pegam as coisas e vão embora. E já tá cobrado. Eles precisaram para de fazer o que tavam fazendo? Não. [...] É o pensar lá na frente e fazer as coisas de forma rápida. Eu não preciso resolver todo o problema de uma vez só, eu avalio, eu testo, faço pequenos testes, coisas pequenas, mas rápidas e aí essas coisas pequenas, mas rápidas, que dão certo, aí eu desenvolvo elas. (Sandra, 35 anos, *startup*, São Paulo – SP)

A *startup*, portanto, se torna a própria cara do empreendedor pós-fordista: uma prática gerencial das empresas, baseada nas experiências do toyotismo, que dependem de visão, estratégia e agilidade – sobretudo dos empreendedores – para se manter e crescer em meio ao caos e instabilidade do mercado flexível.

A *startup* enxuta tira seu nome da produção enxuta, a revolução que Taiichi Ohno e Shigeo Shingo promoveram na Toyota. O pensamento enxuto está alterando radicalmente a maneira pela qual as cadeias de suprimento e os sistemas de produção são conduzidos. Entre seus princípios estão o aproveitamento do conhecimento e da criatividade de cada funcionário, a redução dos tamanhos dos lotes, a produção do tipo *just in time*, o controle do estoque e a aceleração do tempo de ciclo. Ensinou ao mundo a diferença entre atividades com valor das outras, e mostrou como desenvolver qualidade nos produtos de dentro para fora.

A *startup* enxuta adapta essas ideias ao contexto do empreendedorismo, propondo que os empreendedores julguem seu progresso de maneira distinta do modo pelo qual outros tipos de iniciativas empresariais julgam. O progresso na manufatura é medido pela produção de bens físicos de alta qualidade. (RIES, 2012, p. 20)

Olhando de maneira mais geral, podemos dizer que todos os elementos citados que definem uma *startup*, se relacionam com a razão da flexibilidade instaurada a partir dos processos de reestruturação produtiva. A inovação não é somente uma característica inerente das *startups*, mas uma necessidade para as empresas que queiram manter-se no mercado mediante a rapidez de fluxos e instabilidade que marca essa fase da economia. Para além disso, a inovação – junto à flexibilidade – tornou-se uma palavra de ordem de nossos tempos. A tolerância a riscos, a introdução de métodos menos ortodoxos ao planejamento das empresas, a escalabilidade e a preponderância de um pensamento enxuto a respeito dos produtos e serviços oferecidos pelas *startups*, agregada às técnicas de motivação que atravessam esses ambientes, nos mostram que esses modelos podem ser considerados hoje um dos principais exemplos de como a concepção pós-fordista de produção se espalhou pela gestão empresarial. Todas essas circunstâncias deixam evidentes como ela vem modelando

trabalhadores capazes de atender sua demanda de forma muito natural. Por isso, mais do que uma fase de um empreendimento em si ou de uma ideia inovadora, que pode vir a vingar ou não, as *startups* podem ser entendidas como modelos de gestão uma vez que promovem essa agilidade em atender as demandas do mercado como atributos de inovação e perspicácia empreendedora.

### 3.1 ENTRE UNICÓRNIOS E FRACASSOS: O EMPREENDEDOR DE *STARTUP*

Mais do que definir o que seria uma *startup* a partir da forma da organização do empreendimento, é importante defini-la também pelo perfil de empreendedor que a gere. Uma *startup*, em essência, nasce da percepção de que existe uma ideia a ser explorada, por isso, a figura do empreendedor se torna fundamental para o seu desenvolvimento. O empreendedor de *startup* tem muito em comum com a definição do empreendedor schumpeteriano. Trata-se de um indivíduo com aptidões diferenciadas, capaz de ser um agente de inovação por ter as condições e as capacidades de se colocar frente a riscos e incertezas (SCHUMPETER, 1997).

O verdadeiro empreendedor é uma mistura de artista, vendedor, cientista, rato de laboratório e boneco de judas. É alguém que precisa resolver problemas complexos todos os dias, atrair os melhores talentos, convencer consumidores a utilizar seu produto e ainda, conseguir distribuí-lo por um milésimo do custo. Tudo isso tem que estar perfeitamente alinhado ao timing do mercado, ser escalável, repetível e, ainda por cima, gerar dinheiro. (NORMAND, 2016, p. 21)

A responsabilidade pelo sucesso ou pelo fracasso de uma *startup* está diretamente ligada a figura do empreendedor e sua capacidade em visualizar o terreno de suas negociações sem que a imprevisibilidade e a incerteza tire uma de suas principais características, a ousadia. Mas não basta ter uma mente criativa para ideias inovadoras. O empreendedor de *startup*, de acordo com Normand (2016), tem que saber coloca-las em execução. Uma ideia, em si, não vale nada se o empreendedor não souber como colocá-la em prática. Por isso que, em ambientes em que a cultura das *startups* é extremamente exaltada, o compartilhamento de ideias é feito de maneira muito natural, sem medo de competição ou concorrência. Assim, parece não existir competição direta entre as *startups* em um primeiro momento pois elas sempre buscarão ter produtos diferenciados para oferecer ao mercado, pois é a diferença que lhe dará destaque. A competição que ocorre fica a nível, portanto, da atração de investidores (NORMAND, 2015).

Atrair investidores significa, entre várias coisas, demonstrar que a ideia do empreendimento é viável, pode sair do papel e gerar lucro para aqueles que depositam seus

créditos nela. Existem eventos em que o potencial das *startups* e seus empreendedores são testados. São nesses processos de compartilhar a ideia da *startup* para outros empreendedores e potenciais investidores que a validação da empresa vai se construindo. Trata-se, portanto, de aliar o método científico às oportunidades de divulgar a ideia para o máximo de pessoas, em especial outros empreendedores que são considerados de sucesso, e investidores, para que assim seja testado o potencial de convencimento não só do produto em si, mas do empreendedor. Os *hackatons* e os *pitchs* são alguns desses momentos. Uma de nossas entrevistadas, Beatriz, 35 anos, fundadora de uma *startup* em São Paulo fala sobre a experiência de fundação de sua empresa e por meio do seu relato pudemos ver a importância dos *hackatons* no surgimento de novas *startups*.

Nosso começo foi num *hackaton*. [...] eles convidam pessoas envolvidas com sistemas, envolvidas com design, com várias coisas. Tem mais de um tipo, tem alguns que são particulares, que são das empresas, sei lá, da Ambev e aí você vai e monta um grupo. Tem gente que vai com um grupo montado, tem gente que não se conhece chega lá e monta um grupo pra atender aquele desafio, passa o final de semana lá, dorme lá em barraca, enfim, chega no outro dia, entrega o que foi proposto e é uma competição. [...] A gente participou desse *hackaton* em 2015. Era um *hackaton* sobre economia compartilhada. A gente se identificou com o tema e fomos ver como seria um negócio desses. [...] A gente foi na maior bobeira, “ah, vamos ver como que é”. E aí a gente montou um time de designers, amigos que estavam interessados. [...] É bem bacana, você monta a sua mesa com seu grupo e no evento vem pessoas que entende de finanças, pessoas que entendem de leis, pessoas que entendem de mercado, de marketing, cada um vem e dá a sua contribuição. Cada um que a gente contava, gostava muito da ideia e dava uma contribuição e a gente foi vendo que aquilo ali era muito legal. A gente tava tão empolgado no final que a gente falou “se a gente não ganhar essa parada a gente vai fazer de qualquer jeito”... porque é legal, tem a capacidade de ajudar as pessoas e é uma coisa que a gente sempre quis, desenvolver algo com um propósito maior, além de você trabalhar e ter aquela função dentro da empresa em que você é empregado e ter o seu salário. E aí a gente acabou aos poucos descobrindo que a pior maneira de abrir uma empresa é ganhando um *hackaton*, porque você não sabe nada. A gente tinha num papel uma ideia linda, maravilhosa, mas a gente descobriu que não vale nada ter uma ideia. Ideia todo mundo tem e de fato, transformar aquilo em algo que seja realidade, movimentar as pessoas, entrar num mercado, que no nosso caso, é um mercado que não existe ainda como a gente imagina, é muito difícil se você não sabe como fazer. Geralmente um *hackaton* te lança um desafio e você tem que criar a solução na hora, você não pode trazer códigos prontos, sabe? Cada marcar que ver seu produto transformado de alguma forma. Esse da FIESP tinha o pessoal do ITA, o pessoal da *Microsoft*. Tem grupos que vão formados e que já tem alguma ideia, ou que já participaram de outros *hackatons* e trazem de novo aquela proposta com algumas melhorias. [...] É bem pesado. 24 horas de trabalho contínuo. Dorme na barraca, ali, cinco minutos, mas você que terminar o trabalho, quer entregar. [...] Nesse dia, eles montaram uma banca de pessoas que tinham a ver ali. Tinha investidor anjo, tinha CEO de algumas companhias, tinha gente que entendia de várias coisas e aí geralmente essa banca avalia os trabalhos apresentados. Nenhum trabalho tá pronto, mas eles avaliam o potencial daquilo se transformar em realidade e se a equipe consegue, do jeito em que ela está, levar aquilo a diante, eles avaliam a escalabilidade. (Beatriz, 35 anos, *startup* São Paulo)

A partir do relato de Beatriz podemos ver como essa atividade estimula a competição entre os empreendedores, mas de maneira que o ganhador garante sua vitória por meio da sua

capacidade de desenvolver ideias em conjunto com demais empreendedores. Além de ser um ambiente que propicia o surgimento de novas *startups*, os *hackatons* se tornam também eventos convenientes às próprias empresas já consolidadas no mercado, mas que buscam por meio dessas atividades estar em contato com ideias inovadoras ao mesmo tempo em que aplica investimentos naquelas que solucionam problemas propostos pelas mesmas sob a forma lúdica de desafios. Cada vez mais empresas vem recorrendo a esse tipo de atividade, apresentada como uma atividade de envolvimento entre jovens empreendedores, mas que resulta em soluções práticas a baixo custo aos entraves de mercado desses grandes investidores.

Outra atividade que testa o potencial das *startups* e sua capacidade de garantir investidores são os *pitchs*.

Figura 8 – “*Like a Boss*”, *pitchs* durante a CASE 2017 - Conferência Anual de Startups e Empreendedorismo



Fonte:Foto da autora.

Figura 9 – Empreendedor de startup realizando um pitch durante a “*Like a Boss*”, na CASE 2017 - Conferência Anual de Startups e Empreendedorismo



Fonte:Foto da autora.

Os *pitchs* são momentos de exposição das ideias ou dos produtos/serviços já lançados das *startups*. Geralmente são três minutos em que o empreendedor deve ser capaz de apresentar a empresa a fim de convencer o investidor a saber mais sobre ela posteriormente. Não se trata do momento em que o investidor decidirá se irá ou não aplicar seu dinheiro na ideia exposta, mas de um momento em que ele irá definir se vale a pena ou não marcar uma reunião com aquele empreendedor para, eventualmente, investir em sua ideia. Dessa maneira, a capacidade de comunicação do empreendedor é extremamente importante nessa ocasião. O *pitch*, para muitos empreendedores e autores voltados para área de *startups*, é, portanto, uma parte fundamental do processo de validação da *startup* (DULLIUS, 2016).

Por meio de atividades como *hackatons* e *pitchs*, os empreendedores vão construindo algo que se torna fundamental e que está relacionado tanto ao perfil empreendedor quanto às habilidades de se posicionar em meio ao mercado. Tratam-se das referências. Como observamos, apesar de não haver uma competição em relação às ideias, as *startups* concorrem

por investidores. Garantir investimentos não depende apenas da performance executada em uma situação de *pitch*, por exemplo. Muito do interesse do investidor nasce da referência que ele tem não somente da ideia da empresa, mas da própria mente que a gere. Às vezes basta apenas um encontro de poucos minutos para que o investidor tope a ideia de aplicar quantias milionárias em determinada *startup*, mas todo um processo prévio a esse encontro foi elaborado. Esse processo de indicações e referências é o que garante aos investidores uma garimpagem eficiente dos empreendimentos que muitas das vezes estão ainda apenas no papel. Como observa Normand (2015), estar em contato com pessoas importantes não é a parte mais difícil. No geral, essas pessoas gostam de conversar e compartilhar ideias e estão sempre dispostas a fazerem isso. Ricardo relata sobre essa atmosfera de compartilhamento que existe no Vale, fazendo uma relação com a atmosfera empreendedora do Brasil.

Aqui o pessoal não quer mostrar o que faz. O melhor *coworking* que eu já vi é o de jogos. As pessoas não tem medo de abrir as coisas. A gente teve em São Francisco, um bom tempo lá, e a lá deu para ver a grande diferença porque as coisas não funcionam aqui em partes. Porque lá, por exemplo, eu vou tomar café com alguém de uma empresa, o cara não tem nenhum problema de falar pra mim quanto ele recebe, como ele faz as coisas, o que eu tenho que estudar, o que eu tenho que fazer, ele não tem problema de dar uma crítica de verdade, de falar “meu, seu negócio é uma b\*\*\*\*. Ninguém vai usar isso porque tá ruim”. Aqui não, a pessoa tem medo acho que de falar isso. Eu acho, né? E principalmente de compartilhar. Por exemplo, eu tô fazendo um VR e eu tenho concorrentes, mas os meus concorrentes eles não querem mostrar o que eles tão fazendo, ou não querem falar. Eu entendo até certo ponto, mas eles não entendem que se eu não crescer e eles não crescerem, a gente vai morrer todo mundo junto, sabe? Pra gente dar certo como núcleo de realidade de virtual, a gente tem que se ajudar, sabe? Lógico que cada um tem seus clientes, suas estratégias, mas eu não tenho problema em compartilhar algumas coisas, sabe? E eu acho que o pessoal não quer falar muito o que faz, parece que é meio fechadinho. A gente ficou lá duas semanas, a gente participou do GDC, um evento para desenvolvedores de jogos, onde basicamente todo mundo de jogo vai pra lá, do mundo inteiro. GDC chama *Games Develop Company*, então todos os desenvolvedores de jogos vão pra lá e lá você fala com cara que ganhou, sei lá, 100 milhões em dinheiro lá, de dólares, e ele fala pra você, ele joga seu jogo, ele fala o que tem que falar, ele te dá o contato dele, ele te ajuda, sabe, se você for atrás... Aqui, qualquer companhia grande, é muito difícil você chegar num cara de qualquer companhia grande e o cara te ajudar de uma maneira tranquila, sabe? Lá não, lá eu falo com o cara que que, meu, é referência mundial e fala como eu tô falando com você agora, vai tomar uma breja comigo, tal e é diboia. (Ricardo, 30 anos, startup, São Paulo-SP)

Essa disposição foi algo que inclusive notamos durante os trabalhos de campo. Entrevistas onde os interlocutores pediam que não excedesse os 40 minutos devido a quantidade de compromissos no dia, acabava chegando a quase uma hora e meia. O interesse em falar, debater e expor as ideias das *startups* e todo o potencial criativo que nelas circundam ficava evidente.

Assim, mais do que acumular capital humano por meio de investimentos e experiências, estar incluso em uma rede capaz de proporcionar contatos eficientes para

execução de suas ideias, é fundamental. O capital social<sup>43</sup>, portanto, deve ser considerado um elemento importante nas conquistas das *startups*, e os espaços de *coworking* são um dos principais responsáveis pela construção dessas conexões. Sendo a *startup* uma empresa que precisa constantemente estar inovando para provar, manter seu valor de mercado e, consecutivamente, garantir investimento para a execução de seus produtos e ideias, é a habilidade do empreendedor que se faz fundamental na trajetória que poderá transformar a *startup* em um unicórnio ou fadá-la ao fracasso.

No entanto, quando se trata de garantir um investidor, as referências se pautam na confiança em relação às pessoas que colocam em contato essas duas pontas do mercado de *startups*: o empreendedor e o investidor. Entre eles, existe aquilo que Normand (2015) chama de filtro. Filtros são pessoas de confiança que promovem conexões. Os investidores se baseiam na confiança em relação às referências que esses filtros disponibilizam a eles, pois essas apresentações, quando confiáveis, poupam tempo e tornam as negociações mais eficientes. Nesse momento, portanto, a credibilidade torna-se a moeda de troca nessas interações onde o capital social é o que conta. Assim, cuidar da credibilidade que passa ao mercado é – assim como investir nos talentos e aprendizagens no que tange ao capital humano – cuidar da carreira (NORMAND, 2015). Por isso que, por mais que todo o ambiente sugira o compartilhamento de ideias, a construção do *networking* ainda sim se baseia em uma perspectiva individualista daquilo que o empreendedor pode vir a oferecer nessa troca.

Nesse ponto, fica evidente a forma pela qual a meritocracia é tida como um valor dentro dessas relações, isso porque parte-se do princípio de que os empreendedores de *startups* apenas precisam acumular o capital humano<sup>44</sup> conveniente para o mercado em que está inserido para que assim possa ser traduzido em capital social. Por serem um perfil de trabalhador que tem uma origem social muito semelhante, esses trabalhadores internalizam a ideia de que basta apenas o investimento em seus próprios talentos para que os avanços sejam resultados. É o capital social, ou *networking* como convencionou-se chamar nesse meio, que irá transformar os atributos de empregabilidade que foram investidos no decorrer da trajetória

---

<sup>43</sup> Como capital social entendemos “o agregado de recursos efetivos ou potenciais, ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de conhecimento ou reconhecimento mútuo” (BOURDIEU, 1986, p. 51). Assim como o autor, levamos em consideração que o capital social está diretamente ligado ao nível inter-individual das relações de poder.

<sup>44</sup> Nossa concepção a respeito do capital humano parte das definições de Schultz (1967) e Becker (2007), no entanto desenvolvemos a análise a partir das reflexões de Foucault (2008), entendendo que capital humano extrapola a dimensão da educação, podendo ser definido como todos os elementos inatos e adquiridos durante a trajetória de vida do indivíduo. Foucault (2008) observa que esses elementos eram desconsiderados pela economia clássica no que diz respeito a geração de valor monetário, mas passam a ser introduzidos como fatores capazes de serem revertidos em renda a partir da concepção econômica neoliberal que se apresenta a partir da década de 70.

desse empreendedor no mundo do trabalho em conexões de sucesso. Toda uma racionalidade neoliberal de empreendedorismo de si e meritocracia passa a ficar cada vez mais em evidência. No entanto, a particularidade desse momento se encontra no fato de que não se trata de um simples engajamento individual, mas de toda uma performance capaz de afetar e acessar uma rede que se pauta na confiança em transformar talentos singulares em dimensões coletivas de inovação e consumo.

#### 4 É PRECISO CORRER O RISCO JUNTOS: OS ESPAÇOS DE *COWORKING*

Os elementos que formaram a atmosfera do Vale do Silício convergiram para que aquele fosse o berço das *startups* como modelo de negócio. A bolha da internet desencadeou falências e desempregos, mas também proliferou novas *startups* e formas de gestão do trabalho ainda mais aptas a lidarem com condições adversas. Foi nesse mesmo contexto de tempo e espaço (Vale do Silício na virada do século XX para o XXI) de São Francisco (USA) que surgem os espaços de *coworking*. É partindo daqui que iremos entender como tanto o surgimento das *startups* quanto do *coworking* funcionam de maneira complementar e lidam com as mesmas necessidades práticas e simbólicas – sobretudo no que tange à tecnologia, inovação e a demanda por flexibilidade – que a fase pós-fordista passa a prescrever ao mercado de trabalho.

O termo *coworking* foi cunhado pelo designer Bernie DeKoven em 1999. A princípio, o *coworking* não era usado como definição para um espaço de trabalho em si. DeKoven tinha como objetivo apenas classificar uma nova dinâmica que já seguia as tendências pela busca de novas formas de trabalho que pudessem criar mais autonomia, mas também mais oportunidade de conexões profissionais aos envolvidos. Apesar do estudo sobre a construção e o surgimento da palavra ainda carecer de fonte acadêmicas, por meio de levantamentos de revistas e sites especializados nas novas formas de trabalho flexível<sup>45</sup> pudemos constatar que foi só Brad Neuberg que, anos depois, em 2005, usou esse termo para descrever propriamente

---

<sup>45</sup> Algumas das fontes utilizadas foram: 2º Survey Global sobre Coworking referente ao ano de 2012 (*2nd Annual Global Coworking Survey*) e o Survey Global realizado em Montréal (Canadá) contendo os resultados de 2016. Ambos foram veiculados pela Deskmag, cujos fundadores são Carsten Foertsch and Joel Dullroy, cientista social e jornalista respectivamente. Os dados dos surveys estão disponíveis em: <http://www.deskmag.com/> ; o *Coworking Wiki* (<http://wiki.coworking.org> ) que equivale a uma Wikipedia sobre coworking; *The History of Coworking*, uma plataforma de informações e história do modelo ([http://www.tiki-toki.com/timeline/entry/156192/The-History-Of-Coworking-Presented-ByDeskmag#vars!date=1997-05-04\\_03:19:52!](http://www.tiki-toki.com/timeline/entry/156192/The-History-Of-Coworking-Presented-ByDeskmag#vars!date=1997-05-04_03:19:52!) ) ; o blog *Movebla* (<https://movebla.com> ), especializado em novas formas de trabalho e referência para os adeptos do coworking no Brasil.

um espaço físico compartilhado por profissionais<sup>46</sup>. Antes de usar *coworking* como palavra para definir essa nova experiência, Neuberg nomeava o espaço como “9 to 5 groups”, termo que, mesmo sendo abandonado posteriormente, já trazia em si a ideia essencial do *coworking* como nova forma de gestão do trabalho: o compartilhamento e a flexibilidade (ZANON, 2015).

Foi assim que, como as *startups*, o primeiro espaço de *coworking* tal qual vemos hoje, nasceu em São Francisco (Califórnia, EUA), no ano de 2005, fundado por Neuberg. O primeiro espaço chamava-se *San Francisco Coworking Space*<sup>47</sup>, e era considerado pelos seus fundadores como uma “casa de bem-estar” que poderia ser compartilhada por trabalhadores que estavam cansados dos grandes centros empresariais e do isolamento do *home-office*. Além de espaço para a realização de seus trabalhos, o local disponibilizava acesso à internet, refeições compartilhadas, pausas para meditação, massagem, passeios de bicicleta e fechava criteriosamente às 17 horas e 45 minutos da tarde. O espaço fechou no ano seguinte, mas seu surgimento já inaugurava um novo cenário para o mundo do trabalho flexível.

Figura 10 e 11 – Primeiro espaço de *coworking* em São Francisco (Califórnia – EUA)



Fonte: <http://codinginparadise.org/coworking/>

<sup>46</sup> *The History of Coworking*. Disponível em: [http://www.tiki-toki.com/timeline/entry/156192/The-History-Of-Coworking-Presented-ByDeskmag#vars!date=1997-05-04\\_03:19:52!](http://www.tiki-toki.com/timeline/entry/156192/The-History-Of-Coworking-Presented-ByDeskmag#vars!date=1997-05-04_03:19:52!)

<sup>47</sup> Existe fontes amplamente divulgadas que classificam o *Hat Factory* como o primeiro espaço de *coworking*, também fundado em São Francisco. Essa informação é a que consta em nosso trabalho de mestrado. No entanto, observando a divulgação errônea desse marco, o próprio Neuberg recentemente retificou tal informação, esclarecendo que o primeiro espaço de *coworking* teria sido o *San Francisco Coworking Space* e que o *Hat Factory* havia sido fundado em um segundo momento. Em suas próprias palavras, “the first coworking space was the San Francisco Coworking Space at Spiral Muse (not the Hat Factory as has been misprinted sometimes)”. Informações disponíveis em: [http://codinginparadise.org/ebooks/html/blog/start\\_of\\_coworking.html](http://codinginparadise.org/ebooks/html/blog/start_of_coworking.html) e <http://www.deskmag.com/en/the-history-of-coworking-spaces-in-a-timeline>. Acesso, 23/09/2016.

A partir dessas duas situações colocadas tanto por DeKoven e posteriormente por Neuberg, podemos ver que o *coworking* corresponde a uma dinâmica e também a um espaço de trabalho. Em ambas perspectivas, o que se exalta é o ideal do compartilhamento, ou seja, trabalhar junto com outros profissionais, dividindo um mesmo espaço. Mas, essa disputa de definições – que não são fundamentalmente opostas – revela também a própria evolução da ideia do *coworking* em paralelo com as transformações do mercado de trabalho.

Vários pontos podem ser levantados a respeito do fundamento do *coworking*, ou a respeito daquilo que fez com que trabalhadores, sobretudo criativos e da área de tecnologia, vissem no modelo uma alternativa viável para encaminhar seus projetos profissionais. Todos esses pontos fazem parte do próprio desenrolar histórico das mudanças sofridas em meio a gestão das formas de trabalho, o que nos permite dizer que, assim como as *startups*, os espaços de *coworking* são produtos resultantes da reestruturação produtiva e também da revolução informacional que se sucede em articulação a essa reestruturação. Em resumo, quando olhamos para esses fatores e pensamos no *coworking*, devemos considerar que existem duas etapas que envolvem a construção da sua ideia e de seus objetivos e que, por sua vez, estão conectadas às demandas que passam a surgir em meio ao mercado de trabalho: a ideia 1º) do *coworking* como dinâmica e posteriormente, 2º) como espaço de trabalho. Assim, o que buscamos demonstrar é como essas etapas refletem respectivamente dois momentos dos efeitos da reestruturação produtiva entre o final da década de 90 e início dos anos 2000, ambos relacionados ao contexto do Vale do Silício.

O primeiro ponto a ser colocado em questão – e que está relacionado a uma primeira etapa do *coworking* – diz respeito mais uma vez ao contexto de surgimento desses espaços, o Vale do Silício nos primeiros anos do século XXI. Trata-se de um momento onde a necessidade por uma reação à inserção dos atributos tecnológicos e às estratégias que traziam à produção uma maior rapidez juntamente com uma progressiva minimização de custos, estavam mais evidentes. Era um momento que decorreu das transformações das relações de produção que, conseqüentemente, afetou o mercado de trabalho e apresentou seus reflexos de maneira bem clara a partir dos anos 2000.

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

Em paralelo – e também em decorrência dessas condições – todo caos e euforia trazido com a bolha da internet influencia profissionais da área de tecnologia a pensarem formas que

pudessem conferir autonomia aos seus projetos individuais. Ter uma ideia, espaço e pessoas que pudessem contribuir para o seu desenvolvimento era tudo o que necessitava os jovens que viam naquelas condições o cenário propício para fazer decolar seus projetos. Como já vimos, o Vale era um local que concentrava pessoas interessadas a se arrisquem em novos empreendimentos. A década de 90 colocou em contato muitos profissionais, fomentou muitas ideias, e mudou o paradigma sobre como construir uma empresa de sucesso. A noção de que para garantir o sucesso era preciso guardar a ideia inovadora a sete-chaves se modificou, porque a própria cultura do risco também mudou. Transformou-se em uma dinâmica onde cada vez mais seria preciso falar sobre essa ideia e compartilhar informações. Essa mentalidade diz respeito ao que veremos mais adiante sobre o surgimento da Economia Compartilhada. O que nos interessa pontuar por hora é que, a perspectiva da rede entra em contraposição a hierarquização da forma não só de gerir empresas internamente, mas de como lidar com seus prognósticos em relação ao mercado como um todo. Era preciso testar as hipóteses dentro do próprio mercado, e esse não estava disposto a esperar por validações e avaliações mais prolongadas, tal como se havia feito em épocas anteriores de economia planificada. Como estratégia para lidar com os conflitos trabalhistas que decorreriam a partir de então, passa-se a mobilizar uma lógica de flexibilidade e autonomia como qualidade a ser buscada em meio ao mercado profissional. A flexibilidade passa a ser a orientação não só no que tange a produção, mas principalmente em relação à organização do mundo do trabalho.

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

Assim, em um contexto que estimulava o empreendedorismo e agregava a esse fator a necessidade de expor e validar ideias, a perspectiva do compartilhamento e da rede começa a se desenhar como estratégia oportuna capaz de atender os interesses flexíveis dos novos empreendimentos e também de uma nova racionalidade de mercado. Dito de outra maneira, o desemprego de mão-de-obra qualificada advindo dos processos de reengenharia lançou à sorte uma massa de trabalhadores qualificados que, mediante a instabilidade e a falta de perspectiva de novas contratações, começam a ver o trabalho autônomo como uma alternativa viável. Essa também é uma tendência que contribuiu para a proliferação das *startups*. A independência, a autonomia e o perfil empreendedor passam a ser discursos e valores exaltados pela racionalidade capital como atributos diretamente relacionados à flexibilidade que o momento

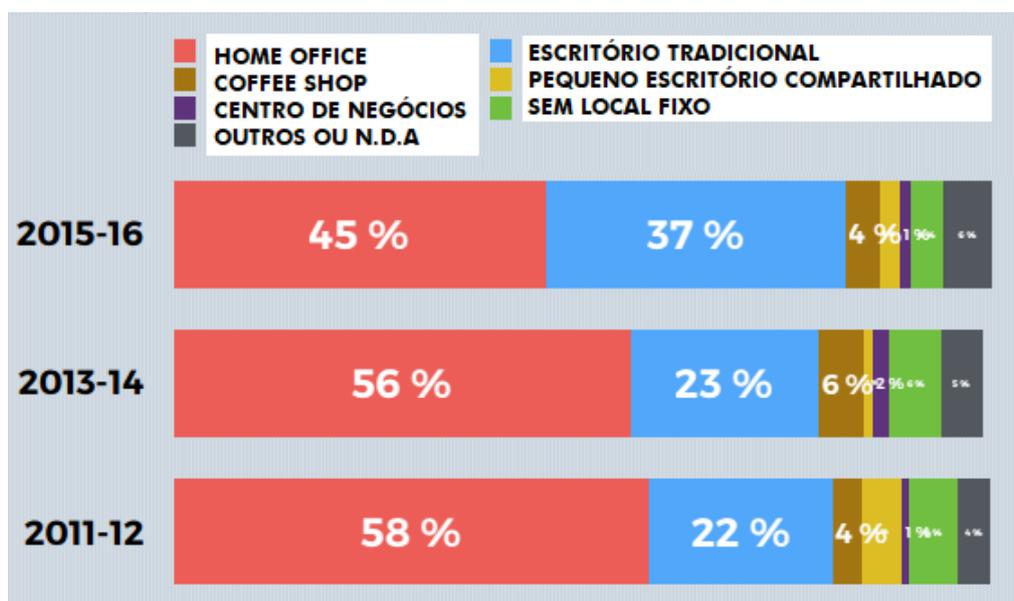
econômico demandava a seus trabalhadores (SENNETT, 2009). Em meio a esses discursos, existia a ideia de que ser autônomo não deveria gerar medo ou insegurança, pelo contrário, deveria corresponder à liberdade para poder tomar suas próprias decisões, algo que há tanto tempo os trabalhadores vinham reivindicando por meio de manifestações sociais e que agora, sob essa perspectiva, poderia também ser estrategicamente usado pelo capital como forma de acomodar e motivar uma mão-de-obra em situação de imprevisibilidade.

As múltiplas transformações iniciadas durante os anos 70 foram coordenadas, reunidas e rotuladas durante a década seguinte num vocábulo único: flexibilidade. A flexibilidade, que é em primeiro lugar possibilidade de as empresas adaptarem sem demora seu aparato produtivo (em especial o nível de emprego) às evoluções da demanda, também será associada ao movimento rumo à maior autonomia no trabalho, sinônimo de adaptação mais rápida do terreno às circunstâncias locais, sem que fossem esperadas as ordens de uma burocracia ineficiente. O termo é adotado ao mesmo tempo pela gestão empresarial, pelo patronato e por certos socioeconomistas do trabalho oriundos do esquerdismo (como B. Coriat), que, abandonando a postura crítica adotada até então, agem como se a necessidade de uma "flexibilidade qualificada de dinâmica", vista como "nova forma de totalização", se impusesse como coisa indiscutível (Chateauraynaud, 1991, pp. 149-52). (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009, p. 229)

Por isso, o que se vê nesse momento também é a proliferação do *home-office* como forma de diminuição dos custos das empresas em relação ao corpo de funcionários<sup>48</sup>. O *home-office* também sugeria o desenvolvimento de uma maior autonomia sobre o tempo e o espaço de trabalho desses profissionais. No entanto, esses trabalhadores passam a observar que sua autonomia poderia ser ampliada a medida em que eles recorressem aos capitais oferecidos pelas redes que formavam ao longo de sua trajetória de trabalho. A possibilidade de trabalhar autonomamente ou remotamente em suas casas, trouxe problemas relacionados à interrupção e a baixa produtividade dos trabalhadores. Anos mais tarde, ao buscarem as principais razões que motivaram esses profissionais a se juntarem sob um mesmo espaço de trabalho, a fuga do isolamento que o *home-office* estaria gerando é elencada como a primeira delas (ZANON, 2015).

---

<sup>48</sup> O *Home-office* surge como modalidade de trabalho e gestão flexível que possibilita à trabalhadores, tanto autônomos quanto empregados, exercerem suas atividades remotamente, seja em casa ou em algum local – cafés, bibliotecas, livrarias – que proporcione meios para a realização de seus projetos (SILVA, 2009).

Gráfico 2 – Aonde você trabalhou antes do espaço de *coworking*?

Fonte: Global Coworking Survey 2016, Deskmag

Não existe um estudo em específico que analise esse acontecimento, porém, revistas em plataformas especializadas em *coworking* e empreendedorismo, lançam algumas hipóteses sobre a transição da dinâmica de *home-office* para esse novo modelo<sup>49</sup>. As queixas de depressão ocasionada pelo isolamento passam a dar base ao argumento de que existe a necessidade de interação entre as pessoas no mundo do trabalho, e tal interação não é devidamente proporcionada pelo *home-office*. Esse tipo de queixa se apresentou inúmeras vezes em meio às entrevistas realizadas em fases anteriores a essa pesquisa (ZANON, 2015). O que todas elas trazem em comum é o fato de que o isolamento acabou por refletir em baixa produtividade, e além dele, interrupções ocasionais causadas pelo ambiente familiar colaboraram com a perda de rendimento. Estar em contato com outras pessoas não só diminuiria a ansiedade e a depressão do isolamento, mas também aumentava consideravelmente as possibilidades de se trocar informações e criar redes de trabalho, ou seja, as *networkings*.

Quando eu fui CLT e trabalhei em grupo foi muito legal. E quando eu era *freelancer*, eu trabalhava sozinho e com pessoas que estavam remotas. Então eu tinha colaborador no Rio de Janeiro, eu tinha em São Paulo, mas não tinha ninguém sentado na sala comigo. Foi uma época bastante solitária do ponto de vista do

<sup>49</sup> Mais detalhes sobre a transição do *home-office* para os espaços de *coworking* e as vantagens elencadas pelos profissionais podem ser encontradas em vários artigos de plataformas virtuais que abordam temas sobre novas dinâmicas de trabalho. Entre eles, *Isolamento: o maior vilão do home-office* (disponível em: <https://movebla.com/isolamento-o-maior-vil%C3%A3o-do-home-office-e6ef420022fc>) e *Advantages of coworking spaces over other offices* (disponível em: <http://www.deskmag.com/en/advantages-of-coworking-spaces-over-traditional-and-home-offices-581>). Acesso em: 08/03/2014.

trabalho. (...) Eu não aguentava ficar mais dentro de casa trabalhando. (Tales, 36 anos, startup em São Carlos-SP)

Pelo período e condições históricas que são dadas ao aparecimento do *coworking*, podemos dizer que o seu surgimento, a princípio como proposta de dinâmica de colaboração entre profissionais, se relaciona a essa necessidade de explorar as ideias inovadoras acerca do empreendimento dadas as suas condições embrionárias. Era útil, conveniente e estimulante para o empreendedor estar em contato com pessoas com as quais poderia trocar experiências de sucesso e fracasso. Para além disso, trocar capitais sociais era uma forma de aumentar suas oportunidades de ampliar seus capitais humanos e, conseqüentemente, sua empregabilidade no que diz respeito às exigências do mercado de trabalho pós-fordista. O *coworking* como dinâmica, portanto, surge em um momento – 1999 – de grande euforia dos mercados a respeito das novas empresas voltadas para inovação e tecnologia. Tratou-se de um novo princípio de se pensar as formas de se trabalhar, menos rígida e hierarquizada, pautada no compartilhamento, pois era disso que um mercado em ebulição, que oscilava entre sucessos bilionários e risco, também necessitava no momento: uma forma de estimular os profissionais a se manterem empreendendo, falando sobre novos negócios e novas ideias. Era a partir desse movimento de inovações que a roda especulativa girava. Dessa forma, os espaços de *coworking* são reflexos do momento de inquietude desses profissionais no que diz respeito a sua busca por um local que preservasse sua autonomia e que os estimulasse em seus projetos. Em linhas gerais, nesse momento, o *coworking* se coloca como meio capaz de lidar com as próprias instabilidades e percalços trazidos pela reestruturação do mercado de trabalho e, em um recorte de tempo mais específico, pelas turbulências geradas pela bolha da internet.

O que temos aqui, nesse primeiro momento do *coworking* é, portanto, uma demanda e necessidade por parte dos trabalhadores em condição flexível em contornar o isolamento que o *home-office* – que a princípio aparece como uma possibilidade de se tornar um trabalhador autônomo frente a perspectiva de desemprego – desencadeia com o passar do tempo. Além disso, existe a projeção em usufruir de todo o clima propício ao empreendedorismo, bem como testar novas formas de organizar suas vidas em relação ao trabalho. Todos esses elementos configuram a construção do pensamento sobre *coworking* como dinâmica. Por outro lado, ao mesmo tempo em que existia essa demanda e necessidade por parte dos trabalhadores, esse também é o mesmo momento em que o mercado de trabalho buscava por estratégias que acomodassem, motivassem e trouxessem segurança emocional a esses trabalhadores (SENNETT, 2009). Era preciso configurar um novo tipo de trabalhador.

Muitas *startups* da década de 90 surgiram sob esses encontros e compartilhamentos de profissionais que viam naquele contexto, a hora e o local propício para empreender. Mas, no entanto, é só anos depois do estouro da bolha da internet que o *coworking* se transforma em um negócio imobiliário, onde se passa a alugar mesas e salas para profissionais que quisessem encaminhar seus próprios projetos fora dos trâmites dos escritórios tradicionais. Assim, o *coworking* passa a ser a alternativa de viabilizar os projetos profissionais desse contingente, em especial, dos mais jovens recém-formados<sup>50</sup>. Vemos, portanto, que o *coworking* tanto como dinâmica, como espaço de trabalho, acaba por ter dentro de seus objetivos a capacidade de contribuir para que fragilidades pelas quais passam os trabalhadores alocados em um contexto flexível e em constante mudança fossem amenizadas. Como uma grande terapia em grupo, ele permite o encontro e o compartilhamento não só de ideias, mas também de anseios e angústias por parte dos trabalhadores que se encontram nesses espaços. Trata-se de um ambiente perfeito para acomodação de profissionais qualificados mas, no entanto, deslocados do mercado de trabalho, seja pelo desemprego proporcionado pelos processos de reengenharia pela qual passaram as empresas nas últimas décadas, ou pelo próprio perfil que não se adequa mais as antigas relações de trabalho.

Dentro desses espaços, esses sujeitos não só remediam o isolamento pelo qual passavam em *home-office*, mas também aliam a sensação de liberdade e domínio sobre o tempo às oportunidades de efetivar contatos profissionais, ou seja, ampliar seu capital social em meio a diversidade de profissionais que se encontram nesses locais.

[...] Nessa perspectiva, o *coworking* surge como reflexo de uma etapa do capital, com o objetivo de ser uma alternativa que vai ao oposto do trabalho rígido das empresas e escritórios tradicionais. O compartilhamento, o ideal de rede e autonomia, aliada ao imperativo de flexibilidade passam a ser vinculadas ao bem-estar necessário para a potencialização das atividades desse profissional. Dessa forma, ao aprofundarmos nas relações sociais que estruturam a vida laboral destes *coworkers*<sup>51</sup>, visualizaremos as formas de atuação do capitalismo e sobretudo a ordem cultural, ou seja, os esquemas de significação que o sustenta. (ZANON, 2015, p. 18)

Aqui se insere a segunda perspectiva do *coworking*, ou seja, da sua definição como formalmente um espaço físico de trabalho. O que muda nessa segunda etapa é que o caráter

---

<sup>50</sup> Dados disponíveis nos surveys globais aplicados pela Deskmag. O do ano de 2016, sob o qual realizamos nossas análises está em *Results of the global coworking survey: coworking spaces and their members*, disponível em: <http://canada.gcuc.co/wp-content/uploads/2016/presentations/DESKMAG%20GCUC%20GLOBAL%20COWORKING%20SURVEY%20PRESENTATION%202016%20SLIDES.pdf>. Acesso: 09/09/2017.

<sup>51</sup> *Coworker* é o termo usado para classificar os trabalhadores pertencentes aos espaços de coworking. Disponível em: <http://wiki.coworking.org/w/page/16583312/Coworker>. Acesso em 10/02/2013. Veremos que dentro desses espaços, tais coworkers poderão corresponder a todas as categorias que utilizam o espaço de *coworking* a fim de realizar suas atividades profissionais.

empreendedor do trabalhador passa a ser intensamente invocado pelo *marketing* que envolve esses locais, mobilizando discursos, valores e motivações que em grande medida são convenientes para a própria dinâmica de produtividade do capital. Abre-se o cenário para o mercado de *coworking*. De maneira estratégica, a autonomia e a coletividade passa a ser vinculada a esse novo modelo, a fim de atender aos desejos por realização e conter as ansiedades ligadas a própria instabilidade do mercado. O fato de estar em ambiente coletivo e de se sentir parte de uma equipe novamente, ameniza o sentimento de insegurança frente a um contexto permeado por incertezas e instabilidades (SENNETT, 2009). Vemos que esses elementos, apesar de partirem de uma organização dos trabalhadores – uma vez que o primeiro espaço não se trata ainda de um empreendimento –, começam a ser fortemente aplicados na literatura de gestão empresarial e pessoal das organizações capitalistas. Se formos a um espaço de *coworking* hoje, veremos que eles partem do propósito de colocar em contato em um mesmo ambiente compartilhado diversos profissionais – sendo sua grande maioria jovens (em média 35 anos) e graduados/pós-graduados (86%) – chamados então de *coworkers*, para que assim eles possam dividir os custos de manutenção de um local de trabalho, mas também seja potencializado um ambiente criativo, autônomo e flexível propício a um melhor rendimento, criando oportunidades de conexão, ou seja, de formação e ampliação de *networking*, a partir da diversidade de informações, conhecimentos, experiências e do espírito de colaboração que passa a dar o tom dessa nova dinâmica. Como definição, Uda (2013) considera que

Coworking means “a way of working in which working individuals gather in a place to create value while sharing information and wisdom by means of communication and cooperating under the conditions of their choices”. Here, there are two notable points. First is the attributes of individuals are not restricted to a specific job, occupation, and organization. Second is the workplace is physically shared by them. Accordingly, in specific terms, this concept points to a way of working where freelancers, small-scale entrepreneurs or organization members, etc. who possess separate jobs share a work place and flexibly cooperate under the circumstances while mutually communicating. (UDA, 2013, p. 2)

Como definição geral, o espaço de *coworking* revela o que o seu próprio nome diz: um local compartilhado por trabalhadores que, por meio de uma gerência e o pagamento de mensalidades, dividem as despesas e as facilidades do local. De acordo com o survey global, esses trabalhadores são em sua maioria *freelancers* – cerca de 53% – buscando por meio da experiência do *coworking* lidar com várias condições postas pelo mercado de trabalho pós-reestruturação produtiva. Além dos profissionais *freelancers* existem aqueles que preenchem o perfil de empreendedor, empregado de pequenas empresas ou *startups*, e empregados de

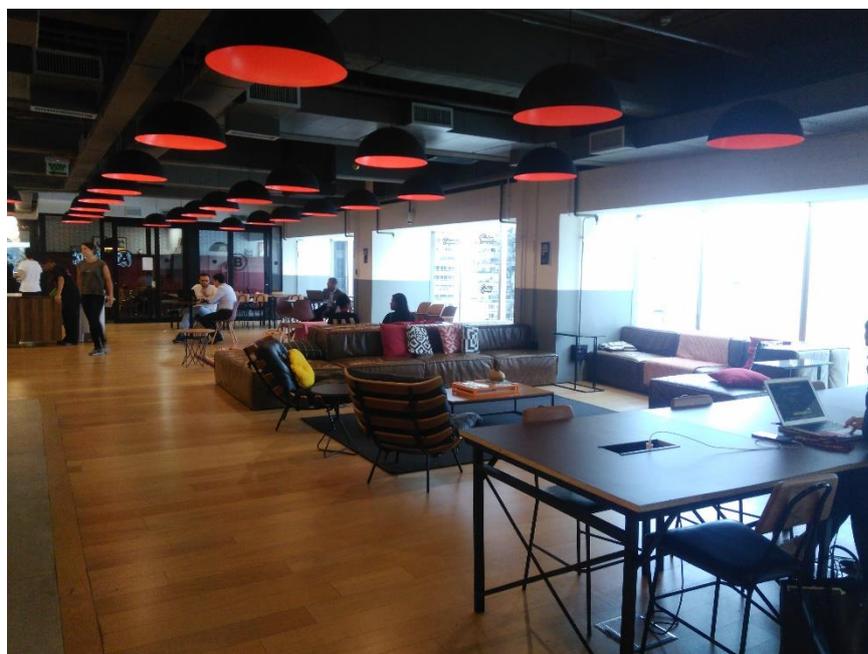
grandes empresas. Os últimos surveys lançados sobre o assunto constataram 80 mil pessoas participantes desse novo modelo de trabalho<sup>52</sup>.

Figura 12 – Espaço de *coworking* WeWork (Nova York, EUA)



Fonte: <https://www.glassdoor.com.br/Fotos/WeWork-Fotos-escrit%C3%B3rio-IMG1157293.htm?countryRedirect=true>

Figura 13 – Espaço de *coworking* WeWork (São Paulo, SP)



Fonte: Foto da autora

<sup>52</sup> Dados referentes ao survey de 2016, que podem ser encontrado em *Results of the global coworking survey: coworking spaces and their members*. Disponível em: <http://canada.gcuc.co/wp-content/uploads/2016/presentations/DESKMAG%20GCUC%20GLOBAL%20COWORKING%20SURVEY%20PRESENTATION%202016%20SLIDES.pdf> . Acesso: 09/09/2017

Figura 14 – Vista da janela central do *WeWork* (São Paulo, SP)



Fonte: Foto da autora

É aqui, portanto, que podemos ver uma passagem do *coworking* como dinâmica criada pelos próprios trabalhadores, para a proliferação do *coworking* como espaço de organização do trabalho estrategicamente utilizado pela mentalidade empresarial. Ao transformar uma dinâmica de trabalho em um espaço físico – aos moldes de um escritório compartilhado – e um novo modelo de organização do trabalho, os espaços de *coworking* tornavam-se agora ambientes férteis e práticos tanto para trabalhadores autônomos, quanto para aqueles que buscavam se fortalecer quanto empreendedores.

#### 4.1 O *COWORKING* COMO MERCADO

Tratar o *coworking* como um mercado foi algo que nos pareceu evidente nessa etapa da pesquisa. Os gestores dos espaços se consideram empreendedores e, a partir do campo e das entrevistas, pudemos conferir que realmente, o *coworking* abrange uma grande tendência de negócios, sobretudo imobiliários. Isso é algo que não tínhamos atentado anteriormente. Como veremos adiante, o mercado de *coworking* vem na tendência da Economia Compartilhada. Alugar espaços e salas onde as pessoas pudessem compartilhar tanto o bônus

– oportunidades de criar *networking* – quanto o ônus – custos de aluguel e contas de escritório – de uma vida de negócios, fez com que a proliferação dos espaços de *coworking* se tornasse um próprio ramo dentro do mercado imobiliário. Por isso que, pensar na complementariedade das *startups* e desses espaços, nos faz pensar também sobre como os *coworkings* podem ser também considerados empresas que oferecem serviços para *startups*.

O *coworking* passa de uma simples iniciativa de trabalhadores que tinham como objetivo amenizar algumas amarguras do trabalho flexível para uma oportunidade de investimento de grandes empresas. Ao aglomerar em um mesmo local mentes criativas e ideias ainda em propulsão, os espaços de *coworking* se tornam alternativas interessantes para que grandes empresas se mantivessem antenadas em inovações e projetos potencialmente lucrativos. Com o objetivo de ser um ninho de negócios inovadores, muitas empresas de tecnologia e o próprio setor financeiro inauguram seus próprios espaços, oferecendo uma boa localização, estrutura física e internet de ponta para que seus residentes possam desenvolver seus projetos e reuniões na máxima potência, mentorias e orientações de profissionais qualificados por meio de atividades periódicas oferecidas exclusivamente para quem faz parte desses espaços, além de poder agregar a credibilidade e o valor da empresa que gere esses espaços às *startups* que deles fazem parte. Em troca, investidores se aproximam do que há de mais novo e criativo no setor de *startups*, criando assim, oportunidades de investimento, parcerias e até mesmo compra de dos produtos e serviços que nascem a partir desses locais.

Tivemos a oportunidade de conhecer dois espaços, na cidade de São Paulo, que representam bem essa tendência: o Campus São Paulo, gerido pela *Google* e a *We Work*, a maior rede de *coworkings* do mundo, contando com 853 unidades, espalhadas por mais de 120 países<sup>53</sup>, da qual falaremos mais especificamente no próximo capítulo.

---

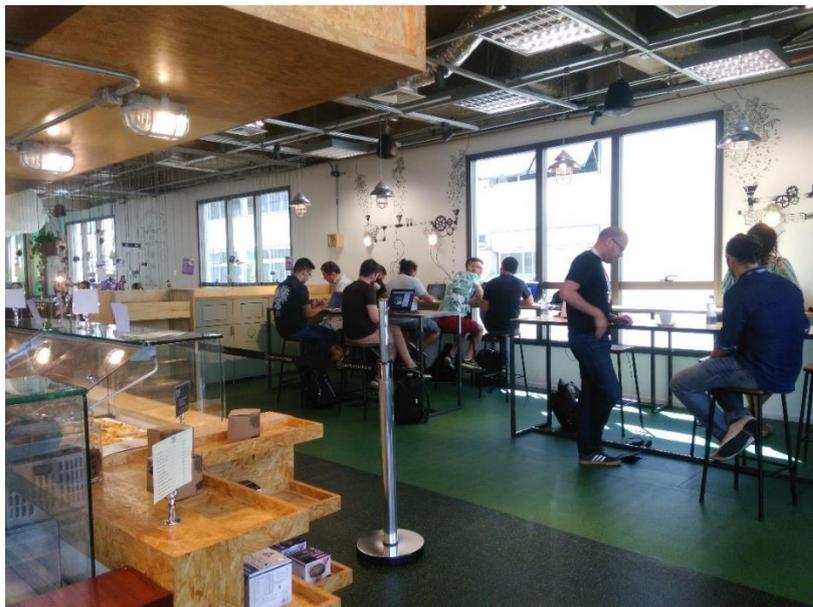
<sup>53</sup> *WeWork*. Disponível em: <https://www.wework.com/pt-BR/locations> . Acesso em: 16/08/2019.

Figura 15 – Fachada do prédio onde se localiza o *Campus São Paulo*



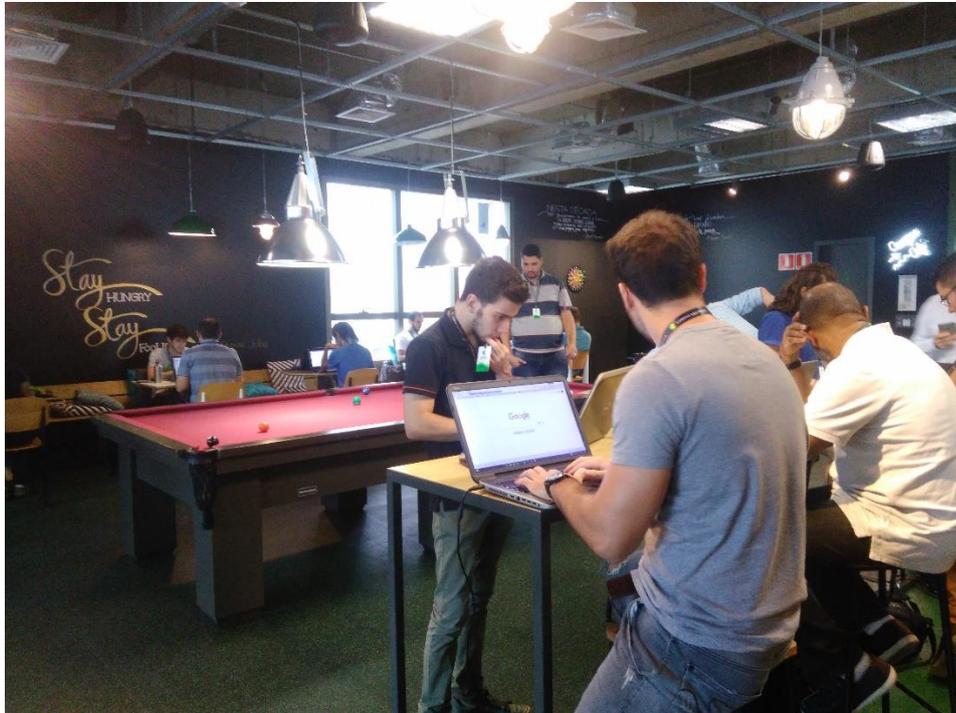
Fonte: Fotos da autora

Figura 16 – Área da Lanchonete/ Coffee Break (*Campus São Paulo*)



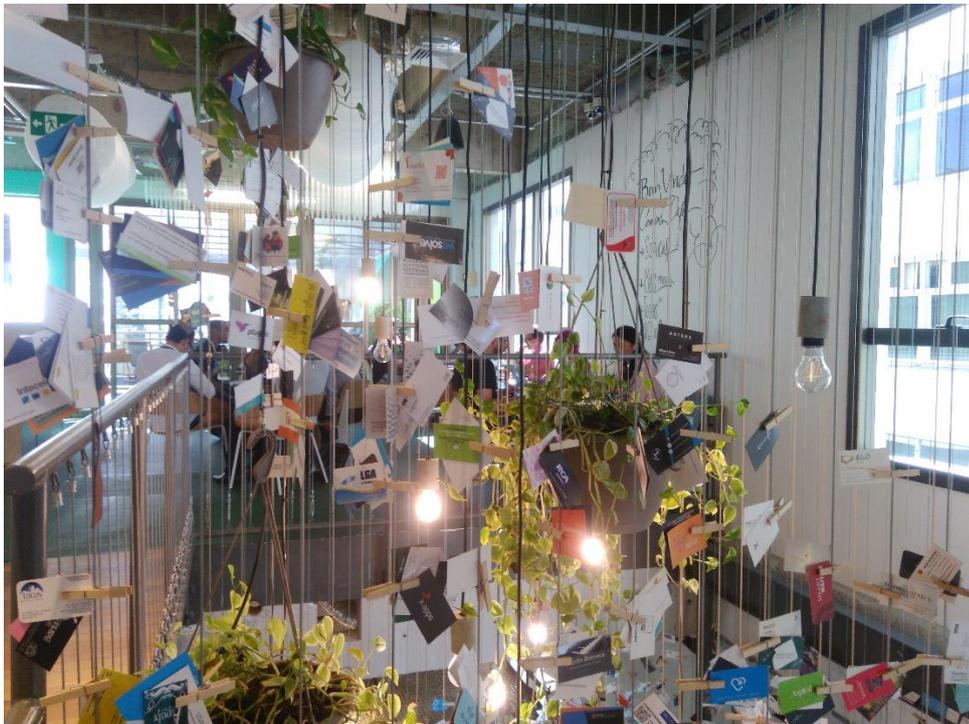
Fonte: Fotos da autora

Figura 17 – Profissionais compartilhando a área de acesso comum (*Campus São Paulo*)



Fonte: Fotos da autora

Figura 18 – Varal de Cartões de visita (*Campus São Paulo*)



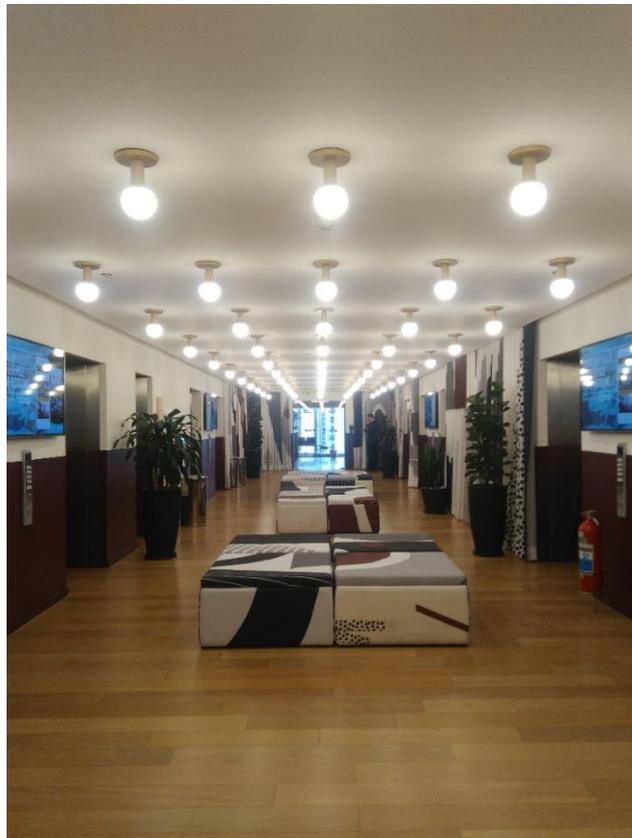
Fonte: Fotos da autora

Figura 19 – Profissionais compartilhando a área de silêncio (Campus São Paulo)



Fonte: Fotos da autora

Figura 20 – Hall de entrada da We Work (São Paulo, SP)



Fonte: Fotos da autora

Figura 21 – Profissionais durante um dos cursos oferecidos na *WeWork* (São Paulo, SP)



Fonte: Fotos da autora

O que pudemos ver durante nossas incursões a esses locais é que ambos seguem os padrões dos *coworkings* no geral: salas compartilhadas e privadas, ambientes de recreação, cabines para chamadas de vídeo, espaço comum para refeições, quadros de informações e mensagens motivacionais por todos os lados. No entanto, algumas observações devem ser feitas a respeito do diferencial desses espaços.

Apesar de se manter como um espaço aberto para visitantes que queiram se utilizar do local para alguma reunião ou para simplesmente tomar um café e ter acesso a internet, o Campus São Paulo conta com um processo seletivo para residentes, ou seja, *startups* que poderão usufruir de espaços privativos e de atividades exclusivas voltadas para o que eles chamam de *mentorias*, que nada mais é que orientações dadas às *startups* por profissionais experientes de diversas áreas. Pude perceber no decorrer das visitas e leituras sobre os espaços geridos por grandes empresas que, devido à grande demanda pela participação nesses espaços, os processos seletivos fazem parte de sua gestão. Nesses processos, são escolhidas *startups* que correspondem aos valores das empresas que gerem os espaços, bem como os investidores parceiros dessas empresas. São observados também o potencial da ideia que essas *startups* trazem consigo, bem como a capacidade de desenvolvimento de seu time.

Conversei com várias *startups* que fizeram e ainda fazem parte do programa de residentes do Campus São Paulo. Todas foram unânimes em dizer que levar a marca de uma empresa com visibilidade mundial ampliou consideravelmente suas oportunidades em meio ao mercado.

Um dos motivos da gente ter conseguido entrar é porque o *Google* tem um sistema que, ele avalia o crescimento de todas *startups* e a nossa teve um desempenho muito bom. [...] Eles prezam muito por uma cultura lá, então assim, a primeira leva de *startups* criou ali uma cultura, foi efetiva, foi legal, então, na hora de selecionar as próximas *startups* pra ir pra segunda residência, assim, de 10 *startups* que entraram, três, quatro, foram pra segunda, também pra manter a cultura pra receber as novas, pra se mandar a cultura tanto o desempenho das *startups*. E também pelo foco do *Google*. O *Google* ele preza por *startups* que é bem focada em tecnologia e tem inteligência artificial. As últimas *startups* que ficaram eram *startups* de *blockchain*, tem mais uma lá que é um recrutamento de pessoas com inteligência artificial. (Renata, 23 anos, *startup* São Paulo)

Especificamente ao ponto sobre infraestrutura, uma *startup* que sai de um porão, que tem seus custos ali [...] então o *Google* ele meio que eliminou esses custos em termos de internet, luz, papel higiênico, banheiro, água, funcionário de limpeza, cadeira, equipamento, equipamento mobiliário, geladeira, sei lá, enfim, em termos de infraestrutura a gente conseguiu tudo o que a gente precisava pra se estabelecer como empresa. E aí tem junto a isso as oportunidades de negócio que surgiu. Então, pelo falo da gente tá com o selo *Google*, nos ajudou a ganhar credibilidade, ainda mais credibilidade no nosso serviço, no nosso produto, pra chegar às empresas de fato. É, então, com certeza houveram além de um selo *Google*, as conexões de *networking* do próprio *staff* do *Google Campus*, que ali tem pessoas que ficam né, chamando, convidam, empresas, corporações para conhecerem o Campus, fazem reuniões lá, tem um *staff* do *Google Campus* que orquestram toda essa conexão. Então houveram muitas conexões interessantes que foram intermediadas pelo *Google Campus*. [...] O Campus, ele tem como regra um valor que a gente chama de *give first, give back*, que é muito normal dentro de cultura de *startup*. O Campus é isso, ele te dá a infraestrutura e em troca ele “pô, vamos fazer um evento X pra você trazer um público legal pra conhecer o Campus, conhecer novas pessoas”. O *Google* também nos ajudou a moldar um pouco a nossa cultura. (Fernando, 32 anos, *startup* São Paulo)

Apesar de ser uma *startup* ainda, a gente já tinha uma quantidade maior de funcionários, já tinha uma estrutura um pouco mais efetiva do que outras *startups* que estavam lá. Aí o nosso objetivo era conseguir extrair do *Google Campus* também coisas que ajudassem a gente a alavancar. Apesar da gente estar em um nível um pouquinho diferente das outras a gente também tem dificuldades, tem coisa do tipo. Então a gente tinha que conseguir, apesar de toda essa diferença, aproveitar tudo que era oferecido lá. [...] Aí nisso a gente participou das palestras, das mentorias que tinham lá e tudo mais. Durante o processo lá no Campus, a gente conseguiu muita coisa com a ajuda deles, sair em matéria de jornal, é, coisas que deram visibilidade. Participar do projeto trouxe muita visibilidade pra gente, tanto é que quando a gente foi selecionado, na semana seguinte saiu, tipo “Campus divulga as *startups* selecionadas”. Nessa semana, um monte de gente veio falar com a gente. Então, só de ter o nome atrelado lá já ajuda muito. E fora isso, durante todo o projeto você tem uma pessoa que é tipo uma madrinha [...] então houve muita troca de informações e ela conseguiu ajudar bastante a gente com relação a tentar crescer no nosso ramo. (Lívia, 25 anos, *startup* São Paulo)

Além do Google, outras empresas do setor financeiro privado têm investido na abertura de espaços de *coworking*, como Itaú (Cubo)<sup>54</sup> e Bradesco (Habitat)<sup>55</sup>. Ambos os espaços têm como objetivo criar conexões entre *startups* e investidores. Todos esses exemplos nos permitem visualizar como não só a funcionalidade, mas o próprio conceito de *coworking* vem se transformando muito em decorrência das próprias mudanças do mercado.

Por isso, um dos aspectos que pudemos observar nesse processo é também a busca por esses espaços por parte de grandes empresas já consolidadas, que visam sair do modelo de escritório e centro de negócios tradicional e migrar para organizações mais dinâmicas e flexíveis como as dos *coworkings*. Assim, vemos que no início, o *coworking* era buscado mais por trabalhadores individuais, que queriam sair do *home-office*. Agora existe uma proliferação das equipes, tanto de *startups* quanto de grandes empresas que recorrem a esse modelo. Isso porque grandes corporações passaram a querer discutir o conceito de espaço de trabalho – o que eles chamam de *workplace* –, cultura da inovação e participação nesses tipos de espaços e atividades. Esse novo cenário faz com que os *coworkings* passem por um processo de profissionalização para atender esses novos perfis de trabalhadores, o que acaba também por ser um processo de adequação ao mercado. Assim, os interesses fundamentais que levam as grandes empresas aos espaços de *coworking* são 1º) a cultura de inovação que esses espaços concentram e 2º) a busca por novas estratégias de organização dos espaços de trabalho. Grandes empresas não veem mais sentido em abrir uma sede em cada lugar em que realizam suas atividades. Por isso, existe uma tendência de investimento em *coworking* por parte dessas grandes corporações e também da inserção de seus profissionais nesses locais a fim de estabelecerem uma rediscussão sobre cultura do trabalho no mundo corporativo<sup>56</sup>.

#### 4.2 WEWORK, WELIVE, WEGROW: A WECOMPANY

Experiências como a *WeWork* mostram de maneira objetiva a potencialidade desse setor. Dar um foco especial a essa rede de espaços de *coworking* nos permite refletir sobre algumas dimensões fundamentais das relações existentes entre os discursos que atrelam a subjetividade do trabalhador em relação ao seu ambiente de trabalho, ao compartilhamento e

---

<sup>54</sup> Espaço de *coworking* Cubo. Disponível em: <https://cubo.network/>. Acesso em: 16/08/2018.

<sup>55</sup> Espaço de *coworking* Inovabra. Disponível em: <https://inovabra.com.br/subhomes/habitat/>. Acesso em: 16/08/2018.

<sup>56</sup> Esse foi um dos principais debates realizados durante o *hangout* realizado pela *Coworking Brasil*, o qual já citamos anteriormente.

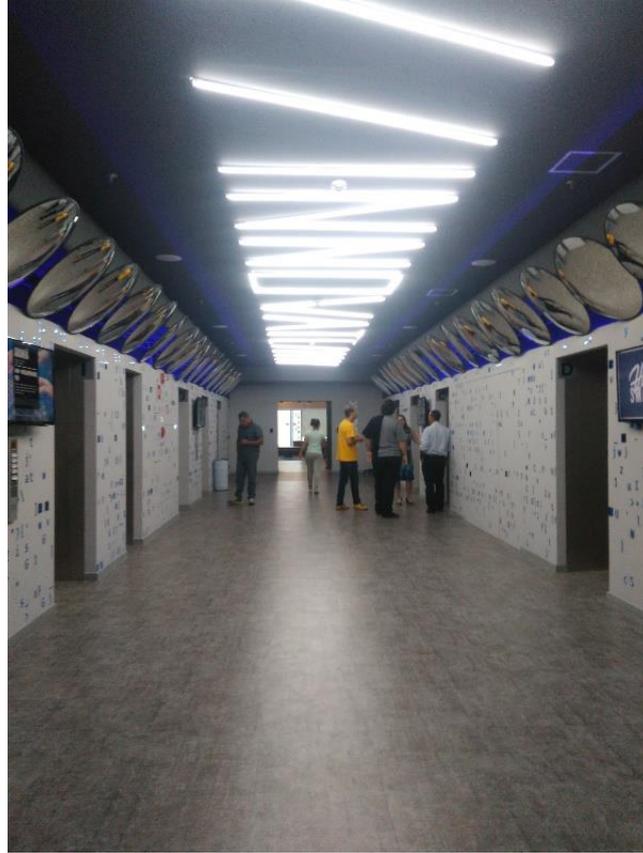
ao mercado, bem como nos permite pensar sobre a relação intrínseca entre *startups* e espaços de *coworking*.

A *WeWork* surge em 2010, fundada por Adam Neumann e Miguel McKelvey, tendo seu primeiro espaço aberto em Nova York (EUA). Em 2014, a rede se internacionaliza indo para Londres (Reino Unido) e atualmente conta com espaços espalhados por todo o mundo, movimentando o total de US\$500 milhões em faturamento global. De acordo com seu CEO, Neumann, a *WeWork* não se trataria apenas de um escritório a ser compartilhado, mas “um estado de consciência que une pessoas para mudar o mundo”<sup>57</sup>. Era preciso, desde o princípio da *WeWork*, que os profissionais que ali usufríssem do espaço “tivessem uma vida, não apenas um sustento”. Em julho de 2017 foi inaugurada sua sede no Brasil. Localizado na Avenida Paulista, em frente ao prédio da FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (figura 16), o prédio em que se encontra a *WeWork* no Brasil também sedia projetos da Santander. Além disso, hoje, o espaço da *WeWork* em São Paulo acolhe um projeto social de incentivo à programadores de baixa renda, desenvolvido diretamente pelo *Facebook*, chamado *Estação Hack*.

---

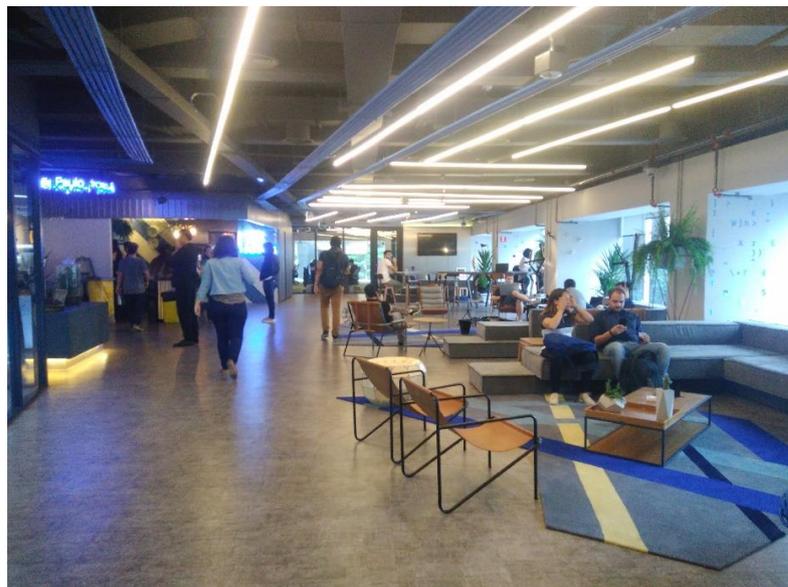
<sup>57</sup> Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/wework-35-bilhoes-hype-coworking/> Acesso em: 16/08/2019.

Figura 22 – Hall de entrada do andar dedicado à *Estação Hack (Facebook)* no espaço da *We Work* (São Paulo, SP)



*Fonte: Foto da autora*

Figura 23 – Área comum e lanchonete/coffee break da *Estação Hack (Facebook)* no espaço da *We Work* (São Paulo, SP)



*Fonte: Foto da autora*

Outro fato que deixa evidente as proporções do *coworking* como um setor do mercado empreendedor em expansão foi a matéria da revista *Pequenas empresas & Grandes negócios*, de julho de 2017. Como reportagem de capa, ela traz Lucas Mendes, diretor da *WeWork Brasil* junto com uma extensa matéria sobre como o *coworking* vem se tornando uma tendência, apontando para o crescimento e a lucratividade do ramo nos últimos anos.

Figura 24 – Capa da revista *Pequenas Empresas & Grandes Negócios* (Julho, 2017)



Fonte: Facebook Pequenas Empresas, Grandes Negócios

A partir do momento em que abre-se um mercado para espaços de *coworking*, abre-se espaço também para sua própria transformação, uma vez que existe uma tendência lógica desses espaços buscarem sempre atender às demandas de mercado. Isso é uma das questões colocadas por João, gestor de um espaço de *coworking* em São Paulo.

A gente procura, assim, é o que a gente fala, ser a expansão da casa da pessoa. É fazer com que as pessoas se sintam bem aqui dentro como se sentem em casa. Então a gente dá assim, muita liberdade que de um ponto de vista operacional é trabalhoso. É muito mais fácil padronizar. [...] De forma objetiva, o que as pessoas querem é um lugar que funcione, que esteja pronto e que seja bem administrado. Que ela possa focar no negócio dela porque ela sabe que tem gente tomando conta do resto. O resto é o que? Um lugar legal, limpo, um lugar organizado, com algumas regras de convívio que a gente busca estabelecer, uma internet boa que funcione, que

tenha um café quentinho, que tenha a infraestrutura pra gerir seu próprio negócio. O que é objetivo também é a questão da comunidade, que é estar do lado de pessoas muito bacanas. (João, 36 anos, *coworking* São Paulo)

No entanto, o que torna a experiência da *WeWork* interessante a princípio, é o fato dela ser gerida como uma própria *startup* dentro do ramo imobiliário: uma ideia de locação e sublocação de espaços para o compartilhamento de profissionais. O seu diferencial seria o uso da tecnologia e a expertise de seus empreendedores em garantir a capacidade de inovação e de ganho de investimento, tornando o empreendimento escalável e replicável. No entanto, a *startup* está inserida em um mercado de alto risco. A pretensão de seus idealizadores sempre foi juntar tudo o que seria relativo à vivência cotidiana, tendo o espaço de trabalho como o elemento central e por isso, a expansão da *WeWork* para outros setores da economia compartilhada se deve ao grande impacto que suas ideias geram no mercado de investimentos de risco voltados para inovação.

Nessa trajetória, a *WeWork* se transformou em um empreendimento ao qual se ama ou odeia, justamente porque, ela em si não é lucrativa, uma vez que seu valor se refere a sua possibilidade de crescimento no mercado e não sua receita atual. É sob essa expectativa que, em 2019, ela acaba por chamar a atenção do *SoftBank*, uma multinacional japonesa da área de telecomunicações, responsável por gerir o *Vision Fund*<sup>58</sup>, recurso voltado para o investimento de *startups* de alto crescimento. A *WeWork* é hoje, portanto, um empreendimento que se beneficia do mercado financeiro. Atualmente valendo o total U\$47 bilhões<sup>59</sup>, a *WeWork* é considerada um unicórnio, a 4ª *startup* mais valiosa do mundo, sendo a 1ª do ranking nos Estados Unidos<sup>60</sup> (LESKIN, 2019).

Durante todo esse tempo, a *WeWork* construiu parcerias com grandes empresas mundiais. O *Facebook*, a *Adidas* e a *Microsoft* são apenas algumas das empresas bilionárias que utilizam-se dos espaços de trabalho compartilhado oferecidos pela *WeWork* ao redor do mundo. Além de alugarem suas salas e áreas, muitas empresas recorrem aos conhecimentos

---

<sup>58</sup> O *Vision Fund* é composto por investimentos provenientes da Arábia Saudita e dos Emirados Árabes Unidos. Esse fundo conta também com capital de empresas como a *Apple*. Ao todo são U\$100 bilhões de dólares para o investimento em *startups* voltadas para inovação. De agosto de 2017 até setembro de 2018, já haviam sido investidos U\$5,5 bilhões desse fundo na *WeWork*, sendo parte dele responsável pelo desenvolvimento da *WeCompany*. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/wework-35-bilhoes-hype-coworking/>. Acesso em 10/08/2019.

<sup>59</sup> *De escritórios à salas de aula, a WeWork quer crescer em qualquer cenário*. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/de-escritorios-a-salas-de-aula-a-wework-quer-crescer-em-qualquer-cenario/>. Acesso em: 10/08/2019.

<sup>60</sup> *The 26 most valuable private tech companies in the US*. Disponível em: <https://www.businessinsider.com/most-valuable-private-us-startups-2018-10>. Acesso em: 10/08/2019.

dos gestores da *WeWork* para remodelarem seus espaços de trabalho<sup>61</sup>. A *WeWork* têm inovado o próprio sistema de gestão do trabalho ao fazer uso de sensores espalhados em suas locações com o intuito de monitorar o comportamento e a interação dos profissionais com os espaços, visando com isso desenvolver melhorias para as acomodações e empreendimentos futuros que dali surgem. Seus prédios são sempre amplos, localizados nos centros das grandes cidades, e trazem consigo uma estética diferenciada capaz de atrair o público jovem e empreendedor. Dessa forma, um dos principais diferenciais da *WeWork* acaba por ser seu foco na automatização e personalização do espaço, visando com que sua forma de conectar as pessoas aos locais de trabalho, por exemplo, possa ser replicada em outras experiências.

No final do dia, o sucesso da *WeWork* deve-se também à marca e a toda a estratégia de marketing e comunicação desenhada em volta dela. Abraçar as pessoas numa marca e cativá-las através de frases pomposas mas fortes e de um bom design, é um esforço que muitas empresas fazem, e onde start-ups como a *WeWork*, a *Uber* e a *Airbnb* colocam um esforço especial<sup>62</sup>. (ANDRÉ, 2019)

Só no Brasil, hoje, a *WeWork* conta com onze unidades.

São mais de oito mil membros. Até o final do ano, a empresa projeta estar em pelo menos quinze endereços no país, incluindo a chegada a uma nova cidade, Belo Horizonte. Os preços variam conforme a localização – no Brasil, vão de uma média de 800 a 1,8 mil reais por posição. Considerando prédios já abertos por aqui, a *WeWork* conta com aproximadamente 50 mil m<sup>2</sup> alugados e diz que todos os prédios por aqui contam com “lista de espera” – globalmente, a taxa de ocupação é de 84%<sup>63</sup>. (FONSECA, 2019)

É, portanto, nessa perspectiva sob altos investimentos que, em 2019 a *WeWork* expande seu projeto. Surge a oportunidade de transformar toda essência da *startup* em uma verdadeira comunidade de criadores, a *WeCompany*<sup>64</sup>. A *WeCompany* extrapola a ideia dos já bem sucedidos espaços de trabalho. Trazendo como discurso a missão de “elevar a consciência do mundo”, esse novo arranjo – que ainda está em fase de investimento para seu desenvolvimento –, tem como objetivo projetar a filosofia dos espaços de trabalho compartilhados para a dimensão da moradia (*WeLive*) e da educação (*WeGrow*) da comunidade de profissionais que já usufrui os espaços e valores da *WeWork*<sup>65</sup>. De um modo

---

<sup>61</sup> *De escritórios à salas de aula, a WeWork quer crescer em qualquer cenário*. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/de-escritorios-a-salas-de-aula-a-wework-quer-crescer-em-qualquer-cenario/>. Acesso em: 10/08/2019.

<sup>62</sup> *O que é a WeWork, a 4ª start-up mais valiosa do mundo?*, disponível em: <https://shifter.sapo.pt/2019/02/wework-start-up/>. Acesso em: 10/08/2019.

<sup>63</sup> *De escritórios à salas de aula, a WeWork quer crescer em qualquer cenário*. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/de-escritorios-a-salas-de-aula-a-wework-quer-crescer-em-qualquer-cenario/>. Acesso em: 10/08/2019.

<sup>64</sup> *WeCompany*. Disponível em: <https://www.we.co/>. Acesso em: 19/08/2019.

<sup>65</sup> A *WeLive*, dedicado à moradias coletivas e a *WeGrow*, dedicado à educação, são os primeiros projetos derivados da *WeWork*, agora sob a insígnia de *WeCompany*. No entanto, já existe a projeção de expandir a ideia

geral, a *WeCompany* começa a partir de então a colocar em prática sua missão de dominar o mundo<sup>66</sup>, começando por englobar em uma comunidade compartilhada todos os aspectos da vida a partir da dimensão do trabalho.

A projeção da *WeWork*, agora *WeCompany*, é que no terceiro ou quarto trimestre de 2019, ela se transforme em IPO, ou seja, que suas ações passem a ser oferecidas a venda na bolsa de valores<sup>67</sup>. No entanto, como já observamos, por ser um empreendimento de alto risco, as considerações de mercado sobre a *startup*, oscilam. Muitos investidores dizem que a *WeCompany* não consegue convencer sobre a sua longevidade, o que dificultaria a aplicação de grandes quantias de capital em sua ideia. O principal argumento desses investidores é que, por depender de um único mercado – o das *startups*, a *WeCompany* poderia criar uma bolha. Para que isso não acontecesse, ela deveria focar no fortalecimento da tecnologia em sua marca. Além de já desenvolverem dinâmicas e técnicas que geram dados para a melhorias da relação entre *coworkers* e espaço de trabalho, era preciso diversificar seus serviços. Assim, a *startup* começa a oferecer escolas e cursos de programação em seus espaços ou sob forma de parcerias, aproximando grandes clientes de suas atividades na perspectiva de gerar mais confiança e estabilidade frente aos investidores.

O que todos esses episódios ligados ao desenvolvimento da *WeWork* em direção a um projeto maior, a *WeCompany*, nos mostra em linhas gerais é que pouco se pode ter definido sobre o mercado dos espaços de *coworking*. Esses locais vêm se transformando com a própria demanda do mercado e dos trabalhadores que vêm neles uma alternativa viável para desenvolverem seus trabalhos, bem como com o grau de confiança e da consequente oferta disponibilizada por grandes investidores. A *WeWork*, logo em seu projeto inicial já deixava evidente suas pretensões de se estabelecer como um empreendimento escalável, capaz de se distribuir ao redor do mundo, usando para isso sua capacidade de interpretar um novo momento do mercado de trabalho e do perfil de trabalhadores demandado pelo mesmo. Em sua breve trajetória, a *WeWork* garantiu a confiança dos investidores ao oferecer um novo conceito de dinâmicas e estratégias de gestão e organização dos espaços de trabalho, mas também foi capaz de convencer toda uma gama de profissionais que, sob o discurso de “faça do que você ama” estampado nas paredes de seus prédios, sustentam a ideia de que a *startup*

---

para o ramo bancário *WeBank*. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/01/de-olho-em-novos-negocios-wework-muda-de-nome-e-vira-we-company.html> . Acesso em: 10/08/2019.

<sup>66</sup> *De academias a escolas: o plano do WeWork para dominar o mundo*. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/de-academias-a-escolas-o-plano-do-wework-para-dominar-o-mundo/> . Acesso em: 10/08/2019.

<sup>67</sup> *WeWork vai realizar IPO até o final do ano*. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/04/wework-vai-realizar-ipo-ate-o-final-do-ano.html> . Acesso em: 10/08/2019.

não oferece apenas o simples aluguel de espaços compartilhados, mas a oportunidade de fazer parte de uma comunidade e compartilhar de um estilo de vida, uma missão que, como seu próprio fundador Adam Neumann diz, se baseia em um novo estado de consciência.

## 5 *STARTUPS E COWORKINGS: UMA RELAÇÃO DE SUCESSO*

Durante o campo, tivemos a oportunidade de conhecer vários gestores de espaços de *coworking*. Mas dois em especial nos trouxeram várias reflexões. Letícia e João, ambos residentes em São Paulo, capital, e donos de espaços considerados referências no Brasil. Foi principalmente pela conversa que tivemos com eles que pudemos entender realmente a importância da rede e da comunidade nesses espaços, mas mais que isso, Letícia e João nos deu elementos para pensar sobre como os espaços de *coworking* trazem consigo fatores fundamentais para que essas conexões aconteçam e possam gerar frutos. Foi também por meio desses interlocutores que um passo fundamental em nossa pesquisa foi dado: a visualização de uma complementariedade entre as *startups* e os espaços de *coworking*<sup>68</sup>.

João é de Porto Alegre e trabalhou por 10 anos no mercado financeiro. Em 2010 ele monta o que chamou de “boutique de investimento de impacto”: um banco para investir em projetos do bem, dito de outra maneira, projetos que gerassem lucratividade por meio de iniciativas voltadas para área social ou ambiental. É a partir daí que ele diz nascer um pouco da ideia de se criar um espaço de *coworking* conectado a empresas com ideias inovadoras e com um ideal de transformação positiva do mundo. Tendo como referência sua passagem por espaços de *coworking* de outros países, ele se junta a mais dois sócios, um americano e um mexicano, e colocam em prática a ideia de criar o mesmo modelo aqui no Brasil. Algo que, segundo ele, “fosse legal para as pessoas interagirem”. O espaço de João está entre os pioneiros no país. Outro objetivo em mente era o de também se aproximar dos empreendedores digitais.

Aí a gente pensou: vamos montar um espaço de *coworking*, é *cool*, não tem no Brasil e aí a gente traz as *startups* e investe em algumas delas que a gente acredita que faça sentido (João, 36 anos, *coworking* em São Paulo)

A relação de envolvimento entre *startups* e o espaço de *coworking* é muito perceptível na fala de João. Para ele, esse envolvimento é fundamental para que as coisas aconteçam. Por isso que, além da possibilidade de pertencer e usufruir de uma rede de

---

<sup>68</sup> A complementariedade que colocaremos em análise aqui diz respeito ao perfil, interesses e demandas dos trabalhadores que fazem parte desses modelos e não se trata especificamente da quantidade de *startups* que se utilizam dos espaços de *coworking*. Se nos atentarmos para a questão de números, veremos que a frequência das *startups* em espaços de *coworking* é muito maior no Brasil em relação a quantidade da mesma categoria em âmbito global. Enquanto 54,69% dos *coworkers* brasileiros são empreendedores, apenas 14% se encaixam nessa categoria em âmbito global, sendo a grande maioria (42%) *freelancers*. Os dados aqui trazidos são de 2013 e 2016 respectivamente. Não foi feita uma pesquisa posterior que indicasse um número de empreendedores nos espaços de *coworking* brasileiros posterior a essa data, mas por essas porcentagens já podemos ver o tamanho da diferença entre essas duas categorias.

informações a partir desses locais, o *peer pressure* reflete essa importância do compartilhamento e da interação no que diz respeito à segurança e à produtividade dos *coworkers*.

A segunda grade força é o sentimento de confiança e de colaboração entre os residentes, um conceito que os teóricos chamam de *peer pressure* (pressão dos pares). Um estudo do instituto alemão Fraunhofer IAO já identificou que a presença de pessoas com diferentes habilidades e perspectivas sobre como resolver os problemas tem um efeito positivo sobre a motivação e o desempenho de cada um. (PIRES & FEIJÓ, 2017, p. 82)

Assim, ao atender às demandas desses trabalhadores – ao mesmo tempo que alia tais demandas a todo um repertório do empreendedorismo – os espaços de *coworking* passam a ser vistos como ambientes capazes de prover e reproduzir a atmosfera necessária para alimentar a criatividade, o colaborativismo, e as oportunidades de *networking*, tão necessária a essência inovadora das *startups*, criando um ambiente se não seguro, pelo menos motivador da inovação e confiança. É por meio da oportunidade de se criar redes, conhecer novas pessoas e a partir daí construir projetos, que vários *coworkers* disseram ter garantido o sucesso inicial de suas *startups*. O *coworking* se apresenta, portanto, para esses trabalhadores, não só como uma alternativa de aumentar a renda por meio do *networking*, mas principalmente, de lidar com as dificuldades de mercado. Por isso, dentro dessa atividade de conexões, uma figura muito interessante aparece: o *manager* ou *community manager*, ambos termos em inglês para se referirem ao gestor das comunidades que se formam dentro dos espaços de *coworking*, ou, em outras palavras, a pessoa cuja finalidade dentro da rede é colocar em contato as pessoas, fomentando assim um sentimento de comunidade. O *manager*, assim como João e Letícia, na maioria das vezes é aquele que fundou o local, muito em consequência de uma percepção desse novo momento em que as pessoas estão motivadas a trabalharem em seus próprios projetos, mas, no entanto, não sabem por onde começar administrativamente falando ou ainda têm contatos muito limitados.

João diz que, como gestor de um espaço de *coworking*, é preciso conhecer muito bem as pessoas que estão no local. É importante estar próximo às *startups* para que elas possam gerar negócios a partir das conexões que se dão em meio aquele ambiente. João diz se sentir responsável por estimular essas interações e dá privilégio a empreendimentos e iniciativas que possam oferecer algo para a comunidade local.

A gente faz porque acha que é a nossa missão. A gente não é simplesmente um negócio só *profit*, que quer simplesmente ganhar dinheiro. Acima de tudo a gente consegue ter uma missão de fomento. (...) Uma vez chegou aqui um escritório grande advocacia, com foco criminalista. Queriam alugar um bom espaço aqui. Financeiramente seria ótimo. O cara tinha um bom dinheiro. Só que aí a gente conversando com eles: ‘ah, a gente trabalha com startups, vocês trabalham com

direito de patente?’ ‘Não, nada disso. A gente é um escritório criminalista’. Ok. Qual vai ser a relação? O que eles têm para oferecer. Não dá.

As perspectivas de João vão ao encontro das de Letícia. Ela é formada em Relações Internacionais e Gestão de Negócios de Inovação. Letícia nos conta que seu espaço começou em 2013 como uma rede virtual, a fim de conectar empresas para realizarem negócios entre si de maneira segura. Se ela pudesse usar uma frase que definisse essa ideia inicial seria “otimizar oportunidades de negócio”, conectar pessoas e fazer com que as oportunidades de realizar projetos em parceria não fossem perdidas. A ideia da rede para ela é então muito importante. A rede criaria oportunidades que até então não existiam. Ela costuma sempre fazer um teste: “Vocês poderiam me indicar alguém para...?”. Segundo Letícia, sempre aparece alguém para cobrir essa demanda. Ela usa esse tipo de procedimento para medir a aderência da rede e considera muito importante conhecer as empresas que estão no local.

Eu não quero esbarrar com gente que eu não conheço dentro do meu escritório, sabe? Eu prefiro: ‘ah, você é novo?’ E trocar uma ideia do que ‘poxa, já vi aquele cara em algum lugar...’ e é o cara da sala do lado. Eu acho que não faz sentido nenhum, senão eu trabalhava em um prédio de escritório fechado. A gente sempre oferece almoço aqui. A ideia é provocar interação entre as pessoas. As pessoas se sentam para almoçar na mesma hora (...) é nessas horas que a gente vê as pessoas interagindo, quando começa a ficar amigo. Você está dividindo comida, não tem como não trocar ideia sobre a vida. A ideia dos churrascos é outra provocação, tardes de jogos (Letícia, 30 anos, *coworking* em São Paulo)

Letícia conta que o objetivo principal de seu espaço passa a ser também o recolhimento de ideias de empreendedores que ainda não estão tão bem preparados a fim de ajudar no seu aperfeiçoamento para que eles possam entrar em uma aceleradora e conseguir investimentos. De acordo com ela, muitos empreendedores têm ideias boas e já têm um protótipo de seus produtos, mas ainda parece faltar alguma coisa. Esse relato nos fez pensar sobre várias coisas que havíamos lido e ouvido nas entrevistas até então: o papel dos espaços de *coworking* como uma espécie de ecossistema propício para as *startups*. Muitos dos *coworkers* encaram o *coworking* como um local natural, onde se pode encontrar um ecossistema propício para a realização de suas atividades. Além disso, a maioria desses espaços têm um tipo de profissional conhecido como mentor, responsável por dar dicas de negócios para as empresas que fazem parte da comunidade. Assim, a importância da rede e da comunidade que os espaços de *coworking* propiciam é algo presente não só nos dados dos surveys, mas que pode ser visto em campo.

Quando a gente chegou, no dia 2 a gente já tinha projeto. Foi o que ajudou a gente a crescer. Porque é muito difícil você entrar no mercado, porque você não tem

portfólio, você não tem nome, ninguém te conhece, ninguém sabe como é o seu trabalho porque você não vendeu o seu trabalho para ninguém ainda. A primeira venda é extremamente difícil e gente pulou essa parte por causa do *coworking*. (...) A partir daí as coisas só foram crescendo e melhorando. A gente começou com 02 spots no *coworking*, hoje a gente tem uma sala com 06 funcionários. A gente já está preparando para expandir. Nossa projeção é muito boa. E assim, se eu tivesse aberto a empresa fora de um *coworking*, fora de um ambiente colaborativo, talvez não teria dado certo. (Bianca, 28 anos, *startup* em São Carlos)

Eu tinha um projeto e queria vir para o *coworking* fazer uma experiência. Eu já vinha lendo sobre e tinha essa curiosidade. Aí eu vim num evento aqui no espaço, sobre o mercado de *startup*. E foi aqui que eu acabei conhecendo o espaço. Foi um evento super legal. Achei interessante e acabei vindo para cá. O *coworking* foi essencial, na verdade. Porque eu tive contato com outras pessoas, com outras empresas, empresas que agregavam para minha ideia e pessoas que eu acabei conhecendo que se tornaram parceiras. Hoje eu divido uma sala com uma agência de marketing em que eu me tornei sócio que são pessoas que eu conheci aqui, não conhecia antes. (Rui, 28 anos, *startup* em São Paulo)

O que percebemos durante todas essas conversas é que os empreendedores de *startups* bem como os próprios gestores de espaços de *coworking*, em linhas gerais, pensam o espaço como um ninho fundamental para que as *startups* se desvencilhem dos riscos e percalços iniciais tão presentes nas atividades de qualquer empresa em seus primeiros anos de vida. Dessa forma, o *coworking* parece facilitar o ciclo inicial daqueles que não tem experiência. Além disso, o apelo a uma economia compartilhada suscita um certo conforto e segurança naqueles que fazem parte dessas comunidades. Em linhas gerais, mais do que um espaço, o *coworking* é um local onde esses trabalhadores, jovens em sua maioria, garantem sua inserção em meio a uma cultura e atmosfera motivante para a gestão de suas atividades empreendedoras, capaz de romper ou amenizar as dificuldades proveniente das experiências iniciais. Assim, pagar pelo acesso aos espaços de *coworking* não se trata apenas de adquirir comodidades práticas e materiais para o desenvolvimento de projetos profissionais, mas de acessar um capital social, ou seja, uma rede de informações, experiências e conhecimentos, conveniente para a otimização desses projetos.

A importância do envolvimento do espaço de *coworking* com as *startups*, sobretudo no que diz respeito à motivação, é evidente tanto na fala tanto dos gestores, quanto dos empreendedores que utilizam o local. Por isso que, por meio dos relatos de João e de Letícia, podemos ver como que para eles a seleção de uma comunidade se faz tão necessária. Isso está diretamente relacionado à questão do *peer pressure*, que vimos anteriormente. É como se ela fosse a responsável por garantir essa seguridade de olhar para o lado e ver pessoas que se encontram ou na mesma situação ou então em melhores condições, o que passa a ser

considerado como estímulo a perseverar. Por isso que em muitos casos a comunidade é um diferencial para que as *startups* permaneçam no espaço. Essa dimensão da comunidade como segurança se apresenta também nas falas de empreendedores de *startup* de São Carlos-SP.

Quando você tá falando em espaço de *coworking*, você tá falando em redução de custo. A redução de custo é infinitamente maior do que caso você tivesse que fazer isso de forma autônoma ou abrir um próprio escritório. Mas o que é mais importante que isso, que o custo, obviamente que o custo é fundamental pra uma *startup*, mas mais que isso, a troca de informações é muito importante. Porque se você coloca um número seletor ali, umas dez ou doze empresas diferentes, juntas, no mesmo ambiente, passando basicamente pelas mesmas dificuldades, em mercados distintos, mas geralmente são as mesmas dificuldades (...) então você acaba tendo uma troca de informações muito rica. Porque um problema que minha empresa passa, um problema que minha empresa passou, muitas das vezes foi solucionado ou uma outra empresa tá passando por aquele exato momento. (...). Essa troca de experiência é muito rica. (Leandro, 26 anos, *startup* em São Carlos-SP)

Em meio a todas essas condições, o *coworking* é hoje uma tendência em crescimento e vem sendo cada vez mais utilizada pelas *startups*. Elimina as distrações do trabalho em casa e aumenta as oportunidades de clientes e vendas por meio da expansão do *networking*.

When you're working solo, sometimes it's hard to stay motivated. That's one reason to find a mastermind group, a mentor or an accountability partner. Using a coworking space could be a good way to find this group of people. Since you're all using the same office, it will be easier to arrange meetings or brainstorming sessions.

Having other freelancers around you trying to succeed will boost your motivation and you'll feel energized to maintain your workflow.<sup>69</sup> (MARTÍNEZ, 2014)

Independente de como se identifica o *coworker*, seja ele empreendedor, empregado, autônomo ou *freelancer*, todos eles são impelidos a uma nova mentalidade capitalista a qual prevê a necessidade do investir, do empreender sobre si mesmo.

Podemos dizer que o *coworking* se insere em uma nova dinâmica do capital, uma vez que se pauta nos requisitos de flexibilidade e autonomia que são requeridos pelo mercado atual e que passaram a fazer parte da própria subjetividade dos trabalhadores quando formulam seus discursos a respeito do ambiente de trabalho ideal. Precisamos ressaltar que nosso entendimento sobre subjetividade/subjetivação encontrada aqui é aquela à qual não é construída de maneira autônoma, mas, assim como observa Félix Guattari (1985), trata-se de uma subjetividade modelada, construída pelos interesses capitais e injetada nos próprios indivíduos como algo genuíno de seus desejos. Assim, os “arranjos de emprego flexíveis não criam por si mesmos uma insatisfação trabalhista forte, visto que a flexibilidade pode as vezes ser mutuamente benéfica” (HARVEY, 2012, p. 144). (ZANON, 2015, p. 27)

Assim, enquanto vemos que as transformações no mercado de trabalho decorrentes da reestruturação produtiva incorporam a flexibilidade com fins objetivos de diminuição de custos e conflitos e maior dinamicidade na produção, vemos que o *coworking* como modelo

---

<sup>69</sup> *Eight reasons why it's worth joining a coworking space*. Disponível em: <http://www.deskmag.com/en/eight-reasons-why-its-worth-joining-a-coworking-space-913>. Acesso em: 11/04/2016.

de trabalho resultado desse contexto, agrega essa flexibilidade a fins muito mais subjetivos: a demanda por flexibilidade não é só estrutural, mas em grande medida deveria fazer parte do próprio perfil do trabalhador. Trata-se, portanto, de uma conduta demandada pela sociedade pós-reestruturação produtiva, tendo como pano de fundo a filosofia política do neoliberalismo e assim, algo a ser incorporado pelo indivíduo. O que vemos nesse ambiente equivale ao que observamos através das nossas análises a respeito das *startups*. Em ambos os casos, nos deparamos com um novo perfil de trabalhador capaz de se encaixar nessas novas demandas, e mais que isso, mobilizar seus desejos em torno delas.

Se olharmos por uma perspectiva mais ampla, o fato de serem mais escolarizados, terem um maior acesso à informação e, em grande medida serem trabalhadores criativos e intelectuais, revela um contraste com o trabalhador tradicional e o mercado formal de maneira geral. Quase que em um cruel paradoxo dos nossos tempos, à medida que este último prevê o acesso à direitos trabalhistas e sociais, os trabalhadores que seguem os caminhos da flexibilização consideram-se mais fortes e mais autônomos diante às condições de informalidade (LIMA, 2006). É aqui que podemos refletir também sobre o quanto a flexibilidade como um ideal tem interpretações e bases de interesses diferentes de acordo com a oportunidade de acessos que os trabalhadores detêm em suas trajetórias. A seguridade social que as contratações tradicionais do tipo CLT disponibilizam não mais encontram aderência em um perfil de trabalhador jovem e com reais condições de desenvolver continuamente sua empregabilidade por meio de investimentos em seu capital humano.

No entanto, entender tal fato como paradoxo é um tanto quanto simplista e nos impede de revelar as novas engrenagens e condições do capitalismo contemporâneo, tão coerentes para a sua reprodução. O paradoxo, portanto, corresponde agora a sua realidade.

## 5.1 EMPREENDEDORISMO DO SÉCULO XXI

Durante as leituras que fizemos sobre o tema *startups* e *coworkings*, muitas delas relatos de experiências – e as diversas conversas que tivemos com empreendedores durante o nosso período de campo –, pudemos observar que a presença do risco, da competição sobretudo consigo mesmo e do fracasso, são comuns entre esses trabalhadores. A exemplo das *startups* que proliferaram no Vale do Silício, muitas delas não conseguem obter sucesso. Isso mostra que essa possibilidade não se trata de uma característica específica do local. O próprio modelo de empreendimento deixa em aberto todo um destino de fracasso ou sucesso que, conseqüentemente, está relacionado à performance da figura do empreendedor que se

encontra a frente do negócio. Como já observamos, seja pela visão de mercado ou pela simples competência, ou ainda pela forma de organização daquilo que encara como uma ideia inovadora, o empreendedor é o elemento central a que se deve a responsabilidade do progresso de uma *startup*. Por isso, não poderíamos seguir adiante sem antes fazermos uma reflexão sobre o significado do empreendedorismo dentro desses modelos e a partir dessas experiências.

Em sua obra *Teoria do Desenvolvimento Econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico* (1997), Schumpeter classifica os empreendedores como os próprios vetores de desenvolvimento da economia devido às ideias inovadoras que seriam capazes de colocar em prática. Seriam agentes que nadam contra a corrente, em meio a um fluxo desconhecido de reações econômicas, permeado por dúvidas e obstáculos. Nessa perspectiva, o autor já considerava um aspecto singular e até mesmo psicológico na compreensão desse novo sujeito. É justamente em um ambiente de inovação, incerteza e conflito que as condições simbólicas otimistas, a sensação de acolhimento e pertencimento, assim como a atmosfera motivacional passam a ser demandadas. Esses ingredientes contribuem para a constante renovação dos hábitos e energias que o mercado demanda. Isso vai ao encontro e estimula o comportamento humano e os elementos psicológicos que o autor afirma ser necessário ao empreendedor. Podemos dizer, portanto que, o desejo de conquistar seria potencializado por esses elementos e discursos motivacionais, aliando-se a algo já característico de sua subjetividade que, para Schumpeter (1997) seria o impulso para lutar e provar-se superior aos outros, algo que assemelharia a atividade empreendedora a um esporte, permeado por riscos e adrenalina, onde o sucesso se faz em nome do próprio sucesso. Em linhas gerais, para Schumpeter (1997), a possibilidade de ser um agente capaz de realizar inovações dependeria de determinadas condições para empreender. Por isso que, o Vale do Silício, em uma perspectiva contemporânea sobre empreendedorismo, nos parece um local que dispõe dessas condições, sendo capaz de preservar essa essência a despeito das instabilidades do mercado. É justamente uma perspectiva diferenciada em relação ao fracasso e ao risco (MARTEL, 2014), e também a inadequação às antigas formas de trabalho que conferem a esse indivíduo uma predisposição à busca por novas formas de trabalhar (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009), que tornam as *startups* e seus empreendedores exemplos atualizados daquilo que Schumpeter (1997), em 1921, havia definido como empreendedor. Torna-se, portanto, insuficiente lidarmos com a problematização dos novos modelos de trabalho flexível como as *startups* e os espaços de *coworking*, sem recorrermos

inicialmente a uma análise crítica do empreendedorismo reivindicado por esse novo espírito e a forma pela qual ele vem sendo usado pela racionalidade capital.

Quando fazemos uma análise do mundo do trabalho pós-reestruturação produtiva podemos ver várias nuances novas, porém complementares, àquilo que tradicionalmente conferia a um determinado perfil de indivíduo dentro do mercado a definição como empreendedor. Todos os elementos característicos de sua personalidade, já observados por Schumpeter (1997), conferem ao empreendedor atual um potencial diferenciado que lhe dá a possibilidade de lidar com a instabilidade econômica que decorre do momento de reestruturação dos mercados. É esse potencial de enfrentamento de riscos e a constante busca por inovações que contribuem para que esses profissionais se organizem diante das incertezas do mercado de trabalho pós-fordista. Por outro lado, essa potencialidade configura-se também como uma externalidade a qual o capitalismo em sua dimensão cognitiva foi capaz de absorver, em especial ao permitir que a ela fosse relacionado o caráter empreendedor e, portanto, inovador do mercado atual (LIMA, 2002). O empreendedorismo relaciona-se com a cultura, o comportamento e a educação dos indivíduos em meio a sociedade capitalista atual, não sendo a toa que compõe praticamente todos os elementos de cunho motivacional demandados pelo mercado de trabalho contemporâneo, fazendo parte dos novos valores que compõe a sociedade pós-reestruturação produtiva. O empreendedor se fundamenta, portanto, em elementos culturais (LIMA, 2002), em especial uma cultura individualista, apesar de exaltar a dimensão coletiva, buscando o sucesso pessoal por meio da dimensão profissional.

Dentre os valores relacionados ao empreendedorismo, a flexibilidade pode ser entendida como o principal deles, capaz de demonstrar o comprometimento do trabalhador em relação ao trabalho. A disponibilidade em ser flexível está diretamente ligada à escada para o sucesso. Ela se torna um capital humano a medida em que a cultura do empreendedorismo ganha lastro e passa a demandar por determinados atributos coerentes aos perfis demandados por uma nova racionalidade de mercado. A flexibilidade não se trata mais apenas de uma performance que confere à produção mais agilidade, mas a uma característica do perfil do trabalhador que deve ser explorada e transformada em um talento ao qual todos deveriam perseguir.

Às vezes a gente sai daqui super tarde, por conta de N motivos. Cansa? Cansa. Mas não é pesado. Você tá cansado porque você trabalhou muito, mas não tem aquele peso, não tem aquela coisa de: ai, eu tenho que ir trabalhar amanhã. Porque não. Porque é gostoso ficar aqui. A gente tem horário flexível e as pessoas podem até fazer home office e tudo mais, mas a gente incentiva a vir pra cá, porque a gente oferece tanta coisa, é tão legal o ambiente. E até um dos objetivos dos fundadores era fazer uma empresa em que as pessoas quisessem vir e não que seja: ai, que saco eu tenho que trabalhar. (Lívia, 25 anos, *startup*, São Paulo-SP)

No entanto, não se trata apenas de valores inatos. Os empreendedores são sujeitos que devem cada vez mais se mobilizarem em busca desses elementos, pois seriam eles os responsáveis por concentrarem em suas figuras aquilo que alguns autores voltados para a literatura empresarial (PESCE, 2012; SILVA, 2014) consideram ser uma *geração de valor*.

Uma pessoa preparada que estudou bastante sobre administração, contabilidade, marketing etc, seja nas melhores escolas de negócios do mundo ou numa simples faculdade de bairro, tem em suas mãos bastante ferramentas que podem lhe ajudar a empreender. Mas como o empreendedorismo não exclui ninguém, não é pouco comum conhecermos pessoas que não tiveram acesso a sequer terminar o ensino médio e até o fundamental, mas que se tornaram empreendedores bem sucedidos, superando a sua falta de instrução formal através de uma pesquisa própria, além de muita coragem, criatividade, determinação e muito trabalho (SILVA, 2014)<sup>70</sup>.

Por meio dessa leitura, entende-se que essa geração mobiliza uma dimensão simbólica, imaterial ou seja, capitais humanos que se transformam em valores capazes de rentabilizar as relações dentro do mundo do trabalho. Além de Silva (2014), Pesce (2012) é tida como uma referência dessa literatura e discurso. Sua própria trajetória se encaixa no perfil empreendedor baseado na valorização do capital humano. Moradora do Vale do Silício (EUA), trabalhou em várias empresas, fez vários cursos e esteve envolvida na criação e gestão de diversas *startups*. Ao escrever o livro *A menina do Vale* (2012), teve como objetivo disponibilizar elementos motivadores à essa geração de valor, presente em suas experiências que, ao que podemos entender por meio da leitura, são independentes da sua pouca idade. Bel, dá início ao relato de suas experiências já partindo da ideia de que “tudo é possível se você se dedicar de cabeça e de coração” (PESCE, 2012, p. 12). Ela é, portanto, o exemplo de quão mobilizado o amor e o afeto estão nesse novo perfil de trabalhador flexível e o quanto esses valores estão relacionados ao desempenho das atividades do trabalhador pós-fordista. Ao elencar uma série de exemplos como Richard Branson, Steve Jobs, Sílvio Santos e Ayrton Senna, ela demonstra como tais valores, são, portanto, fundamentais na construção da coragem, da fé do trabalhador em meio às instabilidades e imprevisibilidades do mundo do trabalho atual e, em grande medida, é desses valores que depende o seu sucesso (PESCE, 2012). A paixão para ela, e conseqüentemente para todo esse perfil que se encaixa na geração de valor, estaria na coragem de sair do conforto, de estar aberto à novas experiências diante condições de percalço.

---

<sup>70</sup> Trecho retirado do artigo “*Sobre a Geração de Valor*”. Flávio Augusto da Silva também é autor do livro *Geração de Valor: compartilhando inspiração* (2014). O artigo se encontra disponível em: <https://blog.geracaodevalor.com/sobre-o-geracao-de-valor/>. Acesso em: 16/08/2018.

Se eu tivesse que escolher o que mais me ajudou ao longo da minha vida, seria ter paixão pelas coisas que faço. É difícil explicar em palavras o que é paixão, pois é algo que você sente no fundo do seu coração. Quando você está apaixonado pelo que faz, de repente tem uma energia infinita para trabalhar dia e noite. É um sentimento um tanto quanto mágico. (PESCE, 2012, p. 57)

Mais do que uma geração que traz no seu perfil elementos agora considerados talentos em meio ao mercado de trabalho, a geração de valor é composta por uma nova racionalidade produtiva. Trata-se de uma geração no sentido ativo da palavra, capaz de dar base e desenvolver as transformações do mercado. Ela se toma como responsável por gerar mudanças nos paradigmas tradicionais do trabalho que até então não incluía as habilidades humanas – fossem elas inatas ou adquiridas – na escala de valores considerados na dimensão da empregabilidade. Conceitos como a geração de valor deixam evidente a construção de um novo perfil de trabalhador, não só moldado pelo mercado e pela sua nova racionalidade, mas um sujeito capaz de distribuir e desenvolver uma série de características e aptidões coerentes à consagração de uma subjetividade que particularmente responde tanto aos anseios do capital quanto aos desejos individuais que poderiam se realizar por meio da ascense empreendedora.

## **6 NEOLIBERALISMO E A RECODIFICAÇÃO DOS DESEJOS**

Se valendo da incorporação daquilo que se configurava até então como uma crítica (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009), o capitalismo nas últimas décadas do século XX passa por um momento no qual suas relações de produção e distribuição se transformam. São inúmeros os autores que debruçam suas análises a respeito desse período e são também diversas suas interpretações para esse momento. O que todos revelam em comum, cada qual a sua maneira, é a percepção de uma nova dinâmica da produção e das relações de trabalho baseadas no pano de fundo político neoliberal. Concomitante a essa reestruturação, põe-se em prática dinâmicas de trabalho que privilegiam a flexibilidade, mas que também acabam por resultar na desarticulação dos trabalhadores no que se refere ao potencial de classe política organizada. É aqui que o neoliberalismo se institui tanto como filosofia política quanto prática e racionalidade econômica que passa a guiar as condutas em sociedade, dando base às vantagens da esfera do mercado dentro das relações sociais, delegando ao próprio trabalhador a responsabilidade de suprir os desejos por uma maior autonomia demandada por eles próprios.

Bourdieu (1989) assinala a pretensa capacidade do neoliberalismo em criar um intermédio entre o indivíduo e o coletivo, sendo que o primeiro teria o privilégio em suas

considerações. Dessa maneira, o neoliberalismo como filosofia política seria capaz de introduzir uma cultura unificadora – onde o coletivo se constrói por meio do compartilhamento e da participação de um mesmo sistema simbólico de viés mercadológico –, e distintiva a partir do momento em que exalta a importância da conquista individual em meio a sociedade através do mercado. No entanto, como já observou Foucault (2008) trata-se também de uma filosofia que tem como objetivo repercutir práticas e efeitos na realidade com o objetivo de inserir uma nova racionalidade fundamental para as realizações do mercado. Articular a dimensão do indivíduo ao coletivo nada mais seria que disponibilizar ferramentas para que os indivíduos dispusessem de meios para participarem da vida econômica. Eis a faceta coletiva e social que, para Foucault (2008), havia sido delegada aos governos dentro da perspectiva neoliberal que, ao contrário da lógica do liberalismo clássico, agora reivindica a participação do Estado a partir de uma nova governamentalidade – ou seja, de uma nova racionalidade de Estado – útil para a saúde dos mercados, e conseqüentemente, do próprio indivíduo que agora, é exaltado como um empreendedor de si mesmo. Como um banco simbólico, o neoliberalismo difunde a crença no mercado promotor de individualidades e particularidades por meio do consumo material ou simbólico, sem deixar de cobrar altos juros por isso.

Apesar de ser dotado de toda uma base filosófica que tem como intuito influenciar nas práticas vividas pelos indivíduos em sociedade, consideramos, tal qual Laval e Dardot (2016), que o neoliberalismo não pode ser entendido como uma simples ideologia. Mais do que isso, trata-se de um conjunto de normas que legitima discursos, verdades e conseqüentemente, racionalidades e práticas por meio do mercado, estendendo assim, a lógica capital para todas as esferas da vida. O neoliberalismo está inserido na arena do biopoder e por isso, se espalha para o campo das subjetividades dos sujeitos (FOUCAULT, 2008; LAVAL & DARDOT, 2016). Dito de outra maneira, pensar no neoliberalismo nos leva a refletir sobre como a vida e os atributos humanos passaram a ser capitalizados e organizados de maneira estratégica para que fossem a nova força do mercado.

Foucault (2008) foi um dos primeiros autores a colocar em análise – já na década de 70, quando o neoliberalismo buscava uma legitimação dentro do próprio pensamento liberal – a dimensão dada aos atributos humanos, sobretudo à subjetividade, por parte dessa nova racionalidade política que se desenhava a partir dos interesses do mercado. Um dos principais – senão o principal – objetivo dos escritos de Foucault sobre essa fase econômica era salientar como esse novo momento do capital tem interesse sobre a vida dos indivíduos. Tratar da análise do neoliberalismo foi algo que conferiu a esse autor um avanço até mesmo dentro de

suas próprias reflexões. Diferente das relações de poder que ele havia observado em meio às construções da sociedade moderna, a fase neoliberal – se assim podemos dizer – em que configura as sociedades nas últimas décadas do século XX, não trazia consigo uma forma de controle rígida e burocrática, sendo muito menos institucionalizada e localizada em equipamentos como fábrica, escola, igreja, etc. O que se coloca em jogo a partir da crise fordista é a importância da liberdade e, como um controle positivo sobre ela influenciaria diretamente em uma maior produtividade. Por isso, o neoliberalismo se apresentava com uma agenda política perfeita para um momento em que se demandava flexibilidade e autonomia em contraposição às formas rígidas de gestão e controle. Em uma série de estratégias sem estrategista, como o próprio autor grifa, a biopolítica se estabelece como uma nova forma de garantir o avanço do capital. O que observamos por meio de autores que tratam da construção do pensamento neoliberal é que, na década de 70, em meio a um evidente período de crise de produção, não só a reestruturação da economia começa a se definir como também a revisão das ideias liberais a respeito do papel do mercado e do Estado na fundamentação das sociedades que estariam por vir. O neoliberalismo deu uma nova racionalidade ao mercado, mas, consecutivamente, teve que dar as bases políticas para que se fosse possível forjar um novo perfil de indivíduo trabalhador que desse coerência e legitimidade a essa nova realidade. A subjetividade, os atributos humanos, a alma do indivíduo passa a ser mobilizada sob um outro tipo de disciplina em função da organização do capital (FOUCAULT, 2008; LAVAL & DARDOT, 2016).

Por isso, é natural que novas necessidades se construam não só a nível prático dos indivíduos que se encontram nessa arena, mas principalmente a nível teórico do pensamento acerca das relações sociais.

A teoria mais acentuadamente objectivista tem de integrar não só a representação que os agentes têm do mundo social, mas também de modo mais preciso, a contribuição que eles dão para a construção da visão desse mundo e, assim, para a própria construção desse mundo, por meio do trabalho de representação (em todos os sentidos do termo) que continuamente realizam para imporem sua visão do mundo ou a visão da sua própria posição nesse mundo, a visão da sua identidade social. A percepção do mundo social é produto de uma dupla estruturação social: o lado “objectivo”, ela está socialmente estruturada porque as autoridades ligadas aos agentes ou às instituições não se oferecem à percepção de maneira independente, mas em combinações de probabilidade muito desigual ( e tal como há probabilidades de que sejam os animais com penas a terem asas do que a tê-las os animais com pelo, também há mais probabilidades de que os visitantes de museus sejam os que possuem um forte capital cultural do que os que dele estão desprovidos); do lado “subjetivo”, ela está estruturada porque os esquemas de percepção e de apreciação susceptíveis de serem utilizados no momento considerado, e sobretudo os que estão sedimentados na linguagem, são produto das lutas simbólicas anteriores e exprimem, de forma mais ou menos transformada, o estado das relações de força simbólicas. (BOURDIEU, 1989, p. 140-141)

Nessa configuração, a importância do simbólico deve ter uma consideração destacada para além de mero resultado das materialidades, sem que com isso a importância dessas últimas seja descartada. Uma análise cuidadosa da fase neoliberal requer passos a mais no que tange às interpretações marxistas tradicionais. Apesar de contar com elementos fundamentais capazes de serem captados sob a ótica clássica do pensamento sociológico, a fase pós-fordista e neoliberal conjuga novos elementos e ressignifica valores e demandas. Acreditamos que esses novos esquemas de significação são melhores dissecados a medida que lançamos mão à novas lentes de pesquisa, um tanto quanto mais contemporâneas, é verdade, porém igualmente construídas tendo como base estudos significativos para o desenvolvimento da Sociologia quanto ciência do tempo presente. São teóricos e análises atualizadas que nos auxiliam a deixar claro o fato de que todo esse contexto produtivo e político historicamente posto, se constrói ao introjetar-se como um conjunto de ideias no plano simbólico das subjetividades dos indivíduos, ajudando a partir de então a dar sustentação na reprodução de um esquema de significação que define as desigualdades e fracassos no plano material como produtos da falta de empenho individual. Em linhas gerais, nesse processo, é preciso entender os fundamentos da objetividade do mundo como elementos presentes na definição de Bourdieu (1989), a qual considera tais elementos não só pela perspectiva das subjetividades estruturadas, mas também das estruturantes.

Assim, ao trazer a reflexão sobre o neoliberalismo para essa perspectiva, podemos entender porque se trata de uma série de estratégias sem estrategista (FOUCAULT, 2008). Não existe aqui uma entidade fundante nem uma teleologia capaz de impor seu controle e ordem de forma linear acima da sociedade. O que tornou o neoliberalismo e toda a sua racionalidade possível foi justamente essa relação entre materialidade e subjetividade – o plano objetivo e o simbólico – contornadas pelos desenvolvimentos históricos das sociedades capitalistas. Dessa forma, como num sistema de retroalimentação, essas estruturas só mantem sua realidade a medida em que é estruturada pelas subjetividades que a compõe. Entender e encontrar formas de capitalizar os desejos dos indivíduos em sociedade, nunca foi tão importante quanto agora. Na mesma medida, encontrar maneiras que consigam analisar esse movimento a partir de suas significações atuais, torna-se igualmente importante.

Nessa esteira, não só teóricos como Deleuze e Guattari (2011) que têm uma perspectiva que dá uma maior atenção a influência da dimensão simbólica, mas também aqueles que têm interpretações mais materialistas como Harvey (2012) podem ser colocados em diálogo. Esse último também visualiza essencialmente a articulação existente entre a subjetividade do trabalhador e as demandas reprodutivas do capital ao apontar sobre a

importância da manipulação do capital em favor a um comportamento coerente para sua nova estrutura, e a define como modo de regulamentação.

Um sistema particular de acumulação pode existir porque “seu esquema de reprodução é coerente”. O problema, no entanto, é fazer os comportamentos de todo tipo de indivíduos [...] assumirem alguma modalidade de configuração que mantenha o regime de acumulação funcionando. Tem de haver, portanto, uma materialização do regime de acumulação, que toma a forma de normas, hábitos, leis, redes de regulamentação etc. que garantam a unidade do processo, isto é, a consistência apropriada entre comportamentos individuais e o esquema de reprodução. Esse corpo de regras e processos sociais interiorizados tem o nome de modo de regulamentação. (HARVEY, 2012, p. 217)

Estabelecer um nível de diálogo entre esses autores não se trata em anular interpretações materialistas em favor de outras que têm como ponto de origem reflexões a respeito da influência simbólica nas relações em sociedade, mas de encontrar um ponto de convergência entre ambas interpretações, pois, ao que parece essa convergência já foi realizada no plano prático das relações econômicas que viram na subjetividade dos indivíduos tanto uma arena fértil para introduzir novas racionalidades capitais, como o próprio combustível para que essas identificações fossem criadas e ressignificadas constantemente.

Assim, quando pensamos nas *startups* e nos espaços de *coworking* como reflexo das novas configurações do mercado, não podemos fazer isso sem recorrer a estudos e teorias que levem em conta o princípio de realidade que tornou possível esses modelos, mas mais que isso, desejado no plano das subjetividades dos sujeitos. Não se tratou apenas de condições materiais precisas para que essa realidade encontrasse fundamento. Sua base também foi forjada no plano dos valores simbólicos que determinados discursos econômicos difundir e disseminar como verdades incontestáveis. O neoliberalismo deu suporte prático e filosófico para a racionalidade que compõe esses modelos. A perspectiva humanizada, da motivação individual e da flexibilidade das formas de se trabalhar e de se relacionar com a sociedade faz com que experiências como estas ganhem cada vez mais espaço no imaginário contemporâneo como tipos de organização capazes de transformar o mundo, reascendendo um dos principais ideais liberais: o de que a revolução social só poderia se dar por meio do desenvolvimento da mentalidade empreendedora. Isso demonstra que, diferente do que muitos autores pensavam até pouco tempo atrás, estamos em um contexto de fortalecimento do neoliberalismo (LAVAL & DARDOT, 2016). As sucessivas crises pelas quais a economia vem passando nas últimas décadas moldaram uma nova relação entre sujeito e mercado. As medidas de austeridade e os discursos que passaram a responsabilizar os trabalhadores – de maneira motivacional – pelos seus sucessos em meio a momentos de turbulência desencadearam, por sua vez, novas formas de proteção e legitimação dos mercados. Nessa

nova interação, o neoliberalismo se fortalece tanto em agenda política como econômica e social.

É impossível pensar essas novas formas de trabalho sem considerá-las dentro do princípio de realidade do neoliberalismo. É por meio desse princípio que as relações sociais pós-fordistas são produzidas e refletidas para as outras dimensões da vida. Trata-se de uma realidade pois funciona de acordo com uma nova racionalidade que engloba aspectos econômicos, políticos e sociais, construindo assim um novo código de normas e verdades que passam a balizar não só as relações, mas os desejos dos indivíduos em sociedade. Construir um novo princípio de racionalidade/realidade é reconfigurar a forma sob a qual o indivíduo pensa a si mesmo em relação ao mundo. A exaltação da liberdade sob a perspectiva do autogoverno do indivíduo é, portanto, um dos principais marcadores que revela como essa nova racionalidade de governo – ou governamentalidade, como diria Foucault (2008) – é capaz de agir de maneira transversal e não homogeneizante, capaz de atender, se fazer absorver e, conseqüentemente, orientar a diversidade das condutas humanas.

O neoliberalismo repousa sobre a dupla constatação de que o capitalismo inaugurou um período de revolução permanente na ordem econômica, mas que os homens não se adaptam espontaneamente a essa ordem de mercado cambiante, porque se formaram num mundo diferente. Essa é a justificação de uma política que deve visar à vida individual e a social como um todo (...). (LAVAL & DARDOT, 2016, p. 90)

O neoliberalismo configura-se, portanto, como um sistema político, econômico e social que foi capaz de desterritorializar a subjetividade e os desejos dos indivíduos com o objetivo de recodificá-lo de maneira conveniente aos interesses de mercado, porque é assim que a produtividade capital encontrou as formas de manter-se revolucionária (DELEUZE & GUATTARI, 2011). O neoliberalismo presta o suporte necessário para que o mercado se utilize da liberdade e da criação desejante para organizar e desenvolver uma racionalidade que vai ser tomada como realidade porque tem seu fundamento no indivíduo e não fora dele. É esse movimento que vai permitir a singularidade e a multiplicidade necessária para que o capitalismo, nessa nova fase, seja capaz de definir todas as dimensões da vida em sociedade (LAVAL & DARDOT, 2016). Por isso, pensar essas transformações não só em seus termos filosóficos e ideológicos, mas práticos, torna-se, ao nosso ver, um dos principais desafios da Sociologia contemporânea.

O que está em jogo nesses exemplos é a construção de uma nova subjetividade, o que chamamos de “subjetivação contábil e financeira”, que nada mais é que a forma mais bem-acabada da subjetivação capitalista. Trata-se, na verdade, de produzir uma relação do sujeito individual com ele mesmo que seja homóloga à relação do capital com ele mesmo ou, mais precisamente, uma relação do sujeito com ele mesmo como um “capital humano” que deve crescer

indefinidamente, isto é, um valor que deve valorizar-se cada vez mais. Como podemos ver, não são tanto as teorias falsas que devem ser combatidas, ou as condutas imorais que devem ser denunciadas, mas é todo um quadro normativo que deve ser desmantelado e substituído por outra “razão do mundo”. Esse é o desafio das lutas sociais atuais, que decederão a continuação – ou até mesmo a radicalização – dessa lógica neoliberal ou, ao contrário, seu fim. (LAVAL & DARDOT, 2016, p. 31)

É essa capacidade de dar vazão aos desejos individuais de maneira consonante a produção do capital que faz do neoliberalismo um sistema de governamentalidade que constrói o sujeito empresarial. Foucault (2008) já observava na década de 70 essa como uma das principais características do neoliberalismo, algo que foi também diagnosticado e colocado sob análise de maneira mais aprofundada por Laval & Dardot (2016), após as crises econômicas que se desencadearam a partir de 2008. Existe no neoliberalismo uma racionalidade que considera as situações de mercado como as reais provedoras do aprendizado humano. O sujeito que se mantém adaptando ao mercado se encontraria também em uma situação de ganho, uma vez que é nesse movimento que os talentos e as habilidades são desenvolvidos, gerando um acúmulo de capital humano extremamente necessário para a manutenção da empregabilidade em situações de instabilidade e incerteza. O mercado como mecanismo social seria apenas responsável por mobilizar as informações necessárias para que os indivíduos rentabilizem seus atributos humanos. Por isso que o sucesso e o fracasso estaria diretamente ligado a capacidade desses indivíduos em capitalizar as diversas dimensões de sua vida.

Nosso argumento é que *startups* e os espaços de *coworking* demonstram de maneira bem clara essa mentalidade em prática. Ambos concentram sujeitos em constante formação, mas que se mobilizam para tal não simplesmente por causa da instabilidade do mercado de trabalho, mas têm em fundamental o interesse de estar sempre trocando experiências que podem ser úteis em algum momento da vida. Existe também uma ressignificação das suas próprias condições. O que antes era compreendido como incerteza e insegurança por trabalhadores da geração fordista passa a ser interpretado como estágios necessários para a formação de um bom profissional nessa nova fase capital. Trazer experiências humanas para o ambiente de trabalho, desregulamentar as situações burocráticas e rígidas desses ambientes transformando-os em ambientes mais acolhedores e amigáveis, motivar os trabalhadores por meio de relatos não só de sucessos, mas por meio de experiências de fracasso como parte de um aprendizado oferecido pela própria dinâmica de mercado, são as condições que a nova mentalidade empresarial predispõe àqueles cujo o ideal seria “tornar o mundo melhor”. O sujeito neoliberal e o sujeito empreendedor se equivalem. Assim, o empreendedorismo no

neoliberalismo aparece como a única realidade a ser considerada por aqueles que têm como objetivo solucionar os problemas sociais articulando a isso a sua própria realização profissional. A reflexão que nos parece cada vez mais importante é a de que mesmo disseminando uma ideologia e prática que visa desburocratizar as relações de trabalho e promover a autonomia e liberdade do trabalhador, o mercado ainda sim detém o papel de disciplinador, pois é ele que ainda organiza as demandas de produção e conseqüentemente, o perfil necessário para atendê-las. Manter a ânsia do sujeito empresarial por aprendizado e formação dentro do mercado é se certificar de que a mão-de-obra estará sempre disponível e apta a se adaptar. “A liberdade de ação é a possibilidade de testar suas faculdades, aprender, corrigir-se, adaptar-se. O mercado é um *processo de formação de si*” (LAVAL & DARDOT, 2016, p. 145).

A disciplina imposta pelo mercado neoliberal está diretamente relacionada com o novo perfil de trabalhadores que circundam modelos como as *startups* e os espaços de *coworking*. O trabalhador é motivado a não temer ou estagnar-se diante das situações de incerteza e imprevisibilidade que se tornaram a própria essência do mercado contemporâneo. Complementar ao discurso de autoresponsabilização e disciplina de si, existe a exaltação da autonomia e com ela, a valorização do risco como ingrediente necessário para a criação de profissionais mais aptos às tarefas dessa nova configuração do trabalho.

Tem dias que, eu acho que não tem um empreendedor que nunca sentiu “eu não sou capaz de fazer isso”, que nunca duvidou de si mesmo. Eu acho que não existe empreendedor que nunca tenha duvidado. Mas assim, um dia você duvida, no outro dia você fala “eu vou seguir em frente. Independente do que aconteça, eu vou seguir”. Então eu acho que é um pouco isso: você ter em mente que você precisa fazer, que você precisa ser forte e que você precisa continuar. Especialmente quando tem outras pessoas que estão ligadas a você. Então, eu tenho sócios, eu tenho funcionários, eu tenho investidores, então tem várias pessoas que dependem não só de mim, mas do trabalho de cada um. Então eu acho que a gente acaba tendo uma responsabilidade com tudo. E eu acho que isso também ajuda a continuar. (Mariana, 34 anos, *startup*, São Paulo-SP)

Uma vez o homem sendo o próprio capital, os elementos disciplinadores serão organizados de forma personalizada na medida em que ele adapta sua subjetividade e desejo por autonomia às funções capitais de produtividade. Aqui podemos ver como o discurso do “faça o que você ama” nada mais é que uma derivação do discurso que exalta a liberdade de escolha proporcionada pelo capitalismo em sua fase neoliberal. No entanto, não se perde a perspectiva disciplinadora. “Fazer o que você ama” requer um sujeito ativo, autoresponsável e flexível, elementos fundamentais dentro da racionalidade do sujeito empreendedor neoliberal que ilustram de forma clara a transformação das técnicas de controle: a passagem da

vigilância para a biopolítica, ou seja, estratégias disciplinares que têm como fundamento a ampliação das liberdades individuais e não seu cerceamento e punição (FOUCAULT, 2008).

Esse autogoverno não é obtido espontaneamente por um simples efeito de um discurso sedutor de gestão que manipula a aspiração de cada indivíduo à autonomia. Esse controle da subjetividade somente é operado de maneira eficaz dentro de um contexto de mercado de trabalho flexível, em que a ameaça de desemprego está no horizonte de todo assalariado. Ele também é resultado de técnicas de gestão que tentaram objetivar as exigências de mercado e de rentabilidade financeira na forma de indicadores numéricos de metas e resultados e, mediante a individualização dos desempenhos medidos e discutidos em entrevistas pessoais, fazer com que os assalariados interiorizem a necessidade vital para eles de melhorar continuamente sua “empregabilidade”. (LAVAL & DARDOT, 2016, p. 229)

O que vemos é que, assim como a modernidade fundou o indivíduo e lhe deu o estatuto liberal para guiar suas escolhas, hoje desenvolve-se um avanço na criação de um sujeito dotado de ação para além da dimensão homogeneizante da massa de indivíduos e cuja razão neoliberal se fortalece com a rentabilização dos desejos. Não se romperam as antigas problematizações e explorações engendradas pelo mercado liberal, mas sem dúvidas houve uma transformação de sua agenda que nos impele lapidar outras escalas de análise. O sujeito que aqui se cria, se envolve ao neoliberalismo a partir de sua filosofia e agenda capaz de dar coerência e sustentação às instabilidades e fragmentações trazidas na bagagem da reestruturação produtiva, instituindo a flexibilidade como conduta social e individual, e o consumo simbólico como uma das estratégias capazes de criar identificações.

## 6.1 TRABALHADOR E DESEJO: DOIS ENAMORADOS SEPARADOS POR UM PORTÃO INVISÍVEL

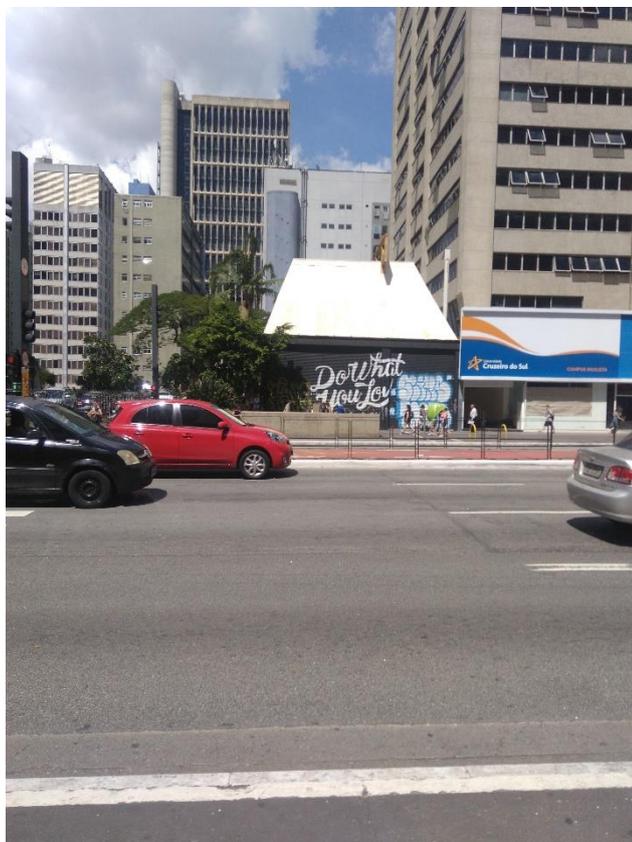
O que nos chamou atenção sobre o discurso do “faça o que você ama” foi, em um primeiro momento, perceber que trabalhadores que participavam desses espaços mobilizavam constantemente a relação de afeto em relação ao trabalho nas conversas em que tínhamos. Com o tempo e o olhar mais apurado, fomos percebendo que esse discurso também aparecia com frequência em toda publicidade envolvida nesses espaços.

Figura 25 – Espaço de *coworking* WeWork (Miami, EUA)



Fonte: <https://tech.co/wework-expands-miami-2015-07>

Figura 26 – “Do what you love”, slogan da We Work, grafitado na frente do prédio de sua sede na Avenida Paulista (São Paulo, SP)



Fonte: Foto da autora

Ao olharmos como esse afeto era colocado em prática pelos *coworkers*, observamos que ele se refletia no momento em que, a despeito de irem em busca de um trabalho que lhes trouxessem maior segurança e estabilidade, eles se propunham a pagar pela experiência de fazer parte de um ambiente que lhes permitia trabalhar com aquilo que desejavam, os colocando em contato com pessoas em situação e interesses semelhantes. Mas, dentro dos espaços de *coworking* identificamos uma categoria de trabalhador em especial que complementava o valor desse discurso às facilidades que o *coworking* proporcionava: os empreendedores de *startup*.

Falar sobre a relação de afetividade do trabalhador em relação ao seu trabalho é um desafio. Não se trata somente de colocar em análise ou julgamento a subjetividade desse trabalhador partindo do princípio objetivo de suas relações de trabalho. O que vemos agora por meio de discursos como o “faça o que você ama” é apenas o reflexo de um processo histórico. Ao pensarmos a relação existente entre o trabalho e o amor, fomos levados a refletir sobre os princípios do prazer e do desejo que fazem de uma dimensão tão objetiva quanto o trabalho um plano onde agora poderiam ser desenvolvidas emoções. Como foi possível que uma atividade racional, que havia até então sido limitada às relações de disciplina, produtividade e alienação no contexto da modernidade, venha sendo resignificada e transformada em algo que alimenta o espírito dos trabalhadores de forma desejante? Fomos impelidos a pensar – mesmo que pontualmente nesse primeiro momento – sobre os princípios de prazer e produtividade presentes na formação das sociedades modernas ocidentais. Por isso, algumas observações preliminares devem ser feitas. Recorremos à Marcuse (1975) em *Eros e a civilização: uma interpretação filosófica do pensamento de Freud*, quando ele se utiliza das obras e estudos de Sigmund Freud acerca da relação entre libido e civilização a fim de encarar ambos como uma organização histórica específica do homem em sociedade. É importante esclarecer que nessa obra, Marcuse (1975) tem como objetivo contribuir para a filosofia da psicanálise e não para suas técnicas em si. Assim como o que se pretende aqui, não se trata de buscar um diagnóstico acerca de indivíduos, mas de travar uma reflexão geral acerca da sociedade e os valores que ela invoca, bem como sua finalidade.

Assim como Marcuse (1975), Erich Fromm (2000) colabora para fundamentarmos as especificidades da essência e dos significados do amor na sociedade atual. Em seus estudos sobre o amor como valor nas sociedades, esse autor aponta para a importância de uma análise a respeito da temporalidade e do contexto dos esquemas de significação que compõe as diferentes sociedades. Fromm vai ao encontro da perspectiva antropológica elaborada por

Sahlins (2011)<sup>71</sup>, quando observa que “a capacidade de amar, num indivíduo que viva em qualquer cultura dada, depende dessa cultura sobre o caráter da pessoa comum”. O que queremos demonstrar, em linhas gerais por meio desses três autores é que, cada um em sua perspectiva e abordagem, consideram uma ancoragem histórica do simbólico que, para além das relações materiais, corresponde a uma construção dialógica das relações sociais em suas diversas dimensões de interpretação da realidade.

Aprofundando na reflexão sobre a transformação histórica dos significados, Marcuse (1975) observa que para Freud, a civilização se constrói a partir da transformação do princípio do prazer em princípio de realidade (MARCUSE, 1975).

O homem animal converte-se em ser humano somente através de uma transformação fundamental da sua natureza, afetando não só os anseios instintivos, mas também os valores instintivos, isto é, os princípios que governam a consecução dos anseios. A transformação no sistema dominante de valores pode ser assim definida, de um modo probatório:

De: satisfação imediata, prazer, júbilo (atividade lúdica), receptividade, ausência de repressão, Para: satisfação adiada, restrição do prazer, esforço (trabalho), produtividade, segurança

[...] O indivíduo chega à compreensão de que uma plena e indolor gratificação de suas necessidades é impossível. E, após essa experiência de desapontamento, um novo princípio de realidade supera o princípio de prazer: o homem aprende a renunciar o prazer momentâneo, incerto e destrutivo, substituindo-o pelo prazer adiado, restringido mas “garantido” (MARCUSE, 1975, 33-34)

No entanto, quando olhamos em específico para o significado que o amor e o desejo tomou em meio as relações contemporâneas no que diz respeito aos seus valores abarcados pela objetividade do mundo do trabalho, nosso argumento é de que essa concepção também se revela transformada. Se pensarmos o amor – elemento do prazer – não como simples valor subjetivo, mas como um dos componentes presentes em relações sociais historicamente definidas e dessa maneira, um elemento a ser pensado como socialmente construído, somos então levados a encarar o fato de que houve uma mudança de sentido na construção de realidade proposta por Freud. Essa mudança é ainda mais visível se deslocarmos esse conceito de realidade para o mundo do trabalho. Vemos que as formas de trabalho pós-fordistas – contextualizadas em uma sociedade de consumo material e simbólica – revelam o caminho inverso daquele teorizado por Freud: a transformação da satisfação adiada torna-se imediata, a restrição do prazer em produção do prazer, o esforço em júbilo, a produtividade em receptividade, a segurança em ausência de repressão<sup>72</sup>. Entender esse retorno é

<sup>71</sup> “A história é ordenada culturalmente de diferentes modos nas diversas sociedades, de acordo com os esquemas de significação das coisas” (SAHLINS, 2011, p. 7)

<sup>72</sup> É preciso dizer que, a obra sob a qual fazemos referência a Freud é o *Mal-estar da civilização*, lançada em 1929, ou seja, em um momento em que imperavam as relações fordista de produção.

fundamental para entender as transformações das bases produtivas e dos princípios de realidade da sociedade pós-fordista.

Marcuse (1975), de forma complementar, também se atenta ao fato de que Freud leva em consideração a interferência da história sobre os instintos e como tal, podemos dizer que essa interferência se revela também nas construções dos desejos de maneira contextualizada, ou seja, sua natureza se encontra sujeita a mudanças.

Mas não existirão, nos próprios instintos, forças associadas que necessitam de uma coação repressiva, independentemente da escassez ou abundância no mundo externo? Uma vez mais, recordamos a afirmação de Freud de que a natureza dos instintos é historicamente adquirida. Portanto, essa natureza está sujeita a mudanças, se as condições fundamentais que foram a causa dos instintos adquirirem tal natureza tiverem também mudado. (MARCUSE, 1975, p. 128)

Trazendo essas observações para o contexto pós-fordista e neoliberal, Laval & Dardot (2016) observam essa transformação dos princípios que regem as racionalidades humanas. Nos deparamos agora com um outro momento, sobretudo cultural, que cada vez mais explora a ideia da existência de uma livre escolha, usando para isso fórmulas e discursos capazes de reagir diretamente sobre a subjetividade dos sujeitos. Mesmo que a liberdade humana – a liberdade dos desejos como valores – tenha sido indubitavelmente uma bandeira levantada pelos movimentos sociais contra-hegemônicos, paradoxalmente, foi o capitalismo que conseguiu disseminar esse valor como uma ideologia de mercado, legitimando a verdade de que essa seria a única plataforma por meio da qual a liberdade poderia se concretizar.

Enunciados econômicos e enunciados do tipo “psi” juntaram-se para dar ao novo sujeito a forma do arbítrio supremo entre “produtos” e estilos diferentes no grande mercado dos códigos e valores. Foi ainda essa conjunção que deu origem a essas técnicas de si que visam ao desempenho individual por meio de uma racionalização gerencial do desejo. Mas foi outra modalidade dessa conjunção que permitiu o desenvolvimento do dispositivo de desempenho/gozo, uma modalidade que consiste não em perguntar em que medida o indivíduo e a empresa, cada qual com suas exigências próprias, podem adaptar-se um ao outro, mas como o sujeito psicológico e o sujeito da produção podem *identificar-se*. Para falar em termos freudianos, a questão não é mais fazer com que os indivíduos passem do princípio do prazer ao princípio de realidade – o objetivo terapêutico dos partidários de uma psicanálise “adaptativa” que promete um acréscimo de “felicidade” para os mais bem adaptados; a questão agora é fazer os indivíduos passarem do princípio do prazer ao *além* do princípio do prazer. A identificação entre os dois sujeitos distancia-se do horizonte homeostático do equilíbrio para operar na lógica da intensificação e da ilimitação. [...] A liberdade tornou-se uma obrigação de desempenho. O normal não é mais o domínio e a regulação das pulsões, mas sua estimulação intensiva como principal forma de energia. (LAVAL & DARDOT, 2016, p. 360-361)

O que vemos é, portanto, uma mudança das significações que limitavam até então, o mundo do trabalho à esfera da contenção do prazer. Ser livre torna-se agora um elemento que dá base à construção da subjetividade do trabalhador quanto sujeito em relação ao seu

trabalho. No entanto, como veremos a diante, não se trata de uma livre fruição dos desejos, mas de uma concentração dos mesmos na dimensão da produtividade ligada ao trabalho, pois a liberdade só se concretiza quando pavimentada sob a lógica do mercado.

## 6.2 PRIMEIRAS INSERÇÕES DO DISCURSO DO AMOR AO TRABALHO

A não-repressão bem como a condução das paixões como elementos capazes de libertar o homem da rotinização imposta pelo trabalho faz parte das construções teóricas desenvolvidas por Charles Fourier (1772-1837), um dos primeiros pensadores a salientar a orientação dos afetos em função do trabalho. Considerado também como um filósofo e um dos precursores do socialismo utópico ao lado de Robert Owen e Henri Saint-Simon, Fourier apresenta em sua obra *Le nouveau monde industriel et sociétaire* (1973) a ideia das falanges e dos falanstérios. As falanges corresponderiam “a pequenas unidades sociais com populações de cerca de 1500 habitantes, e cada uma possuiria um edifício comum chamado Falanstério no qual todos viveriam harmoniosamente” (BARROS, 2011, p. 246).

Mas o que faz Fourier um dos primeiros pensadores a respeito da relação amor-trabalho é sua ideia sobre como essas duas dimensões, dentro dos falanstérios, deveria se fundamentar dentro da teoria da atração passional. Fourier propunha com isso realizar uma crítica ao trabalho industrial, tido para ele como repugnante uma vez que é “negativo de tudo o que idealiza como trabalho atraente e conforme os gostos, às paixões, às inclinações dos indivíduos e de seus grupos” (ALBORNOZ, p. 16). Um dos traços mais importantes e interessantes trazido por Fourier no que tange à atração passional pelo trabalho é que este estaria condicionado à superação das relações de submissão e dominação. Dessa forma, a paixão pelo trabalho se daria apenas se tais relações estivessem rompidas. Em suas palavras:

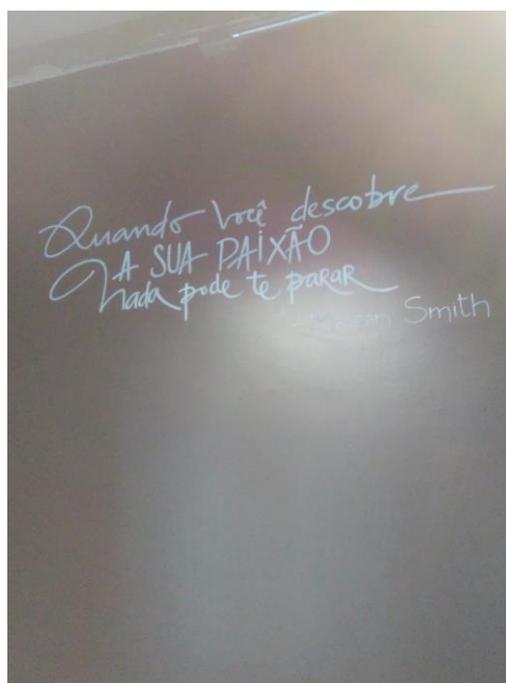
Todo comando arbitrário é humilhante para aquele que obedece. O indivíduo em harmonia somente é comandado por disciplina convencionada, coletiva, e consentida apaixonadamente; neste caso, nada há de arbitrário na ordem dada, nada de ofensivo na obediência; enquanto que o método civilizado ou regime de domesticidade individual e assalariada cria sempre uma discórdia dupla, frequentemente quádrupla, lá onde o método societário produz duplo ou quádruplo charme, elos e acordos de toda espécie. (FOURIER, 1973, p.299)

Fourier considerava que a educação seria um catalizador, essencial para promover desde a mais tenra idade a paixão e a consecutiva potencialidade em relação às atividades produtivas desse sujeito (ALBORNOZ, p.21-22). Fourier queria superar a civilização industrial e os males que essa havia despejado sobre as sociedades modernas, sendo o maior deles o impedimento da realização das paixões dos indivíduos. Podemos dizer que a crítica à

dominação implementada pelas relações fordistas de trabalho desenvolvidas a partir dos últimos anos da década de 60 levantam problematizações que vão ao encontro do que havia sido proposto por Fourier. Mais que isso, é possível observar também a importância que Fourier dava a elementos não materiais, como a educação, na realização e ampliação dessa autonomia do trabalhador. Para ele, a variedade de paixões, ou as paixões distributivas como declarava conceitualmente, era importante para a harmonia dos indivíduos em sociedade (MARQUES, 200?)

Complementar à ideia de Fourier, Marcuse (1985) observa que havia um “conflito irreconciliável”, não entre o trabalho como princípio de realidade e o Eros como princípio de prazer, mas entre o trabalho alienado, que para ele se constituía como princípio de desempenho, e o Eros, prazer. Partindo da ideia de uma nova racionalidade que governa não só os corpos, mas a própria alma dos trabalhadores, podemos dizer que ainda assim existe uma racionalização dos desejos dos indivíduos em sociedade, mas não pelo viés da repressão, e sim pela intensa busca por satisfação de necessidades objetivas coerentes ao capital e internalizadas como interesses subjetivos ao trabalhador. É por meio do trabalho que a transformação da racionalidade mobiliza desejos que interessam às engrenagens produtivas.

Figura 27 e 28 – Parede com mensagens motivacionais no Campus São Paulo (São Paulo, SP)



Fonte: Foto da autora

Racional agora se torna seguir o desejo, o sonho, o talento, uma vez que tais elementos tão subjetivos ao trabalhador se encontram equiparados aos desejos, sonhos e talentos demandados pelo capital. O bom desempenho do trabalhador, dessa forma, se daria a medida em que ele se mantém em fluxo, adquirindo e oxigenando seus capitais humanos, uma vez que essa condição é fundamental para alcançar uma maior produtividade, e portanto, uma maior satisfação, uma realização nos termos do capital. Tendo como fundamento essa racionalidade, a realidade do trabalhador se baseia naquilo que para ele seria a satisfação do seu desejo, ou seja, no seu próprio desempenho e produtividade dentro do trabalho, pois essa satisfação só se concretiza quando é possível se garantir um elo entre a dimensão subjetiva do prazer ao plano objetivo da empregabilidade. No entanto, não poderíamos falar, portanto, que tal processo seria meramente o da “desumanização como prazer” – como diria Marcuse (1985), uma vez que a vida do trabalhador, sua subjetividade, o que dele é de mais humano, está alinhado a uma perspectiva de racionalidade que opera o princípio de realidade como princípio de satisfação dos prazeres. O trabalhador é humano a medida em que se realiza no próprio trabalho, uma vez que seu amor, ou seja, seu desejo, sua subjetividade, advém dele, pois é a partir desse princípio de racionalidade que se baseia agora sua humanidade.

### 6.3 QUANTO VALE O AMOR NO MERCADO?

A teoria do capital humano é um dos alicerces que fundamenta toda a análise econômica neoliberal a respeito da relação do trabalhador e trabalho. Nesse sentido, é ela que vai sustentar toda abordagem a respeito do empreendedorismo de si (FOUCAULT, 2008). Trazer o debate do empreendedorismo de si para pensarmos a construção da ideia de amor ao trabalho facilita entender os processos econômicos e políticos sob o qual ele se insere.

Em o *Nascimento da Biopolítica* (2008), Foucault trata do fundamento do pensamento neoliberal partindo de suas duas fontes: 1º) um pensamento neoliberal de origem alemã, que tinha como base o ordoliberalismo, ou seja, a perspectiva de refundar a sociedade e o Estado alemão pós-guerra tendo como terreno os princípios do mercado; e 2º) um pensamento neoliberal americano, que tinha em sua origem uma perspectiva individualista que, pelo próprio fundamento dos Estados Unidos como sociedade, encontrava um eco significativo tanto nas projeções de interesses da direita, quanto da esquerda.

Foucault (2008) observa que, teoricamente, essas linhas que dão origem ao pensamento neoliberal surgem em meados da década de 30, mas é só a partir da década de 60 que a teoria do capital humano passa a ser incorporada estrategicamente pelo que viria ser

colocado em prática pelos governos neoliberais nos anos seguintes. O neoliberalismo americano se legitima ao se contrapor às políticas keynesianas, aos pactos sociais de desenvolvimento do pós-guerra e à expansão da influência da administração federal por meio dos programas econômicos e sociais. Um país que foi fundamentalmente construído tendo como princípio político o liberalismo, interpretava todas essas práticas de implementação de políticas sociais como condutas não-liberais. Assim, a legitimidade das diretrizes neoliberais se fortalece a medida em que esses programas eram encarados tanto como uma ameaça socializante por parte da direita, quanto uma ameaça imperialista e militar da expansão administrativa do governo, por parte da esquerda. É, portanto, especificamente a vertente americana do pensamento neoliberal, que tinha como base essa perspectiva individualista já enraizada em seu fundamento como sociedade, que desenvolve seu foco a partir da importância dos elementos qualitativos do trabalhador na produção de capital (SHULTZ, 1960; BECKER, 1962).

O capital humano, nesse caso, é pensado como todo o potencial humano do trabalhador que até então havia ficado inexplorado, mas que, com a transformação da racionalidade econômica a partir do neoliberalismo, passa a ser considerado como elementos ativos na produção de valor econômico. O trabalho, sob essa perspectiva, passa a ser pensado por meio das competências do trabalhador. Desloca-se, portanto, o foco das análises que tinha como objeto prioritários os mecanismos materiais como geradores de capitais e incorpora-se outros elementos, no caso, ligados ao comportamento e às competências do trabalhador. Por isso, quando tratamos da teoria do capital humano, devemos levar em conta que o seu desenvolvimento revela sobretudo um momento de transformação da perspectiva da análise econômica clássica para uma análise desenvolvida em consonância à racionalidade neoliberal, que se lançava em disputa, inclusive no campo teórico das interpretações econômicas. A teoria do capital humano sugere uma reinterpretação dos elementos que até então eram entendidos como externo das relações de produção do capital. Ela passa a dar base para que projeções econômicas considerassem os atributos qualitativos do trabalhador como capitais capazes de gerar produtividade dentro do mercado (FOUCAULT, 2008). Assim, a incorporação da importância acerca do capital humano na geração de renda corresponde a uma fase neoliberal não só das reorganizações práticas das formas de produção, mas das próprias agendas de gestão do mercado que estavam sendo formuladas por teóricos econômicos desde a primeira metade do século XX. Todo esse aporte teórico construído ao longo desses anos, é colocado em prática por lideranças políticas como Margareth Thatcher (Reino Unido) e Ronald Reagan (EUA), ao final da década de 70, demarcando uma

contraposição em relação tanto às políticas de bem-estar social quanto às insuficiências do liberalismo clássico. Tais medidas, para teóricos como Hayek, seriam responsáveis por levar o liberalismo a uma nova dimensão utópica, inserindo valores quentes, humanos, à dimensão fria dos cálculos econômicos, sendo assim, capaz de atravessar desde as grandes empresas, até a subjetividade dos trabalhadores<sup>73</sup>.

O problema [neoliberal] da reintrodução do trabalho no campo da análise econômica não consiste em se perguntar a quanto se compra o trabalho, ou o que é que ele produz tecnicamente, ou qual valor o trabalho acrescenta. O problema fundamental, essencial, em todo caso primeiro, que se colocará a partir do momento em que se pretenderá fazer a análise do trabalho em termos econômicos será saber como quem trabalha utiliza os recursos de que dispõe. Ou seja, será necessário, para introduzir o trabalho no campo da análise econômica, situar-se do ponto de vista de quem trabalha, será preciso estudar o trabalho como conduta econômica prática, aplicada, racionalizada, calculada por quem trabalha. O que é trabalhar, para quem trabalha, e a que sistema de opção, a que sistema de racionalidade essa atividade de trabalho obedece? E, com isso, se poderá ver, a partir dessa grade que projeta sobre a atividade de trabalho um princípio de racionalidade estratégica, em que e como as diferenças qualitativas de trabalho podem ter um efeito de tipo econômico. Situar-se, portanto, do ponto de vista do trabalhador e fazer, pela primeira vez, que o trabalhador seja na análise econômica não um objeto, o objeto de uma oferta e de uma procura na forma de força de trabalho, mas um sujeito econômico ativo. (FOUCAULT, p. 307-308)

No entanto, ao visualizarmos a importância do capital humano nas relações de trabalho flexíveis, temos que problematizar o contexto de formação desses sujeitos. A partir dessa problematização, podemos reconhecer o processo pelo qual se deu a construção das subjetividades e, conseqüentemente, dos interesses, desejos e valores que compõem as interações. O capital humano não é algo simplesmente inato, apesar dos talentos e aptidões serem também considerados capitais humano. Ele está diretamente relacionado com as capacidades que os indivíduos adquirem por meio de suas experiências. Por sua vez, tais capacidades estão diretamente ligadas as oportunidades que esses indivíduos são expostos ao longo das suas trajetórias de vida.

Formar capital humano, formar portanto essas espécies de competência-máquina que vão produzir renda, ou melhor, que vão ser remuneradas por renda, quer dizer o quê? Quer dizer, é claro, fazer o que se chama de investimentos educacionais. [...] Mas os neoliberais observam que, na verdade, o que se deve chamar de investimento educacional, em todo caso os elementos que entram na constituição de um capital humano, são muito mais amplos, muito mais numerosos do que o simples aprendizado profissional. [...] Ou seja, o simples tempo de criação, o simples tempo de afeto consagrado pelos pais a seus filhos, deve poder ser analisado em termos de investimento capaz de constituir um capital humano. Tempo passado, cuidados proporcionados, o nível de cultura dos pais também – porque se sabe muito bem, justamente, que, para um mesmo tempo passado, pais cultos vão formar um capital humano, para uma criança, muito mais elevado do que se não

---

<sup>73</sup> A teoria do capital humano se liga à concepção do neoliberalismo americano, cujo principal interesse, sobretudo teórico, era trazer a dimensão do trabalho e do trabalhador para o campo ativo da análise do mercado (FOUCAULT, 2008).

tiverem o mesmo nível de cultura –, o conjunto dos estímulos culturais recebidos por uma criança: tudo isso vai constituir elementos capazes de formar um capital humano. (FOUCAULT, 2008, p. 315-316)

A necessidade dessa nova perspectiva se daria na medida em que o capital passava a visualizar a rentabilidade ou a relação econômica presente em conteúdos e comportamentos que até então eram colocados como externos à grade econômica e sua análise. É importante salientar, também que esse momento de expansão e fortalecimento das ideias neoliberais, ou seja, a década de 70, corresponde a um período de intensa crise do capital, onde ele buscava por alternativas de reconfiguração não só das suas formas de produção, mas da sua legitimidade em meio as sociedades ocidentais.

Ao considerar o trabalhador como um sujeito econômico ativo, teóricos neoliberais passam a pensar o salário como uma renda cujo capital seria mobilizado por uma série de fatores psicológicos, físicos, comportamentais e intelectuais. Dessa maneira, o trabalho comportaria um capital, uma competência. O capital humano seria, portanto, tudo aquilo que comporia a realidade do trabalhador e que seria capaz de influir sobre sua aptidão em realizar determinada tarefa. Assim, como pontua López-Ruiz (2007),

O capital humano [...] é um conjunto de capacidades, destrezas e talentos que, em função do avanço do capitalismo, deve se tornar valor de troca. [...] “o humano”, um conjunto de habilidades, destrezas e aptidões próprias dos homens, adquire valor de mercado e se apresenta como forma capital – entendido como uma soma de valores de troca que serve de base real a uma empresa capitalista. Assim, a partir de um determinado momento que chamamos de invenção do capital humano, o capital, conceito necessariamente abstrato, passa a se apresentar coberto com roupas humanas; vestindo características e atributos até então apenas vistos no homem. O capital, desta vez, concretiza-se não em dinheiro ou mercadorias, mas em atributos humanos; o capital é investido de formas humanas. (LÓPEZ-RUIZ, 2007, 183-184)

Dessa forma, as relações sociais do trabalhador, sua educação, ou seja, elementos até então externos à grade econômica passam a ser constituintes dos comportamentos mais ou menos rentáveis, uma vez que, sob essa análise, quanto maior a quantidade de capital humano agregado ao trabalhador, maiores são as oportunidades desse trabalho em revertê-lo em uma melhor renda (FOUCAULT, 2008).

Se olharmos para o papel que o capital humano desempenha dentro do processo de reestruturação produtiva, podemos ver que ele é um dos elementos que se insere na própria concepção do homem a respeito de si próprio e da sua produtividade. Nesse ponto, vemos que sociedade pós-fordista rompeu com os paradigmas de produção, mas também com paradigmas sobre como o mercado deveria se relacionar com os indivíduos em sociedade. A economia planificada, até então adequada para as massas, deveria agora atender às multidões,

as quais ela própria, pela expansão do consumo, havia dado as condições de proliferar. Os avanços das tecnologias e a ampliação das formas de distribuição dos produtos e das informações promoveu um outro tipo de relação entre os indivíduos e suas identidades. A flexibilidade e a diversidade se organiza agora sobretudo na dimensão das subjetividades e na representação desses sujeitos sobre si próprios e à realidade que os cerca. A multidão assume diversas pautas, interesses e desejos e não se trata de atendê-los, mas de permitir e estimular sua produção. A humanidade e sua potência desejante, torna-se o próprio capital.

[...] De um lado, as relações de exploração capitalista estão se ampliando em toda parte, não limitadas à fábrica mas tendendo a ocupar todo o terreno social. De outro, as relações sociais cobrem completamente as relações de produção, tornando impossível qualquer externalidade entre a produção social e a produção econômica. A dialética entre as forças produtivas e o sistema de dominação já não tem um lugar determinado. As próprias qualidades do poder do trabalho (diferença, medida e determinação) já não podem ser captada, e, da mesma forma, a exploração não pode mais ser localizada e quantificada. De fato, não são as atividades produtivas específicas que tendem a ser objeto de exploração e dominação, mas a capacidade universal de produzir, isto é, a atividade social abstrata e seu poder inclusivo. Esse trabalho abstrato é uma atividade sem lugar certo, e ainda assim é muito poderoso. É o conjunto cooperativo entre cérebros e mãos, mentes e corpos; é simultaneamente o não fazer parte e a difusão social criativa do trabalho ativo; é o desejo e esforço da miríade de operários móveis e flexíveis; e ao mesmo tempo é energia intelectual e linguística e construção comunicativa de uma multidão de operários intelectuais e afetivos. (HARDT & NEGRI, 2001, p. 228-229)

Nesse sentido, dentro dos arranjos produtivos das novas formas de trabalho, a diversidade é usada como um ponto positivo. Motiva-se constantemente os talentos e atributos humanos dos trabalhadores. Não mais se trata de ser um profissional conhecedor da técnica e das plataformas de trabalho. Deve-se agora ser um trabalhador apto a se relacionar com outros trabalhadores e, sobretudo, com a empresa. No espaços de *coworking*, a diversidade é considerada como um valor fundamental para o funcionamento e sentido da própria experiência que esse modelo tem como objetivo proporcionar. Na mesma medida, para empreendedores de *startup*, faz parte do processo criativo e evolutivo da empresa estar em contato a diversidade de ideias. Trabalhar com pessoas diferentes criaria maiores oportunidades de inovação, descoberta e inspiração. Acelera-se a *serendipity*, termo em inglês usado pelos *coworkers* que significa oportunidades de coincidências felizes ocorrerem. No entanto, se olharmos por outra perspectiva, podemos dizer que a serendipidade<sup>74</sup> nada mais seria que episódios que por meio do contato com ambientes diversos, ampliam-se as oportunidades de troca de informações e experiências que poderão ser implementadas como

---

<sup>74</sup> Sobre a importância da serendipidade, disponível em: <http://www.ideiademarketing.com.br/2014/10/13/voce-sabe-o-que-e-serendipidade-a-magia-da-inovacao-acontece-aqui/>. Acesso: 21/09/2017. O sociólogo Robert Merton desenvolveu uma análise sobre a origem do termo em Sociologia: teoria e estrutura (1968).

capital humano. Por isso, observamos que o desempenho do trabalhador nos novos modelos de trabalho flexível estaria, portanto, intimamente ligado à sua capacidade de mobilidade na rede e consecutivamente, da implementação de seu capital humano a partir dela. Isso pode ser visto através do *coworking* e da relação que os empreendedores de *startups* estabelecem com esses locais. A importância do *networking* é fundamental para eles, sendo o *coworking* um dos principais facilitadores para o aumento e dinamicidade dessa rede<sup>75</sup>.

A gente veio pro *coworking* justamente pelo valor do *networking* de estar com outras pessoas. A gente já conhecia bastante gente que estava no *coworking*, aí a gente pensou “pô, vai ser muito mais legal a gente estar com esse pessoal do que ficar sozinho, trabalhando isolado”, alguma coisa assim. A gente trabalhava ali do lado do shopping, naquelas torres comerciais. E ok, era excelente, a estrutura legal, só que na hora de almoçar, essas coisas, a gente não cruzava com ninguém, na hora de tomar café era sempre com seus próprios colegas e aqui é completamente diferente. Você vem tomar café, você acaba trocando uma ideia, você faz um evento da sua própria empresa, mas você chama o pessoal todo do prédio, então é muito mais rico. E eu sou bem entusiasta dessa coisa de cultura de empresas, de intercâmbio. (Tales, 36 anos, *startup*, São Carlos-SP)

Por isso, “não é incomum ouvir ofertas de emprego atraindo candidatos com horários flexíveis e bebidas depois do trabalho. No entanto, além das regalias e pagamentos, tudo se resume às pessoas”<sup>76</sup>. De certa forma, o *networking* se integra ao ideal da produção enxuta dentro do pós-fordismo. A partir da interação e comunicação entre si, os trabalhadores reconhecem tendências e caminhos que podem proporcionar um maior e melhor desempenho de suas atividades laborais. Assim, não existe um esforço desnecessário com interesses que não lhe trarão retorno, o que traz mais eficiência às conexões. Sendo assim, trata-se de uma construção personalizada daquilo que ele entende que poderá ser revertido em valores positivos no que diz respeito ao seu desempenho.

Olhar para os espaços de *coworking* e para as *startups*, nos permite ver que a figura do empreendedor é por si só uma peça chave no capitalismo contemporâneo e como próprio capital humano, mobiliza a partir de seu perfil inúmeros capitais sociais úteis para a reprodução do capitalismo atual. Ele “percebe a mudança e lida com oportunidade”, se mantendo flexível em meio as instabilidades, podendo lucrar com elas (PAULINO & ROSSI, 2003, p. 207). O empreendedor concentra em si a intensa busca pela valorização e ampliação de seus capitais. Tal personalidade é incansavelmente exaltada pelos novos modelos de trabalho flexível, colocando em jogo a subjetividade dos indivíduos em relação ao trabalho.

<sup>75</sup> Dados sobre a importância do *networking* estão disponíveis no *Global Coworking Survey 2016*, realizado pela Deskmag.

<sup>76</sup> Tradução nossa. In: *Corporate Culture vs. Generation Y*. Disponível em: <http://www.deskmag.com/en/corporate-culture-vs-generation-y-coworking-and-the-new-workforce-559> Acesso em: 03/01/2016.

Da mesma forma, muito dessa personalidade não se dá a partir do trabalho, mas constrói-se antes dele, baseada em valores e premissas veiculadas por um novo espírito capitalista que atravessa as sociedades pós-fordistas (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009).

Nessa esteira, Foucault (2008) pontua algo elementar, e que nos ajuda a dar fundamento em nossas observações sobre a transformação da relação entre trabalho e trabalhador e, conseqüentemente, sobre sua própria alienação.

A aptidão a trabalhar, a competência, o poder fazer alguma coisa, tudo isso não pode ser separado de quem é competente e pode fazer essa coisa. Em outras palavras, a competência do trabalhador é uma máquina, sim, mas uma máquina que não se pode separar do próprio trabalhador, o que não quer dizer exatamente, como a crítica econômica, ou sociológica, ou psicológica dizia tradicionalmente, que o capitalismo transforma o trabalhador em máquina e, por conseguinte, o aliena. Deve-se considerar que a competência que forma um todo com o trabalhador e, de certo modo, o lado pelo qual o trabalhador é uma máquina, mas uma máquina entendida no sentido positivo, pois é uma máquina que vai produzir\* fluxos de renda. (FOUCAULT, 2008, 309)

Assim, tendo a própria grade de análise e de considerações modificado, seria preciso também uma teoria que desse conta dos elementos fugidios do ponto de vista da análise tradicional. Apesar de Foucault ter notado toda essa transformação e refletido exaustivamente sobre ela, foram Deleuze e Guattari que desenvolveram suas reflexões no sentido de elaborar noções a respeito de uma economia desejante, que articula os sentimentos, a subjetividade e a própria vida do trabalhador em função da reprodução do capital. Ambos foram protagonistas de um pensamento social que comungaria junto à psicanálise, uma vez que para eles “o desejo é da ordem da *produção*; toda produção é ao mesmo tempo desejante e social” (DELEUZE & GUATTARI, 2011, p. 390). Os dois autores foram também responsáveis por observarem que, apesar das críticas dos teóricos neoliberais a respeito da consideração intensiva de Marx sobre o trabalho abstrato, é a partir dessa abstração que se encontra a chave para as revoluções capitalistas, ou seja, para a perpetuação do estímulo produtivo.

Marx resume tudo isto ao dizer que a essência subjetiva abstrata só é descoberta pelo capitalismo para ser novamente encadeada, alienada, é verdade que não mais como objetividade no elemento exterior e independente, mas no próprio elemento subjetivo da propriedade privada: “Outrora, o homem era exterior a si próprio e encontrava-se num estado de alienação real; agora, esse estado mudou em ato de alienação, de espoliação”. Com efeito, é a forma da propriedade privada que condiciona a conjunção dos fluxos descodificados, isto é, sua axiomatização num sistema onde o fluxo dos meios de produção, como propriedade dos capitalistas, é reportado ao fluxo do trabalho dito livre, como “propriedade” dos trabalhadores (de modo que as restrições estatais sobre a matéria ou o conteúdo da propriedade privada não afetam de modo algum essa forma). [...] Em outros termos, o capitalismo implica certamente a derrocada das grandes representações objetivas determinadas, é claro que em proveito da produção como essência interior universal, mas nem por isso ele sai do mundo da representação, operando tão somente uma vasta conversão desse mundo ao dar-lhe a forma nova de uma representação subjetiva infinita. (DELEUZE & GUATTARI, 2011, p. 300)

Nesse processo de incorporação dos desejos, uma racionalidade capitalística é absorvida pelos trabalhadores como a realização de uma fantasia futurista do fim do trabalho. No entanto, escapa às suas percepções que o trabalhador como elemento dessa relação, ainda é o elo de exploração. A flexibilidade, portanto, é muito mais uma característica inerente de uma fase do capitalismo que, devido a um momento de crise fordista, precisou recorrer à dinâmicas produtivas pautadas na diversidade e rapidez. No entanto, ela se tornou nesse processo, um próprio capital humano, a ser adquirido e desenvolvido por parte dos trabalhadores, fazendo agora parte de sua identidade não só dentro do trabalho, mas também em suas relações externas de sociabilidade, já que a flexibilidade proporciona a mobilidade necessária para a acumulação de capital humano em um contexto tão instável como o de agora. O trabalhador flexível é agora não só aquele que disponibiliza seus horários e competências às ordens das incertezas do mercado, mas aquele que, a partir dessas demandas, acorda seus desejos em função de uma maior produtividade capital.

#### 6.4 “FAÇA PORQUE VOCÊ AMA”

O espírito empreendedor, que faz equivaler o indivíduo a uma própria empresa, a empresa de si mesmo, destinada a rentabilizar seus capitais humanos, é um dos principais elementos constituintes da nova racionalidade neoliberal que diz respeito a gestão econômica, mas também a social e política (FOUCAULT, 2008; LAVAL & DARDOT, 2016). Partindo da ideia de que a renda atribuída ao trabalhador extrapola a dimensão quantitativa e temporal, ou seja, o simples dispêndio de horas em relação a uma determinada atividade, constrói-se um perfil de trabalhador que seria equivalente ao empresário de si mesmo. Modifica-se, assim, a performance do *homo oeconomicus*, que na realidade do liberalismo clássico era compreendido apenas como o parceiro da troca. Agora, esse *homo oeconomicus* mobiliza dimensões que estão além das materialidades da troca. Sua renda está vinculada aquilo que é externo as realizações quantitativas, sendo assim atribuída ao seu próprio capital humano. Ele é o seu próprio capital, seu produtor e sua fonte de renda (FOUCAULT, 2008, 311).

Uma figura que ilustra bem essa nova racionalidade é a de Steve Jobs<sup>77</sup>, um dos mais conhecidos disseminadores da máxima “*do what you love*”. Assim como toda sua

---

<sup>77</sup> Steve Jobs foi co-fundador da Apple Computers, juntamente com Steve Wozniak. Sob a liderança de Jobs, a empresa foi pioneira em uma série de tecnologias revolucionárias, incluindo o iPhone e o iPad.

história na fundação de uma das maiores empresas de tecnologia informacional na atualidade, Jobs é considerado um modelo bem sucedido a ser seguido e, baseando-se no seu amor e em sua resiliência em meio a condução de sua história profissional, inúmeros jovens trabalhadores passaram a espelhar sobre ele suas carreiras. O amor aliado ao trabalho era o que dava tom a suas falas e conferências públicas. O mais conhecido desses discursos foi realizado durante uma cerimônia de formatura da Universidade de Stanford, nos Estados Unidos<sup>78</sup>. Em um dos trechos, ele salienta:

Seu trabalho vai preencher uma parte grande da sua vida, e a única maneira de ficar realmente satisfeito é fazer o que você acredita ser um ótimo trabalho. E a única maneira de fazer um excelente trabalho é amar o que você faz. Se você ainda não encontrou o que é, continue procurando. Não sossegue. Assim como todos os assuntos do coração, você saberá quando encontrar. E, como em qualquer grande relacionamento, só fica melhor e melhor à medida que os anos passam. Então continue procurando até você achar. Não sossegue. (JOBS, 2005)

Nesse novo panorama, a produtividade do trabalhador dependeria, portanto, não apenas da quantidade de tempo que ele reverte em horas de trabalho, mas dos elementos inatos e adquiridos que ele disponibiliza para essa atividade. Conseqüentemente, o trabalhador se insere intimamente na esfera do consumo, uma vez que é a partir do consumo que ele aumentará seu capital humano a fim de usá-lo de forma satisfatória como fonte de renda. Pensar a renda sob a perspectiva do capital humano e as relações e instituições sociais como ferramentas capazes de criar uma maior satisfação dos indivíduos frente a sua realização no trabalho, conduz a um tipo de racionalidade governamental que, para os neoliberais, possibilitaria o relacionamento positivo entre mercado e sociedade (FOUCAULT, 2008).

Essa decomposição do trabalho em capital e renda induz, evidentemente, certo número de conseqüências importantes. Em primeiro lugar, sendo o capital assim definido como o que torna possível uma renda futura, renda essa que é o salário, vocês veem que se trata de um capital que é praticamente indissociável de quem o detém. E, nessa medida, não é um capital como os outros. [...] Não é uma concepção da força de trabalho, é uma concepção do capital-competência, que recebe, em função de variáveis diversas, certa renda que é um salário, de sorte que é o próprio trabalhador que aparece como empresa de si mesmo. [...] Uma economia feita de unidades-empresas, uma sociedade feita de unidades-empresas: é isso que é, ao mesmo tempo, princípio de decifração ligado ao liberalismo e sua programação para a racionalização tanto de uma sociedade como de uma economia. (FOUCAULT, 2008, p. 310-311)

O que acontece nesse momento são transformações na organização do capitalismo, que, conseqüentemente passa a afetar a subjetividade e a identidade dos trabalhadores. A maneira como eles vem a si próprios em relação aos seus trabalhos se modifica, assim como

---

Biografia disponível em: <http://www.biography.com/people/steve-jobs-9354805> . Acesso em: 16 dez. 2014

<sup>78</sup> Discurso disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=s9E6XfJPAMM>. Acesso em: 16 dez. 2014.

os anseios que eles passam a envolver no que diz respeito a sua vida profissional. Um dos exemplos clássicos dessas transformações é a ideia de que o trabalhador nessa nova fase deve “vestir a camisa da empresa”, o que significa identificar-se com ela, e fazer com que de certa forma, toda dimensão que até então estava externa à sua atividade laboral, seja agora envolvida em função do seu trabalho. “Vestir a camisa da empresa” sugere que o trabalhador a tenha como uma segunda pele; que esteja sempre disponível às suas demandas e que os princípios da empresa sejam agora seus próprios princípios. Cria-se um vínculo afetivo entre a subjetividade do trabalhador e o local em que trabalha. No entanto, toda essa mobilização do trabalhador em função do seu trabalho aparece a ele não como uma anulação do primeiro em relação ao segundo, mas como um avanço no que diz respeito a sua autonomia. “Vestir a camisa da empresa” é apresentado ao trabalhador como uma forma de ganhar legitimidade, e conseqüentemente, posição ativa em suas ações dentro do trabalho, fundamentando-se assim, como uma parceria entre trabalhador e empresa.

O discurso empresarial enfatiza, ainda, um perfil de trabalhador marcado pela flexibilidade frente às mudanças, investindo em sua formação permanente e aberto a novos desafios, um empreendedor de si mesmo que garantiria, dessa forma, sua empregabilidade e permanência num mercado em contínua transformação. (LIMA, 2010, p. 160)

Podemos dizer que, quando Weber (2004) se dispõe a pensar sobre o espírito do capitalismo – e como ele se vale dos atributos das ações racionais dos indivíduos em sociedade, ele já considera de maneira explícita as formas pelas quais o trabalho é incorporado à subjetividade do trabalhador. Dar foco a essa relação dialógica, portanto, não é algo novo dentro das análises sociais sobre capital e trabalho. O que se implementa nessa nova etapa são as formas pelas quais o caráter empreendedor do trabalhador é invocado, ou seja, como esse novo perfil de trabalhador é capacitado a mobilizar discursos, valores e motivações que em grande medida são usufruídos pela própria dinâmica do capital. O que vemos é uma série de valores, um tanto quanto subjetivos e simbólicos, que passam a ser organizados como capitais por parte dos trabalhadores. Ser um trabalhador flexível, aberto a novos contatos, amigável, criativo não se trata mais de meras qualidades que o distingue em personalidade, mas trata-se agora de atributos que se relacionam diretamente com sua empregabilidade. Dessa maneira, empreender sobre si próprio significa cada vez consumir os padrões, sobretudo subjetivos, demandados pelo mercado. No entanto, esse consumo não vai ser entendido como um dispêndio, pelo contrário: será a maneira pela qual esse trabalhador promoverá sua satisfação a partir do trabalho, satisfação essa que corresponde, consecutivamente, a uma maior produtividade no mercado.

Os valores mobilizados pelos empreendedores de *startups* podem variar de acordo com os espaços. Há empreendedores que buscam mais contatos, outros estão à procura de um local diferenciado para se instalar, outros ainda visam se concentrar em espaços que transfiram para sua marca aspectos de responsabilidade social. O que há de comum entre todos eles é a busca por um ethos que os diferencie dos meios de trabalho tradicionais. Houve uma tentativa dos próprios espaços de *coworking* em encaminhar uma pesquisa que revelasse que tipo de ethos seria esse. O que se constatou é que os valores pertencentes a esse ethos estão sempre em mutação<sup>79</sup>, como se estivessem relacionados diretamente a própria manutenção da empregabilidade desses trabalhadores<sup>80</sup>.

All responses trend consistently downward after the coworkers' fourth year. What conclusions should coworking spaces draw from this? Despite their best efforts to retain them, long-term coworkers are likely to drift away. Perhaps this is because their businesses expand, and they require more space. Their start-ups are acquired by larger companies, and must often move to a new office. Or they find jobs within companies<sup>81</sup>. (FOERTSCH, 2011)

Em meio a perspectiva do empreendedorismo de si, podemos ver como a dimensão dos desejos, articulados ao afeto pelo trabalho nas subjetividades de trabalhadores, passa a ser incorporado pelas demandas do próprio capitalismo. Uma vez que agora a realidade baseada na racionalidade política neoliberal considera que: 1) todos podem alcançar seus objetivos, dado às inúmeras tecnologias e oportunidades da vida moderna; 2) a desigualdade material não é mais entendida como fruto de uma exploração desigual, mas como resultado de um desempenho individual insatisfatório e que; 3) a identidade, por mais diversos que sejam seus componentes, está sempre passível de encontrar seu eco. Assim, a dimensão subjetiva é acessada a fim de repassar a responsabilidade do fracasso ao próprio indivíduo. O resultado dessa equação é que retira-se o foco das explorações elementares e externas à vontade do trabalhador, contribuindo para o domínio e a reprodução de um sistema em que as oposições são apagadas de maneira dissimulada. Dessa forma, em um momento onde as fragmentações e fragilidades permeiam as relações em sociedade e, conseqüentemente, a flexibilidade – ou resiliência, como convencionou-se clamar ultimamente – passa a ser intensamente demandada como atributo não só do ambiente de trabalho, mas da própria vida cotidiana, o amor passa

<sup>79</sup> *Community-sourced ethos: coworking in practice*. Disponível em: <http://www.deskmag.com/en/community-sourced-ethos-coworking-in-practice-557>. Acesso em: 11/04/2016.

<sup>80</sup> O estudo sobre o ethos presente nos espaços de *coworking* também evidencia que assim como os valores, as atitudes dos *coworkers* demonstram mudanças a cada quatro anos.

<sup>81</sup> “Todas as respostas tendem a se modificar consistentemente após o quarto ano de *coworking*. Que conclusões os espaços de *coworking* devem tirar disso? Apesar de seus melhores esforços para mantê-los, colegas de trabalho de longo prazo tendem a se afastar. Talvez seja porque seus negócios se expandem e exigem mais espaço. Suas start-ups são adquiridas por empresas maiores e muitas vezes precisam se mudar para um novo escritório. Ou eles encontram empregos dentro das empresas.” (FOERTSCH, 2011, tradução nossa)

também a ser um valor mobilizado a fim de criar não só uma integração, mas também a devida legitimidade para condutas de esperança e conformismo em condições tão instáveis.

Fromm (2000) desenvolve, já em 1956, uma análise nesse sentido sobre as condutas e condições do homem moderno.

O capitalismo moderno necessita de homens que cooperem sem atrito e em amplo número; que queiram consumir cada vez mais; e cujos gostos sejam padronizados e possam ser facilmente influenciados e previstos. Necessita de homens que se sintam livres e independentes, não submissos a qualquer autoridade, ou princípio, ou consciência – e, contudo, desejosos de ser mandados, de fazer o que se espera deles, de adequar-se em fricção à máquina social; que possam ser guiados sem força, dirigidos sem líderes, impulsionados sem alvos – exceto o de produzir bem, estar em movimento, funcionar, ir adiante.

Qual é o resultado? O homem moderno é alienado de si mesmo, de seus semelhantes e da natureza. (FROMM, 2000, p. 66)

O indivíduo, visto em sua forma passiva e antes envolto às estratégias de disciplinarização do corpo a favor do trabalho, é chamado nesse novo momento a estar ativo, sensível e ciente em relação às suas atividades laborais, e tal condição passa a ser estimulada tanto do ponto de vista ideológico quanto da própria experiência produtiva. Dessa forma, nesse movimento de reestruturação, as dinâmicas de uma nova forma de acumulação capitalista ganharam força e legitimidade entre os trabalhadores ao aliar em seus discursos organizacionais demandas advindas principalmente de reivindicações críticas em relação ao sistema capital. Isso deixa mais evidente como a partir de então se dá a incorporação de valores que eram relacionados a uma crítica ao capital – como cooperação, participação e afetos – nesse projeto, promovendo uma mentalidade capaz de disfarçar as nuances de exploração presente nas relações entre trabalhador e capital.

Antes eu só recebia as coisas. Agora eu tenho que ir atrás das coisas, pra receber, pra conseguir. Eu acho que ia ficar muito inquieta se eu tivesse em um emprego normal. Se eu falhasse completamente ou se desse tudo errado, eu iria eventualmente voltar a ser CLT, tal. Mas parece que não é uma coisa que vai me satisfazer. Eu não vou sentir que minha vida tá completa, sabe? Os desafios que eu tinha no trabalho anterior não me animavam a acordar de manhã.” (Graziela, 25 anos, startup em São Paulo)

Assim, a agenda pós-fordista passa a cooptar as reivindicações das multidões, principalmente a dos trabalhadores, e as transforma em fermento para construir novos arranjos para estratégias já conhecidas. Peter Pál Pelbart (2003) descreve bem este momento, o qual Boltanski e Chiapello (2009) classificam como portador de um *novo espírito do capitalismo*:

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

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

Amar o trabalho é agora parte das características fundamentais do próprio trabalhador como empreendedor de si e, sendo assim, mais um dentre os capitais humanos a serem mobilizados. O que se vê, portanto, na realização da história é a construção de um novo perfil junto a toda reivindicação por autonomia e melhores condições de trabalho, originalmente formuladas e demandadas de maneira crítica pelos trabalhadores, mas que agora são incorporadas estrategicamente pelo próprio capital em sua nova etapa pós-reestruturação. O trabalhador ideal é flexível e motivado pelas conexões como forma de garantir melhores posições e liberdade dentro do trabalho. Não se trata necessariamente de uma alienação tradicional. Algo de mais perverso se constitui. A própria representação e consciência sobre si e sobre seu contexto é reconfigurado de maneira a ser promovida e exaltada pelos próprios trabalhadores. Suas subjetividades são organizadas sob o objetivo de dar coerência – mas também um significado positivo – às fragmentações e instabilidades que passam a ser submetidos a partir de então. A exploração não é mais evidente, pois as repostas às demandas por autonomia e liberdade aparecem dentro das oportunidades que o discurso empreendedor disponibiliza como algo fácil de ser acessado por aquele trabalhador que realmente ama o que faz.

Eu trabalho exatamente com o que eu quero. Sempre foi assim minha trajetória inteira. Sempre fiz algumas coisas que contrariavam o bom senso popular pra continuar trabalhando com o que eu gostava. Então eu abandonei faculdade, meio que esse tipo de coisa mesmo pra continuar trabalhando nas coisas que eu gostava. E hoje não é diferente. Eu tenho a sorte de chegar nessa idade e falar que eu sempre trabalhei no que eu gostava, com exceção de uns três meses da minha vida que eu tentei me encaixar numa coisa e não deu certo. (Tales, 36 anos, startup, São Carlos-SP)

Assim, o trabalhador deve se manter constantemente disposto a se renovar e isso passa a ser classificado como liberdade às práticas rígidas das fábricas e escritórios. O desejo e o afeto pelo trabalho são mobilizados a tal ponto que torna-se impossível não amar o trabalho, e amando-o, desconsiderar a oportunidade de reconhecer suas facetas onerosas. Conflitos elementares passam a ser atenuados e justificados, uma vez que tais problemáticas passam a

ser interpretadas como consequências normais dentro do processo de estar empreendendo sobre si mesmo.

## **7 ECONOMIA COMPARTILHADA: INDIVÍDUO, COLETIVIDADE E OS NÓS DO NEOLIBERALISMO**

Vimos que as *startups* e os espaços de *coworking* refletem um outro momento econômico, político e social. Por isso, falar sobre esses dois fenômenos nos direciona a um debate sobre uma nova forma de organizar a economia, da qual ambos são influenciados: a Economia Compartilhada. Nos últimos anos, a Economia Compartilhada se tornou um dos principais focos do mercado, dos consumidores e de estudiosos. De acordo com Elinor Ostrom, ganhadora do Prêmio Nobel de Economia de 2009, as formas de compartilhamento seria a nova tendência do mundo globalizado e tornaria a sociedade muito mais eficiente<sup>82</sup>. A Economia Compartilhada está atrelada ao surgimento de *startups* tidas como revolucionárias como o *Uber* e o *AirBn'b*, no entanto, esse movimento já vinha ganhando força em décadas muito anteriores (SLEE, 2017). Por isso, para pensar como a Economia Compartilhada tornou-se uma das principais alternativas entre as estratégias de mercado, precisamos remontar a uma breve análise anterior sobre os campos econômicos, políticos e sociais que a tornaram possível. Essas três dimensões devem ser pensadas em diálogo para entendermos não só a origem da Economia Compartilhada, mas também seus reflexos em meio a sociedade. Isso também nos permite visualizar como a Economia Compartilhada surge em consonância com o espírito pós-fordista.

Apesar de ser um conceito que ganhou força nos últimos anos com a expansão da cultura de *startups*, a Economia Compartilhada é composta por elementos que corroboram como toda a atmosfera econômica, política e social das últimas décadas. Os ideais da Economia Compartilhada começam a se delinear já nos anos 60. A atmosfera das novas tecnologias que eram criadas em um movimento crescente – o que mais tarde seria interpretado como uma revolução informacional –, mais toda a organização reivindicatória da esquerda que buscava por mudanças sociais e direitos civis, faziam dessa época um preâmbulo para o futuro que estaria por vir, onde as tecnologias seriam usadas a favor da revolução social. No entanto, não se trata apenas desses elementos. O que vemos a partir dessa época – e que vai influenciar na construção da ideologia fundante da Economia

---

<sup>82</sup> Elinor Ostrom and the Future of Economics. Disponível em: <https://hbr.org/2009/10/what-you-can-learn-from-elinor>. Acesso em: 14/02/2014.

Compartilhada – é um misto de relações e condições que se entrelaçam e se alimentam e fortalecem mutuamente transformando a forma pragmática de se pensar as relações econômicas (SLEE, 2017).

Diante de todas as transformações que forjaram a Economia Compartilhada, podemos pensa-la dentro de uma fase neoliberal dada às demandas sociais e econômicas no que diz respeito ao interesse por relações de mercados pautadas em valores mais humanos e coletivos. Essas estratégias vão ganhando força ao longo da década de 90 e dos anos 2000 ao se atrelarem aos princípios de mudar o mundo para melhor, evocados em meio a filosofia do Vale do Silício. Todos esses elementos criam as circunstâncias para que se torne possível uma nova forma de se pensar a economia, não só por parte daqueles que são ativos dentro do jogo do mercado, mas em meio a sociedade consumidora (SLEE, 2017).

À medida que o Vale do Silício se tornou mais rico e mais poderoso, as crenças de que você pode fazer o bem fazendo bem, e de que os mercados podem de fato ser usados para dar escala a esforços por mudança social, acabaram fagocitadas pela cultura da internet. É um ponto de vista às vezes chamado de “ideologia californiana”. Da pobreza global às liberdades civis, à educação e à saúde, a cultura da internet vê a combinação de tecnologia e de mentalidade empresarial como a chave para resolver os maiores problemas do mundo. (SLEE, 2017, p. 31)

Quando começa a ser definida no contexto do Vale do Silício, a Economia Compartilhada tinha como interesse fomentar uma nova mentalidade econômica pautada no poder de escolha e autonomia do indivíduo, mas sem que este fosse desconectado da coletividade e dos valores humanos da sociedade. Aliar esse desejo ao potencial das inovações tecnológicas era o que seria, então, necessário para dar início a uma revolução de caráter social à economia, onde a ampliação do comum poderia criar acessos às oportunidades, sobretudo de consumo, a todos. Essa foi a grande ideia propagada pelos entusiastas da Economia Compartilhada. No entanto, o que vem garantindo a popularidade desse modelo é que, pela sua configuração, ele foi capaz de atender ao mesmo tempo – ou pelo menos forjar uma resposta – aos anseios do mercado e das reivindicações de esquerda (SLEE, 2017). Dito de outra maneira, o compartilhamento e a possibilidade de ampliar os acessos sociais por meio daquilo que alguns teóricos chamam de partilha do comum, encontrou eco nas estratégias políticas de esquerda, mas principalmente, foi capaz de atender aos interesses de uma economia que começava agora a sentir com mais intensidade os efeitos trazidos pela onda de desemprego desencadeados a partir da reestruturação produtiva. De maneira objetiva, a Economia Compartilhada oxigenou as estratégias da *lean production* e permitiu camuflar a responsabilização do trabalhador, dando ao mesmo tempo uma roupagem que mesclava coletividade e autonomia como garantias a serem acessadas por meio do mercado. O que

acontece, na realidade, é a criação de um modelo econômico que atende às expectativas neoliberais de fortalecer uma nova racionalidade onde o sujeito se vê como ativo na mudança social e no sucesso de seu próprio trabalho, na medida que expande o mercado e sua mentalidade contábil para outras dimensões da vida que se valem de valores mais humanos.

Em um contexto que extrapolou as definições essenciais da modernidade, indivíduo e coletivo ora se encontram, ora assinam seu divórcio. Criar formas que permitam a vasão dessa oscilação gera estímulo e motivação por parte do indivíduo ao mesmo tempo que remedia as ansiedades que vêm como resultantes de um isolamento. O indivíduo é invocado pelo consumo, mas é também o consumo que agora se torna capaz de gerar unicidade, uma vez que cria oportunidades “democráticas” de representação de identidades tanto particulares quanto coletivas em meio à multidão. É preciso salientar, no entanto, que esse consumo não se refere apenas ao consumo material, mas essencialmente ao consumo simbólico. Mais uma vez, a questão agora é sobre a produção de si. Autores como Slee (2017) denunciam a perversão desse modelo. Em linhas gerais, o sucesso da Economia Compartilhada em ser considerada como uma das grandes alternativas de transformação do mundo seria que, mesmo servindo às coerências do mercado neoliberal, ela também estaria encontrando respaldo moral nas ideologias de esquerda. Como bem observa esse autor, o compartilhamento ao ser usado como retórica do capital borra o discernimento sobre as condições de precariedade pela qual passa o mercado de trabalho nas duas últimas décadas.

Se a Economia do Compartilhamento é um movimento, é um movimento pela desregulamentação. [...] Não se trata de construir uma alternativa à economia de mercado dirigida por corporações. Trata-se de expandir o livre mercado para novas áreas de nossas vidas. [...] apropriar da linguagem da ação coletiva e da política progressista em benefício de ganhos financeiros privados. (SLEE, 2017, p. 48-49)

No que diz respeito aos espaços de *coworking* que fundamentalmente surgem sobre essa lógica do compartilhamento, de maneira estratégica, a autonomia e a coletividade passa a ser vinculada a esse novo modelo, a fim de atender aos desejos por realização e conter as ansiedades ligadas a própria instabilidade do mercado<sup>83</sup>. Além disso, o fato de estar em ambiente coletivo e de ter a possibilidade de trocar informações e experiências com pessoas que passaram pelos mesmos percalços, ameniza a rigidez e o isolamento – uma das principais reclamações tanto em relação aos escritórios convencionais quanto às formas de teletrabalho,

---

<sup>83</sup> Essa perspectiva vai ao encontro de que Sennett (2009) já havia elaborado sobre a funcionalidade do trabalho em equipe no que diz respeito a criar um sentimento de adaptabilidade entre os trabalhadores. A moderna ética do trabalho concentra-se no trabalho de equipe. Celebra a sensibilidade aos outros; exige "aptidões delicadas", como ser bom ouvinte e cooperativo; acima de tudo, o trabalho em equipe enfatiza a adaptabilidade às circunstâncias [...] Na verdade, o trabalho em equipe deixa o reino da tragédia para encenar as relações humanas como uma farsa” (p. 118-126).

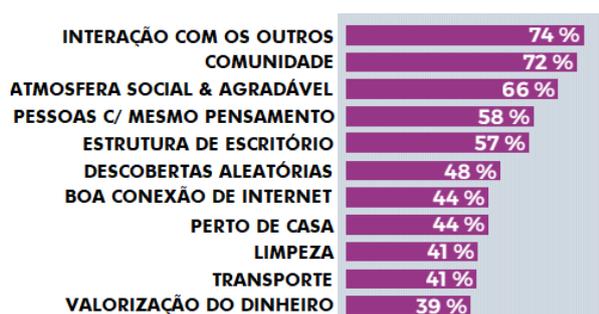
ao mesmo tempo em que motiva e traz um sentimento de seguridade que as formas de trabalho flexível até então não conseguia proporcionar.

Seguindo a perspectiva crítica de Slee (2017), é preciso salientar que, a colaboração existente aqui vai além da caridade ou da empatia. Por isso, estar disponível para a coletividade se liga diretamente ao fato de que as conexões aumentam as oportunidades de trabalho, ou seja, as possibilidades de retorno financeiro. O sentido do *coworking* não seria plenamente realizado se as pessoas fossem aos espaços meramente pelas mesas, é preciso interagir.

A gente pensar em ter salas privativas aqui, mas assim, pra situações, pra alugar tipo, um ou dois meses e vai embora, cê não vai ficar morando aqui. [...] E tem coisas que a gente faz, por exemplo, a gente sempre serviu almoço aqui. Ao meio dia o almoço é servido, as duas da tarde ele é retirado e a ideia é provocar interação entre as pessoas. As pessoas sentam pra almoçar na mesma hora. E é nessas horas que a gente vê as pessoas interagindo, que começa a ficar amigo. Você tá dividindo comida, não tem como você não trocar ideia sobre a vida. O churrasco é outra provocação, tem a tarde de jogos também [...] Quanto tem evento, uma coisa que a gente toma muito cuidado, mesmo que você esteja sozinha no evento, [...] se eu te percebo sozinha no evento, eu vou te juntar com alguém, eu vou te apresentar pra outra pessoa e eu vou fazer você se sentir em casa. O ponto do *coworking* é: você sempre está em casa. (Letícia, 30 anos, *manager coworking*, São Paulo-SP)

Por isso, a comunidade e a interação entre as pessoas são os principais valores elencados pelos *coworkers*, tendo mais importância do que o próprio local ou o preço da mensalidade<sup>84</sup>.

Gráfico 3 – Razões que motivam na escolha de um espaço de *coworking*



Fonte: Survey Global 2016, Deskmag

Isso se deve às melhores oportunidades de estabelecer conexões significativas, ou seja, um *networking* rentável<sup>85</sup>.

<sup>84</sup> Nesse caso, os *community hosting* são uma estratégia para a expansão do *networking*. São eventos, em geral almoços, happy hours ou até mesmo festas temáticas, que têm como intuito a integração dos membros do espaço, apresentando-os, uns aos outros, fazendo-os sentir-se em casa. Dentro dessas estratégias, não se deixa escapar o quanto a comunidade quanto valor envolve em si as prerrogativas de transformação do mundo. Disponível em: <http://www.deskmag.com/en/more-than-a-desk-the-secrets-of-building-a-coworking-community-572> . Acesso em: 11/04/2016

In last year's Global Coworking Survey, 96% of respondents cited community as the most important thing looked for in a coworking space. When asked what they liked most about their coworking space, 81% said it was the people as opposed to location or price. Such figures are hardly surprising. We are social beings. Even the most shy, introverted web developer needs to venture out of their bedroom into the world once in a while to stay sane. And that's why most freelancers and solo entrepreneurs end up joining coworking spaces.<sup>86</sup> (LEVY, 2012)

Como podemos ver, o fundamento da cooperação que passa a ser demandada por parte dos trabalhadores, tem como interesse a inserção no mercado competitivo por meio dos capitais sociais que a rede de compartilhamento nesses locais permite acessar. Já no que diz respeito às agendas empresariais, visa a adequação tecnológica e de custos aliadas a um projeto de gestão da empregabilidade. Dentro da mentalidade desse *neomanagement*<sup>87</sup>, o trabalhador passa a ser entendido e considerado como proprietário, ou em outras palavras, empreendedor de si mesmo, criando assim um novo significado de sua funcionalidade tanto para si mesmo como trabalhador, quanto para o mercado de trabalho. Em resumo, a cooperação é inserida como um valor estratégico em meio a gestão produtiva do capital tendo como origem um momento de crise e desemprego. Trata-se de um elemento presente e importante dentro da nova ideologia capitalista que se fundamenta na participação do trabalhador (LIMA, 2006).

As formas de trabalho que se utilizam da filosofia do compartilhamento contribui para institucionalizar por meio de discursos motivacionais as maneiras pelas quais o trabalhador pode explorar a si mesmo, porém de forma quase imperceptível, devido a dualidade dessa

---

<sup>85</sup> “[...] existe em meio aos seus usuários, uma figura interessante, responsável por colaborar com a formação do network entre os coworkers: os operadores de espaço, ou simplesmente, operadores. Trata-se de um corpo administrativo, os quais desempenham funções fundamentais. Além de gerenciar o local de maneira a deixá-lo mais conveniente aos usuários a figura do operador é interessante pois parte dele a responsabilidade de construir uma comunidade forte em torno do espaço. Além da observação etnográfica, muitas das informações que adquiri sobre o desenvolvimento do coworking no Brasil veio de conversas com um operador, que no caso é o principal gestor do local, ou seja o manager. Ele me pareceu uma pessoa muito receptiva, interessada em integrar os novos coworkers ao local e um verdadeiro entusiasta desse novo modelo” (ZANON, 2015, p. 36). Ainda sobre a figura do operador ou manager, Dullroy (2011) observa que “the fundamental skill of a good coworking space manager is community building. That is something big organizations will look for as they attempt to adopt the methods of coworking inside traditional workplaces”. Disponível em: : <http://www.deskmag.com/en/coworking-operators-as-expert-community-managers-181> . Acesso em 05/09/2014.

<sup>86</sup> “No Survey Global sobre Coworking de 2016, 96% dos entrevistados citaram a comunidade como a coisa mais importante procurada em um espaço de *coworking*. Quando perguntados sobre o que mais gostavam do espaço de *coworking*, 81% disseram que eram as pessoas em oposição à localização ou ao preço. Esses números não são surpreendentes. Nós somos seres sociais. Até mesmo o desenvolvedor web mais tímido e introvertido precisa se aventurar fora do seu quarto para o mundo de vez em quando para se manter são. E é por isso que a maioria dos *freelancers* e empreendedores individuais acaba se juntando aos espaços de *coworking*” (LEVY, 2012, tradução nossa). Disponível em: <http://www.deskmag.com/en/more-than-a-desk-the-secrets-of-building-a-coworking-community-572> . Acesso em: 05/08/2017.

<sup>87</sup> *Neomanagement* é o termo usado dentro da literatura administrativa para se referir as novas formas de gestão de empresas (LAVAL & DARDOT, 2013).

relação de cooperação: ao mesmo tempo em que é lançada como alternativa ao desemprego e promotora de autonomia, introduz o trabalho participativo e flexível sob a forma de terceirizações úteis ao próprio capital, pois permite se não solucionar, pelo menos realocar a responsabilidade dos custos e conflitos de gestão ao próprio trabalhador.

## 7.1 O CANTO DAS SEREIAS

As estratégias motivacionais que passam a se definir a partir da elaboração do discurso do homem empresário de si mesmo deixa evidente como as novas formas de organização social do trabalho se utiliza de métodos criativos e lúdicos a fim de mobilizar o interesse do trabalhador e também prever e organizar comportamentos diversos. Além de criar uma sensação de autonomia e capacidade ativa do trabalhador em relação ao seu trabalho, elas dão base à valorização da empresa que as adota como instituição de gestão humanista. Quando a coletividade é invocada como motivação, contribui-se não só para o compartilhamento de interesses por parte dos trabalhadores, mas, na mesma medida, para a internalização de valores coerentes à dinâmica reprodutiva do capital de maneira massiva. Não se trata simplesmente de criar uma nova categoria de trabalhador, mas de utilizar suas condições e subjetividades em prol de um mercado em constante mudança, cultivando assim, um verdadeiro exército de reserva aos moldes do capitalismo flexível: disponível, ativo e receptivo aos valores e motivações exaltados por esse novo momento. Tamanho é o interesse do mercado em garantir a existência da disponibilidade desse tipo de trabalhador que, no caso específico do *coworking*, passam a surgir organizações como Sapporo Coworking Supporters e Coworking Coop<sup>88</sup>. Essas organizações se apresentam sob a ideia de um dos movimentos sociais que visam mudar o mundo do trabalho (UDA, 2013, p. 11), sendo assim, “o ‘*coworking*’ não se reduz a um espaço ou um número. O que é colocado em questão é se as

---

<sup>88</sup> De acordo com Uda (2013, p. 3-4) a Sapporo Coworking Supporters “was the first coworking support organization to be based on collaboration between industry, government and academia in Japan. It was founded in March 2012 in a joint effort between four agencies, namely North Pacific Bank, Ltd., Hokkaido Bureau of Economy, Trade and Industry, City of Sapporo and Center for Regional Economic and Business Networks in Hokkaido University. Japan Finance Corporation subsequently became a participant, so it is now composed of five agencies. It specifically has conducted support activities such as constructing a coworking information hub, conducting taking order for coworking spaces, and planning and running coworking-related events (Kaihatsu Kouhou (The PR Brochure of Hokkaido Development Association), No. 588, pp. Já a Coworking Coop “was established with the objective of conducting programs that contribute to coworkers. It was established in August 2012 by Tomio Ito, the representative of Cahootz, and others. Its main activities comprise promotion of joint contracting, provision of education and training, construction of information sharing systems, enhancement of welfare, and support for the opening and running of coworking spaces throughout the country” (UDA, 2013, p. 4) 15-16)

peças podem voluntariamente trabalhar umas com as outras. *Coworking* está baseado mais na confiança e no afeto do que em contratos e ordens”<sup>89</sup> (FOERTSCH, 2012).

Assim, o *coworking* se insere nas estratégias do *neomanagement*, de uma forma geral, uma vez que esse traz em sua agenda estratégias que coloca o trabalhador na rede, mais maleável e receptivo à dinâmicas motivacionais capazes de mobilizar seu interesse e sua criatividade em torno do trabalho. O *neomanagement*, como uma nova forma de gestão, traz à tona uma preocupação acerca da qualidade de vida dos trabalhadores, no entanto, pensada com o objetivo de que com ela aumentasse também sua produtividade dentro do trabalho, bem como sua competitividade em meio ao mercado. Todo o discurso sobre qualidade de vida – ou QVT, classificação dada pelos estudiosos do tema – e suas respectivas técnicas aplicadas pelas empresas, giram em torno de uma incorporação da perspectiva humana e psicossocial no trabalho e na gestão das empresas. A abordagem acerca da QVT data de 1950. Surge na esteira das reivindicações dos movimentos de trabalhadores sobre uma maior autonomia dentro das relações de trabalho. Já em 1970, essa abordagem é apropriada pela gestão empresarial com a preocupação de que com ela se pudesse aumentar os níveis de competitividade das empresas no cenário internacional por meio das estratégias de motivação dos empregados, contribuindo igualmente para a amenização dos conflitos dentro do ambiente de trabalho. Trata-se de uma abordagem holística, a qual considera trabalhador e empresa como um só. Essa abordagem vai ao encontro de uma nova ética, pois responde aos novos valores e demandas existentes agora dentro e fora do ambiente de trabalho. Os estudos e práticas organizados sobre o tema são construídos a partir de uma multidisciplinariedade de ciências, buscando inserir uma série de valores negligenciados em meio as sociedades industriais. A QVT se constrói tendo como ideal gerar contribuições positivas tanto para as empresas quanto para os trabalhadores, contribuindo assim para a qualidade total da empresa (MORETTI, 2012).

É por meio dessas técnicas que o *neomanagement* gere o capital humano atual. Ele faz com que o sonho e a auto-realização do trabalhador seja colocada em jogo, como um objetivo a ser alcançado. Na verdade, o que se alcança é o objetivo da empresa, uma vez que tais motivações servem de fôrma para a organização das subjetividades, dos desejos, do amor do trabalhador em relação ao trabalho, revelando-se assim como um verdadeiro motor para maiores produtividades. As técnicas do *neomanagement*, a partir do momento em que se

---

<sup>89</sup> Tradução nossa. *Home Offices Increase Unproductivity & Coworking Spaces Belong To Past*. Disponível em: <http://www.deskmag.com/en/home-offices-increase-unproductivity-coworking-spaces-belong-to-past-640/2>. Acesso em: 11/04/2016.

alinham ao discurso de qualidade de vida, deixa evidente uma nova agenda empresarial pautada na organização inteligente dos trabalhadores. É inteligente pois reconhece o perfil humano do trabalhador, permitindo que ele consolide sua sensibilidade ao mesmo tempo que adentra sua subjetividade e usufrui dos benefícios que essa proximidade trabalho-trabalhador oferece. Nessa perspectiva, o capital se utiliza do amor ao trabalho como se este fosse o remédio para lidar com as insatisfações presentes em outras dimensões da vida.

A qualidade de vida no trabalho hoje pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organizações, onde se destacam dois aspectos importantes: a preocupação como bem-estar do trabalhador e como eficácia organizacional; e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

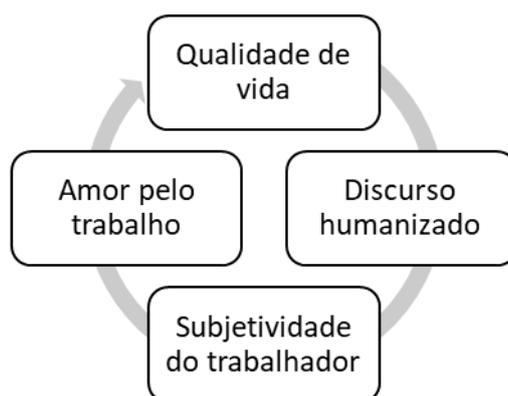
Muito se tem falado sobre a qualidade devida no trabalho. Mas a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo. Segundo Rodrigues (1994, p.93), “Os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória temo trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Assim, o trabalho assume dimensões enormes na vida do homem. (MORETTI, 2012, p. 2)

Trata-se, portanto, de uma mentalidade que se espalha para além do muro gerencial das empresas. Diante dessas condições, o *coworking* vem se tornando uma tendência em crescimento, sendo buscada por empreendedores que tem como objetivo se manterem motivados. Todos os elementos encontrados nos roteiros empresariais de qualidade de vida são mobilizados no ambiente de *coworking* e compartilhados entre empreendedores de *startup*. Estar investindo sobre si próprio não é interpretado como um ônus ou como auto-exploração, mas ao contrário, é considerado como uma oportunidade de ampliar o comando sobre seu próprio tempo e conseqüentemente, sobre a qualidade de sua utilização. Fatores como trabalho em grupo, reconhecimento, segurança e integração ao grupo, necessidades fisiológicas, necessidade de segurança material, necessidades sociais, necessidade do ego, necessidade de auto-realização (MATOS, 1997) compõe os fundamentos do discurso empreendedor presente nos espaços de *coworking* e legitimam toda sua publicidade em torno do tema, uma vez que atende às expectativas das estratégias de QVT.

[A perspectiva psicológica] é um fator fundamental, coisa que a gente tá buscando fazer aqui em nosso espaço, algumas programações e conteúdos, já preparar o empreendedor na formação dele não digo como pessoa, mas no sentido de trabalhar outros elementos para além simplesmente do negócio. Tem muito conteúdo, tem muita busca do tipo “ah, como fazer seu negócio crescer?”, “como escalar?”, “como tu não sei o quê”, “o canvas e tal”, mas não tem quase nada do tipo “cara, como lidar, como desenvolver a resiliência de forma saudável?”. Porque é aquele negócio, também tem gente (...) acha bonito se matar de trabalhar. Cara, eu tenho que avisar: isso não dura muito tempo. Então o empreendedor tem sim que trabalhar, dia e noite, sábado e domingo é dia normal, tem períodos que são assim, mas não pode ser assim o tempo todo. Tu tem que aprender a lidar. Tem muita gente também que gasta muito tempo fazendo as coisas e que não é realmente eficiente. Acima de tudo tem essa questão de você ter que lidar com esses picos, entre dar

certo, dar errado, mais ou menos manter o caminho do meio, manter o equilíbrio, porque o impacto psicológico afeta tudo. Se você tá emocionalmente abalado, diretamente sua produtividade vai ser abalada. Isso entra naquele ciclo do tipo “cara, nossa, tô arrasado, tô mal, tô pessimista, não tá dando certo, mas tenho que trabalhar”, aí vai trabalhar e vai demorar o dobro do tempo, não vai fazer efeito, não vai. Então é um pouco mais dessa habilidade que a gente tenta desenvolver. Quanto mais a pessoa conseguir lidar com os altos e baixos, conseguir lidar com essas diferenças emocionais, conseguir lidar com uma carga de trabalho muito intensa em alguns períodos, conseguir distribuir melhor isso e se planejar, são habilidades que eu acho que os empreendedores devem desenvolver. (Jorge, 36 anos, *coworking* em São Paulo-SP)

Podemos, então, dizer que as técnicas de qualidade de vida funcionam de maneira significativa quando se trata de mobilizar a afeição do trabalhador em relação ao trabalho, servindo nesse mesmo passo, como mecanismo capaz de eliminar de maneira convincente os sentimentos de estranhamento e a alienação. Constrói-se um ciclo, onde a vida do trabalhador assumiria a centralidade:



O diferencial e a grande funcionalidade do *coworking* estaria no fato de transportar toda essa técnica dos manuais de qualidade de vida e das literaturas de motivação, para um ambiente que não se caracteriza como uma empresa e para trabalhadores que não se encontram sobre as regras de gerenciamento tradicionais. Os empreendedores de *startups* são fortemente afetados por essas estratégias de motivação. Aqui, esse sentimento passa pela necessidade de estar sempre em interação com os demais membros do espaço, ou seja, constantemente envolvido com seu trabalho e com sua rede. Essa interação não só traz oportunidades para que ele aumente seu capital humano e social – e conseqüentemente, mantenha sua empregabilidade –, mas cria uma sensação de segurança e apoio por parte daqueles que dela fazem parte. O empreendedor de *startup*, mais do que qualquer outro trabalhador flexível, é o exemplo nítido de como os trabalhadores vem fundindo as barreiras até então existentes entre trabalho e vida. Dessa maneira, ao mesmo tempo em que reforça

todas as estratégias de motivação e insere em campo os atributos da humanização do trabalho, ele também serve de instrumento capaz de esconder os conflitos relativos à terceirização do trabalho, a auto-responsabilização pelos fracassos e sucessos e falta de seguridade em relação ao mercado de trabalho, em nome de um ideal capaz de garantir qualidade de vida.

No entanto, cabe problematizar o que seria qualidade de vida para esses trabalhadores. Nos parece que a qualidade de vida como um valor a ser perseguido entre os empreendedores de *startups* que se utilizam de espaços de *coworking* de maneira geral, se baseia fundamentalmente em flexibilidade de horários e oportunidades de trabalhar com o que gosta. Ambos fatores são entendidos como elementos de satisfação por esses trabalhadores a medida que lhes dá capacidade de trabalhar mais, pois lhes permite aumentar o *networking* e com isso a produtividade, o que para eles se reflete diretamente sobre o aumento de renda. O que não se coloca em debate nessas circunstâncias são as perspectivas de auto-exploração que esse tipo de discurso mobiliza.

Na computação, na tecnologia, essa forma de trabalho 40 horas semanais, ela é um pouco descompassada, ela não serve mais o modo de ser da nossa empresa, por exemplo. Por quê? Porque a gente preza muito pela liberdade dos nossos colaboradores. E a liberdade significa liberdade de horários, liberdade de responsabilidades, liberdade de escolhas, né? Dado que nós temos compromissos com a empresa. É bem transparente da onde a gente veio, aonde a gente tá e pra onde a gente tá indo. E a partir disso são delegadas as atividades para os colaboradores, e essas atividades são compactuadas com períodos de 30 a 40 horas semanais que é o tempo de serviço deles. Falo assim: “ó, você precisa entregar”. Entende? Então, ele pode trabalhar de madrugada, pode trabalhar de dia, pode trabalhar de noite, enfim, a hora que ele se sentir mais confortável pra entregar, pra trabalhar. E isso é um dos pontos do *coworking* que é legal, permitir essa flexibilidade. (Daniel, 27 anos, *startup*, São Carlos-SP)

O que vemos aqui, portanto, é a solidificação de uma condição demandada tanto pela estrutura quanto pelo sujeito. As transformações pela qual o mercado passou nos últimos anos necessitava de um novo perfil de trabalhador, uma nova subjetividade disposta a entrar no jogo da rentabilização de seus aspectos mais humanos, que acreditasse que essa seria a oportunidade perfeita para se conectar com seus próprios desejos. Essa promessa de reencontro consigo próprio, com a centralidade da parcela humana do trabalho, depois de tantas experiências rígidas e tolhedoras, passa a ser considerada por essa categoria de trabalhadores pelo seu potencial de emancipação. “Amar o que você faz” pode ser encarado como um artifício que estimula o empreendedorismo e conseqüentemente, oxigena o capitalismo em suas condições pós-fordistas. Troca-se assim, o caráter crítico pela inserção, através da cooptação das reivindicações dos movimentos de trabalhadores por parte do

capitalismo. Como poderemos ver adiante, os princípios biopolíticos não esperavam por terreno tão fértil quanto este.

## 7.2 A CRIATIVIDADE COMO CAPITAL

O capitalismo cognitivo ainda é uma categoria de análise em construção e debate, sobretudo quando pensada a luz das teorias marxistas. Não se trata propriamente de um conceito que se contrapõe às análises da centralidade do trabalho e das relações de poder assimétricas existentes entre capital e trabalhador, mas de uma outra perspectiva sobre essas relações. Um dos pilares que constituem o pensamento a respeito de um capitalismo cognitivo parte de um conceito do próprio Marx, o de *general intellect*<sup>90</sup>.

O capitalismo cognitivo tem como foco a inovação, um elemento que até então não protagonizava as relações de mercado fordistas. Sua relevância passa a aumentar a partir do momento em que as técnicas de produção passam por uma transformação do paradigma da repetição para o da flexibilidade. No fordismo, era a repetição que garantia a excelência, a rapidez e a alta produtividade do trabalhador. Um trabalhador que conseguia realizar a mesma atividade inúmeras vezes era um exemplo de eficiência. A repetição precisava apenas de um conhecimento fixo, controlado e estável. Ao entrarmos no pós-fordismo, o trabalhador desejado passa a ser aquele que se mantém continuamente inovando, aperfeiçoando seus talentos. É aquele trabalhador que se permite mudar, inovar, que está sempre em busca de uma versão melhorada de si mesmo e, para isso, a estabilidade deve ser relevada. A partir da inovação que se dá entre a articulação do tempo subjetivo e intersubjetivo da criação, cria-se o valor. Dessa maneira, assim como já havia observado Marx quando tratou do *general intellect*, o trabalho morto aqui nada mais seria que o conhecimento cristalizado.

Se olharmos para esses dois momentos em paralelo podemos ver que a excelência produtiva buscada tanto pela repetição quanto pela flexibilidade e inovação, forjam um perfil de trabalhador coerente para com os anseios históricos e contextualizados do capital. Em ambos momentos – porém sob diferentes formas, existe a exploração do trabalhador. A diferença é que antes essa exploração que se dava de maneira objetiva, agora, é internalizada pela própria subjetividade. A ânsia pela inovação como forma de manter a sua

---

<sup>90</sup> O conceito de *General Intellect* aparece no *Grundrisse* (1858). A partir dele, Marx apontava sobre como o desenvolvimento da ciência, do conhecimento e das altas tecnologias viriam a afetar a produtividade e, consequentemente, a produção social, pois, a partir dessa evolução técnica e científica seriam também transformadas as relações do tempo no que diz respeito à produção de valor capital, ou seja, de mais-valia. Assim, em linhas gerais, o *general intellect* seria a tendência que permitiria à ciência se tornar a principal força de produção.

empregabilidade demonstram como o ato de consumir passa a ser equivalente ao ato de produzir. O trabalhador que aperfeiçoa seu capital humano está consumindo informação/conhecimento que irá se refletir em uma maior e melhor produtividade dentro do mercado, ou seja, tem como objetivo ser rentabilizada. O consumo – ou investimento em capital humano realizado pelo trabalhador – se reflete em sua produção que, consequentemente tem como objetivo criar uma inovação que vai ser consumida por outro dentro dessa escala. Assim, a teoria do capitalismo cognitivo deve ser pensada a partir de uma articulação que não só se revela entre o criador/ferramenta (cérebro) e máquina/usuário, mas a partir de uma relação entre criador e receptor – que é tanto produtor quanto consumidor – mediada pela máquina, ou seja, pelo cérebro, de ambos. Por isso, mais do que disputar as definições finais do que seria o capitalismo cognitivo, precisamos entender a relação entre economia e subjetividade, base comum de todas os debates que têm sido feitos em torno dessa categoria (FUMAGALLI, 2010; LAZZARATO & NEGRI, 2013). Nesse exercício, acreditamos que essa subjetividade do trabalhador em questão deve ser pensada em articulação àqueles a quem ele direciona seu produto. Por mais que ele, quanto trabalhador e produtor de seja um consumidor, seu produto se refere a um outro que também entra nessa relação de consumo. É essa articulação e reflexão recíproca que traz elementos para pensarmos as bases da cognição em meio as estratégias capitais.

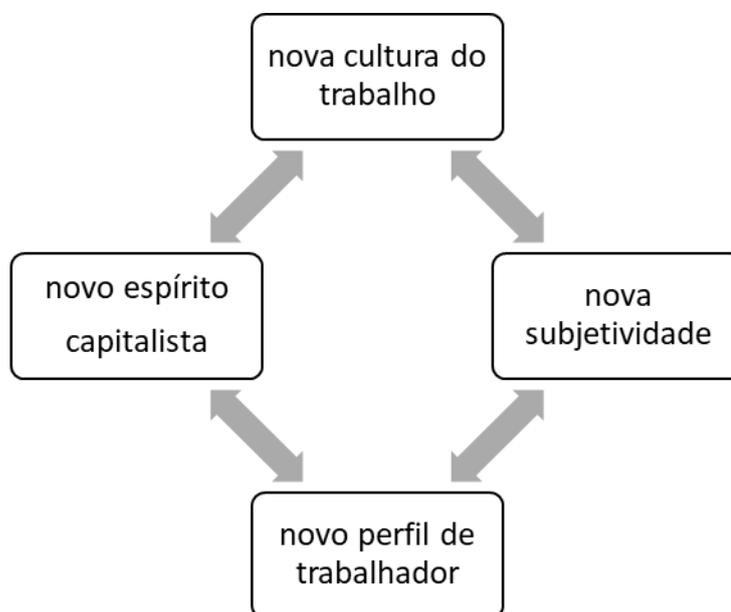
O discurso do “faça o que você ama” coloca em ação a sensação de autonomia e fé, dois elementos fundamentais para a lógica empreendedora. O trabalhador se sente no controle de sua jornada e força de trabalho ao mesmo tempo em que se vê como único responsável pelo seu sucesso ou fracasso, pois aquele empreendimento o qual investe todo seu capital humano nada mais seria que seu próprio espelho. A principal contribuição dos discursos motivacionais que mobilizam o afeto dos trabalhadores em relação ao trabalho é fazer com que os interesses e desejos sejam despercebidamente modelados pelo mercado a fim de se criar uma afinidade com a própria dinâmica flexível e instável do capital. Trata-se de transformar o trabalho e todas suas condições em algo que o próprio sujeito deseja, não medindo as forças nem os percalços para nele se realizar, “a regra de produzir sempre o produzir, de inserir o produzir no produto, é a característica das máquinas desejantes ou da produção primária: produção de produção” (DELUZE & GUATTARI, 2011, p. 18).

Trata-se de um exercício de esforço e paciência. Os ambientes de *coworking* nos permite entender como tal discurso se adapta à transformação desse sujeito em empreendedor. O espaço de *coworking* é um lugar privilegiado, onde podemos ver de maneira clara como se estabelece um discurso que contribui para a construção de uma subjetividade que serve para

satisfazer o desejo do trabalhador por autonomia, mas também do capital por uma maior produtividade, isenta de conflitos.

Podemos dizer que o *coworking* se insere em uma nova dinâmica do capital, uma vez que se pauta nos requisitos de flexibilidade e autonomia que são requeridos pelo mercado atual e que passaram a fazer parte da própria subjetividade dos trabalhadores quando formulam seus discursos a respeito do ambiente de trabalho ideal. Precisamos ressaltar que nosso entendimento sobre subjetividade/subjetivação encontrada aqui é aquela à qual não é construída de maneira autônoma, mas, assim como observa Félix Guattari (1985), trata-se de uma subjetividade modelada, construída pelos interesses capitais e injetada nos próprios indivíduos como algo genuíno de seus desejos. Assim, os “arranjos de emprego flexíveis não criam por si mesmos uma insatisfação trabalhista forte, visto que a flexibilidade pode as vezes ser mutuamente benéfica” (HARVEY, 2012, p. 144). (ZANON, 2015, p. 27)

O *coworking* nos traz um novo recorte acerca do trabalho. Ele nos permite ver de maneira clara e conceitual os moldes e os discursos de mercado voltados para um novo perfil de trabalhador, e a maneira pela qual ele incorpora esse novo espírito capitalista. Os espaços de *coworking* em si não são os únicos ambientes em que se é possível captar esse novo momento, eles apenas estão inseridos em uma atmosfera que se constrói mediante uma nova cultura do trabalho que atualmente encontra lastro em todo mercado de trabalho, baseada em uma nova subjetividade dos sujeitos acerca do trabalho e de si mesmo.



Os novos modelos de trabalho flexível nos revelam o caráter de um capitalismo que impõe a assimilação do trabalho como a própria vida. Isso nos permite dizer que o que encontramos agora configura-se tal como o resgate de uma irracionalidade – um instinto que neste contexto se revela como trabalho-vida – que, para Freud, teria sido dispensada a fim de

dar fundamento ao caráter civilizatório. Nas condições atuais, o princípio de realidade haveria se tornado em princípio de prazer, como forma de justificar o amor ao trabalho. Amor e trabalho, realidade e prazer andam de mãos dadas. No contexto flexível, o indivíduo não adia seus prazeres e desejos, mas também não tem nenhuma garantia sobre eles. No entanto, é preciso salientar que, seguindo as linhas do pensamento de Foucault (2008) e as complementares pontuações de Laval & Dardot (2016) a respeito das condições neoliberais, não podemos tratar esse tipo de condução como mera irracionalidade, mas como a razão coerente para o funcionamento dos mecanismos de mercado na atualidade. O mercado é capaz de forjar desejos de abrangência global. Discursos motivacionais, com interesses mercadológicos tão amplos, encontram representatividade em subjetividades que constantemente são impulsionadas a serem únicas, singulares, criativas e transformadoras por meio da distribuição da informação publicitária. A potência da motivação, ou seja, “o faça o que você ama”, ganha rapidamente a subjetividade dos sujeitos mesmo quando eles não encontram formas de satisfazer esse desejo libertador. Não é difícil, portanto, encontrar um meio para que ainda sim, o desejo, o afeto, se encontre no centro de seus interesses de mercado. O trabalhador pode não estar fazendo o que ama, mas passa, em contrapartida, a ser intensamente estimulado a amar o que faz.

A visão geral sobre a dimensão das relações de trabalho nos mostra que a importância e o respeito às paixões são alvo do capital, assim como a demanda por uma personalidade que mobilize uma diversidade de informações, conhecimentos, enfim, capitais que extrapolam o aspecto puramente econômico, mas que influem sobre ele diretamente. Assim como nos falanstérios de Fourier, apesar de incorporarem valores comunitários e dos desejos dos trabalhadores no ambiente de trabalho, os ambientes atuais que priorizam a capacidade inventiva do trabalhador também não abolem práticas de mercado ou o dinheiro. Para Fourier, estes seriam verdadeiros exemplos para um novo mundo possível, onde a competição não seria destrutiva e o indivíduo estaria sempre sendo estimulado a ter diversas habilidades a fim de não limitar suas paixões.

É sobre essa base que a questão da subjetividade pode ser colocada como o faz Marx, isto é, como questão relativa à transformação radical do sujeito na sua relação com a produção. Essa relação não é mais uma relação de simples subordinação ao capital. Ao contrário, essa relação se põe em termos de independência frente ao tempo de trabalho imposto pelo capital. Em segundo lugar, essa relação se põe em termos de autonomia no que concerne à exploração, isto é, como capacidade produtiva, individual e coletiva, que se manifesta como capacidade de fruição. A categoria clássica de trabalho se demonstra absolutamente insuficiente para dar conta da atividade do trabalho imaterial. Dentro dessa atividade, é sempre mais difícil distinguir o tempo de trabalho do tempo da produção ou do tempo livre. Encontramo-nos em tempo de vida global, na qual é quase impossível distinguir entre o tempo produtivo e o tempo de lazer. Daqui, segundo outra intuição marxiana,

o mérito de Fourier é aquele de não ter oposto o trabalho ao prazer. (LAZARATTO; NEGRI, 2013, p. 53-54)

No capitalismo reestruturado, mais do que em qualquer outro momento histórico, perpassam poderes tanto materiais quanto simbólicos. Isso não quer dizer que em outras épocas a dimensão simbólica não estivesse presente. Ambas esferas se encontram agora de maneira articulada, a fim de construir alicerces uma para outra. Mas o diferencial de agora é que o que antes poderia ser mais perceptível ao plano das ideologias, tradições e valores segmentados, deixando visível a moralidade instrumental pela qual se construía toda um sistema de produção, hoje passa a ser veiculado de maneira mais sutil, porém não menos perversa, fazendo uso da própria identidade do indivíduo para fundamentar a produção. Fica evidente as relações já pensadas por tantos autores na esteira de Bourdieu (2007), onde o material estrutura o simbólico ao mesmo passo em que simbólico fundamenta o material. O que fica mais evidente agora é que o simbólico também ganha autonomia, podendo construir identificações que vão além da materialidade da vida dos indivíduos, passando a influir de maneira incisiva nas suas realidades e construções de seus anseios, algo que mais tarde Boltanski & Chiapello (2009) chamariam de incorporação da crítica de esquerda pelas organizações capitais.

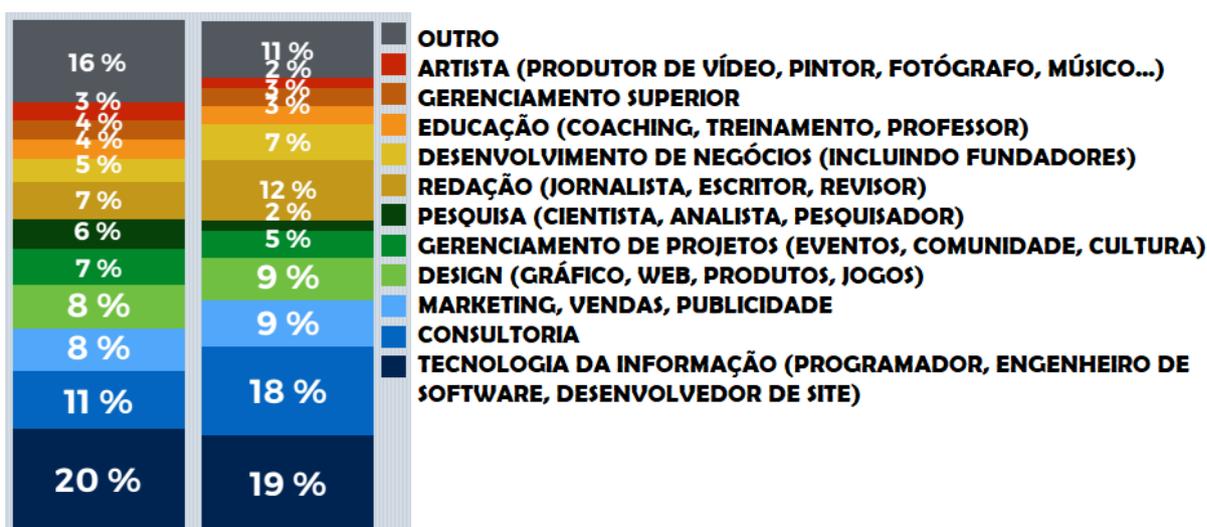
Esse é um dos traços essenciais do espírito do capitalismo dos anos 60. A empresa está no cerne do projeto de sociedade, e todos estão concordes em conferir-lhe papel eminente quanto ao bem-estar geral, não só devido às riquezas econômicas que ela gera, mas também devido ao modo como organiza o trabalho e à natureza das oportunidades que oferece". Alguns textos dos anos 60 mostram com muita clareza que o papel confiado à empresa no progresso social está diretamente ligado à crítica marxista, então muito presente, e à sombra projetada pelos países comunistas sobre o "mundo livre". Não se pode encontrar ilustração melhor do impacto da crítica sobre o capitalismo e da incorporação parcial de suas reivindicações no espírito de uma época'. A lembrança ainda recente dos regimes fascistas, aliada à sobrevivência de ditaduras na Europa, é outro motivo para exortar as empresas a atender às aspirações das pessoas e desviá-las das tentações totalitaristas'. A gestão empresarial, portanto, é legítima porque serve à democracia. A generalização do uso de critérios racionais na vida das empresas, que caracteriza o projeto dos anos 60, é apresentada como o melhor escudo para rechaçar os assaltos irracionais que ameaçam as liberdades. (BOLTANSKY & CHIAPELLO, 2009, p. 117-118)

A cognição toma o protagonismo nesse momento em meio a construção das estratégias capitais e por isso, todo debate a seu respeito deveria ser feito em paralelo a uma reflexão sobre a subjetividade e o capital humano. Acreditamos que, uma teoria do capital cognitivo se fundamenta numa teoria do capital humano, uma vez que, a cognição em seu processo de absorção e rentabilização da informação, é realizada pelo homem. O capital humano, assim como sugere toda a reflexão de Marx a respeito do *general intellect*, extrapola o elemento fixo, material e pragmático de produção da renda. Ele se refere a experiência, a interpretação

e, conseqüentemente a sua aplicação pelo sujeito em sociedade e no mercado. O capital humano pode ser pensado, portanto, pela perspectiva do código, da informação que se transforma em conhecimento, ou seja, que passa pelo processo de cognição e, posteriormente, pode se transformar em renda dentro das relações econômicas. Assim, quando pensamos em capitalismo cognitivo, não estamos colocando sob a grade econômica as formas institucionalizadas de se adquirir conhecimento (a exemplo da escola, família, redes sociais de mobilidade mais ou menos fixas), mas estamos pensando sobre toda maneira mais fluida, relativa e relacional de transformar informação em renda. Entrar no debate sobre capitalismo cognitivo, e ousar de certa maneira reavaliar algumas conclusões que aparecerem apenas como prontas, não só é fundamental para trazer novos elementos para a disputa de sua definição como se faz obrigatório dentro das reflexões sobre sujeitos que estão inclusos em uma realidade envolta por ciência, tecnologia, informação, conhecimentos, e sobretudo, mobilização de subjetividades, emoções e afetos.

O trabalhador passa a ser capturado sob uma nova chave. Em tempos fordistas, o trabalhador moderno, rotinizado, disciplinado e projetor das massas, permeava as críticas construídas pelos teóricos frankfurtianos (MARCUSE, 1969, 1955; ADORNO, 2002; FROMM, 2000) como um indivíduo que buscava em seu tempo livre sentir-se vivo, dono de si, e fazia uso da diversão por meio do entretenimento, como se este pudesse reconectá-lo – porém sem sucesso – a alguma essência humana que lhe fora retirada nesse processo de automação. Não era dotado de disciplina fora do ambiente de trabalho, sendo o tempo fora do trabalho, um tempo a ser usado como tempo de ócio (ADORNO, 2002). No entanto, com o passar da história “a nova linguagem de flexibilidade sugere que a rotina está morrendo nos setores dinâmicos da economia” (SENNETT, 2009, p. 50). O discurso do amor ao trabalho surge agora como artifício capaz de transformar o ócio em tempo produtivo, porém livre das críticas que vinculam uma maior produção a uma maior exploração do tempo de trabalho do indivíduo. O ócio e o tempo que seria para o repouso ou entretenimento do trabalhador passa a ser resignificado como momento de satisfação por meio da oportunidade de estar trabalhando com aquilo que ama.

Toda essa mudança de paradigma pode ser visualizada dentro dos espaços de *coworking* e por meio do perfil e do trabalho dos empreendedores de *startup* que utilizam desses locais, uma vez que a grande maioria desses trabalhadores têm profissões relacionadas à criatividade, seja sob a forma da gestão de informações ou criações artísticas.

Gráfico 4 – Profissões dos membros dos espaços de *coworking*

Fonte: Global Coworking Survey 2016, Deskmag

Os empreendedores de *startup* podem ser classificados como trabalhadores criativos, pois mobilizam seu intelecto na criação de produtos, sejam materiais ou imateriais; e na inventividade, capazes de gerar valor capital, sem que essa geração implique um esquema de produção que o distancie de sua obra.

Ao se utilizarem dos espaços de *coworking*, esses empreendedores de *startup* encontram o ecossistema – como ele mesmo se referem – perfeito para manter essa dimensão criativa em funcionamento, uma vez que ela é a base para as inovações que devem promover recorrentemente. É interessante observar, portanto que, dentre as principais características do capitalismo cognitivo, elencadas por Fumagalli (2010), o *coworking* incorpora todas: 1) a superação da separação entre o tempo de vida e o tempo de trabalho; 2) a superação da separação entre o lugar de trabalho e o lugar de vida; 3) a superação da separação entre produção e reprodução; 4) a superação da separação entre salário e pagamento por peça.

Quando olhamos sob esse prisma, as transformações ficam muito evidentes. O trabalhador fordista sentia na pele que o produto de seu trabalho não lhe pertencia, enquanto agora, o trabalhador no pós-fordismo constrói toda sua identidade e desejos mais subjetivos em torno dele. Ele produz a si mesmo por meio do trabalho porque sua vida é o próprio trabalho. Enquanto mobilizar o amor e desejo em relação ao trabalho em meio as relações fordistas era muito difícil devido às condições de estranhamento e alienação impostas ao trabalhador pela própria rotina repetitiva, material e disciplinar da produção, nas condições pós-fordistas, isso muda de figura. A subjetividade, o amor, o desejo e, conseqüentemente a dedicação voluntária ao trabalho, passa a ser muito mais fácil de ser modelada e sequestrada,

uma vez que o produto do trabalho e as dinâmicas presentes na produção exaltam a identificação do intelecto que o criou (ZARIFIAN, 2002).

Eu sinto ansiedade de fazer as coisas e botar no mercado logo. Fazer coisas diferentes do que eu já vi. Lá na nossa empresa a gente procura sempre procurar novas soluções. Eu sinto ansiedade em fazer essas coisas, não ficar pra trás. (Ricardo, 30 anos, *startup* em São Paulo)

As formas de entendimento e produção da alienação também se transformam inevitavelmente nesse processo, e debruçar sobre essa transformação é o que nos interessa. Alinhar o amor aos novos modelos de trabalho contemporâneos significa ampliar as reflexões acerca da teoria da alienação. Trata-se de conceber o indivíduo para além da massa e da alienação que tem sobre si mesmo, considerando que não existe uma falta de reconhecimento sobre si próprio a partir do trabalho, mas de uma maneira contrária, porém não menos perversa, apontar para a existência de um projeto de identificação encaminhado pelas empresas e absorvido pela subjetividade dos trabalhadores. Como projeto, a mentalidade empresarial reverencia uma nova agenda que além de lidar com os produtos do trabalho, tem como intuito fundamental organizar os próprios interesses e desejos desses indivíduos de maneira que estes não só estejam coerentes à essa nova etapa do capital, como também trabalhe em função de sua expansão.

No momento em que Negri (2013) se refere ao fato de que agora é a alma do trabalhador que desce à fábrica, fica evidente ao autor que, no capitalismo cognitivo, a subjetividade, a personalidade e a capacidade relacional deve ser organizada e governada. O discurso do “faça o que você ama”, quando reverberado em rede é um dos elementos capazes de maquiar todas as estratégias persuasivas e exploratórias de organização da imaterialidade. Sistemáticamente, o que passa a ser demandado de maneira sutil, porém não menos intensa no trabalho pós-moderno é a auto-disciplina, e é aqui que vários autores levam tal debate ao patamar da biopolítica. Como garantir a disciplina, concentração e engajamento mediante condições tão instáveis? Isso dependeria, portanto, não somente de uma certa arte de governar as sociedades e governar a si mesmo (FOUCAULT, 2008), mas também de uma certa arte de fazer-desejar. Nessas condições, os escritórios de *coworking* são ótimos objetos para a análise dessa problematização, pois para os empreendedores de *startups*, passam a corresponder ao próprio mercado, gestor de capitais humanos, onde se encontra disponível as chances de adquirir, acumular e trocar elementos que ampliam a empregabilidade por meio do compartilhamento de experiência entre os trabalhadores.

## 8 DA ALIENAÇÃO PÓS-FORDISTA OU DAS FORMAS DE REVOLUÇÃO DO CAPITAL

### 8.1 UM PARÊNTESE TEÓRICO SOBRE A SUBJETIVIDADE EM MARX

Toda discussão que encaminhamos até agora tinha como objetivo chegar na reflexão sobre as faces da alienação dentro do trabalho pós-fordista. Entender as transformações econômicas e dos valores por meio dos quais o mercado passou a legitimar suas verdades foi essencial para que agora possamos pensar sobre as formas de alienação que nos deparamos hoje, por mais imperceptíveis que nos são apresentadas. Se o nosso intuito aqui é refletir essas novas estratégias que se reforçam por meio de discursos e dinâmicas de gestão do trabalho flexível, torna-se mais uma vez imprescindível recorrermos a um parêntese teórico sobre o próprio conceito de alienação, para que assim possamos desenvolver de maneira sólida nosso argumento.

No entanto, mais do que remontar às reflexões iniciais de Marx sobre esse conceito, buscaremos logo no princípio conectar tais reflexões às análises que envolvem temáticas relacionadas à subjetividade dentro do pensamento do próprio autor. Muitos marxistas ainda torcem o nariz quando se trata de pensar em uma teoria da subjetividade a partir de Marx ou até mesmo quando se tenta encontra-la dentro de seus escritos. Entendemos que esse tipo de análise, que visa refletir sobre os elementos teóricos de Marx que dão base a uma teoria da subjetividade, são de suma importância para desenvolvermos uma análise a respeito da alienação nos dias atuais, uma vez que foi esse autor um dos principais responsáveis na reflexão sobre essas formas e estratégias nas sociedades capitalistas. O que muitos marxistas desconsideram é o fato de que, apesar de ter se debruçado intensamente sobre os problemas estruturais do capitalismo e seus consequentes efeitos, Marx, ainda assim, pensou no trabalhador sob a perspectiva do sujeito, e mesmo que essa perspectiva não tenha sido tão discursivamente exposta – talvez por uma necessidade do seu tempo em dar foco sobre as questões estruturais – ela ainda opera como essência de suas reflexões, em especial, em suas primeiras análises críticas, delimitadas por alguns estudiosos de Marx como sua fase jovem<sup>91</sup>.

---

<sup>91</sup> Em um dos primeiros textos jornalísticos de Marx, intitulado *Debates acerca da lei sobre o furto de madeira* (1842), originalmente veiculado pela Gazeta Renana – e cujo o intuito do editor era colocar em análise o roubo de lenha pelos camponeses a fim de incriminá-los –, o autor trava um debate em torno do sujeito jurídico e como este é dotado de especificidades que impedem seu enquadramento em uma relação de equidade tal como a prevista dentro dos ideais da revolução Francesa. Marx parte do pressuposto de que os indivíduos são portadores de direitos instintivos, que estruturam seu habitus, seus costumes, sua subjetividade. Acaba realizando o contrário do que havia sido pedido pelo jornal. A reflexão que Marx realiza, de certa forma, têm uma perspectiva

Por isso que, apesar dos diferentes marxismos que daí derivaram, todos eles encontram um ponto de convergência ao tratar do autor como um pensador cujo esforço esteve voltado para a construção de uma teoria da emancipação humana.

Em *Sobre a Questão Judaica* (2010), Marx já prenunciava os rumos que sua visão crítica tomaria. Por meio da crítica à Bruno Bauer, ele passa a tecer com afinco suas análises sobre o ser social ao pensar no que tange às questões sobre a emancipação humana. Tais elementos seriam fundamentais para todas as suas obras e escritos que viriam adiante. Mas, no entanto, é sobretudo, nos *Manuscritos econômicos-filosóficos* (2004) que a categoria trabalho começa a se tornar central nos estudos do autor, e junto com ela, derivam seus pensamentos sobre alienação<sup>92</sup>, partindo de todos os questionamentos que o autor constrói em torno do Estado, da propriedade privada e do dinheiro, questões essas que são elementares da própria teoria do direito fundada a partir da Revolução Francesa.

Nos *Manuscritos*, o ser social torna-se referência para entender o nascimento do indivíduo que trabalha, mas que não se apropria do fruto de seu trabalho. A partir de então, o trabalhador passa a ser alienado do produto de seu trabalho, do processo de produção, do ambiente social em que vive – ou seja, dos outros homens –, e de si mesmo. Marx contrapõe-se a ideia de Feurbach ao dizer que a alienação não é um produto da religião ou de qualquer outra dimensão abstrata, mas do econômico.

Em que consiste, então, a exteriorização (*Entäusserung*) do trabalho?

Primeiro que o trabalho é externo (*äusserlich*) ao trabalhador, isto é, não pertence ao seu ser, que ele não se afirma, portanto, em seu trabalho, mas nega-se nele, que não se sente bem, mas infeliz, que não desenvolve nenhuma energia física e espiritual livre, mas mortifica sua *physis* e arruína o seu espírito. O trabalhador só se sente, por conseguinte e em primeiro lugar, junto a si [quando] fora do trabalho e fora de si [quando] no trabalho. Está em casa quando não trabalha e, quando trabalha, não está em casa. O seu trabalho não é portanto voluntário, mas forçado,

---

humanista, uma vez que leva em consideração os sujeitos acima de uma lei que tinha como intuito proteger a propriedade dos donos da terra, mas que, no entanto, passava por cima de costumes já internalizados pelos camponeses, os quais se constituíam em práticas corriqueiras principalmente na época do inverno, que era a de coletar a madeira já caída a fim de se aquecer. Além desse exemplo, em *Sobre o suicídio*, Marx também demonstra como o capital afeta a essência humana dos indivíduos para além das delimitações de classe.

<sup>92</sup> Jesus Ranieri (2004, p. 15-16), faz uma importante observação na Apresentação dos Manuscritos. De acordo com ele, tornou-se muito comum abarcar os significados do que para Marx seria estranhamento (*entfremdung*) em conjunto com o que seria alienação (*entäusserung*). No entanto, apesar da semelhança, os significados desses termos não podem ser tratados como sinônimos. Nesse caso, “*Entäusserung* significa *remeter para fora, extrusar, passar de um estado a outro* qualitativamente distinto. [...] momento de *objetificação humana* no trabalho, por meio de um produto resultante de sua criação. *Entfremdung*, ao contrário, é objeção socioeconômica à realização humana, na medida em que veio, historicamente, determinar o conteúdo do conjunto das exteriorizações – ou seja, o próprio conjunto de nossa socialidade – através da apropriação do trabalho, assim como da determinação dessa apropriação do trabalho, assim como da determinação dessa apropriação pelo advento da propriedade privada. Ao que tudo indica, a unidade *Entäusserung-Entfremdung* diz respeito à determinação do poder do estranhamento sobre o conjunto das alienações (ou exteriorizações) humanas, o que, em Marx, é possível perceber pela relação de concetricidade entre as duas categorias: invariavelmente as exteriorizações (*Entäusserungen*) aparecem no interior do estranhamento, ainda que sejam inelimináveis da existência social fundada no trabalho humano.

trabalho obrigatório. O trabalho não é, por isso, a satisfação de uma carência, mas somente um meio para satisfazer necessidades fora dele. (MARX, 2004, p. 82-83)

Assim, a alienação não deveria ser entendida como algo relacionado a uma superestrutura, mas à própria estrutura da sociedade burguesa. Nas relações de trabalho alienado tal qual havia observado Marx, não existe uma relação de subjetivação, de identidade do trabalhador com o fruto de seu trabalho, uma vez que ele não se reconhece nesse produto. Nessa perspectiva, quanto mais o trabalhador produzir, mais reduzido ao ter e não ao ser, sua identificação se basearia. Marx, ao tornar o pensamento sobre a alienação central dentro dos *Manuscritos*, passa a considera-la sob dois níveis, o que significa dizer que sua abordagem se dá na relação existente entre o trabalhador e o produto de seu trabalho e o trabalhador em relação à sua própria atividade.

Examinamos o ato do estranhamento da atividade humana prática, o trabalho, sob dois aspectos. 1) A relação do trabalhador com o *produto do trabalho* como objeto estranho e poderoso sobre ele. Esta relação é ao mesmo tempo a relação com o mundo exterior e sensível, com os objetos da natureza como um mundo alheio que se lhe defronta hostilmente. 2) A relação do trabalho com *ato da produção* no interior do *trabalho*. Esta relação é a relação do trabalhador com a sua própria atividade como uma [atividade] estranha não pertencente a ele, a atividade como miséria, a força como impotência, a procriação como castração. A energia espiritual e física *própria* do trabalhador, a sua vida pessoal – pois o que é vida senão atividade – como uma atividade voltada contra ele mesmo, independente dele, não pertencente a ele. O *estranhamento-de-si* (*Selbstentfremdung*), tal qual acima o estranhamento da coisa. (MARX, 2004, p. 83)

Assim como a produção e seus meios, é possível entender que, a alienação sob essas duas relações corresponde às formas históricas e suas relações dialéticas com os sujeitos presentes, os produtos, os meios de produção e a produtividade dentro de uma temporalidade determinada (MARX, 2004). Dito de outra maneira, podemos dizer que a alienação e todos os processos a ela relativos – sejam aqueles que a produzem ou que derivam dela – estão condicionados ao momento material e, por isso, histórico, e assim podemos também dizer que se encontra também relacionada às significações simbólicas às quais os indivíduos estão inseridos.

Seguindo na expectativa sobre um avanço da teoria marxista e, trazendo toda essa análise crítica de Marx para os tempos de agora, Silveira (1989) buscou realizar uma reflexão partindo da alienação ao fetichismo, com o objetivo de pontuar a existência de uma teoria marxista da subjetividade. Nesse exercício, ele percorre sobre três momentos da teoria marxiana: *Os Manuscritos Econômicos Filosóficos* (2004), por meio do qual resgata todo o pensamento de Marx a respeito do trabalho alienado; *Os Grundrisse* (2011), onde procura retirar elementos da análise que o autor realiza sobre o dinheiro como relação social; e *O*

*Capital* (2003), selecionando dessa obra o pensamento que Marx construiu em torno do fetichismo da mercadoria. Em toda essa trajetória, Silveira (1989) absorve aquilo que seria fundamental para sua empreitada, a práxis humana, derivada do movimento dialético entre o sujeito e o objeto; o homem e a natureza; o homem e si mesmo; o homem e os outros homens, etc. É por meio dessa demarcação que o autor demonstra como Marx estaria a todo momento levando em consideração que o homem se constrói como sujeito a partir de sua relação prática com o mundo. Com todas essas observações, Marx nos leva a compreender a existência de uma dimensão ontológica da alienação, uma vez que o trabalho alienado seria responsável por alienar o homem da natureza e de si mesmo. Mas essa ontologia, como veremos mais adiante, não nos impede de considerar a alienação como uma categoria que se transforma historicamente no que diz respeito a sua definição discursiva e prática, uma vez que seus efeitos ainda sim atravessam com um empenho inabalável as diferentes etapas de produção.

Depois desse resgate histórico e teórico, passamos agora ao nosso campo de análise. Devido a essa ontologia, é impossível pensarmos que, no momento em que vivemos – onde o amor é articulado ao trabalho, e onde o trabalhador encontra sua realização e identificação por meio do que produz e do ambiente em que trabalha, junto aos demais de sua categoria – a alienação desapareceu e com ela, fazendo-se uso do discurso de que “não é trabalho, é vida”, o próprio trabalho. Acreditamos que resgatar a existência de uma teoria da subjetividade marxista nos auxilia a entender como o indivíduo é mobilizado de acordo com a sua percepção do momento histórico a corresponder às demandas do capital, na mesma medida que tais percepções são condicionadas, mas também são fundamentais para condicionar todo o processo. Por isso, não se pode dizer que a alienação deixou de existir em meio aos modelos de trabalho que se pautam em disponibilizar condições de maior autonomia aos trabalhadores, mas é preciso salientar que a definição teórica a respeito da alienação deve tomar agora outros rumos, bem como tomou outros rumos as formas de dominação e sujeição dos trabalhadores. O capital parece ter compreendido como essa utopia desejo-trabalho, tal como observa Deleuze e Guattari (2011), poderia se constituir como fermento para práticas alienantes e produtivas ao mesmo tempo.

Isto não quer dizer, evidentemente, que o homem capitalista, ou no capitalismo, deseje trabalhar ou que trabalhe segundo seu desejo. A identidade do desejo e do trabalho é, não um mito, mas sobretudo a utopia ativa por excelência que designa o limite a ser transposto pelo capitalismo na produção desejante. (DELEUZE & GUATTARI, 2011, p. 399)

Isso significa dizer que, o essencial, o ontológico da alienação ainda sobrevive porque se revoluciona ao decifrar de maneira estratégica o movimento dialético existente entre o

homem e a sua natureza através da história e, talvez, seria esse potencial revolucionário da própria alienação que demarca as revoluções capitalistas. Podemos dizer que a condição elementar para os processos revolucionários do capital está mais na evolução das suas estratégias e mecanismos de alienação do que no desenvolvimento das suas formas de produção.

A alienação é o componente estranho que se insere na relação de produção a fim de separar o homem de sua natureza, e assim, defini-la como produção capitalista. Dessa forma, o desenvolvimento das formas produtivas por serem históricas, dependem diretamente da alienação em sua correspondência histórica, uma vez que será a partir dessa relação que será garantido seus efeitos sobre a força produtiva, ou seja, sobre o trabalhador. Vemos isso quando Deleuze e Guattari (2011) nos ajudam a articular esse pensamento a medida em que observam que em cada processo de transformação pela qual passa as formas de produção do capital, é absorvido por ele aquilo que até então se portava como sua contradição crítica. Essa absorção possibilita que o capital avance outro estágio, no entanto, abre também margem para o surgimento de outros tipos de contradições as quais passam agora a lhe pressionar, fazendo o mesmo papel protagonizado pelas antigas contradições que acabara de incorporar a seu favor<sup>93</sup>. Esse movimento significa dizer aquilo que Marx já havia salientado: o capital traz em si o germe de sua própria destruição. Mas, sob outro ângulo, nos permite dizer que o desenvolvimento histórico do capital se configura como uma ampliação de limites, os quais consecutivamente constroem novas fronteiras, bem como perigos com os quais ele terá que lidar (DELEUZE & GUATTARI, 2011).

[...] se já não se trata de fazer a história da economia política, mas a história real da sociedade correspondente, compreender-se-á ainda melhor por que o capitalismo não para de reterritorializar o que ele primeiro desterritorializa. É em O capital que Marx analisa a verdadeira razão do duplo movimento: por um lado, o capitalismo só pode proceder desenvolvendo sem parar a essência subjetiva da riqueza abstrata, produzir por produzir, isto é “a produção como um fim em si mesma, o desenvolvimento absoluto da produtividade social do trabalho”; mas, por outro lado, e ao mesmo tempo, ele só pode fazer isso no quadro do seu próprio objetivo limitado, enquanto modo de produção determinado, “produção para o capital”, “valorização do capital existente”. Sob o primeiro aspecto, o capitalismo não para de ultrapassar seus próprios limites, desterritorializando sempre mais longe, “dilatando-se numa energia cosmopolita universal que subverte toda barreira e todo liame”, mas sob o segundo aspecto, estritamente complementar do primeiro, o capitalismo não para de ter limites e barreiras que lhe são interiores, imanentes, e que, precisamente por serem imanentes, só se deixam ultrapassar reproduzindo-se numa escala ampliada (sempre mais reterritorialização, local, mundial e planetária). (DELEUZE & GUATTARI, 2011, p. 344)

---

<sup>93</sup> Partimos da ideia de incorporação da crítica desenvolvida por Luc Boltanski e Ève Chiapello (2009) em *O novo espírito do capitalismo*.

É essa condição que nos leva a acreditar que a reprodução e a sobrevivência do capital, ou seja, seu caráter revolucionário nada mais é que a potência de transformação das suas dinâmicas de alienação em correspondência às transformações das demandas dos sujeitos e momentos históricos.

Sendo assim, uma complementação teórica da própria categoria alienação é necessária, uma vez que nesse movimento, sua prática transformou-se no que diz respeito a sua aparência. Isso implica sobre a indagação já levantada por Deleuze e Guattari (2011), e que de certa forma se assemelha a nossa: “como explicar que o desejo se dedique à operações que não são desconhecimentos, mas investimentos inconscientes perfeitamente reacionários?” (DELEUZE & GUATTARI, 2011, p. 341).

## 8.2 O QUE OS OLHOS VÊM E O QUE O CORAÇÃO SENTE: DUAS PRÁTICAS PARA OS MESMOS EFEITOS

A alienação no pensamento de Marx se contrapõe à emancipação do homem. Não só a sociedade burguesa industrial, mas as próprias relações capitalistas em seus primórdios, demonstravam que o trabalho dentro desse sistema de acumulação, traz em si o princípio da desigualdade entre o trabalhador e aquele que detém os meios de produção.

A lenda teológica conta-nos que o homem foi condenado a comer o pão com o suor de seu rosto. Mas a lenda econômica explica-nos o motivo porque existem pessoas que escapam a esse mandamento divino. Aconteceu que a elite foi acumulando riquezas, e a população vadia ficou finalmente sem ter o que vender a não ser a própria pele. Temos aí o pecado original da economia. Por causa dele, a grande massa é pobre e, apesar de se esfalfar, só tem para vender a própria força de trabalho, enquanto cresce continuamente a riqueza de poucos, embora tenham esses poucos parado de trabalhar há muito tempo. (MARX, 2003, p. 827)

Dentro dessa relação, o trabalhador é sempre o componente sujeitado, objetificado, a partir do qual o capitalismo retira energias a fim de dar base às suas construções materiais, que estabelecem por si, relações de dominação. O fordismo reiterou o que Marx havia enunciado. Estabeleceu padrões cada vez mais fortes de sujeição e exploração dos trabalhadores, baseando-se na rigidez da produção à medida em que exercia todo um trabalho institucional, mas também simbólico e prático de disciplinarização sobre os corpos dos trabalhadores – tal como já havia observado os frankfurtianos<sup>94</sup> e Foucault<sup>95</sup>, consecutivamente – a fim de deixá-los cada vez mais produtivos e aptos ao trabalho. Nesse

---

<sup>94</sup> Ver o conceito e as práticas da indústria cultural em Theodore Adorno (2002), In: *Indústria cultural e sociedade*.

<sup>95</sup> Foucault debate sobre esse conceito prático de disciplina, sobretudo institucional, em *Vigiar e Punir* (1987).

processo, o trabalhador sentia na pele a negligência a qual estava resignado. A tomada de conhecimento sobre o compartilhamento dessas condições e a evidência das contradições, portanto, se tornariam os elementos principais de identificação de classe entre esses indivíduos, sob os quais surgiriam lutas e reivindicações.

Assim como observa Zarifian (2002), podemos dizer que a relação de alienação existente nesse período é uma relação, que de certa forma, não corrói a consciência dos trabalhadores. Seja ainda sob nenhuma promessa de absolvição, o trabalhador ainda sim detinha uma percepção da realidade em que vivia, bem como a possibilidade de identificação com outros iguais. A relação de desigualdade e exploração era visível e, por assim ser, possibilitava uma consciência de classe que era capaz de contrapor a realidade subjulgada em contraste a uma perspectiva de emancipação futura por meio de ações que cabiam aos próprios trabalhadores desempenhar. A vida ideal era reconhecida porque não correspondia com a realidade dos trabalhadores. Havia a consciência sobre essa fronteira no limite em que esses trabalhadores não se identificavam com aquilo que Marx já havia exposto sobre o trabalho alienado: nem com o produto e nem com o processo de trabalho. Esse tipo de alienação tornou possível que a classe trabalhadora no contexto fordista visualizasse e sentisse na pele toda a subsunção decorrente, ou seja, a objetificação em que estariam se submetendo nesse processo, o que de certa forma, resultava na alienação do homem em relação a si e dele em relação aos outros. Podemos dizer que, esse último ideal que os processos de alienação impunham não chegaram a se realizar por completo na condição fordista. Em meio às tentativas de colocar os trabalhadores sob uma condição irrevogável, acontece todo um movimento de conscientização, luta e reivindicação dos mesmos que passaram a se estender pelas demais classes sociais que sentiam as condições de desigualdade trazida por essas relações estruturais. Maio de 68 e todos os movimentos que compartilhavam de alguma maneira suas pulsões, exemplificam esse processo reivindicatório que nada mais é que um processo pelo qual a subjetividade do trabalhador passa a ser tomada como elemento central tanto para a construção de processos emancipatórios a princípio, quanto para estratégias de manipulação mais intensa como as que nos deparamos agora.

O que se torna essencial é conectar uma multiplicidade de desejos moleculares, conexão esta que pode desembocar em efeitos de "bola de neve", em provas de força em grande escala. Exatamente o que se passou no começo do movimento de Maio de 68: a manifestação local e singular do desejo de pequenos grupos encontrou ressonância em uma multiplicidade de desejos reprimidos, isolados uns dos outros, esmagados pelas formas dominantes de expressão e de representação. (GUATTARI, 1985, p. 177)

Esse período histórico abriu campo não só para a mobilização da diversidade dos movimentos sociais, dos discursos e dos atores sociais, mas também ascendeu um novo espírito capitalista que, em linhas gerais construiu sua pauta fazendo uso das reivindicações sociais por emancipação e mais humanidade nas relações de trabalho (BOLTANSKY & CHIAPPELLO, 2009). Mas se fizermos um retorno analítico, podemos ver que, em essência, ao sequestrar essas reivindicações e conduzi-las ao seu favor, o capitalismo apenas retomou o exercício ao qual havia se empenhado – sob outras formas obviamente – por meio da Revolução Francesa e as promessas de igualdade, liberdade e fraternidade universal que seriam realizadas pela sociedade burguesa. Os ideais iluministas que guiaram esse momento são em essência baseados por reivindicações que tinham como objetivo emancipar os homens das construções históricas sobrenaturais que davam suporte às sociedades estamentais. Isso se constitui, portanto, como uma tendência do próprio capital que, como havia observado Deleuze e Guattari (2011), precisa constantemente ampliar seus limites, desterritorializar para territorializar novamente.

Marx resume tudo isto ao dizer que a essência subjetiva abstrata só é descoberta pelo capitalismo para ser novamente encadeada, alienada, é verdade que não mais como objetividade no elemento exterior e independente, mas no próprio elemento subjetivo da propriedade privada: “Outrora, o homem era exterior a si próprio e encontrava-se num estado de alienação real; agora, esse estado mudou em ato de alienação, de espoliação”. Com efeito, é a forma da propriedade privada que condiciona a conjunção dos fluxos descodificados, isto é, uma axiomatização num sistema onde o fluxo dos meios de produção, como propriedade dos capitalistas, é reportado ao fluxo do trabalho dito livre, como “propriedade” dos trabalhadores (de modo que as restrições estatais sobre a matéria ou o conteúdo da propriedade privada não afetam de modo algum essa forma). É ainda a forma da propriedade privada que constitui o centro das reterritorializações factícias do capitalismo. Finalmente, é ela que produz as imagens que preenchem o campo de imanência do capitalismo, “o” capitalista, “o” trabalhador etc. Em outros termos, o capitalismo implica certamente a derrocada das grandes representações objetivas determinadas, é claro que em proveito da produção como essência interior universal, mas nem por isso ele sai do mundo da representação, operando tão somente uma vasta conversão desse mundo ao dar-lhe a forma nova de uma representação subjetiva infinita. (DELEUZE & GUATTARI, 2011, p. 400)

Ao trazermos toda essa reflexão para o momento do pós-fordismo, podemos dizer que a alienação gera ainda os mesmos efeitos, no entanto, por meio de práticas diferentes ao “[transbordar] o tempo de trabalho para coincidir com o tempo de vida, confundindo tempo de produção e de reprodução” (PELBART, 2003, p. 84). Mais do que no momento fordista, o novo espírito do capitalismo possibilitou a formulação de estratégias alienantes que se configuram como mecanismos de controle e dominação diferentes daqueles disciplinares vinculados à composição rígida e institucional do taylorismo. Diferente do que era visto em um momento precedente, ao perguntarmos ao empreendedor de *startup*, se ele se sente livre,

sua resposta não só é positiva, como decorre todo um discurso empolgante a partir dela, demarcando inclusive como dinâmicas de trabalho que remetem à épocas anteriores não mais os satisfazem quanto trabalhadores.

Eu trabalhava na outra empresa. Eu gostava de trabalhar lá. Eu gostava do que eu fazia, mas eu não gostava muito do lugar. Trabalhar em um lugar fechado e todo esses lances de horários. Eu era cliente daqui e eu vim um dia aqui conhecer e aí eu cheguei na minha casa e falei pra minha mãe: eu quero trabalhar naquele lugar. Então antes de começar eu já tinha essa parte afetiva. E o pessoal que vem fazer entrevista é a mesma coisa, tipo, você entra no lugar e tem um clima diferente. E aí quando eu consegui entrar aqui pra trabalhar eu percebi isso. Por ser uma empresa menor, um clima de *startup*, a empresa mostra preocupação com as pessoas. Então por exemplo, hoje vai ter um happy hour, meu todo mundo faz de tudo pra vir fantasiado. E aí gera um ambiente assim, amigável, as pessoas aqui são amigas mesmo, a gente sai junto no final de semana, se encontra pra ir junto no bloquinho do carnaval, tem todo esse ambiente. E aí por ser um pouco menor, as pessoas veem ‘eu faço diferença’... dá aquele sentimento de: tá eu não sou dono, mas eu posso lidar como se fosse, porque eu gosto desse lugar e eu vou ser reconhecido. (Lívia, 25 anos, *startup*, São Paulo-SP)

Algo muito interessante, mas também perverso, ocorre nessa transformação da aparência da alienação. Esse trabalhador não tem mais patrão, mas existe todo um aparato simbólico, estético, discursivo e comportamental que o impele a trabalhar sob uma conduta autodisciplinada.

El autocontrol se torna también una forma de control social en el mismo momento en que es activado por la imitación de comportamientos colectivos que proviene de imaginarios comunes y dominantes. En cualquier caso, es el individuo quien adecúa, a través de diversas formas de autocontrol o autorrepresión, su próprio comportamiento de manera que éste funcione en consinancia con las exigências de la actividade productiva (FUMAGALLI, 2010, p. 192)

Essa conduta é o que permite fazer os seus próprios horários. A princípio, esses dois elementos – o fato de não ter patrão e o fato de poder fazer seus próprios horários – é absorvido pelos trabalhadores como reivindicações por liberdade e autonomia que foram atendidas. No entanto, o que eles atendem na realidade é a uma maior produtividade e exploração do trabalhador, já que não tendo patrão nem horários, está jogado à própria responsabilização, em um ambiente bombardeado por discursos de sucesso profissional ligado à realização pessoal e desejante, onde a competência – promovida pelo investimento e consumo capaz de potencializar seu capital humano – e o empenho são os únicos ingredientes a partir dos quais derivariam esse êxito. Isso nos mostra uma situação em que a ideia, bem como o discurso sobre a emancipação foi transformada a serviço do próprio capital.

### 8.3 DESEJO E DISCIPLINA, DESEJO É DISCIPLINA

O que vemos agora não é a inexistência ou a transformação dos efeitos da alienação. A modificação se insere nas práticas, nas formas de controle e sujeição dos trabalhadores. Ocorre, nesse movimento, uma transformação dos mecanismos disciplinares. As formas de sujeição, rígidas às esferas institucionais transbordam para o campo do simbólico, da comunicação, do discurso, da subjetividade, como se o panóptico – ainda assim mantendo sua essência de “máquina maravilhosa que, a partir dos desejos mais diversos, fabrica efeitos homogêneos de poder” (FOUCAULT, p. 167), agora excedesse também sua rigidez e ramificasse seu propósito e mecanismos de aplicação dos corpos às mentes dos trabalhadores.

As sociedades disciplinares induzem suas próprias modalidades de resistência, mas estas são determinadas por aquilo a que se opõem. Os confinamentos são seus moldes: a fábrica constitui os indivíduos (os trabalhadores) em corpos inseridos num espaço moldado que adere à pele, com a vantagem, para o patronato, de vigiar cada elemento na medida em que esteja inserido no ‘seu’ molde (o preceito taylorista, mas também os dispositivos concretos que confinam o trabalhador no espaço físico das tarefas a realizar em seu posto). Em contrapartida, o trabalhador, isoladamente ou com o apoio de colegas próximos, pode resistir à pressão da disciplina desenvolvendo diversas estratégias de contrapoder, da mesma maneira que os sindicatos podem mobilizar uma massa de resistência (quanto às condições de trabalho, quanto aos salários), sem que as modalidades gerais de disciplinarização sejam postas em causa.

[...] Ora, segundo Deleuze a vida histórica dessas sociedades disciplinares tem curta duração: elas emergem com força no século XIX e logo estão em declínio, de modo que mergulhamos numa crise generalizada de todos os meios de confinamento. [...] Isso significa também que as modalidades de resistência estão a largo passo em via de se extinguir, justamente por falta daquele referente, ora agonizante, a que pudessem se opor. (ZARIFIAN, 2002, p. 24)

A relação de controle que existe agora é diferente da disciplina imposta aos corpos nas relações de trabalho fordista. O corpo, agora, recebe o estatuto de liberdade. Pode estar fora do ambiente e das horas de trabalho e mesmo assim manter sua produtividade. Não mais depende das regras rígidas, das repetições e da constante vigilância que sujeitavam o trabalhador nas fábricas e escritórios tradicionais. O corpo agora deve ser flexível, tanto pela necessidade produtiva do capital, quanto pelo atendimento às reivindicações por autonomia por parte dos trabalhadores.

Os espaços de *coworking* nos revelam como a filosofia do toyotismo – como dinâmica pós-fordista das relações de trabalho – passou a ser aplicada a trabalhadores que não se encontram mais fixos em modelos de trabalho tradicionais como fábricas, grandes centros empresariais ou escritórios padrão. Produção flexível, difusão de informações e conhecimentos, trabalho em equipe, produção fluída, remodelação da composição socioprofissional, participação do trabalhador, flexibilidade de contratações, afrouxamento

das condições jurídicas, desempenho individual, prejuízos à consciência de classe, são todos os elementos que compõe essa nova dinâmica produtiva e que são encontrados perpassando a mentalidade de empreendedores que podem estar surgindo em um quarto no fundo de suas casas, mas que migram para esses espaços em busca de uma maior sintonia com as demandas de mercado.

A gente tá desenvolvendo nesse momento um conteúdo, uma metodologia, pra exatamente esse tipo de... a gente quer pegar os líderes das empresas e aí a nossa proposta é “cara, não vou te ensinar a escalar o negócio, te ensinar a vender mais, ter mais feed no marketing digital, nada disso. Cara eu vou te ensinar a ser um líder melhor, pra você conseguir lidar melhor com suas emoções pra você não descontar na sua equipe, pra você conseguir liderar por empatia”. Porque não adianta mais você liderar por ordem. Isso acabou, né? Isso é a última geração que já foi. Cara, a galera de 20 anos de idade, a galera não quer receber ordem, não. Não existe mais chefe. É outra lógica. Tipo assim, chefe, esquece essa palavra. É líder e olhe lá. E pra você ser reconhecido como líder, tu tem que cativar, tu tem que dar o exemplo. Tu tem que ter empatia com as pessoas, as pessoas têm que demonstrar essa admiração, as pessoas têm que ter uma identificação. É assim que se conduz um time. Entrar mais no campo de como trabalhar a pessoa pra ela conseguir lidar, trazer um pouco mais o lado da meditação que é uma coisa bem importante que faz muito a diferença, o campo energético dessas pessoas e tudo mais. (João, 36 anos, manager *coworking*, São Paulo-SP)

A mudança da sujeição do corpo para a sujeição da mente também vai ao encontro de uma transformação sobre como o trabalhador entende sua relação com o trabalho. O corpo condicionado expressava de forma mais latente as dominações e explorações pelas quais passavam cotidianamente dentro dessa relação. O conflito e o antagonismo estavam escancarados e era fortemente sentido pelos trabalhadores de maneira geral. O compartilhamento da insatisfação diante dessa condição possibilitava a construção de reivindicações e lutas coletivas. Ao atender a demanda por autonomia e deixar o corpo livre, o capital já sabia que outra dimensão deveria ser colonizada. A mente do trabalhador passa a ser o alvo das novas estratégias de controle. O exercício sobre suas subjetividades passa a ser o ingrediente capaz de gerar um aumento da produtividade ao mesmo tempo em que servia para desmontar o sentimento de pertencimento e de coletividade entre os trabalhadores. Ao agir sob a chave da flexibilidade, o capitalismo vendeu a imagem da liberdade, onde as relações de trabalho poderiam agora ser personalizadas de acordo com o ensejo do trabalhador. No entanto, a ordem capital não se lançaria de maneira tão despreocupada aos desejos dos trabalhadores. Por isso, nesse mesmo compasso, passou a inserir de maneira sistemática discursos motivacionais que ao oferecer ânimo aos trabalhadores, também inseriam a ideia de que eles eram os próprios responsáveis pelos seus sucessos profissionais, bem como pelos fracassos. Dessa forma, mesmo tendo libertado o corpo e lhe proporcionado autonomia nas decisões sobre como, onde e quando trabalhar, todo um fortíssimo trabalho semiótico estava

sendo consumido pelas mentes dos trabalhadores, fazendo com que a produtividade aumentasse mesmo em uma condição em que o trabalhador não mais estaria limitado às regras nem às horas do ambiente de trabalho. Assim, ao mobilizar suas subjetividades, as novas formas de controle estariam adequando e, ao mesmo tempo, confortando o corpo.

O que queremos observar nesse debate é que essa transformação das formas disciplinares do trabalhador está diretamente ligada à elaboração de novas formas e razões de governo que passam a ser fortemente implementadas a partir da segunda metade do século XX por meio das práticas de gestão neoliberais. A elas, Foucault (2008) deu o nome de biopolítica, uma nova razão governamental que incide sobre a vida em sociedade de forma a não limitá-la ou constrange-la tal como era empreendido pelas razões governamentais do soberano. Ao visualizar essa transformação, Foucault (2008) apontava a transição de uma sociedade disciplinar para uma sociedade do controle. Buscando um fundamento histórico, Foucault (2008) observa que essas novas estratégias diferem da forma da Idade Média, onde o soberano exerce seu papel paterno em relação aos súditos, estabelecendo limites morais, divinos e naturais a serem respeitados. As estratégias atuais correspondem a uma nova racionalidade governamental moderna, o qual não se concretiza a partir de leis homogêneas nem intrínsecas ao Estado e critica o excesso de governo. A nova razão das formas de controle não toma para si próprio a autoridade e a moralidade da gestão. Apesar disso, trata-se, portanto, a partir de uma autolimitação, não de um poder capaz de causar a morte dos súditos ou deixá-los viver, mas de “um poder que gera a vida e a faz se ordenar em função de seus reclamos” (FOUCAULT, 1988, p. 128). Dito de outra maneira, o mercado capitalista a partir do século XVIII configura-se como um elemento que constitui a baliza da razão e da verdade em meio às relações sociais. Assim, diferente das práticas e efeitos governamentais de até então – os quais se baseavam em uma razão soberana que buscava o controle da sociedade por meio de estratégias definidas de policiamento e punição – a nova razão governamental que rege as dinâmicas neoliberais parte do princípio de liberdade e de implementação da vida dos indivíduos em sociedade, e isso não restringe sua capacidade de previsão, controle e ordenação de suas relações. É importante nos atentarmos para essa transformação, pois é por meio dela que podemos visualizar que não se trata de dizer que a alienação deixou de existir em meio aos modelos de trabalho que se pautam em disponibilizar condições de maior autonomia aos trabalhadores. Essa análise nos ajuda a salientar que a definição teórica a respeito da alienação deve tomar agora outros rumos, bem como tomou outros rumos as formas de dominação e sujeição dos trabalhadores.

Isto não quer dizer, evidentemente, que o homem capitalista, ou no capitalismo, deseje trabalhar ou que trabalhe segundo seu desejo. A identidade do desejo e do trabalho é, não um mito, mas sobretudo a utopia ativa por excelência que designa o limite a ser transposto pelo capitalismo na produção desejante. (DELEUZE & GUATTARI, 2011, p. 399)

Transformou-se, consecutivamente a isso, a forma pela qual os trabalhadores se entendem como sujeitos a partir do trabalho. Em grande medida, um dos elementos que propiciaram essas transformações foi algo que já mencionamos anteriormente e que diz respeito a guinada neoliberal: a percepção do capitalismo a respeito da necessidade de trazer para a grade econômica tudo aquilo que lhe era externo (FOUCAULT, 2008). Deleuze e Guattari (2011) já haviam dito que o desejo é algo revolucionário, pois carrega em si a singularidade, a subjetividade do homem em articulação com o contexto em que vive. Como tal, Foucault (1987) complementaria que o desejo se configura como um mal extraordinário com o qual as formas disciplinares do capital devem agora lidar (FOUCAULT, 1987).

Nossa sociedade não é a de espetáculos, mas de vigilância; sob a superfície das imagens, investem-se os corpos em profundidade; atrás da grande abstração da troca, se processa o treinamento minucioso e concreto das forças úteis; os circuitos da comunicação são os suportes de uma acumulação e centralização do saber; o jogo dos sinais define os pontos de apoio do poder; a totalidade do indivíduo não é amputada, reprimida, alterada por nossa ordem social, mas o indivíduo é cuidadosamente fabricado, segundo uma tática das forças e dos corpos. Somos bem menos gregos que pensamos. Não estamos nem nas arquibancadas nem no palco, mas na máquina panóptica, investidos de seus efeitos de poder que nós mesmos renovamos, pois somos suas engrenagens. (FOUCAULT, 1987, p. 170)

É possível ver nesse trecho, como Foucault (1987) conseqüentemente considerava os indivíduos – mediante a todo o aparato simbólico investido sobre eles – elementos imprescindíveis para a reprodução de todo um sistema de controle, como se a dominação não pudesse ser feita apenas por meio de uma máquina externa, mas necessitasse fundamentalmente da mobilização de todas as engrenagens que a compõem para ter sucesso em sua tarefa. A partir dessa definição podemos ver como o capitalismo, ao mobilizar a inteligência, o sentimento, a cognição do trabalhador, mobiliza com isso sua subjetividade e seu desejo, transportando-as para o mundo do trabalho, como se este agora fosse o grande lócus para sua realização.

Esse novo espírito capitalista que se baseia nas estratégias de biopolítica se empenha sobre o cognitivo e borra as fronteiras antes visíveis para o trabalhador a respeito daquilo que era sua vida e seu trabalho. Sua mente agora está acoplada ao trabalho de tal forma que sua identidade adquire o caráter que agora lhe é demandado dentro desse mercado, pois é ele que lhe oferece seus princípios de realidade. Em condições de uma sociedade de controle tal como

observou Zarifian (2002) sobre as ideias de Deleuze, esse indivíduo não tem mais um referencial a se opor, dito de outra maneira, não mais sente falta daquilo que era percebido como uma contraposição entre um eu-sujeito e um eu-sujeitado disponibilizado pelo mercado e consumido por ele. Não existe mais uma identidade com a realidade explorada, subjulgada e um desejo pela conquista de uma identidade emancipada. O capitalismo conseguiu mesclar essas duas faces, por meio de uma construção simbólica e material do ideal de emancipação, o qual poderia ser conquistado apenas a medida que o indivíduo tomasse para si um perfil empreendedor que, nada mais é que o perfil capital. Ao assumir esse perfil, o trabalhador não tem mais nada a desejar, pois já conquistou aquilo que lhe era necessário para se sentir livre. Não existe mais uma outra opção a ser alcançada pois ele agora é a própria performance da liberdade. Da mesma maneira que simboliza o ideal de emancipação, fluidifica também de forma quase imperceptível as estratégias de subsunção da mentalidade e, conseqüentemente, dos corpos dos trabalhadores. Isso se dá por meio de elementos sutis que transmitem os valores capitais através de discursos e agendas empresariais, dos meios de comunicação, da publicidade, da estética e forma organizacional dos novos ambientes de trabalho flexível e até mesmo a partir das horas vagas de conversa entre os trabalhadores.

Esta actividad laboral está cada vez más insertada no tanto en un determinado ciclo de vida de los productos, tal y como ocurría en el capitalismo industrial-fordista, como en un ciclo de producción social en el que la actividad relacional, comunicativa, experiencial y afectiva, basada en la gestión de los flujos informativos y de los procesos de aprendizaje, pone en funcionamiento la cooperación social que está en la base de la propia producción social. (FUMAGALLI, 2010, p. 195)

Ao observarmos os espaços de *coworking* e toda a cultura empreendedora que envolve as *startups*, nos vemos diante de transformações do sistema produtivo e dos mercados de trabalho que foram ancoradas não só nas relações materiais de produção, mas também nas próprias condições simbólicas dessas relações. A reprodução capitalista encontrou a chave de sua reprodução por meio do domínio das subjetividades dos trabalhadores. Diferente das estratégias de disciplinarização dos corpos tão comum nas sociedades modernas e industriais de produção fordista, que tinham como objetivo criar e lidar com os indivíduos como engrenagens de um corpo-massa, hoje, o domínio se debruça sobre outras dinâmicas. Sua estratégia de ação não se faz mais de forma totalizante, pois transfere ao próprio sujeito, em sua singularidade, a necessidade de organizar sentidos e desejos coerentes com essa nova realidade capital. As condutas e práticas do momento são diversas e específicas, pois têm como objeto campos e corpos heterogêneos. Como observa Fumagalli (2010)

En el caso de las formas de trabajo en el capitalismo cognitivo, no se puede hablar de diferencia en singular, sino más bien de una pluralidad de diferencias, o de una multitud: una multitud aparentemente caótica de formas-trabajo. Son las diferencias – y ya no la diferencia – las que constituyen la fuerza de trabajo cognitiva en la actual fase capitalista. Y es precisamente la explotación de estas diferencias y su propia declinación material lo que define las nuevas formas de la relación capital-trabajo. (FUMAGALLI, 2010, p. 180)

Os sujeitos agora compartilham o espírito, a essência do capital, mas quanto agentes dessa sociedade, não estabelecem uma rigidez quanto às suas práticas ou formas. O alvo do domínio é agora a multidão e a alma dos trabalhadores. Os corpos agora estão livres, flexíveis, em movimento e essa é a condição normativa que a sociedade pós-fordista tomou para si ao configurar suas estratégias de controle. Para além da disciplina mecânica (FOUCAULT, 1987), o que vemos agora é uma disciplina fluida, livre das amarras institucionais e da materialidade do signo. Ao se entremear ao simbólico se articula também às demandas do desejo. No entanto, é preciso dizer que este estágio só foi conquistado após um investimento e controle exaustivo sobre o corpo, fazendo assim com que a sensação de liberdade fosse realmente sentida nesse novo patamar. Por isso, a forma pela qual se chega à alienação do trabalhador é diferente. Difusa e personalizada, essas práticas buscam atender os desejos da multidão, sem deixar de ter como objetivo um efeito de massa. A disciplina que decorre dessa nova perspectiva de alienação não é punitiva e também não tem como função a vigilância sobre o outro. A auto-vigilância é incorporada pelo trabalhador no momento em que este é colocado como sujeito e, por isso, responsável pelo seu sucesso ou fracasso no trabalho. A punição – se assim quisermos definir – estaria, portanto, vinculado a algo mais subjetivo, equivalente a estar inapto ao perfil empreendedor e, conseqüentemente, fora da escalada para o sucesso.

O trabalho, quando incorporado pela vida, permite a mobilização da fé, do amor, do lazer, de tudo que até então era externo ao capital devido a sua humanidade, subjetividade. Por isso, trata-se de ir além da simples disciplinarização dos corpos no contexto fordista, configurando-se num controle muito mais difuso.

O que há de novo é que a sociedade de controle, num movimento paradoxal, por deslegitimar e fluidificar a disciplina taylorista, amplia e mistura os devires em que se engajam os sujeitos: o devir não mais se limita à empresa que o emprega, combinando-se, muito mais diretamente que antes, com uma pluralidade de devires, precisamente porque os espaços (a família, a escola, a fábrica, o hospital etc) deixam de ser fechados e, por conseguinte, os problemas que supostamente deveriam reger (ordenar) deixam de ser confinados e estreitamente delimitados. (ZARIFIAN, 2002, p. 31)

Tomar a subjetividade como centro, debruçar-se sobre a sua qualidade não é tornar o trabalho mais humano, nem resgatar as sensibilidades perdidas até então, mas fazer uso

estratégico das reivindicações que têm origem dos próprios trabalhadores em um movimento de crítica às práticas de exploração às quais eram submetidos. Nesse momento, o amor passa então a ser relacionado pelos novos modelos de trabalho flexível à conquista da autonomia<sup>96</sup>. Diferente de um poder modesto ou em excesso, trata-se agora de um poder sem escrúpulos, que funciona ao criar imagens e símbolos construídos a partir das reivindicações dos trabalhadores e, posteriormente, expostos a eles como elementos a serem desejados, ao mesmo passo em que se motiva a corrida sem fim por sua conquista.

Com efeito, como vimos, o capitalismo tem realmente por limite os fluxos descodificados da produção desejanete, os quais ele não para de repelir, ligando-os numa axiomática que toma o lugar dos códigos. O capitalismo é inseparável do movimento da desterritorialização, mas ele esconjura esse movimento através de reterritorializações factícias e artificiais. (DELEUZE & GUATTARI, 2011, p. 399)

Assim, as novas estratégias de alienação, visam agora, sob formas específicas, dar base à ambientes, discursos e desejos que mobilizem a alma do trabalhador a fim de gerar uma ansiedade por parte deste na conquista de uma ideia de emancipação que agora lhe é proposta. O que essa forma de alienação cria são perfis que, apesar de diversos devido aos desejos que lhes são inerentes, recorrem a mesma forma programada, ou disciplinar, de alcançá-los. Aí estaria, portanto, o efeito de massa que age por meio das particularidades da multidão. Chegamos, portanto, ao ponto de nos depararmos ao fato de que, em linhas gerais, as revoluções do capital só são possíveis mediante as transformações e revoluções das suas dinâmicas de alienação e essas, por sua vez, só garantem seu sucesso se adequar as formas disciplinares ao contexto histórico em que estão inseridas. Dessa forma, tendo já o capitalismo incorporado e resignificado várias reivindicações e críticas voltadas a ele, – como por exemplo, a demanda por mais cooperação entre os trabalhadores e entre eles e o próprio capital; mais liberdade e autonomia a respeito do seu tempo de trabalho e localização na empresa; maior sensibilidade e compreensão nas relações entre patrão e funcionário – o que em linhas gerais, girava em torno às demandas por mais qualidade de vida nas relações de trabalho, faltava-lhe subsumir mais algumas verdades, e uma delas seria especial à reprodução do sistema capital: a alienação.

#### 8.4 ALIENAÇÃO BIOPOLÍTICA

---

<sup>96</sup> De acordo com Vasconcelos apud Maslow (2001), existe uma hierarquia de necessidades fundamentais na concepção dos trabalhadores e a partir delas se desenvolvem todas as práticas empresarias em favor da qualidade de vida no trabalho. São essas necessidades: fisiológicas, segurança, amor, estima e auto-realização.

Entendemos que refletir sobre as relações entre infraestrutura e superestrutura é fundamental para chegarmos à algumas conclusões sobre a transformação da percepção de mundo dos trabalhadores que não mais se entendem em situação de alienação ou de exploração tal como vimos. Este é o mesmo debate que nos leva a pensar porque os trabalhadores são influenciados a desejar a própria exploração como algo que lhe retorna como satisfação de um desejo (DELEUZE & GUATTARI, 2011). Pensar nessas duas dimensões para além daquilo que foi travado dentro do debate marxista ortodoxo, nos faz pensar como, em termos de desenvolvimento histórico, novas formas de controle e submissão dos trabalhadores são implementadas a despeito da realidade em que vivem, e como tais são tomadas de maneira consciente pelos mesmos, mas como uma consciência subvertida em suas razões e motivações. Dessa forma, o interesse de passarmos brevemente por suas pontuações é porque precisamos mais uma vez dar base ao fato de que a alienação, como categoria presente dentro da análise marxista – assim como tantas outras categorias que partem dessa reflexão – não deve ser tratada como categoria geral, mas pensada a partir de sua forma histórica.

Refletir sobre a transformação das estratégias de alienação e até mesmo sobre a mudança na aparência de seus efeitos não significa negá-la como categoria fundamental dentro das análises críticas sobre o trabalho. No entanto, sobretudo em meio ao trabalho pós-fordista, esses fatos devem ser levados em consideração, uma vez que lidam com a própria transformação pela qual passou a percepção dos indivíduos a respeito do seu tempo e espaço. Sendo a alienação, em sua forma clássica, algo diretamente ligado às relações espaciais e temporais, e a autonomia sobre tais relações são ressignificadas diante desse trabalhador, as mudanças trazidas por essa nova etapa não poderia deixar de refletir sobre esse conceito. No entanto, não se trata de criar uma nova categoria geral, uma vez que seus resultados ainda permanecem. O indivíduo ainda é alienado do seu produto mesmo se reconhecendo nele, pois o fato de estar absorvendo um perfil que lhe fora demandado e passar a reconhecê-lo como seu, não significa que estaria realmente produzindo algo que é genuinamente subjetivo e sim atendendo a uma qualidade, a um efeito dominante, a uma personalidade que se não fosse reproduzida não poderia garantir para si a realização pessoal que só o sucesso profissional pode proporcionar. Dessa forma, o trabalhador nesse momento acredita com todas as forças que aquilo que produz corresponde a sua essência e é essa crença que faz com que ele dê tanto ao produto, quanto ao seu processo de produção, o estatuto de verdade, de realidade.

O que quisemos entender nesse processo por meio das experiências trazidas pelo *coworking* e pelas *startups*, é os meios pelos quais a razão que parte do contexto histórico

neoliberal fundamenta no próprio mercado a legitimidade da construção da verdade de sua sociedade, algo que até então era domínio da jurisdição, do direito (FOUCAULT, 2008). Poderíamos dizer que, se agora é o mercado que convencionou a verdade, então estaríamos ainda tratando de questões determinadas pela materialidade, ou seja, pela infraestrutura. No entanto, o que se insere como elemento contestador dessa hipótese é que o mercado em sua atualidade transpõe as barreiras materiais e é necessariamente atravessado pela dimensão simbólica de seus produtos e demandas. Além disso, a vitalidade do mercado depende diretamente dessa dimensão simbólica e da maneira pela qual ela é absorvida pela subjetividade dos sujeitos, construindo seus desejos, vontades e verdades, os quais são alicerces fundamentais para a manutenção e reprodução do mercado pós-fordista. Dessa forma, estamos tratando de uma razão governamental que perpassa desde as instituições até os próprios indivíduos em sociedade.

Essa nova racionalidade, amplamente debatida por Foucault (2008) em *Nascimento da Biopolítica* e posteriormente problematizada com mais afinco por autores como Deleuze e Guattari (2011), Boltanski e Chiapello (2009) e Pelbart (2003), nos revela como as formas disciplinares e de controle extrapolam a condição fixa, burocratizada e institucional nas quais preconizava até então uma racionalidade tecnicista característica do fordismo, e passa a permear a vida dos indivíduos por meio de discursos que mobilizam o afeto e o desejo do trabalhador em função de uma maior produtividade, e conseqüentemente, exploração capital. Nessa obra, é possível compreender o processo pelo qual passou o liberalismo após a II Guerra Mundial e como tais transformações resultaram no pensamento neoliberal não como uma simples evolução do liberalismo, mas como uma filosofia capaz de incorporar todas as externalidades que até então eram desconsideradas pela grade econômica. Dessa forma, de acordo com Foucault (2008), biopolítica

[...] se caracteriza, creio eu, pela instauração de mecanismos a um só tempo internos, numerosos e complexos, mas que têm por função [...] não tanto assegurar o crescimento do Estado em força, riqueza e poder, [o] crescimento indefinido do Estado, mas sim limitar do interior o exercício do poder de governar. [...] é uma razão que funciona com base no interesse. [...] Agora, o interesse a cujo o princípio governamental a cujo princípio a razão governamental deve obedecer são interesses, é um jogo complexo entre os interesses individuais e coletivos, a utilidade social e o benefício econômico, entre o equilíbrio do mercado e o regime do poder público, é um jogo complexo entre direitos fundamentais e independência dos governados. O governo, em todo caso o governo nessa nova razão governamental, é algo que manipula interesses. (FOUCAULT, 2008, p. 39-61)

A biopolítica pode ser entendida como uma governamentalidade, ou uma forma específica de gestão que ganha força estratégica e legitimidade junto ao neoliberalismo e à toda corrente filosófica de valores que ele mobiliza. Ao tomar como relevante tudo aquilo que

era externo à racionalidade econômica, a prática dos mercados no neoliberalismo transforma as estratégias de reprodução da mentalidade capital. Para além do pensamento pragmático que Foucault havia desenvolvido até então sobre biopolítica – atrelando-a a uma mentalidade de governo ainda assim estritamente quantitativa, preocupada com o indivíduo enquanto ser biológico dentro de uma população –, nessa obra, nos parece que o autor amplia essa perspectiva ao considerar que os interesses, bem como as aptidões, os desejos e as vontades dos indivíduos, passam a ganhar outro patamar dentro das vias políticas e econômicas. Foucault (2008) visualiza a abertura de margem para a mobilização capital dos atributos humanos, ou seja, o capital humano. Aqui, portanto, parece que biopolítica refere-se a uma mentalidade que expande a gestão política para além das relações de gestão burocratizadas do Estado em si. Trata-se de uma nova razão que passa a percorrer toda a sociedade tendo como baliza em especial o mercado, cuja filosofia política se fundamenta no neoliberalismo, e este por sua vez, aplica uma nova agenda pautada na liberdade como potência do indivíduo, na flexibilidade das relações de trabalho e de produção, e na consideração de que a perspectiva do sujeito no que diz respeito ao seu trabalho era de suma importância para o desenvolvimento produtivo do capital.

O interessante é constatar que a partir desse movimento foi dada toda uma base racional política às transformações materiais e simbólicas pela qual passou os processos de produção capitalista e, como tal, passa influir diretamente nas relações em sociedade.

[...] essa idéia, esse tema, melhor dizendo, esse princípio regulador de um governo frugal tinha se formado a partir do que se podia chamar, do que designei grosseiramente como a conexão à razão de Estado, e o cálculo da razão de Estado, de certo regime de verdade, o qual encontrava sua expressão e sua formulação teórica na economia política. O aparecimento da economia política e o problema do governo mínimo eram, como procurei lhes indicar, duas coisas interligadas. [...] O princípio dessa conexão que eu procuro identificar, essa conexão entre prática de governo e regime de verdade, seria isto: [...] haveria portanto uma coisa que no regime de governo, na prática governamental dos séculos XVI-XVII, já da Idade Média também, tinha constituído um dos objetos privilegiados da intervenção, da regulação governamental, uma coisa que havia sido objeto privilegiado da intervenção, da regulação governamental, uma coisa que havia sido o objeto privilegiado da vigilância e das intervenções do governo. É esse mesmo lugar, e não a teoria econômica, que, a partir do século XVIII, vai se tornar um lugar e um mecanismo de formação de verdade. E [em vez de] continuar a saturar esse lugar de formação de verdade com uma governamentalidade regulamentar indefinida, vai-se reconhecer – e é aí que as coisas acontecem – que se deve deixá-lo agir com o mínimo possível de intervenções, justamente para que ele possa formular sua verdade e propô-la como regra e norma à prática governamental. Esse lugar de verdade não é, evidentemente, a cabeça dos economistas, mas o mercado. (FOUCAULT, 2008, p. 41-42)

Os interesses, bem como as aptidões, os desejos e as vontades dos indivíduos passam a ganhar outro patamar dentro das vias políticas e econômicas. Abre-se a margem para a mobilização capital dos atributos humanos, ou seja, o capital humano.

Portanto, por ser a relação trabalhador-trabalho entendida como subjetiva pelo primeiro devido ao fato de corresponder a sua verdade, a dimensão da alienação de si deixa de existir para ele de forma aparente. Da mesma forma, não se vê alienado em relação aos outros, uma vez que ao olhar para os lados – e aqui ambientes como o de *coworking* e toda cultura que envolve as *startups* são fundamentais – vê trabalhadores com a mesma perspectiva: amando o trabalho – mesmo que instável, pois é por meio dele que está garantida a sua liberdade; disponíveis, ou seja, flexíveis, para quaisquer que sejam as demandas para a conquista dessa condição.

Isso também se apresenta na fala de João, que está constantemente em contato com as *startups* de seu espaço de *coworking*. Perguntamos a ele o que ele pensa sobre a entrega desses empreendedores em relação a suas *startups*. Ele me diz que

A partir do momento em que a pessoa está interessada em empreender, eu não digo que ela deva ficar *full-time* dedicada, eu digo *fulllife* dedicada. Porque empreender é isso aí: acordar de manhã pensando no negócio e dormir pensando (...) é uma oscilação emocional gigante. Tem dia que você tá super empolgado: vou fechar aquele cliente, vai dar certo aquele investimento, vai acontecer isso, vai acontecer aquilo. Dias depois, nada aconteceu. Tu vai do chão pro céu muitas vezes ao longo da jornada de ser empreendedor. (João, 36 anos, *coworking* em São Paulo)

Nosso entendimento é de que o amor ao trabalho flexível e, conseqüentemente, precarizado, é resultado de um processo de transformação da relação trabalhador e trabalho que se fundamentou principalmente na modificação pela qual passou a compreensão dos primeiros em relação ao segundo. Ao nosso ver, essa transformação e a conseqüente mudança na concepção dos trabalhadores só foi possível a medida em que o próprio entendimento sobre o que seria alienação foi transformado. O momento pós-fordista traz uma inversão no campo das relações sociais do trabalho, onde a alienação passa a ser entendida pelos trabalhadores como aquilo que lhe distancia daquilo que ele deseja. Por isso, uma vez o amor vinculado ao trabalho, a subjetividade, a verdade, o que é genuíno ao próprio trabalhador é aquilo que ele mobiliza como trabalho. Dessa forma, a alienação se faria se caso ele fosse afastado daquilo que ele entende como seu desejo. Alienado ele estaria se caso fossem impostas fronteiras ou barreiras que pudessem limitar a produção de sua vida. O que produz por meio do seu trabalho não é mais entendido como algo exterior a sua alma e subjetividade. É algo que lhe pertence, é por isso, ele próprio.

Inovação é o que move a humanidade, sabe. (...) Então, lá na nossa empresa a gente tenta sempre que possível procurar novas soluções. Eu sinto ansiedade de fazer essas coisas, de ver 'p\*\*\*\*', tamo ficando pra trás'. Agora, por exemplo, tá tranquilo, mas quando eu fico nervoso meu cotovelo fica todo empipocado. (Ricardo, 30 anos, startup em São Paulo)

O que ocorre é uma inversão discursiva e semiótica daquilo que o aliena e conseqüentemente, o explora. No entanto, os efeitos e perversidades ainda são os mesmos, se não, maiores pois mais inconscientes. Não é porque o trabalhador mobiliza seu amor ao trabalho e se identifica com aquilo que produz, bem como com toda a precariedade que envolve a produção, que ele deixa de ser objetificado dentro da relação trabalho-capital. A objetificação, agora, está no próprio processo de produção de identidades e desejos. Quebrar o código semiótico que induz a reprodução do sujeito sujeitado é o que então poderia ser a origem do movimento de resistência (DELEUZE & GUATTARI, 2011).

Por isso, junto com a transformação do ambiente de trabalho, do tempo e das atividades que o constitui, bem como todo o entendimento da relação existente entre o trabalhador e o trabalho – a qual até então era uma relação demarcada por diferenciações que limitavam fronteiras entre essas duas esferas –, o sentimento de alienação também foi transformado e, na nossa perspectiva, essa transformação foi elementar para dar fundamento a toda sensibilidade, afeto e desejo do trabalhador em relação às formas de exploração de sua força física e mental. O contexto pós-fordista de trabalho não só se empenhou em transformar as relações materiais de produção, mas em especial, as relações sociais e subjetivas existentes entre o trabalhador e o trabalho. Nessa dinâmica, podemos dizer que a subjetividade do trabalhador é mobilizada por ele próprio em função não só de legitimar seu afeto em relação ao trabalho, mas também de transformar toda a precariedade, tão óbvia nos tempos modernos, em elemento de autovalorização (PELBART, 2003).

## 9 CONCLUSÃO

Como se torna possível transformar a consciência do trabalhador para que este passe a usar as situações de precariedade como experiências de autovalorização? Como a precariedade dessas relações saem do jogo da objetividade e passam a ser internalizadas pela subjetividade do trabalhador como simples percalços a serem dissolvidos a medida em que se mergulha com mais afinco ao trabalho? E mais, como tais trabalhos, que têm essas relações de precariedade como inerentes, passaram a ser compreendidas pelos trabalhadores como atividades às quais existe um amor envolvido, e por isso, algo que deve ser valorizado? Esses

foram, em essência, os questionamentos que nos guiaram até aqui. O que buscamos demonstrar por meio das experiências desses novos modelos de trabalho flexível no contexto pós-fordista é o quanto se faz necessária uma complementação teórica a respeito das práticas de alienação do capital. Apesar dos resultados ainda serem o de sujeição do trabalhador, a forma pela qual se chega a essa sujeição se transformou e, do ponto de vista teórico e analítico, definir tais circunstâncias como meras práticas de alienação tradicional é pegar um atalho cujo percurso pelo caminho mais longo é fundamental para entender, classificar e por fim, diagnosticar as artimanhas do capital.

Mas tudo é objetivo ou subjetivo – tanto faz. A distinção não está aí; a distinção a ser feita passa pela própria infraestrutura econômica e seus investimentos. A economia libidinal não é menos objetiva do que a economia política, e a política não é menos subjetiva do que a libidinal, se bem que ambas correspondem a dois diferentes modos de investimento da mesma realidade social. Há um investimento libidinal inconsciente de desejo que não coincide necessariamente com os investimentos pré-conscientes de interesse, e que explica como estes podem ser perturbados, pervertidos na “mais sombria organização”, sob qualquer ideologia. (DELEUZE & GUATTARI, 2011, p. 458)

Apesar de alguns autores defenderem a tese de que Foucault (2008) haveria construído o conceito de biopolítica a fim de relacioná-lo apenas ao governo das populações no que tange ao seus funcionamentos biológicos – saúde, moradia, sexualidade; é possível notar que, de maneira ainda muito embrionária, ele já havia salientado sobre a maneira pela qual uma nova racionalidade governamental baseada no mercado como verdade – fundamento de suas realidades e, portanto, práticas –, dá importância à gestão dos interesses dos indivíduos em meio a sociedade, como se essa gestão pudesse ser um artifício de previsibilidade das crises, mas também das produções populacionais. Ao pontuar a importância dos interesses, Foucault (2008) acaba por jogar na mesa uma infinidade de elementos possíveis que abrem amplamente o campo de análise, principalmente aquele que se refere à subjetividade.

Podemos dizer que os autores frankfurtianos já realizavam suas observações com essa carga de análise, apesar de não a ter conceituado como biopolítica, algo que foi definido mais adiante com Foucault (2008) e elaborado mais sensivelmente por Deleuze e Guattari. Como vimos, Marcuse (1975), por exemplo, já havia salientado a tendência de manipulação dos desejos dos indivíduos pelo capital e observado como a exaltação do amor e demais valores subjetivos relativos ao desejo se fazia cada vez mais intensamente dentro do mercado por meio do capital, de forma administrada, o que, posteriormente, Guattari, definiria como modelada. No entanto, Marcuse (1975) também acreditava que essa luta era uma luta política, entendendo assim como esses autores franceses que, ao mesmo tempo em que a subsunção da vida permite a dominação, abre-se todo um leque de possibilidades de resistência, de contra-

organização. Dessa maneira, mais tarde Deleuze e Guattari elaborariam as características de um poder que, ao ter como foco a vida, abria caminhos para que a dominação e a potência emergissem.

Partindo dessas perspectivas podemos entender porque os empreendedores de *startup* não se sentem alienados: pois se reconhecem no produto e no processo de seu trabalho, e se realizam por meio deles. Nessas circunstâncias, um dos maiores desafios de todo nosso trabalho foi desenvolver uma reflexão crítica a respeito das estratégias de exploração veladas, sem que essas fossem entendidas como meras organizações capitais impostas ao trabalhador. Era preciso deixar evidente também a perspectiva de agência desses sujeitos mediante o contexto que a eles eram apresentado. Não se tratava apenas de entendê-los como sujeitados, mas visualizar a relação de sentido que esses trabalhadores mobilizam em relação às suas condições de trabalho e, por sua vez, como esses sentidos e condições só foram possíveis em decorrência a uma nova racionalidade operante dentro do mercado capitalista. Assim, nos foi possível entender porque os empreendedores de *startups*, ao se concentrarem em espaços que estimulam e motivam essa sensação de autonomia sobre seus destinos por meio do trabalho, passam a se reconhecer também enquanto “classe” do futuro. Existe o elemento de autovalorização da precariedade que só pode ser feito através de uma reconfiguração do sentido que esse trabalhador dá ao trabalho e suas potencialidades. Essa reconfiguração, por sua vez, só foi possível mediante uma transformação das bases materiais, mas também simbólicas que deram ao capitalismo a oportunidade de implementar uma agenda política capaz de atravessar a dimensão cultural e, conseqüentemente, subjetiva dos trabalhadores e daquilo que eles entendem como condutas e desejos plausíveis nessa nova realidade pós-fordista. Assim, o discurso empreendedor e toda a linguagem motivacional que o envolve – e que é perceptivelmente acessado em meio a esses novos modelos de trabalho – permitem que os trabalhadores internalizem as demandas do capitalismo flexível, possibilitando que a instabilidade e a fragilidade que é inerente desses novo momento do trabalho seja diluída em seus sentidos de auto-responsabilização. Invocar um elemento tão subjetivo quanto o amor e o desejo, e relacioná-los ao trabalho é uma das principais estratégias capazes de mobilizar sentidos e, conseqüentemente, as subjetividades desses trabalhadores, fazendo com que a perspectiva da dominação e exploração seja algo que, se não irreconhecível, torne-se inquestionável ou insignificante diante toda a dimensão de potencialidades que essa relação permite conquistar.

Nosso intuito durante todo esse percurso teórico e empírico, que se deu a partir das observações e entrevistas com empreendedores de *startups* em ambientes de *coworking*, foi

demonstrar as maneiras pelas quais o discurso do “faça o que você ama”, o desejo, a subjetividade do trabalhador passaram a ser mobilizadas a fim de criar e fortalecer perfis coerentes ao novo espírito capitalista e à suas demandas fluidas. O trabalho agora aparece como em função da vida e dos interesses dos trabalhadores, mas na verdade, o inverso também acontece: o interesse e a vida dos trabalhadores se modelam agora em torno do trabalho. Como ferramenta biopolítica, o discurso do “faça o que você ama” garante o controle de uma categoria de trabalhadores herdeiros das intempéries geradas pelas transformações dos mercados.

Ao demonstrar essas transformações, quisemos evidenciar novas faces da alienação. Diferente daquela baseada em relações de poder e que previa resistência – uma vez que possibilitava aos trabalhadores enxergar e sentir a existência de um novo mundo possível mediante a visível exploração pela qual passam diariamente –, essa nova dimensão da alienação entorpece os trabalhadores, fazendo-os sentir já emancipados. Em meio as relações fordistas, toda precariedade pela qual passara o trabalhador até então era o que demarcava sua posição contrária ao capital. A insuficiência das leis trabalhistas, a instabilidade dos mercados de trabalho, a exigência por uma produtividade cada vez maior, eram alguns elementos entre tantos outros que possibilitavam ao trabalhador visualizar a relação antagônica e contraditória, presente na própria precariedade das relações de trabalho capitalistas. No entanto, algo muito interessante acontece na passagem do fordismo para o pós-fordismo, o que se configura também como transformações que extrapolam a dimensão da produção econômica. Nesse movimento, vemos que a precariedade até então existente não desaparece. O que parece desaparecer é entendimento sobre o que seria precário e também a sensação de que essa precariedade promoveria uma demarcação entre aqueles que são dominados e os dominantes, o que sintomaticamente traria os ensejos para a transformações ou até mesmo revoluções positivas em relação a uma melhor qualidade de vida aos trabalhadores. A precariedade e todos os processos de precarização passam agora a ser compreendidos e legitimados pelo discurso empreendedor como fases imprescindíveis ao sucesso profissional e, conseqüentemente, pessoal.

Por isso, “fazer o que ama” traz em si elementos de dominação e emancipação. Assim como pontua Zarifian (2002), “poder-se-ia dizer que o conceito de ‘qualificação do emprego’ representa a um só tempo uma forma simbólica de codificação do disciplinamento e de resistência negociada a este”. No entanto, a emancipação não pode ser pensada simplesmente

como um deslocamento de perspectiva<sup>97</sup> sobre o que seria a satisfação do trabalhador – em contraposição ao que seria exploração – para um outro ideal de realização, pois tal possibilidade de deslocamento, ou seja, o fato de poder ter como esse ideal inúmeros conceitos – inclusive o da realização no próprio trabalho – já é em si um dos argumentos levantados pelas dinâmicas de trabalho flexível a fim de gerar a amabilidade dos trabalhadores, colaborando ainda mais com a ideia tão explorada por essas dinâmicas de que atravessar desafios seria o mesmo que resistir. Essa noção de deslocamento não exclui o fato de que a própria ideia sobre o que é ser emancipado seja modelada de acordo com interesses de dominação, mesmo que mobilizada pelos próprios trabalhadores. A sensação dada ao trabalhador de “poder escolher” esconde a possibilidade de “decidir” que lhe foi tirada e substituída em favor de possibilidades de criação de sentidos diante uma realidade que ainda sim tem como fundamento relações assimétricas entre trabalhador e capital. Por isso, por mais que o trabalhador preserve em si a capacidade de estabelecer sentidos por meio de deslocamentos (ZARIFIAN, 2002), é preciso lembrar que a própria noção de deslocamento – assim como a de fluidez, flexibilidade, desterritorialização – é uma característica fundamental para a constante revitalização do capital.

O que existe, portanto, é um processo discursivo de construção de verdades e realidades baseadas no mercado que se retroalimentam a todo momento. Isso porque não se trata de um processo empírico, pois vemos que mesmos sendo diferente as formas de exploração e subsunção do trabalhador ao capital – diferenças estas que tomam o caráter de mais humanidade – elas ainda existem, pois estão condicionadas ao mesmo objetivo da alta produtividade e rendimento. Esse processo biopolítico da alienação, portanto, ao nível de classificação e definição do que seria exploração ao trabalhador, é promovido tanto nos discursos das empresas quanto por meio do próprio trabalhador. Transformam-se essas definições em elementos positivos de liberdade por meio da conquista, do sucesso e da superação e transfere à alienação tudo aquilo que impede a realização do trabalhador por meio desses elementos. Dessa maneira, os valores e propostas de emancipação disponibilizados pelas formas mais humanas e sensíveis de trabalho correspondem diretamente aos valores de lucratividade das empresas e do próprio indivíduo entendido como empreendedor de si. As materialidades ganharam simbologias por meio de estratégias semióticas de linguagens e discursos que promovem um nível ainda maior de exploração e objetificação do trabalhador, pois agora trata-se também de transformar sua identidade na identidade do próprio capital, e

---

<sup>97</sup> Zarifian (2002) pensa o deslocamento de perspectiva como uma possibilidade de transgredir a dominação.

fazer com que ele a entenda como genuína por meio dos sentidos que elabora. Não se trata apenas de modelar as subjetividades em função do trabalho de maneira coercitiva pela repetição ou institucionalização, resultando em corpos dóceis inseridos em malhas da exploração e dominação. O que se garante aqui é a reprodução da organicidade do capital por meio da adaptação do prazer à realidade do trabalhador, sendo o ato de se fazer o que ama uma das representações de uma civilização não-repressiva (MARCUSE, 1969, 1975), porém não menos controlada.

O que vemos de maneira cada vez mais intensa, é a mobilização do desejo não frente ao objeto material de consumo, mas o desejo em relação ao que ele próprio representa para o sujeito em relação ao seu mundo. Forja-se agora a necessidade de consumo de terminadas emoções, experiências que não necessariamente se revelam concretas em determinados produtos. Essas necessidades só se tornaram possíveis mediante a transformação do próprio capitalismo. A essência do poder que encontramos aqui tem pouca especificidade no que tange ao seu referencial, no entanto, essa fragmentariedade e fluidez se dá justamente com o objetivo de englobar interesses fragmentados e até então externos ao próprio capital. Disso depende a sua durabilidade. O capitalismo pós-fordista necessita do fluxo, da multidão, pois é a partir dela que resgata a inventividade de se revolucionar constantemente. A assimilação daquilo que até então era lido concebido como uma crítica, demonstra que ele incorpora o fluxo e a fluidez como sua própria normatividade.

De maneira inversa e paradoxal, dentro do esquema de significação do capitalismo cognitivo, incorporado pelo trabalhador, abandonar tais condições seria o mesmo que abandonar a si próprio, alienar-se daquilo que seria sua própria verdade. A questão é que, nas relações pós-fordistas e neoliberais de trabalho, esse estatuto de verdades é cada vez mais solidificado em consonância com o mercado. Ao vincular o desejo e o amor à própria realização do trabalhador, desenvolve-se uma nova normatividade, a partir da qual, para o trabalhador conquistar sua satisfação, seus desejos, seus capitais, exigiria, portanto, a necessidade de se manter em fluxo, ou seja, em trabalho constante. Ao incorporar um elemento tão subjetivo à dimensão do trabalho, o trabalhador passa a desconhecer os efeitos e as práticas de exploração, julgando-as como meras regras de um jogo em que se decide jogar com objetivo não só de garantir sua sobrevivência no tabuleiro econômico, mas fundamentalmente, de alimentar aquilo que introjetou como sua verdade quanto ser psíquico e social. Assim, a necessidade de se manter em uma relação de mobilização constante de capitais a fim de manter sua empregabilidade nos revela o quanto o desejo pode e é articulado a essas ânsias sem fim, servindo, na mesma medida para a suas produções. Como diria

Deleuze e Guattari (2011), o desejo se encontra na essência da falta, e por isso, deve ser considerado como unidade de produção. Uma vez produzido, o desejo é real, pois, como uma máquina, agora alinhada a mentalidade capital e dominante, dá alma às necessidades que devem ser supridas. O perfil empreendedor do trabalhador pós-fordista, que é visível por meio dos empreendedores de *startup*, constrói-se como forma de lidar com as discontinuidades, as faltas do mundo do trabalho e os fluxos variáveis de demandas de capital humano previstos pela constante transformação do mercado de trabalho. Sua empregabilidade, depende, portanto, do quanto ele pode manter seus capitais rentáveis em meio essas inconstâncias. Conseqüentemente, essa empregabilidade dependerá do grau de mobilidade que o trabalhador consegue desempenhar dentro do mercado de trabalho. Por isso, o caráter nocivo da flexibilização é substituído por uma perspectiva que a entende como solução, uma saída para os problemas enfrentados a partir da reestruturação do mercado de trabalho (LIMA). Dessa forma, o amor ao trabalho não deve ser mais algo entendido como meramente subjetivo, pois advém de uma produção desejante, uma objetividade que lhe é externa, uma necessidade. Essa falta, e por melhor dizer, essa necessidade conseqüente a uma condição de constantes carências, é o que impele o trabalhador manter-se em fluxo e, mantendo-se em fluxo, garantir forças dentro do mercado flexível.

Seguindo as trilhas de pensamento de Deleuze e Guattari (2011), vemos então que, a transformação do trabalho em prazer, por ser uma produção de fundo desejante é também uma produção social e, portanto, pertencente a uma realidade histórica<sup>98</sup>. Exemplos e histórias de motivação são fundamentais nesse processo de transformação do trabalho no próprio desejo do trabalhador. Por isso, tanto as literaturas, os blogs especializados nas novas dinâmicas de trabalho a que recorreremos nessa pesquisa, os estudos e as próprias empresas, passaram a dar importância ao tema a partir do momento em que compreendeu-se que o mercado de trabalho dependeria agora de um outro tipo de perfil. O *coworking* e as *startups* surgem nesse movimento e alinham-se a toda uma demanda objetiva e subjetiva de um novo perfil de trabalhador que reivindica por qualidade de vida, mesmo que esta seja alcançada por meio de um processo de maior aproximação do trabalhador ao trabalho, uma aproximação que acaba removendo as barreiras e os conflitos entre o mundo do trabalho e a própria vida do trabalhador.

---

<sup>98</sup> Assim como observou Marcuse (1985, p. 51): “Os vários modos de dominação (do homem e da natureza) resultam em várias formas históricas do princípio de realidade. [...] Essas diferenças afetam o próprio conteúdo do princípio de realidade, pois toda e qualquer fora do princípio de realidade deve estar consubstanciada num sistema de instituições e relações sociais, de leis e valores que transmitem e impõe a requerida “modificação” dos instintos.”

“Fazer o que ama” constitui-se, portanto como um discurso resultante de toda uma produção desejante em meio a um contexto de instabilidade e fruição. Como produção social, essa produção desejante também desempenha um papel objetivo, para além da subjetividade dos trabalhadores, garantindo as forças e a sobrevivência das estratégias dominantes. O discurso do “faça o que você ama” foi capaz de aliar duas esferas opostas dentro do mundo do trabalho: o trabalhador e o capital. Por meio da captação do desejo pautado na angústia e na necessidade dos trabalhadores por mais liberdade no trabalho, foi possível a produção de uma outra necessidade mais objetiva, ou seja, o amor ao trabalho como forma de realização subjetiva, mas também como estratégia de maior produtividade. Aqui estaria, portanto, um dos fundamentos da produção social inerente à produção desejante teorizada por Deleuze e Guattari (2010). Igualmente, como uma vocação, “fazer o que ama” constitui-se dentro das mentalidades empresariais dos sujeitos, no próprio meio e fim de se conquistar o sucesso pessoal e profissional. “Eu amo meu trabalho porque nasci para isso” ou então, “amo meu trabalho pois tenho todas as ferramentas para realizá-lo, logo, não teria como não amá-lo”, ou ainda, “eu amo meu trabalho porque é a partir desse pensamento que posso chegar ao sucesso”. O que está em evidência em todos esses tipos de discurso é que “fazer o que se ama” internaliza na subjetividade do trabalhador aquilo que a dimensão social e econômica necessita para o atual momento: uma intensa mobilização de sua alma e de seus desejos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADORNO, T. **Indústria cultural e sociedade**. Tradução Juba Elizabeth Levy *et. al.* 5. ed. São Paulo: Paz e terra, 2009. 70 p.
- ALBORNOZ, S. Atração passional, trabalho e educação em O novo mundo industrial e societário (1829), de Charles Fourier. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 1-19, 2007. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25806> . Acesso em: 09/10/2017.
- ALVES, F. S. **Um estudo das startups no Brasil**. 2013. 74 f. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) – Faculdade de Economia, Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/15395/1/F%C3%81BIA%20SANTOS%20ALVES.pdf> . Acesso em: 13/12/2016.
- ALVES, G. **Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011. 168 p.

- ATHIQUE, A. **Digital Media and Society: an Introduction**. Cambridge, Polity Press, 2013. 295 p.
- BARROS, J. A. Os falanstérios e a crítica da sociedade industrial: revisitando Charles Fourier. **Mediações**, Londrina, v. 16, n. 1, p. 239-255, mai. 2011. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/viewFile/7752/8503> . Acesso em:
- BIERNACKI, P., WALDORF, D. Snowball sampling: problems and techniques of chain referral sampling. **Sociological methods & Research**, v. 10, n. 2, p. 141-163, nov. 1981. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/004912418101000205?journalCode=smra> . Acesso em: 22/06/2018.
- BLANK, S.; DORF, B. **The Startup owner's manual: the step-by-step guide for building a great company**. K&S Ranch, 2012. 571 p.
- BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução Ivone C. Benedetti, revisão técnica Brasília Sallum Jr. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2009. 704 p.
- BOURDIEU, P. **A economia das trocas simbólicas: introdução, organização e seleção** Sérgio Miceli. 6. ed. São Paulo: Perspectiva, 2007. 214 p.
- BOURDIEU, P. The forms of capital. In RICHARDSON, J. (Ed.) **Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education**. New York: Greenwood, 1986. p. 46-58.
- CASTELLS, M. **A galáxia da internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade**. Tradução Maria Luiza X. de A. Borges, revisão Paulo Vaz. 1. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed, 2003. 244 p.
- DELEUZE, G.; GUATTARI, F. **O Anti-édipo**. Tradução Luiz B. L. Orlandi. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011. 560 p. (Coleção TRANS)
- DULLIUS, A. C. **As capacidades de inovação em startups: um estudo no Vale do Silício**. 2016. 166 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/143320> . Acesso em: 02/07/2016.
- FOUCAULT, M. **Em defesa da sociedade: curso no Collège de France (1975-1976)**. Tradução Maria Ermantina Galvão. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999. 293 p. (Coleção tópicos)
- FOUCAULT, M. **Nascimento da Biopolítica: curso dado no Collège de France (1978-1979)**. Tradução Eduardo Brandão, revisão técnica Cláudia Berliner. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008. 475 p. (Coleção tópicos)

- FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir**: Nascimento da prisão. Tradução Raquel Ramallete. 20. ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1987. 288 p.
- FOURIER, C. **Le nouveau monde industriel et sociétaire**. Édition de 1845. Paris: Éditions Flammarion: 1973. 568 p. (Collection Nouvelle bibliothèque romantique).
- FREIDSON, E. Para uma análise comparada das profissões: a institucionalização do discurso e do conhecimento formais. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. n. 31. P. 141-145, 1996. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S0104-5970201400040137900007&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0104-5970201400040137900007&lng=en) . Acesso em: 27/05/2017.
- FROMM, E. **A arte de amar**. Tradução Educardo Brandão. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000. 166 p.
- FUMAGALLI, A. **Bioeconomía y Capitalismo cognitivo**: hacia un nuevo paradigma de acumulación. Traducción Antonio Antón Hernandez, Joan Miquel Gual Vergas y Emmanuel Rodríguez López. 1. ed. Madri: Traficantes de sueños, 2010. 342 p. Disponível em: <https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Bioeconomia-TdS.pdf> . Acesso em: 17/08/2016.
- GOODNIGHT, T. G.; GREEN JR, S. E. Rhetoric, Risk, and Markets: The Dot-Com Bubble. **Quarterly Journal of Speech**. n. 96, p. 115-140, jun. 2010. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/248927361\\_Rhetoric\\_Risk\\_and\\_Markets\\_The\\_Dot-Com\\_Bubble](https://www.researchgate.net/publication/248927361_Rhetoric_Risk_and_Markets_The_Dot-Com_Bubble) . Acesso em: 05/09/2017.
- GUATTARI, F. **Revolução Molecular**: pulsações políticas do desejo. Tradução Suely Belinha Rolnik. 3. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985. 231 p.
- HARDT, M.; Negri, A. **Império**. Tradução Berilo Vargas. 2. ed. São Paulo, Rio de Janeiro: Editora Record, 2001. 503 p.
- HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução Adail Ubirajara Sobral, Maria Stela Gonçalves. 23. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2012. 352 p.
- KRAAY, A.; VENTURA, J. The dot-com bubble, the bush deficits and the U.S. current account. **NBER Working Paper**. n. 11543. Agosto, 2005. Disponível: <https://www.nber.org/papers/w11543> . Acesso em: 19/04/2017
- LAVAL, C.; DARDOT, P. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução Mariana Echaclar. São Paulo: Boitempo, 2016. 416 p.
- LAZZARATO, A.; NEGRI, A. **Trabalho imaterial**: formas de vida e produção de subjetividade. Tradução Monica de Jesus Cesar. 2. ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2013.

- LIMA, J. Paradoxos do trabalho associado. **Tempo social, revista de sociologia da USP**, v. 21, n. 1, p. 114-131, junho, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ts/v21n1/v21n1a07.pdf> . Acesso em: 21/05/2016.
- LIMA, J. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho? **Sociologias**, Porto Alegre, ano 12, n. 25, p. 158-198, set./dez. 2010.
- LIMA, J. Trabalho, autogestão e mercado. **Caderno CRH**, Salvador, v. 19, n. 46, p. 97-110, jan./abr. 2006. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/18549> . Acesso em: 21/05/2016.
- LIMA, J.; SOARES, M. J. B. Trabalho flexível e o novo informal. **Caderno CRH**, Salvador, n.37, p. 163-180, jul./dez. 2002. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/18606> . Acesso em: Acesso em: 21/05/2016.
- LOPEZ-RUIZ, O. J. **Os executivos das corporações transnacionais e o espírito do capitalismo**: capital humano e empreendedorismo como valores, Rio de Janeiro, Azougue, 2007. 320 p.
- MARCUSE, H. **Eros e a civilização**: uma interpretação filosófica do pensamento de Freud. Tradução Álvaro Cabral. 6. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.
- MARCUSE, H. Teoria das pulsões e liberdade. *In*: FROMM, E.; MARCUSE, H.; MILLER, K. **Marcuse polêmico**. Lisboa: Presença, 1969, p.101-147.
- MARQUES, B. R. **Fourier**: por um novo mundo amoroso. Núcleo de Estudos Contemporâneos, UFF. Disponível em: <http://www.historia.uff.br/nec/sites/default/files/Fourier.pdf> . Acesso em: 16/11/2016.
- MARTEL, F. **Smart**: o que você não sabe sobre a internet. Tradução Clóvis Marques. 1. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015. 462 p.
- MARX, K. **Grundrisse**. Tradução Nélio Schneider. 1. ed. São Paulo: Boitempo; Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2011. 792 p.
- MARX, K. **Manuscritos econômicos filosóficos**. São Paulo: Martin Claret, 2005.
- MARX, K. **Os despossuídos**: debates sobre a lei referente ao furto de madeira. Tradução Nélio Schneider. 1. ed. 2017. 152 p.
- MARX, K. **Sobre a questão judaica**. Tradução Nélio Schneider. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2010. 144 p.
- MARX, K. **Sobre o suicídio**. Tradução Francisco Fontanella, Rubens Enderle. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2006. 84 p.

- MATOS, F. G. **Fator QF**: Ciclo de felicidade no trabalho. São Paulo: Makron Books, 1997. 124 p.
- MEIRA, S. L. **Novos negócios inovadores de crescimento empreendedor no Brasil**. 1. ed. Rio de Janeiro: Leya Casa da Palavra, 2013. 408 p.
- MISKOLCI, R. San Francisco e a nova economia do desejo. **Lua Nova**, São Paulo, n. 91, p. 269-295, 2014. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-64452014000100010&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-64452014000100010&script=sci_abstract&tlng=pt) . Acesso em: 19/04/2017.
- MORETTI, S. *Qualidade de vida no trabalho x Auto realização humana*. Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG. <http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf> . Acesso em 18/11/2014.
- MORRIS, R; PENIDO, M. **Como o Vale do Silício se tornou o Vale do Silício?** [S.l.]: Endeavor global, 2014. Disponível em: <https://endeavor.org.br/ambiente/como-o-vale-silicio-se-tornou-o-vale-silicio/> . Acesso em: 25/09/2017. 22 p.
- NORMAND, R. **Vale do Silício**: entenda como funciona a região mais inovadora do planeta. [S.l.: s. n.], 2014. Disponível em: <http://www.valedosilicio.com/> . Acesso em: 23/09/2017.
- OFEK, E.; RICHARDSON, M. DotCom Mania: The Rise and Fall of Internet Stock Prices. **The journal of finance**. Vol. 58, n. 3, p. 1113-1137, jun/2003.
- OHNO, T. **O sistema Toyota de produção**: além da produção em larga escala. 1. ed. Porto Alegre: Bookman, 1997. 150 p.
- PELBART, P. P. **Vida capital**: ensaios de biopolítica. Revisão Ariadne Escobar Branco. São Paulo: Iluminuras, 2003. 256 p.
- PESCE, B. **A menina do Vale**: como o empreendedorismo pode mudar sua vida. 1. ed. São Paulo: Casa da Palavra, 2012. 84 p. Disponível em: <http://www.fanap.br/Documentos/AMeninadoVale-BelPesce.pdf> . Acesso em: 23/09/2017
- PIRES, F.; FEIJÓ, B. V. Conexões de impacto. **Pequenas empresas & Grandes negócios**, [S.l.] n. 342, jul. 2017. Capa, p. 82-93.
- RANIERI, J. **A câmara escura**: alienação e estranhamento em Marx. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2001. 174 p. 1. v.
- RIES, E. **A startup enxuta**: como os empreendedores atuais utilizam a inovação contínua para criar empresas extremamente bem-sucedidas. Tradução editores. São Paulo: Leya, 2012. 288 p.
- SAHLINS, M. **Ilhas de história**. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2011. 252 p.
- SCHUMPETER, J. A. **Teoria do desenvolvimento econômico**: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. Tradução Maria Silvia Possas. São Paulo:

Editora Nova Cultural, 1997. 238 p.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução Marcos Santarrita. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009. 206 p.

SHULTZ, T. W. **O capital humano**: investimento em educação e pesquisa. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SILVA, R. R. Home-officer: um surgimento bem sucedido da profissão pósfordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. **Urbe**. Revista Brasileira de Gestão Urbana, Curitiba, v. 1, n.1, p. 85-94, jan./jun. 2009. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/Urbe/article/view/4267> Acesso em: 11/06/2017.

SILVEIRA, P.; DORAY, B. (Orgs). **Elementos para uma teoria marxista da subjetividade**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1989. 208 p. (Coleção Enciclopédia da Psique 4)

SLEE, T. **A uberização**: A nova onda do trabalho precarizado. Tradução João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017. 320 p.

STANDING, G. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução Cristina Antunes. 1. ed. São Paulo: Autêntica, 2013. 288 p.

THIEL, P.; MASTERS, B. **Zero to one**: notes on startups or how to build the future. New York: Crown Business, 2014. 160 p.

UDA, T. What is coworking? A theoretical study on the concept of coworking. **Discussion paper**, Series A, 265, p. 1-15, dezembro, 2012. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/315379628\\_What\\_is\\_Coworking\\_A\\_Theoretical\\_Study\\_on\\_the\\_Concept\\_of\\_Coworking](https://www.researchgate.net/publication/315379628_What_is_Coworking_A_Theoretical_Study_on_the_Concept_of_Coworking) . Acesso em: 05/03/2014.

VASCONCELOS, G. G.; MALAGOLLI, G. A. Inovação Startup: Transformando ideias em Negócios de Sucesso. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 01. v. 09. p 739-753. out/nov. 2016. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/startup-negocios-sucesso> . Acesso em: 23/09/2017.

ZANON, B. **Rede, coworking e emancipação intangível**: um olhar sobre a flexibilidade, biopolítica e subjetividade a partir da reestruturação produtiva. 2015. 114 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/12905/1/RedeCoworkingEmancipacao.pdf>.

Acesso em: 05/03/2014.

ZARIFIAN, P. Engajamento subjetivo, disciplina e controle. Tradução Carmem Cacciaro. *In: Novos Estudos CEBRAP*, n. 64, p. 23-3, nov. 2002.

#### REFERÊNCIAS DA INTERNET:

A HISTÓRIA e o estouro da bolha da internet do ano 2000. **Tecmundo**. 12 dez. 2017. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/mercado/124475-historia-estouro-bolha-da-internet-ano-2000-video.htm> . Acesso em: 03/08/2018.

BIANCHI, Caio. (Startups) Unicórnio: O que são, o que comem e onde vivem?. **ESPM**. Disponível em: <https://www.espm.br/empreendedorismo/startups-unicornio-o-que-sao-o-que-comem-e-onde-vivem/> . Acesso em: 01/06/2018.

BICUDO, Lucas. Confira quais são todas as 186 startups unicórnios no mundo. **StartSe**. 19 jan. 2017. Disponível em: <https://conteudo.startse.com.br/mundo/lucas-bicudo/confira-186-unicornios-todo-mundo/>. Acesso em: 01/06/2018.

BORNELI, Júnior. Quantas startups bilionárias existem no planeta?. **StartSe**. 4 mai. 2017. Disponível em: <https://conteudo.startse.com.br/mercado/juniorboneli/quantas-startups-bilionarias-existem-no-planeta/> . Acesso em: 01/06/2018.

CAMPUS SÃO PAULO. Programas de residência para startups em crescimento. Disponível em: <https://www.campus.co/sao-paulo/pt/about/#residencia> . Acesso em: 13/08/2018

CASHMAN, A. Community-sourced ethos: coworking in practice. **DeskMag**. 12 set. 2012. Disponível em: <http://www.deskmag.com/en/community-sourced-ethos-coworking-in-practice-557> . Acesso em: 11/04/2016.

CENSO StartSE 2017. **StartSE**. Disponível em: [https://www.assespropr.org.br/index.php?pre\\_dir\\_acc\\_61co625547=5b19dd4c972ec&custom\\_181191=](https://www.assespropr.org.br/index.php?pre_dir_acc_61co625547=5b19dd4c972ec&custom_181191=) . Acesso em: 01/06/2018.

COSTA, Anderson. Isolamento: o maior vilão do home-office. **Movebla**. 8 fev. 2011. Disponível em: <https://movebla.com/isolamento-o-maior-vil%C3%A3o-do-home-office-e6ef420022fc> . Acesso em: 08/03/2014.

COWORKING BRASIL. Qual o futuro do coworking? Vídeo (1h25min50s). Disponível em: <https://coworkingbrasil.org/news/coworking-hangout-qual-futuro-do-coworking/> . Acesso em: 15/03/2017.

COWORKING WIKI (2014). Disponível em <http://wiki.coworking.org/w/page/16583831/FrontPage> . Acesso em: 09/06/2014

- DESKMAG. **2nd Annual Global Coworking Survey** (2011). Disponível em: [http://www.swivelspaces.com/Share/coworking\\_survey\\_booklet.pdf](http://www.swivelspaces.com/Share/coworking_survey_booklet.pdf). Acesso em: 09/06/2014
- DESKMAG. Results of the global coworking survey: coworking spaces and their members (2016). Disponível em: <http://canada.gcuc.co/wp-content/uploads/2016/presentations/DESKMAG%20GCUC%20GLOBAL%20COWORKING%20SURVEY%20PRESENTATION%202016%20SLIDES.pdf>. Acesso em: 09/09/2017
- DESKMAG. **The 2017 Global Coworking Survey** (2017). Disponível em: <http://www.deskmag.com/en/background-of-the-2017-global-coworking-survey>. Acesso em: 06/09/2017.
- ENTENDA a diferença entre incubadoras e aceleradoras. **Sebrae**. 2015. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-a-diferenca-entre-incubadora-e-aceleradora,761913074c0a3410VgnVCM1000003b74010aRCRD>. Acesso em: 07/01/2017.
- FOERTSCH, Carsten. Advantages of coworking over other offices. **Deskmag**. 11 out. 2011. Disponível em: <http://www.deskmag.com/en/advantages-of-coworkig-spaces-over-traditional-and-home-offices-581>. Acesso em: 08/03/2014.
- FOERTSCH, Carsten; CAGNOL, Rémy. The history of coworking in a timeline. **Deskmag**. 2 set. 2013. Disponível em: <http://www.deskmag.com/en/the-history-of-coworking-spaces-in-a-timeline>. Acesso em 23/09/2016.
- FONSECA, M. Em busca do sonho de US\$35 bilhões, WeWork luta contra seu próprio hype. **Exame**. 12 set. 2018. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/wework-35-bilhoes-hype-coworking/>. Acesso em: 16/08/2019.
- GELLES, D. De academias a escolas: o plano do WeWork para dominar o mundo. **Exame**. 6 mar. 2018. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/de-academias-a-escolas-o-plano-do-wework-para-dominar-o-mundo/>. Acesso em: 10/08/2019.
- GITAH, Yuri. O que é uma startup?. **Exame**. 3 fev. 2010. Disponível em <http://exame.abril.com.br/pme/noticias/o-que-e-uma-startup/>. Acesso em: 02/10/2014
- HAQUE, U. Elinor Ostrom and the Future of Economics. **Harvard Business Review**. 13 out. 2009. Disponível em: <https://hbr.org/2009/10/what-you-can-learn-from-elinor>. Acesso em: 14/02/2014.
- HARTMANS, A.; PELISSON, A. The average age of employees at all the top tech companies, in one chart. **Business Insider**. 11 set. 2017. Disponível em: <https://www.businessinsider.com/median-tech-employee-age-chart-2017-8>. Acesso em: 03/07/2018.

- KLEINA, Nilton. A história e o estouro da bolha da internet do ano 2000. **Tecmundo**. 12 dez. 2017. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/mercado/124475-historia-estouro-bolha-da-internet-ano-2000-video.htm> . Acesso em: 14/09/2017.
- LAWS, D. Who named Sillicon Valley? **CHM**. 7. jan. 2015. Disponível em: <https://computerhistory.org/blog/who-named-silicon-valley/?key=who-named-silicon-valley> . Acesso em: 03/08/2018.
- LESKIN, P. The 26 most valuable private tech companies in the US. **Business Insider**. 29 mai. 2019. Disponível em: <https://www.businessinsider.com/most-valuable-private-us-startups-2018-10> . Acesso em: 10/08/2019.
- MARTÍNEZ, K. Eight reasons why it's worth joining a coworking space. **Deskmag**. 12 mar. 2014. Disponível em: <http://www.deskmag.com/en/eight-reasons-why-its-worth-joining-a-coworking-space-913> . Acesso em: 11/04/2016.
- NEUBERG, Brad. The start of coworking (from the guy that started it). **Coding in the Paradise** (201?). Disponível em: [http://codinginparadise.org/ebooks/html/blog/start\\_of\\_coworking.htm](http://codinginparadise.org/ebooks/html/blog/start_of_coworking.htm) . Acesso em: 23/09/2016.
- OLIVEIRA, Jonas. Home office X Coworking. **Atitude**. Disponível em: <http://revistaatitude.com.br/site/desenvolvimento-pessoal/home-office-x-coworking/> Acesso em: 05/09/2014.
- OLIVEIRA, M. De escritórios à salas de aula, a WeWork quer crescer em qualquer cenário. **Exame**. 13 jan. 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/de-escritorios-a-salas-de-aula-a-wework-quer-crescer-em-qualquer-cenario/> . Acesso em: 10/08/2019.
- STEVE Jobs biography. **Biography**. 27 abr. 2017. Disponível em: <http://www.biography.com/people/steve-jobs-9354805>. Acesso em: 16 dez. 2014.
- STEVE Jobs Discurso Stanford Completo e Legendado. [S.l.; s.n], 2005. 1 vídeo (14min41s). Publicado pelo canal Marcus Pessoa. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=s9E6XfJPAMM>. Acesso em: 16 dez. 2014.
- TABORDA, Ana. O que é uma start up?. **Dia D**. 1 dez. 2006. Disponível em: [http://www.gesentrepreneur.com/pdf/o\\_que\\_e\\_uma\\_start\\_up.pdf](http://www.gesentrepreneur.com/pdf/o_que_e_uma_start_up.pdf) . Acesso em: 01/06/2018
- THE history of coworking presented by Deskmag. **Tiki-toki**. [201?] Disponível em [http://www.tiki-toki.com/timeline/entry/156192/The-History-Of-Coworking-Presented-By-Deskmag#vars!date=1996-06-11\\_06:17:29](http://www.tiki-toki.com/timeline/entry/156192/The-History-Of-Coworking-Presented-By-Deskmag#vars!date=1996-06-11_06:17:29) . Acesso em: 09/06/2014
- WEWORK (2019). Disponível em: <https://www.wework.com/pt-BR/locations> . Acesso em: 16/08/2019.