

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

GABRIELA SANGALLI GASPARIN

**O *SLOW WORK* COMO ESCOLHA DE TRABALHO E DE VIDA:
um estudo no município de Veranópolis- RS**

Porto Alegre

2018

GABRIELA SANGALLI GASPARIN

**O *SLOW WORK* COMO ESCOLHA DE TRABALHO E DE VIDA:
um estudo no município de Veranópolis- RS**

Dissertação de Mestrado Acadêmico apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como um dos requisitos à obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dra. Silvia Generali da Costa

Porto Alegre

2018

CIP - Catalogação na Publicação

Gasparin, Gabriela Sangalli

O slow work como escolha de trabalho e de vida:
um estudo no município de Veranópolis- RS / Gabriela
Sangalli Gasparin. -- 2018.

155 f.

Orientadora: Silvia Generali da Costa.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa
de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre, BR-RS,
2018.

1. Slow work. 2. Tempo. 3. Aceleração. 4. Relações
de trabalho. 5. Escolhas de vida. I. Costa, Silvia
Generali da, orient. II. Título.

GABRIELA SANGALLI GASPARIN

**O *SLOW WORK* COMO ESCOLHA DE TRABALHO E DE VIDA:
um estudo no município de Veranópolis- RS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Aprovado em: 29 de junho de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Carmem Ligia Iochins Grisci – UFRGS

Prof^a. Dra. Fernanda Tarabal Lopes – UFRGS

Prof^a. Dra. Shalimar Gallon – IMED – Passo Fundo

Prof^a. Dra. Silvia Generali da Costa – UFRGS (Orientadora)

Dedico esse trabalho a todos que, assim como eu, acreditam que é possível encontrar tempo para trabalhar e viver feliz.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Vasco e Carmen, pela oportunidade de educação, pelos valores compartilhados e por traduzirem a importância da vida em família e sociedade. Dedico um agradecimento especial a minha mãe Carminha, leitora assídua, que desde cedo me ensinou o gosto pelos livros, não somente em palavras, mas por seu exemplo.

À minha irmã Manuela, que mesmo sendo tão diferente me complementa.

Ao meu companheiro Cheyver, pelo apoio e por estar presente em todas as situações vividas durante esse período.

Aos meus “cãopanheiros” adotivos Biela, Joe e Farofa, que mesmo sem se expressarem em palavras traduzem a essência da cumplicidade e do amor.

À Escola de Administração da UFRGS pela oportunidade de ingresso ao mestrado acadêmico e pelo ensino público de qualidade.

A todos os professores do PPGA da UFRGS, em especial a Prof^a. Silvia Generali da Costa, por ser mais que uma orientadora ao demonstrar em seus valores e condutas preocupações tão humanizadas.

Às professoras Carmen Ligia Iochin Grisci, Fernanda Tarabal Lopes e Shalimar Gallon pela participação nas bancas de projeto e/ou defesa final. Sinto-me honrada e agradecida pelas importantes contribuições.

Aos colegas do PPGA, pessoas incríveis que me mostraram o quanto podemos ser melhores compartilhando ideias, ajudas, ações e sentimentos. Um agradecimento especial às amigas Gabriele Domeneghini Mercali e Caroline Bihel as quais considero um presente da vida.

Aos participantes dessa pesquisa, pela disponibilidade e confiança que possibilitou a realização do trabalho.

A Deus, por guiar e iluminar meus caminhos.

“As coisas mudam no devagar depressa dos
tempos”

Guimarães Rosa

RESUMO

A aceleração e intensificação dos processos de trabalho e conseqüentemente da vida são características marcantes da nossa época, que interferem também no modo como se percebe e se vivencia a passagem do tempo. Na década de 1990, emerge o movimento *Slow* ou movimento Devagar, o qual surge como uma reação a questões da pobreza de tempo, prezando pela desaceleração, pelo ritmo certo, pela valorização das conexões e defendendo a possibilidade de escolher um ritmo de vida mais calmo (SLOW MOVEMENT, 2017; HONORÉ, 2005). Entre os desdobramentos do movimento *Slow* está o *Slow Work*: aplicação dos princípios ao âmbito do trabalho, o qual é considerado seu maior desafio. Desejando explorar as questões de tempo, trabalho e escolhas de vida, o estudo buscou analisar como os princípios de *Slow Work* se materializam nas vivências laborais de trabalhadores do comércio e serviços do município de Veranópolis-RS. Veranópolis é um pequeno município localizado na serra gaúcha que registra altos índices de qualidade e expectativa de vida advindos dos hábitos saudáveis e estilo de vida da população. Considerando ainda a centralidade do trabalho na vida das pessoas, e de que as características de Veranópolis condizem com o proposto pelo movimento *Slow*, realizou-se um estudo de caso com a participação de 12 trabalhadores, com a utilização de entrevistas, observações e análise documental. Elaborou-se ainda um construto teórico que buscou correlações entre as propostas do Movimento *Slow* (HONORÉ, 2005) com abordagens da Psicologia Humanista (MASLOW, 2001; ROGERS, 1997; CSIKSZENTMIHALYI, 1990) e amparo nos conceitos de Trabalho, Gestão e Subjetividade (BAUMAN, 2009; GAULEJAC, 2005; DAL ROSSO, 2008; SENNETT, 1999). Os resultados obtidos foram analisados através de análise de conteúdo (BARDIN, 2016), os quais foram agrupados em 16 categorias iniciais, que geraram sete categorias intermediárias, e finalmente foram reagrupadas em três categorias finais. A partir dos resultados, confirmou-se que as escolhas, adaptações e transformações vivenciadas são condizentes com a intenção do movimento de *Slow Work*, e que mesmo pontuais contribuem para a melhoria do trabalho e da vida. Apesar de que neste local as rotinas de trabalho estão mais intensificadas e aceleradas, o ritmo de vida no município, a proximidade entre lugares e as fortes conexões estabelecidas entre pessoas, comunidade, cultura, alimentação e com o próprio trabalho demonstraram favorecer uma experimentação do tempo mais qualitativa, a qual mesmo inserida na realidade líquido-moderna (BAUMAN, 2009) permite a estes indivíduos usufruírem de maiores liberdades sobre o próprio tempo e escolhas de vida, mesmo que não sejam revolucionárias.

Palavras-chave: *Slow Work*. Tempo. Aceleração. Relações de trabalho. Escolhas de vida.

ABSTRACT

The acceleration and intensification of work processes and, consequently, of life are outstanding characteristics of our time, which also interfere the way one perceives and experiences the passage of time. In the 1990s, the Slow movement emerges, which comes up as a reaction to issues relating to lack of time, respecting for the slowing down, for the right rhythm, for the appreciation of connections and defending the possibility of choosing a calmer pace of life (SLOW MOVEMENT, 2017; HONORÉ, 2005). Among the unfolding ramifications of the Slow movement is Slow Work: application of principles to the extent of work, which is considered its greatest challenge. Aiming at exploring the issues of time, work and life choices, the study searches to analyze how the principles of Slow Work materialize in the labor experiences of workers in the small businesses and services of the town of Veranópolis-RS. Veranópolis, a small town located in the mountains of Rio Grande do Sul, registers high quality indexes and life expectancy resulting from the healthy habits and lifestyle of the population. Still considering the central importance of the work in people's life, and that the characteristics of Veranópolis are in harmony with the one proposed by the Slow movement, a case study was carried out with the participation of 12 workers, with the use of in-depth interviews, observations and documentary analysis. A theoretical construct that looked for correlations among the proposals of the Slow Movement (HONORÉ, 2005) with approaches of Humanist Psychology (MASLOW, 2001; ROGERS, 1997; CSIKSZENTMIHALYI, 1990) and support in the concepts of Work, Management and Subjectivity (BAUMAN, 2009; GAULEJAC, 2005; DAL ROSSO, 2008; SENNETT, 1999). The results were analyzed through content analysis (BARDIN, 2016), which were grouped into 16 initial categories, which generated seven intermediate categories, and finally were rearranged in three final categories. From the results, in this investigation, the choices, adaptations and transformations experienced confirmed to be consistent with the intention of the Slow Work movement, and that even punctual ones contribute to the improvement of work and life. Although the work routines are more intensified and accelerated in this place, the rhythm of life in the town, the proximity between places and the strong connections established between people, community, culture, food and work itself, have been shown to favor an experimentation of a more qualitative time. In addition, even if the community is living in the liquid-modernity reality (BAUMAN, 2009); these individuals enjoy gr freedoms about their own time and life choices; despite the fact they are not revolutionary

Keywords: Slow Work. Time. Acceleration. Work relationships. Life choices.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – <i>Slow Fashion X Fast Fashion</i>	34
Figura 2 – Resumo definições metodológicas	78
Figura 3 – Oportunidades de emprego	137
Figura 4 – Veranópolis	138

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Manifesto <i>Cittaslow</i>	30
Quadro 2 – Abrangências movimento <i>Slow</i>	33
Quadro 3 – Características de motivação e autoestima na Gerência Esclarecida	61
Quadro 4 – Características e Valores da Pessoa Madura por Carl Rogers.....	65
Quadro 5 – Caracterização dos participantes	76
Quadro 6 – Descrição das categorias.....	82

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	JUSTIFICATIVA E INSPIRAÇÃO PARA O PROBLEMA DE PESQUISA	18
3	OBJETIVOS DA PESQUISA	21
3.1	OBJETIVO GERAL.....	21
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
4	REVISÃO DA LITERATURA	22
4.1	O MOVIMENTO <i>SLOW</i> : UM RESGATE A DESACELERAÇÃO	22
4.1.1	A origem e as bases do movimento: O <i>Slow Food</i>	25
4.1.2	As possibilidades de coexistência: <i>Cittaslow</i>	29
4.1.3	Outras abrangências do movimento <i>Slow</i>	32
4.1.3.1	O <i>Slow Fashion</i>	33
4.1.3.2	O <i>Slow Science</i>	34
4.1.3.3	O <i>Slow Travel</i>	35
4.1.3.4	O <i>Slow Education</i> e <i>Slow Schools</i>	36
4.2	O TEMPO E O TRABALHO NA PÓS-MODERNIDADE	38
4.2.1	Transições do Tempo e do Trabalho: entre o vagar e a velocidade.....	38
4.2.2	Um Novo Tempo de Vida e Trabalho: O culto da Velocidade	43
4.3	O MOVIMENTO DE <i>SLOW WORK</i>	47
4.3.1	Definição de <i>Slow Work</i> - Conceito e Propósitos.....	47
4.3.2	O <i>Slow Work</i> na Prática - Possibilidades	49
4.3.2.1	O <i>Slow Work</i> em uma <i>Slow City</i>	52
4.3.3	Desafios para o <i>Slow Work</i>	54
4.4	ABORDAGEM HUMANISTA: CAMINHOS PARA SE PENSAR OUTROS MODOS DE TRABALHAR E VIVER.....	55
4.4.1	Abraham Maslow: relações entre o Gerenciamento Esclarecido e o <i>Slow Work</i>	57
4.4.2	Carl Rogers: A liberdade de escolhas e o <i>Slow Work</i>	62
4.4.3	Sobre a Psicologia Positiva	65
4.4.3.1	Mihaly Csikszentmihalyi - Teoria do <i>Flow</i> e aproximações com <i>Slow Work</i>	67
5	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	70
5.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	70
5.2	O PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO ATRAVÉS DO ESTUDO DE CASO	71
5.2.1	Pesquisa documental	72

5.2.2 Observação	73
5.2.3 Entrevista semiestruturada	74
5.3 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA	75
5.4 MÉTODO DE ANÁLISE DE RESULTADOS	76
6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	79
6.1 O MUNICÍPIO DE VERANÓPOLIS- RS.....	79
6.2 AS CATEGORIAS DA ANÁLISE DE CONTEÚDO	82
6.2.1 Categorias iniciais	82
6.2.1.1 Envolvimento com o tempo e o trabalho.....	83
6.2.1.2 Autonomia no trabalho	85
6.2.1.3 Importância de trabalhar	88
6.2.1.4 As exigências do trabalho.....	90
6.2.1.5 O estresse e adoecimento.....	93
6.2.1.6 O tédio no trabalho	96
6.2.1.7 Adaptações e transformações do trabalho	96
6.2.1.8 A imposição de limites	101
6.2.1.9 As conexões.....	102
6.2.1.10 A busca do equilíbrio.....	103
6.2.1.11 Opção por Veranópolis.....	105
6.2.1.12 A tranquilidade e o tempo em Veranópolis	106
6.2.1.13 Perfil	108
6.2.1.14 Valores.....	110
6.2.1.15 Escolhas	112
6.2.1.16 Desejos e planos	114
6.2.2 Categorias intermediárias	116
6.2.2.1 Como e por que trabalhar	116
6.2.2.2 As consequências do trabalho pós-moderno	118
6.2.2.3 Adaptações tempo, trabalho e vida.....	119
6.2.2.4 Relações tempo e vida além do trabalho	120
6.2.2.5 Relação com a cidade	122

6.2.2.6 Quem eu sou	123
6.2.2.7 Como eu penso	124
6.2.3 Categorias finais	125
6.2.3.1 Práticas e reflexos do trabalho	126
6.2.3.2 Harmonização com o <i>Slow Work</i> em Veranópolis	127
6.2.3.3 Significando as ações, pensamentos e experiências individuais	129
6.3 OBSERVAÇÕES	131
6.3.1 Observando o trabalho.....	131
6.3.2 Observando o município	133
6.4 ANÁLISE DE DOCUMENTOS	134
6.4.1 Documentos do trabalho	135
6.4.2 Documento do município	137
6.5 ANÁLISE DA TRIANGULAÇÃO DE DADOS	139
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	142
7.1 CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA	145
7.2 LIMITAÇÕES DA PESQUISA	146
7.3 SUGESTÕES PARA OUTROS ESTUDOS	146
REFERÊNCIAS	147
APÊNDICE	154

1 INTRODUÇÃO

Há séculos os seres humanos desejam a liberdade seja esta de expressão, de espaço, de trabalho, de tempo, ou mesmo sobre as próprias escolhas de vida, e muitos foram os avanços os quais vieram acompanhados por supostas liberdades. O desenvolvimento da tecnologia trouxe consigo a visão de um mundo de lazer, contudo, paradoxalmente, sobre o tempo de trabalho ou mesmo de vida essas mudanças fizeram das promessas de um maior tempo livre uma verdadeira incógnita: mais facilidades que outrora, porém, sem o esperado tempo de sobra. O sonho americano, apresentado em estatísticas aparentemente sólidas de que o número de horas de trabalho diminuiria e que o tempo de lazer e a renda real aumentariam frustrou contraditoriamente de economistas e acadêmicos pois, como visto, não se concretizou (GLEICK, 2000).

Rifkin (1995) reconhece que com o avanço tecnológico os trabalhadores que foram levados a acreditar que sendo mais produtivos conseguiriam se libertar das jornadas de trabalho intermináveis, aos poucos, começam a perceber que estes ganhos não os possibilitam ter mais tempo de lazer e, por vezes, os leva às filas do desemprego. Aonde então este tempo se perdeu? E qual a liberdade que de fato experimentamos? O mundo enfrenta a doença do tempo; todos nós estamos mergulhados no mesmo culto: o culto da velocidade (HONORÉ, 2005, p. 13).

Segundo Bauman (2009, p. 15), “velocidade, e não duração, é o que importa”. Não há mais longo prazo. O mercado global e o uso de novas tecnologias são características visíveis do capitalismo, contudo não trazem consigo outra dimensão de mudança: as novas maneiras de organizar o tempo, sobretudo o tempo de trabalho. É a dimensão do tempo do novo capitalismo e não a alta transmissão de dados, mercados globais ou o livre comércio que mais diretamente afeta a vida emocional das pessoas. O capitalismo de curto prazo corrói o caráter, sobretudo das qualidades que ligam os seres humanos uns aos outros (SENNETT, 2015).

No trabalho a eficácia, rentabilidade e utilidade são norteadores que transpõe seus propósitos a toda sociedade que por sua conta integra aqueles que lhe são úteis e rejeita os demais. O sentido do trabalho é colocado em suspenso. Neste sistema de gestão gerencialista, quantofrenica¹, utilitarista, o produtivismo e o ativismo tornam-se fins em si mesmos e a

¹ Gaulejac (2005) entende a quantofrenia como uma patologia que consiste em querer traduzir sistematicamente os fenômenos sociais e humanos em linguagem matemática.

liberdade adquirida com o comportamento flexível, apesar de não desapossar o agente de seu tempo pessoal tornam-no possuído pelo tempo de seu trabalho. É preciso sair-se sempre bem, é preciso ter sucesso; nossas vidas são transformadas em *business* (GAULEJAC, 2005).

Conicionados veementemente a velocidade deste sistema, muitas vezes, é o corpo que começa a emitir sinais de esgotamento e, de certa forma, pagar o preço da aceleração: o estresse é o grande sintoma da velocidade (BARRICHELLO, 2006). Fundada nos mercados financeiros, a ditadura da instantaneidade é manifestada no consumo e traduzem em si angústias ocultas deste tempo:

Parar é o vazio e o vazio é a angústia. É preciso manter uma lógica de *acting out* permanente. A passagem para o ato é um mecanismo de defesa que consiste em pôr em prática aquilo que o indivíduo não chega a pôr em palavras. Diante de uma rajada de angústias, por não poder identificar suas causas e não conseguir elaborar seu sentido pela palavra, o indivíduo se refugia na hiperatividade (GAULEJAC, 2005, p. 173).

Rogers (1969) em seus estudos observou que ao tornar-nos adultos incorporamos valores ditados pela sociedade como, por exemplo, ‘a desobediência é ruim’ e que ‘ganhar dinheiro é a melhor coisa’, contudo, esses valores que, por vezes, são reforçados por diferentes fontes, parecem determinados para a aceitação social, rigidamente mantida, sem serem questionados. Como resultado, as pessoas frequentemente perdem contato com seus próprios sentimentos e fontes internas de satisfação (GLASSMAN; HADAD, 2008).

Em muitas sociedades, o trabalho árduo é fortemente associado a questões de valor cultural, mas é justamente esta pressão juntamente com a falta de laços sociais coesos que colabora com o adoecimento físico e mental. Ketz de Vries (2012, p. 101) alerta “o mais irônico é que pessoas demais consomem a sua saúde para ganhar riquezas, só para depois gastar sua fortuna tentando recuperar a saúde”.

Gleick (2000) afirma que essa capacidade de trabalhar e jogar rápido nos dá poder e nos excita, porém, ainda não exploramos realmente as consequências da pressa em nossa cultura e cotidiano. Segundo o autor, mal percebemos que a instantaneidade está em tudo, pois

a instantaneidade impõe as regras na rede e em nossas vidas emocionais: café instantâneo, intimidade instantânea, *replay* instantâneo e gratificação instantânea. Os pesquisadores fazem uso de dispositivos eletrônicos durante discursos políticos para mensurar opiniões no ar, antes de estarem completamente formadas. Como mísseis lançando MIRVs, os restaurantes *fast-food* oferecem pistas expressas. Se não compreendermos o tempo, vamos nos tornar suas vítimas (GLEICK, 2000, p. 18).

Sobre a inevitável passagem do tempo, para Betto (2008, p. 16) “vivemos, hoje, não uma época de mudanças, mas uma mudança de época. Da modernidade, passamos para aquilo que, provisoriamente, é chamado pós-modernidade”. Em meio às incertezas, estamos construindo um novo momento histórico e mesmo imbuídos em dilemas é preciso fazer escolhas.

Mas a liberdade de questionar e escolher uma ocupação nem sempre foi válida. Antigamente, o campo de atividade, nível social e ocupacional, eram determinações de berço, limitando as possibilidades de escolha. Somente a partir do Renascimento é que se passou a reconhecer a singularidade do indivíduo perante a humanidade, garantindo-lhes algumas liberdades que, durante o Iluminismo foram chamadas destinações. É com o advento da democracia, na sociedade industrial, que de fato surge uma maior liberdade para escolhas de trabalho, sendo a vida ocupacional considerada um dado fundamental da existência humana (SUPER; JUNIOR, 1980 apud ANDRADE; MEIRA; VASCONCELOS, 2002).

Considerando, então, a possibilidade de fazer escolhas, se a medicina clínica alerta para os prejuízos causados pela alimentação ao modo *fast-food*, transpondo a velocização aos outros âmbitos da vida é preciso atentar para as possíveis consequências advindas desse estilo *fast-life* e principalmente do *fast-work*. Diferentemente das propostas vendáveis dos “gurus da gestão do tempo”, na década de 1990 emerge um movimento de reação denominado *Slow Movement*. Segundo Honoré (2005, p. 308), o seu principal representante, “o movimento Devagar está em marcha. Em vez de fazer tudo sempre mais depressa, muitas pessoas estão desacelerando e constatando que o vagar as ajuda a viver, trabalhar, pensar e ter prazer”. Esta filosofia proposta pelo movimento implica um questionamento ao materialismo desenfreado e, segundo o autor, passar mais tempo com os amigos e a família não nos custa nada, assim como é absolutamente grátis decidir por não acelerar (HONORÉ, 2005, p. 312).

Contudo, é preciso dar margem a gratuidade e liberdade oferecidas, pois, a opção pela desaceleração segue contida na realidade capitalista moderna, a qual exige recursos e poder inclusive para que as escolhas possam ser feitas. Batista et al. (2013, p. 32) defendem que “a adesão ao movimento pode ser interpretada como aquisição de um certo modo de viver alternativo, mas nem por isso combativo àqueles construídos na contemporaneidade”. Considerando esta realidade, Naigeborin (2011) sugere que o movimento Devagar pode contribuir justamente para romper com o ciclo vicioso instaurado do hábito de viver para trabalhar, trabalhar para ganhar e ganhar para consumir.

O *Slow Movement* teve suas origens na Itália com o *Slow Food* que, como o nome indica, defende os princípios esquecidos pelo *fast-food*. A filosofia do movimento pode ser resumida pela palavra equilíbrio, ou seja, encontrar o *tempo giusto*. Acredita-se que é possível fazer as coisas com rapidez, mas mantendo Devagar o estado de espírito e que paradoxalmente, sendo devagar, frequentemente se produz resultados mais rápidos. Busca-se o prazer e valorizam-se as ligações significativas seja com as pessoas, com a comida, com a cultura ou com o trabalho (HONORÉ, 2005). A proposta, apesar de simples, vem conquistando adeptos e espalhando-se em diversos campos, como por exemplo, *slow cities*; *slow education*; *slow reading*; *slow traveling*, *slow fashion*, *slow professor*, entre outros setores. Apesar desta amplitude, é sem dúvida é no trabalho que o movimento encontra seu maior desafio (NAIGEBORIN, 2011; HONORÉ, 2005; GLEICK, 2000; BERG, 2016).

Compreendendo a importância do trabalho e da saúde na vida do indivíduo, o *Slow Work* apresenta-se como uma nova forma de se pensar e agir frente ao trabalho e escolhas de vida. Entre trabalho rápido e devagar, assim estão pautadas suas premissas: prezando pela autonomia de tempo; nas escolhas de ritmo de trabalho; na autorrealização, no pensando de longo prazo, com atenção e dedicação a tarefa desempenhada, priorizando qualidade à quantidade, desacelerando o ritmo e buscando melhorar a saúde e produtividade. O *Slow Work* visa encontrar o desejado equilíbrio entre tempo de vida e tempo de trabalho (HONORÉ, 2005; SLOW MOVEMENT, 2017).

No âmbito da cultura contemporânea, a proposta do movimento *Slow* aplicada ao trabalho enseja que a partir da desaceleração, de uma nova relação do homem com o tempo, se questione a cultura da pressa, sejam resgatados valores de simplicidade, fruição da natureza, da importância dos relacionamentos, do tempo livre e que isto possa promover uma relação mais saudável com o mundo do trabalho, ressignificando o sentido de ter e sua relação com a felicidade e as reais necessidades do ser humano, não passíveis de consumo (NAIGEBORIN, 2011).

Ao referir-se a um contexto atual, refletir sobre novas formas de organizar o tempo requer também novas maneiras de conduzir as práticas de gestão empresarial e de compreender o comportamento humano e escolhas de vida. Não negando a vivência de uma realidade *fast*, o presente estudo tem propósito de investigar se é possível encontrar características de materialização do *Slow Work* em Veranópolis, pequeno município que apresenta altos índices de expectativa e qualidade de vida, e em que os resultados das

pesquisas realizadas no local “mostraram que não existem atalhos para garantir saúde e longevidade, existem sim, lições de vida” (DA CRUZ; MORIGUCHI, 2002, p. 13).

Correspondendo a essa proposta de estudo, na sequência é apresentado à justificativa e inspiração para o problema de pesquisa e logo após os objetivos. Na quarta sessão realiza-se uma revisão da literatura como fomento ao entendimento teórico e logo após o caminho metodológico percorrido, análise e discussão dos resultados. No sexto capítulo, as considerações finais.

2 JUSTIFICATIVA E INSPIRAÇÃO PARA O PROBLEMA DE PESQUISA

As profundas e rápidas transformações que emergiram a partir da Revolução Industrial ocasionaram um descompasso entre os ritmos biológicos e os ritmos sociais. Nesse contexto, entretanto, o trabalho continua ocupando a centralidade da vida da maior parte das pessoas. Marx (1983) defende que somente a partir do trabalho é que o ser social se humaniza e se distingue de seus antepassados.

Transitando entre Porto Alegre, uma grande metrópole, e Veranópolis, um pequeno município da região serrana do estado, é possível, sem muito esforço, perceber os diferentes ritmos de vida e de trabalho.

Veranópolis possui população de 22.810 habitantes (IBGE, 2010) e apresenta o 9º melhor Índice de Desenvolvimento Socioeconômico no Estado (VERANÓPOLIS, 2018). Colonizada predominantemente por imigrantes italianos, está localizada a 170 quilômetros da capital Porto Alegre. A partir dos estudos do geriatra Dr. Emílio Moriguchi, Veranópolis recebeu o título de Terra da Longevidade que segundo resultados das pesquisas, a alta média de idades é garantia dos hábitos saudáveis dos habitantes: atividades físicas, ingestão correta de alimentos, integração na comunidade, vida familiar, despreocupação com a morte vinda da intensa fé em Deus, gosto pelo trabalho, não fumar e o hábito de tomar, moderadamente, vinho às refeições, todos os aspectos apontados como fatores de vida longa e que projetaram o município internacionalmente (VERANÓPOLIS, 2018).

Dentro da proposta da linha de estudos deste mestrado, em uma conversa com minha orientadora, professora Dra. Silvia Generali da Costa, surgiu à lembrança de um projeto de pós-doutorado escrito por ela, o qual foi aprovado no Instituto de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, sob a orientação da Dra. Maria Lucia Tiellet Nunes, porém, na ocasião não pode ser continuado. Como tema de pesquisa, intitulava-se: *Trabalhando Mais Devagar: uma análise do Slow Work como redutor de estresse nas organizações*, a partir dos pressupostos da Psicologia Positiva.

Natural de Veranópolis, a temática do *Slow Work* despertou meu interesse considerando meus valores pessoais, escolhas de vida além da riqueza para estudos que o município apresenta. Durante a década de 1990, mesmo período do surgimento do *Slow Movement*, Veranópolis foi classificada como município de maior expectativa de vida ao nascer do Brasil. Estimou-se uma longevidade média de 77,7 anos no município, ao passo que, considerando o mesmo período, para o estado do Rio Grande do Sul este índice foi de

71,8 anos; do Brasil de 67,7 anos; e a nível mundial, em países desenvolvidos como Estados Unidos e Japão foi, respectivamente, 76,7 anos e 80,9 anos. Assim sendo, desde o ano de 1994, com iniciativa do Dr. Emílio Moriguchi e da Dra. Elizabeth Michelon, Veranópolis se tornou campo de pesquisas na área de envelhecimento com qualidade de vida, dando origem ao “Projeto Veranópolis: Estudos sobre o envelhecimento e qualidade de vida”, que segue em continuidade. (DA CRUZ; MORIGUCHI, 2002; VERANÓPOLIS, 2013).

Percebi a possibilidade de explorar um campo pouco estudado, com bibliografia escassa e sobre um aspecto bastante atual, o qual poderia responder a alguns questionamentos, contribuir para os construtos já elaborados e abrir campo para estudos futuros.

Como administradora, tendo optado pela área de Gestão de Pessoas, acredito que o trabalho possa ser fonte de satisfação e realização, mais do que de frustração ou adoecimento. Ainda, segundo Da Cruz e Moriguchi (2002), o mundo de hoje nos dá a chance de viver mais tempo, porém, este tempo será bom ou ruim, conforme as decisões e as direções que tomarmos ao longo da vida. Dessa forma, considerando este posicionamento ontológico, encontro na abordagem humanista da psicologia e em suas derivações, amparo para construir a reflexão.

Costa (2011) entende que a psicologia humanista pode ser aplicada prioritariamente à Gestão de Pessoas por conter em seus pressupostos básicos a crença na capacidade humana de crescimento, de evolução e na possibilidade de autorrealização. Sob a perspectiva da psicologia positiva, a qual compartilha muitos pressupostos da abordagem Humanista, Csikszentmihalyi (2004) reconhece a importância do trabalho tanto para a satisfação do indivíduo quanto para a construção da coletividade:

O trabalho pode representar um dos aspectos mais satisfatórios, mais compensadores, da vida. Trata-se, porém, de uma possibilidade, que depende de ações empreendidas coletivamente. Se as empresas que empregam uma crescente maioria da população tiverem por meta exclusiva a satisfação da ambição dos donos, sacrificando no processo as condições de trabalho, a estabilidade da comunidade e o futuro do meio ambiente, tudo indica que a nossa qualidade de vida – e também a de nossos descendentes – tenderá a ser pior em relação aos níveis atuais (CSIKSZENTMIHALYI, 2004, p. 11).

Utilizando-se lentes teóricas para compreender o *Slow Work* como um movimento atual e emergente, e unindo em pesquisa possíveis correlações deste com as premissas da Psicologia Humanista e suas derivações, pode trazer sob o ponto de vista acadêmico, a

oportunidade de contribuir com um tema pouco explorado, além de oferecer expressiva contribuição social para melhores condições de vida e de trabalho. Também, a utilização da corrente de Trabalho, Gestão e Subjetividade se mostra importante ao oferecer uma possibilidade de compreensão para a atual configuração societal.

É neste sentido que o presente estudo busca um novo olhar sobre a relação tempo e o trabalho. Centrado na recente proposta do Movimento *Slow*, talvez por ser seu maior desafio, pouco se produziu sobre *o Slow Work*, suas práticas e implicações para a qualidade de vida e do trabalho. Na tônica da contemporaneidade, veloz e mutável, a centralidade desta dissertação converge para oferecer compreensão sobre o que vem a ser o *Slow Work* e suas possibilidades. Complementar a este objetivo busca-se em abordagens psicológicas suporte para fazer aproximações e oferecer caminhos para se pensar novos modos de trabalhar e viver como alternativas ao contexto de aceleração pós-moderno, tanto para os indivíduos, como para as empresas.

Pensar em modos de viver na atualidade que inspirem qualidade de vida e que valorizem o trabalho realizado com prazer e produtividade motiva a acreditar que em meio à velocidade, marca da vida cotidiana atual, possa-se resgatar e ressignificar sentidos positivos do trabalho e os valores essenciais do ser humano. Não se trata de substituir a velocidade pela lentidão, mas sim oferecer caminhos para equilibrar e associar a *dolce vita* ao dinamismo (HONORÉ, 2005).

Considerando que Veranópolis é a Terra da Longevidade, e que segundo estudos do Projeto Veranópolis², os hábitos e costumes locais são fatores responsáveis pela diferenciação dos idosos deste município em relação às outras populações idosas, e, sabendo que o trabalho está entre estes fatores, é provável que neste local possam ser encontradas práticas condizentes ao proposto pelo movimento *Slow* aplicado ao trabalho – *Slow Work*. Dessa forma, esta dissertação atende a seguinte questão de pesquisa: **Como os princípios de *Slow Work* se materializam nas vivências laborais de trabalhadores do comércio e serviços do município de Veranópolis?**

² Emílio Moriguchi, chefe do Departamento de Geriatria do Hospital São Lucas e coordenador do mestrado da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, em 1994 começou a desenvolver o Projeto Veranópolis baseado em um estudo epidemiológico do envelhecimento. O projeto era da Organização Mundial da Saúde, desenvolvido pela PUC-RS e atingia uma população-alvo inicial de 50 idosos com trabalho de campo e de análises bioquímicas. Os estudos mostraram resultados surpreendentes: a garantia da longevidade advinha de hábitos saudáveis dos habitantes.

3 OBJETIVOS DA PESQUISA

Com a finalidade de guiar a investigação em sua trajetória de realização, são definidos os seguintes objetivos norteadores:

3.1 OBJETIVO GERAL

Analisar como os princípios do movimento de *Slow Work* se materializam nas vivências laborais de trabalhadores do comércio e serviços do município de Veranópolis.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Identificar as práticas de trabalho que podem ser classificadas como condizentes aos princípios de *Slow Work* realizadas por trabalhadores do comércio e os serviços do município de Veranópolis;
- b) Observar se as características do município escolhido para estudo favorecem a ocorrência destas práticas;
- c) Analisar os desafios e limitações para o *Slow Work* no referido contexto;
- d) Buscar a aproximação teórica da abordagem Humanista com os propósitos do movimento *Slow* aplicado ao trabalho.

4 REVISÃO DA LITERATURA

Neste estudo, o referencial teórico apresentado é composto inicialmente pela significação do movimento *Slow*, a sua origem e principais pressupostos definidos pelo precursor *Slow Food*; as possibilidades de coexistência do movimento descritas através do *Slowcitta*, e a expansão deste em outras abrangências.

Serão abordadas as questões de transição ocorridas entre tempo e trabalho, entre a velocidade e o vagar, e o entendimento destas ocorrências por autores ligados a corrente de trabalho, gestão e subjetividade. Após, de maior importância para a intensão desta pesquisa, busca-se conceituar o que é o *Slow Work*, a partir de Honoré (2005), e apresentam-se as possibilidades de materialização deste movimento aplicado ao âmbito do trabalho. Finalizando esta seção, são discutidos os principais desafios para o *Slow Work*.

Tendo como pressuposto de pesquisa que o trabalho possa ser fonte de realização maior que frustração ou adoecimento, e que o indivíduo é capaz de fazer escolhas, também é apresentado neste referencial às proposições da abordagem Humanista da psicologia e de sua derivada, Psicologia Positiva. Através das ideias de seus principais autores, utilizam-se as principais premissas destas correntes como suporte para o delineamento do corpo teórico buscando possíveis correlações com o proposto pelo *Slow Work*.

4.1 O MOVIMENTO *SLOW*: UM RESGATE A DESACELERAÇÃO

Em tempos de intensa correria e intensidade, quando aceleramos coisas que não precisam ser aceleradas, ou quando esquecemos como é possível vivenciar outros ritmos, pagamos um preço. Honoré (2005), principal difusor do movimento *Slow*, reconhece que é chegado o momento de nos questionarmos sobre essa obsessão de fazer tudo mais depressa, especialmente no trabalho, pois, estamos nos estressando ao ponto de ruptura. É preciso questionar-se, buscar novas soluções, certas coisas não precisam ser apressadas.

Os argumentos contra a velocidade começam na economia. O capitalismo moderno é extraordinariamente capaz de criar riqueza, mas ao custo de devorar os recursos naturais com mais rapidez de que a Mãe Natureza é capaz de substituí-los. [...] O capitalismo está se apressando demais até mesmo para o seu próprio bem, pois a pressa de acabar primeiro não deixa tempo suficiente para o controle de qualidade. [...] O resultado é uma verdadeira epidemia de erros, defeitos e disfunções que anualmente custam bilhões de dólares às empresas (HONORÉ, 2005, p. 15).

Para Honoré (2005, p. 15-16), “o excesso de horas no trabalho acaba nos tornando improdutivos, sujeitos a erros, infelizes e doentes. [...] Essa atual cultura do trabalho vem solapando nossa saúde mental”. Os rumos tomados pela constante aceleração têm feito uma parcela da população, considerada pelo autor como rebelde, a investigar o preço da pressa e resgatar espaço para a lentidão:

Todos nos queixamos das agendas enlouquecidas, mas será que alguém faz realmente alguma coisa a respeito? Sim, é o que parece. Enquanto o resto do mundo vai em frente vociferando, uma minoria considerável e cada vez maior opta por não fazer tudo com o pé no acelerador. Em todas as esferas de ação humana que você possa imaginar, de sexo, trabalho e exercícios e alimentos, medicina e urbanismo, esses rebeldes vêm fazendo o impensável – estão abrindo espaço para a lentidão (HONORÉ, 2005, p. 25).

A otimização do tempo de trabalho legitimada pela ideia de que o mais rápido significa melhor desempenho, ultrapassa a dimensão produtiva contaminando outras esferas das relações humanas e sociais: “nas cozinhas, nas salas de concerto, nas galerias de arte, nos parques, nos hospitais, nas escolas, no trânsito, no médico, na academia, na terapia, enfim, todos os processos contaminam-se com a velocidade” (ARINS, 2009, p. 50).

Em tempos pós-modernos, de aceleração e velocidade constantes, desejos de inovação e mudança se misturam a desejos nostálgicos de resgatar valores pré-industriais. Em resposta a lógica produtiva vinculada ao atual estilo de vida, emerge um movimento de reação: o Movimento *Slow* (ARINS, 2009). Dando ênfase a questão da ‘pobreza de tempo’, é a partir das conexões seja com a cultura, com as pessoas, com a família, consigo mesmo, e com todos os outros aspectos significantes da vida é que se define o objetivo do movimento *Slow* (SLOW MOVEMENT, 2017). Ao propor escolher por não acelerar, busca disseminar um estilo de vida mais equilibrado e qualitativo (HONORÉ, 2005).

Para o movimento, “reconhecer a desconexão e o ritmo de nossa vida como um estado de coisas indesejável é um primeiro passo importante para restabelecer as conexões e diminuir o ritmo”. Neste sentido, o que o movimento busca saber é: como podemos nos reconectar? Como se pode viver devagar e, ao mesmo tempo, cumprir nossas responsabilidades? (SLOW MOVEMENT, 2007).

Considerando o advento e avanço da era tecnológica, aspecto revolucionário que contribuiu para a aceleração, Gleick (2000) sustenta que não é necessário fugir dessas tecnologias, as quais são precursoras de progresso e que enriquecem nossas vidas, mas resgata

os escritos de Tenner (1997) que defende uma retirada da intensidade, no sentido de experimentar o que ele denomina sutileza. Refletindo sobre a tecnologia, Tenner (1997) exemplifica que atualizações de *software* nem sempre valem a pena, assim como no âmbito do trabalho, cargas maiores podem não levar a maior lucratividade e essa sutileza significaria, por exemplo, produzir mais fazendo pausas mais frequentes.

A urbanização também considerada como um grande sistema acelerador em que todos os negócios são feitos em ritmo acelerado, característica da era industrial, também tem reconhecido novas possibilidades. Novamente sem renegar o progresso, buscar equilíbrio entre o moderno e o tradicional sobre cada aspecto da vida urbana, redesenhando espaços e políticas, privilegiando tranquilidade a frenesi, têm ajudado cidades a diminuir o desemprego, injetar forças em economias enfraquecidas e aumentar o bem-estar e a qualidade de vida aos moradores (HONORÉ, 2005).

Embora a velocidade continue a ser a grande marca da vida moderna, o movimento Devagar surge como uma forte reação e segue em marcha. Apesar de não contar com uma estrutura formal, o movimento predispõe de todas as premissas que os acadêmicos consideram necessárias para caracterizá-lo como movimento: adesão popular, um projeto de um novo estilo de vida e enraizamento na vida cotidiana. “O que o mundo precisa, e o que o movimento Devagar oferece, é um caminho intermediário, uma maneira de associar a *dolce vita* ao dinamismo da era da informação” (HONORÉ, 2005, p. 309).

Mesmo não existindo um guia universal sobre qual a velocidade certa, tampouco fórmula padrão para desacelerar, os ativistas consideram que todos têm o direito de escolher o seu melhor ritmo e que a lentidão é benéfica:

O bom disso é que a desaceleração funciona. Apesar dos resmungos dos mercadores de velocidade transformados em cassandras, constata-se que mais devagar frequentemente é o mesmo que melhor – melhor saúde, melhor trabalho, melhores negócios, melhor vida em família, melhores exercícios, melhor cozinha e melhor sexo (HONORÉ, 2005, p. 25).

Apesar do tom de criticidade, Honoré (2005) não declara guerra à velocidade, mas acredita que nem sempre esta é a melhor política. Para o jornalista (2005, p. 29), “os ativistas do Devagar não estão empenhados em destruir o sistema capitalista. O que pretendem é dotá-lo de uma face humana”, portanto, inevitavelmente, consideram-se tal como opositores moderados da atual globalização.

Com maior urgência no momento atual, resistir às pressões de aceleração não é de hoje e já foi perceptível em outros tempos. Honoré (2005) utiliza, como exemplo, os sindicatos que desde sua origem pressionando para garantir maior tempo de lazer; os artistas que buscam preservar a estética da lentidão em meio à era da máquina ou mesmo pessoas que escolhem trocar a vida nas cidades pela tranquilidade do campo. Para o escritor (2005, p. 26), “é cada vez maior o número de pessoas que se recusam a aceitar a ditadura do mais-rápido-é-sempre-melhor”. Nos diversos atos de aceleração são encontradas as sementes de um movimento global em favor do Devagar, que não se limita a uma alternativa, mas também a novas formas de ser e de se pensar a vida (HONORÉ, 2005).

O sucesso do movimento não ocorre somente no convencimento das vantagens da desaceleração. Este é apenas um começo até que regras absolutas que governam todos os aspectos da vida possam ser revistas. Para tanto, Honoré (2005, p. 313) considera necessária “habilidosa mistura de persuasão, liderança visionária, rigor legislativo e consenso internacional”, pois a grande questão é saber quando o individual poderá se tornar coletivo, quando o movimento poderá ser considerado revolução.

Rifkin (1995) reconhece que a transição de uma sociedade baseada no emprego de massa, para uma que não seja baseada somente nos critérios de mercado para organizar a vida social exigirá que seja reformulada a visão que se tem do mundo, talvez questão vital para a próxima era.

4.1.1 A origem e as bases do movimento: O *Slow Food*

Segundo Honoré (2005), a pressa também chegou à mesa a partir da Revolução Industrial, assim como a ideia de quanto mais rápido melhor. Para o jornalista, diferentemente dos americanos, os italianos prezam muito pela boa alimentação tanto que a cultura do “*mangiare bene*” segue enraizada ao ponto de justificar o país como precursor do movimento *Slow Food*.

A origem do *Slow Food* é registrada em 1986, quando o McDonald’s abriu sua primeira franquia ao lado da *Piazza di Spagna* em Roma, na Itália. Considerado por muitos italianos uma afronta culinária-cultural, o escritor Carlo Petrini, especializado em culinária, lançou então as bases do movimento (HONORÉ, 2005).

O Movimento *Slow Food* é um movimento de caráter social e político que busca resistir aos efeitos desumanizantes da produção comercial de larga escala e das consequências

da indústria de *fast-food*. Como princípio básico, o movimento preza pelo direito ao prazer da alimentação, utilizando produtos artesanais e de qualidade, que sejam produzidos de forma sustentável, respeitando tanto o meio ambiente como os produtores (SLOW FOOD BRASIL, 2017).

Em 1989, a iniciativa de Petrini tomou forma como movimento internacional *Slow Food*, oficialmente fundado em Paris, onde o *Slow Food* Manifesto foi assinado. No início da década de 1990, registra-se o Primeiro Congresso Internacional *Slow Food*, que foi realizado em Veneza. Em ritmo de expansão, no ano de 2000, é criado o *Slow Food* EUA, representando significativo avanço do movimento por ganhar adeptos no país precursor do *fast-food*. E, segundo registros do *Slow Food International*, somente em 2005, é lançado o Salão das Comunidades do Alimento, o primeiro evento tradicional de alimentos de grande escala organizado pela *Slow Food* no Brasil (SLOW FOOD, 2017).

Para Honoré (2005), Petrini (que é o atual presidente do Movimento *Slow Food* Internacional) considera o movimento um ponto de partida para ser tomado frente à obsessão com a velocidade em todos os aspectos da vida. Trazendo uma mensagem moderna de comer bem e salvar o planeta, em 2001, foi considerada uma das 80 ideias que sacudiram o mundo” pela *New York Times Magazine*.

O *Slow Food* é uma associação internacional sem fins lucrativos fundada como resposta aos efeitos padronizantes do *fast-food*; ao ritmo frenético da vida atual; ao desaparecimento das tradições culinárias regionais; ao decrescente interesse das pessoas na sua alimentação, na procedência e sabor dos alimentos e em como a escolha alimentar pode afetar o mundo (SLOW FOOD BRASIL, 2017).

De acordo com o movimento internacional de *Slow Food*, a abordagem define-se em um conceito de alimento composto por três princípios interligados: ser bom, limpo e justo. Para que seja considerado bom o alimento deve respeitar os padrões de qualidade, de sabor e de ser saudável para consumo. No quesito de ser limpo, a sua produção não pode ser considerada prejudicial ao meio ambiente e, para que seja justo, deve respeitar políticas de preço acessíveis aos consumidores além de condições e pagamentos realizados de forma correta para seus produtores (SLOW FOOD, 2017).

A intenção da proposta vai além de ‘comer devagar’, como sugere a tradução direta do termo. Para Naigeborin (2011), ao olhar aprofundadamente para o *Slow Food* percebe-se uma relação com o tempo além da traduzida diretamente pelo termo:

A comida funciona como metonímia de determinado estilo de viver. O sentar-se a mesa, a valorização das tradições da região, o consumo de produtos locais e orgânicos e o prazer de sorver, advindo do exercício do paladar, tudo isso, transcende a necessidade básica e fundamental do alimentar-se (NAIGEBORIN, 2011, p. 24).

Atualmente, a sede internacional *Slow Food* está localizada em Bra, Itália; cidade no Piemonte, local em que a ação nasceu. Além do movimento internacional, o *Slow Food* possui estruturas organizacionais a nível nacional (que incluem o Brasil) e grupos de convívio local, conhecidos como *Convivia*, que já somam mais de 100.000 associados distribuídos por 1.500 *Convivias* registrados pelo mundo (SLOW FOOD, 2017). Ainda, o movimento criou outras entidades de apoio sendo estas:

- a) Fundação *Slow Food* para a Biodiversidade - fundada em 2003 para apoiar projetos que defendem a biodiversidade e as tradições alimentares.
- b) Fundação Terra Madre - fundada em 2004 para apoiar o crescimento de uma rede global de comunidades de alimentos, chefs, acadêmicos e jovens trabalhando por um sistema de alimentação sustentável.
- c) Universidade de Ciências Gastronômicas (UNISG) - aberta em 2004 para educar futuros profissionais de alimentos.

No Brasil, o termo *Convivia* é traduzido como Convívio, nome dado aos grupos de atuação locais. São contabilizados 58 Convívios em todo o país, sendo sete destes registrados no estado do Rio Grande do Sul (SLOW FOOD BRASIL, 2017).

Entre as atividades realizadas no país, em 2004, foi assinado um acordo de cooperação internacional entre o Ministério do Desenvolvimento Agrário do Brasil (MDA) e a Fundação *Slow Food* para Biodiversidade permitindo o desenvolvimento dos projetos Arca do Gosto e Fortalezas. Com o apoio do MDA, em outubro de 2007, aconteceu em Brasília, capital federal, o I Terra Madre Brasil em que participaram representantes das comunidades do alimento brasileiras, acadêmicos, chefs de cozinha da rede Terra Madre e líderes dos convívios *Slow Food* do Brasil, além de representantes de *convivias* da América Latina e Itália.

A segunda edição do Terra Madre Brasil ocorreu em março de 2010, também em Brasília. Neste encontro, realizado no Complexo Cultural da Funarte, reuniram-se 550 convidados representantes da rede no país, de outras instituições locais, jornalistas e outros adeptos ao movimento. O evento contou com apoio da Secretaria de Desenvolvimento

Territorial do Ministério do Desenvolvimento Agrário; do Fundo Internacional do Desenvolvimento Agrícola (FIDA) e da Secretaria da Identidade e da Diversidade Cultural do Ministério da Cultura. Em junho de 2012, visando debater a promoção de ações concretas de desenvolvimento sustentável na prática, o *Slow Food* e a rede Terra Madre Brasil estiveram participando da Rio+20 e da Cúpula dos Povos (SLOW FOOD BRASIL, 2017).

Recentemente, em outubro de 2016, aconteceu em São Paulo o Festival Arca do Gosto 2016. Arca do Gosto é um catálogo mundial do movimento *Slow Food* que reúne alimentos ameaçados de extinção, mas que ainda podem ser preservados e que tenham potencial produtivo e comercial. Neste evento que reuniu diferentes entidades do *Slow Food* Brasil, foram realizadas 18 atividades com objetivo de divulgar os produtos listados na Arca oferecendo experiências alinhadas com a filosofia *Slow Food*. O foco dos produtos apresentados na ocasião foram os exclusivos de ocorrência na região sudeste do país (SLOW FOOD BRASIL, 2017).

É justamente através dos seus adeptos que o movimento busca realizar a proteção da biodiversidade de alimentos, estabelecer ligações entre produtores e consumidores, e sensibilizar para alguns dos temas mais prementes que afetam o nosso sistema alimentar, a nível mundial. Para tal, as práticas incluem um escopo amplo de ações, desde as mais pontuais até ações maiores e mais estratégicas. Levando sua proposta pelo mundo, o *Slow Food* conduz atividades comunitárias organizadas pelos *Convivias* como projetos e campanhas que defendem tradições gastronômicas; a biodiversidade; ensinam o prazer do alimento e de como fazer escolhas boas, limpas e justas através da educação, sendo estas planejadas pelos diretórios nacionais e internacionais (NAIGEBORIN, 2011; SLOW FOOD, 2017). Também, por meio de redes eletrônicas são enviados boletins aos membros, veiculação de uma revista de publicação trimestral em cinco linguas, além de guias gastronômicos, realização de workshops, congressos, visitas a escolas entre outras (HONORÉ, 2005).

De acordo com Naigeborin (2011), o idealizador do movimento Carlo Petrini reconhece que, apesar de se tratar de uma realidade diferente da europeia, o Brasil apresenta perspectiva de crescimento para o *Slow Food* principalmente pela riqueza de recursos naturais próprios que dispõe. Porém, o preço dos alimentos artesanais pode ser uma barreira ao desenvolvimento já que o tipo de processo de produção interfere diretamente na formulação dos preços dos produtos e, assim sendo, reconhece que o crescimento do movimento depende

também de uma consciência social e ambiental, ou seja, além do prazer de comer melhor é também uma questão política.

Apesar dos diferentes ritmos mundiais de adesão, Honoré (2005) defende que o *Slow Food* se disseminou pelo planeta porque atende a um desejo humano essencial: comer bem e sentir-se saudável e feliz.

4.1.2 As possibilidades de coexistência: *Cittaslow*

O Movimento Cittaslow, Slow Città, Slow Cities ou também conhecido como Cidades do Bem Viver, utiliza os preceitos originários do Slow Food transpondo sua validade ao âmbito urbano. Como principal objetivo está a proteção a frenesi da velocidade do mundo moderno e dessa forma, cada aspecto da vida urbana é reformulado com os princípios da primazia do prazer sobre o lucro; dos seres humanos sobre as instituições; do vagar sobre a velocidade (HONORÉ, 2005; CITTASLOW INTERNACIONAL, 2017).

A frase de capa do site da Associação Internacional Cittaslow declara: “rede internacional de cidades onde viver é bom” (CITTASLOW, 2017).

De acordo com a Associação Internacional Cittaslow, o movimento Cittaslow nasceu em 1999 com o apoio de Paolo Saturnini, ex-prefeito de Greve in Chianti, uma pequena cidade da Toscana, Itália. Inspirado no Slow Food, ao considerar a própria essência da cidade e uma nova maneira de pensar o desenvolvimento urbano, baseado na melhoria da qualidade de vida, seu propósito logo foi reconhecido por outras cidades como Bra, Orvieto e Positano por adesão de seus prefeitos e com o apoio de Carlo Petrini (CITTASLOW, 2017).

Pode-se dizer que qualidade de vida é a tradução apropriada para o que busca esta filosofia do *buon vivere*, contudo, aos adeptos resistir à pressão não significa renegar o progresso:

Ser Devagar não quer dizer ser apático, atrasado, ou ter fobia de tecnologia. Sim, o movimento quer preservar as tradições arquitetônicas, artesanais e culinárias. Mas também celebra o que há de melhor no mundo moderno. Uma Cidade do bem viver faz sempre a pergunta: Será que isto contribui para melhorar nossa qualidade de vida? Se a resposta for positiva, a cidade adota. E isto se aplica também as novas tecnologias. [...] “Não queremos viver em museus nem demonizar todo tipo de *fast-food*; queremos encontrar um equilíbrio entre o moderno e o tradicional que permita promover o bem-estar.” (HONORÉ, 2005, p. 106-107).

O movimento internacional *Cittaslow* reconhece a possibilidade de ser uma *Slow City* as cidades com menos de 50.000 habitantes, além de caracterizá-las como comunidades fortes que fizeram a escolha para melhorar a qualidade de vida de seus habitantes. Como princípio descrito no *site* do movimento internacional, percebe-se a preocupação de uma escolha individual e também coletiva: “redescobrir a lentidão significa escolher um futuro de qualidade para nós, e em espírito de solidariedade para com os outros”. Ainda, reconhece a educação como ferramenta para atingir este padrão: “uma nova maneira de produzir, comercializar e consumir. O *Cittaslow* educando a comunidade sobre a responsabilidade social compartilhada é um ator-chave em projetos mensuráveis para melhorar a qualidade de vida sem abrir mão da justiça social e da solidariedade entre as pessoas” (CITTASLOW INTERNACIONAL, 2017).

Para se tornar uma *Cittaslow* é preciso que a cidade aceite as diretrizes do *Slow Food* e concorde em trabalhar para melhorar a convivência e ambiente local. A certificação envolve 72 requisitos de qualidade, contidos no documento denominado Manifesto, as quais estão subdivididas em sete macro áreas descritas no Quadro 1.

Quadro 1 – Manifesto *Cittaslow*

ÁREA	EXEMPLO DE REQUISITOS DE QUALIDADE
1 Política energética e ambiental	Parques e zonas verdes, energias renováveis, transportes, reciclagem, etc.
2 Políticas de infra-estrutura	Mobilidade alternativa, ciclovias, mobiliário urbano, etc.
3 Qualidade das políticas de vida urbana	Requalificação e reutilização de áreas marginais, rede de cabo de cidade (fibra óptica, sem fio), etc.
4 Políticas agrícolas, turísticas e artesanais	Proibir a utilização de OGM na agricultura, aumentar o valor das técnicas de trabalho e artesanato tradicional, etc.
5 Políticas de hospitalidade, sensibilização e formação	Boas-vindas, sensibilização de operadores e dos comerciantes (transparência das ofertas e preços praticados, visibilidade clara das tarifas), etc.
6 Coesão social	Integração de pessoas com deficiência, pobreza, minorias discriminadas, etc.
7 Parcerias	Colaboração com outras organizações de promoção de alimentos naturais e tradicionais, etc.

Fonte: Elaborado pela autora adaptado de *Cittaslow International Charter* (2014).

Em cada país o movimento funciona em compasso com as características e especificidades particulares contando com a criação de uma rede nacional própria entre os quais estão, por exemplo: Itália, Alemanha, Polônia, Noruega, Portugal, Japão, Inglaterra e

Brasil (SLOW MOVEMENT PORTUGAL, 2017). Em outubro de 2016, a lista oficial de participantes da Rede Internacional *Cittaslow* contemplava 228 cidades presentes em 30 países do mundo (CITTASLOW, 2017).

No Brasil, conhecidas como cidades do bem-viver, dois municípios integram a rede internacional das *Slow Cities*: Antônio Prado, no Rio Grande do Sul e Tiradentes, em Minas Gerais (CASTILHO; CASTRO, 2007).

Antônio Prado, segundo dados do Censo do IBGE (2010), conta com 12.833 habitantes distribuídos por uma área territorial de 347.617 km². O município possui um Patrimônio Histórico e Artístico composto por casas de madeira e alvenaria construídas no final do século XIX e início do século XX pelos imigrantes italianos. Em 1989, 48 destas edificações localizadas nas principais ruas do centro da cidade foram tombadas pelo Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN) sendo este o maior acervo arquitetônico urbano referente à Imigração Italiana no Brasil. Antônio Prado valoriza a cultura italiana herdada dos imigrantes italianos, seja através das construções, da gastronomia, do vestuário. A cidade busca valorizar também o patrimônio imaterial representado por manifestações culturais, pelo dialeto vênето presente no dia a dia dos moradores, o artesanato entre outros hábitos que preservam os costumes e antigos hábitos dos imigrantes perpetuando-os no dia a dia (ANTÔNIO PRADO, 2017).

Percebendo as características do município, a geógrafa Ciane Fochesatto, funcionária pública de Antônio Prado, encaminhou a candidatura da cidade, que recebeu o selo de *Slow City* no ano de 2001. Segundo ela, todo o cotidiano do local foi adaptado a preservação histórica e do meio ambiente urbano, enfrentando resistência no início, mas, aos poucos ganhando adesão e compreensão praticamente unânime por parte da população. Como ações para este efeito, a prefeitura lançou uma cartilha de educação patrimonial, desenvolveu coleta seletiva intensa, dedicou maior cuidado ao saneamento e implantou ações de educação ambiental nas escolas (CASTILHO; CASTRO, 2007).

Tiradentes, município localizado próximo a serra de São José em Minas Gerais, recebe este nome em homenagem a Joaquim José da Silva Xavier, apelidado de Tiradentes, mártir da independência mineira nascido neste local. Segundo dados do IBGE (2010), o município possui 6.961 habitantes distribuídos por 83.047 km². Semelhante a Antônio Prado, a pequena cidade não precisou alterar muito seu ritmo para ser considerada uma *Slow City*, pois as características do bem viver já estavam presentes.

O município considera a participação no movimento *Slow* como marketing positivo, pois permitiu a promoção de novas atividades econômicas, atraindo pessoas de grandes centros urbanos tanto para turismo como para investir no município gerando novos empregos. Cercada por natureza exuberante, Tiradentes também conta com patrimônio histórico e cultural preservado, com destaque para as construções seculares e gastronomia local, e mantém a preocupação de que moradores e turistas compreendam a essência do movimento. Para isso, são empreendidas ações de educação patrimonial, coleta seletiva de lixo, saneamento básico, além de educação ambiental nas escolas e creches (ROCHYA, 2016).

Em ambos os municípios, o principal objetivo para aderir ao movimento é preservar a qualidade de vida e o ritmo calmo do cotidiano nestes locais. Com muito menos de 50.000 habitantes, as duas cidades preenchem os requisitos necessários para os padrões *Slow City* como: cuidados com o meio ambiente, adequação da infraestrutura, sustentabilidade urbana, incentivos a produtos e produtores locais, senso de comunidade, preservação patrimonial e cultural.

Apesar de a certificação ser restrita para as cidades com menos de 50.000 habitantes, os defensores do movimento acreditam que é possível estender esta proposta a grandes metrópoles, aplicando estes princípios. Segundo Honoré (2005, p.115), “em grandes cidades de todo mundo, as pessoas estão conseguindo aplicar os princípios da filosofia Devagar à vida urbana”.

4.1.3 Outras abrangências do movimento *Slow*

Os princípios originados pela proposta do *Slow Food* inevitavelmente sensibilizaram e geraram repercussão para que novos admiradores iniciassem seus próprios pensamentos de como contribuir para um movimento sustentável, rentável e com intensão de obter satisfação pessoal, com maior equilíbrio e em qualquer área de atuação (FABRI; RODRIGUES, 2015).

Arins (2009, p. 51) reconhece que “existe um grande denominador comum a todas estas manifestações: o equilíbrio do uso do tempo”. Ainda para o referido autor, a desaceleração proposta por estes não é só uma alternativa, mas sim uma maneira de ser, de se constituir como ser humano e social. A crítica ao uso acelerado do tempo, derivado da lógica produtiva, responsável por alterar os modelos culturais e estilos de vida, leva em conta que o equilíbrio desejado possa ser buscado entre satisfação material com prazeres de vida (ARINS, 2009).

Entre as diversas áreas as quais incorporaram pressupostos do Movimento *Slow Food*, são apresentadas as propostas do *Slow Fashion*, do *Slow Science*, do *Slow Travel*, além do *Slow Education* juntamente com o *Slow School*. Além destas, a seguir apresenta-se o quadro 2 contendo outras abrangências, seu foco de atuação e origem.

Quadro 2 - Abrangências movimento *Slow*

MOVIMENTO	FOCO	ORIGEM
<i>Slow Home</i>	Arquitetura	Inglaterra
<i>Slow Planet</i>	Estilo de Vida	Canadá
<i>Super Slow</i>	Exercícios Físicos	EUA
<i>Slow Healing</i>	Medicina	Inglaterra
<i>Slow Sex</i>	Sexo	Itália
<i>Slow Down Now</i>	Estilo de Vida	Inglaterra
<i>Slow Retail</i>	Produção/ Gestão	Alemanha
<i>Tempo Giusto</i>	Lazer	Alemanha

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Arins (2009).

4.1.3.1 O *Slow Fashion*

Embora considerando um mercado gerador de riquezas e empregos, o sistema de moda atual vem produzindo itens de baixo custo, descartáveis, com utilização de produtos químicos nocivos sem manejo e descarte adequados, além de relações de trabalho insalubres com muitas horas de trabalho, por vezes em condições arriscadas e de baixa remuneração, revelando inclusive as mazelas relacionadas à exploração do trabalho infantil (FABRI; RODRIGUES, 2015).

Em resposta a esta indústria predominante no mundo da moda, de produção em massa, com pagamentos muito insignificantes e de incontáveis lançamentos e coleções, as quais rapidamente passam das passarelas para as lojas fomentando o consumismo, o *Slow Fashion* surge como uma alternativa ao consumo mais consciente, diferentemente da realidade *Fast Fashion*. Idealizado pela inglesa Kate Fletcher, consultora e professora de design sustentável do Centre for Sustainable Fashion, também teve como fonte de inspiração o movimento *Slow Food*. O *Slow Fashion* busca incentivar a consciência dos produtos consumidos, retomando a conexão com a maneira em que eles são produzidos e valorizando a diversidade e a riqueza de tradições (MIRANDA, 2014).

Ao propor produções em pequenas escalas, utilização de técnicas tradicionais de confecção e uso de materiais ecológicos disponíveis nos mercados regionais, este modelo proposto pelo movimento instiga uma nova cultura da moda que desafia os padrões atuais (FABRI E RODRIGUES, 2015). Na Figura 1 estão listados os principais propósitos do Slow Fashion versus Fast Fashion.

Figura 1- Slow Fashion X Fast Fashion



Fonte: Miranda (2014).

4.1.3.2 O *Slow Science*

A lógica *fast* atingiu o campo das ciências na medida em que se tornou visível o aumento da quantidade de trabalhos produzidos em oposto ao valor da qualidade destes, fomentando o produtivismo acadêmico e julgando como apáticos ou improdutivos os que nesta não se enquadram (WOOD JR., 2012).

O Slow Science foi o movimento lançado pelo antropólogo francês Joël Candau, na esteira do *Slow Movement*, defendendo a necessidade de tempo com qualidade para se pesquisar, refletir, ler, escrever e ensinar, em prol da qualidade de vida do educador e da produção científica (CANDAU, 2011; PATRUS; DANTAS; SHIGAKI, 2014).

No âmbito da ciência, o currículo *Lattes* do pesquisador estaria sendo cada vez mais avaliado pela quantidade de publicações, comunicações e projetos, priorizando obsessivamente esse quesito e conseqüentemente, deixando de priorizar os saberes fundamentais a serem transmitidos e a qualidade da atuação na gestão universitária (GOSSELAIN, 2011 apud PATRUS, DANTAS E SHIGAKI, 2014). É neste sentido que o movimento *Slow Science* propõe o resgate e priorização de valores e ações como:

- a) dedicação de metade do tempo à atividade de pesquisa, subsidiando o ensino;
- b) reivindicação do benefício de períodos regulares de pesquisa, sem a sobrecarga do ensino ou gestão (um semestre a cada quatro anos, por exemplo);
- c) deixar de privilegiar a quantidade nos currículos, de modo a avaliar em função de seu conteúdo, através de métodos e ferramentas apropriados;
- d) priorizar o ensino, melhorando as condições de trabalho do professor-pesquisador e diminuindo o tempo dedicado a atividades administrativas e;
- e) exigência do tempo necessário a atividades de gestão e estudo de documentos que lhe seriam submetidos.

A ideia principal do movimento *Slow* aplicado a Ciência é, portanto, privilegiar-se a qualidade e não a quantidade na carreira acadêmica tanto nas áreas de ensino, pesquisa e gestão (CANDAU, 2011).

4.1.3.3 O *Slow Travel*

A partir do século XIX, com o avanço das tecnologias, o universo das viagens também sofreu significativas alterações, pois veículos de comunicação e transporte encurtaram distâncias, ampliaram as informações e assim como em outras esferas tornaram a dinâmica social frenética. A essência capitalista industrial passa a ser aplicada no turismo, que mesmo como um fenômeno social, cultural e econômico se torna massificado e globalizado, obedecendo ao ritmo mercadológico e da tecnologia.

Esta condição gera uma série de comportamentos correlacionados a experimentação do tempo, como a busca de experiências de viagens intensas que possam amenizar as angústias de modo quase instantâneo, fator distante de ser concretizado (BAUER; PANOSSO NETTO, 2014). Ao compasso de vidas agitadas e estressantes, por vezes o ritmo frenético é

mantido durante as viagens de férias, apressando as visitas de um ponto turístico a outro, e dessa forma se retorna do destino turístico com maior exaustão que ao partir. Para desligar-se do cotidiano voraz é preciso tempo, é preciso entregar-se a condição de viajante para descobrir mundos interiores e exteriores (BAUER; PANOSSO NETTO, 2014).

O *Slow Travel* é então apresentado e conceituado, de acordo com o site oficial do *Slow Movement Portugal*, como:

A oportunidade do visitante em se tornar parte integrante do destino, contactando com a população e com o território, num ritmo adequado à apreensão da cultura local. Este movimento silencioso contraria o estilo de turismo que se afirmou no século passado, ou seja, os charters turísticos, os all-inclusive, as excursões programadas e planeadas, os horários, etc. O “Slow Travel” valoriza a estada prolongada, com tempo suficiente para ir mais além do que o “must see”. Contactar com espaços locais, de pequena dimensão, com os produtores, com os mercados, com as populações, visitar aquela pequena igreja ou restaurante que não constam dos guias, ou seja, explorar, descobrir, usufruir, são os princípios do “Slow Travel”. O “Slow Travel” é uma “forma de estar” que surge como um contra-ciclo ao que é estipulado pelos grandes operadores turísticos. (SLOW MOVEMENT PORTUGAL, 2017).

De acordo com Bauer e Panasso Netto (2014), o assunto tem recebido pouca atenção da comunidade acadêmica tanto pela complexidade de identificação e mensuração, como pela predominância da cultura consumista refletida também na atividade turística. Os autores consideram que, mesmo que jamais venha a ser o modo predominante de se fazer viagens, serve como um contraponto aos desequilíbrios na sociedade atual.

Ainda, ao considerar a realidade turística brasileira, conhecida por ser acolhedora, com espírito comunitário forte, de heranças rurais, diversidade cultural, paisagística e gastronômica, os autores reconhecem no país, de forma otimista, um grande potencial para o *Slow Travel*. Contudo, de forma realista descrevem que só é possível atingir estes propósitos se superada a inércia governamental, a falta de conhecimento e articulação comunitária e o forte espírito consumista (BAUER; PANOSSO NETTO, 2014).

4.1.3.4 O *Slow Education* e *Slow Schools*

No sentido de aplicar os princípios do movimento *Slow* à educação, o site oficial do *Slow Movement* defende que as escolas devem se preocupar em incluir aspectos de conexão ao conhecimento, tradição, propósito moral, sustentabilidade e tudo o que é importante na

vida aplicando-os ao currículo, ao processo de aprendizagem, a gestão da escola, apostando que a escola seja o melhor veículo para educar as crianças (SLOW MOVEMENT, 2017).

A ascensão deste modelo é derivada da crítica de que governos e escolas impuseram estruturas rígidas de controle as quais não permitem que o processo de educação possa conhecer os alunos e as necessidades da comunidade. Ao serem conduzidas por currículos padronizados, avaliando desempenho por testes e metas que garantam resultados uniformes, passam a enfatizar somente o resultado final e não o processo. Para o Slow Education o processo inclui pensar como as ideias são conceitualizadas, sobre como se pode apoiar o aprendizado, sobre como aprender para ensinar, bem como sobre o amor para aprender e pesquisar, buscando conexões reais entre conhecimento e aprendizagem (SLOW MOVEMENT, 2017).

As *Slow Schools* seriam estruturas escolares apropriadas para desenvolver a *Slow Education*. Entre as ações adotadas estariam princípios, valores e práticas do *Slow Food* além de outras práticas e experiências orientadas para o valor com a participação de todos envolvidos no processo educacional, realizando conexões que entrelacem valores vivos, morais e éticos. As correntes escolares mais conhecidas seguindo princípios desta abordagem são Montessori, fundada pela educadora italiana Maria Montessori, e Waldorf, fundada pelo filósofo Rudolf Steiner (SLOW MOVEMENT, 2017).

Os desdobramentos do Movimento *Slow*, conforme apresentado, poderiam ser compreendidos como tentativas de resistir à aceleração e contrapor as pressões do tempo e produtividade. Em suas várias expressões, buscam questionar por que certos valores estão se perdendo em favor de outros, por que as pessoas estão sofrendo de estresse que acarreta sérios problemas de saúde, o que está errado com a configuração atual das organizações sociais (SLOW MOVEMENT, 2017; BATISTA et al. 2013). Não obstante, o âmbito do trabalho é então visto como maior desafio para o Movimento *Slow* (HONORÉ, 2005), se considerado que a partir do sistema taylorista os trabalhadores não apenas perderam o controle sobre os instrumentos de produção, mas que seguem a perder o controle de seu trabalho e do modo como o executam (BRAVERMAN, 1977).

Em Cardoso (2007), é possível encontrar que o tempo aparece como um dos principais objetos de disputa entre capitalistas e trabalhadores, entre os que buscam implantar uma nova concepção de tempo, de trabalho e de tempo de trabalho e aqueles que tentam resistir a essa concepção. No próximo capítulo, são resgatadas as transições de tempo e trabalho desde sua origem até o atual período pós-moderno.

4.2 O TEMPO E O TRABALHO NA PÓS MODERNIDADE

Ponderar sobre a relação entre a passagem do tempo e as transformações no mundo do trabalho permite refletir sobre a construção da realidade pós-moderna. Entre vantagens e desvantagens, a evolução tecnológica somada a propagação da cultura da pressa alimenta paradoxos entre facilidades e dependência; aumento da produtividade, mas também de exigências; liberdades e sentimento de falta de tempo.

4.2.1 Transições do tempo e do trabalho: entre o vagar e a velocidade

Segundo a mitologia grega, juntamente com a criação do universo surge Cronos, o Grande Senhor do Tempo, o qual representa o tempo cronológico, linear, sequencial, que determina o ritmo de nossas vidas. Apesar de sua importância quantitativa, Cronos não é único, pois, *Kairos*, cuja tradução do grego significa momento certo, é responsável pela dimensão qualitativa do tempo. Para os gregos, é preciso orientar-se pelo tempo interior, *Kairos*, e ao mesmo tempo conectar-se espontaneamente com o tempo exterior, Cronos, a fim de se obter harmonia (NAIGEBORIN, 2011).

A humanidade sempre esteve escravizada ao tempo, mas nunca soube bem como defini-lo, entretanto, todas as sociedades criaram maneiras particulares para medir sua passagem, seja pelas fases lunares, calendários primitivos, ampulhetas, quadrantes solares, entre outros (HONORÉ, 2005). Para Naigeborin (2011, p. 38), “entender a forma com que pensamos o tempo é entender o homem em seu contexto e vice-versa”.

Gleick (2000) reconhece a difusão dos relógios como fato que interligou as pessoas, sincronizando seus planejamentos. A cronometria funcionava como agente de organização social permitindo que grupos vivessem e trabalhassem com confiabilidade. Se nos séculos anteriores o sino é que marcava a hora para o trabalho dos marinheiros ou a contemplação dos monges em abadias, com o advento da era industrial passou-se a exigir uma contagem de tempo mais precisa e confiável:

A manufatura a granel- em equipes, em oposição a artesãos trabalhando individualmente- dependia da regularidade e da repetição dos processos e suprimentos. A coordenação foi espalhada pelos sinos e apitos das fábricas, depois pelos relógios das empresas, depois pelos relógios individuais. Karl Marx escreveu a Frederick Engels, em 1863, que “o relógio é o primeiro engenho automático

aplicado a fins práticos; toda a teoria da geração de movimento regular desenvolveu-se por meio dele” (GLEICK, 2000, p. 33).

O controle do tempo deu um grande salto com a invenção do relógio eletrônico permitindo a sua divisão em unidades ainda menores: horas, minutos, segundos. Anteriormente, porém, todas as grandes culturas criaram calendários próprios e, segundo Honoré (2005, p. 33), “um dos principais estímulos para marcar o tempo era a própria sobrevivência. As civilizações antigas usavam os calendários para decidir quando plantar e quando colher”. Nesta ausência de precisão, a vida era determinada pelo denominado tempo natural, em que:

As pessoas faziam as coisas quando sentiam que era o momento, e não em obediência a um relógio de pulso. Comiam quando tinham fome, dormiam quando estavam com sono. Ainda assim, desde muito cedo marcar a horas era algo que caminhava de mãos dadas com o estabelecimento do que as pessoas deviam fazer (HONORÉ, 2005, p. 35).

De Masi (1999) interpreta que durante o tempo primitivo, rural e nômade, quantidade e tampouco precisão do ritmo de trabalho importavam. Na sociedade industrial ocorre uma mudança drástica do mais ou menos para um universo de exatidão, com valor a pontualidade, representando o momento em que o cronômetro se torna instrumento essencial para a sincronização e que a quantidade de produtos é diretamente proporcional ao tempo de trabalho investido, e conseqüentemente da intensificação e aceleração dos processos de trabalho com vistas à acumulação de capital.

Nesse sentido, Bauman (2009) acredita que a aceleração está diretamente relacionada com o nascimento da modernidade. Segundo termos cunhados pelo próprio autor, a vida líquida assim como a sociedade líquido-moderna não se mantém da mesma forma por muito tempo; velocidade e não a duração é o que importa. A aceleração permite comprimir à eternidade ao tempo corrente de existência:

No mundo passado, onde o tempo caminhava bem mais lentamente e resistia à aceleração, as pessoas tentavam fechar o torturante fosso entre a pobreza de uma vida curta e mortal e a riqueza infinita do universo eterno com esperanças de reencarnação ou ressurreição. Em nosso mundo, que não conhece nem admite limites à aceleração, tais esperanças podem muito bem ser descartadas. Se alguém se move com rapidez suficiente e não se detém para olhar para trás e contar os ganhos e perdas, pode continuar comprimindo um número cada vez maior de vidas no tempo de duração de existência mortal, talvez tantas quantas a eternidade permitir (BAUMAN, 2009, p. 18).

Honoré (2005) também reconhece a grande guinada para a aceleração a partir da Revolução Industrial, momento em que o capitalismo industrial passou a utilizar a equação quanto maior a rapidez de transformar o capital em lucro, mais rapidamente é possível reinvesti-lo e obter ganhos ainda maiores. Ainda, para Gaulejac (2005, p.173), “a ditadura da instantaneidade, da reatividade, da imediatidade encontra de início sua fonte do lado dos mercados financeiros”.

Para Dal Rosso (2011), o conceito de tempo de trabalho na sociedade moderna comporta as dimensões de duração (quanto tempo; dias; horas); de distribuição (quando realizado; em que horários) e de intensidade (quanto esforço; como se realiza; qual a carga de trabalho). Considerando que se perpetua a constante busca da reprodução ampliada do capital, é a intensificação e exploração da força de trabalho que em última instância ganham destaque. Para o autor (2008, p. 23), “intensificação e redução da intensidade são processos que se definem em funções de relações comparativas no tempo” e fortalecer o trabalho corresponde a um aumento de dispêndio de capacidades, tanto físicas, como cognitivas e emotivas do trabalhador a fim de aumentar quantitativamente ou qualitativamente os resultados, o qual o autor sintetiza como mais trabalho. “Intensificar é exigir mais trabalhos e resultados superiores no mesmo espaço de tempo. Significa, portanto, aumentar a exploração do trabalho” (DAL ROSSO, 2008, p. 45). Neste entendimento, o autor reconhece que o grau de intensidade pode ser aumentando de duas maneiras: por meio de transformações tecnológicas que fazem crescer a carga de trabalho ou, por reorganização do trabalho, quando esta eleva a carga de trabalho, com ou sem mudanças técnicas.

No primeiro volume de *O Capital*, Marx (1864) teoriza sobre a ideia de que o valor de troca da mercadoria repousa sobre a noção de tempo, ou seja, para aumentar a produção de valor, o capitalista passa a aumentar o número de horas de trabalho ao limite máximo suportável. Com jornadas ilimitadas, são os próprios trabalhadores que se mobilizam exigindo o controle legal sobre o número de horas trabalhadas a fim de prezar por sua saúde, e, apoiados por setores importantes da sociedade, lentamente é imposto um limite através de leis e fiscalização para a produção de mais-valia pela chamada via absoluta. Suprimida assim a possibilidade de alongar desmedidamente as jornadas de trabalho, os capitalistas então encontram uma nova maneira de produzir mais valor a partir da utilização de máquinas e equipamentos, os quais acabam por elevar também as exigências sobre o trabalhador em

termos de adaptação, aprendizado, ritmo e velocidade; esta intensificação passa a ter outra natureza: a mais-valia relativa (DAL ROSSO, 2008).

Transferindo o panorama da Revolução Industrial da Inglaterra para os Estados Unidos em meados do século XIX, Taylor (1995) apresenta seu método científico de trabalho o qual, mediante estudo detalhado dos tempos e movimentos utilizados no processo de trabalho, obtém significantes aumentos de produtividade. Cumprindo este objetivo, entre os princípios da proposta de Taylor (1995) estão: desenvolvimento de uma proposta científica; seleção científica do trabalhador; educação e desenvolvimento científicos e relação de cooperação entre a administração e os homens. Para Dal Rosso (2008), o taylorismo, modernizado pelo fordismo (o qual resolveu o problema da superestrutura burocrática com a divisão e especialização do trabalho), representam sistemas de administração que pela primeira vez introduzem mudanças no modo de organizar o trabalho como instrumento de aumento a produtividade, acrescentando assim novidades aos estudos anteriores de Marx, que para o mesmo objetivo considerava necessidade de uma revolução tecnológica. “Estamos diante do amento da mais-valia-relativa por meio da reorganização do trabalho e que também pode ser chamada de mais-valia relativa de tipo II, a saber, quando a intensidade é obtida mediante mudanças organizativas no processo do trabalho e não por revolução industrial” (DAL ROSSO, 2008, p. 62-63).

Seguindo a evolução histórica, Dal Rosso (2008) reconhece nas proximidades de 1970 o sistema de produção em massa não mais respondia adequadamente a um momento de baixo crescimento econômico e restrita demanda. A emergência de um novo paradigma, o qual já vigorava dentro da Toyota, pontuado a superar o fordismo, traz consigo o intuito de reduzir problemas de superprodução, tempos de espera, processos de desperdício, seja de tempo, transporte, local de armazenamento. É então no toyotismo que nasce a proposta do *just in time*, ou seja, produzir somente o que o mercado consome, no exato momento e quantidades necessárias, além de introduzir a noção de polivalência e autonomia, um extra ao processo de intensificação do trabalho “à medida que requer um esforço adicional de trabalho mental, conhecimento de operações diversas, sua lógica, trabalho emotivo, concentração e atenção no controle de máquinas diversas” (DAL ROSSO, 2008, p. 67). Além de implantar o sistema Kanban, originalmente, um registro em papel com informações ao operário sobre o que produzir, material a utilizar, para onde levar e ainda informar o estado deste trabalhador no devido setor. Entre os papéis do Kanban, é de destaque “um não-negligenciável de controlar o ritmo, a velocidade e o desempenho do trabalhador” (DAL ROSSO, 2008, p. 68).

Passando ao contexto atual, De Masi (2000) considera que estamos vivendo uma passagem de época em que a atividade física de trabalho abre espaço para a atividade intelectual. Em concordância, Dal Rosso (2008) reconhece que da Revolução Industrial e das sociedades pré-industriais para a contemporaneidade, os tempos mudaram: as atividades de trabalho, incorporadas de tecnologias, passam a ocupar muito mais a dimensão do conhecimento, da inteligência e da emoção dos trabalhadores do que em tempos anteriores (GRISCI, 2006; DAL ROSSO, 2008). Porém, muitas regras ainda são aplicadas ao trabalho intelectual, as quais, originalmente, foram construídas para o trabalho material, como a definição de unidades, de tempo e de espaço. Neste sentido, De Masi (2000, p. 225) justifica que “somos condicionados culturalmente e por isso pensamos que se possa trabalhar, isto é, pensar, só em certos lugares ou em determinada hora definidos para isso”, e reforça que diferentemente da produção fabril “no trabalho criativo é inerente uma relação muito mais cheia de caprichos com o tempo” (DE MASI, 2000, p. 232).

É inegável que grande parcela dos avanços em processos de trabalho inclui benefícios advindos das Revoluções Tecnológica e Informacional e que, em consequência destas, novas formas de trabalho se desenvolvem. “Muito do trabalho contemporâneo apresenta características distintas de outras épocas. Entre elas, sobressaem os fatos de que o emprego está cada vez mais concentrado em atividades de serviços e que componentes da imaterialidade transformam o trabalho industrial” (DAL ROSSO, 2008, p. 29). Contudo, é possível afirmar que a intensificação ocorre em todas as atividades e que as consequências da relação tempo e trabalho, outrora, condicionadas a consequências físicas ao trabalhador, passam a responder por muitas outras implicações:

Nos paradigmas industriais, através da história, prevalece sistematicamente o trabalho em sua dimensão física, que consome as energias do corpo do trabalhador, que produz cansaço físico, que leva a acidentes de trabalho e que acarreta em doenças do trabalho. A transição do paradigma da materialidade para a imaterialidade é acompanhada por consequências de amplas implicações. O trabalho apoiado por computadores físicos e portáteis, por sistemas de comunicação por meio de telefones celulares e mil aparelhos que se sucedem freneticamente uns aos outros no mercado tende a romper com o padrão dos tempos de trabalho separado nitidamente dos tempos de não-trabalho. As fronteiras passam a ficar mais difusas e o tempo de trabalho invade os tempos de não trabalho, afetando a vida individual e coletiva (DAL ROSSO, 2008, p. 35).

Com a intensão de fomentar o desenvolvimento econômico, a elevação da intensidade de trabalho, material ou imaterial, segundo Dal Rosso (2008), também traz consigo um questionamento social e moral, pois poderia ser considerada uma nova forma de exploração

de mão-de-obra: “quem determina o grau de intensidade? O trabalhador? O empregador?” (DAL ROSSO, 2008, p. 21). “A intensidade permanece, dessa forma, como objeto de eterna disputa entre capitalistas que exigem labutar com empenho e trabalhadores que resistem e buscam manter seus ritmos e cargas definidas pessoal ou grupalmente” (DAL ROSSO, 2008, p. 25). Essa disputa entre capitalistas e trabalhadores também pode ser compreendida como uma disputa entre tempo de trabalho e tempo livre. Já nos *Grundrisse*, Marx (2011 apud DAL ROSSO, 2008) aponta que sob o modo capitalista de produção todo o tempo além daquele utilizado para produção e reprodução de condições materiais/existenciais seria tempo livre, porém, ao ser apropriado pelo capital fez com que o tempo de trabalho deixasse de ser apenas o necessário e se convertesse em tempo total disponível.

Contudo, mesmo reconhecendo a manipulação do tempo livre do trabalhador no sentido da lógica produtiva de mercado, não se deve desprezar a dimensão potencial de resistência e crítica a esse vínculo alienador. “Apesar de tudo, é em seu tempo livre que o trabalhador tem a possibilidade de desenvolver uma crítica de sua realidade cotidiana” (MAYA, 2008, p. 45). No mesmo sentido, Dal Rosso (2008) defende que enquanto empregadores sentem-se com poder para gerir a maneira como o trabalho será realizado no modo capitalista de produção, e conseqüentemente seu grau de intensidade, os vendedores da força de trabalho não necessariamente ficam à mercê destes por dois principais motivos: a capacidade de luta e resistência, e, a existência prévia de padrões de intensidade os quais se afirmaram ao longo do tempo.

4.2.2 Um novo tempo de vida e trabalho: o Culto da Velocidade, Quantofrenismo e Consumismo

Com a intensificação do trabalho, o que se tornou evidente nas últimas décadas foi o ritmo, a diversidade e o grau das mudanças que se aceleraram a ponto de destacar domínios econômicos, tecnológicos e do próprio trabalho, além de influenciar diferentes comportamentos para os valores e atitudes sejam estes sociais ou individuais (CAETANO, 2012). Para Gaulejac (2005, p. 78-79), os métodos de temporalidade no trabalho levam a impor ritmos e rupturas que se afastam do tempo natural o qual ele denomina como tempo biológico, do tempo das estações, do tempo da vida humana. Para tal, entende que o indivíduo

submetido a gestão de seu trabalho deve adaptar-se não só ao “tempo de trabalho”, as necessidades produtivas e financeiras, mas, a partir das recentes condições de adaptabilidade e a flexibilidade que lhe é imposto em mão única, cabe ao próprio sujeito adaptar-se ao tempo da empresa e não o inverso.

Cada vez mais as relações de trabalho tendem a ocupar a vida social do sujeito estreitando vínculos que ultrapassam o local de trabalho, demonstrando que este se tornou uma grande fonte de referência para a construção social e de autoestima do ser humano, perpassando os aspectos afetivos e psicológicos (FREITAS, 2000, p. 42). Em se tratando do ambiente atual, para Freitas (2000) o que se apresenta como causa e consequência de tudo o mais são as mudanças constantes e aceleradas nos vários campos do social e do humano: “A palavra que define o momento é complexidade” (FREITAS, 2000, p. 53).

A busca pela quantidade se faz valer no sentido de superposição do dinheiro ao próprio indivíduo, fundamento expresso na teoria crítica da Modernidade de Marx, que trata da fragmentação ou desumanização resultante de um processo e estranhamento de todos os sentidos em razão do sentido do ter (NAIGEBORIN, 2011).

Para Freitas (2000, p.57), vive-se uma espécie de “esquizofrenia coletiva”, uma vez que todos correm o risco de serem superados, os conteúdos precisam ser atualizáveis, os indivíduos e grupos devem deter doses maiores de saber para não serem velozmente descartados. As empresas modernas rompem não somente espaço geográfico, mas também fronteira de tempo:

A palavra “flexibilidade” cai do céu como uma luva ou uma benção. Ela representa todo o que hoje é mais caro às empresas, pois garante esse rejuvenescimento permanente que dá o tom do que é moderno, vivo e válido. Ela se transforma na varinha de condão que renova estruturas, saberes, comportamentos, condutas, métodos, pensamentos, visões de mundo, sistema de representação, ideias e conceitos.

Também para a autora (2000, p.53) “tem-se ainda que considerar o declínio da ética do trabalho e a instituição de uma forma de vida consumista e hedonista. Percebe-se assim, uma grande fragmentação de valores e condutas pessoais e coletivas [...]”. Segundo Sennett (2015), o chamado flexitempo de trabalho permite ao trabalhador que controle seu local de trabalho, mas, não faz com que este adquira maior controle sobre o processo de trabalho em si, assim, o autor considera esta uma liberdade amoral. Indo além, o autor atribui a esta desorganização do tempo como um dos motivos para a superficialidade degradante da ética do trabalho. “A seta do tempo se partiu” (SENNETT, 2015, p. 117). No eterno replanejar as

peças acabam sentindo falta de relações humanas constantes e objetivos de longo prazo. Em meio a tantas incertezas, a necessidade de trabalhar duro torna-se uma virtude (SENNETT, 2015).

Gaulejac (2005) reconhece que o vazio deixado pela crise da ética do trabalho foi encoberto por diferentes formas entre elas o consumo. O autor (2005, p. 28) entende que “A cultura do alto desempenho se impõe como modelo de eficiência. Ela põe o mundo sob pressão. O esgotamento profissional, o estresse, o sofrimento no trabalho se banalizam”. Contudo, reconhece que “é totalmente legítimo organizar o mundo, racionalizar a produção, preocupar-se com a rentabilidade. Com a condição de que tais preocupações melhorem as relações humanas e a vida social” (GAULEJAC, 2005, p. 29).

Sobre confundir sucesso com “ganhar sempre mais”, Gaulejac (2005, p. 163) questiona: “quando o sucesso se mede com a medida dos ganhos, como esperar que indivíduos continuem a valorizar a integridade, a honestidade, a satisfação com um belo trabalho ou a preocupação com o bem comum?”. Em concordância, Gorz (1988) expressa que ao monetarizar atividades que teriam por finalidade dar ou transmitir sentido ocorre inevitavelmente a geração de crise.

Como consequência ao quantofrenismo, o consumo torna-se meio de satisfação e construção de identidades. A vida líquida é uma vida de consumo, a qual alimenta a insatisfação do eu consigo mesmo, em que a distinção entre consumidores e objetos de consumo é frequentemente momentânea e coexistente compondo um *continuum* (BAUMAN, 2009). A sociedade de consumo fomenta a síndrome consumista:

Na hierarquia herdada dos valores reconhecidos, a síndrome consumista degradou a duração e promoveu a transitoriedade. Colocou o valor da novidade acima do valor de permanência. Encurtou drasticamente o lapso de tempo que separa o querer do obter [...]. Entre os objetos de desejo humano, colocou a apropriação, rapidamente seguida pela remoção de dejetos, no lugar de bens e prazeres duradouros. [...] A “síndrome consumista” é uma questão de velocidade, excesso e desperdício (BAUMAN, 2009, p. 109-110).

A sociedade de consumo é apresentada como um caminho ideal ao prazer e a satisfação, contudo, não reconhece suas forças destruidoras e condições inatingíveis. Nesta situação, o homem moderno acaba vivendo um estado de inquietação e estranhamento mais intenso do que de felicidade ou tranquilidade e, assim sendo, se instaura um sentimento de frustração contínua, um círculo vicioso de angústia e a transformação das possibilidades de

prazer e realização em obrigação e submissão aos estados idealizados pelos meios de comunicação (BAUMAN, 2009).

Guerreiro Ramos (1981), sociólogo e estudioso das organizações brasileiras, define como raiz do processo moderno de despersonalização do ser humano a expansão do mercado, sendo que a própria ciência assumiu papel de legitimar essa centralização da sociedade na lógica do mercado. Para o autor (1981, p. 114), “em sociedade alguma do passado, jamais os negócios foram a lógica central da vida da comunidade. Somente nas modernas sociedades de hoje o mercado desempenha o papel de força central, modeladora da mente dos cidadãos”.

Em uma sociedade centrada na lógica de mercado, na velocidade, no quantofrenismo e consumismo, surgem indagações:

Como decidimos o que tem valor duradouro em nós numa sociedade impaciente, que se concentra no momento imediato? Como se pode buscar metas de longo prazo numa economia dedicada ao curto prazo? Como se podem manter lealdades e compromissos mútuos em instituições que vivem se desfazendo ou sendo continuamente reprojatadas? (SENNETT, 2015, p.10-11).

No sentido de enfrentar essa realidade, Guerreiro Ramos (1981) desenvolve o que chamou paradigma paraeconômico, que com base em uma abordagem substantiva da ciência humana propõe um ideal social em que indivíduos possam escolher entre as diferentes possibilidades de autorrealização, por meio de vários padrões de interação social, com predominância do enfoque substantivo da organização, não somente centrado no mercado (SIQUEIRA; SANTOS; MACIEL, 2011):

[...] o padrão paraeconômico parte do pressuposto de que o mercado constitui um enclave dentro de uma realidade social multicêntrica, onde há descontinuidades de diversos tipos, múltiplos critérios substantivos de vida pessoal e uma variedade de padrões de relações interpessoais. [...] neste espaço social, o indivíduo não é forçado a conformar-se inteiramente ao sistema de valores de mercado. São lhe dadas oportunidades de ocupar-se, ou mesmo de levar a melhor sobre o sistema de mercado, criando uma porção de ambientes sociais que diferem uns dos outros, em sua natureza, e deles participando. Em suma, o espaço retratado pelo padrão é um espaço em que o indivíduo pode ter ação adequada, em vez de comportar-se apenas de maneira que venha a corresponder às expectativas de uma realidade social dominada pelo mercado (GURREIRO RAMOS, 1981, p. 141-142).

Considerando o contexto acelerado, em que tempo de vida e de trabalho se misturam, Gaulejac (2005, p.234-235) entende que “para lutar contra o culto da urgência e do ativismo desenfreado seria necessário ousar reabilitar valores em desuso e passados da moda, como a lentidão e a desocupação”. Honoré (2005, p. 309) complementa defendendo que “todo mundo tem o direito de escolher o ritmo que o faz feliz”.

É em meio ao turbilhão da pós-modernidade que emerge um movimento alternativo de reação. No sentido de uma nova experimentação do tempo (BATISTA et al., 2013), de provisionar uma escolha de trabalho e de vida, na sequência é apresentado o que vem a ser o *Slow Work*.

4.3 O MOVIMENTO DE *SLOW WORK*

Neste estudo, compreende-se o *Slow Work* como parte de um movimento maior que desponta na atualidade - o *Slow Movement* - no sentido de prover uma nova experimentação do tempo através da desaceleração (HONORÉ, 2005). Para tal, a definição e compreensão serão delineadas fundamentalmente a partir do entendimento de Carl Honoré, principal representante do Movimento *Slow*.

4.3.1 Definição de *Slow Work* - Conceito e Propósitos

Considerado uma das principais frentes de batalha do movimento, assim como outras abrangências, o *Slow Work* originou-se das propostas do precursor *Slow Food* adaptando seus ideais ao âmbito do trabalho.

A partir de Honoré (2005) entende-se que o *Slow Work* pretende fundamentalmente desacelerar o ritmo de trabalho e, de acordo com o jornalista, “uma maneira certa de desacelerar é trabalhar menos” (HONORÉ, 2005, p. 218). Contudo, a proposta do movimento não se limita a este entendimento sugerindo também que os trabalhadores possam ser tomadores de outras decisões: “o fato é que trabalhar menos é apenas uma parte deste horizonte Devagar. As pessoas também querem decidir quando trabalham. Querem exercer controle sobre seu tempo” (HONORÉ, 2005, p. 235).

Explicando este pressuposto, Honoré defende que “os estudos demonstram que as pessoas que se sentem no controle do seu tempo são mais tranquilas, criativas e produtivas”, evidenciando assim que a filosofia do movimento *Slow* busca ser benéfica tanto para os trabalhadores como para as empresas, não renegando o progresso e apoiando, conforme já citado, um capitalismo mais humano.

Outro propósito está ligado a realizar certas atividades no tempo certo, sem apressá-las, pois, estas por essência requerem lentidão: “planejamento estratégico, pensamento criativo, cultivo de relacionamentos – se perdem na corrida ensandecida para manter o ritmo, ou simplesmente para parecer ocupado” (HONORÉ, 2005, p. 238).

O *SlowWork*, assim como em outras abrangências do movimento, visa a promoção do equilíbrio e não recrimina o uso de tecnologias, apenas moderação: “Muitas empresas tentam agora estabelecer um equilíbrio entre o rápido e o devagar no trabalho. Muitas vezes isto significa reconhecer os limites da tecnologia” (HONORÉ 2005, p. 239).

A preocupação com a saúde e bem-estar do indivíduo, assim como sua realização pessoal, também estão inclusos nas bases da filosofia: “para evitar o colapso físico e mental precoce e promover o pensamento criativo, gurus empresariais, terapeutas e psicólogos estão cada vez mais receitando doses de vagar no trabalho” (HONORÉ, 2005, p. 241).

Honoré (2005, p. 249) concorda que “o trabalho ainda dá as cartas em nossa vida”, que consome a maior parte do nosso dia e que um dos motivos pelo qual trabalhamos tão intensamente é pelo dinheiro. Para o escritor a maioria das pessoas concorda que o trabalho é bom para nós, enobrecedor, proporciona desafio intelectual, esforço físico, convívio, status e prazer, mas, que este não pode ocupar o tempo total de outras atividades como amigos, família, hobbies e descanso.

Neste sentido, o autor sugere que “embora muitas pessoas gostem mesmo de trabalhar longas horas e tenham o direito de fazê-lo, é um equívoco esperar que todo mundo acompanhe esse ritmo. [...] Trabalhar menos muitas vezes significa trabalhar melhor” (HONORÉ 2005, p. 217). Os efeitos percebidos ao aderir o *Slow Work*, mesmo em diferentes contextos, são os mesmos: “empregados mais satisfeitos, moral mais alto, elevada produtividade” (HONORÉ 2005, p. 244).

Com base em Honoré (2005), o conceito do movimento de *Slow Work* pode ser entendido como desacelerar o ritmo de trabalho, ficando a critério do trabalhador poder escolher trabalhar menos e/ou decidir quando trabalhar, com liberdade para controlar seu próprio tempo de trabalho, visando equilibrar quando ser rápido ou devagar, a fim de

melhorar a saúde física e psíquica do indivíduo, sua satisfação e envolvimento com o trabalho e com as pessoas, aumentando sua produtividade.

4.3.2 O *Slow Work* na Prática – Possibilidades

A prática do *Slow Work*, conforme descrita, não se restringe a uma única solução e tampouco deve ser aderida de forma radical, ela envolve escolhas pessoais e novas políticas empresariais. De acordo com Honoré (2016, p. 21-22), é importante considerar esta adesão como uma Solução Gradual:

Para onde quer que olhemos- na saúde, na política, na educação, nos relacionamentos, nos negócios, na diplomacia, nas finanças, no meio ambiente -, os problemas que enfrentamos são mais complexos e urgentes do que em qualquer outra época. Desempenhos lamentáveis não são mais uma opção. Chegou a hora de resistir a tentação das soluções mal planejadas e dos paliativos de curto prazo para começarmos a consertar as coisas do modo certo. Precisamos encontrar novas e melhores formas de lidar com todos os tipos de problemas. Temos de aprender a arte da Solução Gradual (HONORÉ, 2016, p. 21-22).

Honoré (2016) exemplifica de várias maneiras como se pode chegar a Solução Gradual em um mundo veloz, mas deixa claro que está sempre se baseia numa virtude a qual o autor classifica como rara atualmente: a paciência.

Na vida cotidiana, moderar o ritmo pode ser considerado sempre que necessário e em qualquer profissão:

Se determinado membro da sociedade é médico, pode insistir, por exemplo, em passar mais tempo conversando com os pacientes. Um consultor de gerenciamento pode se recusar a atender solicitações de trabalho no fim de semana. Um designer pode ir a seus encontros de bicicleta, dispensando o carro (HONORÉ, 2005, p. 52).

As atividades do movimento *Slow*, sejam através do *Slow Food* ou *Slowcitta*, por valorizarem o que é local, produzido de forma artesanal e sustentável, favorecem o desenvolvimento econômico de pequenas indústrias e comércios, extremamente importante para geração de empregos e desenvolvimento dos municípios, sendo estas também práticas de *Slow Work*. “A gente pode ser pequeno e devagar, e ainda assim ter sucesso. Em todo o mundo, é cada vez maior o número de pessoas que querem comer coisas produzidas de forma

natural e não industrial” falou Martinez, uma participante do *Salone Del Gusto* promovido pelo *Slow Food* (Honoré, 2005, p. 81).

Garrosa-Hernades et al. (2014, p. 227) consideram eficaz para se evitar o esgotamento profissional, ao nível do indivíduo, técnicas de relaxamento, cognitivo-comportamentais e a prática de hábitos saudáveis. Neste sentido, com base em outros estudos, sugerem, por exemplo:

O simples fato de dar um passeio rápido, de 5 ou 10 minutos, produz um aumento de energia imediato que melhora o estado de ânimo (Thayer, Peter, Birkhead-Flight, 1993). A realização de atividades prazerosas como cantar, dançar, praticar ioga, relaxar os músculos mediante massagem, sentir odores agradáveis, também parecem ter efeitos diretos no intento de se alcançar um estado de animo mais positivo e satisfatório para o indivíduo (Field, 1195; Schiffman, Sattely-Miller, Suggs, e Grahan, 1995; Thayer, 1998) (GARROSA-HERNADES et al., 2014, p. 237).

Atentando para a melhoria do rendimento produtivo em equilíbrio com a saúde do trabalhador, os autores consideram a necessidade de reflexões e propostas de melhoria, entre as quais está o manejo do tempo de forma eficaz, correspondente a base do entendimento do *Slow Work*:

O manejo eficaz do tempo consistiria na aquisição de habilidades para saber estabelecer prioridades, investir mais tempo nas atividades prioritárias, reduzir a percepção e situações laborais de urgência. Neste sentido, pretende-se melhorar a relação tempo/eficácia.

O manejo do tempo eficaz implica também saber quando parar, estabelecer descansos e alternar tarefas diferentes. A adoção destes aspectos melhoram o rendimento e previnem a fadiga física e mental (GARROSA-HERNADES et al., 2014, p. 242).

Em alguns casos, a redução da jornada de trabalho semanal pode ser considerada uma boa prática de *Slow Work*, especialmente em se tratando de grandes empresas. Com as isenções fiscais atribuídas para contratação de novos empregados, este regime permite negociar maior flexibilidade de trabalho, como exemplo, grandes fábricas como a Renault e a Peugeot concordaram em trabalhar mais horas quando a demanda produtiva for maior e menos horas quando esta cai (HONORÉ, 2005, p. 224).

Entre as novas modalidades de trabalho como, por exemplo, o trabalho de tempo parcial e *freelancers* ou prestadores de serviço independentes, por vezes ganham adeptos com a intenção de reduzir a jornada de trabalho. Segundo Honoré (2005, p. 228), “por toda a Europa, o trabalho de tempo parcial deixou de ser identificado com o estigma '*Mc Emprego*'

passando a tornar-se uma opção de estilo de vida cada vez mais popular”. A redução do tempo de trabalho afeta também as escolhas de executivos em cargos superiores:

Nas carreiras corporativas de topo, é cada vez maior o número de profissionais graduados que optam por trabalhar como freelancers ou prestadores de serviço independentes. Isso lhes permite trabalhar duro quando querem e ainda assim dispor de tempo para recarregar as baterias, curtir seus hobbies ou ficar com a família (HONORÉ, 2005, p. 229).

Geir Bethelsen, criador do *World Institut of Slowness*, acredita que a chave para o sucesso do *Slow Work* não esteja apenas nas pausas para relaxar, mas fundamentalmente na relação estabelecida entre colegas pautando que para transformar um ambiente de trabalho mais agradável e *slow* é interessante investir mais em atitudes simples do que em outros benefícios não usuais. Para tal, ele define como os Dez Mandamentos do trabalho *Slow*: falar com as pessoas; sorrir e chamar as pessoas por seus nomes; ser sincero e amigável; ser prestativo; mostrar real interesse nas pessoas; elogiar; ter cuidado com os sentimentos alheios; respeitar as diferentes opiniões e estar sempre disposto a ajudar (O'REILLY, 2008).

Correlacionado então as premissas do *Slow Work* com modelos de gestão, em Gaulejac (2005) é possível encontrar que o modo de dar sentido novamente a gestão é libertar-se das coisas de uso para valorizar o essencial, assim o trabalho permitiria a mobilização do sujeito para uma atividade dotada de sentido, considerada válida e satisfatória:

Trata-se de compreender como cada um produz o sentido de suas ações, desenvolvendo a possibilidade, para todos os atores da empresa como profissionais, mas também como cidadãos e como sujeitos, de definir quais valores ele lhes dá. [...] Participando na realização dos diagnósticos, o pessoal toma consciência das transformações necessárias e contribui para sua colocação em prática. Quando a atividade faz sentido para o sujeito, sua adesão está adquirida. Ele pode então mobilizar todas as suas capacidades reflexivas e criativas (GAULEJAC, 2005, p. 296-297).

Quanto aos estilos de liderança, a abordagem que parece melhor se encaixar na filosofia do *Slow Work* é a da Liderança Transformacional. Para Costa (2014, p. 12), “no modelo de Liderança Transformacional, o líder é aquele que inspira os demais e os leva a desenvolver seu potencial, a tornarem-se pessoas melhores, a transformar suas histórias”. Também de acordo com Costa (2014), o alto nível de confiança mútua que se estabelece entre o líder e seus seguidores geram uma identidade de grupo que a partir do esforço para

realização das metas em comum propicia mudanças organizacionais necessárias para o desenvolvimento de empresas e pessoas.

Rogers (1978) sugere que organizações autocentradas devem dar autonomia as pessoas e grupos; permitir que as pessoas “façam suas coisas”; permitir que sejam expressas ideias e sentimentos; facilitar a aprendizagem; estimular a independência, tanto em pensamentos, quanto em ações; delegar; oferecer e receber *feedback*; encorajar e confiar em autoavaliações, além de encontrar recompensas na realização e desenvolvimento de outras pessoas.

No sentido de dar autonomia aos trabalhadores, outra premissa forte do *Slow Work*, Garrosa-Hernades et al. (2014) sugerem ao nível empresarial a gestão participativa, propondo que todas as decisões sejam tomadas democraticamente:

Ninguém melhor do que as próprias pessoas que estão em contato direto com as atividades desempenhadas no dia-a-dia, para argumentarem e decidirem sobre a forma de organização, distribuição e execução das tarefas. Assim sendo, desde o tipo e a cor dos uniformes, até procedimentos mais complexos, podem e devem ser discutidos. [...] Com tais medidas, cada uma das pessoas da instituição adquire a possibilidade de expor suas ideias e se sente co-responsável pelas decisões tomadas (GARROSA-HERNADES et al., 2014, p. 256).

Para Naigeborin (2011), a materialização da filosofia Devagar no ambiente de trabalho se dá na tentativa de humanizar o trabalho tanto do ponto de vista relacional, investindo nos relacionamentos interpessoais e em maior afetividade, assim como em mudanças na própria estrutura da empresa: estruturas confortáveis e bonitas, espaços de descanso, atividades de relaxamento, além de adotar formas flexíveis de se estruturar a relação entre tempo e produtividade.

4.3.2.1 O *Slow Work* em uma *Slow City*

O *Slow Work* pode ser correlacionado fortemente ao estilo de vida presente nas *Slow Cities*: “o estilo de vida mais calmo leva a um fortalecimento dos laços comunitários, que por sua vez estimulam as pessoas a relaxar e viver ainda mais tranquilamente” afetando também as relações de trabalho, pois, “levar uma vida tranquila no lugar onde vivemos pode contribuir para abrandar as coisas nos frenéticos ambientes de trabalho modernos” (HONORÉ, 2005, p.136).

Por sua essência, o *Cittaslow* preserva a “vida lenta”, valorizando os modos de vida típicos e tradicionais, com possibilidade de levar a vida com qualidade e de forma sustentável. Nesta acepção, Paolo Saturnini justifica a preferência por cidades pequenas, justamente por estas serem naturalmente mais calmas, precisando apenas preservar esta natureza. “O *Cittaslow* é uma proposta de caráter endógeno, isto é, que se volta para o desenvolvimento local, priorizando o uso de recursos disponíveis na própria região, ou seja, típicos do lugar ou da cultura local” (CARVALHO, 2015, p. 49).

Segundo Honoré (2005, p. 107), “A adesão ao *Città Slow* tem ajudado as cidades a diminuir o desemprego e injetar nova vida em economias enfraquecidas”. Entre os compromissos apresentados no manifesto do movimento estão, por exemplo, apoiar os agricultores da região, as lojas, os mercados e os restaurantes que vendem produtos próprios locais (HONORÉ, 2005).

Ao preferenciar o que é local, a política do *Slow City* favorece desenvolver os comércios e empresas familiares, prezando pelo ritmo de trabalho menos frenético, com apoio do poder público, exemplo demonstrado em Bra, cidade italiana precursora da adesão:

Os melhores imóveis comerciais são destinados a pequenos negócios familiares – entre eles lojas de tecidos manufaturados e carnes especiais. A prefeitura subsidia reformas de prédios que utilizam o estuque cor de mel e as telhas vermelhas típicas da região. As lanchonetes de hospitais e escolas passaram a servir pratos tradicionais feitos com frutas e legumes orgânicos da região, no lugar de refeições industrializadas e produtos de fornecedores de outra região. Para que não haja perigo de cair por descuido no excesso de trabalho, e também de acordo com a tradição italiana, todas as pequenas lojas de alimento de Bra fecham as quintas-feiras e aos domingos (HONORÉ, 2005, p. 106).

Para Naigeborin (2011), dois fatos que ilustram a busca por um estilo de vida mais equilibrado, seja com o trabalho, com as cidades ou com o tempo livre, são a migração para cidades menores e a busca por empregos no setor público. O propósito das *Città Slow* renova o desejo dos jovens de permanecer nos pequenos municípios ao invés de migrar para as grandes cidades:

Na Itália, como em outros países, há muito tempo os jovens vêm deixando as regiões rurais e as pequenas cidades, atraídos pelo brilho da grande cidade. Agora que o encanto do estilo de vida urbano de alta velocidade e alta tensão começa a se desfazer, muitos estão voltando para casa, em busca de um ritmo de vida mais tranquilo (HONORÉ, 2005, p. 108).

Segundo Radstrom (2011 apud CARVALHO, 2016), a *Cittaslow* visa proteger as qualidades e a identidade, o sentido de lugar de cada comunidade, propondo identificar e apoiar os ativos de cada região, e assim fortalecer ou restabelecer os vínculos com estes locais. Neste sentido, o caráter único do lugar se torna a base para a sustentabilidade econômica e fonte de preservação cultural e ambiental, essência desta proposta.

4.3.3 Desafios para o *Slow Work*

Os desafios para o *Slow Work* caminham principalmente no sentido de transformar o estilo de trabalho e conseqüentemente de vida, criando e aceitando mudanças. Gardner, Csikszentmihalyi e Damon (2004) em seus escritos sobre o Trabalho Qualificado defendem que todos podem encontrar ou criar uma organização que permita realizar aspirações profissionais. “Se já existe uma instituição que corporifica os seus valores, você pode tentar conseguir uma posição dentro dela, mesmo ao custo de se mudar para outra cidade ou aceitar uma redução de salário. Ou você pode ajudar a criar ou transformar uma instituição existente” (GARDNER; CSIKSZENTMIHALYI; DAMON, 2004, p. 25).

Entre os motivos que impedem a maioria dos trabalhadores de deixar empregos que os tornam infelizes estão: medo de perder um bom salário; de prejudicar a carreira ou de decepcionar os outros, ficando clara a perda da capacidade de decidir quando e como trabalhar (HONORÉ, 2005). Em casos em que não é possível criar uma instituição ou reconfigurar uma já existente, torna-se imprescindível assumir uma posição pessoal ao ponto de abandonar empregos que já não se alinham aos valores pessoais individuais (GARDNER; CSIKSZENTMIHALYI; DAMON, 2004).

Batista et al. (2013) entendem que o tempo de trabalho faz parte da própria vida e que socialmente há cobranças significativas em relação a utilidade das pessoas, sendo estas mal vistas quando não estão ocupadas na quase totalidade do seu tempo. Compreendem também que o equilíbrio do uso do tempo se refere a ressignificar o próprio conceito de percepção de tempo na contemporaneidade, logo, a proposta do *Slow Work* não poderia ser vista como revolucionária, mas sim como paliativa, como tentativa de resistência aos modos de vida, sendo esta ideia, mesmo que de pouca concretude, o germe para a mudança. As referidas autoras reconhecem que apesar de o movimento propor um sentimento de solidariedade, o qual permite que as pessoas se apoiem mutuamente conseguindo amenizar sofrimentos e

danos psíquicos causados pelo frenesi gerencialista, este não ataca e não alcança profundamente as formas organizacionais que geram e sustentam estes paradoxos, os problemas da gestão (BATISTA et al., 2013).

Bauman (2009) reconhece que a liberdade de escolha é influenciada pela validade jurídica, mas também pela pressão do fato social. “Na maior parte do tempo, em alguma ou em várias situações, muitos homens e mulheres consideram que a prática da livre escolha está fora de alcance” (BAUMAN, 2009, p. 33). No sentido de que o poder de escolha está atrelado ao poder financeiro, a necessidade de manter-se no jogo do consumo de massa. “Neste mundo de estilo empresarial, racional, num mundo em que se procura o lucro instantânea, a administração das crises e a limitação dos danos, qualquer coisa que não possa provar eficácia instrumental é ‘um tanto evasiva’” (BAUMAN, 2009, p. 40).

Sendo o trabalho a maior frente de batalha para o movimento *Slow*, o próprio Honoré (2005, p. 237) reconhece que “será necessário um verdadeiro terremoto em nossa maneira de pensar para permitir que as pessoas tenham controle sobre seu emprego do tempo no trabalho”, mas como maior difusor da ideia acredita que de forma gradual, é possível atingir um equilíbrio e que através da adesão de novos membros é que o movimento se fortalece. “O movimento Devagar tem seu próprio ritmo. Dizer não à velocidade requer coragem, e as pessoas se sentem mais compelidas a dar o passo quando sabem que não estão sozinhas, que outros compartilham a mesma visão e estão correndo os mesmos riscos” (HONORÉ, 2005, p. 311).

Com a intenção de dar aporte ao construto teórico objetivado buscam-se nas abordagens humanistas da psicologia pressupostos e visões do comportamento humano, individual e social, condizentes ao entendimento, práticas e motivações para o *Slow Work*.

4.4 ABORDAGEM HUMANISTA: CAMINHOS PARA SE PENSAR OUTROS MODOS DE TRABALHAR E VIVER

Nos anos 50, o campo da psicologia, em especial na América do Norte, era dominado pelas correntes da psicanálise e do behaviorismo sendo estas, com seus pressupostos, as abordagens utilizadas para a compreensão do comportamento humano (GLASSMAN; HADAD, 2008). Enquanto a psicanálise postulava que as escolhas e as ações poderiam ser determinadas por fatores psíquicos inconscientes, o behaviorismo afirmava que o comportamento humano poderia ser controlado de fora para dentro, ou seja, em ambas as

correntes o entendimento seria de que o comportamento humano é influenciado por forças (internas ou externas) sem que o sujeito tenha capacidade de determinar suas próprias ações (COSTA, 2011).

Consideradas abordagens limitadas e rígidas por muitos psicólogos, na década de 60, origina-se a Psicologia Humanista também referida como uma “Terceira Força” por se opor as duas forças que até então dominavam: a psicanálise e o behaviorismo (GLASSMAN; HADAD, 2008; COSTA, 2011; MASLOW, 2001).

Entre seus principais pressupostos, Glassman & Hadad (2008) consideram que para os humanistas o entendimento do comportamento deve ser tido em termos da experiência subjetiva do indivíduo, sendo necessário entender a própria pessoa e como essa, de forma única, percebe, sente e interpreta o que acontece. Ainda, os defensores da corrente apoiam a ideia de que o comportamento não é determinado pela situação imediata ou por experiências passadas, crendo fundamentalmente que os indivíduos podem fazer suas escolhas (livre-arbítrio). Uma terceira característica, segundo os autores, é a ênfase no significado, como valor ou propósito que a pessoa atribui para suas ações e experiências.

Oposto aos psicanalistas, os adeptos ao humanismo priorizam em seus estudos os aspectos saudáveis dos indivíduos, entre os quais: a criatividade, a realização, os sentimentos, a felicidade, o bom humor e o sentido da vida, os quais são reafirmados posteriormente pela Psicologia Positiva (COSTA, 2011).

Transpondo as propostas da abordagem Humanista para a Administração, Costa (2011, p. 51) entende que a Psicologia Humanista “não é uma abordagem prescritiva, mas uma proposta de visão do homem que pode embasar a discussão sobre as políticas e práticas na gestão de pessoas”, pois esta, ao buscar compreensão de cada indivíduo e suas interpretações, interesses e necessidades reafirma o preceito de que em Gestão de Pessoas não existem “receitas prontas”, mas sim, pressupostos gerais para apoiar a compreensão da natureza humana no trabalho (COSTA, 2011).

Entre os principais representantes do humanismo estão Abraham Maslow e Carl Rogers, contudo, outros pensadores colaboram com preceitos semelhantes entre os quais está Mihaly Csikszentmihalyi, representante da Psicologia Positiva.

Para fins de compreender em que sentido o pensamento humanista poderia contribuir com as intensões do movimento de *Slow Work*, correlaciona-se a seguir seus principais nomes, conceitos e pensamentos.

4.4.1 Abraham Maslow: relações entre o Gerenciamento Esclarecido e o *Slow Work*

Pioneiro no campo da psicologia humanística, Abraham Maslow marcou permanentemente a maneira de ver o indivíduo, sua vida e as instituições. Considerado o pai espiritual da Psicologia Humanista, conseguiu através de seus esforços difundir o movimento e conferir a este certo grau de respeitabilidade acadêmica (MASLOW, 2001; SCHULTZ; SCHULTZ, 1981).

Embora tenha conduzido estudos em diversas áreas, uma das principais contribuições de Maslow foi o conceito de autorrealização como principal força motivadora e sua Hierarquia das Necessidades, bastante conhecida na administração (COSTA, 2011). Ao descrever esta força motivadora, a qual chamou de autorrealização, Maslow deu especial atenção ao crescimento humano e nas características saudáveis destes. Ainda, expresso através de seu interesse em aplicar a psicologia aos negócios, demonstrou enfatizar questões do mundo real e de domínio frequentemente de psicólogos orientados para pesquisa (GLASSMAN; HADAD, 2008).

Maslow (2001) lutou para descrever e entender os limites do potencial humano, referindo-se em termos de autorrealização, sendo esta a plena utilização dos talentos e das habilidades de uma pessoa. Também, no cerne de sua teoria da personalidade, a qual foi baseada em suas ideias e experiências, traçou uma descrição das necessidades humanas básicas que, a seu ver, influenciavam o comportamento humano como um todo. Ao reconhecer a complexidade da motivação, procurou descrevê-la em uma hierarquia de necessidades, acreditando que estas diferiam de várias maneiras, porém, quanto mais básica a necessidade, mais marcante seria a experiência e conseqüentemente mais difícil de ignorá-la.

A contribuição de Maslow e seus estudos para a área administrativa, contudo, não se resume somente a Hierarquia das Necessidades, a qual frequentemente o autor é associado. É fundamentalmente neste sentido que o entendimento humanista de Maslow, aplicado ao mundo administrativo, pode trazer significativas contribuições para a construção e compreensão do que é o *Slow Work* e suas práticas:

Em Maslow encontram-se conceitos inovadores, apresentados em Maslow no Gerenciamento (2000). Nesta obra, o autor apresenta o conceito de gerência esclarecida, na qual o gerente tem o papel de identificar e desenvolver os talentos de seus subordinados, além de adotar sempre uma atitude respeitosa para com eles (COSTA, 2011, p.56).

Durante o verão de 1962, Maslow escreveu um diário enquanto trabalhava em uma fábrica no sul da Califórnia que, em sua origem, mimeografado, recebeu nome de *Summer Notes*. A primeira versão impressa foi chamada *Eupsychian Management*, mas na época de publicação ganhou pouca importância, conhecida somente entre acadêmicos e teóricos da área de negócios. Novamente publicado, atualmente esse diário intitula-se Maslow no Gerenciamento (MASLOW, 2001).

Neste livro é possível encontrar as considerações de Maslow, psicólogo que estava avançando seus estudos em um novo campo. Ele confronta e desafia os grandes representantes que escreviam sobre o ambiente industrial de trabalho nos anos 60, entre os quais: Drucker, Rogers e Likert. Neste, o psicólogo relata seu esforço ético como tentativa de aliar ciência com metas humanísticas, a fim de melhorar as pessoas e a sociedade como um todo. É a partir da nova experiência na psicologia industrial que ele encontra um horizonte aberto a descobertas, enxergando a possibilidade de validar teorias e hipóteses que até então obteve somente com dados clínicos (MASLOW, 2001).

Warren Bennis, autor do prefácio da nova edição, sugere que a reedição deste diário gerou maior interesse do que em sua primeira edição por dois motivos: primeiramente, porque os problemas que as organizações enfrentam hoje são muito mais complexos que nos anos 60, incluindo questões como: globalização, intensa competição, tecnologia e intensas mudanças. Segundo, para o professor, Maslow sempre pensou que a ciência tinha como principal meta, nas palavras dele mesmo, “verter a verdade pela goela relutante abaixo”, e assim, “talvez nossas goelas ou mesmo mentes somente agora consigam compreender o remédio profundo de Maslow” (MASLOW, 2001, P. XIII).

Os conceitos de Maslow no Gerenciamento, apesar de considerados de menor importância entre as teorias do autor utilizadas na história da Administração, demonstram preocupações com questões da vocação, da autorrealização, da criatividade, da felicidade no trabalho, do próprio significado do trabalho, da frustração, da resistência às mudanças, da construção social plena a partir de uma vida melhor para os indivíduos (COSTA, 2011; MASLOW, 2001; GLASSMAN; HADAD, 2008).

Trazendo para as relações de trabalho, é explícito na proposta do *Slow Work* que o indivíduo seja capaz de fazer suas escolhas, desacelerar, respeitar seu próprio ritmo. “Precisamos da necessidade e beleza de escolher. Não é pecado não fazer tudo” (HONORÉ, 2005, apud NAIGEBORIN, 2011). É assim que se pode obter ganhos em satisfação, criatividade, realização e maior produtividade no trabalho, segundo Honoré (2005),

precisamos de tempo para reconectar nossa lentidão interior, conhecer a nós mesmos; é no tédio que nasce a invenção, a capacidade de criar.

A filosofia do *Slow Work*, assim como na abordagem humanista de Maslow, aposta que a partir de pequenas mudanças ao nível do indivíduo possa-se gerar um movimento de nível social, gradual, global.

Quando os muitos atos pessoais de desaceleração que se manifestam pelo mundo afora atingirão massa crítica? Quando é que o movimento Devagar poderá se transformar numa revolução Devagar?

Para ajudar o mundo a chegar ao momento dessa virada, cada um de nós deve abrir espaço para o vagar. Um bom ponto de partida é reavaliar nossa relação com o tempo (HONORÉ, 2005, p. 314).

Eu não conheço mudança alguma em particular que transforme automaticamente toda a sociedade. [...] Logo, isso significa que a forma de se transformar uma sociedade é modificando simultaneamente todas as frentes, todas as instituições, todos os indivíduos da sociedade (considerando-se, claro, que a mudança é permitida e possível, que não é um ato tirano, por exemplo) (MASLOW, 2001, p. 323).

Em adição, Maslow reconhece que políticas gerenciais esclarecidas indicam um avanço nos estudos gerenciais:

Muitas pessoas parecem ter descoberto, simplesmente em termos de melhorias na produção, no controle de qualidade, nas relações trabalhistas, no gerenciamento de funcionários criativos, que a Psicologia de Terceira Força funciona (MASLOW, 2001, p. 2).

Nesse significado, o movimento *Slow* aplicado ao trabalho assume que “da fábrica americana à cidade alemã, os resultados são os mesmos: empregados mais satisfeitos, moral mais alto, maior produtividade” (HONORÉ, 2005, p. 244).

O movimento *Slow* se apresenta como uma crítica ao consumismo e materialismo desenfreado, acreditando no trabalho como fonte de satisfação pessoal, não somente material. Para Naigeborin (2011), a visão que o Devagar elabora sobre o consumo parece contrapor a busca de realização pelo materialismo, no sentido de estimular e reforçar a fruição de momentos e bens não passíveis de compra como: relacionamentos, emotividade, singeleza presente na natureza, encontros com os amigos, etc. e assim, amplia a discussão do consumo para os bens que não se podem comprar, os quais são capazes de proporcionar verdadeira satisfação ao longo prazo. Sobre esta intensão, em Maslow no gerenciamento é possível encontrar que:

A política da gerência esclarecida pode ser definida como uma tentativa de satisfazer as necessidades mais elevadas na situação de trabalho, de forma não-monetária, ou seja, fazer com que a situação de trabalho ofereça, intrinsecamente, satisfação de necessidades mais elevadas (ao invés de dar dinheiro e esperar que o dinheiro compre essas satisfações fora da situação de trabalho) (MASLOW, 2001, p. 274).

Com relação à abrangência, tanto no *Slow Work*, quanto no humanismo a melhoria no sentido do trabalho, que em primeiro plano remete a situação individual, particular; busca também expandir domínios aos outros âmbitos da vida e da sociedade:

O fato de que uma fábrica esclarecida vai, sem dúvida, ser diferente não só na situação de trabalho, o seja, produzindo melhores produtos, e assim por diante, mas também no que diz respeito a ajudar as pessoas a se tornarem melhores cidadãos, melhores maridos, melhores esposas, etc. representa m bem ou um benefício para toda a população [...] (MASLOW, 2001, p. 276).

O fato é que, para além das estatísticas econômicas, a semana de trabalho encurtado efetivamente revolucionou a vida das pessoas. Os pais passam mais tempo brincando com os filhos, os amigos se encontram com mais frequência, os casais têm mais tempo para namorar (HONORÉ, 2005, p. 223).

Quanto ao entendimento atribuído ao fator tempo, principal premissa do *Slow Movement*, desacelerar, moderar o ritmo, valorizar o longo prazo são prioridades na proposta da filosofia, assim como o entendimento de que as mudanças devem ser realizadas de maneira gradual: “Depois do entusiasmo que pensar grande e a longo prazo gera, cada Solução Gradual ao mesmo tempo serve para lembrar da importância de se concentrar nas pequenas coisas” (HONORÉ, 2016, p. 121). Em Maslow e suas políticas gerenciais esclarecidas, é possível verificar preocupações semelhantes: “isto novamente traz à tona importância para toda a filosofia gerencial de diferenciar o curto prazo do longo prazo. A gerência esclarecida realmente funciona melhor a longo prazo; pode não funcionar a curto prazo” (MASLOW, 2001, p. 286).

Ainda, o psicólogo humanista considera que a filosofia da gerência esclarecida pode mudar toda a sociedade, mas de forma gradual, a qual ele chamou A Teoria da Melhoria Social; A Teoria da Revolução Lenta:

O Artigo nº2 aceita a necessidade e a inevitabilidade de mudança social lenta ao invés de rápida. Se uma instituição só pode ser transformada mudando-se todas as outras instituições o suficiente para permitir esta mudança, este ataque em toda a frente deve, inevitavelmente, se dar por um processo mais lento do que os revolucionários esperavam no passado. Podemos ser revolucionários, na verdade o

somos sempre que pensamos em melhoria social, embora a palavra tenha uma conotação negativa, mas as pessoas que trabalham com melhoria social devem ser m tipo revolucionário diferente do que o que existia. Elas precisam aceitar e compreender completamente, e até mesmo aprovar, a necessidade de mudança lenta no lugar de mudanças rápidas (MASLOW, 2001, p. 324).

No *Slow Work*, compreender a lentidão e a necessidade de longo prazo é indispensável para possibilitar sua materialização em uma sociedade que busca resultados vinte e quatro horas diárias: “se pudermos encará-la num espírito Devagar – fazendo menos coisas, com menos pressa –, ela poderá nos proporcionar a flexibilidade de que precisamos para desacelerar. Em matéria de desaceleração, é melhor começar aos poucos” (HONORÉ, 2005, p. 314-315).

A proposta de uma gerência esclarecida exige flexibilidade, respeito e valor ao indivíduo. Como parte do que Maslow (2001, p. 324) chama Revolução Lenta “a gerência esclarecida torna-se quase inviável hoje em dia em sociedades, de fato, autoritárias”. E sobre flexibilidade e valor às pessoas, defende que:

[...] as pessoas devem escolher a sua tarefa, ou seja, que só deve haver voluntários para as tarefas em particular. Cada pessoa deve se posicionar na sociedade. Isto porque cada uma deve conhecer sua própria identidade, descobrir a sua identidade, seus talentos, capacidades, habilidades, valores, responsabilidades, etc. (MASLOW, 2001, p. 331).

A partir da literatura apresentada, seria possível pensar na aplicabilidade do *Slow Work* em empresas que utilizem políticas gerenciais próximas as propostas pela gerência esclarecida de Maslow (2001). A seguir, é apresentado um quadro resumo com as principais características dos trabalhadores em uma gerência esclarecida.

Quadro 3- Características de motivação e autoestima na Gerência Esclarecida

Características de motivação e autoestima na Gerência Esclarecida
a) Ser um desbravador;
b) Autodeterminação;
c) Ter controle sobre o próprio destino;
d) Determinar os próprios movimentos;
e) Ser capaz de planejar, realizar e obter êxito;
f) Gosto pelo trabalho;
g) Esperar sucesso;
h) Gostar da responsabilidade;
i) Ser ativo e não passivo;

j) Ser tratado como pessoa, não como coisa;
k) Vivenciar a si mesmo como alguém que toma as próprias decisões;
l) Autonomia;
m) Iniciativa;
n) Realizador;
o) Fazer com que as pessoas reconheçam suas capacidades;
p) Ideia de mudança lenta.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Maslow (2001).

As principais aproximações entre as características de motivação e autoestima da Gerência Esclarecida com o *Slow Work* correspondem principalmente a controlar seu próprio tempo e destino; determinar suas ações; a planejar e realizar seus propósitos; a tomar suas próprias decisões; respeitar o ritmo de cada momento e acreditar na mudança gradativa.

4.4.2 Carl Rogers: A liberdade de escolhas e o *Slow Work*

Carl Rogers foi um dos principais representantes humanistas. Iniciou seus trabalhos em um centro de orientação infantil, onde fazendo aconselhamentos pode desenvolver as próprias ideias sobre personalidade e as direções para sua teoria (COSTA, 2011).

Como humanista, defendia a visão de que o comportamento humano deve ser entendido a partir de como a pessoa experimenta o mundo, e, dessa forma, concentrou suas ideias de personalidade no conceito de *self*, acreditando que é a própria pessoa que busca o tratamento e não o terapeuta que deve direcionar o processo. Essa abordagem veio a ser conhecida como terapia centrada no cliente (GLASSMAN; HADAD, 2008; ROGERS, 1997).

Na teoria de Rogers, todos sofrem de um impulso inato que reflete o desejo de crescer, de se desenvolver, de melhorar as próprias competências o qual o psicólogo chamou tendência para a realização. Seria essa tendência, essa força que nos leva a buscar novos desafios, a estimular a criatividade, a desenvolver habilidades, motivando o crescimento saudável em todos os aspectos da vida (GLASSMAN; HADDAD, 2008).

A proposta do movimento *Slow* declara que ao respeitar o próprio ritmo, o indivíduo tende a desenvolver melhor suas habilidades e potencial criativo: “O Pensamento Devagar é intuitivo, vago e criativo. É o que fazemos quando não há pressão e temos tempo para permitir que as ideias vicejem em seu próprio ritmo no quintal de nossa mente” (HONORÉ, 2005, p. 143). Assim, no entendimento de Rogers, estas potencialidades não são de

exclusividade de algum perfil de pessoa, ou trabalhador, mas sim de que todos possuem estes impulsos para realização.

“Qual meu objetivo na vida?”, “O que procuro?”, “Qual é a minha finalidade?”, Tais são as questões que qualquer homem põe a si mesmo, uma vez ou outra, às vezes calma e meditativamente, outras vezes na agonia da incerteza e do desespero (ROGERS, 1997, p. 186).

Em outro pressuposto humanista, Rogers entende que para cada um o mundo é experimentado de forma privada e pessoal, e que o modo como isso ocorre afeta o modo como interagimos uns com os outros. Assim, o elemento do *self* ganha importância ao refletir nossa visão de “quem somos”, podendo ser compreendido como ‘uma estrutura perceptual fluida baseada em nossas experiências, de nosso próprio ser’ (GLASSMAN; HADAD, 2008, p. 289). Rogers ainda postulava que o desenvolvimento da personalidade é influenciado pelo tipo de interações sociais que o indivíduo tem, e que a sensação de pertencer, de ser valorizado, de ser amado pelos contatos sociais constitui a necessidade de aceitação. Mas o conflito entre as necessidades próprias, as quais seriam expressas pela tendência para a realização, e as exigidas por outros acabam gerando um conflito interno, o qual o psicólogo nomeou dilema do gostaria-deveria (GLASSMAN; HADAD, 2008).

O dilema do gostaria-deveria pode ajudar a compreender um dos maiores desafios para o *Slow Work*. Segundo Honoré (2005), entre os motivos que impedem a maioria dos trabalhadores de deixar empregos que os tornam infelizes estão: medo de perder um bom salário; de prejudicar a carreira ou de decepcionar os outros.

A ideia do *Slow Work* transcende o fato de permanecer num emprego insatisfatório e que consome a maior parte do tempo do indivíduo por *status*, por pressão social, por segurança, e até mesmo por estabilidade financeira.

Em todo o mundo industrializado, os gerentes de recrutamento informam que os jovens candidatos a empregos começam a fazer perguntas que seriam impensáveis há dez ou quinze anos: Poderei deixar o escritório num horário razoável no início da noite? É possível trocar salário por mais tempo de férias? Terei controle sobre minhas horas de trabalho? Em cada entrevista a mensagem não podia ser mais clara: queremos trabalhar, mas também queremos ter uma vida (HONORÉ, 2005, p. 219).

Em Rogers (1997), é possível encontrar descrições de autonomia, de ir além de agradar aos outros. Ele descreve que seus clientes não querem ser o que “deviam” ser, seja por determinação dos pais, ou da sociedade, de forma positiva ou negativa. Eles não querem

definir a si e a seus comportamentos dentro de um modelo que seja do agrado dos outros, em suma, não querem nada que lhes seja imposto ou definido do exterior (ROGERS, 1997, p.193).

Acreditando nas possibilidades de crescimento pessoal, o psicólogo entendia que tudo que estimula o desenvolvimento também estimula as interações positivas para com outros. Para ele, condições de crescimento são as que favorecem o desenvolvimento saudável da personalidade, definidas como: aceitação incondicional, abertura e empatia. Por aceitação incondicional entende a aceitação de que cada um tem seu valor, independente do que faz; abertura se refere a pessoa expressar-se livremente, sem representações; e empatia como sendo a capacidade de entender os outros (ROGERS, 1969; GLASSMAN; HADAD, 2008).

Sobre o desenvolvimento da personalidade, Rogers defendia que este naturalmente caminhava para o crescimento saudável, sendo a pessoa com funcionamento pleno o tipo ideal descrito por ele. Segundo Glassman e Hadad (2008, p. 296), “o crescimento saudável é caracterizado pela abertura, por um grau elevado de espontaneidade, de solidariedade e de autocontrole”. Para Rogers (1997), a pessoa em pleno funcionamento é que estaria propensa a alcançar o que ele definiu como processo de vida boa.

A “vida boa” requer liberdade de escolha e tem a criatividade como um de seus elementos: “quanto mais a pessoa viver uma ‘vida boa’, mais experimentará a liberdade de escolha e mais a sua escolha se traduzirá eficazmente no seu comportamento” (ROGERS, 1997, p. 221). Ainda, “julgo ter ficado claro que uma pessoa que se vê envolvida no processo direcional que designei como a ‘vida boa’ é uma pessoa criativa” (ROGERS, 1997, p. 221). Liberdade e criatividade, outras máximas do *Slow Work*: “Estamos lutando pelo direito de determinar nosso próprio andamento” (HONORÉ, 2005, p. 28). “Para o movimento Devagar e seus entusiastas, o trabalho deveria ser capaz de produzir provento, mas também satisfação, criatividade e acima de tudo, tempo fora dele [...]” (NAIGEBORIN, 2011, p. 51).

Sem dúvida a questão dos valores demonstra-se importante para os humanistas, assim como para os adeptos do movimento *Slow*. Rogers enxerga a vida como um processo, não como uma listagem de objetivos a se conquistar. Nesse sentido, os relacionamentos, com a família, com amigos íntimos, por exemplo, tornam-se muito mais importantes do que recompensas materiais (GLASSMAN; HADAD, 2008). O *Slow Work*, ao propor reduzir, reavaliar, reestruturar o trabalho indiscutivelmente prioriza a saúde e os valores não quantificáveis a ganhos patrimoniais: “Embora trabalhar menos muitas vezes signifique ganhar menos, é cada vez maior o número dos que pensamos que vale a pena pagar este

preço” (HONORÉ, 2005, p. 227-228). Na sequência, apresenta-se um quadro com as principais características e valores da pessoa madura de acordo com Carl Rogers.

Quadro 4- Características e Valores da Pessoa Madura por Carl Rogers

Características e Valores da Pessoa Madura – Carl Rogers
a) Ser "quem se é" - expressar seus sentimentos;
b) Auto direcionamento - orgulho e confiança nas escolhas de vida;
c) Valorizar a si mesmo;
d) Concentrar-se na vida como processo - aproveitar o caminho;
e) Valorizar a abertura - experiências, sentimentos (próprios e alheios);
f) Valorizar as outras pessoas;
g) Valorizar relacionamentos profundos;
h) Valorizar a autenticidade;
i) Afastar-se do determinismo - "dever";
j) Afastar-se das expectativas que agradam aos outros.

Fonte: Elaborado a partir de Glassman; Hadad (2008) e Rogers (1969).

Entre as principais características e valores reconhecidos por Rogers, pode-se considerar que a confiança nas escolhas de vida; o fato de aproveitar a vida como um processo; a autenticidade e a questão de afastar-se das expectativas cultivadas por outros, são os princípios que mais se correlacionam com os postulados pelo *Slow Work*.

4.4.3 Sobre a Psicologia Positiva

A Psicologia Positiva é uma abordagem da Psicologia bastante recente que propõe estudos dedicados à compreensão e a valorização das qualidades humanas, como componentes colaborativos para que os indivíduos consigam ter vidas mais plenas e significativas (CORRÊA, 2016). Para Costa (2011), a abordagem da Psicologia Positiva pode ser de grande contribuição para a área de Gestão de Pessoas e para estudos que envolvam a relação de pessoas com organizações, entre diversos aspectos principalmente por fomentar possibilidades e condições para que se encontre o *flow* no trabalho.

Segundo Csikszentmihalyi e Seligman (2000), antes da Segunda Guerra Mundial, o campo da Psicologia dedicava seus estudos a três diferentes missões: curar doenças mentais, tornar a vida das pessoas mais produtiva e cheia de satisfação e identificar e desenvolver talentos. Contudo, os efeitos pós-guerra exigiram dos psicólogos novas formas de

intervenção, e, neste contexto, com a intenção de mudar o foco da preocupação exclusiva de reparar as piores coisas da vida para a construção de qualidades positivas, das virtudes humanas, de nutrir o que há de melhor no indivíduo, emana a concepção de Psicologia Positiva (CSIKSENTMIHALY; SELIGMAN, 2000).

A Psicologia Positiva concentra seus estudos em três níveis de análise, os quais são constituídos por pilares do estudo:

- a) Nível Subjetivo = Pilar das emoções positivas: Inclui, referente ao passado, o bem-estar, o contentamento e a satisfação; no tempo futuro, a esperança e o otimismo; e no presente, o engajamento (*flow*) e a felicidade.
- b) Nível Individual = Pilar dos Traços Individuais Positivos: Inclui capacidade para amar, vocação, coragem, habilidade interpessoal, sensibilidade estética, perseverança, perdão, originalidade, mente aberta, espiritualidade, talentos elevados e sabedoria.
- c) Nível de Grupo = Pilar das Instituições Positivas: Inclui as virtudes cívicas e as instituições que favorecem uma melhor cidadania a partir de responsabilidade, altruísmo, civilidade, moderação, tolerância e trabalho ético (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000; CORRÊA, 2016, p. 37-38).

Diferentemente da autoajuda, esta corrente baseia seus conhecimentos em estudos científicos e pesquisas, não simplesmente na experiência pessoal de caso único (Hutz; Pacico em Corrêa, 2016). Muitos autores utilizam em suas definições termos como estudo científico; enfoque científico; nova ciência humana, comprovando a cientificidade embasada nesta perspectiva (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000; PETERSON, 2006; SNYDER; LOPEZ, 2009; GABLE; HAIDT, 2005).

Para Lynley et al. (2009), a prática da Psicologia Positiva propõe-se a facilitar a boa vida ou possibilitar que as pessoas desenvolvam o seu melhor. Neste sentido, os referidos autores consideram as intervenções da PP não restritas à Psicologia ou a psicólogos, transpondo as abrangências de estudos a áreas como: sociologia, antropologia, políticas públicas, ética, entre outras, promovendo avanços em colaboração interdisciplinar.

Representando esta abordagem estão autores como Martin Seligman, C. R. Snyder, Shane J. Lopez e Csikszentmihalyi, por exemplo. Estes autores ganham espaço entre os humanistas ao buscar estudar e desenvolver, de forma não determinista, os aspectos mais saudáveis dos indivíduos (COSTA, 2011, p. 64).

4.4.3.1 Mihaly Csikszentmihalyi - Teoria do *Flow* e aproximações com *Slow Work*

A partir dos pressupostos da Psicologia Positiva, um dos principais autores desta abordagem, o psicólogo húngaro Mihaly Csikszentmihalyi, descobriu que as pessoas são capazes de entrar em um estado que ele denominou de *Flow* ou experiência máxima. “O estado oposto à condição de entropia psíquica é a experiência máxima. Quando a informação que continua chegando à consciência está em concordância com as metas, a energia psíquica flui sem esforço” (CSIKSZENTMIHALYI, 1992, p. 66).

O *flow* acontece quando determinadas condições são atendidas, tais como: a) equilíbrio entre desafios e capacidades; b) sentir-se no controle da situação; c) sensação de perder-se em relação à passagem do tempo; d) capacidade de manter um esforço por tempo prolongado em direção a um objetivo que seja do interesse do indivíduo e e) alto nível de concentração na tarefa. “... o *flow* geralmente ocorre quando há objetivos claros que a pessoa tenta alcançar e quando há um *feedback* claro sobre o quão bem ela está indo” (CSIKSZENTMIHALYI, 1994, p.179).

Diferentemente de sentir prazer, concluir o processo de *flow* traz a certeza de crescimento psíquico e aumento da complexidade do ser:

O *flow* é diferente de apenas sentir prazer. O prazer, embora indispensável à felicidade humana, pode ser considerado como um elemento absorvido passivamente, de caráter fugidio, que não traz lembrança de satisfação e não gera crescimento pessoal. Por outro lado, o *flow* é duradouro, há sensação de controle dos eventos e crescimento pessoal, advindo a satisfação da superação dos obstáculos. Enquanto o prazer é um importante componente da qualidade de vida, mas não traz felicidade por si só, o *flow* gera crescimento psicológico e aumenta a complexidade do ser (COSTA; ARAÚJO SANTOS, 2002, p. 123).

Para compreender este fenômeno, Csikszentmihalyi busca na Psicologia Humanista - sobretudo em Maslow (2000) e na tradição oriental explicações. Ele percebe que a verdadeira satisfação requer tempo, esforço, dedicação e motivação. Percebe também que o desafio e a variedade conduzem a um estado de *flow*, se houver condições para que o indivíduo desenvolva suas habilidades para fazer frente às demandas.

A teoria proposta por Csikszentmihalyi é interessante para fins desta pesquisa, pois, ao examinar os fatores que levam ao *flow*, pode-se destacar: em primeiro lugar a motivação a que se refere o autor está no fato de que o indivíduo percebe que aquilo que está fazendo atende a

seus objetivos, e não somente a objetivos alheios; em segundo lugar, o equilíbrio entre desafios e capacidades para que o indivíduo consiga despende um determinado nível de energia para a solução de um problema para o qual ele sente capacitado; e em terceiro lugar, e mais importante, está a necessidade de tempo para a busca da satisfação, da autorrealização, da perfeição, que exige tolerância com a passagem do tempo, capacidade de espera, maturação das ações, reflexão sobre suas consequências (COSTA, 2011).

Em seu livro intitulado *Flow- The Psychology of optimal experience*, Csikszentmihalyi (1990, p. 190) declara: “É verdade que, se alguém encontrar *flow* no trabalho e nas relações com outras pessoas está bem no caminho para melhorar a qualidade de vida como um todo”. “Sempre que o objetivo é melhorar a qualidade de vida, a teoria do *flow* pode apontar o caminho” (1990, p. 5). Esta pode ser considerada a primeira aproximação entre as abordagens: apreço pela qualidade de vida e pelas relações entre pessoas. Para o *Slow Work*, todos querem trabalhar, mas também ter qualidade de vida, melhorar sua relação com o tempo a fim de preservar a relação com a família, com a comida, com os amigos, com a cultura, entre outras (HONORÉ, 2005).

Correlacionado à qualidade de vida, como pano de fundo está a constante busca pela felicidade. Csikszentmihalyi (1990, p. 2) considera que a felicidade é uma condição que precisa ser preparada para, cultivada e defendida de forma exclusiva por cada pessoa, sendo que as pessoas que aprendem a controlar a experiência interior estarão aptas a determinar a qualidade de suas vidas, e dessa forma aproximar-se do que é de fato ser feliz. Neste sentido, Honoré (2005, p. 313) defende que “qualquer que seja seu efeito nos indicadores econômicos, a filosofia Devagar proporciona as coisas que realmente nos fazem felizes: saúde, um ambiente saudável, comunidades e relacionamentos fortes, liberdade em relação à perpetua correria”.

Também em Csikszentmihalyi (1990, p. 154) “quanto mais cedo nós percebermos que a qualidade da experiência de trabalho pode ser transformada a vontade, mais cedo podemos melhorar essa dimensão extremamente importante da vida”. A possibilidade de transformação da atividade de trabalho é outra constante em ambas as propostas, pois o *Slow Work* pretende não só trabalhar menos, mas também flexibilizar, adaptar formas de trabalhar com maior liberdade e controle sobre o tempo (HONORÉ, 2005).

De forte correlação também está a busca por equilíbrio. Honoré (2005) considera que a filosofia do movimento Devagar pode ser resumida a palavra equilíbrio: ser rápido quando fizer sentido e devagar sempre que necessário. Em Csikszentmihalyi (1990), a criação de;

sentido, condição para que se alcancem experiências de *flow*, passa por conciliar tarefas e objetivos resultando em pensamentos, sentimentos e ações congruentes e em harmonia com a consciência interior.

Em tom crítico, Csikszentmihalyi (1990, p. 163) aponta que muitos empregos e atividade de tempo livre, especialmente os que envolvem consumo passivo de mídia de massa não são projetados para nos fazer felizes e fortes, mas sim para fazer dinheiro para outra pessoa. Se deixarmos nos envolver por eles podem “sugar a medula de nossas vidas” deixando apenas “cascas fracas”. Mas como tudo, o trabalho e o lazer podem ser apropriados as nossas necessidades, e, assim sendo, as pessoas que aprendem a gostar de seu trabalho, que não desperdiçam seu tempo livre, acabam sentindo que suas vidas como um todo se tornam muito mais valiosas. No movimento *Slow* é possível encontrar que “no mundo moderno, sendo tão fácil, tão barato e tão rápido comprar as coisas, as coisas que compramos perderam o valor” (HONORÉ, 2005, p. 252) e que tudo que é produzido em massa perde aquilo que é único, singular e imperfeito de um objeto artesanal. Nesse sentido, em ambas abordagens há uma crítica ao consumo desenfreado e a intenção de resgatar valores humanos individuais e coletivos.

Finalizando, tanto o *Slow Work* como a Teoria do *Flow* não são consideradas abordagens de autoajuda. Em Csikszentmihalyi (1990, p. 5), “O que segue não será um livro de como fazer” e complementa dizendo que não se podem dar receitas de felicidade, pois, as experiências de *flow* dependem da habilidade individual em controlar a consciência, momento a momento. Com relação ao *Slow Work*, Honoré (2005) critica os “gurus da gestão do tempo”, que para o autor não atacam a causa primordial do problema, mas sim, a cultivam em manuais para maximização da eficiência. O movimento Devagar, mesmo com relação ao trabalho, não reconhece fórmulas padrões e reconhece evoluir em seu próprio ritmo, respeitando as individualidades.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo descreve-se o detalhamento dos procedimentos metodológicos. Inicialmente apresenta-se o delineamento da pesquisa, sua natureza, paradigmas e finalidade. Na sequência, busca-se detalhar as etapas utilizadas para a realização do estudo de caso, a unidade de análise, os participantes e a categorização.

5.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Com o propósito de atender aos objetivos e problema de pesquisa, esse estudo delinea-se por natureza qualitativa, de cunho teórico e empírico: teórico ao embasar-se em construtos teóricos que já existem, e empírico ao buscar compreender uma realidade social específica (DEMO, 1985).

No sentido de compreender a definição deste modelo de pesquisa, Martins e Theóphilo (2016) consideram que no campo das Ciências Sociais Aplicadas, os fenômenos são de elevada complexidade e de difícil quantificação, portanto, abordagens qualitativas são adequadas, tanto no que se refere ao tratamento contextual do fenômeno, quanto no que compreende sua operacionalização. Demo (2013), em concordância, sugere que a pesquisa qualitativa busca fazer jus a complexidade da realidade, sendo que por parte das ciências sociais existe o interesse em capturar também o lado subjetivo dos fenômenos, e para tal deve-se evitar métodos mais formais de mensuração. Para Minayo (2001), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Analisando as diferentes vertentes da teoria social e da teoria organizacional, Burrell e Morgan (1979) organizaram as discussões sobre a natureza das ciências em quatro diferentes conjuntos, os quais foram denominados paradigmas: funcionalista, interpretativista, humanista radical e estruturalista radical. Apesar da importante contribuição de Burrell e Morgan (1979), atualmente a complexidade dos estudos organizacionais requer diversidade na construção de conhecimentos, logo, pensamentos multiparadigmáticos tornam-se admissíveis “uma vez que os problemas sociais contemporâneos já não conseguem ser tratados por uma

ótica unilateral oriunda de corpos de conhecimentos isolados” (MUNCK; SOUZA, 2010, p. 102).

Compreendendo esta realidade e em concordância com os autores, este estudo comporta ser posicionado em ou entre os paradigmas interpretativista e humanista radical. Vergara e Caldas (2005) entendem que o paradigma humanista radical se relaciona ao interpretativista por conterem uma visão antipositivista do mundo social. De forma simplificada, o paradigma interpretativista propõe compreender que a natureza do mundo social ocorre ao nível de experiência subjetiva, da consciência individual; além de entender que este é um processo social criado pelas pessoas envolvidas. Quanto ao humanista radical, também entende a realidade como construto social; e enfatiza a importância de transcender os arranjos sociais existentes, sendo crítico o *status quo* (BURREL; MORGAN, 1979).

Quanto à sua finalidade, a presente dissertação é caracterizada como um estudo de caso de caráter exploratório-descritivo. Gil (2008) entende que pesquisas exploratórias são efetivas especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado, tendo como objetivo proporcionar uma visão geral, aproximativa, acerca de determinado fato. Sobre abordagens descritivas, têm como objetivo primordial descrever características de certa população ou fenômeno, além de estabelecer relações entre variáveis e frequentemente utilizam técnicas padronizadas de coleta de dados. “São incluídas neste grupo as pesquisas que têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população” (GIL, 2008, p. 28).

5.2 O PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO ATRAVÉS DO ESTUDO DE CASO

Yin (1981) interpreta o estudo de caso como “uma estratégia de pesquisa que busca examinar um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto”. Para Roesch (2005), o estudo de caso permite o estudo de fenômenos em profundidade dentro de seu contexto; é especialmente adequado ao estudo de processos e explora fenômenos com base em vários ângulos. Atendendo a estes critérios, esta dissertação se apresenta como um estudo de caso único, tendo como unidade de análise os trabalhadores de pequenas empresas do setor de comércio e serviços do município de Veranópolis.

A escolha por Veranópolis justifica-se por ser um município com diferenciado índice de qualidade de vida e alta expectativa de vida, os quais comprovados em pesquisas científicas que deram origem ao Projeto Veranópolis: Estudos sobre o envelhecimento e

qualidade de vida (CRUZ; MORIGUCHI, 2002; VERANÓPOLIS, 2013). Ainda, apesar de ser um município pequeno, alcança nota 0,850 (em uma escala de 1,00) de Índice de Desenvolvimento Humano (Veranópolis, 2018) e apresenta características de estilo de vida e trabalho muito semelhantes a Antônio Prado, município certificado como Slow City (ATUASERRA, 2018).

Foram então convidados a participar deste estudo trabalhadores de pequenas empresas, atuantes no setor de comércio e serviços do município, sendo excluído o setor industrial por assumir o pressuposto de que neste os horários e procedimentos de trabalho são estabelecidos de forma mais rígida e padronizada, o que contrapõe os ideais do movimento de Slow Work.

Os sujeitos participantes foram eleitos a partir das observações realizadas, buscando atender a uma variedade significativa de cargos, idade, sexo, escolaridade e tipos de atividade laboral e, o número de participantes se justificou ao atender o critério de saturação.

Para garantir o sucesso de um estudo de caso, Martins e Theóphilo (2016) destacam a importância da construção de uma plataforma teórica pois, “desprovido de uma base teórica um estudo de caso não passa de um relatório ingênuo sobre manifestações dos dados” (MARTINS; THEÓPHILO, 2016, p. 62). Com este propósito, utilizam-se os pressupostos do Movimento Slow, da Psicologia Humanista e Positiva, além de perpassar por conceitos da corrente de Trabalho, Gestão e Subjetividade.

Sobre o trabalho de campo, o uso de técnicas distintas permite maior qualidade na significância dos achados, e dessa forma “o processo de triangulação garantirá que descobertas em um estudo de caso serão convincentes e acuradas, possibilitando um estilo corroborativo de pesquisa.” (MARTINS; THEÓPHILO, 2016, p. 66). Buscando cumprir o processo de triangulação, foram utilizados neste estudo, além da pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, técnicas de observação e entrevista semiestruturada.

5.2.1 Pesquisa documental

Martins e Theóphilo (2016, p. 53) compreendem que a análise documental é composta por variados tipos de documentos: “diários; documentos arquivados em entidades públicas; gravações; correspondências pessoais e formais; fotografias; filmes; mapas etc.” podendo ser complementada por pesquisa bibliográfica, a qual utiliza material editado (livros, periódicos, etc.). Em adição, Flick (2008) destaca que em abordagens qualitativas utilizam-se documentos e a análise de documentos como estratégia complementar a outras metodologias como a

entrevista. Ao utilizar-se a análise documental pode-se recorrer a documentos solicitados pelo pesquisador como, por exemplo, a escrita de diários por um período determinado, ou, utilizar documentos não solicitados, mas que de alguma forma expressem elementos das rotinas diárias dos participantes (FLICK, 2008).

Compondo a etapa de investigação documental, nesta dissertação buscou-se analisar documentos pessoais dos entrevistados e de suas respectivas empresas, além de documentos referidos ao município de Veranópolis. De cunho particular dos entrevistados foram utilizadas agendas, anotações pessoais, bilhetes, além de objetos e utensílios deixados no posto de trabalho tais como fotos e cartões. Referente às empresas, analisou-se quadros e avisos expostos pelas dependências, registros de ponto e folhetos ou cartões utilizados para divulgação. Por fim, condizendo aos documentos de Veranópolis, buscou-se junto a prefeitura municipal e secretaria municipal de turismo encartes, guias, folhetos, mapas, imagens com informações referentes a vida e ao trabalho no município.

5.2.2 Observação

Para Demo (2012), a comunicação humana é feita de sutilezas e por esse motivo o analista qualitativo deve observar tudo, incluindo aquilo que é dito e o não dito, porque em tudo pode conter sentido e a expressão de mais informações: “os gestos, o olhar, o balançar da cabeça, o meneio do corpo, o vaivém das mãos, a cara de quem fala ou deixa de falar” estes são atributos que comprovam que não se pode reduzir o entrevistado a objeto (DEMO, 2012, p. 33).

Flick (2008) reconhece que as práticas só podem ser acessadas por meio de observação pois, segundo o autor, entrevistas e narrativas tornam acessíveis apenas os relatos das práticas, mas não sua ocorrência em si. Em adição, Vergara (2012) atenta para que independentemente do método de observação, o processo deve ocorrer de forma planejada e registrado em um caderno de campo diário. Neste, “o pesquisador registra, por escrito, uma conversa com ele mesmo” abrigo descrição dos fatos, interpretação do observador, *insights*, sentimentos, assim como todo tipo de informação que for possível obter, não havendo censura (VERGARA, 2012, p. 92).

Buscando contemplar essa etapa, as observações pertinentes ao trabalho são descritas inicialmente de forma geral a partir da vivência da pesquisadora no município, as quais tiveram início a partir do momento da escolha pelo tema de pesquisa e pelo campo de estudo.

No segundo momento, as observações se concentram especificamente nas rotinas de trabalho pesquisadas, detalhadas a partir das anotações que foram registradas em diário de campo.

Sendo moradora local, inicialmente meu olhar enquanto pesquisadora se voltou ao modo de viver, de trabalhar, das escolhas pessoais dos moradores, das rotinas, do ritmo da cidade, do ritmo de trabalho e do modo como este é realizado, sempre buscando correlação com os registros descritos na construção teórica do movimento *Slow*. Foram as observações de forma ampla que permitiram escolher quais os trabalhadores a entrevistar.

Na sequência, as observações referentes a cada participantes foram realizadas do mês de julho de 2017 a dezembro de 2017, que inclui o período da realização das entrevistas. Nesta etapa buscou-se perceber como estes enfrentavam suas rotinas específicas de trabalho, como organizavam seus horários, quais as formas de deslocamento utilizadas, o que faziam nas horas de lazer, com quem se relacionavam, quais os locais que frequentavam, se demonstravam estar calmos ou acelerados, entre outros. Quanto aos postos de trabalho e atividades desenvolvidas, as percepções foram obtidas frequentando estes locais para consumir os produtos e serviços oferecidos e, complementadas nas ocasiões de realização das entrevistas.

Conforme indicado por Vergara (2012), todas as observações foram registradas em um diário de campo.

5.2.3 Entrevista semiestruturada

Compondo a triangulação, as entrevistas realizadas caracterizam a principal forma de obtenção de dados neste estudo. Martins e Theóphilo (2016) descrevem a entrevista como uma técnica de pesquisa para coleta de informações, dados e evidências, com objetivo de compreender o significado que o entrevistado atribui as questões e situações embasadas nas suposições e conjecturas propostas pelo do pesquisador. Para os mesmos autores, “a entrevista semiestruturada é conduzida com uso de roteiro, mas com liberdade de serem acrescentadas novas questões pelo entrevistador” (MARTINS; THEÓPHILO, 2016, p. 88).

Ao todo, entrevistou-se 12 trabalhadores, no período de 10 de outubro de 2017 a 23 de dezembro de 2017. As entrevistas foram gravadas com consentimento dos respondentes e, posteriormente transcritas pela própria pesquisadora, tendo por duração média 39 minutos, sendo mínima de 32 minutos e máxima de uma hora e nove minutos. Para a realização destas

elegeu-se propositalmente o próprio ambiente de trabalho do participante, com vistas a agregar informações não referidas nas falas, mas sempre com contato ou agendamento prévio.

As entrevistas foram conduzidas a partir de um roteiro semiestruturado. Para a elaboração deste utilizou-se categorias e questionamentos derivados do problema de pesquisa e objetivos, com base nas diretrizes do Movimento *Slow*, mantendo o foco nas relações de trabalho e escolhas de vida. Neste tipo de estruturação, as principais questões podem ser adaptadas, conforme decorrer de cada pesquisa, de forma que “uma questão pode ser dividida em duas e outras duas podem ser reunidas em uma só [...] sendo natural o pesquisador começar com um roteiro e terminar com outro, um pouco diferente” (DUARTE E BARROS, 2009, p. 66). Dessa forma, o roteiro utilizado como guia é apresentado no APÊNDICE A.

5.3 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Os participantes foram considerados como informantes-chave deste estudo, e, dessa forma, a escolha dos respondentes ocorreu propositalmente, a partir das observações realizadas. Foram convidados a participar trabalhadores de pequenas empresas atuantes no setor de comércio e serviços do município de Veranópolis, incluindo trabalhadores com rotinas mais tranquilas e outros com rotinas aceleradas; indivíduos de personalidade mais calma, e outros mais explosivos; trabalhadores em início de carreira e outros aposentados, mas que seguem trabalhando; atividades que dependem do uso de tecnologia e, em oposição, práticas realizadas de forma artesanal/manual; cargos ocupados de maior responsabilidade e também de menor responsabilidade; indivíduos que moram sozinhos e outros que constituíram família; trabalhadores com especialização e outros com educação básica.

O número de participantes se justificou ao atender o critério de saturação. Entre os doze entrevistados, seis atuam no comércio e os outros seis no setor de serviços, sendo sete destes do sexo feminino e cinco do sexo masculino. A idade dos respondentes variou de 25 a 81 anos.

Para fins de análise, preservou-se o nome dos participantes utilizando-se como identificação uma classificação numérica antecedida pela letra E. Buscando traçar um perfil de quem são estes trabalhadores, elaborou-se um quadro resumo com a caracterização de cada respondente.

Quadro 5 – Caracterização dos participantes

PARTICIPANTE	SEXO	IDADE	ESCOLARIDADE	SETOR	SEGMENTO	CARGO
E1	F	36	MÉDIO	COMÉRCIO	CAMA-MESA-BANHO	GERENTE
E2	F	81	PRIMÁRIO	COMÉRCIO	LOUÇAS E PORCELANAS	PROPRIETÁRIA
E3	F	25	MÉDIO	COMÉRCIO	ROUPAS FEM. E MASC.	FUNCIONÁRIA
E4	M	37	MÉDIO	COMÉRCIO	AUTOMÓVEIS	FUNCIONÁRIO
E5	M	45	SUPERIOR	COMÉRCIO	SUPERMERCADO	GERENTE
E6	F	38	MÉDIO	COMÉRCIO	ÓPTICA	FUNCIONÁRIA
E7	F	47	MÉDIO	SERVIÇOS	MANICURE	AUTÔNOMA
E8	F	53	TÉCNICO	SERVIÇOS	TÉCNICA EMFERMAGEM	FUNCIONÁRIA PÚBLICA
E9	F	34	PÓS GRADUADA	SERVIÇOS	ACADEMIA/ <i>PERSONAL TRAINER</i>	SÓCIA PROPRIETÁRIA/PROFESSORA
E10	M	60	SUPERIOR	SERVIÇOS	CONTABILIDADE	SÓCIO PROPRIETÁRIO/CONTADOR
E11	M	70	PRIMÁRIO	SERVIÇOS	TORNEIRO MECÂNICO	AUTÔNOMO
E12	M	29	MÉDIO	SERVIÇOS	MECÂNICA AUTOMÓVEIS	FUNCIONÁRIO

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

5.4 MÉTODO DE ANÁLISE DE RESULTADOS

No presente estudo considera-se apropriado para a interpretação dos resultados a análise de conteúdo. A partir do entendimento de Bardin (2016), a análise de conteúdo, enquanto método torna-se um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. A análise de conteúdo de abordagem qualitativa baseia-se na compreensão dos valores, interesses ou outros fatores de importância das ocorrências e através do rigor do método, como forma de não se perder na heterogeneidade de seu objeto, visa obter indicadores e conhecimentos relativos às inferências na mensagem em busca da descoberta do verdadeiro significado (BARDIN, 2016).

Para o progresso da análise, conforme Bardin (2016), estruturam-se três fases: inicialmente realiza-se a pré-análise; após a exploração do material, e por fim, o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. A pré-análise é considerada a fase de organização do que será analisado compreendendo a escolha dos documentos, a formulação de hipóteses e objetivos além da elaboração de indicadores que possibilitem a interpretação final. Neste momento ocorre a leitura flutuante, preparação do material, edição, separação de documentação pertinente. Na segunda etapa, descrita como exploração do material, considera-se a fase mais longa e fastidiosa, compreendendo essencialmente a codificação do que anteriormente foi preparado, aplicando-se de fato as decisões tomadas. Por fim, a etapa do tratamento dos resultados e interpretação, em que os resultados brutos são tratados com a

finalidade de produzir significados, e, a partir destes pode-se então propor inferências e adiantar interpretações previstas ou referentes a outras descobertas.

Bardin (2016) sugere que apesar de não ser obrigatória, a maioria dos procedimentos de análise de conteúdo organizam-se em torno de um método de categorização. De acordo com a autora (2016, p. 147), “a categorização é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e, em seguida, por reagrupamento, segundo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos”. Sobre a criação das categorias, Bardin (2016) descreve como classes que reúnem um grupo de elementos em um título genérico o qual deve ocorrer por conterem características em comum.

Seguindo o método de Bardin (2016, p.149), a categorização pode empregar dois procedimentos inversos: por caixas, em que os elementos são repartidos à medida que são encontrados decorrentes diretamente dos funcionamentos teórico hipotéticos, ou, por acervo, em que o sistema de categorias não é fornecido, mas resulta da classificação progressiva dos elementos sendo o título definido somente ao final. Ainda, as categorias finais são provenientes do reagrupamento progressivo de categorias com generalidade mais fraca. No conjunto de técnicas da análise de conteúdo, a análise por categorias é a mais antiga e mais utilizada, sendo formada por desmembramento do texto em unidades, as categorias, segundo reagrupamento similar (BARDIN, 2016).

A construção metodológica desta dissertação buscou respeitar as etapas propostas por Bardin (2016), utilizando-se o procedimento de categorização por acervo. Elegeu-se a análise temática ou investigação dos temas, considerada rápida e eficaz ao aplicar-se em discursos diretos (BARDIN, 2016). A categorização foi resultante da inter-relação entre as entrevistas realizadas e da construção da base teórica.

Com a finalidade de prover melhor compreensão das definições metodológicas utilizadas, é apresentado na sequência a Figura 2, contendo a estrutura da pesquisa, questão, objetivos e tópicos utilizados na construção teórica. Também, detalha-se a coleta de dados contemplando os tipos de documentos a serem analisados, entrevistados e critérios de escolha.

Figura 2 – Resumo definições metodológicas

<p>Questão de Pesquisa</p> <p>Como os princípios de <i>Slow Work</i> se materializam nas vivências laborais de trabalhadores do comércio e serviços do município de Veranópolis?</p>	<p>Objetivo Geral</p> <p>Analisar como os princípios do movimento de <i>Slow Work</i> se materializam nas vivências laborais de trabalhadores do comércio e serviços do município de Veranópolis.</p> <hr/> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Identificar as práticas de trabalho que podem ser classificadas como condizentes aos princípios de <i>Slow Work</i> realizadas por trabalhadores do comércio e serviços de Veranópolis;</p> <p>b) Observar se as características do município escolhido para estudo favorecem a ocorrência destas práticas;</p> <p>c) Analisar os desafios e limitações para o <i>Slow Work</i> no referido contexto;</p> <p>d) Buscar a aproximação teórica da abordagem Humanista com os propósitos do movimento <i>Slow</i> aplicado ao trabalho.</p> <hr/> <p>Principais Teorias e Autores utilizados</p> <p>Movimento <i>Slow</i>: Honoré (2005); Gleick (2000), Naigeborin (2011)</p> <p>Psicologia Humanista: Maslow (2001); Rogers (1997);</p> <p>Psicologia Positiva: Csikszentmihalyi (1990)</p> <p>Trabalho, Gestão e Subjetividade: Bauman (2009); Gaulejac (2005), Sennett (2015).</p>
<p>Coleta de Dados</p>	<p>Documentos para análise</p> <p>Registro de ponto; anotações; folhetos; registros particulares; agendas, entre outros, dos participantes, de suas empresas e do município de Veranópolis.</p> <p>Participantes</p> <p>Proprietários, autônomos e funcionários dos setores de comércio e serviços.</p> <hr/> <p>Critério de escolha</p> <p>Acessibilidade a partir das observações; procurando atender uma variedade de situações de trabalho.</p> <p>Critério do n° de participantes</p> <p>Saturação.</p>
<p>Caracterização Geral da Pesquisa</p>	<p>Paradigma: Interpretativista e Humanista Radical</p> <p>Abordagem: Qualitativa</p> <p>Fins: Exploratório-descritivo</p> <p>Procedimento Metodológico: Estudo de caso</p> <p>Escolha Espacial: Veranópolis-RS</p> <p>Realização: Julho/2017 a Maio/ 2018</p>

Fonte: elaborado pela autora (2018).

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo explora os resultados obtidos com a pesquisa. Com a intenção de descrever o local escolhido para a realização do estudo de caso e analisar os dados coletados, o capítulo estrutura-se em duas partes. Inicialmente, realiza-se uma caracterização do município de Veranópolis; após, são apresentados e discutidos os resultados da análise de conteúdo, das observações, da pesquisa documental e da triangulação dos dados.

6.1 O MUNICÍPIO DE VERANÓPOLIS- RS

A antiga colônia de Alfredo Chaves, localizada na região serrana a nordeste do Rio Grande do Sul, recebeu os primeiros imigrantes italianos, também chamados colonos, em 1885. Eram pequenos agricultores, alguns artesãos, alfaiates, marceneiros ou ferreiros que venderam o pouco que tinham e rumaram ao desconhecido com toda a família (FARINA, 1992).

Farina (1992) descreve a chegada dos imigrantes a Veranópolis pela difícil travessia do Rio das Antas e a evolução do município a partir do esforço e trabalho árduo:

Depois de cruzar o Rio das Antas, às vezes em condições até dramáticas, pelos travessões e picadas os imigrantes italianos afundavam-se nas florestas como sementes... Um a um, linha a linha, os lotes rurais eram ocupados rapidamente. [...] Plantam-se roças, constroem-se toscas habitações, trabalham-se madeiras, forjam-se instrumentos de trabalho, surgem capiteis/capelas/salões comunitários, cooperativas. [...] os colonos imigrantes vão construindo a história com as próprias mãos (FARINA, 1992, p. 25).

As dificuldades de adaptação foram além da mudança para um novo país. Pollini (2005) ressalva que a fala mais difusa entre os imigrantes não era propriamente a língua italiana, mas sim os dialetos. Ainda, a realidade que assolava estes italianos era de modestos níveis de instrução, e, com insumos escassos precisaram trabalhar muito a fim de recomeçar. Católicos, de religiosidade profunda a ponto de torná-la princípio regulamentador da nova sociedade que se edificava, valorizavam a fé e a família (DE BONI; COSTA, 1979; MÜLLER, 1992 apud POLLINI, 2005).

Atualmente, ainda com fortes traços culturais, Veranópolis possui população de 22.810 habitantes (IGBE, 2010) e apresenta o 9º melhor Índice de Desenvolvimento Socioeconômico no Estado (VERANÓPOLIS, 2018), estando localizada a 170 quilômetros da capital Porto Alegre.

Por ser pioneira no cultivo de maçãs no Brasil, Veranópolis ficou conhecida como Berço Nacional da Maçã e a cada quatro anos celebra este título através da Femaçã - Feira Nacional da Maçã e Agroindústria de Veranópolis. Contudo, apesar da importância da feira que valoriza o potencial turístico e empresarial do município, foi a partir da alta qualidade e expectativa de vida dos habitantes que Veranópolis ganhou destaque internacional (VERANÓPOLIS, 2017).

Em uma reportagem publicada, na página 52, na revista Geográfica Universal, de maio de 1981, médicos e sociólogos de diversas nacionalidades, os quais estudavam gerontologia, citavam Veranópolis entre os locais mundiais considerados como favoráveis ao prolongamento da vida: “[...] no Estado do Rio Grande do Sul, existe uma localidade denominada Veranópolis, no meio de montanhas, onde vive apreciável número de velhinhos, em sua quase totalidade descendente de colonos italianos [...]” (MORIGUCHI, 2013, p. 4).

Atraídos pelo fato, a Dra. Elisabete Michelon e o Dr. Emílio Moriguchi, representantes da Geriatria da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, iniciaram a partir do ano de 1994 uma série de estudos, com apoio da Prefeitura Municipal, os quais a partir de seus resultados comprovaram de fato a alta expectativa e qualidade de vida dos munícipes, possibilitando que Veranópolis recebesse o título de Terra da Longevidade (MORIGUCHI, 2013; VERANÓPOLIS, 2017).

Os estudos comprovaram que a garantia da longevidade advinha dos hábitos saudáveis da população. Para a população brasileira, o percentual de pessoas que ultrapassa os 80 anos de vida representa a média de 2%, enquanto em Veranópolis a média estaria entre 17% e 20%. O doutor Emílio Moriguchi reconhece, então, que o fundamental para a obtenção destes resultados é o estilo de vida saudável, a atividade física, a dieta, a boa convivência, a vida familiar, a despreocupação com a morte vinda da fé em Deus, o gosto pelo trabalho, não fumar e o hábito de tomar, moderadamente, vinho às refeições, todos encontrados aqui. Dessa forma, o projeto segue em andamento com objetivo de manter a cidade como a Terra da Longevidade (MORIGUCHI, 2013; VERANÓPOLIS, 2017).

Com o sucesso dos resultados das pesquisas, surgiu em 1996, o Grupo de Convivência da Longevidade, formado atualmente por 250 idosos do município. De acordo com os

responsáveis pelo Projeto Longevidade, é a prevenção o segredo para a garantia desta vida saudável, sendo sugerido que se mantenham hábitos e costumes locais como, por exemplo:

- a) Dieta com pouca gordura e muitas verduras, legumes e frutas, sem excesso de sal;
- b) Exercícios físicos como a caminhada;
- c) Repouso adequado entre sete e nove horas por noite;
- d) Sesta ideal de uma hora depois do almoço;
- e) Nos finais de semana, lazer com a família e os amigos;
- f) Atenção à saúde espiritual, mantendo a fé e a esperança na vida (VERANÓPOLIS, 2017).

Veranópolis se tornou campo de pesquisas na área de envelhecimento com qualidade de vida, dando origem ao “Projeto Veranópolis: Estudos sobre o envelhecimento e qualidade de vida”, que segue em continuidade (MORIGUCHI; DA CRUZ, 2002; VERANÓPOLIS, 2017). A partir de 1998, especialistas de diversas áreas se juntaram a equipe de pesquisa, entre estes educadores físicos, biólogos, psicólogos, farmacêuticos, pediatras e nutricionistas, os quais colaboraram para agregar outros conhecimentos. (VERANÓPOLIS, 2013).

Herança da cultura italiana, em Veranópolis preza-se muito pelo trabalho, tido como um valor, inclusive pela população idosa já aposentada. Os estudos da equipe do Dr. Moriguchi evidenciam que os níveis de estresse são menores que em outras cidades em função de uma vida diária calma, tradicional de uma cidade de padrões socioculturais rurais, e ainda a participação ativa dos idosos nas atividades comunitárias: “o idoso nesta comunidade é respeitado e ouvido, e esta condição faz com que, para a grande maioria dos idosos, eles não se sintam, com o passar dos anos, com a diminuição de sua força de trabalho, um traste, que não serve para mais nada” (CRUZ; MORIGUCHI, p. 33, 2002).

Os estudos ainda mostraram que “os idosos de Veranópolis respeitam a sua personalidade e seus gostos pessoais” e que mantem-se ativos realizando atividades domésticas, como cuidar de animais e da horta, trabalhos manuais; cultivam atividades de lazer como jogar bochas, cartas, conversas com amigos e familiares, além de se deslocarem pelo relevo cheio de altos e baixos do município a pé, todos fatores que contribuem para a qualidade de vida (CRUZ; MORIGUCHI, p. 38, 2002).

Atualmente, o município subdivide-se economicamente em indústria de transformação (69,43%); produção e extração animal e vegetal (9,64%); comércio varejista (8,67%); comércio atacadista (5,47%); indústria de beneficiamento (1,05%); indústria extrativa mineral (0,01%) e indústria de montagem (0,01%) (VERANÓPOLIS, 2017).

6.2 AS CATEGORIAS DA ANÁLISE DE CONTEÚDO

Da composição dos resultados obtidos emergiram 16 categorias iniciais as quais geraram sete categorias intermediárias, que, por fim, resultaram em três categorias finais. Essa construção é detalhada a seguir, no quadro 6.

Quadro 6 – Descrição das categorias

	CATEGORIA INICIAL		CATEGORIA INTERMEDIÁRIA		CATEGORIA FINAL
1	Envolvimento com o tempo e o trabalho	I	Como e por que trabalhar	A	Práticas e reflexos do trabalho
2	Autonomia no trabalho				
3	Importância de trabalhar				
4	As exigências do trabalho	II	As consequências do trabalho pós-moderno		
5	O estresse e o adoecimento				
6	O tédio no trabalho				
7	Adaptações e transformações do trabalho	III	Adaptações tempo, trabalho e vida	B	Harmonização com <i>Slow Work</i> em Veranópolis
8	A imposição de limites	IV	Relações tempo e vida além do trabalho		
9	As conexões				
10	A busca do equilíbrio				
11	Opção por Veranópolis	V	Relação com a cidade		
12	A tranquilidade e o tempo em Veranópolis				
13	Perfil	VI	Quem eu sou	C	Significando as ações, pensamentos e experiências do indivíduo
14	Valores				
15	Escolhas	VII	Como eu penso		
16	Desejos e planos				

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

6.2.1 Categorias iniciais

Neste tópico são apresentadas e detalhadas as dezesseis categorias iniciais. As três primeiras se referem ao envolvimento, autonomia e importância do trabalho. Em sequência, as próximas três categorias dizem respeito aos reflexos da intensificação do trabalho. Os

agrupamentos de número sete e oito correspondem as modificações incorporadas para melhorar a rotina de trabalho, enquanto os blocos nove e dez se referem-se as questões que vão além do âmbito do trabalho. Os tópicos que compreende as categorias iniciais de número 11 e 12 referem-se escolha de vida e trabalho no município em estudo, Veranópolis. Finalizando, as últimas quatro categorias iniciais revelam as características individuais dos participantes.

6.2.1.1 Envolvimento com o tempo e o trabalho

Essa categoria retrata a percepção dos entrevistados com relação a como sentem a passagem do tempo quando realizando seu trabalho. Para tal, buscou-se correlacionar a sensação de perceber o passar das horas, ou então, a sensação de que o tempo não passa enquanto dedicados a atividade laboral.

Os resultados encontrados demonstraram que quando os entrevistados se consideram envolvidos com a tarefa desempenhada sentem que o tempo passa mais depressa. Nesse sentido, em muitas falas se comprova que estar envolvido com o trabalho faz com que se perca a noção do passar do tempo, no sentido literal.

“Se eu me envolvo realmente, vou, faço, me concentro... mееeu Deus, voa!” (E1- Gerente Comércio).

“Tu tá aqui, tu tá trabalhando, conversando, e tu...os dias passam que tu nem se dá conta, não se dá conta. Quando tu vê é sempre segunda-feira” (E7- Manicure Autônoma).

Esse envolvimento com o tempo e com a atividade de trabalho aparece vinculado ao fato de gostar do que se faz e de conseguir direcionar atenção específica para aquela atividade, focar, encontrar prazer e realização pessoal. No entendimento da Psicologia Positiva, Csikszentmihalyi (1990) defende que as pessoas capazes de entrar em estado o qual ele denominou *Flow* ou experiência máxima atingem determinadas condições entre as quais a sensação de perder-se em relação à passagem do tempo; a capacidade de manter um esforço por tempo prolongado em direção a um objetivo que seja do interesse do indivíduo; o

equilíbrio entre capacidades e desafios e o alto nível de concentração na tarefa (CSIKSZENTMIHALYI, 1992). Pela fala de alguns entrevistados essa situação parece ser vivenciada.

“Quando eu to muito envolvida com as coisas nooossa, olho e já ta na hora de ir embora. É porque tu tá tão envolvida com o que tu ta fazendo que tu não vê mesmo a hora passar, tá tão assim... que tu não tem noção do tempo que tu ta fazendo a coisa” (E6- Funcionária Comércio).

“Ah, por mergulhar de cabeça no que tá fazendo... por gostar daquilo [...] Na mecânica passa porque é interessante, tu tá fazendo isso, tu quer aprender pra fazer mais...é que nem um filme de aventura assim, tu quer saber o que vai acontecer” (E12- Funcionário Oficina Mecânica).

“A cabeça tava muito focada no trabalho e tu acaba nem vendo o tempo passar e quando percebe tá na hora de ir embora” (E4- Funcionário Comércio)

É possível destacar que além de gostar do que se faz, o envolvimento ainda é percebido como consequência da demanda do mercado, do próprio trabalho, da necessidade de cumprir muitas tarefas, aparecendo em diversas falas. Apesar do sentido positivo, do envolvimento que gera satisfação e prazer, perder-se no tempo também é consequência da vida e trabalho apressados:

“Normalmente passa bem rápido o dia. Eu acho que assim com primeiro estar ocupado, não estar enchendo linguiça. [...] quando a gente tem várias coisas, ou quando está cheio de alunos, nossa, hoje voou e a gente nem viu. Então eu acho que tem a ver primeiro com a satisfação de estar trabalhando com uma coisa prazerosa, porque se é uma coisa maçante também parece que o tempo não passa... e tem a ver também com demanda né, que as vezes a demanda é maior e o tempo passa voando mesmo” (E9- Proprietária Academia).

As falas relatam a rotina de trabalho como ela é, mais acelerada e intensa, mesmo em um município pacato. Sobrar tempo para olhar o relógio, por vezes, é luxo:

“Tu tá muito ligado, muitoo, muitooo ocupado eu digo assim. Então tu não vê... bah, já são 17 horas, cheguei as 7h aqui... bah, mas já é 10 horas... e daí então a coisa vai correndo, vai te puxando... os eletrônicos, as pessoas... os colegas, as tarefas do dia em si, então...” (E5- Gerente Comércio).

“Quando tu fica muito ocupada com as coisas, tipo, tu na verdade nem se dá o luxo de ficar olhando pro relógio” (E3- Funcionária Comércio).

Porém, envolver-se com o trabalho aparece também como uma escolha, como algo indispensável para a saúde e satisfação, sendo possível de ocorrer inclusive quando respeitando um ritmo que não é imposto pela aceleração pós-moderna, ou seja, quando visto como um tempo vital e proveitoso:

“Até que eu tenho saúde eu gosto de trabalhar... uma vez eu pegava serviço porque tinha que fazer, tinha que trabalhar, trabalhar... agora não faço assim, já morreu um monte (de gente) da minha época. Tu tem que trabalhar pra viver, sem ficar louco [...] não sei, muita correria deixa os caras tudo louco. O cara tem que dar graças de ter um servicinho, de viver tranquilo, com calma” (E11- Torneiro Mecânico Autônomo).

“Aqui eu gosto, quero me dedicar [...] eu tenho tempo” (E6- Funcionária Comércio).

“A gente aprende a desacelerar por conta... com o passar do tempo, mesmo não seguindo um ritmo tão acelerado, tua rentabilidade acaba praticamente a mesma” (E4- Funcionário Comércio).

Os resultados obtidos demonstraram que sentir-se envolvido com o trabalho é fundamental para a autorrealização, para a saúde do indivíduo e produtividade no trabalho, estando correlacionado com a sensação de passar do tempo.

6.2.1.2 Autonomia no trabalho

A autonomia é diretamente relacionada ao sentimento de liberdade com relação às práticas de trabalho, ao cargo desempenhado, a rotina vivenciada no ambiente de trabalho e ao próprio segmento de mercado. O fato de considerar se tem ou não tem autonomia, assim como de valorizá-la é percebido de diferentes maneiras. Alguns respondentes demonstram que

tem autonomia total e que dão valor a esta, tanto na posição de proprietário, como de empregado.

“Tenho liberdade plena, plena... se eu quiser fechar, se eu quiser vir depois. Agora acho que fecho, vou lá receber meu neto e depois volto para fechar” (E2- Proprietária Comércio).

“Não posso reclamar nesse sentido... São bem flexíveis por exemplo com a família, com criança, eles são bem flexíveis nesse sentido... que pra mim se fosse em outro lugar eu sei que não tem essa liberdade, então eu valorizo muito isso deles, acho que eles são bem humanos, quando a gente precisa sair pra médico, pra acompanhar alguém, ou alguma saída de imprevisto nunca teve problema nenhum, eu acho que isso é bem legal” (E6- Funcionária Comércio).

Na lógica capitalista ao qual o segmento está inserido, alguns respondentes reconhecem que, por vezes, é o cliente que acaba influenciando na delimitação das jornadas de trabalho. Esses dizeres parecem ser condizentes ao pensamento de Honoré (2005, p. 310) de que “sentimo-nos forçados a manter o ritmo por uma combinação de ganância, inércia e medo”, mesmo quando se deseja desacelerar.

“Às vezes tu pode dizer ah, mas tu faz teu horário de trabalho, mas assim, não é... não é... como eu digo, aí uma te pede, tu fica sabe (pausa)... tu pode dizer não, mas é uma que vem sempre e tu fica meio assim. Porque eu poderia dizer que não, ou não dá e pronto” (E7- Manicure Autônoma).

Em outras falas, a autonomia é tida como uma conquista, como liberdade individual, seja fruto da confiança adquirida pelas relações, pela experiência ou pelo tempo de trabalho na profissão, além da questão de seu uso com bom senso. É interessante perceber que esse sentido de autonomia é considerado tanto no setor público como privado.

“Hoje eu já tenho uma liberdade maior... Claro que não saindo do patrão-empregado, do respeito... também não vou sair a hora que eu quero, não vou chegar..., mas sim, liberdade hoje eu tenho mais até porque o M. (nome do empregador) pegou confiança em mim. No início não, quando ele começou me largar serviço não passava um parafuso que ele não conferisse” (E12- Funcionário Oficina Mecânica).

“Eu tenho essa autonomia pelo tempo de trabalho, então, isso inspira confiança pra uma série de coisas que as vezes eu vejo que as novas não têm, então eu tenho sim autonomia no meu trabalho, agora, não pra mudar uma diretriz, mas autonomia pra gerenciar uma situação, e eu acho que é importante. Por exemplo, um paciente com febre, uma pessoa com pressão altíssima, então qual é a minha autonomia? Eu avalio a situação e, se eu tenho como resolver resolvo, e se eu tenho que passar para o médico, passo” (E8- Funcionária Pública).

Algumas situações demonstram que a autonomia existe, porém, com limites, respeitando a lógica condicional desde que. Nesse sentido, a forma com que os trabalhadores traduzem seu entendimento sobre a autonomia em muitos casos acaba refletindo um discurso consequente da gestão.

“Aqui é bem tranquilo assim, desde que a gente tenha nossas coisas todas feitas já, se a gente tiver que dar uma saída, ou ir em algum lugar pegar um lanche, sabe, tudo” (E3- Funcionária Comércio).

De forma oposta, outros respondentes sugeriram que gostam de ter autonomia em alguns quesitos como no modo de trabalhar, e que detêm certas liberdades, contudo, preferem ter um direcionamento como metas e prazos a cumprir pois assim, se sentem mais motivados. É possível destacar dizeres como “me faz andar mais rápido” e “ter uma pressão” como algo positivo.

“Olha, eu gosto de ter autonomia, mas quando eu tenho direcionamento eu acho que eu acabo produzindo mais. Ahn, por exemplo assim, quando eu tenho uma meta isso me motiva, que nem agora que eu tenho a meta de entrevistar tantos idosos até dezembro isso me motiva bastante. Isso é uma coisa que a mim motiva, um prazo me motiva, me faz andar mais rápido. Mas ao mesmo tempo assim, a forma como eu vou levar isso eu gosto de ter autonomia [...] meta é importante, mas a forma de fazer eu acho que é muito individual né” (E9- Proprietária Academia).

“A gente aqui tem bastante autonomia em fazer, mas eu acredito que o direcionamento é bom... assim, por um lado do trabalho e tudo, de ter uma pressão sobre alguma coisa pra ti buscar e tudo, porque muitas vezes também tu te acomoda né, ah faz o salário do mês e se acomoda né, se tu não tiver uma pressão” (E4- Funcionário Comércio).

A autonomia, enquanto liberdades no trabalho, aparece de diferentes formas nas falas destes entrevistados. Mesmo quando reconhecida e valorizada aparece em situações pontuais, não como liberdade total, reiterando a predominância da gestão gerencialista e das imposições do mercado, seja para cumprir horários ou outros padrões estabelecidos por legislação.

6.2.1.3 Importância de trabalhar

Essa categoria traduz o reconhecimento da importância atribuída ao ato de trabalhar e seus reflexos na vida do indivíduo e no contexto social. Contradizendo a tese do fim do trabalho, surgida ao final do século XX, a qual propagou entre diferentes áreas a ideia de que o trabalho perderia sua importância na vida e na sociedade (CATTANI; HOLZMAN, 2011), as respostas que compuseram esta categoria reafirmam a condição de centralidade do trabalho na vida das pessoas. O trabalho pode representar um dos aspectos mais satisfatórios, mais compensadores da vida (CSIKSZENTMIHALYI, 2004). Neste sentido, ele então é visto como importante por ocupar os momentos da vida, por ocupar a mente para que não se torne ociosa, por prover um sentimento de utilidade.

“O ato de trabalhar assim, é... é... uma escolha que a gente tem para realizar, pra ocupar os momentos na vida” (E5- Gerente Comércio).

“Eu acho que assim ó, trabalhar é bom porque ocupa a mente da gente né. Eu gosto muito. Claro, tem dias que nada é perfeito né, como tudo na vida, mas eu acho que trabalhar é essencial, independente de qualquer área” (E3- Funcionária Comércio).

“Eu não gosto de ficar em casa sabe, de pensar assim: aí, como eu queria não trabalhar! Nunca passou isso pela minha cabeça. Eu gosto de trabalhar, eu gosto de ter o que fazer, de me sentir útil” (E1- Gerente Comércio).

O trabalho é ainda descrito pelos entrevistados como necessário e essencial, como algo que confere sentido à vida, que deve ser prazeroso e que dignifica a existência humana. O sentido de ser necessário é visto em parte por ser provedor de condições financeiras, mas também por seu valor não monetário, de prazer. Segundo Castell (1998), o trabalho assume diferentes configurações, seja como referência econômica, psicológica, cultural, simbólica, além de ser considerado fundamental para suportar a sociedade.

“O trabalho é o que te faz viver né, de ter uma perspectiva de, de..de vida e tudo né... porque tu sem trabalhar... ele nos dá sentido” (E4- Funcionário Comércio).

“Eu vejo o trabalho como aquilo... ele dignifica o homem em toda sua existência. Então tem que dar valor ao trabalho. Mas não que seja um trabalho escravo... um trabalho que tu te sente feliz exercendo aquela atividade, que tu te sinta motivado, que você levanta de manhã e que tu tem prazer de ir pra aquele local de trabalho” (E10- Proprietário Contador).

Apesar de reconhecerem rotinas intensas e aceleradas vivenciadas na modernidade, é possível afirmar que estes sujeitos também não desejam a situação de ócio total. Ainda, em concordância com Cruz e Moriguchi (2002), foram relatadas contribuições positivas do ato de trabalhar para manutenção e preservação da saúde do indivíduo, seja por um trabalho remunerado ou não. Cabe destacar também que o desejo e o reconhecimento da importância de trabalhar se manifestaram do mais novo ao mais idoso entrevistado (a).

“Eu não me imagino nunca sem trabalhar! Nem quando eu for bem velha! Ah, digamos assim, quando eu não tiver condições de fazer o que eu faço hoje, eu me imagino sempre fazendo alguma coisa... ou por alguém, ou... não por dinheiro exatamente né... uma atividade..., mas, eu não me imagino não fazendo isso. E eu observo que quem faz, mesmo lá com 80 anos, com setenta e poucos, é muito mais saudável” (E9- Proprietária Academia).

“Com a aposentadoria nós ficamos numa vida light, sabe. Só que eu não consegui... Em seis meses eu senti a morte de perto, mesmo fazendo assim com trabalhos e tarefas de casa, indo aos médicos com o esposo, família tudo, me envolvia com a catequese, dentro da igreja bastante coisa... mas assim mesmo era uma coisa que me faltava, eu não tinha mais um foco, não sei se ainda seria usado esse termo, mas é assim, quando a pessoa falta um foco fica meia assim, com uma vida moderada... tu sente a saúde se abalar... e daí pensei, pensei, e como tinha trabalhado com porcelana já na loja e eles não tinham mais interesse eu pedi a razão social emprestada e fui primeiro lugar procurar a fábrica, direto! O tipo de coisa que eu queria... eu não queria ver representante na minha frente, aquilo ali eu não queria... eu queria uma loja direto de fábrica” (E2- Proprietária Comércio).

Reverberou também entre os resultados a questão da educação para o trabalho, do exemplo familiar e da forte valorização cultural e social que este tem no referido contexto estudado. O trabalho é ensinado e cultivado como parte de um capital familiar, típico da tradição cultural italiana (FARINA, 1992).

“A gente vê pelos nossos pais que ahh, vou me aposentar e não trabalho mais... e trabalham mais do que antes, só mudam a função... e a gente foi criado acho pra trabalhar, e a educação nossa já é voltada para isso” (E4- Funcionário Comércio).

“Pra mim, sempre que eu me imaginei adulta, sempre que sonhei, sempre foi trabalhando, nunca foi longe disso. Tipo, a minha educação também, como mulher eu digo, pelo meu pai, pela minha mãe foram pra ser independente, pra ter o meu trabalho, pra eu poder me sustentar, pra eu não depender de outras pessoas, pra... o trabalho dignifica, nesse sentido mesmo” (E9- Proprietária Academia).

As entrevistas realizadas neste contexto mostram que a centralidade do trabalho vai além do sentido da vida líquido-moderna de acumulação de capital (BAUMAN, 2009), pois, a qualidade de vida e o uso qualitativo do tempo incluem a dedicação ao trabalho como aspecto importante para atingir a autorrealização.

6.2.1.4 As exigências do trabalho

Nesta categoria são relatadas as rotinas modernas de trabalho a partir da percepção dos entrevistados. É neste sentido que a maior parte dos trabalhadores percebe que as práticas de trabalho estão diferentes, mais exigentes, mais intensificadas, mesmo em um município de ritmo mais calmo. A tecnologia é apontada como o grande fator responsável pelas mudanças rápidas, mas não somente isso, a própria exigência enquanto seres humanos, enquanto consumidores de um novo modo de viver, que demandam constante adaptação.

“Sabe, eu venho ali de manhã e fico tomando um chimarrão enquanto eu trabalho... eu trabalho assim ó, eu quero ir devagar, mas os caras vêm e querem tudo logo... então to trabalhando. [...] quando eu comecei não tinha tanta coisa, só tinha os tornos daquele tipo ali... hoje é torno com computador e robô, que tiram o serviço de muita gente” (E11- Torneiro Mecânico Autônomo).

“As coisas mudam muito rápido e assim, de 10 anos pra cá com esse boom da parte eletrônica também... no atendimento também, as pessoas já querem mais, então a gente tem que ir se preparando pra mudanças., mudanças, mudanças, e assim, a rapidez. Pra ti ter uma ideia, os primeiros anos aqui na cooperativa a gente nem tinha computador aqui na frente... vinha papéis, envelopes e coisas assim. E hoje tu senta aqui, se tu deixar 5 minutos é mensagem, é celular, é coisa e isso... tu não para, tu não para, e acelera as coisas [...] Então praticamente tu não desliga, é bastante, são vários setores” (E5- Gerente Comércio).

A velocidade do sistema traz consigo o aumento das incertezas. É difícil comparar com situações de outros tempos, é difícil definir parâmetros. A aceleração também se torna

fonte de incertezas e inseguranças (GLEICK,200; HONORÉ, 2005), sentimento expresso por quem ingressou no mercado de trabalho em outro momento.

“Uma vez tinha parâmetros no que te basear, tu tinha... tu podia olhar um ano, te basear num ano pro outro... em compras, em tudo. Hoje tu não pode, tu não tem mais isso, tu não tem mais base pra nada. Tudo mais rápido, então tu tem que te adaptar, sabe” (E1- Gerente Comércio).

Ao fazer parte do mercado competitivo produzir mais é evidenciado, assim como a necessidade de cumprir metas e prazos. Os trabalhadores percebem a exigência de cumprir uma multiplicidade de tarefas complexas, de serem demandados em todos os sentidos, de assumir maiores responsabilidades, seja com relação a tarefa, a empresa ou a própria vida (DAL ROSSO, 2008).

“Porque a gente dizia que as horas passavam mais devagar? Porque a gente não tinha tanta coisa pra pensar, sabe... acho que o, o... o pensar ocupa muito nas nossas vidas. O necessário e o desnecessário” (E8- Funcionária Pública).

“Desde que eu comecei a trabalhar na minha área assim, sempre foi um ritmo meio frenético, desde que eu consegui entrar no mercado de trabalho digamos relacionado a minha área... comecei trabalhando pouco, mas logo passei a trabalhar muito” (E9- Proprietária Academia).

“Aqui tu faz administrativo, financeiro, RH, tudo cai aqui... Tem que ser pai, padre, psicólogo (risos). Então é bem complexo, é bem corrido, bastante coisa. E tu tem que te envolver com relacionamento, com pessoas, com comunidade... envolve cobrança, são metas que a gente tem de faturamento, de resultado, então a gente tem que ir atrás disso... ahn... reuniões com o pessoal, com fornecedores, treinamentos... [...] Qualquer vacilo que agente der tu é alvo, tu é alvo... e outra, a gente é muito visado. Se acontecer alguma coisa, ah... o (nome da empresa) fez isso, fez aquilo... Se eu for numa festa, oh... é o gerente lá, o cara lá do (nome da empresa)” (E5- Gerente Comércio).

Em algumas falas se percebe a disponibilização em tempo integral, principalmente em cargos de maior responsabilidade, em que o sujeito se torna a extensão da própria empresa. A indistinção entre o tempo de trabalho e de não trabalho borram fronteiras.

“Quantas e quantas vezes tu tá ali em casa no domingo e ligam, um associado, um veterinário, que precisam de um medicamento porque tem... então a gente tem que vir aqui também! Então tu praticamente não desliga... é bastante, são vários setores” (E5- Gerente Comércio).

Alguns entrevistados reconhecem que a rotina se intensifica no mesmo ritmo das exigências do mercado, no sentido de permanecer no jogo do capital. As formas de remuneração utilizadas e também de avaliação de desempenho favorecem a aceleração e intensificação do trabalho. Também, aparece a necessidade de demonstrar a capacidade enquanto gestor, fazendo jus ao cargo ocupado. A respeito desse sentimento, Bauman (2009) entende como uma liberdade enganosa, amoral.

“Sou comissionada sabe, então eu não posso ficar o dia inteiro aqui atrás, entende? Elas não me limitam o horário, não me limitam nada, mas eu tento fazer o mais rápido porque eu sei que tenho que fazer outras coisas também [...], mas enfim, se eu não fizer ligeiro eu perco comissão, ainda mais em dias de movimento... eu sei o tempo que preciso pra fazer” (E3- Funcionária Comércio).

“Eu faço porque é um ponto a mais, uma venda a mais, é um cliente a mais, é um cliente satisfeito sabe..., mas são muitas coisinhas... é todo dia, é toda semana, é todo mês sabe... é muita responsabilidade” (E1- Gerente Comércio).

Contudo, os trabalhadores também percebem que essas exigências estão trazendo consequências, e, pode ser observado que nem todos se encaixam ou aceitam esse ritmo. Para Honoré (2005, p. 311), “quando a gente começa a desafiar a mentalidade da permanente movimentação e agitação no trabalho, passa também a desafiá-la nos outros setores da vida”. Aguentar, para alguns, é visto como um diferencial, como algo que nem todos aceitam, como um perfil.

“Não é qualquer um que aguenta esse tranco, esse... essa pressão. Tem, eu digo, tem pessoas que quando começa assim aguenta um tempo, mas depois troca de função porque é bastante desgastante” (E5- Gerente Comércio).

As escolhas de trabalho em diversas falas perpassam por avaliações das exigências ou necessidades de disponibilidade do cargo, bem como da satisfação pessoal que esta trará.

“É ruim tu contratar alguém que queira trabalhar nos sábados, tá cada vez mais difícil alguém que se disponha a fazer isso aqui” (E1- Gerente Comércio).

“A gente não quer deixar de trabalhar, mas as vezes a gente procura aquilo que acha que vai ser melhor pra gente” (E3- Funcionária Comércio).

“Com certeza cogitaria largar o meu trabalho e buscar outra coisa, mesmo se eu ganhasse menos, se fosse pra ter mais satisfação” (E9- Proprietária Academia).

Apesar da maior parte dos entrevistados reconhecerem que o trabalho está mais exigente, em dois casos as entrevistas revelaram que os trabalhadores vivenciam um ritmo tranquilo, compatível, inclusive com sobra de tempo, seja por uma questão de organização pessoal ou pelo próprio ritmo da atividade e do trabalhador neste local.

“Tranquilo, sim. Tranquilo, tranquilo... e até a gente sobra tempo. Por quê? Porque não é somente a nossa função, não é somente no escritório... nós visitamos o cliente em loco também, fizemos reuniões, planejamentos. Então eu tenho tudo isso regrado, direitinho e como a gente conta com os colaboradores internos, então a gente delega bastante responsabilidade e tu não concentra tudo pra você aqui” (E10- Proprietário Contador).

“É horário comercial normal... eu escolhi trabalhar no comércio... é bem tranquilo aqui com o que tem que fazer né... sim, até de mais parado, bem tranquilo, no meu caso sim... tudo que eu tenho que fazer, as atribuições que eu tenho, no tempo que eu tenho pra ficar aqui da perfeitamente pra fazer” (E6- Funcionária Comércio).

6.2.1.5 O estresse e o adoecimento

Esta categoria inicial descrita como o estresse e o adoecimento pode ser compreendida como consequência dos apontamentos detalhados na categoria anterior. Os participantes compartilham situações de estresse ou adoecimento que tenham relação com a atividade de trabalho, mas também, de como percebem a questão de manterem-se saudáveis nos modernos ambientes de trabalho.

Entre os registros estão algumas situações pontuais, recorrentes de fatos específicos, muitas vezes nem sendo compreendidos como patológicas. Os respondentes deixam claro que é preciso se sentir bem para que se possa trabalhar e viver bem, e, apesar de específicas, essas

situações se mostraram fortes o suficiente para que estes não aceitassem a sua continuação, e dessa forma, revelam a descontinuidade desses trabalhos para buscar algo mais satisfatório ou então a exigência de resoluções.

“Um dia eu cheguei e falei tchau. Nossa, eu tinha muita dor nas costas porque como eu passava 24 horas dentro de um ônibus eu tava assim moidassa, sabe, moidassa. E a cabeça também não responde da mesma forma, mas assim, tirando isso nunca teve nenhuma doença específica” (E3- Funcionária Comércio).

“Ehh, eu tive um estresse sim tempo atrás porque eu fui meio que obrigada a trabalhar em outra loja. Daí eu não tava legal, tanto que cheguei a pedir pra sair da loja porque realmente eu não tava me sentindo bem. Fiquei bem ruim emocionalmente... e até fisicamente fiquei. Mas foi uma vez só e logo depois foi resolvido” (E6- Funcionária Comércio).

“Eu já não tinha vontade de trabalhar lá... eu mesmo disse me mandem embora porque eu não aguento mais ficarem me enrolando. Porque teve uma proposta de valorização e não foi cumprida... ia ficando pro outro mês, pro outro mês, e isso aí foi um ano e meio né. Aí vai perdendo o foco né, desanimando de trabalhar. E aí teve um certo estresse e cansaço mental, mas depois, quando eu sai foi um alívio, meu Deus” (E4-Funcionário Comércio).

Em outra situação, a trabalhadora reconhece que precisou chegar ao limite para perceber que se estava enfrentando um problema de saúde. Ela relata que foi preciso voltar, no sentido de desacelerar, de repensar suas escolhas para então encontrar o seu ritmo.

“Mas tu tem que entrar no limite, tu tem que explodir, tem que acontecer muita coisa pra ti perceber que não é tudo assim sabe... mas tu tem que chegar lá né... lá no limite das coisas pra perceber que não dá mais! Sabe, parece que aquele passinho a mais tu não consegue dar... tu tem que voltar. Eu cheguei no meu limite pra poder perceber... Opa, volta! Volta! Mas até ali tu vai, vai, vai, mais uma coisinha, ainda tenho meia hora, vai, vai..e quando tu vê...” (E1- Gerente Comércio).

Ainda, as doenças são compreendidas como decorrentes da pressão e da aceleração pós-moderna, e são mais diretamente relacionadas às novas gerações (BAUMAN, 2009). De fato, os participantes mais idosos não relataram ter enfrentado problemas de estresse, os quais são assumidos por diversos entrevistados mais jovens.

“Não, não. Como estresse, depressão... nada!” (E2- Proprietária Comércio).

“Com informática hoje é tudo tão rápido, as mudanças... a gente vê aí as novas gerações vindo, que é tudo muito rápido, até o que se vê de pesquisas sobre ansiedade, depressão nos jovens, é justamente acho que por essa pressão do dia a dia que eles têm desde novos” (E6- Funcionária Comércio).

Em algumas falas são descritos problemas físicos ocasionados pela própria atividade repetitivamente desempenhada, mas, em outras entrevistas os relatos de adoecimento são reconhecidos como uma conjunção de fatores, não culpabilizando exclusivamente o trabalho. A expressão dessas falas deixa claro que a saúde ou a falta dela, física ou psicológica, afeta o desempenho da atividade realizada, assim como tem relação com os outros aspectos da vida

“Tenho uma hérnia de disco, me dói as costas. Se eu fico levantando peso assim, fazer força me dói as costas... e é de tanto apertar” (E11- Torneiro Mecânico Autônomo).

“Talvez a tendinite posso ter pego aqui em função de verificar pressão, muito verificar pressão, mas nada assim que tenha me afetado muito” (E8- Funcionária Pública).

“Sim, depressão... eu acho que não foi só do trabalho, ali foi um, foi um... acho que foi uma junção de problemas com o trabalho” (E7- Manicure Autônoma).

“Nunca tive problemas, a não ser em 2013 em função do falecimento do meu pai e de circunstâncias que ocorreram... isso, ahn... isso psicologicamente agravou um pouco meu estado emocional, foi uma soma de fatores..., mas não foi somente o trabalho, afetou, mas não que digamos o trabalho que ele tivesse tido a responsabilidade de causa” (E10- Proprietário Contador).

Interessante destacar que entre os resultados pode ser percebida uma espécie de consciência, de reconhecimento da importância de estar bem acima de ganhar bem. As escolhas de trabalho dos entrevistados demonstraram priorizar a satisfação e preservação da saúde física e psicológica em detrimento a uma melhor condição financeira, pois, segundo eles,

“Tu não vai fazer o que deveria se tu não está feliz, então não adianta ganhar um pouco a mais. Eu acho que tu tem que estar bem primeiro daí tu consegue fazer tudo melhor, não adianta tu ganhar um pouco mais e... o que adianta se tu não vai consegui fazer as coisas porque tu não tá legal” (E6- Funcionária Comércio).

“Assim, a gente tem que procurar levar assim de uma forma bem profissional... não dá pra deixar isso que influencie negativamente pra saúde... Satisfação é ter uma empresa que valorize, colegas satisfeitos, felizes, clientes felizes... é se sentir bem, estar bem com a família” (E5- Gerente Comércio).

Em concordância com os estudos de Cruz e Moriguchi (2002), a entrevistada mais idosa reafirma que a escolha de trabalho deve contribuir com a saúde e realização do indivíduo, e dessa forma garantir maior qualidade de vida e longevidade:

“Escolha uma atividade que te faça bem, a gente tem que se sentir bem. São várias coisas na vida da gente, e o que eu percebo assim, o foco em fazer o que tu se sente bem, o lazer, a alimentação... é um conjunto de coisas... os médicos hoje vem aprender com a gente” (E2- Proprietária Comércio).

6.2.1.6 O tédio no trabalho

Essa categoria retrata a percepção dos entrevistados com relação aquilo que os faz sentir entediados nas suas atividades de trabalho, no sentido de as horas não passarem. Entre os apontamentos, a ocorrência de tédio no trabalho é atribuída a falta de movimento/demanda, ao sentimento de não ter o que fazer e ao fato de ter que cumprir horários sem demanda.

“Quando a gente já fez tudo o que tinha pra fazer, já organizou, já limpou, já fez tudo, aí tu vai esperar cliente chegar né... e daí não vem ninguém. Daí isso dá uma angústia as vezes, aí que saco! Tem que cumprir horário e não ter o que fazer, é um tédio” (E6- Funcionária Comércio).

“Dia de chuva que não vem ninguém, não se atende telefone, não se faz nada e o dia não acaba nunca!” (E4- Funcionário Comércio).

Em oposição a categoria inicial de envolvimento, as respostas apontam para sensação de tédio quando o trabalhador não se considera envolvido, quando não gosta da atividade ou considera o trabalho chato. Também, é vinculada a não estar se sentindo bem, ou, a se sentir improdutivo.

“Tem aqueles dias que tu diz meu Deus não passa! Tem aqueles dias que eu tenho um monte de coisas pra fazer e não faço nada, porque não sei, não vai! [...] Acho que de repente, de repente não, é porque naquele dia eu não to muito bem, sabe. [...] Esses dias que eu percebo que as horas não passaram é porque eu não to me envolvendo muito com tudo o que eu tenho pra fazer” (E1- Gerente Comércio).

“Às vezes quando tem um serviço muito ruim, que eu não gosto... porque todo o lugar tem aquela coisa que tu não vai gostar de fazer, que tu sabe que amanhã vai ta marcado aquilo, aquele tipo de serviço... bah, dá vontade de inventar uma dor de barriga” (E12- Funcionário Oficina Mecânica).

“Quando eu to que tenho coisa pra fazer, mas digo assim... não rende! Ahh, parece que o tempo passa mais devagar né” (E9- Proprietária Academia).

6.2.1.7 Adaptações e transformações do trabalho

No sentido de resistir ao frenesi das rotinas aceleradas de trabalho (NAIGEBORIN, 2011), são apresentadas as formas concretas de adaptações ou transformações encontradas

pelos entrevistados para gerar melhorias na organização do tempo e das atividades de trabalho. Conforme apresentado nos desdobramentos do movimento *Slow*, poderiam ser compreendidas como tentativas de resistir à aceleração e contrapor as pressões do tempo e produtividade (HONORÉ, 2005).

Na busca de equilíbrio para uso do tempo, os resultados sugerem medidas incorporadas, como o estabelecimento de limites para os horários de trabalho e a escolha por não trabalhar em alguns turnos, por exemplo, aos sábados. Essas decisões são tomadas para equilibrar a dedicação ao trabalho com os outros momentos de vida.

“Eu sempre venho as 7:30 assim e 11:30 vou embora... às vezes vou embora antes... e depois 13:30. Às vezes eu canso, porque pego um serviço mais pesado... então vou embora antes, mas sempre faço meu horarozinho de umas 8h por dia. No sábado não venho mais! Eu vinha sempre, mas eu canso... eu canso” (E11- Torneiro Mecânico Autônomo).

“De manhã trabalhava mais, eu ia até 11 e tanto, eu ia mais além. Hoje já, tipo, 10h eu to... porque eu tenho o almoço pra fazer, até 10h, 10:30 por ali... depois eu pego a uma e vou até noite [...] o que eu me dou é o sábado que eu termino o sábado um pouco antes... sábado tipo 17h encerro e deu” (E7- Manicure Autônoma).

“Eu confesso que eu não fico mais, o meu horário é... até porque senão eu não concilio as outras coisas, eu não me estendo mais” (E12- Funcionário Oficina Mecânica).

Também foi possível perceber negociações com empregador/empresa para ajustar horários em função de alguma necessidade particular específica. Esse tipo de ação foi mais presente no setor de comércio.

“Eu mesmo negocie pra poder sair antes no final do dia pra pegar meu filho na creche... eu saio 15 minutos antes, eu saio 17:45 e vou pegar ele na creche que é até as 18h... aí o pessoal começa 8:15 de manhã, e eu começo 8h! Então tem uma negociação legal... se não eu ia ter que pensar outra forma pra fazer isso e como ele ainda é pequenininho e não tem transporte, então, também se posso fazer é uma segurança a mais né” (E4- Funcionário Comércio).

Na compreensão de Honoré (2005) de que o excesso de horas no trabalho acaba nos tornando improdutivos, sujeitos a erros, infelizes ou doentes, as respostas indicaram escolhas que condizem com essa afirmação. Como transformações, os relatos revelam atitudes que prezam pela qualidade, no sentido de que por vezes o menos se torna mais. Essa realidade foi mais visível no setor de serviços.

“Eu prefiro atender uma, duas a menos, mas bem. Eu deixo uma hora pra cada uma pra poder atender bem. [...] Daria pra fazer de meia em meia hora, aí tu tá fazendo, uma outra ali, já ali esperando, me olhando e esperando... não, não, então eu prefiro deixar sempre um tempo maior. O meu ritmo é fazer uma coisa melhor, atendimento melhor. Eu prefiro assim porque, porque... aquilo de ver uma pessoa me dá... eu me sinto mal de ver uma pessoa ali esperando, as vezes tu atrasa 10 minutos começa, então aquilo me fazia muito mal... então eu comecei a perceber que tendo alguém ali me deixava naquela ansiedade e não me fazia bem. Então não, eu já tento deixar aquele tempo e esse tempo ali e deu” (E7- Manicure Autônoma).

“Ah, eu procuro fazer as coisas o melhor possível né, porque tu vai fazer uma coisa que estraga logo eles vão dizer oh, tu fez outro dia e já estragou (risos) [...] Não é ligeiro, se tu vai fazer ligeiro sai coisa mal feita” (E11- Torneiro Mecânico Autônomo).

As adaptações também sugerem outros horizontes, em sintonia com o fato de que trabalhar menos é apenas uma parte desse processo (HONORÉ, 2005). As pessoas demonstram organizar as atividades previamente, trabalhar com planejamento, além de dedicar tempo exclusivo para determinadas tarefas que requerem maior concentração. Segundo os trabalhadores ouvidos, essas ações são consideradas importantes para evitar o estresse e o acúmulo de trabalho.

“Esse horário que eu venho aqui das 7, 7 e pouco até 8:30h tu consegue trabalhar porque não tem o público, tu não tem... Então essa questão de caixas, de conferências, essas coisas que são mais minuciosas, que te exigem mais atenção tu consegue fazer nesses horários. Porque depois tu vai no atendimento ao público, e vai em volta, e vem, então é melhor pra mim trabalhar nesse momento” (E5- Gerente Comércio).

“Administração... Eu, a minha vida ela é bem regrada. [...] tenho sim uma disciplina rigorosa nos meus horários, todos agendados. Eu me disciplinei, faço as atividades de acordo com a administração do tempo, lógico, se algum problema assim, sabe não... mas via de regra eu digo que é uma educação que as pessoas têm que ter” (E10- Proprietário Contador).

Em um dos casos a entrevistada afirmou conseguir ter autonomia para trabalhar de acordo com a sua disposição. Essa possibilidade, assim como ela afirmou, pode ser compreendida na essência do movimento de *Slow Work* (HONORÉ, 2005).

“Foi nesses cortes, essas reduções de de atividades que aí eu consegui ter uma rotina que particularmente tava me fazendo bem né, consegui pensar bem “slow work”! Eu nunca tinha tido um turno de folga, daí comecei a ter... nunca tinha por exemplo definido um horário de trabalho por estar disposta a trabalhar ou não, então daqui a pouco assim eu gosto de trabalhar mais de manhã, então vou mais de manhã e de noite vou sair um pouco mais cedo... Então foram coisas que eu fui implementando na minha rotina diária e que foram me fazendo ter mais qualidade no trabalho” (E9- Proprietária Academia).

Inseridas em todas as rotinas de trabalho pesquisadas, as pausas ganham destaque como momentos de grande importância, tanto para o indivíduo no sentido fisiológico, como para a qualidade do trabalho desenvolvido (GARROSA-HERNÁNDEZ et. al., 2004). Na opinião dos entrevistados, parar por um momento não significa perder tempo, mas sim ganhar fôlego para continuar. Em alguns depoimentos, os trabalhadores consideram que a pausa contribui inclusive para ajudar a solucionar problemas, e que também representam momentos de interação e descontração que melhoram o clima de trabalho.

“Que nem assim, as vezes eu tenho que dar um pulo até o posto do leite, claro, é meu trabalho, mas tu dá uma arejada... tu dá umaaa... tem momentos, tem situações, tem dias que ta bastante tenso, que são decisões bastante complexas, e tu dá uma saída, 5, 10 minutos, quando tu volta a coisa parece que fica mais leve pra ti resolver. É importante” (E5- Gerente Comércio).

“Faz a diferença, faz... já aconteceu comigo não faz muito, 15 dias acho.... porque quando começa a dar atravessado, não acho.... é vantagem abandonar, deixar lá quieto um pouco e depois voltar pra aquilo...dar uma saída, tomar uma água...” (E12- Funcionário Oficina Mecânica).

“São importantíssimas! Hoje nós tivemos um momento de riso assim, sabe, noooooossa, sabe... Aquela velha história, não se ganha muito, mas a gente se diverte, mas rir de chorar sabe... [...] esse momento é de ouro assim. Parece que a gente alivia sabe!” (E8- Funcionária Pública).

Em outra entrevista, o momento de pausa é relatado como prática de ginástica laboral, a qual é organizada pelos próprios funcionários que se revezam para as sessões semanais. Com as lentes do movimento *Slow*, está pode ser compreendida, enquanto preocupação com o bem-estar dos trabalhadores, para que se sintam melhor no trabalho e, por ser organizada pelos próprios funcionários representa um momento de interação, de conexão. Contudo, o empresário faz uma comparação da necessidade de pausas com a de manutenção de uma máquina. Esta fala traduz uma expressão do pensamento gerencialista (GAULEJAC, 2005) em que é preciso estar bem para continuar produtivo, tal como uma máquina.

“Duas vezes por semana nós temos ginástica laboral aqui no escritório [...] é que imagina você, vamos considerar claro a máquina: a máquina tem que parar ela, tem que lubrificar, tem que deixar ela esfriar pra depois fazer o reinício... e nós seres humanos a mesma coisa! Então não podemos assim, se ele fizer, e sempre naquela aceleração, beleza, por um tempo vai, mas depois com o tempo vai começar a dar problema... então, é muito importante as pausas durante o trabalho” (E10- Proprietário Contador).

Outro apontamento obtido com as respostas foi a questão de que ao dividir tarefas se pode evitar a sobrecarga de trabalho. Enquanto ação gerencial, a divisão de tarefas pode ser correlacionada ao entendimento de Gerência Esclarecida de Maslow, em que o gerente tem como papel identificar e desenvolver os talentos de seus subordinados, dotado de atitude respeitosa (COSTA, 2011).

“Às vezes eu percebo que eu to muito estressada assim, em relação a isso e eu paro e digo não, pera ai... se tudo é dividido, se todos podem fazer igual, não é eu que tenho que me doar e fazer tudo sozinha pelo fato de querer estar tudo pronto, não é, sabe” (E3- Funcionária Comércio)

“A gente delega bastante responsabilidades, e tu não concentra tudo pra você aqui. Então, você delegando a pessoa que recebe ela se sente mais... vamos dizer assim... mais motivada, porque ela tá recebendo a confiança, foi atribuído a ela confiança [...] elas têm a competência digamos assim para decidir, elas podem decidir” (E10- Proprietário Contador).

Ainda, em algumas falas é evidenciada uma preocupação dos proprietários/gestores com a rotina intensificada de trabalho assumida por seus funcionários, muitas vezes em um turno extra ou em outro local. A preocupação demonstrada é com relação à qualidade do trabalho que ele irá desempenhar, mas também com a sua segurança e saúde, outras atitudes contempladas no entendimento humanista de Gerência Esclarecida (MASLOW, 2001). Também, apareceram relatos com preocupação para que o trabalho seja realizado com qualidade, sem pressa, a fim de evitar que ocorram erros ou retrabalhos. Essas atitudes refletem uma posição gerencial que estimula o crescimento pessoal, a empatia (ROGERS, 1997), a motivação, a busca da autorrealização, a iniciativa, o reconhecimento de suas capacidades e respeito ao indivíduo (MASLOW, 2001; CSIKSZENTMIHALYI, 1992).

“Eu digo não adianta eu te liberar pra ti ficar de folga e tu ir trabalhar em outro lugar! Tu tem que pensar na tua saúde sabe... ou, eu peço pra não trabalhar em casa... [...] eu tento ajudar os professores a se organizarem dessa forma. [...] Eu acho que eu faço minha parte quando eu digo pra meu funcionário eu quero que tu trabalhe aqui na empresa, que tu não trabalhe em casa, eu acho que tu tem que ter um momento de lazer, por exemplo, como já me aconteceu um funcionário - ah, eu queria te vender as férias, e eu disse assim: olha, eu acho que tu precisa tirar essas férias. Então pra ti ver assim, talvez acontece de dizerem não eu compro tuas férias porque eu preciso de alguém trabalhando, mas eu acho que a minha parte é justamente essa... é abrir os olhos daquela pessoa que o lazer é importante, que ela não trabalhar de noite ou no final de semana é melhor, que assim ela vai chegar aqui na segunda mais descansada, que as vezes aquela ambição por mais dinheiro, de trabalhar mais pra ganhar mais vai acabar levando ela a uma estafa ou a um problema de saúde...então eu acho que talvez a orientação do líder, do empresário ela é a melhor coisa” (E9- Proprietária Academia).

“Fazer o possível e bem feito! Nada de se atropelar. O (nome do proprietário) ele é bem assim também... ele não quer assim de se atropelar, vai ficar coisas pra trás. O importante é não voltar serviço... em 8 anos que eu to lá, olha, de voltar serviço muito pouco, muito pouco” (E12- Funcionário Oficina Mecânica).

6.2.1.8 A imposição de limites

Nesta categoria inicial são destacados os limites impostos pelos respondentes para desacelerar, reduzir ou readequar as rotinas de trabalho. Muitas falas são complementares as descritas na categoria anterior, pois, a imposição de limites em si já representa uma forma de adaptação/transformação do trabalho, contudo, esta ideia ganhou espaço entre as categorias iniciais por oferecer um olhar para os motivos que os levaram a aplicar os limites.

Muitas vezes, assim como sugerido por Honoré (2005), uma forma eficaz de impor limites ao trabalho está relacionada a reconhecer os limites do uso da tecnologia, relatada como algo que nos prende ao trabalho. Entre as práticas pode ser visto o controle sobre o tempo de atenção dada aos celulares e aplicativos e o fato de não levar o computador para trabalhar remotamente em casa.

“Hoje, eu praticamente não levo meu computador pra casa, o que eu tenho que fazer eu faço no meu local de trabalho pra conseguir separar o que é trabalho e o que não é... que antes ficava tudo muito misturado e ai eu não tinha nenhuma qualidade de lazer e nem de trabalho porque tu te distraia” (E9- Proprietária Academia).

“Hoje com esses aplicativos que tu não tem mais sossego, é fora do trabalho e tu acaba retornando porque depende de vendas, de comissão [...] mas a gente tenta se policiar pra não ficar tão preso” (E4- Funcionário Comércio).

A imposição de limites ao trabalho é diretamente ligada a família e a vida pessoal de forma geral. Os horários de trabalho em diversos relatos foram reajustados em função da rotina familiar.

“Olha (suspiro)... quando nasceu a J. (nome da filha) eu comecei a trabalhar até as seis pra não ficar as sete (risos)... das sete da manhã as sete da noite. Assim, eles também fazem esse horário (se referindo a esposa e família) então a gente acaba indo junto” (E5- Gerente Comércio).

Ainda, de acordo com os entrevistados, os problemas do trabalho não devem ser levados para casa, seja pelo fato de que não se consegue resolve-los ou por invadir um tempo que é dedicado a outros fins. Limitar nessa situação é separar trabalho de vida pessoal, é

fechar os problemas junto com a porta do estabelecimento ao final do expediente, é se policiar.

“Eu fecho o escritório pelo lado de fora... que que eu quero dizer com isso: que os problemas ficam aqui, eu não posso levar os... não se deve levar os problemas junto. Em primeiro lugar porque tu não vai conseguir resolver, certo? No dia seguinte aí você volta e da continuidade” (E10- Proprietário Contador).

“Nunca deixei o trabalho afetar a minha vida... eu saio daqui, eu sai daqui! De corpo e alma. Eu estou aqui, eu posso até as vezes pensar quando tem algum problema, óbvio, filhos e pa... mas assim, que não levo, nunca levei o... eu até me admiro porque nunca levei isso pra casa sabe” (E8- Funcionária Pública).

6.2.1.9 As conexões

A categoria inicial nomeada as conexões, agrupa os relatos referentes aos relacionamentos construídos por estes trabalhadores e que ocupam o tempo e a vida desses sujeitos, além da rotina de trabalho. O termo conexões, assim como descrito por Honoré (2005), traz implícito o sentido de união, de ligação, de vínculo, seja com as pessoas, com a comida, com a cultura, com o local, e que são consideradas significativas. Conforme Cruz e Moriguchi (2002, p.68), em Veranópolis os idosos “participam ativamente das atividades da comunidade, o que afeta a longevidade dos mesmos, já que estão inseridos no contexto social”. De fato, para os trabalhadores entrevistados as conexões representam vivências de um tempo com maior qualidade e ajudam a relaxar e enfrentar a pressão da rotina.

“A gente convive muito fora daqui, e tem muito prazer de conviver sabe...tipo, vai muuuito além do horário de trabalho, dá saudades quando fica longe, quando não faz uma coisa junto, quando não conversa um tempo as vezes sobre outras coisas. Eu já sinto uma necessidade!” (E9- Proprietária Academia).

“Um sonho que eu tinha era construir uma casa, e fiz! Fazer um jardim, fazer as coisas e tal...e manter isso...e me parece que me dá uma satisfação muito grande isso...e também eu lembro que eu tinha um professor que me dizia, e eu realmente tenho que concordar, que uma casa, tu olhar pro jardim tu já vai ver a saúde dessa família...e eu procuro ter isso. [...] nos feriados aproveitar ao máximo com a família, com os pais, estar em casa... a gente procura se reservar, fazer um almoço em casa e tal. [...] olha, eu gosto de andar de bicicleta.... caminhar...caminho bastante lá na propriedade. A gente procura se alimentar de uma forma bastanteee... com produtos naturais e coisas assim pra não, pra não...que isso fortaleça e que nos ajude nessa pressão” (E5- Gerente Comércio).

As conexões, em muitos casos, foram relacionadas a alguma atividade de trabalho, contudo, um trabalho não remunerado, realizado por prazer e que traz uma satisfação pessoal.

Esse tipo de conexão, mesmo sendo expresso enquanto ato de trabalhar, é entendido como descanso, como algo que ‘esvazia a cabeça’.

“Eu vou pro coral; ajudo ali na comunidade.... Que nem domingo... eu fiz todo o jardim ali do santuário. Eu gosto de mexer na terra! Porque pra mim é uma coisa diferente e é um desestresse, mesmo sendo um trabalho...mexendo nas minhas flores, ahn... ali, capinando, mexendo, mas é uma coisa diferente e eu fico fora, não é como passar o dia inteiro dentro de casa” (E7- Manicure Autônoma).

“No fim de semana a gente tem... mora lá no sítio eu digo, lá embaixo... que é uma forma, uma terapia também pra gente. E daí, como já tem meus pais, e algumas vacas de leite, algumas coisas, a gente acaba se ocupando..., mas eu digo que é um bem necessário pra gente” (E5- Gerente Comércio).

O valor atribuído para as conexões construídas de forma significativa vai muito além do monetário, referido como coisas que o dinheiro não consegue compensar. Em adição, em quatro relatos aparece à realização de trabalhos voluntários como algo benéfico, tanto para o indivíduo que realiza, quanto para a comunidade que recebe e, que mesmo mantendo uma rotina fixa de trabalho é possível encontrar tempo para dedicar-se a outras causas. Pode se perceber também que, por vezes, os entrevistados utilizam o pronome nós enquanto referindo-se a atividades que eles mesmos realizam, ou seja, esse fato já demonstra o sentido de comunidade, de estar conectado.

“Assim, as relações, as pessoas têm mais importância. Hoje, meeu Deus, se alguém disser E8 tu vai ganhar mais uns 3, 4 mil reais, ou mil reais se tu fizer tal, tal, coisa... se isso demandar eu dormir menos, se isso quer dizer que eu vou ficar menos tempo com meus bichos, que eu vou viver menos tempo com as minhas filhas eu não quero esse dinheiro. [...] Hoje, nessa atual conjuntura eu não, eu não, eu não vou deixar de lado esses pequenos prazeres da minha vida por dinheiro” (E8- Funcionária Pública).

“A gente sempre procura digamos ter uma ahn...atitude para que as pessoas vejam a gente, mas que seja assim, que vejam como uma pessoa que faz...que também ela faz algo além da atividade dela, mas que ela também esteja ali para contribuir com os problemas da sociedade. Eu gosto disso, não tem dinheiro que pague.... tu ver as pessoas felizes. [...] Aonde que a gente atua nós procuramos passar o conhecimento para as outras pessoas também” (E10- Proprietário Contador).

6.2.1.10 A busca do equilíbrio

A composição desta categoria representa como os trabalhadores entrevistados buscam encontrar o desejado equilíbrio entre tempo de vida e tempo de trabalho, tal como proposto pelo movimento *Slow Work* (HONORÉ, 2005; SLOW MOVEMENT, 2017). A importância

do equilíbrio é atribuída à multiplicidade de tarefas ou papéis desempenhados ao longo da vida, e, também é entendido como necessário para garantir que não seja preciso abandonar funções ou realizá-las de forma relapsa, insatisfatória.

“Se você não tem um equilíbrio, se você não tem um equilíbrio... ahn, no decorrer que a vida vai avançando ela terá problemas, e dependendo de problemas, talvez sejam até irreversíveis” (E10- Proprietário Contador).

“Eu vi que na verdade pra coisa fluir tem que tá tudo equilibrado porque as vezes até o trabalho flui melhor se a gente tá satisfeito nos outros, então eu fui tentando reequilibrar, que foi ali nos 30 e tal, meu período de que eu reduzi a carga horária e dei atenção mais pra outras coisas. [...] Eu vou ter que sempre dividir essas funções e não abandonar nenhuma delas” (E9- Proprietária Academia).

A maioria dos entrevistados considera que consegue encontrar equilíbrio, seja por despender a mesma dedicação para as diferentes tarefas ou por conseguir se organizar, priorizando escolhas e momentos. O poder financeiro não é correlacionado a conseguir alcançar o equilíbrio. Ter equilíbrio entre trabalho e vida é considerado como qualidade.

“Sim, consigo... não deixo ninguém insatisfeito (risos)... consigo conciliar bem” (E12- Funcionário Oficina Mecânica).

“Eu tento dar atenção para cada momento e para cada um [...] de forma geral sim, consigo equilibrar” (E3- Funcionária Comércio).

“Quando tu tá no trabalho tu tem que tá te dedicando ao trabalho, quando tu está aqui eu acho que tu tem que tentar fazer o teu melhor, então eu acho que tudo pode ser da mesma intensidade, porque é preciso se dedicar. [...] acho que a ideia e tentar dar o melhor de si enquanto está no trabalho e assim também em casa, tem que tentar equilibrar” (E6- Funcionária Comércio).

“Qualidade é ter aquele equilíbrio... é não usar toda a tua energia só pro trabalho, mas também usar essa energia pra família como um todo, pra um ambiente, pra uma festa, pra... e a vida ela tem que ser leve! Ela não pode ser pesada né... e não é a quantidade de poder financeiro que vai fazer isso, tem pessoas muito felizes e com pouco, e não precisa muita coisa pra ser” (E5- gerente Comércio).

Porém, em três ocasiões foi assumido que o trabalho ainda predomina sobre os outros aspectos da vida. Destaca-se que todas são do sexo feminino, com filhos, e que assumem as rotinas de casa, além da atividade regular de trabalho.

“Ainda mais ao trabalho... ainda mais ao trabalho. Gostaria de me dedicar mais a casa, família, a tudo..., mas ainda eu me dedico mais ao trabalho no momento” (E7- Manicure Autônoma).

“Hoje me dedico mais ao trabalho do que a vida pessoal, com certeza” (E1- Gerente Comércio).

6.2.1.11 Opção por Veranópolis

Nesta categoria inicial descrita como opção por Veranópolis são demonstrados os motivos que levaram os trabalhadores entrevistados a escolher este município como local para trabalhar e viver.

De acordo com os entrevistados, Veranópolis é uma cidade pequena, tranquila e segura, sendo este um dos motivos apontados como excelente local para viver com a família. Segundo os relatos, vive-se uma rotina típica de cidade do interior, em que não é preciso enfrentar trânsito, que se tem tudo perto, o que torna a rotina mais cômoda. As falas estão de acordo com Honoré (2005) ao afirmar que levar uma vida tranquila no lugar onde vivemos contribui para abrandar o ritmo nos ambientes de trabalho.

Foi possível identificar também uma forte valorização das pessoas que moram aqui, no sentido de comunidade, de se conhecer e confiar uns nos outros. Os participantes afirmam gostar muito da vida que levam em Veranópolis e que não trocariam por outra cidade. Em duas entrevistas foi relatado que o que sentem falta no município é entretenimento, pelo fato de não ter teatro, cinema e são poucos os bares.

“Adoro. Porque primeiro lugar é uma cidade tranquila, é uma cidade em que todos se conhecem, é uma cidade de pessoas boas pra excelentes que você pode contar com elas, ahn..são pessoas muito solidárias, você pode ver de eventos assim, quando é pra trabalhar, se envolver... não trocaria a nossa comunidade... não desrespeitando os demais, mas aqui é onde eu fiz a minha vida, eu consegui tudo aquilo que eu tenho aqui. [...] temos um tempo de café, um tempo de se organizar, depois tu volta, tu almoça com a família ou pelo menos a maioria das famílias fazem isso, ah de tarde então tu tem tempo pro lanche, tempo pra conversar, tu volta pra casa... [...] então assim, resumindo aqui a gente pode dizer que é um semi paraíso né” (E10- Proprietário Contador).

“Não me imagino numa cidade grande, não gostaria, não quero... [...] porque eu não gosto de trânsito, eu não gosto de barulho, não gosto de bar e agito, ahnn... então não tem, eu não me sentiria assim com essa tranquilidade, ou com essa liberdade ou de ficar bem tranquila num, numa cidade grande. [...] Ah, talvez a gente não tem acesso ao que tem numa cidade grande de cultura, de eventos, coisas assim, mas nada que se tu quer tu não possa ir pra ter isso. Eu acho que é melhor ter a paz do dia a dia aqui do que ter o eventual divertimento” (E6 Funcionária Comércio).

Veranópolis também é muito reconhecida pela qualidade de vida. Os relatos descrevem que no município se encontra lojas variadas, bons restaurantes, boas escolas, estrutura de saúde, emprego, belezas naturais, e com fartura de frutas, legumes e verduras os quais são produzidos por agricultores locais.

“É tranquilo né, ainda a gente tem uma certa paz pra viver, pra dormir, pra sair... ainda a gente tem uma segurança boa na cidade e clima né... tem natureza, tem árvores, tem bichos pra ver... eu gosto da cidade, não me enxergaria morando numa cidade grande” (E4- Funcionário Comércio)

“Temos fartura aqui... nós temos de verduras, de frutas, se tu quer comprar um feijão tu compra na colônia, tem as pessoas que vem te vender o queijo em casa... eu tenho o cara que vem me trazer batata doce em casa, o feijão também ele plantava, o aipim... [...] aqui tu vai ali no próprio produtor, eles tem plantação de pêssegos, de uvas... as crianças também tem contato com os animais... então eu digo, gente, a gente não tem do que reclamar” (E7- Manicure Autônoma).

“As pessoas deveriam ter outras experiências pra saber como é bom morar aqui, sabe” (E9- Proprietária Academia).

Os trabalhadores entrevistados moram no município com suas famílias, e o fato de ser pequeno e seguro favorece essa união o que, segundo eles, os faz mais felizes.

“Eu já tive oportunidade quando eu tava em Caxias na faculdade de morar lá... tive professores que na época queriam que eu ficasse por lá e coisa, mas daí em função... eu tenho uma irmã, eu tenho meus pais também, então optei por ficar aqui e também to bem feliz, to bem tranquilo. Talvez tivesse melhor lá, mas eu digo assim, acho que não tem... acho que tu tem que ser feliz no que tu faz aonde que tu ta. [...] então aqui hoje () tu ta junto! E essa felicidade, e essa alegria que isso dá que te deixa mais tranquilo pra absorver os impactos do dia a dia a gente tendo essa segurança de ter a família bem” (E5- Gerente Comércio).

6.2.1.12 A tranquilidade e o tempo em Veranópolis

A categoria inicial refere-se à percepção dos veranenses quanto à tranquilidade vivida no município e de que forma isso faz com que a vida neste local, na opinião dos entrevistados, seja diferente em comparação a uma grande metrópole. Ainda, é descrita a sensação da passagem do tempo vivenciada por estes moradores.

Partindo-se da rotina de trabalho, de acordo com as falas, o fato de ser um município pequeno faz com que as distâncias de deslocamento casa/trabalho sejam encurtadas e isso, conforme descrito por eles, possibilita um ganho de tempo, pois, além de tudo ser perto não precisam enfrentar trânsito e tampouco dependem de transporte público. Honoré (2005) afirma que a vida cotidiana menos agitada, com a harmonização das horas de funcionamento de todos os serviços permite diminuir a pressão do tempo entre as rotinas de trabalho. Os entrevistados concordam e conseguem melhor aproveitar a vida.

“Nesse ponto a gente tem mais tempo... entre se locomover no caso. Lá, tu tem que ir e se locomover 10 quadras pra ir numa loja, numa cidade grande. Aqui, 10 quadras tu termina tudo, já fez tudo(risos!)” (E2- Proprietária Comércio).

“Se eu tivesse que ficar 3 horas num ônibus seriam 3 horas a menos em casa.... e nessas 3 horas eu teria feito já o almoço e teria organizado toda a casa. Então eu acho que assim, tipo mexe bastante com a organização da pessoa... porque é um tempo que tu tá sem...não digo sem fazer nada porque tu pode ocupar o tempo pra ler, pra estudar, mas igual tem o expediente extra esperando, e daqui a pouco, em vez de tu ir com a tua cabeça fresca do teu caminhar de meia hora, que é um ar que tu respira, um ar saudável comparado aos outros...tu não conseguiria porque tu tá dentro de um ônibus” (E3- Funcionária Comércio).

Em diversas entrevistas é citado o fato de conseguirem fazer um intervalo prolongado ao meio dia, podendo ir para casa, almoçar junto com a família e em muitos casos fazer seu próprio almoço. As rotinas de trabalho não se estendem por necessidade de tempo para deslocamento.

“Esse horário das 6:30 que eu acordo hoje teria que acordar as 5:30 se não antes né. No meio dia que nem a gente vai pra casa... em cidade grande já não vai mais, não tem essa folga de ir pra casa no meio dia, então muda totalmente. Tuas 8 horas de serviço viram 12 horas de serviço entre chegar, ir e voltar do serviço. [...] porque a gente consegue aproveitar qualquer... minutos a mais que tem consegue aproveitar pra fazer alguma atividade tua e tudo. E a própria qualidade de vida se torna muito melhor nesse tempo a mais que se tem” (E4- Funcionário Comércio).

A tranquilidade vivida também é demonstrada em alguns métodos de trabalho escolhidos, por usar ou não as tecnologias, pela escolha do meio de transporte, por dedicar atenção a sua saúde. Apesar da influência da idade nestas escolhas, o ritmo de vida local permite que os trabalhadores as façam.

“Olha aqui... essa loja ela é uma loja beeem devagar; bem lenta, e ela ta produzindo. Produzindo mais do que onde é enlouquecido [...] eu aqui na loja eu faço as compras, boto preço, organizo tudo e tudo de canetinha. Ahn, nunca quis pegar no computador, que poderia ser desde as primeiras... Nós compramos numa viagem que fomos a Manaus e a gente comprou o primeiro computador ali, nem os bancos tinham...e eu nunca quis pegar de aprender assim. Eu sei manusear um pouquinho, mas não muito...eu disse não, não, esse ai me escraviza! O celular também... eu não tenho, não uso, por opção. Relógio de pulso não uso, por opção também” (E2- Proprietária Comércio).

“To indo trabalhar de bike... eu deixo o carro lá na oficina porque eu não tenho garagem. Eu economizo e porque também sou muito sedentário, muito parado... então essa compra da bicicleta foi a melhor coisa. Eu levo sete minutos, menos que de carro” (E12- Funcionário Oficina Mecânica).

De acordo com os entrevistados, a tranquilidade pode ser também traduzida como ter mais tempo e conseguir aproveitar mais a vida. Nas palavras dos próprios moradores, em Veranópolis parece se ter mais tempo, aqui a vida passa mais devagar.

“Aqui a gente aproveita mais a vida no sentido de que tu consegue aproveitar. Eu saio do trabalho por exemplo e to logo em casa, e já pelo fato de eu não perder tempo com ônibus e tal eu já to aproveitando em casa. Então eu acho que aqui, cidade menor e tudo eu consigo aproveitar muito mais a vida do que num centro grande... a vida dessas pessoas, quando pra nós deve passar uma hora pra eles deve passar um mês porque tem muito tempo de deslocamento, muito estresse no trânsito, perigo... e aqui a vida passa mais devagar eu acho” (E8- Funcionária Pública).

“Eu acho que é bom ficar aqui, aproveitar a vida aqui... tem mais tempo parece, mais tranquilo... [...] é uma cidade bonita, eu gosto depois das pessoas, aqui já esqueci a porta aberta e ninguém entrou (risos)... tem uma alimentação boa, comida boa, frutas, verduras” (E11- Torneiro Mecânico Autônomo).

6.2.1.13 Perfil

A categoria perfil busca explorar a individualidade do respondente que possa traduzir suas preferências, gênio, temperamento e em geral o seu jeito de ser, que reflete na sua forma de agir. Na abordagem humanista, Glassman e Hadad (2008) defendem que a compreensão do comportamento é tida em termos da experiência subjetiva individual, e sendo assim, necessário compreender a própria pessoa. Apesar dos diferentes perfis entrevistados, aceitar bem as mudanças ou aprender a aceitá-las aparece como característica destes indivíduos entrevistados:

“No meu caso eu passo a maior parte do tempo estudando, se tu vai ver aquilo que está aqui é tudo coisa nova, legislação... é muito importante, se a pessoa é resistente a mudança ela não consegue” (E10- Proprietário Contador).

“Sim... mudanças de regras, de tudo né... eu me enquadro bem porque eu sei que eu tenho que trabalhar então eu me adapto as novas regras, as novas funções, tudo” (E4- Funcionário Comércio).

“Acho que sim que eu aceito. [...] sou bem *flex* pra idade assim!” (E8- Funcionária Pública).

“Eu já fui bem resistente sabe... Assim, já fui. Ahn, só que de uns anos pra cá as coisas mudam tanto, com tanta rapidez todos os dias que tu tem que te adaptar” (E1- Gerente Comércio).

Em alguns depoimentos, as pessoas se reconhecem como perfeccionistas, que se cobram muito e que acabam confiando mais em si do que nos outros, querendo que as coisas sejam feitas a seu jeito, no seu tempo. Nestes casos, descrevem ter passado por momentos de nervosismo e impaciência, que precisaram ser corrigidos. No entendimento de Honoré (2005, p. 26), “depressa é agitado, controlador, agressivo, apressado, analítico, estressado, superficial, impaciente, ativo, quantidade-mais-que-qualidade”.

“Acho que sempre foi esse o meu problema da impaciência: ser muito perfeccionista, querer que as coisas fossem do jeito que eu queria, como elas tinham que ser e não me dava por satisfeita até que isso não acontecia... e na verdade são variáveis que a gente não controla... Já to muito melhor hoje, já evolui.. não vale a pena se estressar, não vale a pena tu sofrer ou te cobrar tanto, ou tu querer que tudo dê certo” (E9- Proprietária Academia).

Porém em outros, que compuseram a maioria das respostas, os trabalhadores se caracterizam como pacientes, calmos, seja pelo próprio perfil pessoal ou mesmo entendido como melhorias com o passar do tempo e acúmulo de experiências. Estes, segundo Honoré (2005, p.26), correspondem ao perfil devagar, “Devagar é o oposto: calmo, cuidadoso, receptivo, tranquilo, intuitivo, sereno, paciente, reflexivo, qualidade-mais-que-quantidade”.

“Lidar com pessoas tu tem que ter muita paciência, muita paciência... eu acredito que isso já venha de mim também, mas com o tempo e com o amadurecimento também, a vida te ensina muita coisa” (E7- Manicure Autônoma).

“Eu sempre tive uma natureza de ser uma pessoa calma... é de essência do coração, desde pequeno. Claro que a gente vai sempre digamos aperfeiçoando... a vida ela é um aperfeiçoamento contínuo, sabe” (E10- Proprietário Contador).

Em três entrevistas as pessoas se reconheceram como ativas, que por natureza gostam de fazer muitas coisas e que entendem isso como sendo do próprio perfil. Em acordo com o pensamento humanista, é somente o indivíduo que pode determinar quais as ações que melhor preenchem suas necessidades (GLASSMAN; HADAD, 2008).

“Eu gosto de ficar em movimento. [...] Sempre em atividade, não... parada não. Porque se eu não tenho eu procuro alguma coisa pra fazer. Por isso que eu digo me deixem aqui que aqui eu to bem, pra mim é bom. [...] é o perfil de cada um né” (E7- Manicure Autônoma).

Contudo, no entendimento de Honoré (2005), há um paradoxo, em que Devagar nem sempre significa devagar, mas sim encontrar o equilíbrio entre ser rápido quando fizer sentido

ser rápido, e, for devagar quando for necessário, ou seja, buscar o andamento certo e controlar o ritmo de vida. Considerando os estudos realizados com os idosos veranenses, os resultados apontam que a prática de atividades físicas intensa, como por exemplo realizando longas caminhadas e trabalhar ativamente, mesmo em idade avançada, contribui significativamente para a longevidade (CRUZ; MORIGUCHI, 2002), entretanto, esta condição não representa o sentido de aceleração enquanto culto a velocidade, pois não é excessiva a ponto de tornar o indivíduo improdutivo, sujeito a erros, infeliz, e, tampouco existindo somente para serviço da economia (HONORÉ, 2005; GLEICK, 2000).

“Eu sempre fui muito ativa, até hoje tu vê com a minha idade... só escolho tarefas que não me prejudiquem, tem que ser com calma e o descanso... se preservar pro descanso!” (E2- Proprietária Comércio).

“Eu to bem satisfeita com o meu trabalho, até porque o meu ritmo é mais acelerado [...]. Pro meu perfil eu acho que estou fazendo as coisas que sugam o meu melhor” (E9- Proprietária Academia).

A importância do perfil também pode ser correlacionada ao tipo de atividade e ao cargo que este indivíduo desempenha. É preciso que o trabalho esteja em harmonia com o perfil do indivíduo para que seja bem realizado e que traga satisfação.

“É, na época da informática eu era meio nervoso, meio nervoso assim... não tinha, até porque não tinha mais paciência pra aquilo que eu tava fazendo... porque já tava num ponto de eu não gostar do que eu tava fazendo [...] Computador é uma encrenca que as vezes não tem jeito, e tem que ter paciência, muita paciência. Já na mecânica, ali nunca, nunca” (E12- Funcionário Oficina Mecânica).

6.2.1.14 Valores

A categoria inicial valores representa a gama de crenças cultivadas internamente pelo indivíduo e que são utilizadas como balizadores das escolhas e das atitudes tomadas por este. Entre os valores cultivados estão: apreciação das coisas, no sentido de buscar valor além do financeiro; prezar pela essência além da aparência, e, a importância da satisfação e a falta dela como um problema atual. Em Veranópolis, “estudos feitos por psiquiatras, psicólogos e biólogos mostraram que a população possui um alto grau de satisfação com a vida, sendo em geral muito alegre” (CRUZ; MORIGUCHI, 2002, p. 69), o que se reafirma:

“Hoje eu entendo que... não que o mais caro é o melhor, mas que a gente tem que aprender a apreciar mais as coisas” (E3- Funcionária Comércio).

“Hoje o problema maior é a insatisfação... e tu vê, as pessoas buscam em coisas (pausa) buscam no material uma satisfação que é muito... muito banal, que é passageira, tu querer as coisas e quando consegue já não é mais... então tu vê que realmente não é aquilo. [...] Esse lado material do ter, do querer, do... que nem ahn... ninguém mais tá satisfeito nem consigo mesmo, nem com o próprio corpo. Mas não é assim, eu penso que não é assim. [...] Eu digo a gente tem que ser o que a gente é... a gente tem que ser aquilo que tu é... é a tua essência, o que tu é como pessoa, não querer usar uma máscara, porque tu pode ter uma máscara, mas ela cai!” (E7- Manicure Autônoma).

“Eu não sou do tipo, não porque minha vida tá ruim, porque minha vida é difícil, porque... beh!” (E8- Funcionária Pública).

“Eu aprendi de sempre ficar satisfeita” (E2- Proprietária Comércio).

Também de destaque está a valorização a espiritualidade, a fé, e a valores de solidariedade e ajuda ao próximo:

“Eu acho que falta um pouco mais de compreensão, um pouco mais de, de fé, de espiritualidade... que quando tu começa a preencher o teu lado espiritual, tu vê que não é necessário tanta coisa” (E7- Manicure Autônoma).

“Eu agradeço a Deus pelo que eu escolhi e que ele me deixe ainda com saúde de poder fazer, em tudo... não só aqui no trabalho como em outras atividades que a gente faz pra comunidade” (E2- Proprietária Comércio).

“Paralelamente a tudo nós temos que ter a espiritualidade, porque se não tiver a espiritualidade não vamos a lugar nenhum, ter uma conexão entre nós e o ente supremo, independente de credo, cor” (E10- Proprietário Contador).

A ética, a transparência e o respeito também são reconhecidos como valores essenciais. São valores percebidos como inerentes ao indivíduo, mas que colaboram para a harmonia social.

“Eu sou muito franca e muito direta, quando eu não gosto de alguma coisa eu falo ali, na hora, sem ofender...então eu gosto da transparência no trabalho e eu só consigo viver assim. [...]Eu não conseguiria fazer um trabalho que me desse dinheiro mas que eu não tivesse dentro de uma ética de repente, ou sabe... Até porque na enfermagem, como eu te disse assim, quem faz enfermagem tem que gostar, porque por dinheiro não é mesmo” (E8- Funcionária Pública).

“É importante ter essa harmonia... e assim, a gente procura ter conversas bem olho no olho, aparar qualquer aresta para não ter ruídos depois, se procura fazer desse jeito... dar o retorno, essa coisa olha, sendo franco não gostei dessa tua atitude mas foi por causa disso e tal... e isso aí, bem transparente, e aí se molda o respeito com as pessoas” (E5- Gerente Comércio).

Nas respostas obtidas o financeiro é visto como necessário, mas não como o mais importante dos valores. No trabalho, por exemplo, as entrevistas indicam que em primeiro

lugar as pessoas valorizam estar feliz, gostar do que fazem, e se sentir bem acima de somente ganhar bem.

“Eu diria que a pessoa tem que se sentir feliz no trabalho. [...] E tem outra situação, que é a saúde dessa empresa, ou de qualquer, nós, família, empresa, sociedade, ela está diretamente ligada a saúde das pessoas. Se as pessoas estão bem a saúde da empresa também esta bem... se as pessoas não estão bem, a saúde da empresa também não vai estar. [...] digamos assim, ahnn não gosta daquilo que faz, mas faz porque financeiramente teoricamente convém... só que ele não vai te trazer isso, benefícios de maneira geral... muito pelo contrário! Se eu puder aconselhar, o dinheiro tudo bem, ele é necessário, mas ele não é peça fundamental para a saúde física e espiritual da pessoa” (E10- Proprietário Contador).

“Primeiro é fazer alguma coisa que tu goste [...] seria mesmo a satisfação pessoal. [...] depois, a remuneração tem que ser adequada, teu trabalho tem que ser valorizado [...] tem que ser justo [...] E depois talvez o grande fator de motivação, o ambiente de trabalho” (E9- Proprietária Academia).

6.2.1.15 Escolhas

A categoria inicial escolhas busca demonstrar quais foram as escolhas realizadas e como estes trabalhadores entrevistados entendem a questão de ter ou não ter liberdade para tal.

A partir dos relatos, é possível afirmar que a maioria dos entrevistados acredita que detém a capacidade de escolha e que assim como é responsável por escolher, também se torna responsável por suas consequências, sejam estas boas ou ruins.

“Você tem o livre arbítrio pra escolher aquilo que você entende que seja bom ou ruim certo” (E10- Proprietário Contador).

“Eu fiz uma escolha, e eu sou responsável pela escolha que eu fiz... se tá boa ou não tá, se tá ruim vou ter que tentar melhorar. [...] eu paguei um preço alto pra estruturar tudo isso em uma sociedade extremamente machista e cobradora. E eu consegui! Hoje eu tenho... tenho meu canto, existe paz, existe eu, minhas filhas, meus bichos e eu vou gerindo aquilo como eu gosto, tipo, com tranquilidade, eu não consigo viver em ambientes tumultuados... é isso que eu queria” (E8- Funcionária Pública).

As escolhas de trabalho, apesar de assumidas como individuais, às vezes demonstram ser influenciadas por fatores externos, como a aceitação do mercado, pela pressão familiar, pela situação econômica, entre outros.

“Na verdade, quando não se estuda muito não tem muita escolha” (E6- Funcionária Comércio).

“Às vezes talvez a tua maior escolha não seja a que teoricamente vai te sustentar, ou vai sustentar o padrão de vida que tu almeja... então a gente acaba tendo que jogar pra satisfação pessoal e pro retorno talvez financeiro, mas eu hoje, pelas minhas escolhas assim, eu te digo assim... gente vai fazendo escolhas por algum motivo né... não faz por nada... eu acho assim que as escolhas que eu fui fazendo elas foram se aproximando mais talvez do melhor de mim, sabe” (E9- Proprietária Academia).

Ainda, surgiu entre os apontamentos o fato de que hoje em dia se tem uma maior liberdade de escolha, se considerado com tempos passados. Antigamente, muitas decisões eram tomadas pelos pais, sem questionamento, o que hoje é diferente.

“Era assim... eram outros tempos... tu não tinha muita opção, era aquilo e deu. Que nem nós... nós trabalhava e aquilo que nós ganhava era pra dar em casa. Tinha que dar em casa... não é que nem hoje que tu tem o teu dinheiro e tu faz do teu dinheiro aquilo que tu quer” (E7- Manicure Autônoma).

Pode ser destacado também que se sentir bem e estar feliz é prioridade em muitas escolhas, além do ganho financeiro, estando de acordo com Maslow (2001) ao propor que o dinheiro é a necessidade mais básica provida pelo trabalho, mas não única, pois este pode preencher outras necessidades entre as quais de contato social, de competência, de autoestima, desafio criativo e auto expressão.

“Eu não ganho tão bem, mas o num lugar que eu me sinto bem. Não iria trocar por, por exemplo ir num lugar que eu não me sentiria bem ganhar quatro, cinco mil reais... não, não, não vale” (E12- Funcionário Oficina Mecânica).

Em alguns depoimentos as escolhas são condicionadas ao momento da vida. Esse fato demonstra ser especialmente vivido pelas mulheres que tem filhos, remetendo a uma questão de papeis e gênero:

“Eu utilizo meu tempo só pro meu filho, tipo ainda não comecei a viver a minha vida. Tudo o que eu faço é envolvendo o L. (nome do filho). É uma questão de momento né... ele também vai crescer e ele hoje precisa mais de mim [...] E é uma escolha também... eu escolhi assim” (E6- Funcionária Comércio).

“Já teve épocas da minha vida que já priorizei o tempo e já por exemplo por exemplo ficar mais com o G.(filho) e não priorizar por exemplo o financeiro, mas sim o tempo com ele... e já teve épocas que precisei priorizar o financeiro sabe” (E1- Gerente Comércio).

6.2.1.16 Desejos e planos

A categoria intitulada desejos e planos busca explorar as expectativas, aspirações, vontades de possuir ou alcançar algo, isso foi manifestado pelos entrevistados, tanto para o uso do tempo, quanto no âmbito do trabalho, da vida e da sociedade em geral. Os desejos e planos por vezes traduzem a visão de futuro do sujeito.

Considerando o trabalho, as respostas sugerem que as pessoas desejam maior flexibilidade para a adaptação dos horários e também a possibilidade de suspender alguns turnos de trabalho, citando principalmente os sábados. Esse desejo de redução pode ser interpretado como tangível, através de pequenos ajustes que não pretendem revolucionar as rotinas de trabalho, estas podem ser vistas como soluções graduais (HONORÉ, 2016), inclusive já realizadas por alguns respondentes.

“Como a gente começa tarde a gente acaba tarde também né... então assim, eu acho que teria que ter um equilíbrio assim... talvez começar um pouco antes de manhã pra terminar um pouco mais cedo a noite. Se a gente começasse antes de manhã e terminasse antes a noite talvez seria uma horinha a mais que me vagasse sabe. [...] E os sábados... porque assim, que nem eu te falei, como sou dona de casa pra mim ter o sábado livre é bem mais fácil, teria o domingo de descanso [...] um dia a mais era suficiente para dar uma encaixada sabe, tipo sábado de manhã eu poderia limpar a casa e teria o sábado de tarde e domingo o dia inteiro livre, então tu consegue dá uma relaxada no corpo sabe [...] ajudaria bastante” (E3- Funcionária Comércio)

“Ah, o sonho, não precisaria muito sabe. O que me faz muita falta e o que seria ótimo pra mim é... tipo, a gente só tem o domingo né, quando eu tenho um sábado a tarde de folga aquele sábado à tarde já a mais é perfeito. Então assim ó, eu percebo que não precisa muito. Uma tarde, ou um dia a mais na semana assim, ter o sábado e o domingo, ou só o sábado à tarde a mais já é suficiente pra ti te recuperar da semana.[...] Ah, eu mudaria o horário... 9h eu acho um horário bom pra começar a trabalhar, fecharia ao meio dia... estenderia uns 15 minutinhos ai porque a gente fecha 11:45, porquê dá um tempinho pro pessoal que sai do comércio vir pagar um carnê, ver alguma coisa; abriria as 13:30 e fecharia as 19h (quinze minutos a mais), mas eu não abriria no sábado à tarde” (E1- Gerente Comércio).

Ainda, por parte de alguns gerentes/proprietário também foi demonstrado esse desejo por melhorar a rotina inclusive de seus funcionários. Nesse sentido, Honoré (2005) considera que os benefícios de longo prazo para as empresas que implementam políticas de equilíbrio vida/trabalho incluem maior produtividade e a fidelização dos empregados.

“A gente normalmente vê o profissional da educação física trabalhando jornadas de no mínimo 10 horas né... eu brinco assim que as vezes a gente se reúne: qual que é o seu sonho? É trabalhar 8 horas por dia! (risos) seria um sonho de consumo trabalhar só 8 horas né, que normalmente 10 a 12 é ótimo! A gente se sente super bem com 10 a 12h. [...] Eu acho que sim, penso em reduzir, penso, penso que... pra todos os funcionários na verdade aqui da (nome da empresa) e pra mim... que uma

jornada de trabalho adequada não poderia passar dessas 10 horas, talvez 12 em algum dia, que tem que ter uns dois dias de intervalo, tipo sábado pelo menos de tarde e domingo... que tem que ter alguns turnos por causa dessa questão da jornada prolongada [...] mas também não muito, tipo assim, normalidade sabe” (E9- Proprietária Academia).

Em outros casos, a desejada redução da jornada de trabalho é vinculada a aposentadoria, pois, esta representa a possibilidade de que novos projetos de vida sejam planejados e executados, principalmente pelo fato de se obter segurança financeira.

“Eu to com um processo de aposentadoria né, então assim, se tudo der certo aí eu vou ter um ganho a mais e aí vou tentar reduzir um pouco mais também” (E7- Manicure Autônoma).

“Olha é um planejamento... me aposentei no final do ano passado, então..ahn sim, eu já tenho outros projetos ali, tanto é verdade que eu to colocando o B. (filho) aqui, então eu to apostando nele, ele ta em fase de experiência, é um menino muito novo ainda então a gente tem que dar tempo... mas nesse particular eu estaria já preparando uma sucessão” (E10- Proprietário Contador).

Enquanto pensamento social, coletivo, as respostas obtidas variam de um horizonte pessimista a outro bastante otimista. No sentido de vislumbrar mudanças referentes a atual realidade acelerada e complexa, os pessimistas não acreditam que seja possível mudar, e para estes o ritmo só tende a se intensificar principalmente pelo desejo de poder financeiro.

“Eu acho difícil, acho bem difícil mudar isso. Eu acho que na verdade mudar a consciência das pessoas também né... as pessoas é que teriam que ser... dizer não isso não é tão importante. Mas isso é uma mudança que vai levar muuuuito tempo pra acontecer, se acontecer. Porque tá todo mundo cada vez mais enlouquecido né, por dinheiro, por poder” (E6- Funcionária Comércio).

Na opinião dos otimistas, os quais predominaram, a mudança é entendida como possível e necessária. Quando solicitados sobre o que poderia ser feito, muitos indicam mudanças a nível de consciência. Também foi citado a necessidade de resgatar valores passados e de melhorias nas políticas de gestão empresarial. Todas essas sugestões estão contidas nas propostas do movimento Devagar (HONORÉ, 2005; SLOW MOVEMENT, 2017). Ainda, parte dos respondentes, mesmo que acreditando na possibilidade de mudanças não souberam sugerir de que forma se poderia agir.

“Eu acho que sim, eu acho que é possível e eu acho que é necessário. Acho que todo mundo, todo mundo deveria repensar um pouco isso e na verdade assim... a gente sabe que na vida tudo tem uma consequência, então talvez se a gente continuar num

ritmo tão frenético todo mundo vai pagar um pouco disso né... pela intolerância das pessoas, pela falta de paciência, pela, pelo, pelo fato de estar exausto... então assim, a gente cria uma sociedade agressiva eu acho né. [...] eu acho que tem vaaarios pontos aí que se a gente desacelerasse um pouquinho todo mundo sairia ganhado... acho que tem como, acho que tem alternativa” (E9- Proprietária Academia).

“Mas olha, assim, certamente num vapt vupt e isso vai mudar! Vocês podem escrever...eu não, acho que não vou ta aqui pra ver, mas eu acredito que dentro de 10 anos vai mudar esse ritmo aqui. Vai mudar, vai mudar! [...] O pessoal vai ir percebendo por si próprio que não tem o que fazer a não ser voltar atrás, como antigamente, não digo assim em tudo né.... mas enfim, mais moderado né” (E2- Proprietária Comércio).

6.2.2 Categorias intermediárias

As categorias intermediárias agrupam e traduzem de forma mais centrada as 16 categorias iniciais, as quais foram definidas com base nas entrevistas e referencial teórico. Deste reagrupamento são definidas sete categorias intermediárias.

A primeira categoria intermediária corresponde a identificação de como e por que trabalhar, advinda das três primeiras categorias iniciais. Já a segunda categoria intermediária traduz as consequências das rotinas de trabalho pós-modernas, incluindo as categorias iniciais de número quatro a seis. A definição da terceira categoria intermediária ocorre a partir do que foi relatado sobre as adaptações e imposição de limites ao trabalho, sendo intitulada adaptações tempo, trabalho e vida. Na sequência, a quarta categoria intermediária direciona o olhar para as relações estabelecidas além do âmbito de trabalho, e, reúne as ideias contidas nas categorias iniciais conexões e busca do equilíbrio. A quinta categoria intermediária refere-se à relação do trabalhador com Veranópolis, junção das categorias iniciais 11 e 12.

Por fim, a categoria intermediária de número seis reúne as categorias iniciais perfil e valores, e foi nomeada quem eu sou. Analisa-se ainda na categoria de número sete a fusão das categorias iniciais escolhas e desejos e planos, originando a última categoria intermediária: como penso.

6.2.2.1 Como e por que trabalhar

Nesta primeira categoria intermediária foram sintetizadas as categorias iniciais de número um a três das quais a partir da importância atribuída ao trabalho, do entendimento

sobre ter ou não ter autonomia e do fator envolvimento com o trabalho possibilitou que se extraísse os aspectos relativos a como e por que trabalhar.

Honoré (2005, p. 249) concorda que “o trabalho ainda dá as cartas em nossa vida” e que é bom para nós, enobrecedor, proporciona desafio intelectual, esforço físico, convívio, status e prazer. Os resultados obtidos reafirmaram essa visão através da importância que os entrevistados atribuem ao trabalho.

“A gente passa o tempo, movimenta... é bom, é necessário pras pessoas. Se não tu vai ficar fazendo o quê? Só passeando, mesmo que tu tenha bastante dinheiro, só passear tu vai cansar né... o trabalho... é bom trabalhar! Ganhar um serviço, fazer alguma coisa, uma horta, plantar... e passa o tempo! Pra mente também, porque se tu fica desligado, desligado tu fica pensando coisa ruim” (E11- Torneiro Mecânico Autônomo).

O envolvimento com o tempo e o trabalho é traduzido de forma positiva quando sinônimo de entretenimento com a atividade desempenhada, de gostar do que se faz a ponto de perder a noção do tempo, de concentrar-se plenamente para realizar a tarefa. De acordo com os relatos, sempre que o envolvimento, conforme descrito, é experimentado, ele reafirma a importância e a satisfação individual proporcionada pelo ato de trabalhar. Em algumas falas, esse envolvimento é tão intenso que permite aproximar às experiências de *flow* (CSIKSZENTMIHALYI, 1992), traduzidos em dizeres como, por exemplo, mergulhar de cabeça, muuuito focada, satisfação de estar trabalhando.

Ainda, compondo esta categoria intermediária, trabalhar com autonomia é visto positivamente enquanto flexibilidade para adequar as rotinas e horários de trabalho, seja por parte dos empregadores, como dos empregados e em todos os segmentos alcançados, assim como proposto pelo *Slow Work* (HONORÉ, 2005). Contudo, na maioria dos casos, esta autonomia mesmo que reconhecida não pode ser entendida como liberdade total, ou seja, esta permanece vinculada a lógica tradicional do mercado.

Os resultados evidenciam também a questão educação cultural para o trabalho, do qual importante é criar uma disciplina de trabalho desde cedo, que é transmitida de pais para filhos. Nas entrevistas é possível perceber a forte valorização cultural vinculada ao ato de trabalhar e o quanto a realização pessoal é correlacionada com realização profissional.

6.2.2.2 As consequências do trabalho pós-moderno

Nesta categoria intermediária, são agrupadas as categorias iniciais de número quatro a seis que ao traçar entendimentos sobre as exigências do trabalho, o estresse e adoecimento e o tédio no trabalho, geraram o reagrupamento descrito como as consequências do trabalho pós-moderno.

De acordo com os resultados obtidos é possível afirmar que de fatos os trabalhadores entrevistados percebem as mudanças que estão ocorrendo nas rotinas de trabalho. Eles reconhecem que as rotinas estão mais aceleradas e que o trabalho se tornou mais exigente especialmente a partir do uso das tecnologias. Entre as falas, é possível destacar dizeres como, por exemplo: antigamente não existia tanta coisa; as coisas mudam muito rápido; não se tem mais base; é bem complexo; é bem corrido; é muita responsabilidade; é ligeiro.

Fica claro, em muitos momentos, a dificuldade enfrentada para separar o tempo de trabalho e não-trabalho, de submeter-se ao ritmo do sistema para se manter no mercado. Esse sentimento é reflexo da realidade de trabalho na pós-modernidade, que por exemplo, remunera através de comissão (produtividade), e impõe um ritmo acelerado de trabalho (GLEICK, 2000).

Seguindo essa lógica, é possível concluir que os apontamentos relativos ao adoecimento na maior parte dos casos estudados estão correlacionados em algum aspecto com as rotinas de trabalho. Poucos foram os relatos de problemas físicos, de fato, o estresse e o adoecimento psíquico predominaram, por vezes até atingir um limite, e assim como afirma Honoré (2005, p.15-16), “essa atual cultura do trabalho vem solapando nossa saúde mental”. Também, cabe ressaltar a exigência enquanto consumidores, fator apontado nas respostas e que contribui para a aceleração e intensificação do trabalho. Nas palavras de Bauman (2009), a sociedade de consumo alimenta o *continuum* entre a velocidade, o excesso e o desperdício. Em uma das entrevistas, essa realidade é vivenciada inclusive no setor público:

“As pessoas não têm muita paciência hoje em dia, não tem... ainda mais quando se trata do serviço público, as pessoas são bastante exigentes... querem tudo... todo mundo quer imediatamente” (E8- Funcionária Pública).

Finalizando, partindo-se da categoria intermediária anterior, em que o envolvimento com o trabalho é visto como positivo, para os trabalhadores entrevistados o oposto, de não estar trabalhando, de não se sentir envolvido com a atividade de trabalho seja por motivos de

falta de demanda ou por não gostar do que se faz, e ainda de não se sentir útil, é considerado ruim, algo que gera tédio e que inclusive tem poder de abalar a saúde do indivíduo.

De acordo com os resultados, é possível afirmar que cumprir horários com a sensação de que o tempo não passa não é algo positivo. Em concordância com Honoré (2005) somos estimulados a dar algum emprego ao tempo, e na falta deste, o sentimento de tédio também é tradução da realidade acelerada moderna.

6.2.2.3 Adaptações tempo, trabalho e vida

Esta terceira categoria intermediária tem o propósito de interpretar como são traçadas as adaptações que tangem o tempo, o trabalho e conseqüentemente a vida dos veranenses entrevistados, a fim de evitar problemas causados pelo excesso de horas trabalhadas. Buscou-se construir esse entendimento a partir da união das categorias iniciais sete e oito, que abordam as adaptações ou transformações realizadas no trabalho e a imposição de limites.

A partir dos apontamentos obtidos, as medidas adotadas como adaptações e limites incluem desde os horários de trabalho, maneiras e as práticas para realizá-lo, apressado pela qualidade acima da quantidade, até a preocupação com a saúde e o bem-estar. Como princípio fundamental da proposta do *Slow Work*, a desaceleração é relatada em alguns casos, vinculada a fazer escolhas.

“Eu sempre trabalhei com informática, desde criança a informática foi o... eu cresci aprendendo a mexer em computador. Fiquei três anos com a *lan house* e assistência técnica até que um belo dia eu disse não... isso aqui não, to cansado disso aqui. [...] peguei um ônibus e digo vou falar com o M. pra aprender mecânica. Fui ali falar com ele e disse: é o seguinte, eu quero aprender mecânica, tu sabe que eu decidi vender a *lan house* e... ele olhou pra minha mão e pediu, tu tem certeza? (risos) A única coisa que eu tenho certeza é que pra informática eu não volto mais, me anoja. [...] Hoje tu compra um computador, daqui a seis meses não tá valendo nada! Não que o automóvel não seja... mas parece que é mais lento, tu entende? Comecei no mesmo dia” (E12- Funcionário Oficina Mecânica).

Para Honoré (2005, p. 217), “trabalhar menos muitas vezes significa trabalhar melhor” e, os entrevistados parecem concordar com essa posição, tanto no que tange a qualidade do trabalho como ao rendimento financeiro, mesmo quando o trabalho é contabilizado em horas:

“Na nossa área o tempo ele conta né, porque a gente dá uma aula que tem um tempo de duração né... Mas ao mesmo tempo ahhhn não é tu acelerando as coisas que tu

vai ter o melhor resultado né. Então a qualidade desse tempo é o que define se a tua aula vai ser boa ou não.[...] tu trabalha mais horas, ganha mais dinheiro, mas eu acho que chega um ponto que tu não tem como manter um padrão muito...com uma jornada muito longa. [...] Tempo não vai ser dinheiro sempre... talvez tu até vai gastar mais por tentar usar esse tempo de uma melhor forma” (E9- Proprietária Academia).

A flexibilidade para a negociação dos horários é bastante destacada, de forma positiva, mas, conforme já mencionado, seguindo vinculada a lógica de mercado. Em muitos relatos, as adequações se dão por reajuste no turno estipulado, iniciando, por exemplo, um pouco depois e compensando ao final do dia, ou, por pequenas reduções da jornada, tendo como exemplo a suspensão do trabalho aos sábados.

Referente à saúde e bem-estar, de acordo com todos os entrevistados as pausas durante o turno de trabalho, mesmo que breves, produzem um aumento de energia imediato que melhora o estado de ânimo (GARROSA-HERNADES et al., 2014). Elas de fato são praticadas e entendidas como muito importantes.

As adequações ao trabalho reafirmam o pressuposto de Honoré (2005) de que reduzir os horários é apenas uma parte das possibilidades de melhoria. Entre as respostas, a limitação ao uso de tecnologias dispara como crucial. Ainda, é perceptível um maior cuidado com a saúde e respeito ao ritmo biológico, nas palavras de um trabalhador:

“Eu faço as mesmas coisas, eu faço igual... mas tem coisas que não faço porque é pesado, então eu faço um servicinho assim... vieram aqui esses dias pra fazer uns eixos grandes e eu disse não, não vou fazer porque to quebrado das costas, então eu faço um servicinho que é mais leve... a idade vai mudando o sistema” (E11- Torneiro Mecânico Autônomo).

As adaptações de tempo e trabalho indicadas pelos participantes demonstraram estar diretamente relacionadas à busca por equilíbrio e melhoria na qualidade de vida. Essas ações direcionadas a limitar e ajustar a rotina de trabalho demonstraram ser importantes para ambas as situações: vida particular e trabalho.

6.2.2.4 Relações tempo e vida além do trabalho

Apesar da centralidade do trabalho na vida do indivíduo, prezar pelo equilíbrio entre tempo de vida e tempo de trabalho permanece um desejo real (HONORÉ, 2005; SLOW MOVEMENT, 2017). Nesta quarta categoria intermediária, apresenta-se de que forma os

entrevistados buscam amenizar a pressão da rotina de trabalho tendo como origem as categorias iniciais conexões e busca do equilíbrio.

As conexões, com base nos pressupostos do movimento *Slow*, são entendidas como relacionamentos significativos com as pessoas, com a alimentação, as cidades, a natureza, a cultura, entre outros (SLOW MOVEMENT, 2017). Em Senett (1999), conceito semelhante é descrito como laços fortes, os quais advêm da associação de longo prazo e da disposição de estabelecer compromisso com os outros. Nesta categoria intermediária, o olhar é direcionado para as conexões estabelecidas além da esfera do trabalho, as quais de acordo com os entrevistados contribuem significativamente para que se possa atingir o equilíbrio vida/trabalho.

Entre os relatos fica evidente que os participantes estabelecem laços fortes, de confiança, tanto com as pessoas como com o local. Muitos citam o gosto por estar em contato com a natureza e também a realização de ações voltadas para a comunidade, atividades voluntárias realizadas por prazer. Também, em algumas falas, se confirma a religiosidade e intensa fé praticadas no município, herança da tradição cultural italiana.

“Além do coro eu dou catequese, animadora de liturgias nas missas. Então a gente... temos ensaio 2 vezes por semana, na segunda é o coral italiano, e nas sextas... vou na quarta ou nas sextas para a igreja então né. E essas são as tarefas... e depois sempre que precisa auxiliar assim a gente sempre se envolve. A gente faz por prazer! É doação, sem ganhos, sem nada... uma coisa prazerosa de fazer!” (E2- Proprietária Comércio).

“É a confiança... aqui eu tenho os vizinhos, 42 anos que eu moro aqui, sempre aqui... então os vizinhos foram sempre os mesmos, tanto de um lado quanto do outro... gente boa, gente conhecida... eu não tenho o que me queixar” (E7- Manicure Autônoma).

Apesar de em dois casos o trabalho ainda ser considerado de maior atenção, o restante dos entrevistados relata conseguir, pelo menos na maior parte do tempo, dedicar-se também aos outros momentos da vida. Eles descrevem buscar o equilíbrio a partir da organização do tempo, da priorização de momentos, do dispêndio de energia consciente, sem sobrecarregar um único aspecto da vida.

“Preserva-se a família em primeiro lugar, então, se você colocar isso numa pirâmide: família, trabalho e lazer, certo... Eu reservo um excelente tempo pra família, pro trabalho e pro lazer... e outro tempo que é pra gente mesmo... é 5, é 10, é 20, meia hora, não interessa, mas tu tem que se dar esse tempo... e isso chama-se administração do tempo! [...] O dia ele tem 24 horas... nós temos 8 teoricamente pro trabalho, temos 8 pra dormir e 8 pro lazer. Se você vai agregar isso aos sábados e domingos então você agrega bem mais tempo... e nas horas de folga ou feriados

eu vejo que as pessoas elas podem sim aproveitar muito mais” (E10- Proprietário Contador).

“A gente tem que saber desprender... dar esses momentos pra família, porque na gente tem pais, tem filhos, tem, tem esposa, tem amigos, tem, tem pessoas próximas... e então a gente tem que ter uma harmonia das coisas pra ser válido” (E5- Gerente Comércio).

Em muitos apontamentos, o dinheiro ganho com o trabalho só é considerado válido se utilizado para aproveitar os outros momentos da vida. Viver bem é entendido como equilibrar os momentos da vida, preservar as conexões e não priorizar o acúmulo financeiro acima de qualquer coisa. As respostas enquadram-se no que propõe o movimento Devagar: questionar o materialismo desenfreado, encarar as pessoas e o ambiente como bens valiosos, valorizar a saúde, a comunidade e os relacionamentos fortes (HONORÉ, 2005).

6.2.2.5 Relação com a cidade

O objetivo desta categoria intermediária é detalhar a relação dos entrevistados com o município de Veranópolis. O entendimento é construído a partir das categorias iniciais que descreveram a tranquilidade e o passar do tempo em Veranópolis juntamente com a escolha pelo município.

Para os moradores entrevistados, Veranópolis oferece qualidade de vida e por esse motivo não desejam morar em outro lugar. Como principais indicadores dessa qualidade foram citados a segurança do local, a boa alimentação, os recursos naturais, a tranquilidade do dia a dia e os próprios moradores da comunidade. Conforme relatado, a tranquilidade de morar no local permite que se aproveite melhor a vida, pois como o trabalho, comércio e serviços essenciais são bem próximos, a família, os amigos e a comunidade também se aproximam.

“A gente não depende muito de transporte, não dependemos muito de locomoção. Tudo é praticamente... tá tudo pertinho, não tem problema de trânsito sabe, então é uma série de... ai você fica, a pessoa que mora aqui ela é bem mais tranquila, não é como num centro grande que tu enfrenta um monte de situações [...] então eu vejo assim, a cidade pequena pra questão de qualidade de vida nem se compara com as demais” (E10- Proprietário Contador).

Os moradores ainda descrevem que o tempo parece passar mais devagar e que é possível aproveitá-lo mais; dividi-lo melhor entre trabalho e vida por não precisar “perder

tempo” com longos e tumultuados percursos. Os veranenses entrevistados valorizam o ritmo da vida que este lugar proporciona.

6.2.2.6 Quem eu sou

Nesta categoria intermediária é observada a individualidade dos trabalhadores, a partir da união das categorias iniciais de número 13 e 14. Ao interpretar o perfil e os valores busque compreender de forma mais ampla quem é esse indivíduo e como isso pode influenciar nas escolhas e no ritmo.

Segundo Honoré (2005, p.234), “outro obstáculo para o estabelecimento do equilíbrio trabalho/vida é que as pessoas são diferentes”. De fato, através dos resultados foi possível observar que as diferenças de perfil levam a pensamentos distintos. Pode-se perceber, por exemplo, que de forma geral os respondentes que se consideram ativos e que fazem muitas tarefas são os que se dizem menos pacientes, por vezes perfeccionistas, o que os leva a enfrentar situações de estresse mais frequentemente.

“Eu me cobro muito... ah, tudo, tipo assim em questão de ser uma boa funcionária, ser uma boa dona de casa, ser uma boa namorada. [...] quando tu trabalha em grupo tu tem que ter muita paciência, e eu já não tenho isso [...] eu quero que as coisas sejam feitas muito rápido, sabe, é que nem eu te falei, esse é meu jeito... eu não sei as vezes lidar com o tempo das pessoas e isso me incomoda muito” (E3- Funcionária Comércio).

Ao contrário, as pessoas que se disseram mais pacientes demonstraram organizar melhor suas rotinas de trabalho e conseguir manter um ritmo menos frenético. Nesse sentido, Honoré (2005) descreve que as pessoas que sentem no controle do seu tempo conseguem cultivar valores que permitem que sejam mais tranquilas, criativas e produtivas.

“Eu tento levar que nem, nas minhas... nas minhas negociações e tudo dentro do meu ritmo, não no ritmo do cliente ou da... pra ser uma coisa certa, pra fazer tudo certinho, pra não ficar nada pendente, porque daqui a pouco tu quer acelerar o ritmo e deixa alguma coisa pra trás. [...] e também no atendimento tu cria vínculos, o cliente vai lembrar, ele vai lembrar pros amigos, se não for um negócio frio, só negócio. Se tem uma relação, um contato de conversa, de ambiente... é importante, dá uma diferença grande” (E4- Funcionário Comércio).

A partir desses resultados cabe considerar também que o perfil e os valores do trabalhador precisam estar de acordo ou próximos ao da atividade desempenhada, pois,

quando muito discrepantes é indicado como fator de frustração. Conforme Gardner et. al (2004) em tempos difíceis, para que seja realizado um trabalho qualificado é preciso se sentir bem.

Dessa relação perfil e valores é possível concluir que estar feliz e se sentir bem é prioridade nos depoimentos, tanto para os mais acelerados como para os mais calmos, inclusive acima de valores financeiros, nas palavras dos entrevistados,

“Pra ser feliz não precisa muita coisa” (E5- Gerente Comércio).

“Dinheiro precisa, sem dinheiro a gente não faz nada, mas a gente tem é que ter qualidade de vida [...] a gente precisa é viver! É estar bem!” (E7- Manicure Autônoma).

Os resultados apontam que estes trabalhadores prezam pela autorrealização e por respeitar os valores e gostos pessoais, estando em concordância com os achados de Cruz e Moriguchi (2002, p. 38) de que “os idosos de Veranópolis respeitam a sua personalidade e seus gostos pessoais”.

6.2.2.7 Como eu penso

Esta categoria intermediária corresponde ao reagrupamento das duas últimas categorias iniciais, escolhas e desejos e planos. A partir desta correlação buscou-se compreender como são interpretadas as escolhas realizadas e as expectativas cultivadas por estes trabalhadores.

Os resultados das entrevistas demonstraram que os respondentes creem na capacidade de livre arbítrio e que utilizam seus valores próprios enquanto balizadores deste processo, correspondendo ao entendimento da Psicologia Humanista (MASLOW, 2001; ROGERS, 1997; COSTA, 2014). Ainda, reconhecem que atualmente detêm maior liberdade de escolhas do que em outros tempos.

Mesmo quando se tratando de escolhas individuais, pode se verificar que para certas decisões o indivíduo considera, por exemplo, a opinião da família, o direcionamento do mercado ou a situação financeira. Em outras falas, referem-se a um ajuste por necessidade, com dizeres por exemplo: eu tive que priorizar, ou, eu precisei, demonstrando uma adequação imposta pelo momento.

Com relação a flexibilidade, observa-se um sentido paradoxal. Os trabalhadores compreendem como algo necessário, natural, pois na atual rotina de trabalho e mesmo de

vida, é preciso adequar-se constantemente. Contudo, enquanto em alguns momentos são relatados dificuldade e sofrimento para aceitar as mudanças aceleradas, em outras falas a flexibilidade é manifestada como um desejo, especialmente para readequar horários de trabalho; ainda, enquanto alguns a prezam pela liberdade total, outros preferem cumprir prazos e atingir metas. Esse posicionamento corresponde ao entendimento humanista de que nossa maneira de pensar afeta nosso comportamento, independentemente dos fatores externos (GLASSMAN E HADAD, 2008), e assim, se o indivíduo é menos flexível, este compreende a flexibilização de forma distinta aos indivíduos mais flexíveis, manifestando esse pensamento através de seus atos.

As ideias opostas também são manifestadas na visão de futuro. Enquanto alguns consideram que a situação da sociedade só vai piorar, que o ritmo de trabalho vai se intensificar, outros acreditam que é possível repensar e desacelerar. Os otimistas, que compuseram a maioria, enquadram-se no pensamento de Honoré (2005) de que a sociedade das 24h não é intrinsecamente ruim, se as coisas forem feitas com menos pressa, ou se fizermos menos coisas. Esse seria o espírito Devagar que favorece a flexibilidade para desacelerar (HONORÉ, 2005).

O desejo de melhorar as rotinas de trabalho se manifesta de forma individual, mas também é demonstrado por parte de alguns gerentes os quais referem-se a melhorar suas rotinas e de seus empregados, pensamento que pode ser aproximado aos preceitos de Gerência Esclarecida (MASLOW, 2001) e que remetem a soluções graduais (HONORÉ, 2005) as quais favorecem o equilíbrio vida/trabalho mesmo não sendo revolucionárias.

6.2.3 Categorias finais

As categorias finais sintetizam e reagrupam as ideias descritas nas sete categorias intermediárias, ampliando o olhar sobre os achados. A fim de cumprir esse propósito, as categorias finais são dispostas em três novos segmentos.

A primeira categoria final busca descrever as práticas e os reflexos do trabalho a partir das duas primeiras categorias intermediárias. A segunda categoria final propõe uma harmonização dos resultados com os propósitos do movimento *Slow Work* no contexto estudado – o município de Veranópolis, originada das categorias intermediárias sete a doze.

Para a terceira e última categoria final buscou-se significar as ações, pensamentos e experiências individuais descritas pelos entrevistados.

6.2.3.1 Práticas e reflexos do trabalho

Esta primeira categoria final busca traçar um panorama sobre as práticas de trabalho e os reflexos destas na realidade laboral estudada. Essa descrição considera a interrelação das duas primeiras categorias intermediárias que abordaram os aspectos de como e por que trabalhar juntamente com as consequências do trabalho pós-moderno.

As vivências desses trabalhadores permitem reconhecer a forte valorização do trabalho e o quanto a satisfação pessoal é relacionada a satisfação profissional, pode-se dizer que na vida destes veranenses o trabalho é central e fundamental para a autorrealização. Os resultados traduzem a educação e o peso cultural do trabalho, heranças da colonização italiana e dos primeiros imigrantes que obtiveram suas conquistas sempre a partir do trabalho árduo (FARINA, 1992).

O ato de trabalhar é visto tanto como o provedor de recursos financeiros, mas, principalmente por ocupar a mente, por possibilitar formar diferentes vínculos, por preencher proveitosamente o tempo e dar um sentido à vida. O sentido positivo do trabalho é fortemente relacionado a satisfação de realizar uma tarefa prazerosa, com concentração, de fazer algo que de tanto envolvimento permita se perder no passar do tempo. As experiências relatadas com essa percepção são possíveis de serem aproximadas de experiências de *flow* (CSIKSZENTMIHALYI, 1992) e, permitem concluir que estão vinculadas a uma maior liberdade e autonomia sobre a tarefa.

A partir das falas dos entrevistados, a sensação de que o tempo é proveitoso e que passa voando ocorre quando há envolvimento com um trabalho, porém, ao contrário, não ter o que fazer, não render ou precisar cumprir a jornada sem atividades é sinônimo de não envolvimento e sentimento de tédio, de contar os minutos no relógio e o tempo não passar.

Mesmo considerando que no município tudo é mais tranquilo, os trabalhadores veranenses entrevistados reconhecem que trabalham bastante e que de fato suas rotinas de trabalho estão mais aceleradas principalmente pelo uso de tecnologias. A partir dos resultados, de forma geral, foi possível perceber entre as práticas de trabalho a necessidade de desempenhar múltiplas tarefas, o aumento da responsabilidade individual, a complexidade do

cargo assumido e a flexibilidade para adaptação, todas estas expressões da necessidade de um maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com vistas a aumentar a quantidade ou melhorar a qualidade dos resultados, ou seja, mais do que a aceleração ocorre também a intensificação do trabalho (DAL ROSSO, 2008), realidade característica do trabalho pós moderno.

Justamente nessa acepção que os entrevistados reconhecem o peso do trabalho como aspecto que contribui para os quadros de adoecimento físico e psicológico relatados, e assim, vivências de estresse, ansiedade, e a depressão foram frequentemente citados. Contudo, na maior parte dos depoimentos o adoecimento é justificado por uma junção de fatores, não somente ao trabalho. Em contrapartida, há relatos de quem consegue passar imune.

Apesar do reconhecimento de que as práticas de trabalho estão mais aceleradas e intensificadas, para os veranenses entrevistados trabalhar continua sendo fundamental e algo positivo que, mais do que fator de adoecimento, é reconhecido como ato que contribui para a saúde e realização do indivíduo, como parte da construção de sua identidade, sonhos e perspectivas. Em comum, nos estudos com os idosos veranenses, mesmo em idade muito avançada os senhores “referem-se ao futuro, no mês que vem, no ano que vem, eu vou fazer isto ou aquilo”, pois, estar em atividade faz com que estes se sintam indivíduos úteis a sociedade e que continuem a acreditar na vida (CRUZ; MORIGUCHI, 2002, p. 38).

6.2.3.2 Harmonização com o *Slow Work* em Veranópolis

A segunda categoria final é originada das categorias intermediárias de número três, quatro e cinco que tratam das adaptações tempo, vida e trabalho; as relações de tempo e vida além do trabalho e da relação dos entrevistados com o município. Esta junção permitiu uma harmonização com as principais propostas do movimento *Slow Work* em Veranópolis.

Analisando os relatos dos trabalhadores entrevistados é possível perceber que a importância atribuída para o trabalho é fortemente vinculada à forma de usufruir as recompensas advindas deste, ou seja, o trabalho e a vida seguem interconectados. Segundo Duraffourg (2003, p.33) “não se pode postular a independência da vida de trabalho em relação à vida pessoal; é um todo indissociável, em que todas as partes se comunicam de maneira permanente”. De fato, as falas traduzem atitudes pontuais de adaptações realizadas no trabalho tendo como objetivo principal melhorar algum aspecto da vida, pois, o sujeito pós-

moderno precisa de diferentes tempos para se sentir inteiro e apesar de o tempo de trabalho ser extremamente importante, ele não é o único (NAIGEBORIN, 2011).

O *Slow Work* pretende fundamentalmente desacelerar o ritmo de trabalho (HONORÉ, 2005) e, em concordância, os resultados apontaram correlação com a possibilidade de fazer escolhas, pois, quem de alguma maneira desacelerou o ritmo de trabalho o fez por escolha própria. As atitudes de redução da jornada foram justificadas como importantes para reequilibrar o tempo de vida, o qual era majoritariamente tomado pelo trabalho.

Contudo, segundo Honoré (2005, p. 235), “o fato é que trabalhar menos é apenas uma parte deste horizonte Devagar” e em Veranópolis poucos respondentes reconheceram que pretendem escolher trabalhar menos. O que ganhou destaque, e que muitos relataram foram as outras maneiras encontradas para melhorar as rotinas de trabalho e conseqüentemente de vida. Assim sendo, as práticas demonstradas referem-se, por exemplo, a reajustar os horários, escolher uma atividade prazerosa, prezar pela qualidade acima da quantidade, preocupar-se com sua saúde e bem-estar, respeitar o seu próprio ritmo de trabalho, ter liberdade para adaptar tarefas, dedicar tempo específico para determinadas tarefas, dividir responsabilidades, sendo todas estas ações compreendidas na proposta do movimento de *Slow Work* (SLOW MOVEMENT, 2017; HONORÉ, 2005).

Para além da rotina de trabalho, a principal forma demonstrada de buscar um estilo de vida mais equilibrado e qualitativo foi através dos relacionamentos fortes. Para o movimento Devagar, o que define seu objetivo de fato são as conexões, sejam estas com a cultura, com as pessoas, com a família, com a alimentação, consigo mesmo, e com todos os outros aspectos significantes da vida (SLOW MOVEMENT, 2017; HONORÉ, 2005). Os relatos obtidos condizem com esse propósito, pois, os veranenses entrevistados encontram significado nos momentos partilhados com a família, na confiança construída com as pessoas da comunidade, na religiosidade e intensa fé, na solidariedade e ajuda ao próximo além da natureza e paz características do próprio município. Esses resultados reforçam os achados de Cruz e Moriguchi (2002) com relação aos fatores que contribuem para a elevada expectativa e qualidade de vida no local.

A qualidade de vida veranense é destacada como principal fator de escolha para permanecer morando no município e, em comum com o dizer de Honoré (2005, p.136) “o estilo de vida mais calmo leva a um fortalecimento dos laços comunitários, que por sua vez estimulam as pessoas a relaxar e viver ainda mais tranquilamente”. Segundo os depoimentos, é essa tranquilidade e a segurança do dia a dia, a alimentação natural e equilibrada com os

produtos da região, as belezas naturais e as relações com as pessoas que de fato contribuem para a qualidade de vida e, ainda, o ritmo tranquilo, típico do interior, é valorizado e reconhecido como uma vantagem com relação a uma cidade maior.

Os entrevistados reconheceram que o tipo de vida que levam em Veranópolis colabora para que enfrentem de forma mais serena os efeitos negativos do turbo-capitalismo, inclusive no próprio trabalho. Para estes moradores o tempo aqui parece passar mais devagar, e nos relatos eles defendem que por não precisar enfrentar trânsito e nem percorrer longas distâncias podem desfrutar maior quantidade de tempo e aproveitá-lo melhor, confirmando a suposição de Honoré (2005, p. 136) de que “levar uma vida tranquila no lugar onde vivemos pode contribuir para abrandar as coisas nos frenéticos ambientes de trabalho modernos”.

Viver bem é entendido como saber aproveitar os momentos, dividir a atenção para cada ocasião, encontrar valores além do valor financeiro, e, assim como trabalhar é considerado muito importante, desfrutar dos outros momentos de vida também é. Reafirmando esse pressuposto, nos casos pesquisados em Veranópolis a maioria dos trabalhadores diz conseguir equilibrar a vida e o trabalho qualitativamente, “oscilando entre o rápido e o devagar” (HONORÉ, 2005, p. 242).

Apesar de Veranópolis, ao olhar dos entrevistados, se aproximar bastante das características de uma *Slow City* por valorizar os costumes típicos, por ser naturalmente calma, por prezar pelas relações fortes (CARVALHO, 2015; HONORÉ, 2005), é possível concluir que o trabalho no local prospera na tradicional lógica do capitalismo moderno. Assim como evidenciado por Batista et al. (2013), o movimento de *Slow Work* não consegue alcançar profundamente as formas organizacionais que seguem sustentando paradoxos gerencialistas (GAULEJAC, 2005). Porém, ao olhar para realidade de vida e trabalho do local, e compreendendo o *Slow Work* enquanto o maior desafio do movimento Devagar (HONORÉ, 2005) os trabalhadores veranenses parecem estar muitos passos à frente das grandes cidades.

6.2.3.3 Significando as ações, pensamentos e experiências individuais

Nesta última categoria final busca-se significar as ações, pensamentos e experiências expressas pelos indivíduos entrevistados a partir da compreensão Humanista. Para esta

terceira categoria final foram reagrupadas as categorias intermediárias seis e sete, as quais descritas quem eu sou e como eu penso.

Os resultados demonstram que a desaceleração ou adaptações para reduzir a frenesi no trabalho são possíveis não somente pelo ritmo tranquilo da cidade, mas que também partem de escolhas e pensamentos individuais. Em acordo com a abordagem Humanista, os trabalhadores entrevistados se consideram livres para escolher e respeitam seus valores pessoais enquanto balizadores das suas decisões (MASLOW, 2001; ROGERS, 1997; COSTA, 2014).

Rogers (1997) e Maslow (2001) consideram a questão da vocação e da percepção clara sobre si essenciais para a tomada de decisão, e conforme indicação dos respondentes há concordância de que o perfil e valores pessoais precisam estar de acordo com a tarefa desempenhada para que não haja frustração.

No pensamento Humanista, o desenvolvimento no trabalho não se dá somente a partir de estímulos externos advindos de gestores, mas, também das motivações, anseios e necessidades internas do indivíduo (COSTA, 2011). Isso foi demonstrado pelos trabalhadores entrevistados principalmente no que se refere a busca pela autorrealização seja através da troca de emprego ou de segmento de atuação e do respeito aos seus gostos pessoais. Ainda, quando questionados se trocariam um trabalho mais rentável por outro que lhes desse maior satisfação e bem-estar, estes afirmam que sim, demonstrando que sentir-se bem para eles é mais importante que somente ganhar bem, o que confere com a premissa de que há motivações mais profundas na realização de um trabalho que somente o financeiro (COSTA, 2011; MASLOW, 2001).

A compreensão da flexibilidade enquanto algo natural aproxima-se do entendimento de Rogers (1997, p.33) de que “a vida, no que tem de melhor, é um processo que flui, que se altera, e onde nada está fixo”, porém, a maneira de experimentá-la se mostrou bem particular. Mesmo com o ritmo de vida pacato e com fortes conexões entre as pessoas, o que favorece as práticas de *Slow Work*, alguns trabalhadores relatam influências e barreiras que justificam suas escolhas e que vão além de uma posição pessoal. No trabalho, alguns garantem ter liberdade total, outros revelam tê-la desde que cumprido seu dever e ainda foi possível encontrar casos em que o trabalhador prefere ter direcionamento através de prazos e metas, como algo que os motiva.

A individualidade de pensamento é manifestada nas ideias opostas, nos diferentes perfis, os quais ao adicionar propósito ou valor as suas ações e experiências dão a estas seu

próprio significado (GLASSMAN; HADAD, 2008). Ainda, alguns gestores demonstraram estender os seus desejos e preocupações particulares para com seus subordinados, dando atenção a valorização, crescimento humano e a flexibilidade no trabalho (MASLOW, 2001).

No ímpeto do movimento Devagar não se está preocupado em fazer as coisas em ritmo de tartaruga, tampouco nas palavras de Honoré (2005, p.27) “arrastar todo o planeta de volta a uma utopia pré-industrial”, mas sim, encontrar o andamento certo em que o próprio indivíduo decide em que velocidade deve andar em determinado contexto, controlando o ritmo de sua vida. As experiências vividas pelos trabalhadores veranenses, a partir de suas escolhas e respeito aos valores e gostos pessoais, demonstram que estes procuram seguir o seu ritmo certo, para alguns mais acelerado, para outros mais calmo, em um contexto que lhes possibilita encontrar o equilíbrio.

6.3 OBSERVAÇÕES

As observações compõem o segundo estágio da análise dos resultados. Neste estudo, as observações realizadas foram divididas em dois blocos: o primeiro composto por descrições do âmbito de trabalho e o segundo referente à caracterização do município, ambas a partir do olhar da pesquisadora e anotações de campo.

6.3.1 Observando o trabalho

Ao chegar no município já é possível perceber o ritmo de vida que se leva aqui: o único semáforo é localizado na rodovia BR-470, no ponto de acesso; as ruas e avenidas são em grande maioria de calçamento e em cada esquina principal faixas de segurança para pedestres. Aqui não é necessário enfrentar trânsito, o que diminui significativamente o tempo necessário para deslocamento casa/trabalho, e dessa forma proporciona um tempo extra para aproveitar. Em geral, na realidade veranense não se pode falar em desemprego. Talvez a pessoa não consiga o emprego que mais deseja, mas consegue manter-se empregada e ainda ter a possibilidade de experimentar diferentes ofertas. Em Veranópolis, essa realidade é tão privilegiada a ponto de carros de som passarem pelas ruas para anunciar vagas.

Mesmo nesta realidade é possível perceber que as rotinas de trabalho, de forma geral, estão mais aceleradas seja pela necessidade de desempenhar múltiplas tarefas, de respeitar jornadas de trabalho, da utilização de tecnologias, das exigências de consumo. Contudo, as

conexões, as quais são muito prezadas, demonstram ser um alento que equilibra essa rotina mais acelerada.

Nos postos de trabalho observados a tecnologia praticamente determina a maioria dos processos. Na mesa de trabalho do gerente da cooperativa/supermercado havia dois telefones fixos, dois celulares (um da empresa e o outro particular) e três monitores de computador, sendo que dois deles estavam sendo usados para vídeo-monitoramento de todos os setores da empresa. Conforme ele mesmo afirmou, tem que estar sempre ligado em tudo. Na academia, os professores utilizam *tablets* para dar os treinos; na oficina mecânica um *scanner* computadorizado identifica a causa da falha no veículo; e assim também pode ser observado nos demais locais em que os registros, as vendas, notas, controles e processos administrativos gerais são realizados no computador. Com relação a esse uso de tecnologias, três foram exceções: a manicure, que trabalha na sua casa; o torneiro mecânico, que opera um torno não automatizado; e no comércio de louças e porcelanas que a proprietária prefere fazer tudo à mão. Interessante destacar que o torneiro mecânico e a proprietária do comércio de louças e porcelanas foram os entrevistados mais idosos, logo, para estes a tecnologia pode ser vista como uma barreira, fazendo com que realizem a atividade da forma que sempre realizaram, mesmo podendo ter acesso a ela. A proprietária da loja de louças e porcelanas disse que prefere fazer do seu jeito, pois isso não compromete a atividade, segundo ela, o computador escraviza e a loja, mesmo sendo do seu jeito devagar, segue dando lucros; enquanto o torneiro reconhece ter acesso a uma *internetzinha* em casa, mas que não necessita para seu trabalho. No caso da manicure, trata-se de uma atividade artesanal, realizada em casa de forma autônoma, com agendamento no local ou por telefone fixo.

Outro aspecto que foi possível verificar é referente aos relacionamentos cultivados. Na loja de cama-mesa-banho havia chimarrão e biscoitos que são compartilhados com os clientes, além de música ambiente. Durante a entrevista, uma senhora veio fazer entrega de biscoitos coloniais, os quais haviam sido encomendados pela gerente e funcionárias, e já aproveitou para conversar um pouquinho. Na ótica, a proprietária da loja estabelecida ao lado entrou para tomar um café e conversar; na revenda de veículos me serviram café e todos os funcionários vieram conversar; na loja de roupas um cliente estava sentado no banquinho próximo ao balcão, tomando chimarrão e conversando. Em todos os lugares foi possível sentir um certo clima familiar, de acolhimento, pois as pessoas se conhecem, se cumprimentam, conversam. Trabalha-se muito, mas também se valoriza os relacionamentos de trabalho o que parece contribuir para amenizar a pressão e os problemas relativos a prática de trabalho.

Quanto aos horários de trabalho, em diversas situações pode-se perceber que são adaptados, conforme a demanda do seguimento, por exemplo, a academia abre das seis da manhã ao meio dia e das 16h às 21h; a manicure tem mais horários ao final dia; o supermercado opera das 8h30 ao meio dia e das 14h às 19h. Nesses casos, a flexibilidade ocorre por influência do mercado, para atender as exigências de consumo, e são os trabalhadores que se adaptam a ela. No entanto, a flexibilidade durante a rotina pode ser identificada em pequenas atitudes, por exemplo, enquanto eu estava conversando com o torneiro mecânico, a sua esposa veio perguntar se ele poderia buscar o neto, e ele prontamente respondeu que já iria. Na revenda de automóveis, um dos vendedores estava de saída para resolver alguns assuntos particulares e então comunicou seu colega, o qual eu estava entrevistando, para ligar se precisasse retornar. A proximidade das pessoas parece facilitar essas concessões.

6.3.2 Observando o município

Na condição de pesquisadora e moradora local, neste tópico descrevo minhas observações com relação ao município de Veranópolis. Natural do município e residente local por escolha, traço minhas percepções a partir do olhar de quem transita entre este pequeno município e a capital Porto Alegre.

Destaco inicialmente a segurança, primeiro ponto que considero importante. Lembro de uma situação que vivi em um dia de aula do mestrado em Porto Alegre que enquanto fomos almoçar em um grupo de colegas, abri a minha carteira na rua (primeiro descuido) e nela estavam todos os meus documentos (segundo descuido). Obviamente, nem me dei por conta desses atos, até que uma das colegas me alertou, se eu havia pensado no incômodo que isso me traria caso eu fosse assaltada, algo que não é considerado anormal naquele local. De fato, esse tipo de precaução não se faz necessário em Veranópolis, pois caminhamos tranquilamente pelas ruas, saio todas as noites com meu cachorro, deixamos as coisas na mesa do restaurante enquanto estamos nos servindo, as chaves e carteiras nos balcões de lojas enquanto estamos comprando, os vidros dos carros estacionados frequentemente estão abertos e os achados e perdidos são levados e divulgados na rádio local. Em geral, ainda podemos nos sentir bastante seguros.

Veranópolis para mim é um lugar de proximidade. Aqui estamos sempre por perto da família, dos amigos, e dos lugares de convívio; este é outro fator que valorizo e que sinto falta

quando estou em Porto Alegre. Acho interessante a convivência da juventude com as pessoas mais idosas, afinal aqui é a Terra da Longevidade. Observo, por exemplo, nos jogos de futebol do Veranópolis Esporte Clube (VEC), time local que disputa o campeonato gaúcho, que mesmo tendo jogos somente por uma curta temporada anual mobiliza famílias inteiras, desde crianças até os vovôs que vão juntos torcer. Nas praças, geralmente localizadas em frente às igrejas, essa conexão também é visível, nelas se reúnem pessoas após momentos de fé ou mesmo para um convívio familiar. A comunidade veranense, em geral, pratica valores de fé e religiosidade. Anualmente é realizada a romaria de Nossa Senhora de Lourdes, que já está na 76ª edição e por sua proporção pelo 4º ano é considerada como festa estadual.

A vida em comunidade é bastante valorizada, as pessoas gostam de ajudar ao próximo, seja por uma necessidade maior ou mesmo para agradar, como fazem minhas vizinhas: uma nos dá laranjas que tem no seu lote e a outra deixa tomates sem agrotóxicos no muro de divisa, pois sabe que eu gosto. Aqui se conhece muita gente, as pessoas se cumprimentam nas ruas e de forma clássica costumam perguntar: “mas tu é filho de quem?”, “de que família tu és?”, muitas vezes no dialeto vêneto, herdado da imigração italiana, e sempre encontrando alguma ligação ou parentesco. É com intenção acolhedora, e geralmente assim começa um assunto que, se permitido, vai se estender em longas conversas. Por essa rica convivência, principalmente com os mais velhos é que eu aprendi a compreender e falar um pouquinho do nosso dialeto italiano. Meu pai e minha avó, por exemplo, só se falam assim. Mas é justamente por esse acolhimento que os que vão morar em outro lugar relatam que voltar para Veranópolis é como voltar para o aconchego do colo dos pais, mesmo quando estes já tenham partido.

O turismo local se destaca pela gastronomia, pelo artesanato, pelas ruas limpas e arborizadas, pela própria vida tranquila. As paisagens são cercadas pela natureza e com um clima que favorece a produção de maçãs, uvas, e outras culturas, possibilitando fartura. A população veranense tem acesso a emprego, a excelentes escolas, assim como a saúde pública. No município não temos favelas e vivemos uma realidade muito diferente da maioria do país, em todos os aspectos.

6.4 ANÁLISE DE DOCUMENTOS

Como etapa final da análise dos resultados realizou-se a análise documental a fim de obter informações que possam ter passado despercebidas nas etapas anteriores. O

procedimento de análise documental também foi dividido em dois grupos: documentos do trabalho e documentos do município.

6.4.1 Documentos do trabalho

Compondo a análise de documentos do trabalho, buscou-se verificar agendas, planilhas, bilhetes, quadros e outros contendo anotações particulares dos trabalhadores e das suas empresas, além de documentos referentes ao panorama de trabalho e emprego do município de Veranópolis.

A documentação particular e das empresas foi obtida com a autorização dos entrevistados e analisada no mesmo dia da realização das entrevistas. Com relação ao município, foram analisados os registros divulgados pela agência do SINE (Sistema Nacional de Emprego) de Veranópolis, divulgados na rádio local e no site da prefeitura municipal (VERANÓPOLIS, 2017).

A principal forma de registro acessada, tanto no comércio como nos serviços, foi a agenda. Dos 12 entrevistados, nove possuíam agendas, as quais na maioria dos casos eram utilizadas para organizar os horários de atendimento a clientes e compromissos financeiros. A análise das agendas mostrou jornadas bastante comprometidas, com horários marcados consecutivamente, mas de certa forma respeitando um limite de jornada representado pela pausa ao meio dia e delimitação de início e fim. Ainda, é perceptível períodos de intensificação dos agendamentos (para cliente e pagamentos) em função de demandas específicas, por exemplo, para o contador no prazo de imposto de renda; para a manicure na véspera de festas de final de ano e para o comércio de cama-mesa-banho na estação de inverno.

Outro registro presente em vários postos de trabalho foram os avisos, os quais estavam expostos em quadros, paredes, portas ou mesmo como lembretes particulares nas mesas. Estes tratavam de esclarecer normas de funcionamento da empresa, como por exemplo, retirar senha para atendimento no posto de saúde municipal; aguardar atendimento na recepção para as aulas da academia e atendimento somente com agendamento prévio na oficina mecânica. Nas portas, em diversos casos havia avisos com os horários de funcionamento. Quanto aos bilhetes, sempre em lugares bem visíveis, geralmente tratavam de atividades pessoais como, por exemplo, uma consulta médica no caso da atendente da ótica.

Sobre as vendas, principalmente no setor de comércio, em diversos estabelecimentos os parcelamentos ainda são realizados através de carnês, cadernetas ou fichinhas, as quais reforçam a questão da confiança e credibilidade mesmo quando o estabelecimento possibilita a utilização de cartões de crédito.

Em cinco estabelecimentos foi possível verificar a presença de estátuas ou imagens sacras, com intensão de proteção do local de trabalho, refletindo a importância da fé e religiosidade. A família também ganha destaque nos ambientes de trabalho através de fotografias. Em três situações, o porta-retratos estava posicionado bem próximo ao posto de trabalho do entrevistado e, e uma situação também havia no quadro mural um cartão com desenho feito pela filha.

Referente ao panorama de trabalho no município, buscou-se analisar a quantidade de vagas de emprego, os tipos de cargo e os salários ofertados. A análise foi realizada com base na divulgação do final do mês de maio de 2018.

No site do governo federal Trabalha Brasil, acessado em 31/05/2018, estavam divulgadas 27 vagas de emprego, predominantemente direcionadas ao setor de comércio e serviços. Entre os cargos estavam: Promotor de vendas, Representante Comercial, Vendedor de Serviços, Marceneiro, Doméstica, Vendedor Pracista, Cozinheiro, Consultor de vendas. Das vagas que divulgaram a oferta de salário, a maior média constatada foi de R\$ 3.800,00, enquanto a menor foi R\$ 1.053,00.

No site da Prefeitura Municipal e da Rádio local foi encontrada a mesma nota de divulgação fornecida pela agência do SINE Veranópolis, analisada na data de 29/05/2018. Nesta divulgação aparece a descrição do cargo, a quantidade de vagas e os critérios para preenchimento, contudo, não se esclarece a oferta salarial. Entre os cargos estavam: Vendedor de Comércio, Vendedor de Serviços, Soldador, Mecânico, Auxiliar de Produção, Auxiliar de loja, assistente de Departamento Pessoal, entre outros. Havia vagas destinadas para todos os níveis de instrução (do incompleto ao superior), para pessoas com deficiência, com exigência de experiência na função, com necessidade de portar carteira nacional de habilitação. No total, a oferta contemplava 26 vagas, demonstradas na Figura 3.

Figura 3 – Oportunidades de emprego

OPORTUNIDADES DE EMPREGO DISPONÍVEIS NO SINE DE VERANÓPOLIS

postado dia 29/05/2018



Oportunidades de Emprego divulgadas e disponíveis pela Agência do SINE de Veranópolis.

VAGAS PARA VERANÓPOLIS (descrição, quantidade e critérios)

- Ajudante de caldeira 1 + EXP (disponível para PCD)
- Analista de PCM (Planej. e Controle de Produção) 1 + EXP e Superior Incompleto (disponível PCD)
- Auxiliar de loja 1 + PCD
- Auxiliar de PCM (Planej. e Controle de Produção) 1
- Assistente de Departamento Pessoal 1 + Superior. Incompleto (disponível para PCD)
- Atendente de balcão 2 + EXP
- Auxiliar de produção (indústria) 2 (disponível para PCD)
- Auxiliar de produção (móveis) 1 + EXP
- Auxiliar de produção (esquadrias de alumínio) 1
- Auxiliar mecânico de veículos 1 + EXP
- Eletricista industrial 1 (disponível para PCD)
- Eletrotécnico 1 + EXP e curso técnico
- Marceneiro 1 + EXP
- Mecânico de manutenção industrial 1 (disponível para PCD)
- Montador soldador 1 + EXP
- Motorista carreteiro 1
- Operador de grua 1 + CNH C (disponível para PCD)

Fonte: Prefeitura Municipal de Veranópolis (2018).

6.4.2 Documentos do município

Para a análise de documentos do município buscou-se todos os informativos, folhetos, mapas, e materiais elaborados para divulgação que trouxessem descrições dos aspectos culturais, turísticos, gastronômicos, do trabalho e da vida em Veranópolis. Estes documentos foram obtidos junto à secretaria municipal de turismo, Casa da Cultura Frei Rovílio Costa e Museu municipal.

Os folhetos e materiais de divulgação descrevem Veranópolis como um município pequeno, tranquilo, localizado na Serra Gaúcha, que preserva as tradições culturais herdadas da imigração italiana através de sua gente simples, alegre e que sabe os segredos da longevidade. Reconhecida como uma das cidades mais longevas do mundo obteve o título de Terra da Longevidade, fato atribuído à combinação de fatores como o trabalho, a alimentação, a preservação da vida em comunidade, a religiosidade e a natureza do local.

Através da análise é possível destacar expressões como “inundar seu coração de amor, fé e coragem através da história da colonização italiana”; “vivências: a cultura e a história mostrada através do saber fazer”; “variedades na mesa: um convite para estreitar os laços familiares e de amizade”; “gente que recebe e acolhe como uma grande família, numa visita pelas caves, num passeio por trilhas e cascatas, numa mesa farta, numa conversa sobre o passado, o presente e o futuro”.

Nos folhetos demonstrados na Figura 4, a primeira imagem retrata um casal de idosos junto com uma criança na praça da Igreja Matriz. No título, “venha sentir a mais pura longevidade” é possível perceber um jogo de palavras que destaca os dizeres “sentir pura vida”. O segundo folheto, convida o turista a caminhar por Veranópolis e descobrir seus atrativos, guiado por um aplicativo de celular. Nesse sentido é possível perceber a interação da tecnologia digital com o tradicional e simples ato de caminhar pelas ruas da cidade. Ainda, o nome “*Cammini della Città*” escrito em italiano remete as origens da imigração, demonstrando o desejo local de preservação do passado sem renegar o progresso do futuro.

Figura 4 – Veranópolis



Fonte: Prefeitura Municipal de Veranópolis (2018).

6.5 ANÁLISE DA TRIANGULAÇÃO DE DADOS

A correlação entre as entrevistas, análise documental e observações permite afirmar que num contexto em que a centralidade do trabalho se reafirma na vida do indivíduo, calibrar a dimensão do trabalho e ao mesmo tempo proporcionar mais prazer, orgulho e significado é uma premente necessidade (NAIGEBORIN, 2011).

No entendimento de Honoré (2005), todas as coisas que nos unem e fazem a vida valer a pena, como a vida em comunidade, família e amizade dependem de tempo para poder prosperar, e isso os trabalhadores veranenses demonstram conseguir, pois, construir e valorizar relacionamentos fortes, prezar pelo bem estar e proximidade da família, acreditar na vida em comunidade, são traduzidas nas atitudes, nos relatos, nos objetos expostos nos locais de trabalho e nos folhetos de divulgação do município.

A busca por uma vida mais equilibrada é apontada como um motivo para a reversão do fluxo migratório das capitais, aceleradas, para o interior, mais tranquilo (NAIGEBORIN, 2011). Em Veranópolis, em concordância com Honoré (2005), o fato de ser um lugar mais tranquilo demonstrou colaborar para as possibilidades do Devagar no contexto de trabalho, veloz e acelerado da contemporaneidade. As pequenas distâncias a serem percorridas, a rotina sem trânsito, não precisar enfrentar filas, ter proximidade do local de emprego, da escola dos filhos, do mercado, ou mesmo o próprio vendedor que visita em casa, possibilita um ganho de tempo, o qual é aproveitado com maior qualidade, e que, segundo os entrevistados seria muito diferente em um centro maior. Essa condição, por si só, já colabora para o equilíbrio tempo de vida e tempo de trabalho contida no propósito de *Slow Work* (SLOW MOVEMENT, 2017; HONORÉ, 2005).

A aceleração e intensificação do trabalho é de fato relatada e possível de ser observada principalmente pelo uso da tecnologia, que assim como facilita muitos processos, demanda que sejam feitas mais coisas no mesmo período de tempo. Em concordância com Dal Rosso (2008), os trabalhadores entrevistados reconhecem que as dimensões do conhecimento, da inteligência e da emoção lhes são mais demandadas. As falas trouxeram muitos encontros e desencontros, paradoxais, os quais de certa forma também são observáveis na realidade de trabalho atual. Como, por exemplo, um indivíduo doente por excessos de trabalho pode ser cobrado a ser mais produtivo? E assim foi constatado o trabalho por força da demanda, a cobrança de metas e prazos (em alguns relatos considerados positivos), a necessidade de

cumprir horários estipulados que se enquadram na legislação trabalhista e a influência de diferentes fatores nas escolhas pessoais, os quais, por vezes, representam barreiras para adesão dessa alternativa proposta pelo movimento *Slow*. Tanto por relatos como a partir das observações e análise documental foi possível constatar a predominância da lógica tradicional capitalista e de formas de remuneração características de modelos de gestão gerencialista (GAULEJAC, 2005).

Contudo, muito da aceleração contidas nas práticas relatadas ou atitudes observadas estão relacionadas não apenas com a natureza da atividade de trabalho intensificada, mas sim, com outras incertezas da vida. Alguns relatos de adoecimento, como estresse ou distúrbios de ansiedade também são correlatos, vistos como uma junção de fatores. Nesse sentido, por trás da sensação de pressa no trabalho, seja esta real, potencializada, ou criada para encaixar-se no *status quo* existiriam questões individuais mais profundas; a aceleração, contida nas múltiplas tarefas, poderia ser tradução de sentimentos como o medo do desconhecido, do contato consigo mesmo, de anseios velados, e de estabelecer laços fortes pessoais no âmbito das relações (NAIGEBORIN, 2011).

Nesse sentido, no recorte investigado, apesar de os trabalhadores entrevistados não saberem o que é o *Slow Work*, por vezes nem imaginarem o que significa, em suas rotinas e práticas de trabalho pode-se destacar várias escolhas, adaptações e transformações vivenciadas condizentes com a intensão do movimento, especialmente na capacidade de fazer escolhas e o apressamento pelas conexões. A capacidade de escolha se mostrou crucial para implementar o espírito Devagar no trabalho, principalmente através de atitudes pontuais de ajustes na rotina, e, em outras decisões, como a troca de emprego, para conseguir uma relação mais equilibrada de vida/trabalho. Entre os valores prezados se confirmam a qualidade de vida, a qual é referida nos folhetos de divulgação do município e observada no dia a dia da população.

Os resultados demonstram também que a força das conexões se estende ao trabalho. Conforme relatado nas entrevistas, a boa convivência e a construção de amizades verdadeiras colaboram para neutralizar a pressão e os problemas da rotina. Isso pode ser observado nos espaços físicos destinados a este convívio e nas formas de tornar o ambiente receptivo, como por exemplo, local para tomar chimarrão e comer biscoitos; enfeite na cuiá escrito amigos são bem-vindos; espaço para lanches, balinhas no balcão; som ambiente; difusor de aromas. Ainda, em alguns lugares haviam fotos da equipe de trabalho e também de momentos partilhados em ocasiões que não ocorreram no local de trabalho.

A convergência dos achados reflete a valorização do trabalho, mas sem esquecer da vida familiar. Fotos da família puderam ser vistas em diversos estabelecimentos, também a disponibilidade de tempo para esta, seja por negociação nos horários, como relatou o vendedor de carros, por dedicar momentos específicos para o convívio familiar, citado pelo contador, pela presença do filho no local de trabalho, que pode ser observado no caso da funcionária da ótica, e o caso extremo da proprietária da loja de louças e porcelanas, o qual testemunhei, que fechou o estabelecimento em meio ao expediente regular para tomar um café com o neto que chegara de viagem.

Esse valor dos relacionamentos pode também ser vinculado a prática de voluntariado, que apesar de ser uma atividade extra ao turno de trabalho, não é descrita como algo que acelera a rotina, ao contrário, é relacionada ao sentimento de prazer e, em muitos depoimentos, alicerçada nos valores de fé e religiosidade. Ainda, a religiosidade se confirmou em vários locais de trabalho, através das imagens e objetos sacros, assim como nos folhetos de divulgação do município em que aparece entre os valores da comunidade veranense.

Por fim, mesmo num município naturalmente *slow*, as formas de materialização do *Slow Work* encontradas estão ancoradas na postura assumida pelo indivíduo, mesmo em diferentes graus e atitudes. Os resultados indicaram que estes trabalhadores têm desejos de autorrealização, de precisar se sentir bem no ambiente de trabalho, de produzir mais enquanto envolvidos e satisfeitos, de poder fazer escolhas, entre outros. No sentido gerencial, algumas respostas se aproximaram da proposição de gerência esclarecida (MASLOW, 2001), mas acima de tudo, essa temática foi usada para provocar uma reflexão: quando questionados se poderiam sugerir alguma forma de conduzir as mudanças com propósito de desacelerar e de resgatar aspectos positivos perdidos na velocidade e intensificação do trabalho muitos acreditavam que sim, mas não conseguiam pensar em ações. Nesse momento é que eu abordava as atuais formas de gestão e sugeria novos olhares, os quais vinculados ao Humanismo. A junção dos temas, de fato, mostrou-se bastante reflexiva e no decorrer das entrevistas pude perceber que as pessoas gostaram de participar, que consideraram um assunto importante e interessante, diferente dos estudos tradicionais em administração e que inclusive me agradeciam por isso.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando que enquanto sujeitos pós-modernos estamos vivenciando e ao mesmo tempo tentando compreender as mudanças desta época, refletir sobre a realidade como ela se apresenta por vezes é desalentador. Porém, mesmo em meio a tantas incertezas alguns valores se reafirmar como é o caso do trabalho que, ao contrário das ideias do fim de sua existência, demonstra sua importância e centralidade na vida dos indivíduos e na sociedade capitalista atual. O fato é que por vezes, enquanto trabalhadores e consumidores desse modo de vida líquido-moderna (BAUMAN, 2009), passamos a confundir os limites entre trabalhar para viver, ou viver para trabalhar, e não raras são as situações de frustração, adoecimento, e o cultivo de um senso comum de que nos falta tempo. É então que surgem os questionamentos, se temos mais facilidades, mais tecnologias e se os padrões de medida do tempo são os mesmos, porque nutrimos o sentimento de que estamos trabalhando cada vez mais e de que temos menos tempo? Honoré (2005) encontra essa resposta na aceleração.

O surgimento do movimento Devagar corresponde justamente a repensar certas condutas relacionadas à aceleração em todos os aspectos da vida. Não obstante, o trabalho é reconhecido como seu maior desafio e é por esse motivo que esta pesquisa procurou direcionar atenção especialmente a este aspecto. Com o trabalho reafirmando sua centralidade na sociedade atual, é imprescindível que o campo da administração amplie seu olhar para além da crítica aos modos tradicionais de trabalhar e viver, e que também se busque formas alternativas para que se possa continuar trabalhando e vivendo com mais satisfação e qualidade. Com essa intenção, a pesquisa então procurou responder como os princípios de *Slow Work* se materializam nas vivências laborais de trabalhadores do comércio e serviços do município de Veranópolis-RS.

Frente a isso, refletiu-se acerca das seguintes questões: Quais as práticas de trabalho que são condizentes aos propósitos de *Slow Work* realizadas por trabalhadores do comércio e serviços de Veranópolis? Quais as características do município que favorecem essas práticas? Quais os desafios e limitação para o *Slow Work* que são encontrados nesse contexto? E ainda, quais as possíveis aproximações da abordagem Humanista com os preceitos do movimento de *Slow Work*? Também nessa seção de considerações finais são relatadas as contribuições e limitações da pesquisa e a proposição de questões para futuras investigações.

O *Slow Work* enquanto um movimento, não exige que todos os seus pressupostos sejam concomitantemente praticados para que lhe seja conferido sentido, e assim, em diferentes maneiras e graus é que em Veranópolis foi registrado. A materialização do *Slow Work* nas práticas de trabalho foi demonstrada na escolha por não trabalhar alguns turnos, nas negociações de horários entre empregadores e empregados, no apreço pela qualidade do trabalho produzido com relação à quantidade; ao realizar pausas durante a jornada; na organização, planejamento e divisão de tarefas; na imposição de limites ao uso de tecnologias; nos limites ligados a momentos em família e comunidade; ao respeitar o próprio ritmo biológico e limites físicos do corpo; ao não misturar trabalho e vida pessoal; ao deter autonomia e liberdades no trabalho, entre outras ações, que apesar de pontuais, contribuem para a melhoria do trabalho e da vida.

Entre as características de Veranópolis que favorecem essas práticas destaca-se o fato de ser uma cidade pequena, tranquila e segura. A vida tranquila demonstrou favorecer que a rotina de trabalho seja mais tranquila, e no município a população disfruta de acesso à educação, saúde e emprego, além de não precisar enfrentar trânsito pois tudo é perto. Mas o que despontou nas características de Veranópolis com relação aos propósitos do movimento *Slow* foram as conexões, tanto com as pessoas, com a comunidade, com a alimentação, com a natureza e com o próprio trabalho. Estes relacionamentos construídos de forma consistente e duradoura demonstraram ser uma das principais formas para se alcançar o desejado equilíbrio entre vida e trabalho e para conseguir realizar de forma efetiva as modificações/negociações/transformações nas rotinas de trabalho. Considerando a afirmação de que a velocidade enfraquece as conexões (HONORÉ, 2005), aqui estas parecem continuar fortalecidas. Conforme descrito, a sensação em Veranópolis é de que se tem mais tempo e de que ele passa mais devagar.

Relativo às observações sobre os limites e desafios encontrados para o *Slow Work*, longe de ser tão otimista e de vender a falsa ideia de que em Veranópolis a vida e o trabalho são perfeitos, e de que as práticas de *Slow Work* só irão ganhar adesão, foi possível constatar a predominância da lógica tradicional capitalista e modelos de gestão gerencialista (GAULEJAC, 2005). Esse fato é traduzido nas formas de remuneração (por produtividade ou comissão); ao atender as condições do mercado (força da demanda); na necessidade de cumprir metas e prazos; nas jornadas de trabalho estipuladas e embasadas na legislação; nos fatores externos que por vezes influenciam as prioridades/liberdades de escolha. Indo além, para diminuir o tempo dedicado ao trabalho é preciso enfrentar a barreira do contexto cultural,

que incentiva a educação para o trabalho e que compreende este enquanto um valor, advindo da colonização italiana.

Por fim, considerando que o conhecimento é uma construção e que nem toda compreensão das dimensões do trabalho precisam obrigatoriamente enquadrar-se perfeitamente numa teorização, a ideia de trazer os conceitos da Psicologia Humanista ocorreu para que se pudesse compreender a visão dos indivíduos frente a suas escolhas, frente a sua realização enquanto trabalhadores, e de como poderiam se pensar novas formas de trabalho e gestão.

Assim como *o Slow Work* propõe-se a melhorar a vida e o trabalho das pessoas, as abordagens Humanistas também enfatizam os aspectos positivos e saudáveis dos indivíduos, ou seja, ambas as propostas se esforçam para aliar ciência e trabalho com as metas humanas a fim de melhorar as pessoas e a própria sociedade. Da correlação entre as abordagens foi possível destacar a crença no livre-arbítrio, a posição assumida pelo indivíduo frente as suas escolhas de vida e trabalho; a busca pela autorrealização; a ênfase nos aspectos positivos e saudáveis da relação vida e trabalho; valores como essência, satisfação, fé, solidariedade, respeito e felicidade; e ainda, a manifestação de desejos ou ajustes tangíveis, não necessariamente revolucionários.

Em Veranópolis, nos segmentos estudados, verificou-se a materialização de diferentes formas de adaptação/escolhas realizadas no trabalho como formas de resistência frente à aceleração, mesmo com o cerne do processo de trabalho mantendo-se subordinado a ideologia tradicional capitalista. A partir dos resultados, os trabalhadores entrevistados demonstraram encontrar caminhos para equilibrar e associar a *dolce vita* ao dinamismo do trabalho, fundamentalmente pela força das conexões. O ritmo de vida e trabalho no município demonstra favorecem uma experimentação do tempo muito mais qualitativa, a qual mesmo inserida na realidade líquido-moderna (BAUMAN,2009) do turbo-capitalismo (HONORÉ, 2005) permite que estes indivíduos usufruam de maiores liberdades sobre o tempo e escolhas de vida, mesmo que não sejam totais. Para Honoré, o movimento Devagar ainda não atinge status de revolucionário, ele está tomando forma, e assim sendo, nas palavras do autor (2005, p.29) “o credo do Devagar rende dividendos quando é aplicado de forma gradual”.

7.1 CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA

Ao aceitar o convite de minha orientadora para trabalhar com este tema tão desafiador, atual e pouco explorado do *Slow Work*, não poderia ter imaginado tamanha contribuição em minha trajetória acadêmica e de vida. Tendo incorporado na prática a essência do *Slow*, pude desfrutar de uma jornada de crescimento enquanto pesquisadora, trabalhadora e ser humano. Esse processo transformador me ajudou a compreender o porquê de minhas escolhas passadas e guiou-me nas atitudes e decisões, por vezes difíceis, que enfrentei durante esse período. Enquanto muitas pesquisas alertam para o crescente índice de pós-graduandos enfrentando quadros de estresse, depressão, ou perda de sentido, orgulhosamente posso dizer que não faço parte desse time, pois, finalizo esta etapa acadêmica me sentindo realizada, fortalecida e agradecida. As contribuições desse estudo certamente farão parte de outros momentos da minha vida.

Contribuindo para o campo acadêmico, a pesquisa se torna relevante por explorar um tema novo, praticamente inédito, com bibliografia escassa e reconhecido como o maior desafio entre os desdobramentos do movimento *Slow*. A elaboração dessa dissertação possibilitou que a lacuna existente de entendimento sobre a intenção do movimento aplicada ao trabalho seja minimizada. As contribuições ainda se estendem com o construto teórico, que abordou conceitos de trabalho, gestão e subjetividade para compreensão da realidade pós-moderna e da Psicologia Humanista, como outra possibilidade de se pensar sobre a relação do indivíduo com o trabalho. Ainda, os resultados encontrados permitem complementar e reafirmar os achados de Cruz e Moriguchi (2002) e Moriguchi (2013) que reconhecem o gosto pelo trabalho como fator que contribui para a longevidade e qualidade de vida do local.

Socialmente, essa pesquisa se destaca por seu caráter reflexivo, que faz uma provocação para se pensar modos de viver com qualidade de vida, valorizando o trabalho prazeroso e produtivo e questionando até que ponto realmente é necessário acelerar. Para os trabalhadores, oferece possibilidades para compreender ou repensar suas escolhas e, aos gestores, reavaliar e adequar as práticas de gestão exacerbadas. O propósito do *Slow Work* não deseja vender a ilusão de que irá revolucionar a realidade de trabalho e do turbo-capitalismo, mas sim, oferecer caminhos para equilibrar e associar a *dolce vita* ao dinamismo e dotar o capitalismo de uma face mais humana (HONORÉ, 2005).

7.2 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Como limitações da presente pesquisa, aponta-se o fato de terem sido contemplados apenas alguns trabalhadores do comércio e serviços do município de Veranópolis. A análise em um contexto específico pode ter limitado o alcance dos achados. Ainda, cabe destacar o fato de a pesquisadora ser moradora do local, o que dificulta o afastamento do olhar para análise.

7.3 SUGESTÕES PARA OUTROS ESTUDOS

Por mais desafiador que pareça, sugere-se a continuidade de estudos relacionados ao *Slow Work* em um grande centro urbano, pois, para Honoré (2005), em grandes cidades as pessoas também conseguem aplicar os princípios do movimento Devagar. Essa seria uma possibilidade interessante a ser pesquisada, a ser comparada com este estudo, e preencheria outra lacuna para o entendimento e aplicabilidade do movimento ao trabalho. Sugere-se também estudos de casos em organizações públicas, que poderão trazer diferentes resultados dos achados em empresas privadas.

Durante o processo de análises, emergiram outras questões, temáticas e possibilidades de explorar o tema referido. Ao utilizar as lentes do movimento Devagar e da Psicologia Humanista para se pensar em novas formas de trabalhar e de equilibrar o tempo, destaca-se a importância de compreender melhor de quais trabalhadores estamos falando e assim evitar generalizações errôneas. Para clarear esse entendimento, podem-se desenvolver estudos que levem em consideração recortes de classe social e de gênero. Outra possibilidade remete ao desenvolvimento de pesquisas analisando as diferentes gerações de trabalhadores.

Por fim, pode-se pensar em explorar esse assunto de outra forma: através da construção de histórias de vida, que nas particularidades e riquezas de cada percurso permite ampliar a percepção de análise a partir da reconstrução e ressignificação das histórias para um contexto social. No entanto, sem considerar que estas sejam as únicas possibilidades a serem estudadas, deseja-se acima de tudo iniciar um debate mais amplo – no campo da administração – de nossas responsabilidades e escolhas enquanto pesquisadores, gestores e trabalhadores na realidade de trabalho do capitalismo pós-moderno.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, J. M.; MEIRA, G. R. J. M.; VASCONCELOS, Z. B. de. O processo de orientação vocacional frente ao século XXI: perspectivas e desafios. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 22, n. 3, p. 46-53, set. 2002. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932002000300008>>. Acesso em: jun. 2017.

ARINS, H. B. **Movimento Slow**: uma análise sob a ótica dos enclaves do ecodesenvolvimento. 2009. 99 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Curso de Pós-Graduação em Administração (CPGA), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, 2009.

ATUASERRA – Associação de Turismo da Serra Nordeste. Disponível em <<http://www.serragaucha.com/pt/paginas/patrimonio-historico-nacional/>> Acesso em: mai. 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Edições 70 – Brasil, 2016.

BARRICHELLO, M. São Paulo, Grupo de Estudos sobre Práticas de Recepção a Produtos Mediáticos – ECA/USP – **Novos olhares** – Edição 18 – 2º semestre de 2006.

BATISTA, M. K.; GRISCI, C. L. I.; GALLON, S.; FIGUEIREDO, M. D. Slow movement: trabalho e experimentação do tempo na vida líquido-moderna. **Psicologia e sociedade**, Porto Alegre, v. 25, n. 1, p. 30-39, 2013. Disponível em <<http://www.ufrgs.br/seerpsicsoc/ojs2/index.php/seerpsicsoc/article/view/3523/2134>>.

BAUER, R. C.; PANOSSO NETTO, A. Princípios do Slow Travel aplicados ao lazer turístico contemporâneo. **Revista brasileira de estudos do lazer**. Belo Horizonte, v. 1, n. 2, p. 23-38, ago. 2014.

BAUMAN, Z. **Vida líquida**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2009.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: LTR, 1977. 3. ed.

BURRELL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organizational analysis**: elements of the sociology of corporate life. London: Heinemann, 1979.

CAETANO, António. Psicologia organizacional e do trabalho na era da aceleração: macro e nanodesafios atuais na pesquisa e na prática profissional. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 85-96, abr. 2012. Disponível em

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php.script=sci_arttext&pid=S198466572012000100008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 05 mai. 2018.

CANDAU, J. **Pour un mouvement Slow Science**: 17 juillet 2011. Disponível em <<http://slowscience.fr>>. Acesso em: jun. 2017.

CARDOSO, A. C. M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho**: vivências cotidianas de trabalhadores. 2007. 354 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em <[doi:10.11606/T.8.2007.tde-20032008-101721](https://doi.org/10.11606/T.8.2007.tde-20032008-101721)>. Acesso em: 29 jun. 2017.

CARVALHO, R. M. R. Ecologia e identidade local: considerações sobre o Cittaslow e suas estratégias para um desenvolvimento urbano sustentável. **Revista Nacional de Gerenciamento de Cidades**. v. 04, n. 28, 2016, pp. 48-65.

_____. *Cittaslow*: vida lenta e sustentabilidade nas cidades do bem viver. **Periódico Técnico e Científico Cidades Verdes**, v. 03, n. 07, 2015, pp. 37-52.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTILHO, L. A. CASTRO, F. de. Devagar e sempre. Rede Brasil Atal. **Revista do Brasil**. n. 11, abr. 2007. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/revistas/11/devagar-e-sempre>> Acesso em: mar. 2017.

CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Editora Zouk, 2011.

CITTASLOW INTERNATIONAL – Disponível em: <<http://www.cittaslow.org/>> Acesso em mar. 2017.

CORRÊA, A. P. Entendimento necessário. Senso comum, multidisciplinaridade e cientificidade em psicologia positiva. **Make it positive magazine**. Instituto de Psicologia Positiva e Comportamento. Ponto A, p. 5-8, 2016.

COSTA, S. G. da. (Org.). **Psicologia aplicada à administração**. São Paulo: Elsevier, 2011.

_____; ARAÚJO SANTOS, F. de. Flow: uma contribuição ao estudo da satisfação no trabalho. **Revista Global Manager**, ano 2, n. 2, jun. 2002. p. 113-133.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **A psicologia da felicidade**. São Paulo: Saraiva, 1992.

_____. **Flow: the psychology of optimal experience.** New York: Harper Perennial, 1990.

_____. **Gestão qualificada: a conexão entre a felicidade e os negócios.** Porto Alegre: Bookman, 2004.

_____. **The evolving self: a psychology for the third millennium.** New York: Harper Perennial, 1994.

DAL ROSSO, S. **Mais trabalho!.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2008.

DE MASI, D. **Desenvolvimento sem trabalho.** São Paulo: Editora Esfera, 1999.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n.3, p. 27-34, 2004.

DEMO, P. **Introdução à metodologia da ciência.** São Paulo: Atlas, 1985.

_____. **Metodologia da investigação e educação.** [livro eletrônico]. Curitiba: InterSaberes, 2013.

_____. **Pesquisa e informação qualitativa: aportes metodológicos.** Campinas: Papirus, 2012.

DUARTE, J.; BARROS, A. **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação.** São Paulo: Atlas, 2009.

FARIA, J. H; RAMOS, C. L. Tempo dedicado ao trabalho e tempo livre: os processos sócio-históricos de construção do tempo de trabalho. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 15, n. 4, 2014.

FARINA, G. **História de Veranópolis.** Veranópolis: SMEC, 1992.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa.** Porto Alegre: ArtMed, 2008.

FREITAS, M. E. Contexto social e imaginário organizacional moderno. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 2, abr.-jun. 2000.

GABLE, S. L; HAIDT, J. What (Why) is positive psychology? **Review of General Psychology**, v. 9, n. 2, p. 103-110, 2005.

GARDNER, H.; CSIKSZENTMIHALYI, M.; DAMON, W. **Trabalho qualificado**: quando a excelência e a ética se encontram. Porto Alegre: Artmed/Bookman, 2004.

GARROSA-HERNÁNDEZ, E; PEREIRA, A. M. T. B.; MORENO-JIMÉNEZ, B.; GONZÁLES, J. L. Prevenção e intervenção na síndrome de burnout: como prevenir (ou remediar) o processo de burnout. In: PEREIRA, A. M. B. (Org.). **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2014.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida, SP: Ideias e Letras, 2005.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GLASSMANN, W. E.; HADAD, M. **Psicologia**: abordagens atuais. Porto Alegre: Artmed, 2008.

GLEICK, J. **Acelerado**: a velocidade da vida moderna – o desafio de lidar com o tempo. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

GORZ, A. **Adeus ao proletariado**: para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987.

HONORÉ, C. **Devagar**: como um movimento mundial está desafiando o culto da velocidade. São Paulo: Record, 2005.

_____. **Solução gradual**: como resolver problemas de maneira consistente em um mundo cada vez mais veloz. Rio de Janeiro: Record, 2016.

IGBE – Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/>> Acesso em fevereiro de 2017.

KAMEI, H. H. **Flow**: o que é isso? – um estudo psicológico sobre experiências ótimas de fluxo na consciência, sob a perspectiva da Psicologia Positiva. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação da Universidade de São Paulo – São Paulo, 2010.

KETS DE VRIES, M. **Sexo, dinheiro, felicidade e amor**: a busca por autenticidade. Porto Alegre: Bookman, 2012.

LINLEY, P. A.; JOSEPH, S.; MALTBY, J.; HARRINGTON, S.; WOOD, A. M. Positive Psychology Applications. In: LOPEZ, S. J.; SNYDER, C. R. **The Oxford handbook of Positive Psychology**. New York: Oxford University Press Inc., 2009.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragem e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados.** São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, G. A.; THEÓFILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para Ciências Sociais Aplicadas.** São Paulo: Atlas, 2016.

MARX, K. **O capital. v. 1.** São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MASLOW, A. H. **Maslow no gerenciamento.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

_____. **Maslow no gerenciamento.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MIRANDA, B. 2014. **O que é a moda Slow?** Disponível em: <<https://reviewslowliving.com.br/2014/09/24/o-que-e-o-slow-fashion/>> Acesso em: jun. 2017.

MORIGUCHI, E. H. **Certificação dos dados de pesquisa do Projeto Veranópolis: estudos em envelhecimento, longevidade e qualidade de vida.** Veranópolis, 2013.

MUNCK, L.; SOUZA, R. B. Estudos organizacionais: uma relação entre paradigmas, metanarrativas, pontos de interseção e segmentações teóricas. **Pretexto**, Belo Horizonte, v. 11, n. 2, p. 95-112, abr.-jun. 2010.

NAIGEBORIN, M. B. **O movimento devagar e seu significado plural na contemporaneidade mutante.** 2011. Dissertação de Mestrado, Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

O'REILLY, S. **Life in slow motion.** 2008. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/money/2008/may/19/workandcareers.worklifebalance>>. Acesso em: jun. 2017.

OLIVEIRA, D. C. **Comida, carisma e prazer: um estudo sobre a constituição do Slow Food no Brasil.** 2013. 208 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais – Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade), Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

PETERSON, C. **A primer in Positive Psychology.** New York: Oxford University Press, 2006.

PREFEITURA MUNICIPAL DE ANTÔNIO PRADO – Disponível em: <<http://www.antonioprado.com.br/>> Acesso em: mai. 2017.

PREFEITURA MUNICIPAL DE TIRADENTES – Disponível em: 152
<<http://www.tiradentes.mg.gov.br/>> Acesso em: mar. 2017.

PREFEITURA MUNICIPAL DE VERANÓPOLIS – Disponível em:
<<http://www.veranopolis.rs.gov.br/>> Acesso em: abr. 2017.

RIFKIN, J. **O fim dos empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROCHYA, A. **Tiradentes, o futuro que chega devagar**. Portal Terra Nova. 2016.
Disponível em: <<http://www.tierranova.org/2016/04/tiradentes-cidade-slow-futuro-que-chega-devagar.html>>. Acesso em: mar. 2017.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. São Paulo: Atlas, 2005.

ROGERS, C. R. **Psychotherapy and personality change**. Chicago: University of Chicago Press, 1969.

_____. **Tornar-se pessoa**. São Palo: Martins Fontes, 1997.

SARATE, F. M. M. **Movimento *Slow Life* e a desaceleração da sociedade de consumo Contemporânea**. Trabalho de conclusão de curso em Comunicação Social. UNISINOS, 2009.

SCHULTZ, D. P.; SCHULTZ, S. E. **História da psicologia moderna**. São Paulo: Cultrix, 1981.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2015.

SLOW FOOD BRASIL – Disponível em: <<http://www.slowfoodbrasil.com/>> Acesso em: fev. 2017.

SLOW FOOD INTERNATIONAL – Disponível em: <<http://www.slowfood.com/>> Acesso em: mar. 2017.

SLOW MOVEMENT – Disponível em: <www.slowmovement.com> Acesso em: fev. 2017.

SLOW MOVEMENT PORTUGAL – Disponível em:
<<http://www.slowmovementportugal.com/movimentos-slow/slow-tourism-travel/>> Acesso em: maio de 2016.

SLOW SCIENCE – Disponível em: <<http://slow-science.org/>> Acesso em: jun. 2017.

SLOW TRAVEL – Disponível em: <<http://www.slowtravel.com>> Acesso em: mai. 2017.

SLOW TRAVEL EUROPE – Disponível em: <<http://www.slowtraveleurope.eu>> Acesso em: jun. 2017.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. **Psicologia Positiva**: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas. Porto Alegre: Artmed, 2009.

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1995.

VERGARA, S. C. **Métodos de coleta de dados no campo**. São Paulo: Atlas, 2012.

_____.; CALDAS, M. P. Paradigma interpretacionista: a busca da superação do objetivismo funcionalista nos anos 1980 e 1990. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 4, p. 66-72, out-dez. 2005.

WOOD JR., T. Slow science. **Revista Carta Capital**. Publicado em 25/05/2012. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/slow-science>> Acesso em: jun. 2017.

TENNER, E. **A vingança da tecnologia**: as irônicas consequências das inovações mecânicas, químicas, biológicas e médicas. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

YIN, R. K. The case study crisis: some answers. **Administrative Science Quarterly**, v. 26, n. 1, p. 58-65, 1981.

APÊNDICE A – ROTEIRO SEMIESTRUTURADO DE ENTREVISTA**RELAÇÕES E PRÁTICAS DE TRABALHO**

- 1- Você já ouviu falar sobre o *Slow Work*?
- 2- Qual é o seu trabalho? Você poderia falar um pouco sobre ele?
- 3- Como se deu essa escolha de trabalho? E hoje você tem autonomia sobre esta escolha?
- 4- Você prefere maior autonomia para a realização do seu trabalho ou maior direcionamento e orientação?
- 5- Você se sente satisfeito com seu trabalho atual? Qual é a sua ideia sobre satisfação no trabalho?
- 6- Você considera que tem liberdade para atuar em seu trabalho? Em que sentido?
- 7- Qual é a importância que você atribui ao trabalho em sua vida?
- 8- Você consideraria abrir mão de um trabalho rentável por outro menos rentável, porém que lhe proporcione maior satisfação?
- 9- Como você percebe a relação entre qualidade e quantidade no mercado de trabalho?
- 10- Você já teve alguma doença gerada em função da sua atividade de trabalho?
- 11- Você considera que consegue equilibrar a dedicação ao trabalho da mesma forma que aos outros aspectos da vida?
- 12- Você mantém bons relacionamentos no local de trabalho? Como e com quem é essa relação? Ela se estende para além do turno de trabalho?

TEMPO E TRABALHO

- 13- Quanto ao seu ritmo particular de trabalho, você percebe que seja compatível com a função que desempenha?
- 14- Você costuma fazer pausas durante o período de trabalho? Você as considera importantes? O que você faz durante estas pausas?
- 15- Você já teve a sensação de não ver o passar das horas em quanto trabalhava? Por que você considera que isso possa ter ocorrido?
- 16- E você já sentiu a sensação de que o tempo não passava durante o trabalho? Por que você considera que isso possa ter ocorrido?
- 17- O que você acha do dito popular “tempo é dinheiro”?

- 18- Você considera que trabalha mais horas do que desejaria? Se sim, por que o faz?
- 19- Quanto ao horário e turno de trabalho, lhe parecem adequados? Você tem possibilidades de negociá-los?
- 20- Você aceita bem as mudanças no trabalho? Tens alguma experiência que possa compartilhar?
- 21- Você se considera paciente? Por quê?
- 22- Você pensa em reduzir o tempo que dedica ao trabalho? Se sim, por que você pensa nesta possibilidade? E de que forma poderia ser conduzido?
- 23- Você acha que na atual sociedade é possível desacelerar o ritmo de trabalho? Se sim, de que formas?

ESCOLHAS DE VIDA

- 24- Você poderia relatar um pouco das suas atividades fora do ambiente de trabalho?
- 25- O que você acha da quantidade de tempo livre que dispõe?
- 26- Você costuma preservar sua saúde com hábitos rotineiros? Quais?
- 27- Você gosta de morar em Veranópolis? Por quê?
- 28- Na sua concepção a rotina de trabalho que você tem nesta cidade seria diferente se fosse em uma cidade maior?
- 29- Você considera que tem melhor qualidade de vida morando aqui? Por quê?
- 30- Em sua opinião, o ritmo de vida desta cidade proporciona um melhor aproveitamento das horas do dia?
- 31- Se pudesse mudar algo em sua rotina, para melhorar sua qualidade de vida como um todo, o que seria?