



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA

KEILA REGINA GONÇALVES

**PROGRAMAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE UMA
INTERVENÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DA
PRÁTICA DE COOPERAÇÃO ENTRE PROFISSIONAIS QUE
UTILIZAM *COWORKING***

Londrina
2020

KEILA REGINA GONÇALVES

**PROGRAMAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE UMA
INTERVENÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DA
PRÁTICA DE COOPERAÇÃO ENTRE PROFISSIONAIS QUE
UTILIZAM *COWORKING***

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Análise do Comportamento, do Departamento de Psicologia Geral e Análise do Comportamento, da Universidade Estadual de Londrina como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Análise do Comportamento.
Área de concentração: Análise do Comportamento.

Orientadora: Profa. Dra. Camila Muchon de Melo
Coorientador: Prof. Dr. Pedro Bordini Faleiros

Londrina
2020

Catálogo elaborado pela Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central da
Universidade Estadual de Londrina.

G635 Gonçalves, Keila Regina.

Programação e implementação de uma intervenção para o desenvolvimento da prática de cooperação entre profissionais que utilizam coworking / Keila Regina Gonçalves. – Londrina, 2020.

153 f.: il.

Orientador: Camila Muchon de Melo.

Coorientador: Pedro Bordini Faleiros.

Dissertação (Mestrado em Análise do Comportamento) – Universidade Estadual de Londrina, Centro de Ciências Biológicas, Programa de Pós-Graduação em Análise do Comportamento, 2020.

Inclui bibliografia.

1. Cooperação – Tese. 2. Coworking – Tese. 3. Metacontingência – Tese. 4. Comportamento organizacional – Tese. I. Muchon de Melo, Camila. II. Bordini Faleiros, Pedro. III. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Ciências Biológicas. Programa de Pós-Graduação em Análise do Comportamento. IV. Título.

CDU 159.9

KEILA REGINA GONÇALVES

**PROGRAMAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE UMA INTERVENÇÃO
PARA O DESENVOLVIMENTO DA PRÁTICA DE COOPERAÇÃO
ENTRE PROFISSIONAIS QUE UTILIZAM *COWORKING***

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Análise do Comportamento, do Departamento de Psicologia Geral e Análise do Comportamento, da Universidade Estadual de Londrina como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Análise do Comportamento.
Área de concentração: Análise do Comportamento.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Camila Muchon de Melo
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Profa. Dr. Aécio de Borba Vasconcelos Neto
Universidade Federal do Pará - UFPA

Profa. Dra. Nadia Kienen
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Londrina, 12 de agosto de 2020.

À minha mãe, que, sem perceber, sempre me ensinou a importância de cooperarmos, verdadeiramente, uns com os outros.

Aos participantes da pesquisa, por terem mostrado que mesmo com histórias diferentes é possível cooperar em prol de um benefício maior.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a minha mãe, Maria de Lourdes Barreto, por me dar o modelo para estudar, em meus primeiros anos de vida, e sempre me incentivar a estar disposta para aprender.

Agradeço a Rubiane, minha companheira de todas as horas, por me fornecer dicas de como funciona o contexto acadêmico de fazer pesquisa.

Muito obrigada ao meu pai, Orandir Gonçalves, minha irmã, cunhado, sobrinhos e meus amigos, por indiretamente acompanharem meus passos nesta jornada de estudos.

Agradeço a Sephora Cordeiro, por sempre me ouvir e pelas trocas de ideias sobre a Análise do Comportamento.

Agradeço imensamente a minha orientadora, Camila Muchon, por toda a paciência do mundo em me ensinar a fazer pesquisa e por sempre me motivar a continuar.

Muito obrigada Pedro Faleiros, meu coorientador, por ter aceitado prontamente em contribuir com este estudo e pelo tempo dedicado a trazer novos pontos de vista para que ele ficasse ainda melhor.

Agradeço aos profissionais do *coworking* por terem aceitado prontamente o convite para participar do presente estudo e por terem mostrado que “juntos somos um só”.

Obrigada a todos os meus professores e colegas do mestrado, que “lapidaram” a ideia inicial deste estudo e me trouxeram reflexões de como desenvolvê-lo.

GONÇALVES, K. R. **Programação e implementação de uma intervenção para o desenvolvimento da prática de cooperação ente profissionais que utilizam *coworking***. 2020. 153 f. Dissertação (Mestrado em Análise do Comportamento) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2020.

RESUMO

Como o próprio nome diz, *Coworking* (escritórios compartilhados) é um empreendimento que tem como objetivo atender a necessidade de profissionais autônomos que estão em uma mesma condição empreendedora, de modo que compartilhem suas experiências com outras pessoas e ter um local de trabalho com custos acessíveis. Nos *coworkings*, um dos comportamentos que pode estar envolvido nas interações sociais é a cooperação. Para a Análise do Comportamento, a cooperação pode ser definida como o comportamento interrelacionado de cada participante de um grupo para produzir um dado reforço que seja comum ao grupo, mas que, ao mesmo tempo, esse reforço beneficie o indivíduo. Ao transpor o conceito de cooperar sob a ótica do terceiro nível de variação e seleção por consequências, a análise transpassa o nível individual e amplia para a dimensão cultural. Como parte de uma prática cultural, o comportamento de cooperar pode ser pensado como produto de variáveis ambientais sociais. Embora estudos sobre *coworkings* enfatizem que a cooperação seja fundamental entre as pessoas, nota-se que estratégias para os tornar locais que estimulem os profissionais a cooperarem ainda são temáticas abordadas indiretamente na literatura sobre *coworking*. O presente estudo teve como objetivo programar e implementar uma intervenção para o estabelecimento da prática de cooperação entre profissionais que utilizam *coworking*. Participaram do presente estudo oito profissionais autônomos que utilizam um *coworking*. Na primeira e segunda fases foi identificado o padrão comportamental dos participantes em relação à cooperação no *coworking*. Os participantes responderam um questionário com perguntas objetivas. Além disso, os participantes jogaram o jogo do dilema do prisioneiro, como uma situação simulada para a cooperação. Os resultados obtidos nesses instrumentos serviram para comparar as medidas antes da intervenção e após a intervenção. Na terceira fase, a intervenção, foram estabelecidas contingências nos encontros presenciais, como atividades para os participantes se reunirem e compartilharem seus conhecimentos profissionais, para que eles desenvolvessem, em conjunto, o planejamento de um projeto cooperativo, em um período de 30 dias. A intervenção foi planejada tendo como suporte um guia sistematizado para delineamentos culturais, desenvolvido por Carrara *et al.*, 2013. Os resultados do questionário e do jogo apontaram o aumento da cooperação no grupo experimental. O aumento da cooperação possibilitou inferir que a intervenção foi uma variável que favoreceu a cooperação, uma vez que para os participantes de um grupo cooperarem é necessário um critério de desempenho a ser atingido (Schmitt & Marwell, 1968), que no presente estudo foi a conclusão do projeto cooperativo.

Palavras-chave: Cooperação. Coworking. Delineamento cultural. Práticas culturais. Metacontingência. Comportamento organizacional.

GONÇALVES, K. R. **Programming and implementation of an intervention for the development of cooperation between professionals who use coworking.** 2020. 153 p. Dissertação (Mestrado em Análise do Comportamento) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2020.

ABSTRACT

As its name says, Coworking (shared offices) is an enterprise that aims to meet the need for self-employed professionals who are in the same entrepreneurial condition, so that they share their experiences with other people and have an affordable workplace. In coworkings, one of the behaviors that can be involved in social interactions is cooperation. For Behavior Analysis, cooperation can be defined as the interrelated behavior of each participant in a group to produce a given reinforcement that is common to the group, but that, at the same time, this reinforcement benefits the individual. When transposing the concept of cooperating from the perspective of the third level of variation and selection by consequences, the analysis crosses the individual level and expands to the cultural dimension. As part of a cultural practice, the behavior of cooperating can be thought of as a product of social environmental variables. Although studies on coworkings emphasize that cooperation is essential between people, it is noted that strategies to make them local that encourage professionals to cooperate are still topics addressed indirectly in the literature on coworking. The present study aimed to program and implement an intervention to establish the practice of cooperation between professionals who use coworking. Eight self-employed professionals who use coworking participated in this study. In the first and second phases, the behavioral pattern of the participants in relation to cooperation in coworking was identified. Participants answered a questionnaire with objective questions. In addition, participants played the prisoner's dilemma game as a simulated situation for cooperation. The results obtained from these instruments served to compare the measurements before the intervention and after the intervention. In the third phase, the intervention, contingencies were established in the face-to-face meetings, as activities for the participants to meet and share their professional knowledge, so that they jointly develop the planning of a cooperative project, in a period of 30 days. The intervention was planned with the support of a systematic guide for cultural designs, developed by Carrara *et al.*, 2013. The results of the questionnaire and the game pointed to increased cooperation in the experimental group. The increase in cooperation made it possible to infer that intervention was a variable that favored cooperation, since for the participants of a group to cooperate, a performance criterion to be reached is necessary (Schmitt, & Marwell, 1968), which in the present study was the conclusion of the cooperative project.

Keywords: Cooperation. Coworking. Cultural design. Cultural practices. Metacontingencies. Organizational behavior.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Metacontingência representando a seleção da prática de cooperação entre profissionais por um ambiente externo.	21
Figura 2	Matriz de pontuação no Jogo Dilema do Prisioneiro. Adaptada de Faleiros (2009, p.16).	23
Figura 3	Tela inicial do jogo “dilema do prisioneiro repetido” - software utilizado por Faleiros (2009) em sua tese e utilizado no presente estudo.	31
Figura 4	Planejamento da intervenção	36
Figura 5	Comparativo das três classes de comportamento no questionário, antes e após a intervenção: Grupo Controle (GC) e Grupo Experimental (GE).....	49
Figura 6	Comparativo das escolhas durante as partidas no jogo “dilema do prisioneiro”, antes e após a intervenção: Grupo Controle (GC) e Grupo Experimental (GE).....	50
Figura 7	Comparativo por participante da classe de comportamento “contribui com colegas do coworking para a solução de problemas no trabalho”, antes e após a intervenção (grupo controle e grupo experimental).....	51
Figura 8	Comparativo por participante da classe de comportamento “dividir ideias e informação sobre a área de atuação”, antes e após a intervenção (grupo controle e grupo experimental).....	52
Figura 9	Comparativo por participante da classe de comportamento “realiza trabalhos em conjunto com os colegas do coworking”, antes e após a intervenção (grupo controle e grupo experimental).....	53
Figura 10	Comparativo por participante das escolhas de cooperação durante as partidas no jogo “dilema do prisioneiro”, antes e após a intervenção (grupo controle e grupo experimental)	54
Figura 11	Exemplo de metacontingência para o desenvolvimento da prática de cooperação	64

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Relações que acontecem na execução das tarefas em grupo.	16
Tabela 2	Condições experimentais e estratégias no “dilema do prisioneiro” (Faleiros (2009, p.46).....	31
Tabela 3	Comportamentos que compõem a prática de cooperação e sua descrição	37
Tabela 4	Atividades realizadas durante os encontros da fase da intervenção.	39
Tabela 5	Relatos à pergunta subjetiva (Apêndice G) “o que facilitou e dificultou o desenvolvimento do projeto cooperativo?”: Grupo Experimental (GE).....	64
Tabela 6	Relatos nas etapas de pré-intervenção e pós-intervenção, no jogo “dilema do prisioneiro”: Grupo Controle (GC).	68
Tabela 7	Relatos nas etapas de pré-intervenção e pós-intervenção, no jogo “dilema do prisioneiro”: Grupo Experimental (GE).....	68
Tabela 8	Relatos nas etapas de pré-intervenção e pós-intervenção, no jogo “dilema do prisioneiro”: Grupo Controle (GC).	78
Tabela 9	Relatos nas etapas de pré-intervenção e pós-intervenção, no jogo “dilema do prisioneiro”: Grupo Experimental (GE).....	79

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CCE	Contingências comportamentais entrelaçadas
PA	Produto agregado
TFT	Tit-for-tat, expressão que pode ser traduzida como “olho por olho, dente por dente” ou “toma lá e dá cá”

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	OBJETIVO GERAL	27
1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	27
2	MÉTODO	28
2.1	LOCAL E PARTICIPANTES	28
2.2	INSTRUMENTOS	29
2.2.1	Questionário	29
2.2.2	Estrutura e funcionamento do software – Jogo do Dilema do Prisioneiro Repetido.....	30
2.2.3	Guia e fluxograma de suporte para delineamentos culturais.....	32
2.3	MATERIAIS	33
2.4	PROCEDIMENTO.....	33
2.4.1	Procedimento Ético	33
2.4.2	Teste Piloto: Questionário	34
2.4.3	Pré-Intervenção	34
2.4.4	Projeto Cooperativo.....	36
2.4.5	Intervenção	38
2.4.6	Pós-Intervenção	43
3	RESULTADOS	46
3.1	ANÁLISE DOS RESULTADOS	46
3.1.1	Comparação Entre Grupos	48
3.1.2	Comparação Por Participante	50
3.2	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	55
3.2.1	Comparação Entre Grupos	55
3.2.2	Comparação Por Participante	73
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
	REFERÊNCIAS	93

APÊNDICÊS	98
APÊNDICE A Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	99
APÊNDICE B Questionário com perguntas objetivas, utilizado no teste piloto.	102
APÊNDICE C Questionário com perguntas objetivas utilizado na pré-intervenção, pela pesquisadora, com as adequações sugeridas no teste piloto.....	107
Apêndice D Questionário com perguntas objetivas e subjetivas, utilizado após a intervenção pela pesquisadora.	113
APÊNDICE E Questionário com perguntas objetivas respondido pelos participantes, do grupo controle e grupo experimental, na fase de pré-intervenção.	119
APÊNDICE F Questionário com perguntas objetivas respondido pelos participantes, do grupo controle, na etapa de pós-intervenção.	123
APÊNDICE G Questionário com perguntas objetivas e subjetivas respondido pelos participantes, do grupo experimental, na etapa de pós-intervenção.....	127
APÊNDICE H Instruções do jogo “dilema do prisioneiro repetido”.	132
APÊNDICE I Versão inicial do projeto cooperativo.	135
APÊNDICE J Etapas e atividades do projeto cooperativo.....	136
APÊNDICE K Projeto cooperativo concluído	136
APÊNDICE L Apresentação encontro 1 da intervenção.	140
APÊNDICE M Apresentação encontro 2 da intervenção.	142
APÊNDICE N Apresentação encontro 3 da intervenção.	144
ANEXOS	145
ANEXO A Desenvolvimento do guia e fluxograma como suporte para delineamentos culturais.....	146

1 INTRODUÇÃO

Com a consolidação da Era da Informação, os avanços tecnológicos evoluem com rapidez e passam a ser os aspectos que a caracteriza. Eventos como a evolução da internet e a globalização mudam a forma como as pessoas vivem; o acesso à informação foi facilitado e a comunicação acontece com agilidade, quase de forma espontânea. Esse fenômeno também impacta as atividades profissionais das pessoas com o surgimento do teletrabalho, também conhecido como *home office*. Elas passam a trabalhar de forma remota, por meio de recursos tecnológicos, em diferentes lugares, inclusive aqueles que eram destinados ao lazer, como cafeterias e *shoppings centers*. Como consequência dessa mobilidade digital, um dos empreendimentos que surgem e tem se tornado destaque são os espaços de *coworking*, também conhecidos como escritórios compartilhados.

Coworking é um termo americano utilizado para expressar um modelo de trabalho cujo objetivo é o compartilhamento de espaço físico, recursos de escritório, conhecimentos e experiências. Embora seja um novo modelo de trabalho, pois o seu início formal foi em 2005, Giannelli (2016, p.37) traça a linha do tempo na história do *coworking* em três períodos. O primeiro período refere-se à concepção da internet e criação do espaço de *coworking*, no período de 1991 a 2002. Com a popularização da internet, além de serem consumidoras, as pessoas passam a oferecer seus produtos e serviços com mais facilidade, pois, algumas vezes, não necessitam de um espaço físico fixo. Foi neste período que o termo *coworking* foi proposto pela primeira vez por Bernie de Koven, *designer* e escritor, que “anteviu a necessidade de criar ambientes, para que as pessoas pudessem trabalhar juntas, e, assim, alcançar resultados mais eficazes” (Giannelli, 2016, p.37). Ainda neste mesmo período, o espaço físico de *coworking* foi instituído na Califórnia, nos Estados Unidos, por um grupo nomeado “*9 to 5 group*” “com sua instalação em um apartamento residencial, que foi

adaptado para o uso interativo de equipamentos informacionais” (Deskmag, 2016 como citado em Giannelli, 2016, p.37).

O segundo período histórico do *coworking* remonta ao conceito de espaço colaborativo e de convivência, de 2002 a 2007. Neste período, o modelo de *coworking* como espaço de trabalho colaborativo foi difundido mundialmente. Além da oferta de custos reduzidos com infraestrutura, os *coworkings* se promoveram como um modelo de trabalho pautado na boa convivência, como o respeito aos colegas no ambiente de trabalho, e na colaboração, que se referia a troca de experiências e a realização de negócios profissionais.

A partir de 2007 o segmento de *coworking* chega ao Brasil, inicialmente na capital paulista. Neste período destaca-se o surgimento dos *coworkings* nas capitais e cidades de médio porte do Brasil. Segundo Giannelli (2016), neste período os *coworkings* passam a ser mais dinâmicos, pois a abertura de diferentes possibilidades na oferta de serviços aos profissionais autônomos torna-se a principal condição para reunir pessoas de diferentes áreas do conhecimento e com interesses comuns.

Os *coworkings* são frequentados por profissionais de diferentes áreas de atuação, principalmente do segmento de serviços. Esses profissionais utilizam a mesma estrutura física e serviços de escritório por não possuírem espaço físico fixo para trabalhar. Eles escolhem trabalhar em espaços de *coworking* provavelmente em função de algumas variáveis como: redução de custos, redução da preocupação em aspectos operacionais do trabalho (como locação e manutenção de imóvel, investimento em móveis, energia, internet, telefone e limpeza) e possibilidade de ampliar a rede de contatos profissionais.

Espaços de *coworking* não são construídos por meio de níveis hierárquicos verticais, ou seja, não há diferenciação entre importância de cargos ou atividades profissionais, por muitas vezes serem frequentados por profissionais autônomos e não por equipes de trabalho, no sentido de uma só organização. Os *coworkings* são construídos para atender à necessidade

dos profissionais em uma mesma condição empreendedora, que é ter um local de trabalho com custos acessíveis e interagir com outras pessoas. Segundo Medina (2016, p.182) “dentre as propostas centrais do modelo de *coworking* estão: possibilitar um espaço de trabalho para profissionais que estão fora da estrutura tradicional de organização, mas buscando também permitir que o isolamento profissional seja reduzido ao estimular o compartilhamento e ofertar o *networking*”. A condição equitativa que os *coworkings* oferecem aos profissionais, no sentido de existir uma hierarquia horizontal, representa uma das variáveis para que as pessoas se comportem de forma cooperativa no sentido de elas construírem e manterem, nesses espaços, suas redes de contatos profissionais.

Neste sentido, para Castilho e Quandt (2017), a proximidade entre as pessoas para trabalhar em um mesmo espaço físico e encontrar possibilidades de inovação e de negócios é outra possível variável que leva as pessoas a trabalharem em espaços de *coworking*. Além disso, esses autores destacam como outras variáveis a oportunidade de os profissionais poderem ter contato direto uns com os outros e trocar conhecimentos. Para Spinuzzi, Bodrozic, Scaratti e Ivaldi (2018) e Castilho e Quandt (2017), as oportunidades para participar em projetos interdisciplinares e a convivência entre as pessoas, norteada por regras estabelecidas pelos *coworkings*, também são fatores que podem levar as pessoas a colaborarem umas com as outras.

É possível verificar que a literatura sobre *coworkings* contempla diferentes áreas do conhecimento, como Arquitetura e Urbanismo, Administração, Tecnologia da Informação, Direito, Psicologia e Engenharia da Produção. Estudos nessas áreas abordam temas sobre esses espaços, tais como perfil demográfico dos clientes de *coworking* (Barreto, 2014), modalidade e espaço de trabalho (Medina & Krawulski, 2015), a razão dos *coworkings* como ambientes físicos (Giannelli, 2016), práticas que sustentam o trabalho colaborativo por meio da tecnologia da informação (Mesquita, 2016), perfil do consumidor de serviços colaborativos

(Andrade, 2016) e comunidade de profissionais (Spinuzzi, Bodrozic, Scaratti, & Ivaldi, 2018). Observa-se que no Brasil, o início dos estudos sobre *coworkings* são recentes (ano de 2014).

Diante disso, observa-se que uma boa parte dos estudos sobre *coworkings* tem como objeto de investigação os aspectos físicos e características socioeconômicas desses espaços em termos de estrutura e atratividade, como nova modalidade de espaço de trabalho, estilo de vida, perfil profissional e perfil de consumo dos serviços oferecidos pelos *coworkings*. Embora esses estudos enfatizem que a cooperação e colaboração sejam fundamentais entre as pessoas nos *coworkings*, eles abordam indiretamente a relação entre os profissionais que utilizam esses espaços. Compreender as relações entre grupos de pessoas, especificamente em um tipo de interação que é a cooperação entre profissionais que não trabalham para uma mesma organização, mas que atuam de maneira autônoma ainda não é uma temática abordada na literatura sobre *coworking*. Além disso, investigar as variáveis que podem levar estes profissionais a cooperarem nos *coworkings* também é uma outra temática que pode contribuir para este tipo de questionamento, no sentido de orientar os gestores destes espaços a identificar e implementar intervenções que estimulem as interações entre estes profissionais, como dividir conhecimentos e realizar projetos de trabalho em conjunto.

As variáveis que levam as pessoas a trabalharem em *coworkings* podem ser compreendidas como exemplos das contingências das quais o comportamento social é função. Skinner (1953/1965, p. 297) define comportamento social como “o comportamento de duas ou mais pessoas em relação umas às outras ou em conjunto com relação a um ambiente comum”. Para Skinner (1953/1965) o contato das pessoas com seu ambiente pode acontecer de forma independente, ou seja, por meio de sua ação direta. Por outro lado, as pessoas também podem ter contato com seu ambiente pela mediação do comportamento de outra pessoa, quando esse comportamento for social. Neste sentido, as interações sociais constituem um episódio social. Episódio social é conceituado por Skinner (1953/1965) como uma

situação em que o comportamento de uma pessoa atua, integralmente ou parcialmente, como reforço ou como ambiente antecedente para que o comportamento da outra pessoa ocorra. Além disso, Skinner (1953/1965, p.310-311) defende que “o comportamento de dois indivíduos pode estar relacionado (...) através de variáveis externas comuns”.

Algumas interações sociais, cujas condições são a execução de tarefas em grupo podem possibilitar a ocorrência dos comportamentos de cooperação, competição e trabalho individual, dados os reforços disponíveis para o comportamento de cada participante do grupo. Diante disso, De-Farias (2005, p.267) defende que “nas interações sociais que objetivam a execução de tarefas, diversos tipos de relações podem ser observados entre os indivíduos participantes”. A Tabela 1 sintetiza as particularidades das relações que acontecem na execução de tarefas em grupo, propostas por De-Farias (2005):

Tabela 1

Relações que acontecem na execução das tarefas em grupo.

Relações cooperativas	Relações competitivas	Trabalho individual
Os reforços são mútuos, ou seja: o comportamento de todos indivíduos é reforçado, com magnitude diferente, à medida que o grupo atingir um critério específico.	Distribuição dos reforços é desigual e excludente, dependendo do desempenho do indivíduo. A liberação de reforços para o comportamento de um indivíduo limita ou mesmo anula a obtenção de reforços pelos demais indivíduos.	As respostas e reforços são independentes entre os indivíduos. Todos os indivíduos que alcancem um critério específico para reforço, terão seus comportamentos reforçados.

De acordo com as relações descritas na tabela 1, é possível afirmar que as variáveis sociais que acontecem nos *coworkings*, descritas anteriormente, podem atuar como contingências para que os profissionais cooperem entre si. Na Análise do Comportamento, a cooperação é investigada de maneiras diferentes. Segundo Suarez, Do Nascimento & Benvenuti (2019, p.33) alguns estudos que investigaram a cooperação, especificamente em “artigos experimentais de revistas de análise do comportamento, os autores não se preocupam em definir o conceito de cooperação, e muitos se referem ao tema de diversas formas,

altruísmo, altruísmo parcial, mutualismo, reciprocidade”. Além disso, Suarez, Do Nascimento & Benvenuti (2019) ressaltam que, em alguns estudos, o termo cooperação refere-se a dilemas sociais e/ou jogos, como o jogo do dilema do prisioneiro, jogo do ditador ou jogo dos bens públicos. Por outro lado, esses autores destacam que, “em outros casos a cooperação foi vista como sendo relacionada a mecanismos subjacentes que, de fato, explicariam a cooperação: senso de justiça, reputação, pertencimento ao grupo, conformidade e pró-sociabilidade” (Suarez, Do Nascimento, & Benvenuti, 2019, p.33). De forma geral, Suarez, Do Nascimento & Benvenuti, (2019) consideram “a necessidade de compreender a cooperação no domínio específico do comportamento social” (p.40).

Portanto, dadas as diferentes maneiras para investigar e compreender a cooperação como comportamento social na Análise do Comportamento, o presente estudo adota a definição clássica de cooperação feita por Schmitt (1998), para compreender este fenômeno como o comportamento em que: “os reforços obtidos por um indivíduo são, ao menos parcialmente, dependentes da resposta(s) de outro(s) indivíduo(s)” (Suarez, Do Nascimento & Benvenuti, 2019, p.29 como citado em Schmitt, 1998). Ou seja, a cooperação pode ser entendida como o comportamento interrelacionado de cada participante de um grupo que produz um dado reforço que seja comum ao grupo. Neste sentido, a interdependência entre os comportamentos pode ser uma relação contingente em que o comportamento de um participante funciona como estímulo discriminativo para que o outro participante se comporte. Ou seja, “o reforço de dois ou mais indivíduos depende do comportamento de ambos ou de todos eles” (Skinner, 1953/1965, p.311), de forma que eles trabalham para maximizar reforços comuns.

Ao mesmo tempo, o reforço do comportamento de indivíduos em um grupo, em situações cooperativas, pode beneficiar o comportamento de cooperar de cada indivíduo do grupo, muitas vezes com magnitudes diferentes. O comportamento de cooperar, assim como

qualquer comportamento, pode depender de inúmeras variáveis que podem afetá-lo. Neste aspecto, quando consideramos o comportamento individual de cooperar dos participantes no grupo, a magnitude do reforço pode variar para cada um deles, dadas a sua história ontogenética e as variáveis presentes no grupo. Segundo Schmitt (1986), em situações sociais que envolvem a cooperação, os comportamentos das pessoas são reforçados quando um padrão de desempenho é atingido. Por exemplo, em um determinado grupo as pessoas precisam escrever um livro em conjunto, em que cada uma delas abordará um tema. O padrão de desempenho comum nesse grupo de pessoas é concluir o livro, para que seja possível publicá-lo e, conseqüentemente, vendê-lo e dividir a receita das vendas entre os participantes desse grupo. Ao mesmo tempo, para que as pessoas cooperem no grupo fornecendo seus conhecimentos, é necessário que algumas variáveis sejam reforçadoras, individualmente, para elas; por exemplo, o reconhecimento profissional e o valor a ser ganho nas vendas. Por outro lado, é importante considerar que, embora todos no grupo precisem atender um determinado critério para que o comportamento dos indivíduos do grupo seja reforçado, pode acontecer de somente uma parte do grupo apresentar comportamentos cooperativos ou atingir o critério estabelecido e, mesmo assim, o comportamento de todos os indivíduos do grupo ser reforçado.

Nesse exemplo, as conseqüências sociais que são decorrentes do comportamento de cooperar na construção de um livro, podem funcionar com reforçadores de magnitudes diferentes na seleção do comportamento de cada participante do grupo, por exemplo, como resultar em aprendizados para algumas pessoas, enquanto para outras pode significar novos relacionamentos profissionais. Como conseqüência comum ao grupo, podem ser consideradas as oportunidades de negócios e que, conseqüentemente, ocasionam ganhos financeiros e reconhecimento profissional para todos que, de certa forma, cooperam. Por esta razão, a

cooperação pode ser compreendida como o comportamento que “coletivamente beneficia o indivíduo e o grupo” (Brayko, Houmanfar, & Ghezzi, 2016, p.84).

Ao transpor o conceito de cooperar sob a ótica do terceiro nível de variação e seleção por consequências para explicar o comportamento humano em grupos, a análise transpassa o nível individual e amplia para a dimensão cultural. Um dos conceitos de prática cultural para a Análise do Comportamento refere-se que “as consequências agem sobre o grupo (...) não estamos mais lidando com as relações selecionadoras entre resposta e suas consequências, mas sim estamos lidando com o efeito sobre o grupo” (Andery, Micheleto, & Sério, 2016, p.151). Uma pessoa, muitas vezes, é um estímulo para que a outra se comporte; ou seja, o comportamento de uma pessoa pode afetar o comportamento de outra pessoa do grupo, e assim sucessivamente, até que certo(s) comportamento(s) passem a ser uma prática daquele grupo.

Sampaio & Andery (2010) também conceituam prática cultural distinguindo-a dos demais fenômenos sociais, como comportamento social e produção agregada, quanto a “propagação de comportamentos aprendidos similares por sucessivos indivíduos” (p.188). Nesse sentido, é possível compreender a cooperação como prática em uma cultura, porque há probabilidade de membros antigos de um grupo ensinarem aos novos membros como cooperarem em determinados contextos. Por exemplo, em uma linha de montagem de uma fábrica de veículos, grupos de pessoas são organizadas em diferentes setores para concluir cada etapa no processo de fabricação. O padrão de desempenho para o grupo todo, ao longo dos anos da fábrica, é a conclusão do processo de fabricação dos produtos para que eles sejam comercializados e, conseqüentemente, cada pessoa possa receber anualmente os lucros obtidos nas vendas. Ao olharmos para o comportamento das pessoas nos grupos deste exemplo, hipoteticamente, a prática de cooperar pode ser a finalização de cada etapa do processo de fabricação; os grupos maximizam esforços para atingir um padrão de

desempenho. Neste sentido, podemos pensar a prática de cooperar composta por uma classe de comportamentos, como emprestar a ferramenta de trabalho para um colega do setor, aprender uma nova atualização na instrução de trabalho, utilizar os equipamentos de segurança no trabalho e ensinar um determinado procedimento de trabalho para os colegas do setor. À medida que o desempenho macro seja alcançado pelo grupo, neste contexto, muitas vezes os profissionais que trabalham há mais tempo na empresa, acabam por ensinar a prática de cooperação aos novos profissionais. Além disso, também há probabilidade de as pessoas cooperarem no grupo mesmo quando os membros são substituídos. Considerando o exemplo anterior, a prática de cooperação pode continuar neste grupo de trabalhadores, mesmo que os padrões de desempenho mudem ao longo do tempo na organização, pois a possibilidade em manter determinado comportamento e ensiná-lo aos novos membros, são características que podem ser justificadas quando “o grupo pode manipular variáveis especiais para gerar tendências para se comportar de modo que resulte no reforço de outros” (Skinner, 1953/1965, p.339).

Como prática cultural, a cooperação pode ser pensada como produto de variáveis ambientais sociais. Sob esse aspecto, as contingências envolvidas em episódios sociais são definidas por Glenn (1988, 2004, 2016) como contingências comportamentais entrelaçadas. Glenn (1988, 2004) se refere ao entrelaçamento como uma relação dependente entre os comportamentos de cada pessoa envolvida em um episódio social, de forma a gerar uma consequência compartilhada para o grupo, denominada pela autora como produto agregado.

A relação entre contingências comportamentais entrelaçadas, o seu produto agregado e as consequências culturais selecionadoras é caracterizada por Glenn *et al.* (2016) como uma metacontingência. O conceito de metacontingência é descrito por Glenn *et al.* (2016, p.13) como “uma relação contingente entre 1) contingências comportamentais entrelaçadas recorrentes tendo um produto agregado e 2) eventos ou condições ambientais

selecionadoras”¹. Neste sentido, entende-se que um ambiente externo atua como selecionador para a recorrência das contingências comportamentais entrelaçadas e seu produto agregado. A Figura 1 é um esquema de metacontingência, adaptado de Glenn *et al.* (2016) para ilustrar a metacontingência representando a seleção da prática de cooperação entre profissionais por um ambiente externo:

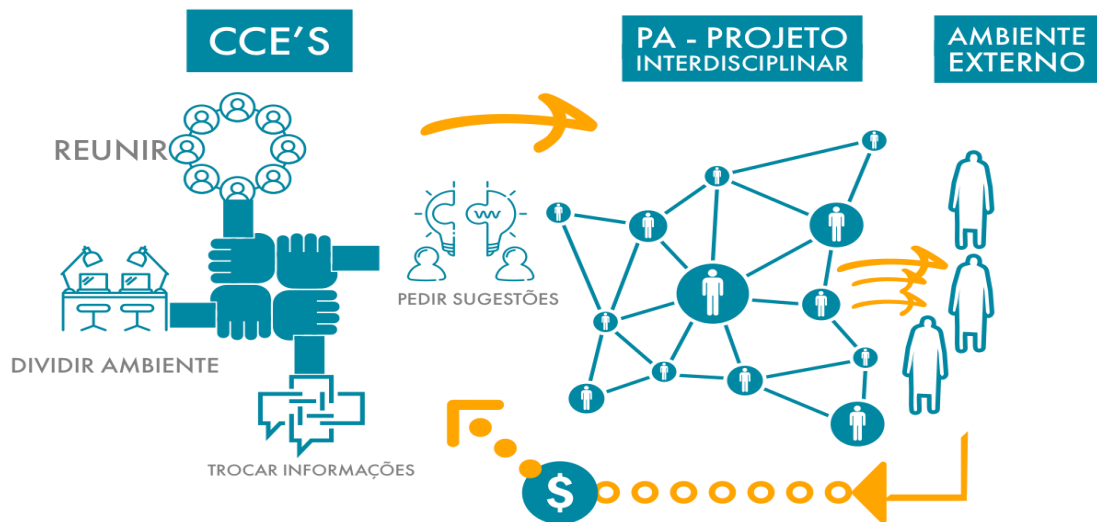


Figura 1. Metacontingência representando a seleção da prática de cooperação entre profissionais por um ambiente externo².

A Figura 1 ilustra que cada participante do grupo se comporta de maneiras diferentes; por exemplo: divide o ambiente de trabalho e troca informações. O comportamento de cada pessoa no grupo atua como parte de uma contingência comportamental entrelaçada que resulta em um produto agregado, representado na Figura 1 como o desenvolvimento de um projeto interdisciplinar. A conclusão do projeto interdisciplinar é o produto da prática de cooperação. O ambiente externo representa o mercado de trabalho que pode comprar o projeto interdisciplinar, desenvolvido pelo grupo de profissionais. A compra do projeto interdisciplinar, por parte do mercado de trabalho, atua como selecionador da prática de

¹ Texto original, em inglês: Metacontingency: A contingent relation between 1) recurring interlocking behavioral contingences having an aggregate product and 2) selecting environmental events or conditions.

² Legendas: CCE'S – Contingências comportamentais entrelaçadas. PA – Produto agregado.

cooperação, no sentido de primeiro reforçar o comportamento dos participantes no grupo: a venda do projeto interdisciplinar é o critério de desempenho do grupo, na Figura 1, para que todos tenham seus comportamentos reforçados (como aumento na receita financeira, reconhecimento profissional) que implicam em ganhos individuais e em conjunto, ao mesmo tempo. E, segundo, a venda do projeto interdisciplinar pode ser uma “consequência externa” que possibilitará a continuidade da prática de cooperação nesse grupo mantendo as contingências comportamentais entrelaçadas e seus respectivos produtos agregados.

Alguns estudos na Análise do Comportamento foram realizados para quantificar interações sociais e metacontingências, como a cooperação e competição, por meio de jogos. O Jogo Dilema do Prisioneiro foi utilizado em alguns estudos como instrumento para medida. Esse jogo envolve uma história fictícia em que dois personagens são considerados como ladrões e que serão interrogados por um delegado que não têm provas suficientes do crime. O contexto é o seguinte: esses ladrões foram capturados por serem acusados de um mesmo crime. Os dois ladrões são presos em celas separadas, sem nenhuma comunicação entre eles. O delegado, outro personagem, faz a seguinte proposta, individualmente para os ladrões: cada um dos dois ladrões pode escolher entre delatar ou negar o crime. Se nenhum deles delatar, ambos deverão cumprir pena de um ano. Se os dois delatarem, cumprirão pena de cinco anos cada. Mas se um delatar e o outro negar, o que delatou será libertado e o outro será condenado a dez anos de prisão. As possibilidades entre negar ou delatar o crime dependem da confissão de cada um dos ladrões. Ou seja, o resultado do jogo é obtido por meio da escolha de ambos.

Segundo Faleiros (2009) o Jogo Dilema do Prisioneiro é um tipo de procedimento empregado na investigação de aspectos relacionados à cooperação. Como procedimento de investigação, o autor exemplifica algumas propriedades do jogo: ao invés de tempo de pena de prisão, como na história fictícia, as escolhas dos participantes produzem pontos ou

recompensas para eles. A Figura 2, elaborada por Faleiros (2009, p.16), “demonstra as pontuações hipotéticas referentes às escolhas dos jogadores no Jogo Dilema do Prisioneiro”:

		JOGADOR A	
		Cooperação	Delação
JOGADOR B	Cooperação	+5, +5	+1, +6
	Delação	+6, +1	+2, +2

Figura 2. Matriz de pontuação no Jogo Dilema do Prisioneiro. Adaptada de Faleiros (2009, p.16).

Se o Jogador A e o Jogador B cooperam (negam o crime), ambos ganham cinco pontos cada. Se o jogador A delata (não coopera) e o jogador B coopera (nega o crime), A ganha seis pontos e B ganha um ponto. Caso a situação se inverta: B delate (não coopera) e A coopere (nega o crime), B ganha seis pontos e A ganha um ponto. Caso os dois jogadores delatem (não cooperem), ambos ganham dois pontos cada.

Nesse contexto, a escolha em delatar o crime representa a maior pontuação do jogo (seis pontos), desde que um jogador delate (seis pontos) e o outro coopere (um ponto). O jogador que opta em delatar o crime provavelmente procura obter mais pontos do que o outro jogador. Por essa razão, a escolha em delatar o crime não é considerada como resposta cooperativa, pois demonstra que o “interesse é individual”; mesmo quando os dois jogadores escolhem delatar o crime. Portanto, se um jogador escolhe delatar o crime enquanto o outro jogador opta em cooperar (negar o crime), entende-se esse episódio como competição, visto que a distribuição de reforços (nessa situação, os pontos) é desigual entre os jogadores que

participam da mesma situação (nessa ocasião, na partida do jogo Dilema do Prisioneiro). Por outro lado, quando o jogador escolhe negar o crime, essa escolha é considerada como resposta cooperativa. Embora a pontuação em cooperar (negar o crime) seja menor (cinco pontos) do que delatar o crime (seis pontos), o jogador demonstra que o “interesse é comum”, pois recebe a mesma pontuação do que o outro jogador, caso esse também escolha cooperar (negar o crime).

Estudos voltados para o comportamento social investigaram as variáveis que são função do comportamento de cooperar e competir utilizando-se do dilema do prisioneiro. Fidelis e Faleiros (2017) fizeram uma revisão de estudos que investigaram o comportamento de cooperação e competição utilizando-se do dilema do prisioneiro. Os autores destacam que os temas desses estudos são voltados ao comportamento social, autocontrole e metacontingência, realizados em contexto experimental. Os autores apresentam que as principais variáveis manipuladas foram a interação verbal, a presença do outro participante, valor da consequência e atraso do reforço, interação verbal x valor da consequência cultural, acesso a consequência cultural x valor da consequência cultural.

As temáticas dos estudos apontados possibilitam inferir que a maior parte deles investigaram o comportamento de cooperação e competição sob a perspectiva do terceiro nível de variação e seleção do comportamento por consequências, voltados a fenômenos sociais, como comportamento social e práticas culturais. Essa é uma das razões com que o presente estudo surge: por considerar como possibilidade a proposta de uma intervenção voltada para outro fenômeno social, que é a prática cultural de cooperar em um ambiente de *coworking*, sob o enfoque da Análise do Comportamento. Além disso, na revisão de literatura sobre prática cultural, os estudos foram direcionados ao contexto experimental e seria importante que pesquisas em contextos aplicados pudessem ser realizadas com base nas interações sociais e metacontingência, utilizando um delineamento cultural.

Intervenções culturais possibilitam o estabelecimento de novas práticas, revisão ou manutenção de práticas estabelecidas. Sob essa perspectiva, destaca-se entre os estudos atuais para intervenções em práticas culturais o guia e fluxograma como suporte em delineamentos culturais, proposto por Carrara, Oliveira e Lourencetti (2013). Este guia tem a proposta de apoiar o planejamento dos projetos para intervenção em práticas culturais, sob os princípios da Análise do Comportamento. Ele permite ao analista comportamental da cultura vislumbrar um panorama macro do delineamento cultural ao responder indagações relacionadas às variáveis da situação a ser pesquisada, bem como “as dimensões físico-funcionais do ambiente e das práticas culturais implicadas” (p.107).

O guia e fluxograma como suporte em delineamentos culturais, proposto por Carrara *et al* (2013), contempla três componentes que se integram e atuam como guia orientador para o delineamento cultural:

1) Checklist, questionário e notas: implica uma relação de itens que, assinalados, buscam caracterizar, preliminarmente, determinada situação;

2) Fluxograma de etapas típicas para delineamentos: refere-se a uma sequência de etapas a serem adotadas na intervenção cultural, construída com o apoio da relação de itens respondida no checklist;

3) Orientações adicionais, especificidades teóricas, tecnológicas e éticas: os autores esclarecem orientações e alguns aspectos analítico-comportamentais relacionados ao estudo e intervenção de grupos sociais.

Quando relacionamos o conceito de prática cultural ao nosso cotidiano, especificamente em contextos de trabalho, eventos como a evolução da internet e a globalização são algumas variáveis para a mudança do comportamento das pessoas em grupo, pois configuram a forma como elas se organizam e se relacionam, como participantes da sociedade. O acesso à internet para a maioria das pessoas permite que elas possam trabalhar

remotamente, dadas as características organizacionais e de trabalho. Por outro lado, algumas ocasiões demandam maior interação entre as pessoas, uma vez que elas precisam realizar atividades profissionais que requerem atuação conjunta para que entreguem os resultados esperados pelas organizações. E, em algumas vezes, essas interações podem precisar acontecer fora do ambiente virtual. Neste contexto, além das mudanças nas características do trabalho, mudanças organizacionais, como flexibilização no contrato, local e horário de trabalho, estruturas hierárquicas e estratégias de atuação, também são parte das condições para outras configurações nas relações entre organizações e profissionais. Estas novas características no contexto organizacional por vezes impactaram nos comportamentos dos profissionais que participam das organizações, no sentido de, principalmente, cooperarem em prol de atuarem em conjunto para entregar objetivos e resultados demandados por estas organizações. Sob este aspecto, propor uma intervenção para planejar e implementar a prática de cooperação entre grupos de trabalho pode contribuir com algumas implicações aplicadas ao contexto organizacional, especialmente nos espaços de *coworking*, uma vez que estes espaços são frequentados por profissionais que não trabalham para uma mesma empresa e sim individualmente. Uma vez que dentre as propostas destes espaços é possibilitar a cooperação entre os profissionais, propor uma intervenção cultural pode criar, rever e manter condições para que estes profissionais cooperem entre si, no sentido de estabelecer grupos de trabalhos e identificar possibilidades de atuação em grupo e, de fato, atuar conjuntamente em certas demandas de trabalho.

Além disso, seja qual for o modelo da organização, uma intervenção cultural possibilitaria identificar e analisar como os grupos de profissionais se comportam como participantes das organizações, para que fossem planejadas as variáveis para o desenvolvimento de comportamentos cooperativos, no sentido de estes profissionais realizarem atividades mais efetivas quando o contexto demandar atuação conjunta, como se

reunirem, contribuir com novas ideias intra e entre setores, e fazerem negócios, entre si ou em conjunto. Além disso, uma intervenção cultural no contexto organizacional pode fornecer diretrizes aos gestores organizacionais para compreenderem as variáveis que levam grupos de profissionais a cooperarem no ambiente de trabalho.

1.1 OBJETIVO GERAL

Programar, implementar e avaliar uma intervenção para o estabelecimento da prática de cooperação entre profissionais que utilizam *coworking*.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Definir os comportamentos que compõem a prática de cooperação.
2. Identificar o padrão comportamental dos participantes em relação à prática de cooperação no *coworking*.
3. Caracterizar os eventos reforçadores disponíveis para o entrelaçamento de contingências entre os participantes.
4. Caracterizar as consequências selecionadoras para o desenvolvimento da prática de cooperação.
5. Arranjar contingências para possibilitar o desenvolvimento da prática de cooperação.
6. Avaliar o efeito da intervenção no padrão comportamental dos participantes em relação à prática de cooperação no *coworking*.

2 MÉTODO

2.1 LOCAL E PARTICIPANTES

A pesquisa foi realizada em um espaço de *coworking* na cidade de Londrina. Os participantes da pesquisa foram profissionais autônomos que utilizam o espaço de *coworking*. Foram convidados para participar da pesquisa 14 profissionais que utilizam o *coworking*. Os 14 profissionais aceitaram participar da pesquisa. Eles foram divididos em dois grupos, controle e experimental. Cada grupo, inicialmente, foi constituído por sete participantes.

As características sociodemográficas dos 14 participantes foram a maioria (12 participantes) do sexo masculino e de áreas de atuação diversificadas, como: Direito, Tecnologia da Informação, Psicologia, Administração de Empresas, Fotografia, Design Gráfico, Técnico em Eletrotécnica e Engenharia Elétrica. No entanto, a caracterização dos grupos levou em conta a frequência com que os profissionais costumavam utilizar o *coworking*. Sendo assim, participaram do grupo controle sete profissionais que utilizavam o *coworking* de duas a três vezes por semana. Estes profissionais utilizavam espaços reservados, como salas de reuniões, e trabalhavam sozinhos nestes espaços; ou seja, eles não tinham contato direto entre si e com os participantes do grupo experimental. No grupo experimental participaram: sete profissionais que utilizavam o *coworking* todos os dias, durante o período integral. Os profissionais do grupo experimental dividiam a mesma sala e não trabalhavam sozinhos neste espaço. Separar os grupos de acordo com a frequência com que os profissionais utilizavam o *coworking* possibilitou evitar o contato entre os participantes destes dois grupos para que não interferisse nos resultados da pesquisa.

Na etapa de pré-intervenção, participaram do grupo controle sete participantes. Na etapa de pós-intervenção participaram do grupo controle apenas três participantes, pois quatro deles deixaram de frequentar o *coworking* onde foi realizado o presente estudo. O grupo

experimental foi constituído por sete participantes na etapa de pré-intervenção. Nas etapas de intervenção e de pós-intervenção continuaram no grupo experimental cinco participantes, pois dois deles passaram a não utilizar o *coworking*.

2.2 INSTRUMENTOS

Foram utilizados questionário com perguntas objetivas, em formato de escala Likert, e abertas (Apêndices E a G), jogo “dilema do prisioneiro repetido”, em formato de *software* e o guia e fluxograma de suporte para delineamentos culturais, de Carrara *et al* (2013) (Anexo 1).

2.2.1 Questionário

Foram utilizados dois tipos de questionário para identificar o padrão comportamental dos participantes em relação à cooperação. Na etapa de pré-intervenção, os participantes, dos grupos controle e experimental, responderam a um questionário em formato de escala Likert com perguntas objetivas; cada pergunta continha quatro alternativas: “sempre”, “algumas vezes”, “raramente” e “não faz” em que o participante escolheu somente uma destas alternativas para cada pergunta (Apêndice E). Após a intervenção, os participantes do grupo controle responderam ao mesmo questionário com as perguntas objetivas, utilizado na pré-intervenção (Apêndice F). Os participantes do grupo experimental responderam ao questionário com perguntas objetivas, idênticas às que foram utilizadas antes da intervenção, mas com o acréscimo de quatro perguntas abertas (Apêndice G).

A elaboração das perguntas do questionário foi fundamentada nas variáveis que levam os profissionais a cooperarem em espaços de *coworking*, conforme a literatura sobre *coworking*. Dessa forma, foram consideradas as variáveis que são apresentadas com maior frequência na literatura sobre *coworking* e, a partir das variáveis consideradas, foram inferidos os comportamentos cooperativos para descrever as situações nas perguntas. As perguntas foram categorizadas nas seguintes classes comportamentais, consideradas como prática de cooperação no presente estudo: a) contribuir para a resolução de problemas no trabalho, b)

dividir ideias e informações sobre a área de atuação e c) trocar serviços com os colegas que frequentam o *coworking*.

Jogo do Dilema do Prisioneiro Repetido

O jogo do dilema do prisioneiro repetido serviu como uma situação simulada relacionada à cooperação. Essa situação aconteceu por meio de um *software*³, em que os profissionais jogaram o jogo dilema do prisioneiro repetido. Tradicionalmente, no jogo dilema do prisioneiro os participantes têm a possibilidade de jogá-lo somente uma partida. Nessa condição, Faleiros (2009, p.16) ressalta que “delatar é a escolha que pode produzir mais ganho individual, além de evitar um número reduzido de pontos, caso um jogador ‘coopere’ e o outro delate”. Por outro lado, no jogo do dilema do prisioneiro repetido os participantes podem jogá-lo mais de uma partida. As repetições das partidas, segundo Faleiros (2009, p.17), fornecem “a oportunidade de o jogador ser recíproco com o outro, em função da jogada anterior”. Portanto, a escolha de uma situação simulada que possibilita aos participantes jogarem o jogo mais de uma vez permitiu identificar o padrão comportamental do grupo com relação à cooperação, uma vez que o “comportamento no Jogo Dilema do Prisioneiro, depende fortemente da experiência anterior em jogadas anteriores e da expectativa sobre as jogadas futuras” (Rachlin, Brown, & Baker, 2001, p.328).

2.2.2 Estrutura e funcionamento do software – Jogo do Dilema do Prisioneiro Repetido

A estrutura do *software* traz a tela da seguinte forma: a) botão “iniciar nova atividade”: esse botão é clicado pelo experimentador para dar início ao jogo; b) botão “pesquisador”: destinado somente ao pesquisador e não tem utilidade para os participantes durante o jogo; c) botão “encerrar sessão”: caso o participante opte por clicar nesse botão, a sessão é interrompida e aparece a mensagem “sessão interrompida. Chame o experimentador”; d)

³ O *software* utilizado como situação simulada foi o mesmo utilizado por Faleiros (2009) em sua tese, que teve o objetivo de identificar se diferentes tipos de acesso sobre os pontos acumulados do outro jogador tinham efeito sobre as respostas de cooperação no jogo do dilema do prisioneiro repetido.

apresentação das matrizes apresentando as possibilidades de pontuação (idêntica à tabela 2, p.14); e) divisão das telas em duas partes, uma para o participante (sua tela) e outra para o computador (tela do outro). As duas partes são idênticas, com exceção da apresentação ou não do contador da “tela do outro”, conforme a condição experimental em que o participante é submetido.

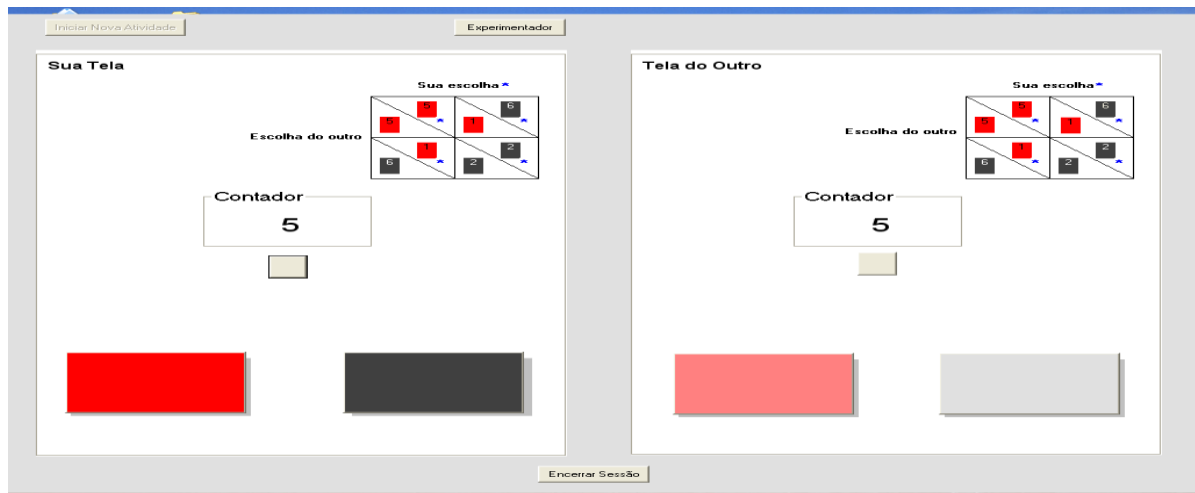


Figura 3. Tela inicial do jogo “dilema do prisioneiro repetido” - software utilizado por Faleiros (2009) em sua tese e utilizado no presente estudo.

As tentativas iniciam com o participante clicando em um dos botões disponíveis na sua parte da tela. Ele pode clicar tanto no botão preto (não cooperar: delatar) quanto no botão vermelho (cooperar: não confessar o crime). O *software* é programado com as três condições experimentais a seguir:

Tabela 2

Condições experimentais e estratégias no “dilema do prisioneiro” (Faleiros (2009, p.46)

Condição experimental	Estratégia
SEM ACESSO	TFT ⁴

⁴ TFT: Tit-For-Tat expressão que pode ser traduzida como “olho por olho, dente por dente” ou “toma lá e dá cá”. Trata-se de uma estratégia, delineada por Rapoport e Chammah (1965), para promover respostas cooperativas. Nessa estratégia, são programadas as possibilidades de escolhas em que “um dos jogadores retribuirá, na próxima tentativa, a mesma escolha feita pelo outro jogador na tentativa anterior”. (Faleiros, 2009, p.17).

ACESSO SEMPRE

TFT + acesso à pontuação do outro: 100%

ACESSO RANDÔMICO

TFT + acesso à pontuação do outro: Randômico

O *software* possui um contador que tem a função de contar os pontos obtidos por cada participante, decorrente das escolhas feitas por eles. Conforme a condição programada, o contador pode exibir ou não exibir os pontos obtidos pelo outro jogador na tela do participante. Em todas as condições, o jogador tem acesso à sua própria pontuação. Conforme a Tabela 2, por meio das condições experimentais, é possível programar o *software* para que os participantes não tenham acesso à pontuação do outro jogador (nessa ocasião, o computador) em nenhuma das jogadas. A condição acesso sempre, permite aos participantes visualizarem a pontuação do outro participante em todas as partidas. Na condição acesso randômico, nas tentativas em que o contador da tela do “outro” aparecia na tela, clicar no botão abaixo desse contador dava acesso à somatória da pontuação do “outro”. No presente estudo o *software* foi programado com 100 tentativas, e foram jogadas, por cada participante, em sessão única durante 40 minutos. Os participantes foram submetidos à condição “acesso randômico” e, como o próprio nome, eles tiveram acesso randômico à pontuação do outro jogador. Foi escolhida a condição “acesso randômico”, pois ela é uma estratégia que, por ter padrão alternado de acesso à pontuação do outro, cada jogador fica sob controle da jogada do outro, mas não necessariamente sempre escolhe cooperar ou delatar. Ou seja, a variabilidade de escolhas dos participantes na condição “acesso randômico” permitiu identificar o padrão comportamental do grupo com relação à cooperação.

2.2.3 Guia e fluxograma de suporte para delineamentos culturais

O guia e fluxograma de suporte para delineamentos culturais, de Carrara *et al* (2013) (Anexo 1) apoiou no planejamento da etapa de intervenção relativo ao desenvolvimento da prática de cooperação no presente estudo, sob os princípios da Análise do Comportamento. Para o planejamento da intervenção foram utilizados seus três componentes: 1) *Checklist*,

questionário e notas: foi feita caracterização preliminar da situação dos participantes quanto ao conjunto de variáveis presentes (ou ausentes) na situação; 2) Fluxograma de etapas típicas para delineamentos: após a caracterização preliminar da situação dos participantes, foi planejada uma sequência de etapas a serem adotadas na intervenção cultural, construída com o apoio da relação de itens respondida no checklist; 3) Orientações adicionais, especificidades teóricas, tecnológicas e éticas: foram consideradas para coleta de dados, intervenção e análise dos dados as orientações fornecidas pelos autores quanto aos aspectos analítico-comportamentais relacionados a intervenção de grupos sociais.

2.3 MATERIAIS

Foi utilizado um *notebook* para os participantes jogarem o jogo “dilema do prisioneiro repetido” e para servir de apoio à pesquisadora durante os encontros da intervenção. Também foram utilizados telão e *datashow* para exibição de *slides*.

Os dados coletados nos questionários foram tabulados em *software* de planilha eletrônica, *Microsoft Excel* 2013. Os slides utilizados durante os encontros da intervenção foram exibidos em *software* para apresentações, *Microsoft Power Point* 2013.

2.4 PROCEDIMENTO

2.4.1 Procedimento Ético

O presente estudo foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética de Pesquisas envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina sob o número 04457318.1.0000.5231 do Certificado de Apresentação para Apreciação Ética.

2.4.2 Teste Piloto: Questionário

Para esta etapa, inicialmente foi realizado o teste piloto do questionário (Apêndice B) com quatro profissionais que utilizam uma vez por mês o espaço de *coworking* e que não tinham contato com os profissionais que participaram do presente estudo. A pesquisadora informou aos quatro participantes que eles foram convidados para responder o questionário e que as respostas deles seriam utilizadas para adequação deste instrumento para a pesquisa. A pesquisadora esclareceu que o critério de escolha dos participantes da pesquisa foram os profissionais que trabalham no *coworking* diariamente e semanalmente. Além disso, foi reforçado que o convite foi feito para eles avaliarem se as questões do questionário estavam de fácil interpretação.

O questionário estava em formato de planilha eletrônica em um *notebook* disponibilizado pela pesquisadora. Os participantes responderam ao questionário, individualmente, acompanhados pela pesquisadora em uma das salas do *coworking*. Após responderem o questionário, os participantes relataram para a pesquisadora que eles conseguiram compreender as questões. Eles sugeriram padronizar as opções das alternativas de todas as questões, que estavam como alternativas “todos os dias”, “semanalmente”, “mensalmente”, “não costumo fazer isso/não costumamos fazer isso” para as opções de alternativas “sempre”, “algumas vezes”, “raramente” e “não faz” (Apêndices C e D, respectivamente).

2.4.3 Pré-Intervenção

Esta etapa teve o objetivo de identificar o padrão comportamental dos participantes em relação à cooperação, antes de ser realizada a etapa de intervenção. Foram divididos dois grupos de participantes, grupo controle e grupo experimental. Devido às desistências de quatro participantes do grupo controle na etapa de pós-intervenção, e dois participantes do

grupo experimental nas etapas de intervenção e de pós-intervenção, para a análise dos resultados os participantes de cada grupo foram codificados da seguinte forma: os participantes do grupo controle foram codificados como P1, P2, P3; no grupo experimental, os participantes foram codificados como P4, P5, P6, P7 e P8.

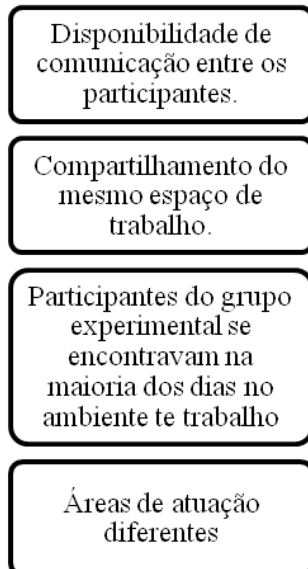
A etapa Pré-Intervenção consistiu em 1) aplicação do questionário, 2) aplicação do jogo dilema do prisioneiro e 3) planejamento da Intervenção:

1) Aplicação do questionário: a pesquisadora solicitou, individualmente, aos participantes dos dois grupos para responderem o questionário (Apêndice E). A pesquisadora informou aos participantes que as questões eram relacionadas a situações no espaço de *coworking* onde eles trabalhavam e que era necessário considerar sua experiência no *coworking* para responder as perguntas. Além disso, a pesquisadora explicou aos participantes que eles deveriam escolher a alternativa que mais se aproximava das situações que eles vivenciavam no *coworking*. Eles foram orientados a escolher somente uma alternativa. O questionário estava em formato de planilha eletrônica em um *notebook* disponibilizado pela pesquisadora. Os participantes responderam ao questionário, individualmente, acompanhados pela pesquisadora em uma das salas do *coworking*.

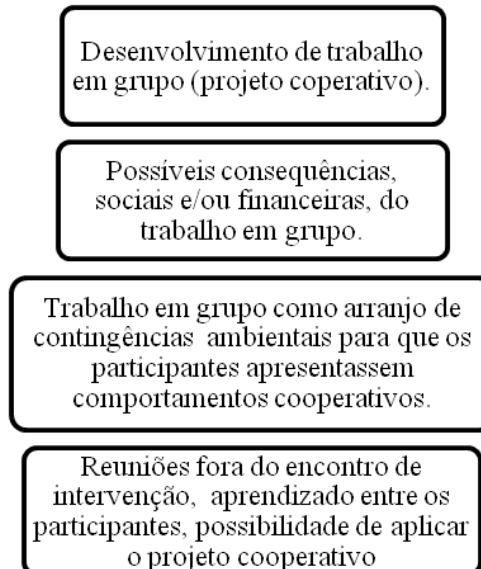
2) Aplicação do jogo Dilema do Prisioneiro Repetido: Além do questionário, os participantes dos dois grupos jogaram individualmente o jogo “dilema do prisioneiro”. A pesquisadora entregou instruções impressas (Apêndice H) para cada participante, antes de eles iniciarem as jogadas. O jogo “dilema do prisioneiro” foi um *software* disponibilizado em um *notebook* pela pesquisadora. Na etapa de pré-intervenção, e também na etapa de pós-intervenção, não foi informado aos participantes que eles jogaram com o *notebook*. Faleiros (2009) utilizou essa mesma estratégia em seu estudo, como forma de fazer com que os participantes acreditassem que estavam jogando com outra pessoa, para que fosse possível simular uma condição semelhante às interações sociais.

3) Planejamento da intervenção: Além dos dados coletados no questionário e no jogo “dilema do prisioneiro”, foram considerados alguns itens do primeiro componente *checklist*, do Guia e Fluxograma de suporte para delineamentos culturais, de Carrara *et al* (2013) (Anexo 1), que estão apresentados na Figura 4. Nesta figura também estão caracterizados os eventos reforçadores, as consequências sociais previstas e o entrelaçamento comportamental para sistematizar a etapa de intervenção

“Os eventos reforçadores de curto prazo passíveis de aplicação e disponíveis para modelagem e consolidação dos comportamentos que compõem a prática requerida” (item 3, alternativa “a”).



“Descrição dos reforçadores disponíveis atualmente ou previstos para longo prazo” (item 3, alternativa “b”).



“Como se dará o entrelaçamento de contingências na comunidade-alvo em termos de compartilhamento de comportamentos e suas consequências selecionadoras” (item 5, alternativa “h”).

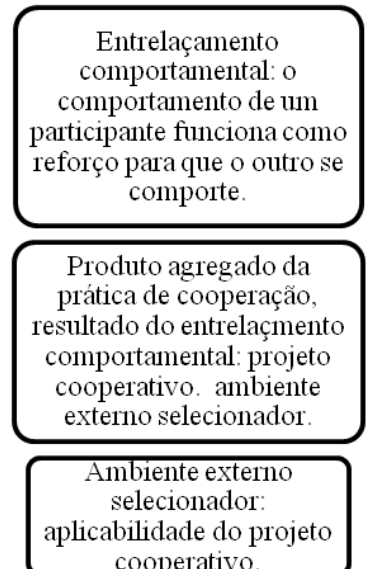


Figura 4. Planejamento da intervenção.

2.4.4 Projeto Cooperativo

Foi solicitado aos participantes para desenvolverem em conjunto, durante os quatro encontros da intervenção, o planejamento de um projeto cujo modelo poderia ser social (por exemplo: desenvolver ações para ajudar uma população carente) ou comercial (por exemplo: criar um modelo de consultoria multiprofissional para atender empresas). Além disso, caberia

aos participantes decidir os ganhos que o modelo de projeto desenvolvido poderia gerar para eles. Tal atividade foi nomeada como “projeto cooperativo”, porque ele foi considerado como produto da prática de cooperação. A conclusão do planejamento do “projeto cooperativo”, após os quatro encontros da intervenção, foi considerada como outra medida para inferir que a prática de cooperação foi desenvolvida entre os participantes do grupo experimental. Sob este aspecto, foi entrevisto que por meio do “projeto cooperativo” alguns comportamentos poderiam ser alterados em função do delineamento (item 5j, do *checklist*). Tais comportamentos compõem a prática de cooperação, considerada no presente estudo; são eles:

Tabela 3

Comportamentos que compõem a prática de cooperação e sua descrição

Comportamento	Descrição	Exemplo
Contribuir com colegas do <i>coworking</i> para a solução de problemas no trabalho	Diante de problemas de trabalho, apresentar respostas cooperativas para solucioná-los.	Quando o grupo precisar contactar um cliente, procurar o contato do cliente e disponibilizá-lo ao grupo.
Dividir ideias e informação sobre a área de atuação	Quando alguém não conhecer a área de atuação de uma(s) pessoa(s) do grupo, explicar aspectos da sua área de conhecimento que possam contribuir com questões profissionais dos outros membros do grupo.	Em reuniões com o grupo quando surge uma dúvida sobre um assunto específico e o(s) participante(s) atua(m) na área deste assunto, procurar informações e orientar o grupo sobre o que fazer para sanar a dúvida.
Desenvolver trabalhos em conjunto com os colegas do <i>coworking</i> ou trocar serviços	Diante da necessidade de um serviço por um membro do grupo, na sua área de atuação, disponibilizar-se	Quando um colega do <i>coworking</i> procurar por algum trabalho específico, entrar em contato com ele e informar sua experiência com

para oferecer esse serviço. este tipo de serviço, deixando seu contato para se colocar a disposição para atendê-lo.

2.4.5 Intervenção

Foram realizados quatro encontros presenciais com cinco participantes do grupo experimental, em uma das salas onde o presente estudo foi realizado. Cada encontro teve duração de uma hora e trinta minutos. Os encontros seguiram uma sequência de etapas: 1) Apresentação temática: a pesquisadora realizou apresentação de conceitos analítico-comportamentais relacionados às classes de comportamento que compõem a prática de cooperação no *coworking*; 2) Atividades práticas: subdividiram-se em duas situações, durante os encontros: 2.1) a pesquisadora forneceu instruções para o grupo de participantes realizar uma atividade, durante cada encontro, que estava relacionada à temática apresentada; 2.2) os participantes apresentaram o desenvolvimento da atividade que eles se comprometeram a realizar no intervalo semanal entre os encontros. Na Tabela 4 estão apresentadas as atividades realizadas, em cada encontro da fase da intervenção, para o desenvolvimento das classes de comportamento que compõem a prática de cooperação no *coworking*.

O primeiro encontro, teve o objetivo de apresentar e discutir com os participantes o conceito de comportamento social e interação social, sob a ótica analítico-comportamental. Durante a apresentação, a pesquisadora exemplificou estes conceitos com situações em contextos profissionais entre participantes de grupos de trabalho. A pesquisadora expôs que, em algumas situações em grupo, o comportamento de uma pessoa pode servir como ambiente para que a outra se comporte, por exemplo: quando um grupo possui uma determinada tarefa no trabalho para ser cumprida; se uma só pessoa não fizer aquilo que se propõe em fazer, seu comportamento pode atuar como condição para que as outras pessoas do grupo também não cumpram com a tarefa. Um outro exemplo de situação em contextos profissionais que a

pesquisadora mencionou aos participantes: quando um grupo precisa apresentar uma nova proposta para o formato de um software da empresa. Se cada participante do grupo terminar aquilo que se propôs em trabalhar, provavelmente a maioria dos participantes também concluirão o seu trabalho no planejamento (Apêndice L).

Tabela 4

Atividades realizadas durante os encontros da fase da intervenção.

Atividades dos encontros	Objetivos dos encontros
Encontro 1:	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentar e discutir as características do comportamento social. • Propor atividade para o grupo dividir ideias sobre suas áreas de atuação. • Propor ao grupo para apresentar uma ideia para desenvolver um trabalho em conjunto (projeto cooperativo).
Encontro 2: Apresentação da proposta do projeto cooperativo, apresentação temática, apresentação da proposta do projeto cooperativo e atividade prática.	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentar ideia do trabalho em conjunto (projeto cooperativo). • Apresentar e discutir das possíveis consequências da prática de cooperação. • Propor atividade para o grupo identificar alternativas para desenvolver o trabalho em conjunto.
Encontro 3: Apresentação do desenvolvimento do projeto cooperativo, atividades práticas e desenvolvimento do projeto cooperativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentar o planejamento do trabalho em conjunto. • Revisar os conceitos discutidos nos encontros anteriores. • Propor atividade para o grupo identificar alternativas para desenvolver o trabalho em conjunto.
Encontro 4: Apresentação final do projeto cooperativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação do planejamento para desenvolver o projeto cooperativo.

Em seguida, a pesquisadora propôs aos participantes para realizarem o planejamento de um projeto cooperativo para ser entregue no último encontro. Foi explicado que o objetivo deste projeto era uma atividade prática dos nossos encontros e que ela seria concluída se fosse desenvolvida em conjunto. Também foi destacado aos participantes que cada encontro

serviria como base para que o grupo prosseguisse com o projeto; se um dos participantes faltasse nos encontros, uma etapa de planejamento do projeto cooperativo poderia ficar incompleta e, conseqüentemente, o resultado final do projeto seria incompleto. Além disso, a pesquisadora instruiu os participantes para as seguintes situações: a) entre os intervalos semanais dos encontros, era necessário que o grupo se reunisse para realizar cada etapa do projeto, de acordo com a temática abordada no encontro; b) o grupo iria apresentar no encontro seguinte o que foi desenvolvido do projeto cooperativo durante o intervalo semanal; c) o prazo para conclusão do planejamento do projeto cooperativo era de quatro semanas.

A atividade prática que a pesquisadora propôs ao grupo durante o primeiro encontro foi nomeada como “conhecendo o nosso grupo”. O objetivo desta atividade foi levar os participantes perceberem as possibilidades de projeto cooperativo que eles poderiam planejar, dada as experiências e conhecimento profissionais de cada um. Foi solicitado aos participantes que eles anotassem, em uma folha de papel, suas experiências e conhecimentos profissionais, para depois apresentar aos colegas do grupo. Os participantes relataram durante o encontro:

P4 – “Trabalho como Engenheiro Eletricista em uma empresa que utiliza o *coworking*. Atuo com planejamento de treinamento em área elétrica de empresas”.

P5 – “Trabalho como Psicóloga. Trabalhei por dois anos em um hospital psiquiátrico; atualmente trabalho com área clínica. Tenho conhecimento em mediação de conflitos”.

P6 – “Sou Fotógrafo. Sou autônomo, mas desenvolvo trabalhos com outros Fotógrafos. Além de fotografias, faço filmagens de festas de casamento e aniversários”.

P7 – “Trabalho com desenvolvimento de sistemas em uma empresa que também utiliza o *coworking*. Tenho conhecimento em desenvolvimento de aplicativos”.

P8 – “Sou Psicóloga. Trabalho na área clínica com adolescentes e adultos. Também realizo processos seletivos para empresas”.

Após esta apresentação feita pelos participantes, a pesquisadora solicitou a eles que anotassem, em uma folha de papel, qual tipo de demanda profissional que eles poderiam atender e como eles poderiam desenvolver um projeto em grupo para atender esta demanda, considerando as experiências profissionais de cada colega. Os participantes relataram:

P4 – “Posso cuidar da parte de definição de etapas e metas”.

P5 – “Gostaria de ficar com a parte dos bastidores; não sou muito boa para falar em público”.

P6 – “Posso fotografar e gerenciar as mídias sociais”.

P7 – “Posso cuidar do marketing”.

P8 – “Podemos montar algum tipo de treinamento. Gosto de montar materiais para cursos e dar palestras”.

Neste encontro, os participantes tentaram definir uma área de atuação do projeto cooperativo: tiveram a ideia de trabalhar com evento esportivo ou com desenvolvimento profissional de pessoas. A pesquisadora sugeriu aos participantes para definirem, durante o intervalo semanal, o modelo do projeto cooperativo que eles poderiam planejar e apresentarem no próximo encontro. A pesquisadora orientou o grupo para a) identificar as possíveis demandas que o projeto poderia atender; b) listar o segmento de atuação do projeto cooperativo; c) descrever as tarefas que o grupo poderia realizar, para atender estas demandas.

O segundo encontro teve o objetivo de os participantes apresentarem o modelo inicial do projeto cooperativo que eles poderiam planejar (Apêndice I). Os participantes definiram que o segmento de atuação do projeto cooperativo seria oferecer um curso para preparar candidatos iniciantes em fase de ingresso no mercado de trabalho. Apresentaram como tarefas a serem realizadas a estrutura e tópicos a serem abordados durante o curso e definição do local onde o curso poderia acontecer.

Além disso, outro objetivo do segundo encontro foi apresentar e discutir com os participantes o conceito de cooperação, competição e trabalho individual sob a ótica analítico-comportamental. Durante a apresentação, a pesquisadora exemplificou estes conceitos com situações em contextos profissionais entre participantes de grupos de trabalho e equipes esportivas. A pesquisadora expôs que em algumas tarefas que precisamos realizar em grupo, podemos cooperar, competir ou trabalhar individualmente. Um dos exemplos mencionados pela pesquisadora foi dois jogadores, de times contrários, em um torneio de tênis. Os jogadores estavam em um contexto que emitiam comportamentos competitivos, uma vez que um deles precisava ganhar mais pontos para vencer o torneio. Ou seja, seus ganhos precisavam ser diferentes. Outro exemplo que a pesquisadora apresentou foi a situação de cooperação em uma linha de produção, em uma fábrica. Para que o produto pudesse ser entregue ao cliente, era necessário que cada pessoa da equipe concluísse uma etapa do processo de fabricação (outros detalhes, Apêndice M).

A atividade prática que a pesquisadora propôs ao grupo durante o segundo encontro foi nomeada como “rota de desenvolvimento”. O objetivo desta atividade foi os participantes se exporem em uma atividade que pudessem perceber como eles poderiam se organizar para trabalhar em conjunto. Durante esta atividade, os participantes perceberam que se o projeto cooperativo fosse colocado em prática, ele teria mais caráter social do que comercial. O grupo sugeriu que a taxa de inscrição tivesse um valor simbólico, de forma a conseguir cobrir os custos que o curso poderia ter. Os participantes listaram as seguintes etapas para a “rota de desenvolvimento” do projeto cooperativo: a) aplicação do workshop; b) impressão do material para o workshop; c) definição e organização do local do workshop; d) divulgação do workshop.

O terceiro encontro teve como objetivo os participantes apresentarem as etapas de desenvolvimento do projeto cooperativo (Apêndice J). Os participantes também explicaram as

atividades envolvidas nas etapas de desenvolvimento e elencaram os responsáveis pela realização de cada etapa. Além disso, outro objetivo do terceiro encontro foi revisar os conceitos apresentados e discutidos com os participantes nos encontros anteriores: comportamento social, interação social, cooperação, competição e trabalho individual, sob a ótica analítico-comportamental (Apêndice N).

Em seguida, a pesquisadora propôs a atividade prática nomeada “como será” para o terceiro encontro. O objetivo desta atividade foi os participantes descreverem como eles realizariam as atividades envolvidas em cada etapa bem como os recursos que utilizariam; ou seja, eles precisavam perceber se o projeto seria aplicável. Durante o terceiro encontro, o grupo iniciou um debate dos recursos que poderiam ser utilizados para a realização das atividades. A pesquisadora sugeriu aos participantes para terminarem de descrever, durante o intervalo semanal, os recursos que eles utilizariam para as etapas de desenvolvimento do projeto cooperativo. Também foi lembrado ao grupo que o próximo encontro seria a apresentação do planejamento completo do projeto cooperativo.

O objetivo do quarto encontro foi os participantes apresentarem o planejamento para desenvolver o projeto cooperativo (Apêndice K). O grupo se dividiu para a apresentação e explicaram como realizariam as etapas a seguir que eles definiram: a) o segmento do projeto (o grupo manteve a área de atuação do projeto: preparo de candidatos em fase de ingresso no mercado de trabalho); b) público alvo (estudantes do ensino médio e ensino superior, em busca do primeiro emprego ou de estágio); c) carga horária, dias e horários do curso; d) temas e conteúdo dos encontros do curso; e) organização do material do curso; f) organização do local do curso; g) divulgação do curso.

2.4.6 Pós-Intervenção

Nesta etapa a pesquisadora solicitou, individualmente, aos participantes do grupo controle para responderem o questionário (Apêndice F). É importante destacar que estes

participantes responderam às mesmas perguntas objetivas da etapa de pré-intervenção. A pesquisadora solicitou, individualmente, aos participantes do grupo experimental para responderem o questionário com perguntas objetivas e subjetivas (Apêndice G). É importante destacar que estes participantes responderam às mesmas perguntas objetivas da etapa de pré-intervenção. As perguntas subjetivas foram respondidas somente pelos participantes do grupo experimental, uma vez que elas se referem à experiência que eles tiveram em realizar o projeto cooperativo, proposto durante a etapa de intervenção. Além disso, foram mantidos os mesmos procedimentos, que ocorreram na pré-intervenção, quanto a maneira que foi solicitada aos participantes para responder às perguntas, o mesmo local onde os participantes responderam o questionário e a mesma codificação de cada participante para posterior análise do percentual de respostas.

Além do questionário, os participantes dos dois grupos jogaram individualmente o jogo “dilema do prisioneiro”. Foram mantidos os mesmos procedimentos da etapa de pré-intervenção: formato do jogo, local onde os participantes jogaram e a mesma codificação de cada participante para posterior análise do percentual de respostas.

Quando os participantes, dos dois grupos, terminaram de responder o questionário e de jogar o jogo “dilema do prisioneiro” a pesquisadora explicou a eles o funcionamento do jogo. A pesquisadora esclareceu que eles jogaram com o computador, pois foi necessário que eles acreditassem que estavam jogando com outra pessoa para que fosse possível simular uma condição semelhante às interações sociais, que foi objeto do presente estudo. Os participantes dos dois grupos não se incomodaram com esta situação. Eles indagaram a pesquisadora se o objetivo do jogo era cooperar ou competir; eles também perguntaram o que era certo no jogo: cooperar ou competir. A pesquisadora explicou que para o presente estudo, foi necessário compreender o quanto os grupos cooperavam, por meio da pontuação que eles obtiveram durante o jogo. A pesquisadora também destacou que não havia estratégia certa ou errada para

o jogo, pois o objetivo dele era trazer uma situação simulada para entender o padrão de cooperação dos participantes no momento em que o presente estudo foi realizado.

3 RESULTADOS

3.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Dadas as três classes de respostas que foram consideradas como prática de cooperação: a) contribuir com colegas do *coworking* para a solução de problemas no trabalho, b) dividir ideias e informação sobre a área de atuação e c) desenvolver trabalhos em conjunto com os colegas do *coworking*, e as estratégias de escolha no jogo “dilema do prisioneiro repetido”, a) cooperação e b) não cooperação, foram utilizadas a frequência relativa e a estatística descritiva para sumarizar os dados quantitativos. Foram analisados os resultados dos grupos e por participante.

Na compilação dos dados do questionário, inicialmente, as perguntas foram agrupadas de acordo com a classe de comportamento que as representam. Por esta razão, a ordem alfabética das perguntas difere entre o questionário utilizado pela pesquisadora (Apêndices C e D) e respondido pelos participantes (Apêndices E a G). Após agrupar as perguntas, foi contabilizado o número de vezes que cada alternativa foi escolhida por participante. Em seguida, foi feito o cálculo percentual, por participante, de cada alternativa escolhida. Por meio da somatória do cálculo percentual de cada participante, foi construído o resultado dos dois grupos. A análise dos resultados foi sistematizada por meio de um gabarito (Apêndices C e D). As alternativas receberam valores de 1 a 4, sendo que os valores de 1 a 2 representou “não cooperação” e os valores de 3 a 4 representou “cooperação”, a depender do conteúdo da pergunta.

Foi considerado o seguinte critério para a análise dos resultados no questionário: correspondeu à cooperação quando 50% ou mais dos participantes escolheram as alternativas cujos valores representaram cooperação, a depender do conteúdo da pergunta. Por exemplo, se mais de 50% dos participantes responderam que “não faz” ou “raramente” sentem receio

em dizer sua ideia aos colegas do *coworking* e eles a copiarem, foi considerado como resposta “cooperativa”. Neste exemplo, a resposta foi considerada como “cooperativa”, porque ela pode estar relacionada à classe de comportamento” dividir ideias e informação sobre a área de atuação”. Por outro lado, correspondeu à não cooperação quando 50% ou mais dos participantes optaram por alternativas cujos valores representaram não cooperação, a depender do conteúdo da pergunta. Por exemplo, quando mais de 50% dos participantes responderam “sempre” ou “algumas vezes” sentem receio em dizer sua ideia aos colegas do *coworking* e eles a copiarem, foi considerado como resposta “não cooperativa”. No geral, as perguntas do questionário referiam-se a situações que o participante vivenciava no *coworking*, o que possibilitava ele avaliar como ele se comportava em cada uma delas.

No jogo “dilema do prisioneiro”, a compilação dos resultados aconteceu por meio de um relatório em formato de banco de dados, fornecido pelo *software* do próprio jogo. Foi contabilizado o número de vezes que cada participante escolheu apertar o botão vermelho (escolha considerada para análise dos dados como “cooperação”) e o botão preto (escolha considerada para análise dos dados como “não cooperação”). Cada escolha foi codificada: D para não cooperação e E para cooperação. Em seguida, foi feito o cálculo percentual, por participante, de cada escolha durante o jogo. Por meio da somatória do cálculo percentual de cada participante, foi construído o resultado dos dois grupos.

Foi considerado o seguinte critério para a análise dos resultados no jogo “dilema do prisioneiro”: quando 50% ou mais dos participantes adotaram a estratégia de apertar o botão vermelho durante as jogadas, este percentual correspondeu à cooperação. Por outro lado, quando 50% ou mais dos participantes optaram por apertar o botão preto durante as jogadas, foi considerado como não cooperação.

No projeto cooperativo, foi analisado se os participantes concluíam as tarefas propostas em cada encontro, pois elas estavam relacionadas à modelagem dos

comportamentos que compõem a prática de cooperação, descritas na Tabela 3: a) contribuir para a resolução de problemas no trabalho, b) dividir ideias e informação sobre a área de atuação e c) desenvolver trabalhos em conjunto com os colegas do *coworking* ou trocar serviços. A conclusão das tarefas era observada quando os participantes as apresentavam nos encontros presenciais.

3.1.1 Comparação Entre Grupos

Os resultados percentuais dos grupos controle e experimental, relativos às respostas cooperativas ao questionário, para as três classes de comportamento, estão representados na Figura 5. No grupo experimental, é possível inferir que a cooperação passou a ser mais frequente na classe de comportamento “contribui com colegas do *coworking* para a solução de problemas no trabalho”, uma vez que antes da intervenção a cooperação foi de 48% e após a intervenção aumentou para 60%. Por outro lado, a cooperação para o grupo controle, nesta mesma classe de comportamento, praticamente se manteve: antes da intervenção o resultado foi de 44% e após a intervenção foi de 45%.

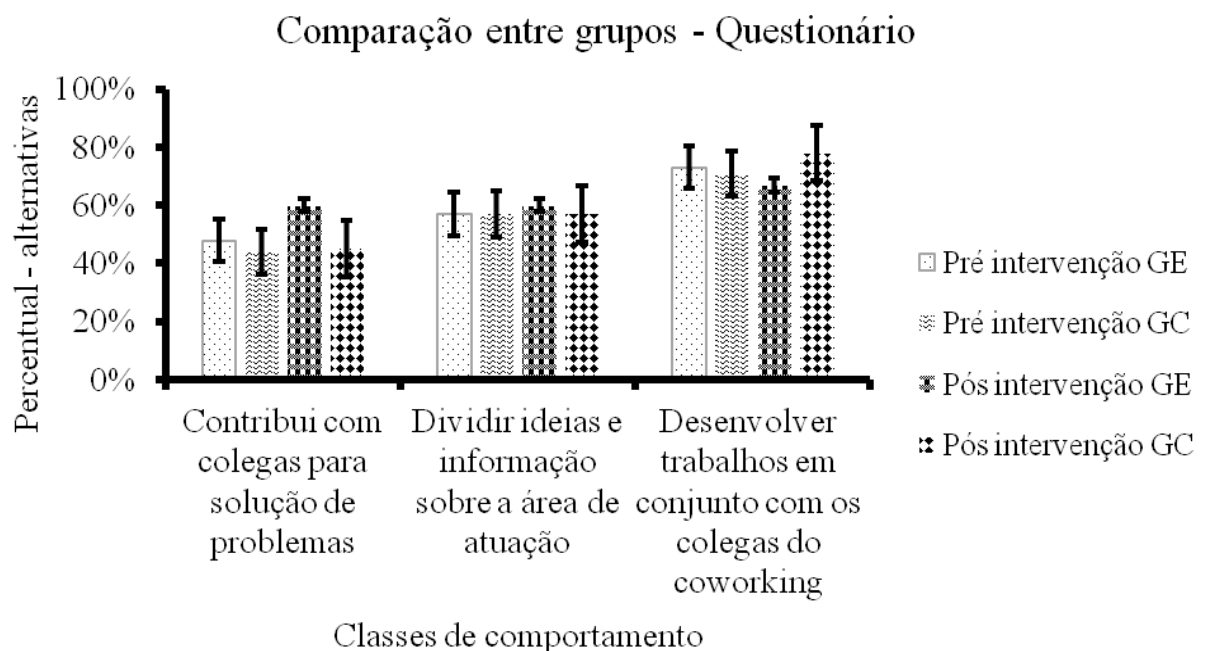


Figura 5. Comparativo das três classes de comportamento no questionário, antes e após a intervenção: Grupo Controle (GC) e Grupo Experimental (GE).

Sobre a classe de comportamento “dividir ideias e informação sobre a área de atuação”, houve pequeno aumento da cooperação no grupo experimental após a intervenção, de 57% para 60%. Para o grupo controle, o percentual da cooperação para esta classe de comportamento se manteve antes e após a intervenção em 57%.

Para a classe de comportamento “desenvolver trabalhos em conjunto com os colegas do *coworking*”, a cooperação diminuiu ligeiramente entre os participantes do grupo experimental, após a intervenção, de 73% para 67%. Por outro lado, a cooperação aumentou no grupo controle após a intervenção, de 71% para 78%.

Sobre o jogo “dilema do prisioneiro repetido”, os resultados estão representados na Figura 6. No grupo experimental a “cooperação” aumentou de 28% para 87%. Por outro lado, no grupo controle a “cooperação” aumentou de 47% para 60%. Portanto, observa-se que o aumento da “cooperação” do grupo experimental foi 27% maior do que no grupo controle.

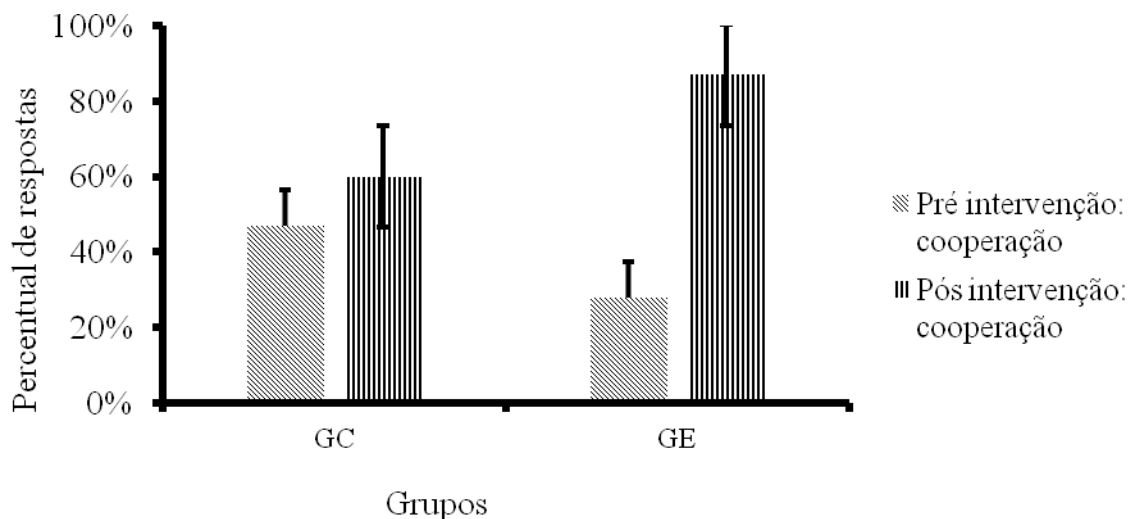


Figura 6. Comparativo das escolhas durante as partidas no jogo “dilema do prisioneiro”, antes e após a intervenção: Grupo Controle (GC) e Grupo Experimental (GE).

De forma geral, os resultados do grupo experimental para o questionário e jogo convergem para o aumento da cooperação. No grupo controle, os resultados para a cooperação no questionário praticamente se mantiveram e somente no jogo ela aumentou. Quando comparado os resultados das respostas cooperativas ao questionário, após a intervenção, entre os dois grupos, o percentual médio para aumento da cooperação no grupo experimental foi em 2%. Dentre as três classes de comportamento, aquela que apresentou um aumento razoável da cooperação no grupo experimental (de 48% para 60%) foi “contribui com colegas para solução de problemas no trabalho”. Por outro lado, as demais classes de comportamento neste grupo praticamente se mantiveram após a intervenção.

No jogo, o grupo experimental apresentou mais respostas cooperativas (27%) quando comparado ao grupo controle, após a intervenção. Infere-se que assim como a intervenção, o jogo foi uma situação simulada em que os participantes precisaram apresentar um produto em conjunto, mesmo jogando individualmente; nesta ocasião seu parceiro de jogo foi um computador.

3.1.2 Comparação Por Participante

Nesta seção serão apresentados os resultados percentuais de cada participante dos grupos controle e experimental, relativos às respostas dos participantes ao questionário e as estratégias utilizadas no jogo “dilema do prisioneiro”, nas etapas de pré-intervenção e de pós-intervenção. Inicialmente, serão apresentados os resultados das respostas de cada participante ao questionário. É importante destacar que P1 a P3 são os participantes do grupo controle e P4 a P8 são participantes do grupo experimental.

Os percentuais para classe de comportamento “contribui com colegas do *coworking* para a solução de problemas no trabalho” estão representados na Figura 7. No grupo controle,

houve aumento percentual das respostas cooperativas para todos os participantes (participantes 1 e 2: de 20% para 40%, e participante 3: de 60% para 80%). Nesta classe de comportamento, o participante 3 foi o que mais apresentou respostas cooperativas, antes e após a intervenção. No grupo experimental, somente os participantes 4 e 6 apresentaram aumento nas respostas cooperativas após a intervenção, de 20% para 100% e de 0% para 40%, respectivamente. Para o participante 5, o percentual para respostas cooperativas se manteve após a intervenção em 80%.

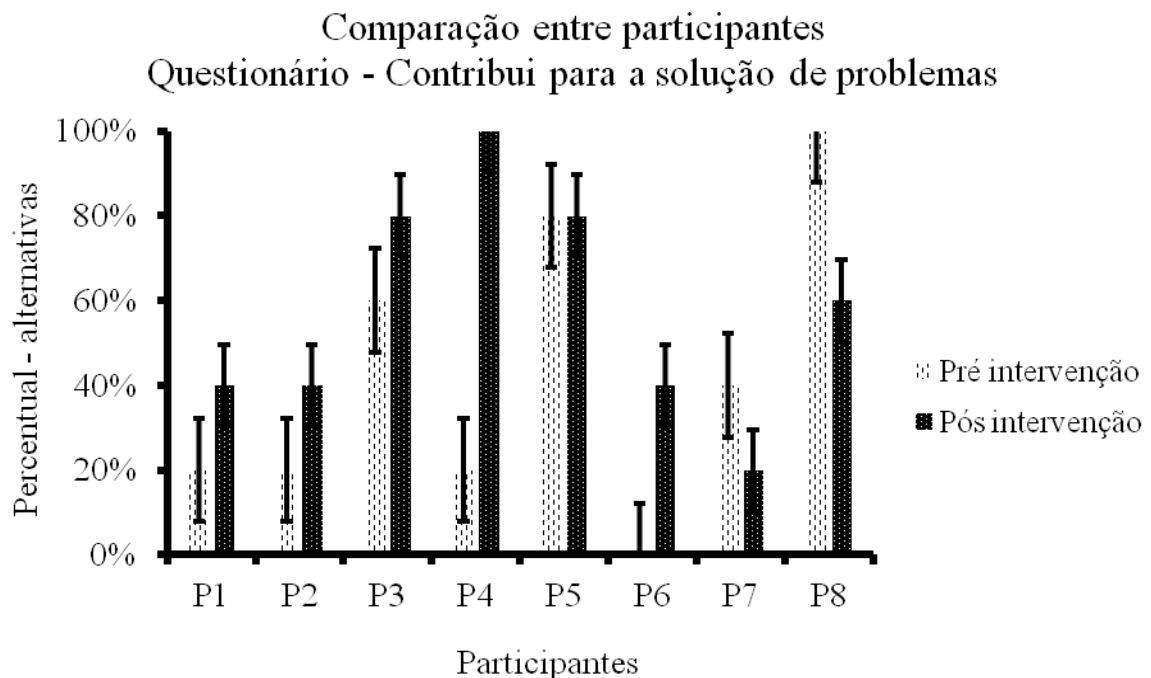


Figura 7. Comparativo por participante da classe de comportamento “contribui com colegas do *coworking* para a solução de problemas no trabalho”, antes e após a intervenção (grupo controle e grupo experimental).

Os percentuais da classe de comportamento “dividir ideias e informação sobre a área de atuação” estão representados na Figura 8. No grupo controle, o percentual das respostas cooperativas aumentou para os participantes 1 e 2: de 29% para 43% (participante 1) e de 29% para 57% (participante 2). Por outro lado, para o participante 3 as respostas cooperativas diminuíram de 100% para 71%. Embora as respostas cooperativas tenham diminuído para o

participante 3 após a intervenção, ele apresentou maior percentual (71%) do que os participantes 1 e 2 (43% e 59%, respectivamente).

No grupo experimental, o percentual das respostas cooperativas aumentou após a intervenção para os participantes 4 e 7: de 43% para 86% (participante 4) e de 43% para 57% (participante 7). Para o participante 5 as respostas cooperativas se mantiveram, antes e após a intervenção, em 71%. Sobre os participantes 6 e 8, as respostas cooperativas diminuíram após à intervenção: de 57% para 43% (participante 6) e de 71% para 43% (participante 8). Na classe de comportamento “dividir ideias e informação sobre a área de atuação” o participante 4 foi o que apresentou maior percentual de respostas cooperativas após a intervenção (86%).

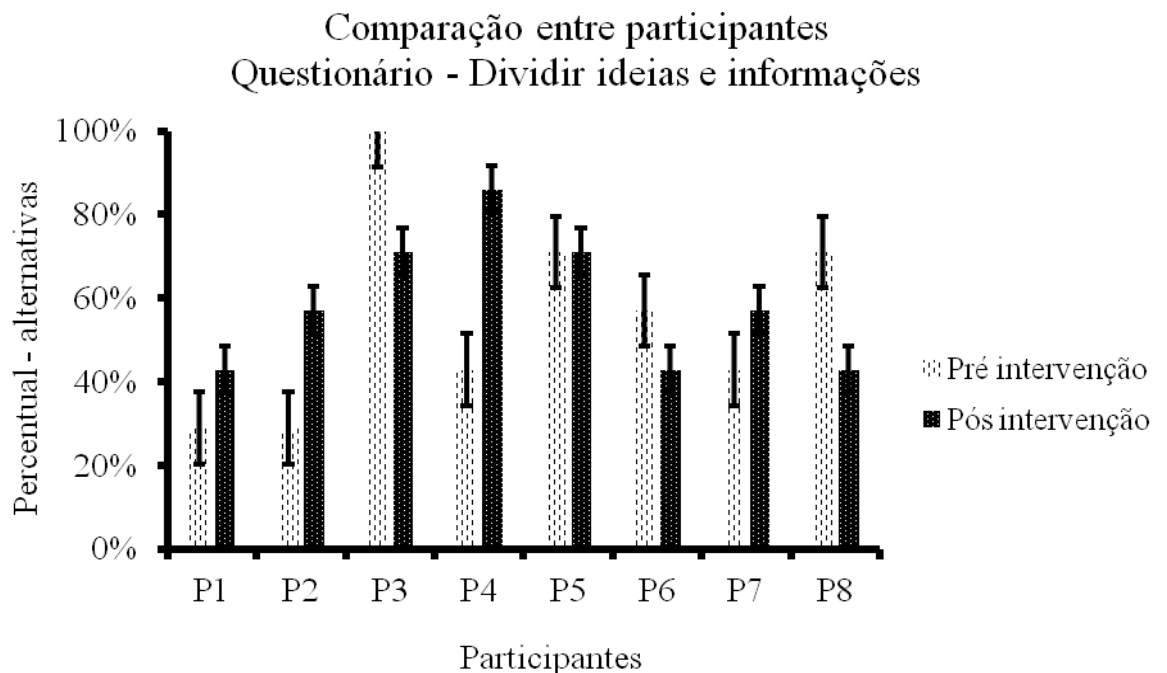


Figura 8. Comparativo por participante da classe de comportamento “dividir ideias e informação sobre a área de atuação”, antes e após a intervenção (grupo controle e grupo experimental).

Sobre a classe de resposta “realiza trabalhos em conjunto com os colegas do *coworking*”, os percentuais estão representados na Figura 9. No grupo controle, o aumento percentual das respostas cooperativas foi igual para os participantes 1 e 2: de 67% para 83%. Para o participante 3, as respostas cooperativas diminuíram de 83% para 67%.

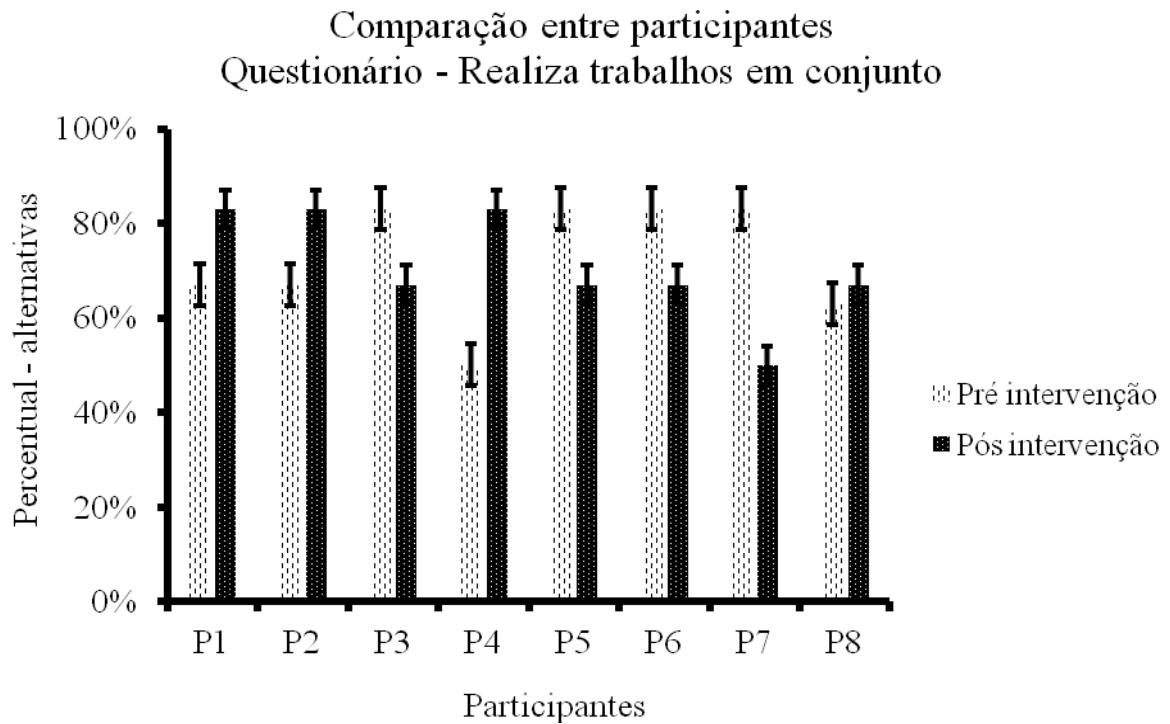


Figura 9. Comparativo por participante da classe de comportamento “realiza trabalhos em conjunto com os colegas do *coworking*”, antes e após a intervenção (grupo controle e grupo experimental).

No grupo experimental, as respostas cooperativas aumentaram para os participantes 4 e 8 após a intervenção: de 50% para 83% (participante 4) e de 63% para 67% (participante 8). Para os participantes 5, 6 e 7 as respostas cooperativas diminuíram: de 83% para 67% (participante 5), de 83% para 67% (participante 6) e de 83% para 50% (participante 7). Observa-se que o participante 4 foi aquele que apresentou maior percentual de resposta cooperativa após a intervenção (83%).

Os percentuais das escolhas, por participante, no jogo “dilema do prisioneiro” estão representados na Figura 10. No grupo controle, o participante 1 apresentou aumento significativo no percentual de respostas cooperativas (de 12% para 93%), enquanto que o participante 3 apresentou o maior percentual de respostas cooperativas após a intervenção (99%).

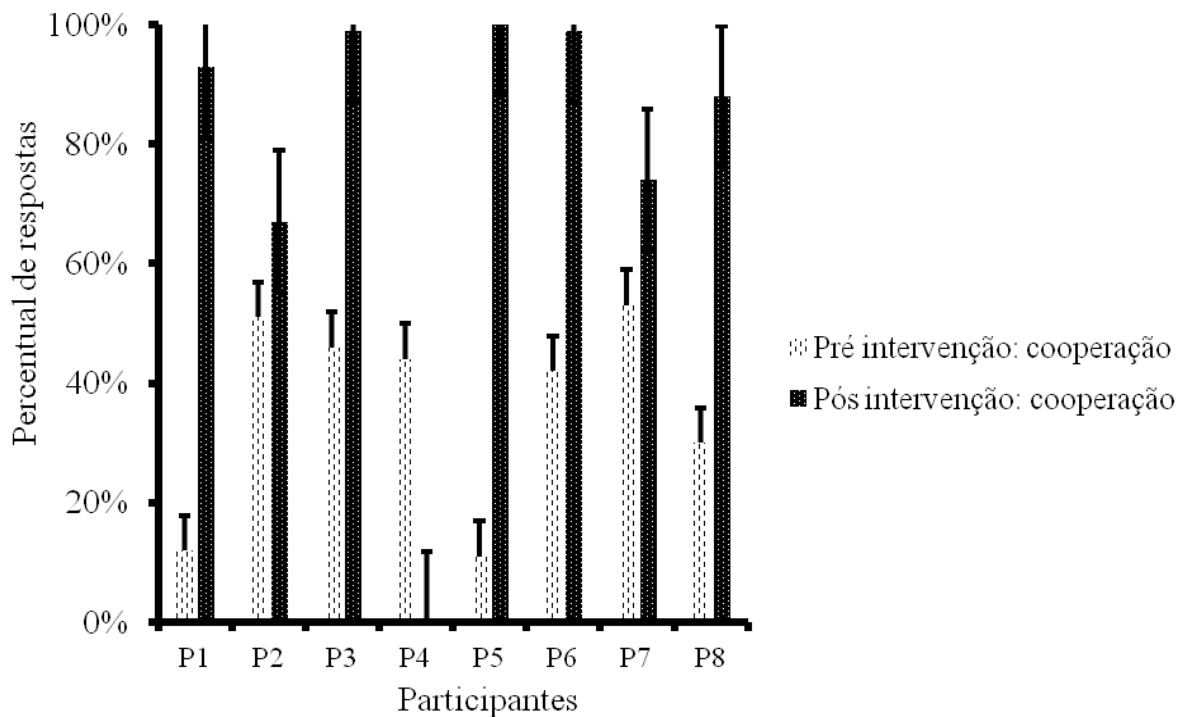


Figura 10. Comparativo por participante das escolhas de cooperação durante as partidas no jogo “dilema do prisioneiro”, antes e após a intervenção (grupo controle e grupo experimental).

No grupo experimental, a maioria dos participantes (P5, P6, P7 e P8) foram os que mais cooperaram após a intervenção: 100%, 99%, 74% e 88% respectivamente. O participante 4 não apresentou respostas cooperativas.

De forma geral, os resultados no jogo e no questionário demonstram que, no grupo experimental, a maioria dos participantes apresentou respostas cooperativas (P4, P5 e P8). Alguns participantes apresentaram respostas cooperativas no questionário desde o início, como P5, P6 e P8. Por outro lado, somente o P7 apresentou respostas cooperativas desde o início durante o jogo. No grupo controle, somente P3 apresentou respostas cooperativas desde o início no questionário. No jogo, somente o P2 apresentou respostas cooperativas desde o início e, após a intervenção, ele foi o participante do grupo controle que apresentou menor percentual de respostas cooperativas (67%). Assim como na comparação entre grupos, na

comparação por participantes o aumento da cooperação é mais evidente na situação do jogo do que no questionário.

3.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.2.1 Comparação Entre Grupos

O aumento da cooperação para a classe de resposta “contribui com colegas para a solução de problemas” (Figura 5), no grupo experimental, pode ter acontecido em função da tarefa comum proposta dada a este grupo para solucionar durante a intervenção, que foi o projeto cooperativo. Foi necessário que os participantes do grupo experimental apresentassem o resultado da solução desta tarefa (projeto cooperativo), no último encontro da intervenção. A respeito da função do projeto cooperativo como critério de desempenho para que os participantes cooperassem, podemos compreendê-la a partir das contingências propostas aos participantes do grupo experimental. Como intervenção, algumas contingências funcionaram para realização do trabalho em grupo, como debater ideias, dividir tarefas e concluir a tarefa que se propôs em realizar. A partir destas contingências, infere-se que elas levaram ao entrelaçamento comportamental deste grupo, no sentido de que a intervenção possa ter favorecido para que os participantes do grupo experimental ficassem sensíveis à cooperação e que entregassem o produto deste entrelaçamento, que foi a conclusão, em conjunto, do planejamento do projeto cooperativo.

Desta forma, podemos compreender as contingências comportamentais entrelaçadas por meio do duplo papel comportamental das pessoas em interações sociais, conforme apontam Glenn e Malagodi (1991): o papel do comportamento e o papel de ambiente para o comportamento das outras pessoas. Sendo assim, as relações entre os comportamentos de cada participante para realizar e concluir uma parte do planejamento do projeto cooperativo podem ter funcionado como reforço e como ambiente antecedente para que o outro se

comportasse; ou seja, para que o outro também planejasse e concluísse a sua parte do planejamento. Neste sentido, o grupo experimental, ou parte dele, cooperou à medida que “os reforços obtidos por um indivíduo são, ao menos parcialmente, dependentes da resposta(s) de outro(s) indivíduo(s)” (Schmitt, 1998, p.29 como citado em Suarez, do Nascimento, Benvenuti, 2019). Portanto, na situação de intervenção o comportamento de cada um dos participantes ficou sob controle das respostas do outro e dos aspectos da tarefa. Por exemplo, quando os participantes planejaram e realizaram a tarefa que se propuseram para concluir o projeto cooperativo, que é comum ao grupo; o projeto só poderia ser concluído se a maioria dos participantes também planejassem e apresentassem o que eles fizeram com suas tarefas. Este entrelaçamento comportamental resultou em um produto agregado, que foi a conclusão do projeto cooperativo (Apêndice K). Sob este aspecto, Skinner, (1953/1965, p.311) destaca que “o reforço de dois ou mais indivíduos depende do comportamento de ambos ou de todos eles”. Sendo assim, pode-se supor que as consequências que selecionaram o comportamento de cada participante podem ter desenvolvido, no período de intervenção, a prática de cooperação entre os participantes do grupo experimental e as consequências selecionadoras dos comportamentos da prática cultural do grupo podem ter funcionado por meio da mesma contingência: a conclusão do projeto cooperativo.

Sobre o resultado do grupo controle para a classe de comportamento “contribui com colegas do *coworking* para a solução de problemas no trabalho” (Figura 5), o resultado da cooperação ter praticamente se mantido pode ser justificado em função de algumas variáveis do presente estudo terem sido mantidas para este grupo, como a aplicação do mesmo questionário, somente com perguntas objetivas (Apêndices E e F), antes e após a intervenção. Além disso, não foi proposto aos participantes do grupo controle para desenvolverem uma tarefa em conjunto. Esse dado também sugere, na comparação entre os grupos, que a

intervenção pode ter sido a variável relevante para o aumento dos comportamentos cooperativos relatados no questionário.

Sobre a classe de comportamento “dividir ideias e informação sobre a área de atuação” (Figura 5), o aumento de 3% da cooperação no grupo experimental após a intervenção de 57% para 60%, pode ser compreendido por meio da classificação das relações entre os comportamentos que geram o produto agregado, defendida por Malott & Glenn (2006). Sendo assim, podemos entender o aumento da cooperação considerando as relações comportamentais que acontecem entre os participantes quanto à realização de tarefas. A este respeito, De-Farias (2005, p.267) defende que “nas interações sociais que objetivam a execução de tarefas, diversos tipos de relações podem ser observados entre os indivíduos participantes”. Relações cooperativas podem ser observadas quando todos os participantes do grupo, ou parte dos participantes, comportam-se coordenadamente para maximizar reforços comuns, desde que atinjam um critério específico. Sob este aspecto, Suarez, Do Nascimento, e Benvenuti (2019) destacam que Schmitt (1998) defende que a cooperação acontece a partir da interdependência dos comportamentos dos participantes, no grupo, e dos reforçadores disponíveis, resultando do desempenho de um participante sobre o desempenho do outro. No presente estudo, podemos considerar que o reforço disponibilizado foi a continuidade das etapas para o planejamento do projeto cooperativo. À medida que os participantes terminavam cada tarefa que se propunham realizar durante o intervalo semanal entre os encontros presenciais (critério a ser atingido), a pesquisadora explicava a próxima etapa do planejamento aos participantes.

Portanto, a conclusão do projeto cooperativo como um todo pode ter sido outro reforçador para que a cooperação aumentasse na classe de comportamento “dividir ideias e informação sobre a área de atuação” (Figura 5). Schmitt (1986) destaca que em situações sociais que envolvem a cooperação, os comportamentos das pessoas são reforçados quando

um padrão de desempenho é atingido. Nesse sentido, apresentar o projeto cooperativo concluído também pode ter funcionado para o grupo como critério do desempenho atingido.

Abaixo estão os relatos dos participantes do grupo experimental sobre a classe de comportamento “dividir ideias e informação sobre a área de atuação” (Figura 5), durante o preenchimento do questionário na etapa de pré-intervenção:

P4: “Olha, acho que eu troco informações só com quem é de minha empresa”.

P5: “Eu trabalho como Psicóloga. Então, não sei como poderia existir trabalho em conjunto com pessoas de outras áreas. Somente indico para quem conheço os profissionais que trabalham no *coworking*; mas, não trabalhamos juntos não”.

P6: “Eu vejo outras pessoas se ajudando a solucionar problemas; mas eu não ajudo, porque minha área de atuação é totalmente técnica”.

Os relatos dos participantes do grupo experimental podem esclarecer que a pouca alteração do percentual de resposta cooperativa, diferença de 3%, para a classe de comportamento “dividir ideias e informação sobre a área de atuação” (Figura 5), pode ser em função de suas áreas de atuação serem distintas, o que restringe à troca de informações com colegas que não frequentam o *coworking* onde foi realizado o presente estudo, embora os participantes do grupo experimental dividam diariamente o mesmo ambiente de trabalho. Neste sentido, infere-se que os participantes não consideram que algumas demandas no trabalho podem ser resolvidas com diferentes conhecimentos e experiências profissionais. Sob este aspecto, Wolff (2003, p.145) destaca que “um dos grandes problemas para o trabalho em grupos entre profissionais de diversas áreas é desenvolver relações de interdependência, pela dificuldade de delimitar funções com base nas competências de cada um”. Por meio dos relatos, infere-se que os participantes consideram possível o trabalho em conjunto somente com profissionais de sua mesma área de atuação. Por esta razão, o entrelaçamento comportamental entre os participantes do grupo experimental aconteceu em função da

realização das tarefas propostas para o desenvolvimento do projeto cooperativo, que foi um critério comum ao grupo. Portanto, é possível inferir que, para esse grupo, a prática de cooperação possa estar relacionada às tarefas comuns e que eles possam resolvê-las em conjunto.

Sobre o grupo controle, o percentual da cooperação para a classe de resposta “dividir ideias e informação sobre a área de atuação” (Figura 5), se manteve antes e após a intervenção em 57%. Abaixo estão os relatos dos participantes do grupo controle na etapa de pré-intervenção:

P1: “É difícil dizer se trocamos informações; geralmente troco informações com as pessoas que trabalham na empresa onde também trabalho.

P2: “Não consigo imaginar como posso resolver problemas com as outras pessoas; meu trabalho é individual e estas pessoas não atuam na mesma área minha”.

P3: “No *coworking* temos mais amizades com o pessoal; é mais informal nosso contato”.

Os relatos dos participantes do grupo controle corroboram os resultados das respostas cooperativas nas classes de comportamento “contribui com colegas para a solução de problemas” e “dividir ideias e informação sobre a área de atuação” (Figura 5) terem praticamente se mantido após a intervenção. É possível inferir que a distinção das áreas de atuação entre esses profissionais pode trazer a mesma dificuldade inferida para o grupo experimental e que a troca de informações pode estar restrita a grupos que eles participam fora do *coworking*, por exemplo a empresa que prestam serviços, ou a outros profissionais da mesma área de trabalho e que não frequentam o *coworking* onde foi realizado o presente estudo. Esses dados, na comparação entre grupos, também fortalece o argumento que a intervenção proposta alterou as respostas cooperativas dos participantes do grupo experimental.

Para a classe de comportamento “realizar trabalhos em conjunto com os colegas do *coworking*” (Figura 5), a cooperação diminuiu em 6% entre os participantes do grupo experimental, após a intervenção, de 73% para 67%. Após o preenchimento do questionário, alguns participantes do grupo experimental relataram sobre esta classe de comportamento:

P4: “Percebi que passamos a trabalhar mais próximos enquanto fizemos as tarefas do projeto em nossos encontros”.

P5: “Trabalhamos juntos quando precisamos fazer o projeto da sua pesquisa. Eu trabalho como Psicóloga. Então, não sei como poderia existir trabalho em conjunto com pessoas de outras áreas. Somente indico para quem conheço os profissionais que trabalham no *coworking*; mas, não trabalhamos juntos não”.

P6: “Acho que para trabalhar em conjunto no *coworking* o trabalho precisa ser comum; como a maioria de cada um no *coworking* é profissional liberal, fica difícil visualizar um trabalho em conjunto. O máximo que fazemos é um indicar o trabalho do outro e só”.

P7: “A única forma que me percebo trabalhando com as pessoas do *coworking* foi neste projeto da sua pesquisa. Como já te falei antes, meu trabalho é solitário; algumas vezes converso com outros profissionais da minha área, mas eles não utilizam o *coworking*”.

Os relatos dos participantes do grupo experimental podem justificar a queda percentual da cooperação após a intervenção, para a classe de comportamento “desenvolver trabalhos em conjunto com os colegas do *coworking*” (Figura 5), uma vez que parece haver um repertório “deficitário” para identificar possibilidades de contribuição que cada um tem em função de seu campo de atuação. Infere-se que esta dificuldade possa estar relacionada a algumas variáveis, como área de atuação distinta, contatos restritos a clientes e fornecedores, sua rotina de trabalho e frequência de utilização do *coworking*. Neste aspecto, Wolff (2003) destaca a dificuldade dos profissionais com formações e áreas de trabalho diferentes em perceber a possibilidade de que se desenvolvessem uma atuação integrada poderiam atender

as demandas da sociedade, das empresas e instituições. Além disso, esta dificuldade também pode acontecer em função da proposta dos espaços de *coworking*, que é atender à necessidade dos profissionais em uma mesma condição empreendedora, no sentido de oferecer um local de trabalho com custos acessíveis e interação com outras pessoas. Esta interação pode ser compreendida, segundo Medina (2016, p.182) como a possibilidade de “um espaço de trabalho para profissionais que estão fora da estrutura tradicional de organização, mas buscando também permitir que o isolamento profissional seja reduzido ao estimular o compartilhamento e ofertar o *networking*”. De acordo com os relatos dos participantes do grupo experimental, é possível inferir que o ambiente a que estão inseridos pode oferecer somente o espaço de trabalho para compartilhamento físico e contatos interpessoais pontuais, como indicação de trabalho dos outros profissionais que frequentam o *coworking* onde foi realizado o presente estudo.

Embora a cooperação tenha diminuído no grupo experimental para a classe de comportamento “desenvolver trabalhos em conjunto com os colegas do *coworking*” (Figura 5), percebe-se nos relatos que, para os participantes, trabalhar em conjunto pode ter sido em função do desenvolvimento do projeto cooperativo, proposto no presente estudo. Sendo assim, podemos analisar esta classe de comportamento sob a ótica do projeto cooperativo como produto agregado da prática de cooperação. Glenn & Malagodi (1991, p.9) destacam que o produto agregado é “uma mudança no ambiente que resulta do comportamento agregado nas contingências comportamentais entrelaçadas”. Ou seja, o produto agregado é o resultado de mais de uma pessoa se comportando. Sendo assim, podemos considerar o conjunto de comportamentos do grupo quando cada participante apresentou comportamentos cooperativos para desenvolver o projeto cooperativo. É possível compreender este conjunto de comportamentos do grupo experimental por meio das respostas às perguntas abertas

(Apêndice G) após a intervenção. Quando questionados sobre “Como se organizaram para executar o projeto cooperativo?” Os participantes responderam:

P4: "Decidimos o que fazer durante os encontros com a Keila⁵".

P5: "Cada um fazia a sua parte e depois juntava as partes no grupo de *whatsapp* para apresentar para a Keila no encontro seguinte".

P6: "Aproveitamos a ideia que P7 deu no primeiro encontro e já dividimos o que fazer".

P7: "Cada um fez a parte que combinou no grupo".

P8: "Fazíamos o projeto somente nos encontros com a Keila".

Quando são considerados os aumentos da cooperação no questionário e no jogo, podemos compreendê-los nos relatos acima que uma das variáveis para que os participantes do grupo experimental cooperassem pode ter sido a intervenção, uma vez que ela estabeleceu contingências para realizarem um trabalho interdisciplinar, como a disponibilidade de cada participante conhecer a área de atuação do outro, trocarem contatos e tirarem dúvidas sobre a realização de suas tarefas, dias e horários pré-definidos para os encontros presenciais. Outro aspecto a ser considerado a respeito destas contingências, de acordo com os relatos dos participantes do grupo experimental, é que parte da interação entre o grupo aconteceu fora dos encontros presenciais. Por esta razão, o projeto cooperativo foi compreendido como o produto agregado que resultou do entrelaçamento comportamental entre os participantes do grupo experimental; este entrelaçamento pode ser entendido como a comunicação de ideias, o planejamento das tarefas que cada participante assumiu e a realização das tarefas. Neste sentido, Glenn (1988) salientou que em alguns casos, os produtos agregados podem atuar como consequências selecionadoras dos comportamentos constitutivos das contingências entrelaçadas. Sendo assim, o projeto cooperativo concluído (Apêndice K) pode ter funcionado

⁵ Foi mantido somente o nome da pesquisadora nos relatos dos participantes do grupo experimental.

como uma consequência selecionadora para que a prática de cooperação aumentasse entre os participantes após a intervenção.

De acordo com os relatos dos participantes do grupo experimental e o conceito de produto agregado defendido por Glenn & Malagodi (1991), descrito anteriormente, as tarefas realizadas por cada participante são entendidas como produto de seu comportamento individual; o produto do comportamento individual funcionou como ambiente para o comportamento dos demais participantes do grupo. Este conjunto de entrelaçamento de contingências, que no presente estudo são consideradas as tarefas realizadas por cada participante, é conceituado por Glenn (1988) como prática cultural. Glenn (1988, p.167) descreve que “uma prática cultural é um conjunto de contingências de reforçamento entrelaçadas nas quais o comportamento e os produtos comportamentais de cada participante funcionam como eventos ambientais com os quais o comportamento de outros indivíduos interage”. Sendo assim, o projeto cooperativo é o produto agregado da prática de cooperação gerado pelos comportamentos entrelaçados dos participantes do grupo experimental.

A respeito do efeito do produto agregado nas práticas de um grupo, ele pode ou não ter um efeito comportamental; segundo Glenn (1991) o efeito comportamental é um elemento adicional da maior parte das práticas culturais. No presente estudo, podemos considerar que o efeito comportamental do produto agregado no grupo experimental foi o aumento da prática de cooperação, após a intervenção, resultado do entrelaçamento das contingências comportamentais. Além disso, este aumento da prática de cooperação, após a intervenção, entre os participantes do grupo experimental pode ser compreendido que esta prática foi estabelecida, dada a conclusão do projeto cooperativo (Apêndice K). A este respeito, Glenn (1988, p.167) reforça que “quando o ambiente comportamentalmente potente é construído por ações de outros (e dos produtos deles), e o comportamento daqueles outros tem sido

condicionalmente tipos similares de contingências, uma prática cultural se propaga por ela mesma”.

O desenvolvimento do projeto cooperativo, pode também ser entendido como o estabelecimento de uma metacontingência (Figura L). Os diversos comportamentos dos participantes ao longo da intervenção foram estabelecidos por meio de contingências comportamentais entrelaçadas (como descrito anteriormente) e geraram um produto agregado (o projeto cooperativo) que poderia ser “vendido” a um ambiente externo. O projeto cooperativo desenvolvido pelos participantes foi uma capacitação para ensinar profissionais a se inserirem no mercado de trabalho, caso essa capacitação fosse “comprada” ou de fato implementada em alguma organização teríamos um possível ambiente selecionador. Entretanto, em função do tempo da pesquisa essa última etapa não foi estabelecida.

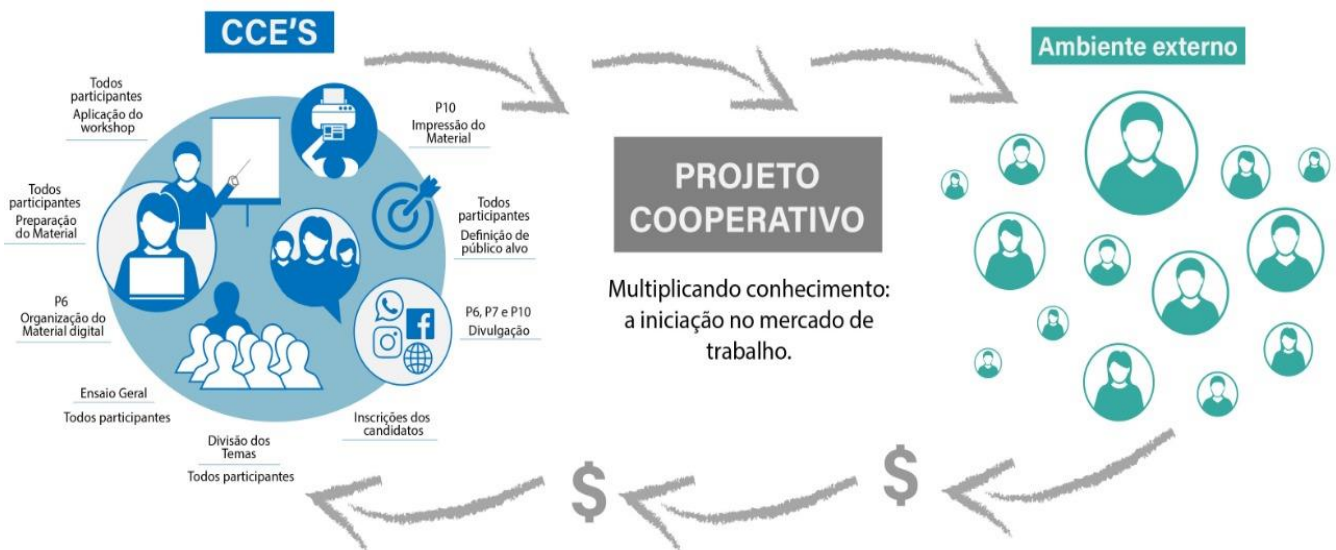


Figura 11. Exemplo de metacontingência para o desenvolvimento da prática de cooperação.

Os participantes do grupo experimental também foram questionados sobre “o que facilitou e dificultou o desenvolvimento do projeto cooperativo?” (Apêndice G). Os participantes responderam:

Tabela 5

Relatos à pergunta subjetiva (Apêndice G) “o que facilitou e dificultou o desenvolvimento do projeto cooperativo?”: Grupo Experimental (GE).

Participantes	O que facilitou	O que dificultou
P4	"O interesse do grupo".	"Não nos encontramos outras vezes".
P5	"A iniciativa de algumas pessoas".	"Conversar somente no dia dos encontros com a Keila".
P6	"Interesse das pessoas".	"Combinar as coisas em cima da hora".
P7	"Troca de ideias".	"Ficar isolado. Cada um fez sua parte sozinho".
P8	"Conhecimento das pessoas, troca de ideias".	"Resolvermos as coisas por <i>whatsapp</i> ".

Os relatos dos participantes do grupo experimental (Tabela 5), sobre o que pode ter facilitado o desenvolvimento do projeto cooperativo, sugerem que os participantes deste grupo podem ter aprendido comportamentos cooperativos para solucionar a situação que foi proposta durante a intervenção. Ainda de acordo com os relatos, alguns destes comportamentos podem estar relacionados com as classes de comportamentos que constituem a prática de cooperação, como "troca de ideias" e "conhecimento das pessoas". Por outro lado, de acordo com a Tabela 5, a queda da cooperação após a intervenção para a classe de comportamento "realiza trabalhos em conjunto com os colegas do *coworking*" (Figura 9) também pode ter acontecido em função das contingências que dificultaram o desenvolvimento do projeto cooperativo. Normalmente, quando mencionamos sobre cooperação, há uma defesa de que ela pode diminuir o custo da resposta, no sentido de o comportamento cooperativo poder produzir ou evitar uma consequência que não seria possível sem a ajuda do outro. Mas, muitas vezes a cooperação pode aumentar o custo da resposta, mesmo produzindo um reforçador de maior magnitude, do que se o indivíduo escolhesse emitir o comportamento sozinho ou até competindo. De acordo com os relatos dos participantes do grupo experimental, para a classe de comportamento "desenvolver trabalhos em conjunto com os colegas do *coworking*", alguns custos das respostas podem ter aumentado, como a ausência de

reunião presencial durante o intervalo semanal, troca de ideias na maioria das vezes pelo aplicativo de comunicação e a maneira como se organizaram para definir alguns elementos do projeto (relatos dos participantes P5, P7 e P8).

Com relação ao grupo controle, o percentual da cooperação para a classe de comportamento “realiza trabalhos em conjunto com os colegas do *coworking*” (Figura 5) aumentou após a intervenção de 71% para 78%. Os participantes não relataram sobre esta questão, o que não permite inferir as contingências em que esta alteração aconteceu. Esse dado também sugere, na comparação entre os grupos, que o efeito da cooperação foi o contrário nas classes anteriores; no grupo controle as respostas cooperativas aumentaram enquanto que para o grupo experimental elas diminuíram, após a intervenção. Portanto, sugere-se que para a classe de comportamento “realiza trabalhos em conjunto com os colegas do *coworking*” a intervenção pode ter mostrado a dificuldade em cooperar, o que não aconteceu para o grupo controle.

Sobre o jogo “dilema do prisioneiro repetido”, o aumento da cooperação entre os grupos (Figura 6), aumento para 87% no grupo experimental e para 60% no grupo controle após a intervenção, pode ser explicado por meio do conceito de metacontingência, caracterizado por Glenn *et al* (2016, p.13) como “uma relação contingente entre 1) contingências comportamentais entrelaçadas recorrentes tendo um produto agregado e 2) eventos ou condições ambientais selecionadoras”⁶. O padrão de respostas considerado no presente estudo foi a cooperação (clique no botão vermelho) e não cooperação (clique no botão preto), em cada partida, onde os participantes foram orientados a tentar obter a maior pontuação que eles conseguissem. Estes padrões de respostas durante o jogo, cooperação e não cooperação, foram considerados como produtos agregados das contingências comportamentais entrelaçadas de cada participante ao jogarem com um “participante fictício”

⁶ Texto original, em inglês: Metacontingency: A contingent relation between 1) recurring interlocking behavioral contingences having an aggregate product and 2) selecting environmental events or conditions.

que era o computador. Cada resposta adotada pelo participante gerou uma pontuação, de acordo com o botão que ele escolheu.

Embora cada participante tenha jogado individualmente o “dilema do prisioneiro repetido”, pois o outro jogador foi o computador, o entrelaçamento comportamental na situação do jogo pode ser esclarecido como a dependência da escolha feita pelos participantes com o outro jogador, que foi o computador. A este respeito, Glenn (1988, 2004) destaca que o entrelaçamento é uma relação dependente entre os comportamentos de cada pessoa envolvida em um episódio social. Sendo assim, as escolhas do participante estavam sob controle das respostas do computador, no sentido de que a visualização randômica dos pontos do computador permitiu ao participante suspeitar a estratégia na jogada anterior adotado pelo outro, neste caso o computador; ou seja, quando o participante visualizava os pontos do outro, ele conseguia suspeitar se a estratégia do outro foi o clique no botão vermelho ou preto. Dependendo da estratégia do outro, o participante adotava sua própria estratégia durante as jogadas.

Na situação do jogo, podemos ter como exemplo de metacontingência o comportamento dos participantes (cliques no botão vermelho ou no botão preto) e o comportamento do computador (cliques no botão vermelho ou no botão preto); estes comportamentos podem ser considerados como as contingências comportamentais entrelaçadas. O comportamento dos participantes e do computador gera uma pontuação para ambos, a depender da estratégia adotada. Os pontos acumulados podem ser compreendidos como as condições ambientais que selecionarão o clique no botão vermelho (cooperar) ou no botão preto (não cooperar). Para uma melhor compreensão das estratégias adotadas pelos participantes dos dois grupos, seguem abaixo os relatos deles durante as fases de pré-intervenção e de pós-intervenção no jogo “dilema do prisioneiro”:

Tabela 6

*Relatos nas etapas de pré-intervenção e pós-intervenção, no jogo “dilema do prisioneiro”:
Grupo Controle (GC)*

Participantes	Pré-intervenção	Pós-intervenção
P1	“Quem ganhou? Acho que eu ganhei. Só procurei fazer mais pontos do que a outra pessoa”.	“Na primeira vez que joguei, eu tentei fazer mais pontos do que o outro. Nesta última vez do jogo, tentei empatar com ela; ganhamos os dois desta vez”.
P2	“Percebi que precisa apertar mais vezes no vermelho, porque neste jogo acho que a ideia não é fazer mais pontos do que a outra pessoa não”.	“Se apertar o botão preto, faço mais pontos; fiz isso desta vez”.
P3	“Que estranho não saber a pontuação da outra pessoa”.	“Estou curioso para saber como funciona este jogo”.

Tabela 7

*Relatos nas etapas de pré-intervenção e pós-intervenção, no jogo “dilema do prisioneiro”:
Grupo Experimental (GE).*

Participantes	Pré-intervenção	Pós-intervenção
P4	“Ah, estou entendendo a lógica deste jogo: se eu fizer os mesmos pontos que a outra pessoa, a gente se ajuda. É um jogo colaborativo”.	“Neste jogo eu vi que tem que fazer mais pontos do que a outra pessoa. Na primeira vez que joguei, só apertei o botão preto para ganhar mais do que ela”.
P5	“Acho que entendi como funciona o jogo; se eu apertar somente o botão vermelho, serei mais colaborativo com o outro jogador”.	“Apertei um pouco de cada botão; ninguém ficou em desvantagem. Acho que empatamos”.
P7	“Tentei fazer o maior número de pontos possível. Percebi que precisava apertar o botão preto mais vezes”.	“Desta vez apertei mais o botão vermelho no jogo; eu e o outro jogador ganhamos uma pontuação aproximada”.

De acordo com os relatos dos dois grupos (Tabelas 6 e 7), observa-se que a maioria dos participantes clicou mais vezes no botão vermelho (cooperação), pois eles estavam sob

controle do ambiente externo selecionador, que foi a sua pontuação acumulada e também por meio da exibição randômica da pontuação acumulada do outro (computador). Provavelmente, os participantes suspeitaram que o outro jogador também clicou mais vezes no botão vermelho e, além disso, os participantes também podem ter percebido que a escolha pelo botão vermelho (cooperação) proporcionava pontuação igual à do outro. Segundo Ortu *et al* (2012), o ambiente externo pode selecionar um grupo de interações quando produtos agregados contingentes produzem aquelas interações. Por esta razão, o padrão de respostas cooperativas (botão vermelho) foi selecionado pelo ambiente externo (pontuação acumulada do participante), de forma que o entrelaçamento comportamental passou a ser recorrente.

Neste aspecto, o ambiente externo pode ser compreendido como fator externo no sentido de atuar como selecionador para a recorrência das contingências comportamentais entrelaçadas e seu produto agregado. Ou seja, o padrão de respostas dos participantes passou a ser cooperativo na maioria das jogadas, em função do reforço das respostas cooperativas do outro em que a cooperação de ambos (cliques no botão vermelho) gerou pontos que acumulavam a cada rodada.

Quando são comparados os resultados da cooperação no questionário e no jogo “dilema do prisioneiro repetido” entre os dois grupos, é evidente que o aumento da cooperação foi maior no grupo experimental com relação ao grupo controle após a intervenção (27% a mais). Embora o resultado das respostas cooperativas do grupo experimental no questionário tenha sido um aumento médio de 2%, após a intervenção, os dados do jogo mostraram que o grupo experimental cooperou muito mais após a intervenção (aumento de 27%), quando comparado ao grupo controle. De certa forma, ambas as medidas convergem para o desenvolvimento da prática de cooperação no grupo experimental, uma vez que este grupo entregou um produto desta prática e, por esta razão, infere-se que a intervenção pode ter sido uma variável que favoreceu o aumento das respostas cooperativas,

especialmente neste grupo. Além disso, por meio dos relatos dos participantes do grupo experimental infere-se que eles identificaram as possibilidades do trabalho em conjunto quando desenvolveram o projeto cooperativo, o que reforça que a intervenção pode ter sido uma variável que aumentou a cooperação neste grupo. Neste sentido, Skinner (1953/65, p.319) destaca que “cada indivíduo tem algo a oferecer de maneira a reforçar o outro e, uma vez estabelecido, o intercâmbio, se mantém (Skinner, 1953/65, p. 310)”. Este intercâmbio pode ser compreendido como o entrelaçamento comportamental do grupo experimental, onde o comportamento de cada participante teve o papel de ambiente comportamental para que o outro se comportasse.

Por outro lado, questionário e jogo, também parecem divergir especialmente quanto à maneira como o comportamento de cooperação procurou ser medido. A respeito do questionário, é importante destacar que ele funcionou como uma medida indireta e que a análise do aumento da cooperação foi complementada com dados qualitativos, por meio dos breves relatos dos participantes, dos dois grupos, enquanto eles preenchiam os questionários, nas fases de pré e pós-intervenção. Além das fases de pré e pós-intervenção, alguns relatos dos participantes do grupo experimental aconteceram durante suas interações durante os encontros presenciais, nas discussões que aconteciam em aplicativo de comunicação, fora dos encontros presenciais, e nas respostas às perguntas abertas após a intervenção. Segundo Baer, Wolf, & Risley (1968 p.4), “uma vez que o comportamento de um indivíduo é composto de eventos físicos, seu estudo científico requer a mensuração precisa desses eventos”. Estes autores destacam que na pesquisa aplicada, embora seja essencial a quantificação fidedigna do comportamento, ela também sugere que o registro instrumental nem sempre será possível. Neste sentido, o registro de uma medida direta foi inviabilizado no presente estudo, uma vez que se tratava da dificuldade em encontrar recursos para uma medida *in loco* de uma interação

entre um grupo que está em uma situação discutindo, debatendo e interagindo, além da disponibilidade dos próprios participantes.

Por outro lado, o grupo experimental tem uma história anterior, no presente estudo, em que o entrelaçamento comportamental entre os participantes funcionou como ambiente para que o outro se comportasse, o que resultou em um produto do comportamento individual de cada um. O conjunto destes produtos individuais (planejamento de uma tarefa, conclusão de uma tarefa) gerou um produto agregado da prática de cooperação do grupo (projeto cooperativo). A conclusão do projeto cooperativo também foi outra medida que demonstrou o desenvolvimento da prática de cooperação, após a intervenção, no grupo experimental. Por sua vez, os participantes do grupo controle podem ter ficado somente sob controle das consequências de sua pontuação, uma vez que eles não tiveram uma história anterior, no presente estudo, em que fossem submetidos à uma situação para desenvolverem um produto em grupo.

A manutenção do entrelaçamento comportamental, entre os participantes do grupo experimental, pode ser visualizada na situação do jogo, uma vez que ela é similar ao contexto da fase de intervenção, que foi produzir algo em grupo (projeto cooperativo), em que a conclusão deste produto atuou como ambiente externo selecionador da prática de cooperação entre os participantes do grupo experimental. Sob este aspecto, tanto o questionário quanto o jogo do dilema do prisioneiro serviram para medir a cooperação, antes e após a intervenção. Dentre as três classes de comportamento que foram categorizadas no questionário, aquela que apresentou um aumento razoável da cooperação no grupo experimental (de 48% para 60%) foi “contribui com colegas para solução de problemas no trabalho”. Infere-se que, de acordo com os relatos dos participantes do grupo experimental, a respeito do que os ajudaram no projeto cooperativo, trocar ideias e o conhecimento do colega do grupo podem ter sido comportamentos que também favoreceram o aumento da cooperação nesta classe de resposta.

Por se tratar de uma medida indireta, o questionário não forneceu informação sobre possíveis variáveis que levaram ao aumento da cooperação; é importante reiterar que os dados foram qualitativamente analisados pelos breves relatos dos participantes. Por outro lado, o jogo demonstrou que cooperar durante as jogadas pode ter significado emitir outros comportamentos de cooperação, como coordenar respostas com o outro jogador para atingir uma pontuação em que todos os jogadores pudessem pontuar com valores iguais ou aproximados ao adotar as mesmas estratégias na maioria das jogadas.

Além disso, o jogo, como situação simulada, converge com a situação da intervenção, uma vez que os comportamentos coordenados dos participantes com o computador geraram um produto agregado, neste caso os pontos durante as jogadas, em que a pontuação total funcionou como ambiente externo para selecionar a prática de cooperação. O resultado do produto da prática de cooperação, em ambas situações, foi compartilhado e equitativo. Ou seja, tanto na fase de intervenção quanto na situação do jogo foi esperado que comportamento de cada participante fosse cooperativo para que pudesse gerar um produto agregado que seria selecionado pelo ambiente externo e a prática se perpetuasse.

De forma geral, os dados coletados na etapa de pós-intervenção são referentes a um período de 30 dias. Por ser um período curto, não fica claro se a prática de cooperação no grupo experimental seria mantida para além da intervenção. Para identificar a manutenção, ou até mesmo a extinção, da prática, seria importante avaliar a intervenção em períodos longos, como 60 e 90 dias após sua realização. Porém, alguns pontos precisam ser considerados para a avaliação da intervenção por um período longo, como a caracterização do grupo experimental, que seria a possibilidade de os mesmos participantes continuarem neste grupo, diferentes estratégias para intervenção, realizar mais do que uma intervenção, com três ou quatro situações diferentes e readequar os instrumentos de avaliação.

3.2.2 Comparação Por Participante

Nesta seção serão discutidos os resultados por participante dos grupos controle e experimental, relativos às respostas ao questionário e as estratégias utilizadas no jogo “dilema do prisioneiro”, nas etapas de pré-intervenção e de pós-intervenção. Inicialmente, serão discutidos os resultados das respostas ao questionário.

De forma geral, no grupo controle, somente P3 apresentou mais respostas cooperativas desde o início no questionário. Com relação à classe de comportamento “contribui com colegas do *coworking* para a solução de problemas no trabalho” (Figura 7), os participantes 2 e 3 fizeram alguns comentários. O participante 2 relatou: “não consigo imaginar como posso resolver problemas com as outras pessoas; meu trabalho é individual e estas pessoas não atuam na mesma área minha”. De acordo com este relato, infere-se que o percentual de respostas cooperativas ter sido menor para o participante 2 após a intervenção (40%), pode ser em função de estar relacionado que, para este participante, a contribuição com colegas em soluções para problemas no trabalho acontece quando eles atuam na mesma área profissional. Este relato reforça o que Wolff (2003, p.145) aponta como um dos problemas para que aconteça o trabalho em grupo entre profissionais de diversas áreas “que é a dificuldade para delimitar funções com base nas competências de cada um” e estabelecer relações de interdependência.

Após o preenchimento do questionário, o participante 3 relatou que “no *coworking* temos mais amizades com o pessoal; é mais informal nosso contato”. Por meio deste relato, sugere-se que, para o participante 3, o contato informal entre os colegas de *coworking* pode ser uma forma de cooperar quando é necessário solucionar problemas no trabalho, uma vez que este tipo de contato também possa gerar a troca de conhecimentos e sugestões.

No grupo experimental, de forma geral, alguns participantes apresentaram respostas cooperativas no questionário desde o início, como P5, P6 e P8. Sobre a classe de

comportamento “contribui com colegas do *coworking* para a solução de problemas no trabalho” (Figura 7), os participantes 4 e 6 apresentaram aumento nas respostas cooperativas após a intervenção, de 20% para 100% e de 0% para 40%, respectivamente; eles não fizeram comentários sobre essa classe de comportamento. Para o participante 5, o percentual para respostas cooperativas se manteve, antes e após a intervenção, em 80%. Este participante relatou após o preenchimento do questionário: “eu vejo outras pessoas se ajudando a solucionar problemas; mas eu não ajudo, porque minha área de atuação é totalmente técnica”. Infere-se que este relato corrobora os resultados serem iguais para o participante 5 e que cooperar, para este participante, na classe de comportamento “contribui com colegas do *coworking* para a solução de problemas no trabalho”, pode estar relacionado à mesma área de atuação. Este relato reforça o que Wolff (2003) defende sobre a dificuldade dos profissionais, com formações e áreas de trabalho diferentes, para perceber a possibilidade de que se desenvolvessem uma atuação integrada poderiam atender as demandas da sociedade, das empresas e instituições. Além disso, observa-se que o percentual de resposta cooperativa para este participante era alto desde o começo, ou seja, ele já era cooperativo. Por outro lado, para os participantes 7 e 8 o percentual das respostas cooperativas reduziu após a intervenção: de 40% para 20% (participante 7) e de 100% para 60% (participante 8). Os participantes 7 e 8 também não fizeram comentários sobre esta classe de comportamento.

Sobre a classe de comportamento “dividir ideias e informação sobre a área de atuação” (Figura 8), o participante 1 relatou: “É difícil dizer se trocamos informações; geralmente troco informações com as pessoas que trabalham na empresa onde também trabalho. Devo me basear na troca de informações com o pessoal do *coworking* para responder estas perguntas?”. Por meio deste relato é possível inferir que para o participante 1 a cooperação, para a classe de comportamento “divide ideias e informação sobre a área de atuação” (Figura 8), pode estar relacionada ao contato com as pessoas da empresa que ele trabalha.

No grupo experimental, o participante 4 foi o que apresentou maior percentual de respostas cooperativas após a intervenção (86%) para a classe de comportamento “dividir ideias e informação sobre a área de atuação” (Figura 8). Porém, este participante relatou “olha, acho que eu troco informações só com quem é de minha empresa”. Por meio deste relato, é possível inferir que para o participante 4 “dividir ideias e informação sobre a área de atuação” pode estar relacionado com pessoas do seu mesmo grupo de trabalho, neste caso com integrante da empresa com quem ele trabalha, e não com outros profissionais que frequentam o *coworking*.

Sobre a classe de resposta “realiza trabalhos em conjunto com os colegas do *coworking*” (Figura 9), no grupo controle, o aumento percentual das respostas cooperativas foi igual para os participantes 1 e 2: de 67% para 83%. Para o participante 3, as respostas cooperativas diminuíram de 83% para 67%. Para essa classe de comportamentos os participantes do grupo controle não fizeram comentários após o preenchimento das perguntas. No grupo experimental, o participante 4 foi aquele que apresentou maior percentual de resposta cooperativa após a intervenção (83%). O participante 5 relatou: “eu trabalho como Psicóloga. Então, não sei como poderia existir trabalho em conjunto com pessoas de outras áreas. Somente indico para quem conheço os profissionais que trabalham no *coworking*; mas, não trabalhamos juntos não”. O participante 7 relatou: “Acho que para trabalhar em conjunto no *coworking* o trabalho precisa ser comum; como a maioria de cada um no *coworking* é profissional liberal, fica difícil visualizar um trabalho em conjunto. O máximo que fazemos é um indicar o trabalho do outro e só”. Por meio destes relatos é possível inferir que a queda percentual da resposta cooperativa, após a intervenção, para os participantes 5 e 7, de 83% para 67% e de 83% para 50% respectivamente, demonstra que a cooperação para esses participantes pode estar relacionada a duas situações: a primeira situação refere-se ao contato entre profissionais da mesma área de atuação, uma vez que ter experiências profissionais em

segmento similar pode possibilitar o desenvolvimento de trabalhos em conjunto. A segunda situação é indicar os profissionais que utilizam o *coworking*, o que também pode representar aos participantes 5 e 7, que a cooperação acontece no *coworking* quando há indicação dos colegas que o frequentam.

Embora as respostas cooperativas tenham aumentado ligeiramente para o participante 8 após a intervenção (67%), ele ficou na mesma média percentual dos participantes 5, 6 e 7 (63%). Sobre a classe de comportamento “realiza trabalhos em conjunto com os colegas do *coworking*” (Figura 9), o participante 8 relatou após o preenchimento do questionário, na etapa de pós intervenção: “a única forma que me percebo trabalhando com as pessoas do *coworking* foi neste projeto da sua pesquisa. Como já te falei antes, meu trabalho é solitário; algumas vezes converso com outros profissionais da minha área, mas eles não utilizam o *coworking*”. Diante deste relato, infere-se que a cooperação para o participante 8 pode estar relacionada ao projeto cooperativo que ele participou durante a intervenção.

Os participantes 5 e 6 relataram após o preenchimento do questionário, na etapa de pós intervenção: “Percebi que passamos a trabalhar mais próximos enquanto fizemos as tarefas do projeto em nossos encontros” (P5); “Trabalhamos juntos quando precisamos fazer o projeto da sua pesquisa” (P6). De acordo com os relatos dos participantes 5, 6 e 8, para a classe de comportamento “realiza trabalhos em conjunto com os colegas do *coworking*”, infere-se que eles estavam sob controle do projeto cooperativo.

De forma geral, o aumento médio da cooperação nas respostas ao questionário foi de 2% à mais no grupo experimental quando comparado ao grupo controle. Por se tratar de um dado médio de todos os participantes e todas as classes de comportamento, ele não mostra as sutilezas nos aumentos de cada classe; além disso, em alguns casos a cooperação era alta antes da intervenção. Este baixo percentual pode ser compreendido nos relatos dos participantes dos dois grupos, quanto à sua dificuldade em visualizar o trabalho em conjunto

no *coworking*. Infere-se que esta dificuldade pode acontecer em função da maneira como os participantes podem perceber a função do *coworking*, no sentido de ser um ambiente físico para trabalhar, uma vez que eles relataram que o seu trabalho na maioria das vezes é solitário e se restringe ao contato com pessoas de sua equipe de trabalho ou que não frequentam o *coworking*. Além disso, a ausência de situações no *coworking* que promovessem o trabalho interdisciplinar pode ter sido outro fator que levou à baixa alteração da cooperação nas respostas aos questionários. Outra variável que também pode ser considerada para analisar este baixo percentual e os relatos dos participantes é o custo da resposta. Embora quando mencionamos sobre cooperação exista uma defesa que ela possa reduzir o custo da resposta, pois ela pode produzir ou evitar uma consequência que não seria possível sem a ajuda do outro, ela também pode aumentar o custo da resposta, mesmo produzindo um reforçador de maior magnitude, do que se o indivíduo escolhesse emitir o comportamento sozinho ou até competindo. Nos relatos dos participantes, podemos inferir alguns custos de resposta como agendar reuniões com profissionais que não conhece ou propor parcerias para desenvolver trabalhos interdisciplinares.

Outra percepção que pode ser inferida nos relatos dos participantes a respeito do *coworking* quanto ao atendimento de suas demandas, pode ir ao encontro dos objetos de estudo na literatura sobre *coworking* e como seu conceito é difundido. Diante disso, observa-se que a maioria dos estudos sobre *coworkings* tem como objeto de investigação os aspectos físicos e características socioeconômicas desses espaços em termos de estrutura e economia financeira, nova modalidade de espaço de trabalho, estilo de vida, perfil profissional e perfil de consumo dos serviços oferecidos pelos *coworkings*. Apesar da variável de trabalhar em conjunto seja uma das propostas destes espaços, ela ainda não é presente na literatura sobre *coworking*.

Sobre os resultados no jogo “dilema do prisioneiro” (Figura 10), embora o participante 3 tenha apresentado maior percentual de respostas cooperativas após a intervenção (99%), de acordo com seu relato (Tabela 8), ele pode ter ficado sob controle do funcionamento do jogo e a pontuação obtida. Por outro lado, observa-se no relato do participante 1 que ele pode ter ficado sob controle da lógica do jogo quanto à cooperação e não cooperação. Abaixo estão os relatos dos participantes do grupo controle

Tabela 8

*Relatos nas etapas de pré-intervenção e pós-intervenção, no jogo “dilema do prisioneiro”:
Grupo Controle (GC).*

Participantes	Pré-intervenção	Pós-intervenção
P1	“Quem ganhou? Acho que eu ganhei. Só procurei fazer mais pontos do que a outra pessoa”.	“Na primeira vez que joguei, eu tentei fazer mais pontos do que o outro. Nesta última vez do jogo, tentei empatar com ela; ganhamos os dois desta vez”.
P2	“Percebi que precisa apertar mais vezes no vermelho, porque neste jogo acho que a ideia não é fazer mais pontos do que a outra pessoa não”.	“Se apertar o botão preto, faço mais pontos; fiz isso desta vez”.
P3	“Que estranho não saber a pontuação da outra pessoa”.	“Estou curioso para saber como funciona este jogo”.

Tabela 9

*Relatos nas etapas de pré-intervenção e pós-intervenção, no jogo “dilema do prisioneiro”:
Grupo Experimental (GE).*

Participantes	Pré-intervenção	Pós-intervenção
P4	“Ah, estou entendendo a lógica deste jogo: se eu fizer os mesmos pontos que a outra pessoa, a gente se ajuda. É um jogo colaborativo”.	“Neste jogo eu vi que tem que fazer mais pontos do que a outra pessoa. Na primeira vez que joguei, só apertei o botão preto para ganhar mais do que ela”.
P5	“Acho que entendi como funciona o jogo; se eu apertar somente o botão vermelho, serei mais colaborativo com o outro jogador”.	“Apertei um pouco de cada botão; ninguém ficou em desvantagem. Acho que empatamos”.
P6	“Apertei mais vezes o botão preto do que o botão vermelho; percebi que fiz mais pontos que a outra pessoa durante o jogo”.	“Na primeira vez que joguei eu não ajudei muito o colega com quem jogava comigo; desta vez que joguei de novo, percebi que se eu apertasse o botão vermelho, eu e meu colega ganhávamos a mesma pontuação. O botão preto me ajudava a ganhar mais do que o colega”.
P7	“Tentei fazer o maior número de pontos possível. Percebi que precisava apertar o botão preto mais vezes”.	“Desta vez apertei mais o botão vermelho no jogo; eu e o outro jogador ganhamos uma pontuação aproximada”.

No grupo experimental, a maioria dos participantes (P5, P6, P7 e P8) foram os que mais cooperaram no jogo (Figura 10), após a intervenção: 100%, 99%, 74% e 88% respectivamente. O participante 4, que foi o que mais apresentou respostas cooperativas no questionário, não apresentou respostas cooperativas no jogo. Sobre os relatos dos participantes do grupo experimental (Tabela 9) enquanto jogaram o “dilema do prisioneiro”, infere-se que eles possam ter ficado sob controle da lógica do jogo, que era obter o máximo de pontos para ambos. Além disso, a maioria dos participantes do grupo experimental quase chegaram ao percentual de 100% de respostas cooperativas após a intervenção, exceto o participante 4. É provável que o aumento de resposta cooperativa dos participantes do grupo experimental também esteja relacionado ao desenvolvimento da prática de cooperação após a

intervenção, uma vez que eles tiveram contato, no presente estudo, em situação semelhante à do jogo onde eles precisaram trabalhar em conjunto para gerar um produto que fosse compartilhado e equitativo ao grupo.

Um aspecto relevante a ser considerado sobre os aumentos e quedas percentuais nas respostas cooperativas no questionário e no dilema do prisioneiro são algumas características dos dois grupos, como o número de participantes e frequência de utilização do *coworking*. A respeito do número de participantes, uma vez que os dois grupos foram mantidos com poucos participantes, se uma pessoa escolhesse uma resposta diferente dos demais participantes, pode ter provocado uma mudança significativa nos resultados. A respeito da frequência de utilização do *coworking*, conforme descrito anteriormente, os participantes do grupo experimental frequentavam-no todos os dias em período integral e dividiam o mesmo ambiente de trabalho. Por outro lado, os participantes do grupo controle frequentavam o *coworking* de duas a três vezes por semana e trabalhavam em ambientes separados, não tinham contato entre si ou com os participantes do grupo experimental. Neste aspecto, infere-se que uma pessoa que frequenta o *coworking* todos os dias, como é o caso dos participantes do grupo experimental, pode ter um perfil e acesso a reforçadores diferentes para utilizar o *coworking*, como encontrar um espaço de trabalho colaborativo onde possa ter um local diferenciado para conhecer outros profissionais, divulgar o próprio trabalho e recomendar o trabalho dos colegas do *coworking*. Isso pode promover e manter a cooperação, diferente dos participantes do grupo controle, que pode procurar por um local somente para atender seus clientes.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi programar, implementar e avaliar uma intervenção para o estabelecimento da prática de cooperação entre profissionais que utilizam *coworking*, por meio do Guia e Fluxograma de suporte para delineamentos culturais, de Carrara *et al* (2013). Este guia foi escolhido, porque algumas de suas características possibilitaram identificar as contingências para o planejamento, implementação e avaliação da intervenção, como: a) perfil dos participantes, b) reforçadores disponíveis atualmente ou previstos para longo prazo. Por meio destas características do guia, foi possível identificar que algumas variáveis que os *coworkings* oferecem, como possibilitar um local de trabalho para que os profissionais troquem conhecimento (Medina, 2016) e criar oportunidades para participar em projetos interdisciplinares (Castilho & Quandt, 2017; Spinuzzi, Bodrozic, Scaratti, & Ivaldi, 2018) poderiam funcionar como contingências para o desenvolvimento da prática de cooperação entre os profissionais.

Nos contatos iniciais com os participantes, foi possível perceber a presença de alguns reforçadores imediatos, especialmente entre os participantes do grupo experimental, como o compartilhamento do mesmo ambiente de trabalho e o breve contato que alguns dos participantes tinham entre si, por conta de trabalharem no mesmo espaço; ou seja, eles se viam todos os dias. Por outro lado, também foi identificada a ausência de situações oferecidas pelo *coworking* para que os participantes pudessem trabalhar em projetos interdisciplinares, como promover reuniões entre os profissionais que frequentam o espaço para favorecer a troca de conhecimentos entre eles e propor um trabalho que possibilitasse a atuação em conjunto. Segundo Schmitt (1986), em situações sociais que envolvem a cooperação, os comportamentos das pessoas são reforçados quando um padrão de desempenho é atingido. Neste aspecto, os resultados do presente estudo mostraram que a cooperação pôde acontecer em boa parte dos participantes de um grupo, quando uma das contingências propostas foi o

projeto em que eles precisaram se comportar de forma coordenada para concluí-lo. Uma das contingências que podem ter favorecido o aumento da cooperação no grupo experimental foi a proposta para planejar um projeto em conjunto, com profissionais de diferentes áreas de atuação.

Uma vez que as oportunidades de trabalho interdisciplinares podem ser uma variável que levem as pessoas a frequentarem os *coworking* (Castilho & Quandt, 2017; Spinuzzi, Bodrozic, Scaratti, & Ivaldi, 2018), estudos futuros podem investigar outras variáveis que favoreceriam a cooperação nestes espaços. Uma alternativa para identificar outras variáveis seria planejar mais de uma intervenção, com situações diferentes, onde fosse possível observar comportamentos cooperativos e comparar o desempenho destes comportamentos. Nesta configuração, para intervir em contextos organizacionais aplicados, futuros estudos poderão propor novas estratégias para tornar os *coworkings* um local que estimule a cooperação entre profissionais, já que estudos na literatura desta área abordam indiretamente a cooperação entre os profissionais que utilizam esses espaços.

Além disso, foi possível descobrir nos contatos iniciais com os participantes que eles trabalhavam de forma autônoma e não possuíam local de trabalho fixo antes de utilizar o *coworking*. Sendo assim, seus contatos no trabalho eram limitados aos profissionais que estavam envolvidos em seu contexto de atuação, como clientes e fornecedores. A este respeito, Wolff (2003) destaca a dificuldade dos profissionais com formações e áreas de trabalho diferentes em perceber a possibilidade de que se desenvolvessem uma atuação integrada, poderiam atender às demandas da sociedade, das empresas e instituições. Esta mesma dificuldade foi encontrada nos relatos dos participantes, de ambos os grupos, quando eles mencionam que não conseguem perceber situações onde possam desenvolver projetos interdisciplinares com colegas do *coworking*. Também de acordo com os relatos dos participantes, especialmente do grupo experimental, eles perceberam a realização de um

trabalho com colegas de áreas de atuação profissional diferentes somente no projeto cooperativo, proposto durante a intervenção. Por esta razão, a interdisciplinaridade como contingência para que as pessoas cooperem em ambientes de trabalho pode ser um aspecto a ser investigado em futuros estudos.

Devido à ausência de alguns reforçadores imediatos, como oportunidades para trabalhar em conjunto e, de acordo com o relato dos participantes, o histórico de atuação ser com profissionais de sua mesma área de atuação, foi previsto que os reforçadores para longo prazo seriam estabelecidos por meio da programação de contingências que desenvolvessem a prática de cooperação entre os participantes, por meio de situações simuladas para que, de fato, eles se comportassem em conjunto e produzissem um produto. Neste sentido, quando abordamos o terceiro nível de variação e seleção por consequências para explicar o comportamento humano em grupos, remetemos ao conceito de prática cultural. Glenn (1988, p.167) defende que “uma prática cultural é um conjunto de contingências de reforçamento entrelaçadas nas quais o comportamento e os produtos comportamentais de cada participante funcionam como eventos ambientais com os quais o comportamento de outros indivíduos interage”. Neste sentido, para a Análise do Comportamento, a prática cultural refere-se ao comportamento de mais de uma pessoa, e seus comportamentos se interagem no sentido de produzir uma consequência compartilhada, que pode beneficiar o comportamento em grupo e também o comportamento individual. Sendo assim, foi vislumbrada a possibilidade, por meio do presente estudo, em desenvolver a prática de cooperação entre os profissionais que utilizam *coworking*.

Dada esta caracterização, foi considerada a necessidade de dois instrumentos para identificar o padrão comportamental dos participantes com relação à cooperação. Um destes instrumentos foi o questionário para os participantes responderem; as perguntas elaboradas foram fundamentadas em situações relacionadas ao *coworking*. Estas situações foram

consideradas por meio da literatura sobre *coworking* (Castilho & Quandt, 2017; Spinuzzi, Bodrozic, Scaratti, & Ivaldi, 2018) como a proximidade entre as pessoas para trabalhar em um mesmo espaço físico e encontrar possibilidades de fazer negócios. Outras variáveis consideradas para a elaboração das perguntas foram a oportunidade de os profissionais poderem ter contato direto uns com os outros e trocar conhecimentos, participação em projetos interdisciplinares e a convivência entre as pessoas.

A respeito do questionário, ele serviu como uma medida para identificar a cooperação antes e após a intervenção nos dois grupos. Embora ele tenha apontado aumento da cooperação no grupo experimental após a intervenção, é importante ressaltar que o questionário foi uma medida indireta e não mostrou especificamente as variáveis que poderiam alterar as respostas dos participantes, uma vez que, especialmente, no grupo experimental não foram encontradas alternativas viáveis para definir uma medida direta *in loco* de uma interação entre um grupo que está em uma situação discutindo, debatendo e interagindo. A respeito, a medida direta em contextos organizacionais aplicados é uma necessidade que pode ser investigada em futuros estudos a respeito da definição de uma medida que possa ser mensurável por meio de observação e registro, *in loco*, durante os processos de interação comportamental entre participantes de grupos, além de identificar recursos que sejam viáveis para isso.

Os relatos dos participantes, de ambos os grupos, puderam complementar brevemente uma análise qualitativa os dados do questionário, porém é importante rever o formato deste instrumento para coleta dos dados em estudos futuros. Uma vez que a maioria das perguntas do questionário foi objetiva e a análise se restringiu aos percentuais das respostas escolhidas pelos participantes e seus breves relatos enquanto o respondiam, é importante considerar seu aperfeiçoamento com perguntas abertas para serem utilizadas em entrevistas com os participantes. Desta forma, os participantes poderão descrever o que observam a

respeito de cada situação apresentada nas questões e fundamentará ainda mais os dados quantitativos. Por meio de entrevistas é possível fazer uma análise de conteúdo das respostas e trazer mais riqueza aos dados quantitativos, uma vez que os relatos dos participantes não foram descritivos e foi necessário fazer inferências nas análises destes relatos.

O outro instrumento utilizado foi o jogo do dilema do prisioneiro repetido. Este jogo foi escolhido, porque alguns estudos (e.g., Faleiros, 2009; Hake, & Vukelich, 1972; Ortu, Becker, Woelz, & Glenn, 2012; Rachlin, Brown, & Baker, 2001) na Análise do Comportamento foram realizados para quantificar interações sociais, como a cooperação e competição, e metacontingências em contexto experimental. Conforme já descrito, não foram encontrados estudos aplicados na literatura da Análise do Comportamento que utilizaram o jogo do dilema do prisioneiro como medida da cooperação. No presente estudo, o uso do jogo teve os objetivos de funcionar como medida da cooperação, antes e após a intervenção, e como uma situação simulada onde os participantes ficaram sob controle das respostas uns dos outros, em que os resultados foram produzidos por meio da interação entre os jogadores. Como situação simulada, ele convergiu com a situação da intervenção, no sentido de que o entrelaçamento comportamental entre os participantes funcionou como ambiente para que o outro se comportasse, o que resultou em um produto do comportamento individual de cada um. Além disso, a convergência da situação do jogo com a situação da intervenção pôde ser identificada quanto ao conjunto destes produtos individuais, produzidos pelo entrelaçamento comportamental, que foi a pontuação obtida pelos participantes na situação do jogo e a conclusão de uma tarefa por cada participante na intervenção. Assim como na intervenção, na situação do jogo o entrelaçamento comportamental dos participantes produziu um produto agregado, que foi compreendido como o padrão de respostas dos participantes, decorrentes da estratégia adotada durante as partidas, neste caso a cooperação.

Como instrumento de medida, o jogo forneceu resultados quantitativos que apontaram o padrão comportamental com relação à cooperação nos dois grupos. Ou seja, ele possibilitou compreender, antes e após a intervenção, se a estratégia dos participantes durante o jogo foi mais cooperativa, qual dos dois grupos foi mais cooperativo e quais participantes foram mais cooperativos. Ao identificar estas medidas e relacioná-las ao resultado da intervenção, o jogo funcionou como outro recurso para apontar que a cooperação foi desenvolvida no grupo experimental, após a intervenção. Além disso, o jogo demonstrou que cooperar durante a situação de jogo também pode ter significado emitir outros comportamentos de cooperação, como coordenar respostas com o outro jogador para atingir uma pontuação em que todos os jogadores pudessem pontuar com valores iguais ou aproximados ao adotar as mesmas estratégias na maioria das jogadas.

Embora o resultado das respostas cooperativas do grupo experimental no questionário tenha sido um aumento médio de 2%, após a intervenção, quando comparado ao grupo controle, os resultados do questionário e do jogo puderam mostrar que desde a fase de pré-intervenção alguns participantes já apresentavam respostas cooperativas. Além disso, as duas medidas puderam reforçar o quanto a intervenção foi uma variável que pode ter favorecido o desenvolvimento da prática de cooperação, uma vez que o aumento da cooperação no grupo experimental ficou mais evidente nas respostas cooperativas no jogo, que foi 27% a mais após a intervenção, quando comparado ao grupo controle. Portanto, os dois instrumentos apontaram para o aumento da cooperação no grupo experimental e forneceu suporte quantitativo para analisar a cooperação no grupo experimental durante a intervenção.

Além de os dados dos dois instrumentos convergirem quanto ao aumento da cooperação, também foi possível identificar algumas situações relevantes por meio dos relatos dos participantes, que podem ter funcionado como variável estranha e ter divergido, parcialmente, os resultados dos dois instrumentos. Uma delas foi a contingência de os

participantes manterem contato fora dos encontros presenciais para planejarem a tarefa que haviam proposto. Infere-se que por ser uma variável estranha, ela pode ter interferido nos resultados, especialmente no questionário quanto ao aumento médio da cooperação ter sido baixo (2%). A contingência de os participantes manterem contato entre os intervalos dos encontros presenciais fez com que a interação entre os participantes também acontecesse fora dos encontros de intervenção, por aplicativo de mensagens. Tal variável não foi possível ser controlada e os participantes mencionaram em seus relatos alguns custos para cooperar que também não foram possíveis de controlar, como dificuldade para se encontrar, debater ideias fora dos encontros de intervenção. Um controle mais efetivo deste tipo de variável poderia ser repensado em futuros estudos, reiterando a necessidade de definir uma medida direta para observação e registro das interações entre participantes *in loco*.

Outra variável estranha que pode ter interferido nos resultados foi a configuração dos dois grupos. É importante destacar que, além do número de participantes terem diferido, o perfil de utilização do *coworking* também chamou a atenção, uma vez que participantes do grupo experimental frequentavam o *coworking* todos os dias em período integral e dividiam o mesmo local de trabalho; ou seja, eles se viam o dia todo. Por outro lado, os participantes do grupo controle frequentavam o *coworking* de duas a três vezes por semana e trabalhavam em uma sala individualizada, isolados das outras pessoas que eram clientes do *coworking*; estes participantes recorriam ao espaço somente para atender seus clientes. Tais características dos grupos deixam alguns questionamentos, no sentido de que se as pessoas que utilizam o *coworking* diariamente, como no caso do grupo experimental, seria uma condição que pode favorecer mais a cooperação, uma vez que estas pessoas buscam o espaço para além de seu local de trabalho: elas podem buscá-los para fazer parcerias profissionais ou esclarecer dúvidas com os colegas do *coworking*, por exemplo. Por outro lado, pessoas que utilizam o *coworking* esporadicamente, geralmente para atender clientes em ambientes isolados, como

no caso do grupo controle, seria uma condição que poderia favorecer menos o comportamento cooperativo quando comparado ao grupo experimental. Por esta razão, estudos futuros podem investigar se o fato de frequentar o *coworking* todos os dias, em período integral, e dividir o mesmo ambiente com outros profissionais de forma mais frequente pode funcionar como uma variável importante a ser manipulada em uma intervenção para o desenvolvimento da cooperação.

Por outro lado, alguns relatos dos participantes do grupo experimental e suas respostas às perguntas abertas no questionário, apontam que a cooperação aconteceu em função do projeto cooperativo. Este aspecto reforça a necessidade antevista por Schmitt (1986) sobre ter um critério de desempenho a ser alcançado pelo grupo, em situações sociais que envolvam a cooperação. Neste sentido Skinner (1953/1965, p.310-311) defende que “o comportamento de dois indivíduos pode estar relacionado (...) através de variáveis externas comuns”. As variáveis presentes na realização de tarefas puderam atuar como contingências que levou ao entrelaçamento comportamental entre os participantes, uma vez que foi necessário que eles concluíssem as tarefas que cada um deles propuseram fazer para que as atividades da intervenção fossem continuadas.

De forma geral, os resultados do questionário, do jogo “dilema do prisioneiro repetido” e a conclusão do planejamento do projeto cooperativo indica que a prática de cooperação foi desenvolvida, uma vez que durante os encontros na intervenção foi possível perceber a recorrência das classes comportamentais envolvidas na prática de cooperação e, sua recorrência reflete no entrelaçamento comportamental que resultou no produto agregado. O aumento de escolhas cooperativas no jogo também é um dado que indica a generalização do desenvolvimento da prática de cooperação durante a intervenção para a situação do jogo, uma vez que os comportamentos que compõem a prática foram modelados por meio dos encontros de intervenção. Durante o processo para o planejamento do projeto cooperativo as

contingências disponíveis levaram os participantes a se reunir, trocar suas ideias e sistematizar suas tarefas para que entregassem um só resultado, o projeto cooperativo, ao final da intervenção, fruto destas interações comportamentais.

Sobre as contingências previstas para o desenvolvimento da prática de cooperação, os encontros na etapa de intervenção foram fundamentados em temas relacionados à classe de comportamentos relacionadas à esta prática. Além disso, foram propostas tarefas para os participantes realizarem durante os encontros e entre os encontros. Estas contingências foram previstas, porque quando existe a possibilidade em manter determinado comportamento e ensiná-lo aos novos membros “o grupo pode manipular variáveis especiais para gerar tendências para se comportar de modo que resulte no reforço de outros” (Skinner, 1953/1965, p.339). Nesta ocasião, as temáticas dos encontros funcionaram como contingências para a modelagem dos comportamentos que compõem a prática de cooperação e as tarefas demonstraram se, de fato, eles as concluíram. Foi vislumbrado que se cada participante percebesse como o outro se comportava quanto às tarefas em que eles propuseram fazer, poderia ser uma condição para que todos cooperassem ou não cooperassem para concluir o planejamento do projeto cooperativo.

Na Análise do Comportamento, a cooperação é compreendida como o comportamento interrelacionado de cada participante de um grupo e produz um dado reforço que seja comum ao grupo, mas que, ao mesmo tempo, esse reforço beneficie cada indivíduo do grupo. Neste sentido, a interdependência entre os comportamentos pode ser uma relação contingente em que o comportamento de um participante funciona como estímulo discriminativo para que o outro participante se comporte. Entender a cooperação em uma dimensão cultural necessita identificar como as consequências agem sobre o grupo, uma vez que o comportamento de uma pessoa pode afetar o comportamento de outra pessoa, e assim sucessivamente, até que certo(s) comportamento(s) passem a ser uma prática daquele grupo. As relações entre os

comportamentos de cada participante para realizar e concluir uma parte do planejamento do projeto cooperativo podem ter funcionado como reforço para que o outro se comportasse, no sentido de promover o entrelaçamento comportamental para produzir o resultado final dos comportamentos em conjunto do grupo experimental. Embora a prática de cooperação tenha sido desenvolvida entre os participantes do grupo experimental, este é um dado referente à um período de 30 dias. Seria interessante que futuros estudos planejassem o acompanhamento da prática cultural que será desenvolvida, após alguns meses em que a intervenção foi realizada. Uma vez que prática cultural é conceituada como a aprendizagem de comportamentos similares feita por membros antigos de um grupo aos novos membros, ao longo de um período, fazer o acompanhamento da prática cultural a ser desenvolvida pode ser útil na descoberta de como os comportamentos são transmitidos no grupo, de forma a compreender sob quais contingências a prática será ou não será estabelecida e se de fato ela será mantida no grupo. E se a prática foi mantida, pode surgir outra oportunidade para estudá-la, como descobrir as contingências que preservam sua manutenção. Estudar a continuidade de uma prática cultural também pode ser uma oportunidade para compreender o fenômeno da metacontingência no contexto aplicado, com todos os seus elementos (contingências comportamentais entrelaçadas, produto agregado e ambiente externo selecionador), uma vez que na revisão de literatura apresentada, os estudos foram eminentemente de laboratório. Por esta razão, seria importante que pesquisas em contextos aplicados pudessem ser feitas com base nas interações sociais e metacontingências, utilizando um delineamento cultural.

Sobre os efeitos da intervenção para os participantes, de acordo com sua própria opinião a respeito da possibilidade de mudança do seu comportamento, aspectos positivos e negativos, não foram identificados por este estudo. Baer, Wolf, & Risley (1968) defendem que é necessário, ao analisar aspectos comportamentais, avaliar se o comportamento foi modificado e sob quais condições. E para esta avaliação é necessário incluir os participantes

da pesquisa. Futuros estudos podem identificar estratégias para validar com os participantes o que a intervenção representou para eles, o que pode ter mudado, impactado positivamente ou negativamente, em aspectos comportamentais. Uma entrevista com os participantes, após a intervenção, pode ser uma tática para analisar o conteúdo das respostas fornecidas, de forma a categorizá-las e possibilitar sua quantificação. No presente estudo, infere-se que a intervenção tenha feito com que os participantes ficassem mais sensíveis à cooperação. No entanto, não podemos desconsiderar o fato de que a cooperação no jogo é um comportamento muito mais simples do que aquele requerido no ambiente de trabalho dos participantes.

Considerando a diversidade de conhecimentos e experiências entre os profissionais que frequentam os *coworkings*, foi possível compreender que o desenvolvimento da prática de cooperação entre os profissionais que frequentam estes espaços pôde acontecer quando é proposto aos participantes um trabalho em conjunto, em que seja esclarecido o critério de desempenho para que um grupo se comporte de forma coordenada para trabalhar em equipe. Por si só, dificilmente estes profissionais podem se reunir com intuito de se organizarem para planejarem e oferecem um projeto de trabalho conjunto, uma vez que eles podem estar sob controle de outras variáveis, como diferença na área de atuação, contatos restritos a clientes e fornecedores, sua rotina de trabalho e frequência de utilização do *coworking*. Por esta razão, gestores destes espaços podem perceber como as interações acontecem entre os profissionais nestes espaços, e identificar quais temáticas podem ser interessantes para traçar um critério de desempenho, no intuito de favorecer com que estes profissionais se juntem para trabalhar em conjunto, dividir ideias e opiniões sobre a área de atuação, mesmo que seja distinta.

Uma vez que a literatura sobre *coworkings* investigou aspectos relacionados à características físicas destes espaços, perfil sociodemográfico e de consumo dos profissionais que frequentam estes espaços, somente um estudo (Medina, 2016) investigou aspectos comportamentais entre grupos de trabalho com áreas de atuação homogênea e heterogênea.

Uma das dificuldades apontadas pelo estudo de Medina (2016) entre os grupos de profissionais também aconteceu entre os participantes do presente estudo, quando eles relataram a dificuldade em perceberem a possibilidade de desenvolverem trabalhos interdisciplinares. Esta dificuldade foi uma das variáveis que pode ter influenciado no custo de resposta para os participantes cooperarem no presente estudo, o que também pode refletir na lacuna de estudos aplicados sobre cooperação, na literatura de *coworking* e da Análise do Comportamento. Esta é uma situação que pode ser melhor investigada em futuros estudos, no sentido de criar contingências para favorecer a cooperação entre os profissionais de áreas heterogêneas em contextos organizacionais aplicados que requerem trabalhos cooperativos. Intervir no sentido de conhecer possíveis custos para que as pessoas cooperarem nos ambientes organizacionais, possibilita aos gestores das organizações identificarem estratégias para que as pessoas atuem em conjunto em projetos que requerem este modelo de atuação para atingir critérios estabelecidos pela organização.

A literatura da Análise do Comportamento também mostra que em situações sociais que envolvam a cooperação, somado ao critério de desempenho para que o grupo se comporte de forma coordenada para solucioná-lo (Schmitt, 1986), o entrelaçamento comportamental entre os participantes de um grupo é outro fator crucial a ser considerado no planejamento de um estudo aplicado, uma vez que este entrelaçamento refere-se à uma relação dependente entre os comportamentos de cada pessoa envolvida em um episódio social, de forma a gerar um produto agregado (Glenn, 1998, 2004). Neste sentido, emitir comportamentos cooperativos no ambiente de trabalho requer considerar no planejamento das situações, nas quais os participantes serão expostos, como poderá acontecer o entrelaçamento entre os comportamentos dos participantes de um grupo para que o mesmo produza uma consequência compartilhada (produto agregado – padrão de desempenho) e quais as variáveis que podem favorecer o desenvolvimento e manutenção da prática de cooperação.

REFERÊNCIAS

- Andery, M., Micheletto, N., & Sérgio, T. (2016). A ANÁLISE DE FENÔMENOS SOCIAIS: ESBOÇANDO UMA PROPOSTA PARA A IDENTIFICAÇÃO DE CONTINGÊNCIAS ENTRELACADAS E METACONTINGÊNCIAS. *Revista Brasileira de Análise do Comportamento*, 1(2). doi:<http://dx.doi.org/10.18542/rebac.v1i2.2167>
- Andrade, H. G. C (2016). Compartilho, logo existo? A (re)construção da identidade do consumidor por meio do consumo colaborativo. (Dissertação de Mestrado). Recuperado do Banco de teses da CAPES: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3612992
- Baer, D. M., Wolf, M. M., & Risley, T. R. (1968). Some current dimensions of applied behavior analysis1. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 1(1), 91–97. doi:10.1901/jaba.1968.1-91
- Barreto, G. S. D. (2014). *Coworking spaces* no Brasil: o trabalho vem antes do lazer? (Dissertação de Mestrado). Recuperado do Banco de teses da CAPES: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=1792981
- Brayko, C., Houmanfar, R., & Ghezzi, E. (2016). Organized Cooperation: A Behavioral Perspective on Volunteerism. *Behavior and Social Issues*, 25, 77. doi:10.5210/bsi.v25i0.6739
- Carrara, K., De Souza, V. B., Oliveira, D. R., Orti, N. P., Lourencetti, L.A., & Lopes, F. R. (2013). Desenvolvimento de guia e fluxograma como suporte para delineamentos culturais. *Acta Comportamentalia*, 21 (1), 99-119. ISSN: 0188-8145

- Castilho, M. F., & Quandt, C. O. (2017). 'Convenience Sharing' or 'Community Building': Collaborative Capability in Coworking Spaces. In *ISPIM Conference Proceedings* (pp. 1-16). The International Society for Professional Innovation Management (ISPIM). Recuperado: www.ispim.org.
- De-Farias, A. K. C. R. (2005). Comportamento social: cooperação, competição e trabalho individual. In J. A. Rodrigues & M. R. Ribeiro (Eds), *Análise do Comportamento: Pesquisa, teoria e aplicação* (pp. 265-281). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Faleiros, P. B. (2009). Efeitos do tipo de acesso à soma da pontuação do outro jogador na emissão de respostas “cooperativas” no jogo dilema do prisioneiro repetido. (Tese de Doutorado). Recuperado da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP: www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47132/tde-16122009-094748/.../Faleiros_DO.pdf
- Fidelis, D. P., & Faleiros, P. B. (2017). Dilema do prisioneiro na Análise Experimental do Comportamento: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Brasileira de Análise do Comportamento*, 13, (1), 42-52. doi:<http://dx.doi.org/10.18542/rebac.v13i1.5262>
- Giannelli, M. A. (2016). Coworking: O porquê destes espaços existirem! Estudo sobre espaços de Coworking na cidade de São Paulo e sua importância arquitetônica na Era da Informação (Dissertação de Mestrado). Recuperado do Banco de teses da CAPES: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4844144
- Glenn, S. S. (1988). Contingencies and metacontingencies: Toward a synthesis of behavior analysis and cultural materialism. *The Behavior Analyst*, 11, 161-179. doi:10.1007/BF03392470

- Glenn, S. S. (1991). Contingencies and metacontingencies: Relations among behavioral, cultural and biological Evolution. In P. A. Lamal (Ed.). *Behavioral analysis of societies and cultural practices* (pp. 39-73).
- Glenn, S. S (2004). Individual behavior, culture, and social change. *The Behavior Analyst*, 27, 133-151. doi:10.1007/BF03393175
- Glenn, S. S., & Malagodi, E. F. (1991). Process and content in behavioral and cultural phenomena. *Behavior and Social Issues*, 1, 1-14. doi:10.5210/bsi.v1i2.163
- Glenn, S. S., Malott, M. E., Andery M. A. P. A., Benvenuti, M., Houmanfar, R. A., Sandaker I., ... Laercia A. V. (2016). Toward consistente terminology in a behaviorist approach to cultural analysis. *Behavioral and Social Issues*, 25, 11-27. doi:10.5210/bsi.v25i0.6634
- Guerin, B. (2005). Combating everyday racial discrimination without assuming racists or racism: New intervention ideas from a contextual analysis. *Behavior and social issues*, 14(1), 46-71.
- Hake, D. F., & Vukelich, R. (1972). A classification and review of cooperation procedures. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 18, (2), 333-343. doi:10.1901/jeab.1972.18-333
- Malott, M. E., & Glenn, S. S. (2006). Targets of intervention in cultural and behavioral change. *Behavior and Social Issues*, 15, 31-56. doi:10.5210/bsi.v15i1.344
- Medina, P. F. (2016). Carreiras profissionais que atuam em *coworking*: entre os novos arranjos e os velhos hábitos de trabalho (Dissertação de Mestrado). Recuperado do Banco de teses

daCAPES:https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3611166

Medina, P. F., & Krawulski, E. (2015). Coworking como modalidade e espaço de trabalho: uma análise bibliométrica. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 18(2), 181-190. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v18i2p181-190>

Mesquita, L. A. F. (2016). As práticas que sustentam o trabalho colaborativo em espaços de coworking e o papel das Tecnologias da Informação e Comunicação: Estudo de caso da Goma. (Dissertação de Mestrado). Recuperado do Banco de teses da CAPES: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3581496

Ortu, D., Becker, A. M., Woelz, T. A. R., & Glenn, S. S. (2012). An iterated four-player prisoner's dilemma game with an external selecting agent: a metacontingency experiment. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 44(1), 111-120.

Rachlin, H., Brown, J., & Baker, F. (2001). Reinforcement and punishment in the Prisoner's Dilemma Game. In D. L. Medin. (Ed.), *The psychology of learning and motivation: Advances in research and theory* (pp. 327-364). San Diego, CA: Academic Press.

Rapoport, A., & Chammah, A. M. (1965). Sex differences in factors contributing to the level of cooperation in the Prisoner's Dilemma game. *Journal of personality and Social Psychology*, 2(6), 831.

Sampaio, A. A. S., & Andery, M. A. P. A. (2010), Comportamento social, produção agregada e prática cultural: uma análise comportamental de fenômenos sociais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26, (1), pp. 183-192. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722010000100020>

- Schmitt, D. R. (1986). Competition: some behavioral issues. *The Behavior Analyst*, 9, (1), pp27-34. <https://doi.org/10.1007/BF03391927>
- Schmitt, D. R., & Marwell, G. (1968). Stimulus control in the experimental study of cooperation. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 11, (5), 571-574. <https://doi.org/10.1901/jeab.1968.11-571>
- Skinner, B. F. (1965). *Science and Human Behavior*. New York, NY: The Free Press. Originalmente publicado em 1953.
- Spinuzzi, C., Bodrozic, Z., Scaratti, G., & Ivaldi, S. (2018) “Coworking is about community” but what is “community” in coworking? *Journal of Business and Technical Communication*. 105065191881635. doi:10.1177/1050651918816357
- Suarez, C. J., Do Nascimento, C. A.V. S., & Benvenuti, M. F. L. (2019). Estudo experimental da cooperação na análise do comportamento: Buscando integrar aprendizagem, evolução e desenvolvimento. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*. 4, 27-47.
- Wolff, S. (2003). Interações sociais em grupos homogêneos e heterogêneos em relação à formação profissional. (Dissertação de Mestrado). Recuperado do repositório da Universidade Federal de Santa Catarina: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/86328>

APENDICÊS

APÊNDICE A: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Programação e Implementação de uma intervenção para o desenvolvimento da prática de cooperação entre profissionais que utilizam *coworking*

Prezado(a) Senhor(a):

Gostaríamos de convidá-lo (a) para participar da pesquisa **“Programação e Implementação de uma intervenção para o desenvolvimento da prática de cooperação entre profissionais que utilizam *coworking*”** a ser realizada em **“Multiplique Espaço Profissional Compartilhado”**. O objetivo da pesquisa é **estudar sobre a cooperação entre os profissionais que utilizam o *coworking***. O motivo de você ter sido escolhido para participar da pesquisa é por você ser um profissional que utiliza esse tipo de espaço de trabalho. Sua participação é muito importante e ela se dará da seguinte forma: **responder um questionário, participar de uma sessão em que jogarão um jogo com outra pessoa, pelo computador, e encontros dos participantes, em grupo, com a pesquisadora.**

Esclarecemos que essa pesquisa causar desconforto psicológico para o (a) senhor (a) durante a coleta de dados, pois o (a) senhor (a) estará exposto (a) a situações em que será necessário escolher alternativas em algumas situações, como: no jogo que o (a) senhor (a) jogará com outra pessoa, pelo computador, e nos encontros em grupo, com a pesquisadora. O (a) senhor (a) pode falar, individualmente, com a pesquisadora caso se sinta desconfortável com alguma atividade. A pesquisa será realizada **em parte do horário que o (a) senhor (a) costumeiramente vem trabalhar no Coworking**. Além disso, o(a) senhor(a) não pagará e nem será remunerado(a) por sua participação.

Esclarecemos que sua participação é totalmente voluntária, podendo o (a) senhor (a): recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer ônus

ou prejuízo à sua pessoa. Esclarecemos, também, que suas informações serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa (ou para esta e futuras pesquisas) e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade. Os benefícios esperados são **contribuir para que os profissionais que frequentam o Coworking conheçam o trabalho de cada um, troquem conhecimentos e experiências profissionais.**

Caso o(a) senhor(a) tenha dúvidas ou necessite de maiores esclarecimentos poderá nos contatar (**Keila Regina Gonçalves, com endereço a Rua Senador Souza Naves, 771, térreo, Sala 2, Edifício Comercial Senador, CEP: 86010-160, Centro, Londrina-PR, telefone: (43)3344-2282/(43)9.9929-0180 e email: keilagon@gmail.com**), ou procurar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina, situado junto ao LABESC – Laboratório Escola, no Campus Universitário, telefone 3371-5455, e-mail: cep268@uel.br.

Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas devidamente preenchida, assinada e entregue ao (à) senhor(a).

Londrina, ____ de _____ de 201_.

Pesquisador Responsável

RG:: _____

_____ (NOME POR EXTENSO DO SUJEITO DE PESQUISA), tendo sido devidamente esclarecido sobre os procedimentos da pesquisa, concordo em participar **voluntariamente** da pesquisa descrita acima.

Assinatura (ou impressão dactiloscópica): _____

Data: _____

APÊNDICE B: Questionário com perguntas objetivas, utilizado no teste piloto.

As perguntas a seguir foram formuladas para você analisar algumas características para trabalhar no ambiente de coworking. Não existem respostas certas ou erradas. É necessário que você responda o mais honestamente possível suas percepções sobre sua rotina no coworking, ou seja, a resposta que mais se aproxima de sua vivência no coworking. Você deve escolher uma alternativa de resposta para cada pergunta e anotá-la com a letra "x".

A) Geralmente, os colegas do coworking me procuram para tirar dúvidas:

- 4- Todos os dias
- 3- Semanalmente
- 2- Mensalmente
- 1- As pessoas não costumam fazer isso

B) Percebo que quando tenho algum problema no meu trabalho e comento com os colegas do coworking, eles me fornecem ideias ou sugestões:

- 4- Todos os dias
- 3- Semanalmente
- 2- Mensalmente
- 1- As pessoas não costumam fazer isso

C) Peço sugestões ou ideias para os colegas no coworking:

- 4- Todos os dias
- 3- Semanalmente
- 2- Mensalmente
- 1- Não costumo fazer isso

D) Quando os colegas do coworking dizem que estão com uma situação problema em seu trabalho, costumo dizer minha opinião sobre como resolvê-la:

- 4- Todos os dias
- 3- Semanalmente
- 2- Mensalmente
- 1- Não costumo fazer isso

E) Costumamos ouvir uns aos outros e dar espaço para que os colegas possam expressar suas opiniões:

- 4- Todos os dias
- 3- Semanalmente
- 2- Mensalmente
- 1- Não costumamos fazer isso

F) Costumamos, no coworking, comentar entre nós os trabalhos que estamos realizando, nossos desafios e conquistas:

- 4- Todos os dias
- 3- Semanalmente
- 2- Mensalmente
- 1- Não costumamos fazer isso

G) Sinto receio de dizer minhas ideias aos colegas do coworking e eles a copiarem de mim:

- 4- Sempre e por essa razão não digo minhas ideias
- 3- Algumas vezes, geralmente quando percebo que são pessoas que podem ser meus concorrentes
- 2- Raramente, quando são ideias que considero poder realizar sozinho(a)
- 1- Não sinto receio. Costumo dizer minhas ideias

H) É de nosso costume no coworking realizarmos reuniões para trocarmos ideias:

- 4- Todos os dias
- 3- Semanalmente
- 2- Mensalmente

1- Não costumamos fazer isso

D) As oportunidades em que cada colega apresenta assuntos de seu trabalho e podemos aprender com ele acontecem:

4- Todos os dias

3- Semanalmente

2- Mensalmente

1- Não costumamos fazer isso

J) Participo de palestras, reuniões e demais eventos que acontecem no coworking:

4- Todos os dias

3- Semanalmente

2- Mensalmente

1- Não costumo fazer isso

K) Aprendo algo novo com os colegas do coworking:

4- Todos os dias

3- Semanalmente

2- Mensalmente

1- Não me lembro

L) Oferecemos ideias uns aos outros de forma espontânea, ou seja sem ser solicitado:

4- Todos os dias

3- Semanalmente

2- Mensalmente

1- Não costumamos fazer isso

M) Quando busco um profissional para minha demanda específica, geralmente contato um colega do coworking:

4- Todos os dias

3- Semanalmente

2- Mensalmente

1- Não costumo fazer isso

N) No coworking, as pessoas sentem dificuldades em realizarem um trabalho em conjunto para atender clientes:

4- Todos os dias

3- Semanalmente

2- Mensalmente

1- Não costumamos fazer isso

O) As oportunidades em que as pessoas trocam serviços entre elas no coworking acontecem:

4- Todos os dias

3- Semanalmente

2- Mensalmente

1- Não costumamos fazer isso

P) Desenvolvo trabalhos com os colegas do coworking:

4- Todos os dias

3- Semanalmente

2- Mensalmente

1- Não costumo fazer isso

Q) Quando desenvolvo trabalhos com os colegas do coworking, costumo assumir a maior parte das atividades:

4- Sempre. Deixo o colega realizar somente aquilo que ele sabe fazer. Assumo atividades que sei fazer e também aquelas que não sei fazer.

3- Algumas vezes. Assumo somente as atividades que sei fazer.

2- Raramente. Dividimos as atividades conforme nossa disponibilidade de tempo e de aprendizado.

1- Não costumo fazer isso

R) Quando trabalhamos em conjunto no coworking, a dificuldade do grupo para lidar com as diferenças de opiniões entre os participantes acontece:

- 4- Todos os dias
- 3- Semanalmente
- 2- Mensalmente
- 1- As pessoas não costumam fazer isso

APÊNDICE C: Questionário com perguntas objetivas utilizado na pré-intervenção, pela pesquisadora, com as adequações sugeridas no teste piloto

As perguntas a seguir foram formuladas para você analisar algumas características para trabalhar no ambiente de coworking. Não existem respostas certas ou erradas. É necessário que você responda o mais honestamente possível suas percepções sobre sua rotina no coworking, ou seja, a resposta que mais se aproxima de sua vivência no coworking. Você deve escolher uma alternativa de resposta para cada pergunta e anotá-la com a letra "x".

Observação: este formato de questionário apresenta as categorias das perguntas bem como a sequência das perguntas respeitando as categorias definidas. Este instrumento serviu para uso da pesquisadora para a compilação e análise dos dados coletados no questionário, de acordo com o gabarito a seguir:

Gabarito: Foram atribuídos valores de 1 a 4, sendo que os valores de 1 a 2 representou menos cooperação; valores de 3 a 4 representou mais cooperação, a depender do conteúdo da pergunta.

CATEGORIA 1: Contribuir para a resolução em conjunto de problemas no trabalho (Comportamentos: tirar dúvidas com colega, esclarecer dúvidas com o colega, quando um colega comenta algum problema no trabalho dizer sua sugestão ao colega).

A) Geralmente, os colegas do coworking me procuram para tirar dúvidas:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

B) Peço sugestões ou ideias para os colegas no coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

G) Percebo que quando tenho algum problema no meu trabalho e comento com os colegas do coworking, eles me fornecem ideias ou sugestões:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

M) Quando os colegas do coworking dizem que estão com uma situação problema em seu trabalho, costumo dizer minha opinião sobre como resolvê-la:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

O) Costumamos ouvir uns aos outros e dar espaço para que os colegas possam expressar suas opiniões:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

CATEGORIA 2: Dividir ideias e informação sobre a área de atuação (área comum ou não). (Comportamentos: realizar reuniões para trocar ideias "brainstorm", comentar para com os colegas os ganhos e perdas no próprio trabalho, realizar eventos no cw para mostrar seu conhecimento, participar de eventos no cw para aprender algo novo ou atualizar conhecimento)

C) É de nosso costume no coworking realizarmos reuniões para trocarmos ideias:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

D) Aprendo algo novo com os colegas do coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

F) Costumamos, no coworking, comentar entre nós os trabalhos que estamos realizando, nossos desafios e conquistas:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

H) As oportunidades em que cada colega apresenta assuntos de seu trabalho e podemos aprender com ele acontecem:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

J) Participo de palestras, reuniões e demais eventos que acontecem no coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

K) Sinto receio de dizer minhas ideias aos colegas do coworking e eles a copiarem de mim:

1- Sempre

2- Algumas vezes

3- Raramente

4- Não faz

3-4, RARAMENTE E NÃO FAZ = COOPERAÇÃO

1-2, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = NÃO COOPERAÇÃO

R) Oferecemos ideias uns aos outros de forma espontânea, ou seja sem ser solicitado:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

CATEGORIA 3: Desenvolver trabalhos em conjunto com os colegas do coworking/troca de serviços (Comportamentos: trocar serviços com os colegas do cw, desenvolver trabalhos junto com os colegas do cw, dividir receitas de trabalhos realizados em conjunto)

E) Quando trabalhamos em conjunto no coworking, a dificuldade do grupo para lidar com as diferenças de opiniões entre os participantes acontece:

1- Sempre

2- Algumas vezes

3- Raramente

4- Não faz

3-4, RARAMENTE E NÃO FAZ = COOPERAÇÃO

1-2, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = NÃO COOPERAÇÃO

D) Quando busco um profissional para minha demanda específica, geralmente contato um colega do coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

L) As oportunidades em que as pessoas trocam serviços entre elas no coworking acontecem:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

N) No coworking, as pessoas sentem dificuldades em realizarem um trabalho em conjunto para atender clientes:

- 1- Sempre
- 2- Algumas vezes
- 3- Raramente
- 4- Não faz

3-4, RARAMENTE E NÃO FAZ = COOPERAÇÃO

1-2, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = NÃO COOPERAÇÃO

P) Desenvolvo trabalhos com os colegas do coworking:

- 4- Sempre
- 3- Algumas vezes
- 2- Raramente
- 1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

Q) Quando desenvolvo trabalhos com os colegas do coworking, costumo assumir a maior parte das atividades:

- 1- Sempre
- 2- Algumas vezes
- 3- Raramente
- 4- Não faz

3-4, RARAMENTE E NÃO FAZ = COOPERAÇÃO

1-2, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = NÃO COOPERAÇÃO

Apêndice D: Questionário com perguntas objetivas e subjetivas, utilizado após a intervenção pela pesquisadora.

As perguntas a seguir foram formuladas para você analisar algumas características para trabalhar no ambiente de coworking. Não existem respostas certas ou erradas. É necessário que você responda o mais honestamente possível suas percepções sobre sua rotina no coworking, ou seja, a resposta que mais se aproxima de sua vivência no coworking. Você deve escolher uma alternativa de resposta para cada pergunta e anotá-la com a letra "x".

Observação: este formato de questionário apresenta as categorias das perguntas bem como a sequência das perguntas respeitando as categorias definidas. Este instrumento serviu para uso da pesquisadora para a compilação e análise dos dados coletados no questionário, de acordo com o gabarito a seguir:

Gabarito: Foram atribuídos valores de 1 a 4, sendo que os valores de 1 a 2 representou menos cooperação; valores de 3 a 4 representou mais cooperação, a depender do conteúdo da pergunta.

CATEGORIA 1: Contribuir para a resolução em conjunto de problemas no trabalho (Comportamentos: tirar dúvidas com colega, esclarecer dúvidas com o colega, quando um colega comenta algum problema no trabalho dizer sua sugestão ao colega).

A) Geralmente, os colegas do coworking me procuram para tirar dúvidas:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

B) Peço sugestões ou ideias para os colegas no coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

G) Percebo que quando tenho algum problema no meu trabalho e comento com os colegas do coworking, eles me fornecem ideias ou sugestões:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

M) Quando os colegas do coworking dizem que estão com uma situação problema em seu trabalho, costumo dizer minha opinião sobre como resolvê-la:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

O) Costumamos ouvir uns aos outros e dar espaço para que os colegas possam expressar suas opiniões:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

CATEGORIA 2: Dividir ideias e informação sobre a área de atuação (área comum ou não). (Comportamentos: realizar reuniões para trocar ideias "brainstorm", comentar para com os colegas os ganhos e perdas no próprio trabalho, realizar eventos no cw para mostrar seu conhecimento, participar de eventos no cw para aprender algo novo ou atualizar conhecimento)

C) É de nosso costume no coworking realizarmos reuniões para trocarmos ideias:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

D) Aprendo algo novo com os colegas do coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

F) Costumamos, no coworking, comentar entre nós os trabalhos que estamos realizando, nossos desafios e conquistas:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

H) As oportunidades em que cada colega apresenta assuntos de seu trabalho e podemos aprender com ele acontecem:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

J) Participo de palestras, reuniões e demais eventos que acontecem no coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

K) Sinto receio de dizer minhas ideias aos colegas do coworking e eles a copiarem de mim:

1- Sempre

2- Algumas vezes

3- Raramente

4- Não faz

3-4, RARAMENTE E NÃO FAZ = COOPERAÇÃO

1-2, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = NÃO COOPERAÇÃO

R) Oferecemos ideias uns aos outros de forma espontânea, ou seja sem ser solicitado:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

CATEGORIA 3: Desenvolver trabalhos em conjunto com os colegas do coworking/troca de serviços (Comportamentos: trocar serviços com os colegas do cw, desenvolver trabalhos junto com os colegas do cw, dividir receitas de trabalhos realizados em conjunto)

E) Quando trabalhamos em conjunto no coworking, a dificuldade do grupo para lidar com as diferenças de opiniões entre os participantes acontece:

1- Sempre

2- Algumas vezes

3- Raramente

4- Não faz

3-4, RARAMENTE E NÃO FAZ = COOPERAÇÃO

1-2, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = NÃO COOPERAÇÃO

D) Quando busco um profissional para minha demanda específica, geralmente contato um colega do coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

L) As oportunidades em que as pessoas trocam serviços entre elas no coworking acontecem:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

N) No coworking, as pessoas sentem dificuldades em realizarem um trabalho em conjunto para atender clientes:

- 1- Sempre
- 2- Algumas vezes
- 3- Raramente
- 4- Não faz

3-4, RARAMENTE E NÃO FAZ = COOPERAÇÃO

1-2, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = NÃO COOPERAÇÃO

P) Desenvolvo trabalhos com os colegas do coworking:

- 4- Sempre
- 3- Algumas vezes
- 2- Raramente
- 1- Não faz

3-4, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = COOPERAÇÃO

1-2, RARAMENTE E NÃO FAZ = NÃO COOPERAÇÃO

Q) Quando desenvolvo trabalhos com os colegas do coworking, costumo assumir a maior parte das atividades:

- 1- Sempre
- 2- Algumas vezes
- 3- Raramente
- 4- Não faz

3-4, RARAMENTE E NÃO FAZ = COOPERAÇÃO

1-2, SEMPRE E ALGUMAS VEZES = NÃO COOPERAÇÃO

S) Como vocês se organizaram para executar o projeto cooperativo?

T) O que foi facilitador para desenvolver o projeto cooperativo?

U) O que dificultou a execução do projeto cooperativo?

V) Como vocês planejam em continuar o projeto cooperativo?

APÊNDICE E: Questionário com perguntas objetivas respondido pelos participantes, do grupo controle e grupo experimental, na fase de pré-intervenção.

As perguntas a seguir foram formuladas para você analisar algumas características para trabalhar no ambiente de coworking. Não existem respostas certas ou erradas. É necessário que você responda o mais honestamente possível suas percepções sobre sua rotina no coworking, ou seja, a resposta que mais se aproxima de sua vivência no coworking. Você deve escolher uma alternativa de resposta para cada pergunta e anotá-la com a letra "x".

A) Geralmente, os colegas do coworking me procuram para tirar dúvidas:

- 4- Sempre
- 3- Algumas vezes
- 2- Raramente
- 1- Não faz

B) Percebo que quando tenho algum problema no meu trabalho e comento com os colegas do coworking, eles me fornecem ideias ou sugestões:

- 4- Sempre
- 3- Algumas vezes
- 2- Raramente
- 1- Não faz

C) Peço sugestões ou ideias para os colegas no coworking:

- 4- Sempre
- 3- Algumas vezes
- 2- Raramente
- 1- Não faz

D) Quando os colegas do coworking dizem que estão com uma situação problema em seu trabalho, costumo dizer minha opinião sobre como resolvê-la:

- 4- Sempre
- 3- Algumas vezes
- 2- Raramente
- 1- Não faz

E) Costumamos ouvir uns aos outros e dar espaço para que os colegas possam expressar suas opiniões:

- 4- Sempre
- 3- Algumas vezes
- 2- Raramente
- 1- Não faz

F) Costumamos, no coworking, comentar entre nós os trabalhos que estamos realizando, nossos desafios e conquistas:

- 4- Sempre
- 3- Algumas vezes
- 2- Raramente
- 1- Não faz

G) Sinto receio de dizer minhas ideias aos colegas do coworking e eles a copiarem de mim:

- 4- Sempre
- 3- Algumas vezes
- 2- Raramente
- 1- Não faz

H) É de nosso costume no coworking realizarmos reuniões para trocarmos ideias:

- 4- Sempre
- 3- Algumas vezes
- 2- Raramente
- 1- Não faz

I) As oportunidades em que cada colega apresenta assuntos de seu trabalho e podemos aprender com ele acontecem:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

J) Participo de palestras, reuniões e demais eventos que acontecem no coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

K) Aprendo algo novo com os colegas do coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

L) Oferecemos ideias uns aos outros de forma espontânea, ou seja sem ser solicitado:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

M) Quando busco um profissional para minha demanda específica, geralmente contato um colega do coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

N) No coworking, as pessoas sentem dificuldades em realizarem um trabalho em conjunto para atender clientes:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

O) As oportunidades em que as pessoas trocam serviços entre elas no coworking acontecem:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

P) Desenvolvo trabalhos com os colegas do coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

Q) Quando desenvolvo trabalhos com os colegas do coworking, costumo assumir a maior parte das atividades:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

R) Quando trabalhamos em conjunto no coworking, a dificuldade do grupo para lidar com as diferenças de opiniões entre os participantes acontece:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

APÊNDICE F: Questionário com perguntas objetivas respondido pelos participantes, do grupo controle, na etapa de pós-intervenção.

As perguntas a seguir foram formuladas para você analisar algumas características para trabalhar no ambiente de coworking. Não existem respostas certas ou erradas. É necessário que você responda o mais honestamente possível suas percepções sobre sua rotina no coworking, ou seja, a resposta que mais se aproxima de sua vivência no coworking. Você deve escolher uma alternativa de resposta para cada pergunta e anotá-la com a letra "x".

A) Geralmente, os colegas do coworking me procuram para tirar dúvidas:

- 4- Sempre
- 3- Algumas vezes
- 2- Raramente
- 1- Não faz

B) Percebo que quando tenho algum problema no meu trabalho e comento com os colegas do coworking, eles me fornecem ideias ou sugestões:

- 4- Sempre
- 3- Algumas vezes
- 2- Raramente
- 1- Não faz

C) Peço sugestões ou ideias para os colegas no coworking:

- 4- Sempre
- 3- Algumas vezes
- 2- Raramente
- 1- Não faz

D) Quando os colegas do coworking dizem que estão com uma situação problema em seu trabalho, costumo dizer minha opinião sobre como resolvê-la:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

E) Costumamos ouvir uns aos outros e dar espaço para que os colegas possam expressar suas opiniões:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

F) Costumamos, no coworking, comentar entre nós os trabalhos que estamos realizando, nossos desafios e conquistas:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

G) Sinto receio de dizer minhas ideias aos colegas do coworking e eles a copiarem de mim:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

H) É de nosso costume no coworking realizarmos reuniões para trocarmos ideias:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

I) As oportunidades em que cada colega apresenta assuntos de seu trabalho e podemos aprender com ele acontecem:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

J) Participo de palestras, reuniões e demais eventos que acontecem no coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

K) Aprendo algo novo com os colegas do coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

L) Oferecemos ideias uns aos outros de forma espontânea, ou seja sem ser solicitado:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

M) Quando busco um profissional para minha demanda específica, geralmente contato um colega do coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

N) No coworking, as pessoas sentem dificuldades em realizarem um trabalho em conjunto para atender clientes:

- 4- Sempre
- 3- Algumas vezes
- 2- Raramente
- 1- Não faz

O) As oportunidades em que as pessoas trocam serviços entre elas no coworking acontecem:

- 4- Sempre
- 3- Algumas vezes
- 2- Raramente
- 1- Não faz

P) Desenvolvo trabalhos com os colegas do coworking:

- 4- Sempre
- 3- Algumas vezes
- 2- Raramente
- 1- Não faz

Q) Quando desenvolvo trabalhos com os colegas do coworking, costumo assumir a maior parte das atividades:

- 4- Sempre
- 3- Algumas vezes
- 2- Raramente
- 1- Não faz

R) Quando trabalhamos em conjunto no coworking, a dificuldade do grupo para lidar com as diferenças de opiniões entre os participantes acontece:

- 4- Sempre
- 3- Algumas vezes
- 2- Raramente
- 1- Não faz

APÊNDICE G: Questionário com perguntas objetivas e subjetivas respondido pelos participantes, do grupo experimental, na etapa de pós-intervenção.

As perguntas a seguir foram formuladas para você analisar algumas características para trabalhar no ambiente de coworking. Não existem respostas certas ou erradas. É necessário que você responda o mais honestamente possível suas percepções sobre sua rotina no coworking, ou seja, a resposta que mais se aproxima de sua vivência no coworking. Você deve escolher uma alternativa de resposta para cada pergunta e anotá-la com a letra "x".

A) Geralmente, os colegas do coworking me procuram para tirar dúvidas:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

B) Percebo que quando tenho algum problema no meu trabalho e comento com os colegas do coworking, eles me fornecem ideias ou sugestões:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

C) Peço sugestões ou ideias para os colegas no coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

D) Quando os colegas do coworking dizem que estão com uma situação problema em seu trabalho, costumo dizer minha opinião sobre como resolvê-la:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

E) Costumamos ouvir uns aos outros e dar espaço para que os colegas possam expressar suas opiniões:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

F) Costumamos, no coworking, comentar entre nós os trabalhos que estamos realizando, nossos desafios e conquistas:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

G) Sinto receio de dizer minhas ideias aos colegas do coworking e eles a copiarem de mim:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

H) É de nosso costume no coworking realizarmos reuniões para trocarmos ideias:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

I) As oportunidades em que cada colega apresenta assuntos de seu trabalho e podemos aprender com ele acontecem:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

J) Participo de palestras, reuniões e demais eventos que acontecem no coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

K) Aprendo algo novo com os colegas do coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

L) Oferecemos ideias uns aos outros de forma espontânea, ou seja sem ser solicitado:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

M) Quando busco um profissional para minha demanda específica, geralmente contato um colega do coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

N) No coworking, as pessoas sentem dificuldades em realizarem um trabalho em conjunto para atender clientes:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

O) As oportunidades em que as pessoas trocam serviços entre elas no coworking acontecem:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

P) Desenvolvo trabalhos com os colegas do coworking:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

Q) Quando desenvolvo trabalhos com os colegas do coworking, costumo assumir a maior parte das atividades:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

R) Quando trabalhamos em conjunto no coworking, a dificuldade do grupo para lidar com as diferenças de opiniões entre os participantes acontece:

4- Sempre

3- Algumas vezes

2- Raramente

1- Não faz

S) Como vocês se organizaram para executar o projeto cooperativo?

T) O que foi facilitador para desenvolver o projeto cooperativo?

U) O que dificultou a execução do projeto cooperativo?

V) Como vocês planejam em continuar o projeto cooperativo?

,

APÊNDICE H: Instruções do jogo “dilema do prisioneiro repetido”.

Instruções fornecidas aos participantes dos dois grupos para jogarem o “dilema do prisioneiro repetido”, nas etapas de pré-intervenção e de pós-intervenção.

Retirado de:

Faleiros, P.B. (2009). Efeitos do tipo de acesso à soma da pontuação do outro jogador na emissão de respostas “cooperativas” no jogo dilema do prisioneiro repetido. (Tese de Doutorado). Recuperado da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP: www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47132/tde-16122009-094748/.../Faleiros_DO.pdf

Informações gerais:

Você participará de uma atividade juntamente com outra pessoa, que estará em uma outra sala em um computador conectado em rede ao seu computador. Esta atividade durará aproximadamente 40 minutos. Todas as informações sobre o jogo estão apresentadas na tela do computador a sua frente.

O seu objetivo é ganhar o maior número de pontos que puder. A tela está dividida em duas partes: uma à esquerda, que é a tela em que você realizará suas escolhas e onde também será apresentada a sua pontuação. A outra parte da tela, à direita e idêntica à sua, é a tela da outra pessoa que está na outra sala.

Regras do jogo:

A atividade começa quando você fizer a escolha entre o botão vermelho ou preto na sua parte da tela. Para fazer suas escolhas você deve utilizar o mouse. Quando você clicar em um dos botões, ele piscará três vezes. Após o botão na sua parte da tela parar de piscar, um dos botões na tela do outro piscará também três vezes. O botão que piscar na tela do outro indica a escolha feita por ele.

Na parte central da sua tela há o contador de sua pontuação. Para que você possa ter acesso à soma da sua pontuação no jogo, é necessário clicar no botão abaixo do contador. Quando este botão piscar, você poderá clicar com o mouse e a soma dos seus pontos aparecerá. O mesmo ocorrerá com o outro jogador. Porém, algumas vezes você terá acesso à soma da pontuação do outro jogador e ele também terá acesso algumas vezes à soma da sua pontuação.

Assim que você tiver acesso à soma dos seus pontos, você poderá iniciar uma nova tentativa ao clicar em um dos botões na sua parte da tela.

O outro jogador também está recebendo as mesmas instruções que você. Ele também tentará ganhar o maior número de pontos que ele puder.

Matriz:

Conforme a matriz apresentada abaixo, você pode ganhar 5 pontos ou 1 ponto quando escolher o botão vermelho. Você também pode ganhar 6 pontos ou 2 pontos ao escolher o botão preto. Porém, cada uma destas pontuações dependerá da escolha feita pelo outro jogador.

Na matriz de pontuação e escolha que está na parte de cima da sua tela e a do outro, é possível ver os pontos que você e o outro ganharam em cada uma das tentativas, dependendo da escolha dos dois. Na matriz, os pontos que possuem um asterisco ao lado são aqueles referentes à sua escolha. Preste bastante atenção na matriz para poder entendê-la.

		Sua escolha *	
		Vermelho	Preto
Escolha do outro	Vermelho	5	1
	Preto	6	2

Apenas para lembrar: você tentará ganhar o maior número de pontos que puder. Você pode apenas escolher os botões vermelho ou preto na sua parte da tela e o jogo terá terminado quando a mensagem “sessão encerrada; chame o experimentador” aparecer na tela.

Leia e releia a instrução o número de vezes que achar necessário. Comece o jogo somente quando você tiver certeza que entendeu todas as informações lidas por você;

APÊNDICE I: Versão inicial do projeto cooperativo.

Projeto: Multiplicando Conhecimento: a iniciação no mercado de trabalho

Objetivo: Preparar candidatos em fase de ingresso ao mercado de trabalho.

Público alvo:

Alunos de ensino médio em busca de vaga de aprendiz.

Alunos em início do ensino superior em busca de estágio.

Candidatos em busca de primeiro emprego no geral.

Estrutura:

Curso elaborado em conjunto com profissionais de diferentes áreas para orientar e sanar dúvidas quanto à preparação e o processo de busca pela primeira experiência profissional.

Duração aproximada do curso: 5 horas (em dia único ou dividido em 2 períodos).

Tópicos a serem abordados no curso:

*Construção objetiva de currículo.

*Comportamento e postura na entrevista.

*Normas e noções básicas de segurança no trabalho.

*Uso da tecnologia no cenário atual de trabalho.

*Planejamento financeiro.

Local: Sala de reunião – Espaço Multiplique.

Data: Preferencialmente de sábado

APÊNDICE J: Etapas e atividades do projeto cooperativo.

Rota de desenvolvimento do projeto cooperativo		
Etapas	Atividades a serem executadas	Responsáveis
Aplicação do workshop	- Ministrará o curso. - Organizar horários / lista de presença.	Todos os envolvidos.
Impressão do material e organização do espaço/ <i>coffee</i>	- Com base no número de inscritos, reservar o espaço onde será realizado o workshop e planejar como será oferecido o <i>coffee</i> /alimentação.	Participante 10
Inscrições dos candidatos e organização das turmas	- Inscrições (em meio físico ou digital) para estimar o número de participantes do curso.	Participante 10
Divulgação	- Divulgar por meio de redes sociais (Instagram / Facebook). - Contatar os parceiros. - Contatar com instituições de ensino.	Participante 6, participante 7 e participante 10
Ensaio geral	- Reunir os integrantes para avaliação e organização do conteúdo total do workshop (revisão, sugestões de melhoria).	Todos do grupo.
Organização do material (digital)	- Estruturar a apresentação do conteúdo e organizar as atividades envolvendo ferramentas didáticas digitais (Google <i>classroom</i>).	Participante 6
Preparação do material	- Educação financeira. - Noções básicas de Seg. no trabalho e normas sociais. - Elaboração de currículo e postura em entrevistas.	Participante 6 e participante 8. Participante 7 e participante 9 Participante 10.
Divisão dos temas / atribuição de funções	- Divisão com base nos pontos fortes de cada profissional envolvido no projeto.	Todos do grupo.
Definição de público alvo / precificação (definição de possíveis clientes, parcerias) / datas e horários	- Financiamento do projeto com base em parcerias de organizações voltadas para o desenvolvimento dos jovens e agências de estágio / emprego.	Todos do grupo.

APÊNDICE K: Projeto cooperativo concluído

Projeto: Multiplicando Conhecimento: a iniciação no mercado de trabalho

Objetivo: Workshop com finalidade de preparar candidatos em fase de ingresso ao mercado de trabalho.

1ª. Etapa:

Definição do público alvo: Alunos de ensino médio em busca de vaga de aprendiz.

Alunos em início do ensino superior em busca de estágio.

Candidatos em busca de primeiro emprego no geral.

Precificação: busca de parcerias com instituições de ensino e encaminhamento de candidatos para financiamento do projeto. Não sendo possível arrecadar valor total, será feito o cálculo do valor a ser cobrado por participante para cobrir as despesas necessárias.

Data e horário: carga horária de 5 horas, preferencialmente em um sábado das 13h00 às 18h00 no Espaço Multiplique (parceiro).

*envolvidos nessa etapa: todos.

2ª. Etapa:

Divisão dos temas e preparação do material:

*Elaboração de currículos, entrevista e postura.

Facilitadora: L.

*Noções de segurança do trabalho e normas internas e sociais.

Facilitadores: V. e S.

*Educação financeira:

Facilitadores: L. e E.

3ª. Etapa:

*Organização do material digital.

Estruturação da apresentação do conteúdo e organização das atividades envolvendo ferramentas didáticas digitais (google, classroom).

Facilitador: E.

4ª. Etapa:

Ensaio geral

Apresentação de todo o conteúdo com a presença de todos do grupo para revisão dos conteúdos, sugestões, alterações, controle do tempo.

5ª. Etapa:

*Divulgação

Criação de convite e divulgação em redes sociais

Facilitadores: E. e V.

Contatar parceiros e instituições de ensino para divulgarem também ao público possivelmente interessado

Facilitador: D.

6ª. Etapa:

*Inscrições em meio físico e digital, confirmação das vagas e controle do número de

participantes.

Facilitador: D.

7ª. Etapa:

*Impressão do material e organização do evento.

Reserva do espaço na data e horário definidos.

Impressão de material que será entregue aos participantes.

Compra de canetas,

Compra dos itens para preparação do coffee break a ser realizado no intervalo do curso

Facilitador: D.

8ª. Etapa:

Aplicação do workshop.

Organização do espaço físico e montagens dos equipamentos com antecedência.

Checagem de todos os materiais necessários às atividades práticas.

Apoio na recepção para confirmação dos presentes.

Apoio na arrumação do coffee break.

Ao final, solicitação de avaliação do curso/feedback (questionário impresso, ao ser preenchido e entregue na saída).

Apoio na recepção para confirmação dos presentes.

Apoio na arrumação do coffee break.

APÊNDICE L: Apresentação encontro 1 da intervenção.

Características do comportamento social

Qual das figuras abaixo representa a cooperação entre participantes de um grupo?



Como vocês percebem que os participantes do grupo cooperam?

COMPORTAMENTO SOCIAL

"Comportamento social é o comportamento de duas ou mais pessoas em relação umas às outras ou em conjunto com relação a um ambiente comum". (Skinner, 1953/1965, p.297)

Temos contato com nosso meio quando:

1. Agimos diretamente (sem a ajuda de outra pessoa)
2. Pela mediação do comportamento de outra pessoa



INTERAÇÃO SOCIAL

Mediação do comportamento de outra pessoa: episódio de interação social.

Em algumas situações, o comportamento de uma pessoa pode afetar o comportamento de outra pessoa do grupo.



Quando um grupo possui uma tarefa para cumprir, se uma só pessoa não faz "sua parte", ela pode influenciar as demais pessoas não cumprirem com a tarefa

PROJETO COOPERATIVO

Atividade prática dos nossos encontros para que vocês desenvolvam em conjunto um projeto de trabalho.

A ideia deste projeto é que se vocês o colocarem em prática, em grupo, possam atender a demanda de clientes que precisem dos serviços de vocês.

Cada encontro servirá como base para vocês prosseguirem com o projeto durante o nosso intervalo semanal.

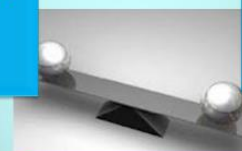
Se algum participante do grupo faltar no encontro, a etapa que será desenvolvida pode ficar incompleta e, conseqüentemente, o resultado final do projeto será incompleto.

CONHECENDO NOSSO GRUPO

Quais os pontos fortes de cada participante?

Quais as experiências profissionais?

Quais os conhecimentos?



Quais as oportunidades que temos ao atender um cliente que definirmos, tendo em vista os pontos fortes de cada participante?



CONHECENDO NOSSO GRUPO

Em quais aspectos podemos nos ajudar para concluirmos o projeto cooperativo?



PROJETO COOPERATIVO AGORA: MÃO NA MASSA!!!

Pensem nas demandas dos clientes que vocês atendem: porque eles te procuram?

Como vocês podem criar um plano em conjunto para atender clientes com este tipo de demanda?

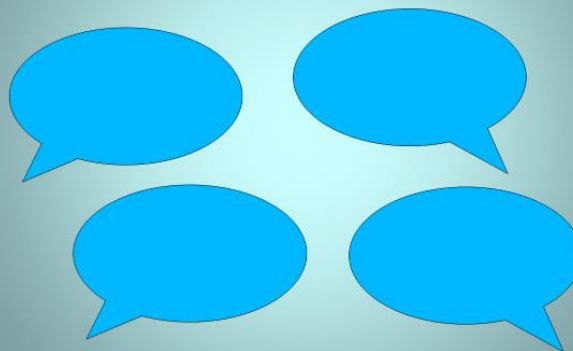


Lembrem-se de considerar os conhecimentos, experiências e comportamentos dos colegas do seu grupo.

APÊNDICE M: Apresentação encontro 2 da intervenção.

Possíveis consequências da prática de cooperação

RESULTADOS DA TAREFA SEMANAL



COMPORTAMENTO SOCIAL: COOPERAÇÃO

Algumas interações sociais, cujas condições de organização de tarefas em grupo, podem possibilitar diferentes comportamentos de cooperação, como:



Cooperação:
Para que todos os participantes ganhem, cada participante depende do comportamento do outro participante.

Cooperação:
Todos os participantes ganham igualmente se o desempenho do grupo atingir um critério específico.

COMPORTAMENTO SOCIAL: COMPETIÇÃO



Competição:
Os ganhos não são iguais entre os participantes.

Competição:
Os participantes ganham diferentemente, ou em algumas vezes um dos participantes nada ganha, dependendo do desempenho do indivíduo.

COMPORTAMENTO SOCIAL: TRABALHO INDIVIDUAL

Trabalho individual:
Todos os participantes ganham, independente do comportamento do outro participante.



OUTRA CARACTERÍSTICA DA COOPERAÇÃO

COMPORTAMENTO INTERRELACIONADO

O comportamento de cada participante de um grupo produz um dado ganho que seja comum ao grupo.

Ao mesmo tempo este ganho deve beneficiar cada indivíduo do grupo.

ROTA DE DESENVOLVIMENTO PROJETO COOPERATIVO

Vamos imaginar o **passo a passo** do projeto de um jeito não usual

Do final para o começo!

Qual o resultado vocês esperam alcançar com o projeto cooperativo?

PROJETO COOPERATIVO AGORA: MÃO NA MASSA!!!

Quais as tarefas que deverão ser realizadas para planejar o projeto, no decorrer dessa semana?

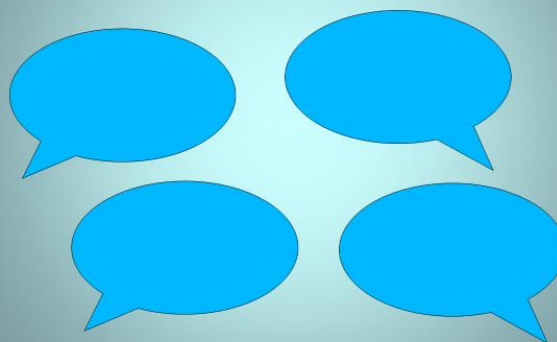


Lembrem-se de considerar os conhecimentos, experiências e comportamentos dos colegas do seu grupo.

APÊNDICE N: Apresentação encontro 3 da intervenção.

Rota de desenvolvimento do projeto cooperativo

RESULTADOS DA TAREFA SEMANAL



NO ENCONTRO ANTERIOR APRENDEMOS...

Algumas interações sociais, cujas condições são a realização de tarefas em grupo, podem possibilitar a ocorrência dos comportamentos de cooperação, competição e trabalho individual.

Trabalho individual:
Todos os participantes ganham, independente do comportamento do outro participante.

Competição:
Os ganhos não são iguais entre os participantes.

Cooperação:
Todos os participantes ganham igualmente se o desempenho do grupo atingir um critério específico.

NÓS TAMBÉM APRENDEMOS QUE...

COOPERAÇÃO: COMPORTAMENTO INTERRELACIONADO

O comportamento de cada participante de um grupo produz um dado ganho que seja comum ao grupo.

Ao mesmo tempo este ganho deve beneficiar cada indivíduo do grupo.

PROJETO COOPERATIVO AGORA: MÃO NA MASSA!!!

Quem cuidará de cada etapa que vocês descobriram?



Como estas tarefas podem ser colocadas em prática?

ANEXOS

ANEXO A: Desenvolvimento do guia e fluxograma como suporte para delineamentos culturais.

Retirado de:

Carrara, K; De Souza, V.B; Oliveira, D.R; Orti, N.P; Lourencetti, L.A; Lopes, F.R. (2013). Acta Comportamentalia, Vol. 21, Número 1, 99-119.

Primeiro componente do Guia: Checklist, questionário e notas

1. O projeto visa:

- (a) Eliminar uma prática cultural vigente ()
- (b) Enfraquecer uma prática cultural já existente ()
- (c) Instalar uma nova prática cultural ()
- (d) Fortalecer uma prática cultural já existente ()

2. Tendo escolhido, na questão 1, a alternativa (a) e/ou (b), identifique, descreva e anote:

- (a) As consequências que mantêm as práticas culturais atuais (explícite em que medida essas consequências são compartilhadas)
- (b) Os aspectos da história comportamental que parecem ter sido importantes na instalação e consolidação dessas práticas
- (c) Outras práticas elegíveis para instalação em substituição à prática vigente e que produziriam consequências equivalentes.

3. Tendo escolhido, na questão 1, a alternativa (c) e/ou (d), identifique:

- (a) Quais os eventos reforçadores de curto prazo passíveis de aplicação e disponíveis para modelagem e consolidação dos comportamentos que compõem práticas culturais requeridas?
- (b) Quais os reforçadores disponíveis atualmente ou previstos para longo prazo? Descreva como, provavelmente, eles afetariam possíveis práticas culturais propostas.

4. Assinale os itens que se aplicam:

- Os reforçadores imediatos estão disponíveis para toda a população
- Os reforçadores de longo prazo serão acessíveis à população atual
- Os reforçadores de longo prazo serão acessíveis apenas aos descendentes da população atual
- Os reforçadores de curto prazo são arbitrários
- Os reforçadores de curto prazo são naturais
- Os reforçadores de longo prazo serão arbitrários
- Os reforçadores de longo prazo serão naturais
- Há uma delimitação clara do número de pessoas que compõem a comunidade-alvo
- Há uma delimitação clara da faixa etária a ser atingida
- Há uma delimitação clara do tipo de população a ser alcançada (todos os habitantes de um determinado território, apenas os aposentados, apenas a população de alunos do ensino superior, apenas estudantes de Psicologia de uma determinada instituição, etc.)
- Haverá um estudo piloto para testar os instrumentos a serem utilizados
- As consequências planejadas, por extensão, beneficiarão outras populações além da comunidade-alvo
- As consequências planejadas, embora provavelmente se identifiquem como produto agregado benéfico à comunidade-alvo, provavelmente constituirão consequência deletéria para outras populações não envolvidas diretamente no projeto
- Foi realizado levantamento bibliográfico em busca de literatura científica relacionada ao objetivo do projeto

5. Antes de elaborar o projeto de delineamentos – e para subsidiar tal construção - procure responder de modo detalhado e descritivo às seguintes questões, se e quando elas se aplicarem:

(a) A implementação da nova prática cultural é demanda de quem? Da própria população? É iniciativa externa, de governo, de alguma instituição? Neste último caso, a população foi consultada? O processo de consulta foi democrático, permitindo a participação de todos ou mesmo a recusa em participar poderá ser respeitada? Há um estudo e uma detida análise legal e ético-moral dos propósitos do projeto?

(b) O projeto está de acordo com a legislação da profissão de Psicólogo e com as normas éticas do Conselho Nacional de Saúde?

(c) Há apoio governamental ou institucional previamente identificado para que a iniciativa do delineamento, mostrando-se funcional, subsidie ou se converta em política pública? Algum contato entre pesquisador e fontes de apoio dessa natureza foi buscado? Quais as perspectivas concretas de aplicação?

(d) As consequências planejadas podem ser caracterizadas como contingências cerimoniais ou tecnológicas? Descreva-as.

(e) Utilizando-se de padrões minimamente mensuráveis, descreva objetivo geral e objetivos específicos (ou intermediários) do delineamento cultural pretendido.

(f) Existem etapas e prazos claramente delimitados para cada um dos objetivos específicos (nesse caso, seriam metas ou quantidades do objetivo a serem atingidas em determinados prazos)?

Caso se aplique, descreva a variedade de topografias operantes que contribuirão para a produção agregada.

(g) Organize temporalmente uma sequência de etapas ou passos que caracterizem claramente as práticas culturais esperadas e as existentes e que se pretende alterar.

(h) Especifique como se dará o entrelaçamento de contingências na comunidade-alvo em termos de compartilhamento de comportamentos e suas consequências selecionadoras.

- (i) Descreva as funções de eventuais intermediadores (pessoas, condições e situações) de contingências.
- (j) Elabore uma lista com todos os comportamentos que podem vir a ser alterados em função do delineamento, além da prática cultural que é alvo da intervenção.
- (k) A população da comunidade na qual a prática cultural será implementada é homogênea ou heterogênea? (certamente, as diferenças socioeconômicas, educacionais, religiosas precisam ser consideradas pela sua provável influência na adesão às práticas novas). Uma análise consistente e mais detalhada dessas diferenças, das múltiplas formas de intervenção, em diferentes áreas, por diferentes profissionais, pode ser encontrada em Guerin (2005).

Segundo componente do Guia: Fluxograma de etapas típicas para delineamentos

Observações sobre procedimentos simbolizados no Fluxograma:

- Identificação e descrição da demanda social por mudança (solicitação da comunidade?

Iniciativa

de governo? Consulta democrática à comunidade? Respeito às normas legais?)

- Delimitação de objetivo geral e objetivos específicos (ou intermediários) presente?
- Delimitação de etapas e prazos para atingir os objetivos?
- Há apoio institucional, governamental e/ou da própria população para a consecução do planejamento?

Havendo apoio, o plano poderá, mediante resultados positivos, vir a subsidiar políticas públicas no setor?

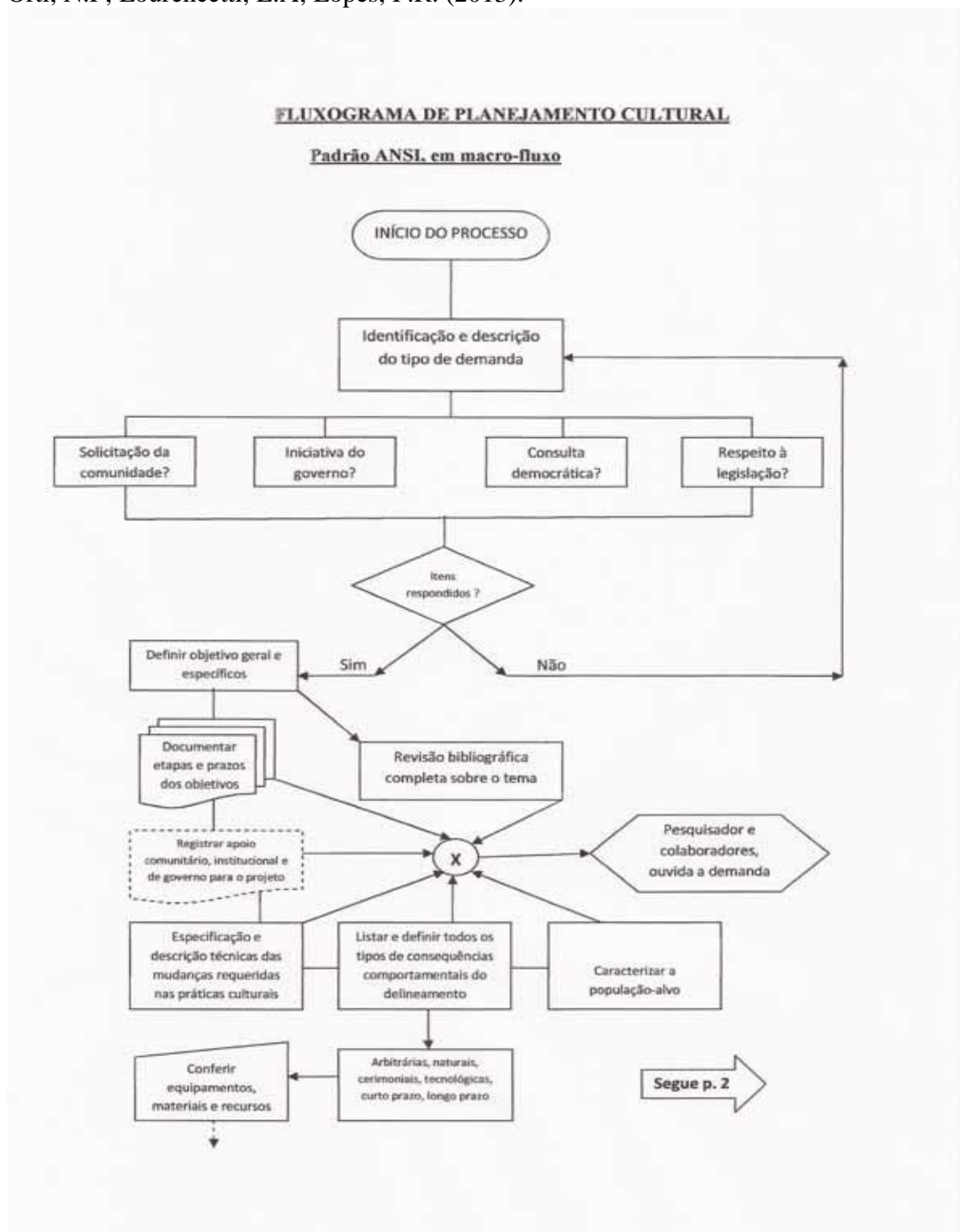
- Proceder à revisão bibliográfica sobre a temática e procedimento a serem abordados no planejamento.
- Descrição do tipo de mudança requerida em prática cultural (enfraquecimento ou extinção de prática – 2 a, b, c do *checklist*; fortalecimento ou instalação de nova prática – 3a e 3b do

checklist).

- Listar reforçadores imediatos, de longo prazo, arbitrários e naturais disponíveis – elaborar documento para consulta rápida no processo de execução.
- Caracterizar população-alvo (número de pessoas, sexo e faixa etária, nível sócio-econômico, quando e se for o caso)
- Descrever os procedimentos de consequenciação a serem utilizados, definindo situações, comportamentos (práticas culturais) e eventos modeladores e selecionadores dos repertórios a serem instalados/alterados.
- Estudo-piloto para testar instrumentos: necessário?
- Consequências cerimoniais ou tecnológicas: quais as estratégias a serem adotadas para reduzir as primeiras e fortalecer as tecnológicas?
- Delimitar qual o produto agregado identificado. Mensurável? Ficará claro para os participantes qual é o produto agregado e as consequências culturais? Como será o procedimento de informação?
- Delimitar quais as consequências individuais e aquelas que dependem de comportamento entrelaçado.
- É fácil e viável a identificação, no contexto da realidade já existente, dos comportamentos e suas consequências?
- Indicar se haverá benefícios/prejuízos para populações adjacentes (havendo prejuízo, voltar à caracterização da demanda).
- Informação à comunidade sobre repertórios, condições de emissão de comportamentos e consequências para respectivos comportamentos.

- Identificação clara dos responsáveis pela execução do plano e de cada uma de suas funções no contexto do planejamento.
- Identificação da equipe de consulta e resolução de problemas de execução.
- Informação sobre data, condições e requisitos para início da intervenção aos participantes.
- Início do programa: datas, local, condições.
- Execução – coleta de dados – avaliação – relatório – *feedback* à população – disseminação dos resultados, respeitadas as normas éticas para pesquisa e intervenção.

Fluxograma para etapas típicas de delineamentos. Carrara, K; De Souza, V.B; Oliveira, D.R; Orti, N.P; Lourencetti, L.A; Lopes, F.R. (2013).



Continuação - Fluxograma para etapas típicas de delineamentos. Carrara, K; De Souza, V.B; Oliveira, D.R; Orti, N.P; Lourencetti, L.A; Lopes, F.R. (2013).

