

## **SLOW BUSINESS: IMPACTOS NA QUALIDADE DE VIDA**

### *SLOW BUSINESS: IMPACTOS NA QUALIDADE DE VIDA*

**Hellaysa M. Pegoretti<sup>1</sup>, Alessandra M. Porto<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Faculdade de Tecnologia Prof. José Camargo – Fatec Jales, hellaysapegoretti09@gmail.com

<sup>2</sup>Faculdade de Tecnologia Prof. José Camargo – Fatec Jales, alessandra.porto@fatec.sp.gov.br

### **Gestão e Negócios**

#### **Subárea: Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional**

#### **RESUMO**

O presente artigo abre uma discussão sobre o *slow business* e o excesso de trabalho e como isso pode impactar na vida e na saúde do indivíduo. Apresenta-se o conceito do *slow business* e como ele procura, de maneira positiva, melhorar a qualidade de vida das pessoas que aderem a ele, ou seja, o movimento que vai contra a aceleração da vida moderna, e busca mostrar os problemas que essa aceleração causa. O movimento slow teve início ainda na década de 80 na Itália, e vem ganhando forças ao longo dos anos. O artigo tem como objetivo principal aplicar uma pesquisa com os docentes da Fatec- Jales a fim de entender se a carga horária é excessiva ou não, e como eles se comportam perante as referências que temos sobre o slow business. A análise obtida ao longo do artigo mostra que em sua maioria os docentes possuem uma carga horária de trabalho elevada, e dedicam pouco tempo a qualidade de vida e lazer entre família, consagrando a maior parte do seu tempo a atividades profissionais. Desse modo, entende-se que o Slow Business pretende fazer o indivíduo entender que para obter sucesso no âmbito profissional, não é necessário abdicar 100% da sua qualidade de vida. Esta tese confirma a teoria de muitos estudiosos de que uma carga horária de trabalho excessiva pode causar inúmeros problemas de saúde física e mental ao indivíduo, prejudicando diretamente sua qualidade de vida.

Palavras-chave: slow business; qualidade de vida; trabalho.

#### **ABSTRACT**

*This article opens up a discussion about slow business and overwork and how this can impact on an individual's life and health. We present the concept of slow business and how it seeks, in a positive way, to improve the quality of life of people who adhere to it, in other words, the movement that goes against the acceleration of modern life, and seeks to show the problems that this acceleration causes. The slow movement began in the 1980s in Italy and has been gaining strength over the years. The main objective of this article is to conduct a survey of Fatec-Jales teachers in order to understand whether their workload is excessive or not, and how they behave in relation to the references we have to slow business. The analysis obtained throughout the article shows that the majority of teachers have a heavy workload and devote little time to quality of life and leisure time with their families, devoting most of their time to professional activities. In this way, we understand that Slow Business aims to make individuals understand that in order to achieve success in the professional sphere, it is not necessary to give up 100% of their quality of life. This thesis confirms the theory of many scholars that excessive working hours can cause countless physical and mental health problems for individuals, directly damaging their quality of life.*

*Keywords: slow business; quality of life; work.*

## 1 INTRODUÇÃO

O mundo vem enfrentando diversas mudanças constantemente e, dentre elas, um considerável avanço tecnológico em curto período: uma pandemia que desestabilizou famílias e empresas, causando dor, medo e fez com que as pessoas começassem a questionar suas vidas, trabalhos e prioridades.

O mundo está testemunhando os inúmeros impactos dessas mudanças: o aumento de doenças relacionadas à saúde mental, como a Síndrome de Burnout que está fazendo com que pessoas busquem cada vez mais alteração no estilo de vida, tanto pessoal como profissional. E este é o momento em que o *slow business* aparece - esse modelo de trabalho já vem sendo considerado, estudado e adotado por diversas pessoas ao redor do mundo há alguns anos, porém, após a pandemia do Covid-19, que atingiu milhares de centenas de pessoas ao redor do mundo, esse modelo profissional tem ganhado mais força.

São movimentos que primam por gestões de negócios modernos em oposição a métodos tradicionais de trabalho, engessados e arraigados em metodologias cujo lucro sobrepõe às questões de trabalho decente, sustentabilidade e humanização.

O *slow business* faz parte de novos formatos de trabalhos que possibilitam mais tempo e qualidade de vida, e tem influenciado de forma indireta e direta diversas pessoas a empreenderem e serem donas do próprio negócio, ou a mudarem suas visões empresariais. É possível compreender esse momento como uma grande revolução coletiva, em que um dos principais meios a serem afetados é a área profissional.

Por outro lado, indo em contrapartida do modelo já citado, ainda existem diversas pessoas e empresas que mantêm a forma convencional de longas horas de trabalho diárias, destinando o mínimo de horas possíveis para o lazer individual ou em família. Nesse cenário, acaba se deparando com um paradoxo: muitas pessoas que reproduzem essa forma antiga e convencional de trabalho, impulsionadas por um cansaço físico e principalmente mental, impulsionadas por problemas de saúde causados pelo acúmulo de funções e o excesso de estresse, resolvem sair da empresa em que trabalham com o intuito de abrir uma empresa própria e ter mais tempo para destinar à sua qualidade de vida, porém, estão tão habituados com os padrões antigos, tradicionais que acabam trabalhando mais do que antes.

Mesmo que uma boa parte da sociedade não considere o modelo tradicional de trabalho “errado” ou exaustivo, é necessário questionar o porquê de a sociedade ser instigada a esse modelo de trabalho com mais horas e tempo dedicados aos afazeres profissionais, se esquecendo muitas vezes de separar algumas horas e momentos a serem dedicados para a vida pessoal do indivíduo?

Por que reproduzem, mesmo de forma inconsciente, o mesmo modelo de trabalho que anteriormente já foi renunciado conscientemente? Por que, mesmo com tantos avanços tecnológicos, ainda não são incentivadas novas formas de trabalhos?

Certamente não se trata de respostas simples, nem diretas e muito menos óbvias, pois, como a sociedade pode mudar seu jeito de pensar após tantos séculos replicando o mesmo modelo?

O processo de mudança é algo que condiciona o indivíduo a aceitar que o velho acabou e não retornará. O momento da transição entre o velho e o novo requer uma nova postura diante da realidade, uma nova maneira de pensar, que trará novas possibilidades para viver de forma a ter mais qualidade de vida.

### 1.1 ORIGEM DO MOVIMENTO SLOW

O Slow Business faz parte do Slow Movement, que segundo o site do movimento em Portugal, o Slow Movement Portugal (2023), a expressão nasceu na Itália a partir do movimento

Slow Food. Na ocasião, um grupo de pessoas liderado por Carlo Petrini protestavam contra a abertura da lanchonete de fast food McDonald's em 1986, na Piazza di Spagna (Slow Movement Portugal, 2023).

Os manifestantes repudiavam a ideia da abertura da lanchonete de fast food, e protestavam em defesa de manter a cultura, e continuar preparando uma boa comida, de forma tradicional e cultural, e que fosse possível de desfrutar do momento do preparo e alimentação sem pressa e apropriando-se de uma alimentação saborosa e saudável.

Com o passar dos anos, o movimento trouxe relevantes abordagens sobre o alimento, reconhecendo sua importância na criação de vínculos entre as pessoas, o planeta, as culturas e até mesmo na política. De acordo com site Slow Food Brasil (2023), atualmente, o Slow Food é um movimento global, que conta com o apoio de milhares de pessoas e projetos em mais de 160 países, incluindo o Brasil.

O *Slow Movement* nada mais é que um movimento que busca incentivar uma *life style* desacelerada e com qualidade de vida, além de incentivar uma vida mais sustentável e com consciência (Slow Movement Portugal, 2023).

E assim como a base do movimento, o *slow business* propõe uma desaceleração do trabalho, sendo ele home office ou não. O movimento incentiva que o profissional se dedique ao seu ofício, porém, não se esquecendo de se dedicar à vida pessoal, como família, amigos, vida social, hobbies etc.

Nessa premissa, este estudo busca analisar e compreender a maneira em que o Slow Business tem se instalado no mercado ao longo dos anos e como tem impactado as vidas de quem o aderiu, tanto no meio empresarial quanto no pessoal, buscando e apresentando casos de pessoas e/ou empresas que utilizam o método, além de apontar quais são seus prós e contras diretamente na prática.

Os principais objetivos da pesquisa são:

- aprofundar o conhecimento sobre conceito do movimento *slow business* e apresentá-lo em referências;
- levantar, de modo breve, o grau de aplicação do tema com os professores da Fatec Jales.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com a consultora de Slow Marketing e *Slow Business* Ana Frago (2021), “Slow não significa ser ou ter um negócio devagar. Slow nada mais é do que ter consciência de que vivemos em uma ditadura da velocidade – quanto mais rápido melhor – e de que temos o direito de fazer as coisas no nosso tempo”.

Frago (2021) também cita que o intuito do *slow business* é criar um novo modelo de negócio, que pode mudar a realidade das futuras gerações, dando a eles a autonomia de criar uma realidade profissional que se adapte ao cotidiano e estilo de vida que deseja-se obter, com a certeza de que esse negócio pode sim, ser lucrativo, mas ao mesmo tempo hábil, consolidado e sustentável.

Mesmo o *slow business* sendo um conceito, de certa forma novo e pouco usado, há muito tempo já se fala e se discute sobre o excesso de trabalho e os problemas que isso pode acarretar para a vida das pessoas, inclusive inúmeros distúrbios emocionais como por exemplo a Síndrome de Burnout. Sobre isso, Dejours (1999), médico e especialista na medicina do trabalho, cita que

Quanto aos que sofrem por causa da intensificação do trabalho, por causa do aumento da carga de trabalho e da fadiga, ou ainda por causa da degradação progressiva das relações de trabalho (arbitrariedade das decisões, desconfiança, individualismo, concorrência desleal entre agentes, arrivismo desenfreado etc.), estes encontram muitas dificuldades para reagir coletivamente (Dejours, 1999, p. 43).

De acordo com Byung (2015) o padrão social de aumentar a produtividade foi substituído por um padrão de desempenho. O autor afirma também que esse padrão é uma nova maneira de enfatizar uma violência sistêmica, e isso desenvolve diversas doenças como a depressão e a já citada Síndrome de Burnout - Conforme ainda Byung (2015, p. 27), “o que causa a depressão do esgotamento não é o imperativo de obedecer apenas a si mesmo, mas a pressão de desempenho. Vista a partir daqui a Síndrome de Burnout não expressa o si mesmo esgotado, mas antes a alma consumida”.

Com isso, é possível afirmar que uma boa qualidade de vida no trabalho pode desenvolver e influenciar uma boa qualidade de vida pessoal e, nesse ponto, entra o *slow business*, que sugere a vida pessoal e a profissional andarem juntas com um estilo de vida que não traga problemas à saúde física e mental.

Dar limites ao corpo quando necessário, descansar a mente e saber que um indivíduo saudável em todos os aspectos pode ser capaz de desenvolver atividades profissionais com excelência tem sido desafiador na era capitalista. De acordo com Albuquerque e Limongi-França (1998 apud Chiavenato, 2015), o bem-estar e a qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho estão atrelados a um conjunto de fatores e ações que são desenvolvidos pela empresa, e que trazem melhorias relacionadas à estrutura, tecnologia e inovação, proporcionando ao indivíduo boas condições de desenvolvimento dentro do ambiente de trabalho.

Junto à qualidade de vida no trabalho, podemos ainda citar a importância do lazer e tempos de qualidade fora do ambiente laboral. Todas essas coisas estão atreladas ao hobby que o indivíduo pratica para se dispersar dos “problemas e estresses” relacionados ao trabalho e afins. Vale ressaltar que não se deve tentar monetizar um hobby, pois algo que seria para distrair e trazer momentos de alegria, se torna igualmente algo estressante como a atividade profissional, fazendo com que se entre em um limbo. Sobre isso, Dumazedier (1973, p. 34), define hobby como:

Ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, para repousar, divertir-se, recrear-se e entreter-se ou ainda para desenvolver sua formação desinteressada, sua participação social voluntária, ou sua livre capacidade criadora, após desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.

Dentro de todos os conceitos ligados ao movimento *slow*, o empenho principal é em combater a pressa, pressa essa que faz parte do mundo moderno, mas não é apenas esse o objetivo traçado pelo movimento. Assim, dentre os conceitos traçados também estão as pressões em que o indivíduo está sujeito em seu cotidiano, sendo essas, muitas vezes, causadas pelo longo período de horas dedicadas exclusivamente ao trabalho. Há necessidade de se fazer tudo rápido, já que há concorrência com demanda crescente e a necessidade de se entregar trabalhos e ideias inovadoras em um curto período. Nas palavras de Gaulejac (2007, p. 214):

Daí uma pressão, pelo tempo, pelos resultados, mas também pelo medo, que tem consequências terríveis. Ele [o capital] gera comportamentos de adição, estresse cultural, sentimento de invasão, contra o qual é difícil de se defender, e sofrimentos que o indivíduo esconde; do contrário, se fossem expressos, ele ficaria visado.

E por fim, como cita Bauman (2007, p. 15) que “com a velocidade certa, pode-se consumir toda a eternidade do presente contínuo da vida terrena”. Assim, com tantos recursos

tecnológicos existentes, é preciso que eles se voltem para beneficiar a humanidade e não para acelerar ainda mais.

Como pondera Fragoso (2021), o Slow Business surge como um conceito econômico e, nele, o produto ou serviço deve ser bom para todos: consumidor, trabalhador e meio ambiente.

## **2 METODOLOGIA**

Para o entendimento do estudo, é possível classificar esta pesquisa como sendo parcialmente uma pesquisa bibliográfica, que, de acordo com Oliveira (2001) entende-se como fazer um levantamento de dados e estudos sobre o assunto de pesquisa, de acordo com o referencial teórico.

Sendo assim, durante o desenvolvimento da pesquisa foram consultados e utilizados livros, artigos científicos, internet entre outras fontes de materiais. Essa forma de pesquisa proporcionou fundamentação teórica sobre o tema de estudo, reforçando a ideia do estudo de acordo com a visão de estudiosos sobre o tema tratado aqui.

Outro instrumento de pesquisa utilizado foi a de campo quantitativo-descritivo, por meio de questionário (*Forms*) aplicado aos docentes da Fatec Jales, no período de 09 a 15 de maio de 2023.

Para Marconi e Lakatos (2003), a pesquisa de campo quantitativa- descritiva compõem-se de investigações empíricas que têm como objetivo delinear ou analisar características importantes ou decisivas de um fenômeno. Neste formato de estudo, foram aplicadas técnicas como entrevistas e questionários, e procedimentos de amostragem.

Esse tipo de pesquisa é fundamental para alcançar os objetivos estabelecidos neste artigo, pois procura evidenciar e responder perguntas apresentadas no projeto.

Os dados apresentados a seguir foram coletados a partir de um questionário aplicado para os docentes da instituição de ensino superior Fatec – Faculdade de tecnologia Prof. José Camargo – Campus Jales. O questionário aplicado tinha como estimativa 20 respostas, mas 26 docentes responderam.

## **3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

A partir dos resultados coletados por meio de entrevista detalhada anteriormente, pode-se afirmar que, cerca de 65% foram do público masculino e 34% do público feminino. Ainda, dentre os maiores grupos de resposta estão os docentes de Gestão Empresarial (73%) e os docentes de Análise de Desenvolvimento de Sistemas (53%), embora muitos docentes da Fatec em análise lecionem nos cursos de Sistemas para a Internet, Agronegócio e Gestão Empresarial na modalidade EAD, mas não os citaram.

### **3.1 GRÁFICOS**

Dentre as perguntas, foi questionado se o docente possuía alguma outra atividade profissional fora da Fatec Jales, e esses foram os resultados obtidos:

**Gráfico 1** – Possui outra atividade profissional

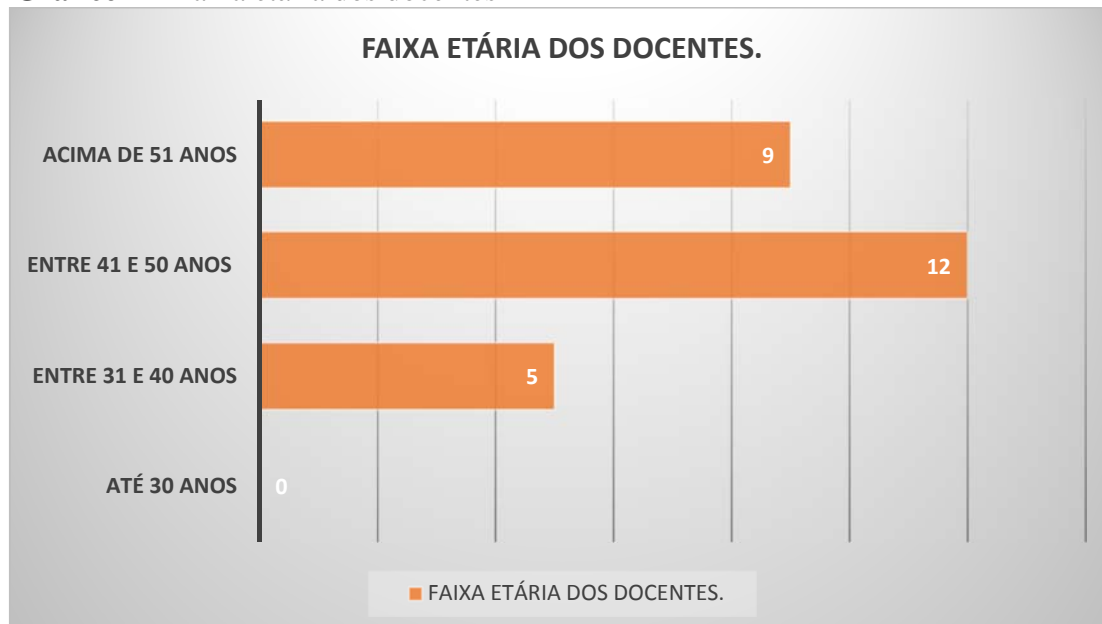


Fonte: Elaborado pelos autores.

Analisando as respostas obtidas em relação a questão acima, observa-se que a grande maioria dos docentes possuem outra atividade profissional além das exercidas dentro da Fatec-Jales, enquanto 38% não possuem outra atividade além das exercidas dentro da faculdade.

O Gráfico 2 refere-se à faixa etária dos professores (as):

**Gráfico 2** – Faixa etária dos docentes

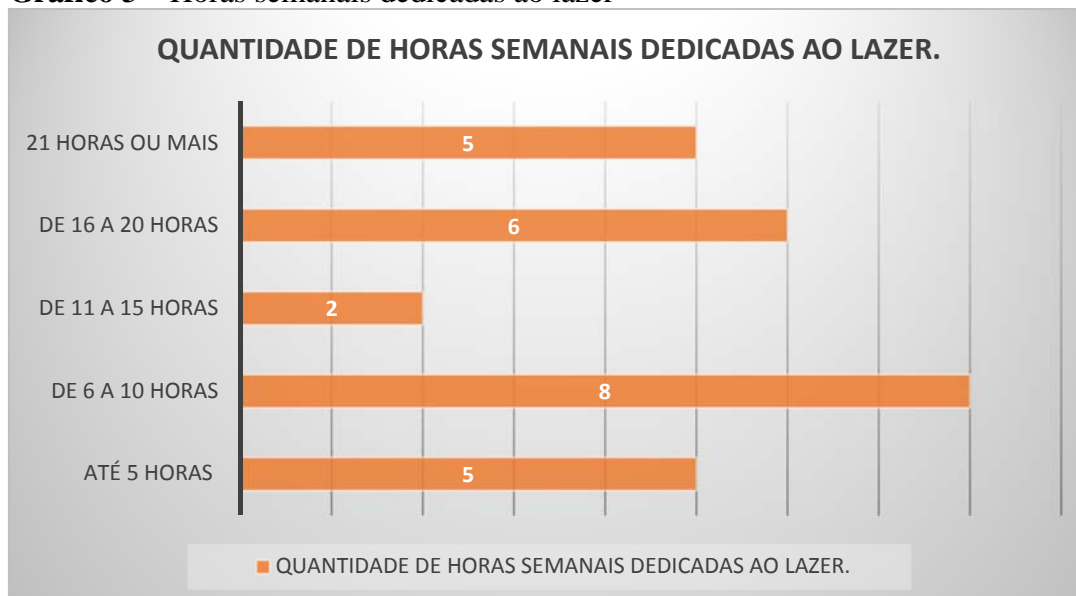


Fonte: Elaborado pelos autores.

De acordo com as respostas obtidas, pode-se afirmar que a maior parte dos docentes da Fatec-Jales, estão na faixa etária de 41 a 50 anos, e até o período em que a pesquisa foi aplicada, não tinha dentro da unidade nenhum docente com 30 anos ou menos.

Foi perguntado para os docentes quantas horas são dedicadas semanalmente ao lazer, e as respostas são essas a seguir, no Gráfico 3.

**Gráfico 3** – Horas semanais dedicadas ao lazer

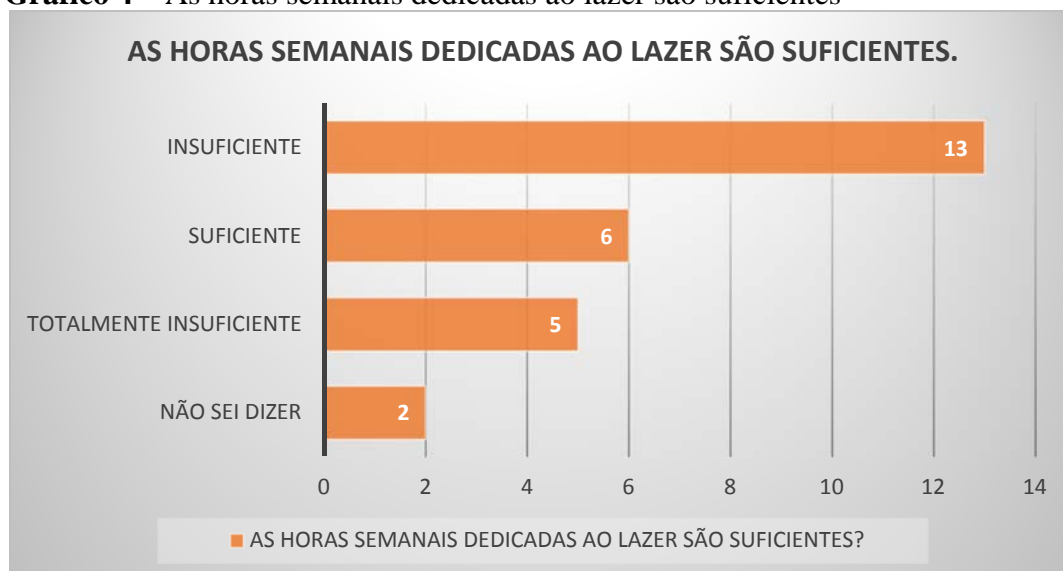


Fonte: Elaborado pelos autores.

Segundo as respostas obtidas na questão do Gráfico 3 as horas dedicadas ao lazer em família semanalmente não é algo que pode ser considerado prioridade para todos os docentes, pois apenas 5 docentes dedicam 21 horas (ou mais) semanalmente para o lazer. Em contrapartida, 5 indivíduos dedicam até 5 horas apenas, o que pode ser considerado pouco tempo para desfrutar do lazer individual ou em família.

Para completar as informações da pergunta feita anteriormente, foi questionado se consideravam as horas destinadas ao lazer eram suficientes, e estas foram as respostas:

**Gráfico 4** – As horas semanais dedicadas ao lazer são suficientes



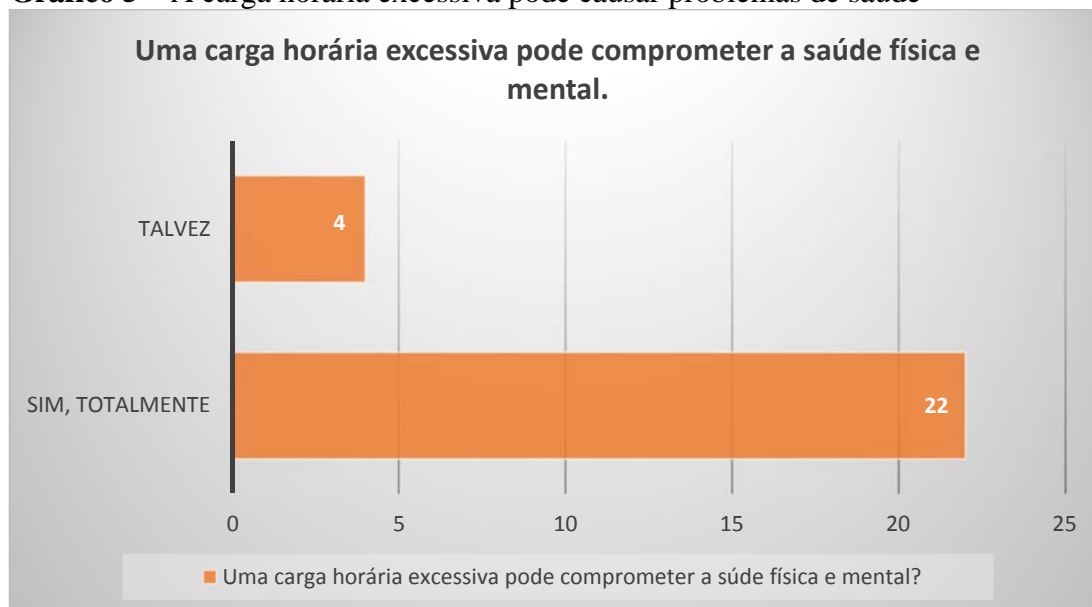
Fonte: Elaborado pelos autores.

Analisando as respostas do Gráfico 4, que é um complemento do Gráfico 3, observa-se que a grande maioria dos sujeitos consideram insuficientes as horas dedicadas ao lazer, enquanto uma menor parte dos docentes pondera as horas semanais dedicadas como suficiente.

E para finalizar o questionário, o Gráfico 5 reflete a resposta do questionamento que: “Se na opinião pessoal deles uma carga horária de trabalho muito intensa e excessiva poderia

*causar problemas de saúde física e mental?*”. enquanto o Gráfico 6 pondera se eles consideravam a carga horária de trabalho deles muito intensa. Estas foram as respostas obtidas:

**Gráfico 5** – A carga horária excessiva pode causar problemas de saúde

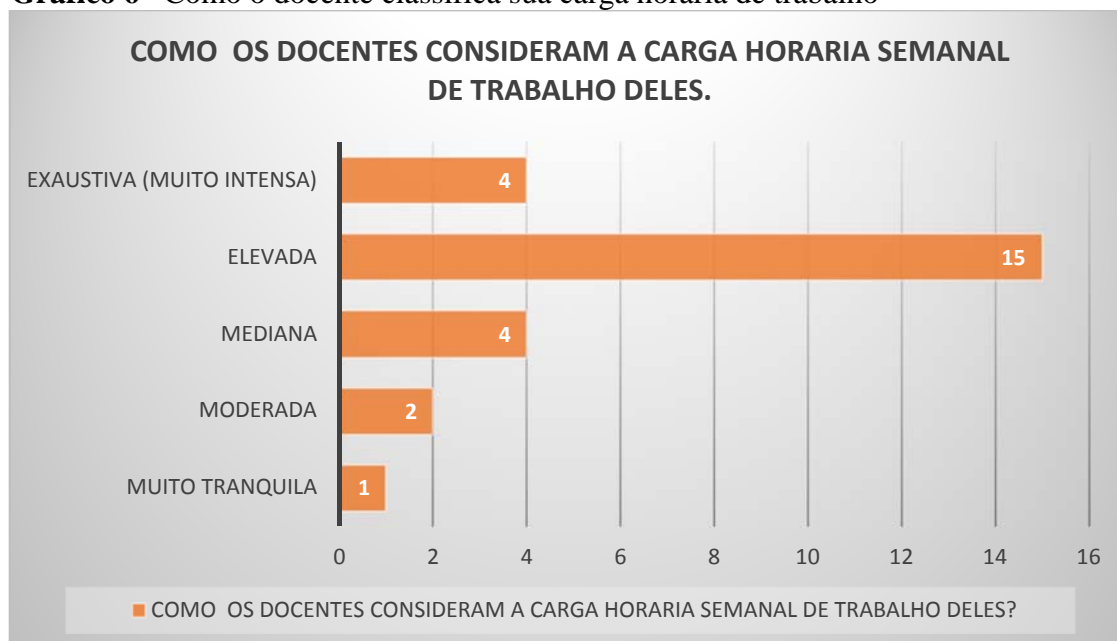


Fonte: Elaborado pelos autores.

Segundo as respostas obtidas na pergunta acima, cerca de 85% dos docentes consideram que uma carga horária excessiva pode comprometer a saúde física e mental, enquanto apenas 15% responderam que “talvez” possa comprometer. Não obtivemos nenhuma resposta dizendo que a carga horária excessiva “não compromete” a saúde do indivíduo.

O Gráfico 6 pondera se: “*consideravam a carga horária de trabalho semanal muito intensa?*”, e as respostas obtidas revelam que a maior parte deles consideram “elevada”, enquanto uma parte menor considera “muito intensa”.

**Gráfico 6**– Como o docente classifica sua carga horária de trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores.



#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com as respostas obtidas, é possível chegar à conclusão de que pelo menos 60% dos docentes possuem uma outra atividade profissional além das atividades realizadas na Fatec-Jales e que os mesmos docentes estão majoritariamente entre a faixa etária de 41 e 50 anos, o que nos leva a considerar que estão em um momento da vida em que buscam firmar uma estabilidade e segurança financeira, além de considerar que essa faixa de idade é uma em que as pessoas estão se consolidando em suas carreiras. Por isso, possuem longas horas dedicadas ao trabalho, tanto fora quando dentro da instituição em que a pesquisa foi aplicada.

Entre algumas perguntas feitas, consideramos importante perguntar quantas horas semanais os professores dedicam ao lazer. Dentre as maiores respostas, tivemos o grupo em que é dedicado até 05 horas semanais apenas; um outro grupo que dedica 21 horas ou mais, ambos com 19% de respostas. Quando questionados se consideravam essas horas suficientes, a maioria das respostas foram que eram insuficiente a quantidade de horas dedicadas ao lazer, o que claramente se conclui que os docentes possuem clareza de que estão dedicando muito mais horas ao trabalho do que ao seu tempo de qualidade.

Por fim, para concluir, foram feitas duas perguntas que se completam: a primeira era se eles acreditam que uma carga horária de trabalho excessiva poderia causar problemas de saúde física e mental, e nessa a resposta mais obtida era “sim, totalmente”, e logo após foi questionado como eles consideravam a jornada de trabalho semanal deles, e a resposta nessa pergunta foi majoritariamente que era “elevada”.

A partir dessas perguntas e respostas, é possível confirmar a tese de muitos estudiosos sobre assuntos relacionados à saúde mental e ao *slow business*, que revelam que carga horárias de trabalho causam sim problemas de saúde física e mental, como algumas já citadas nesse artigo. Muitos consideram como ossos do ofício esse excesso de trabalho, e poucas horas de lazer, e apenas buscam proporcionar o melhor para suas famílias, incluindo conforto e estabilidade financeira.

Para finalizar, gostaria de deixar aqui algumas reflexões: Será que para alcançar objetivos profissionais e financeiros, devemos abdicar de momentos únicos com aqueles que amamos? Será que todos esses momentos especiais poderão ser recuperados quando o objetivo financeiro for finalmente alcançado? E será, que vale a pena colocar em risco a saúde física e mental por tudo isso? Que esta pesquisa possa abrir-se ao Slow Moviment que atua em inúmeras áreas pautadas nas novas economias.

#### REFERÊNCIAS

BAUMAN, Z. **Vida líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2007.

BYUNG, C. H. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2015.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2015.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DUMAZEDIER, J. **Lazer e cultura popular**. São Paulo: Perspectiva, 1973.

FRAGOSO, A. **O que é slow business?** 2021. Disponível em: <https://anafragoso.com/slow-business/>. Acesso em: 6 nov. 2023.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida, SP: Ideias e Letras, 2007.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

OLIVEIRA, S. L. **Tratamento de metodologia científica**: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2001.

SLOW FOOD BRASIL. **Movimento Slow Food**. Disponível em:  
<https://slowfoodbrasil.org.br/movimento/>. Acesso em: 5 out. 2023.

SLOW MOVEMENT PORTUGAL. **Bem-vindo ao Mundo Slow**. Disponível em:  
<https://www.slowmovementportugal.com/>. Acesso em: 5 out. 2023.

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por sempre seu meu apoio e alicerce. Minha fé sempre foi meu refúgio, e hoje posso ver que os planos dEle sobre as nossas vidas são maiores e melhores que tudo. Em segundo, gostaria de agradecer a minha querida orientadora, Profa. Me. Alessandra Manoel Porto, por me auxiliar nesse processo que foi extremamente desafiador. Agradeço também ao meu marido, que esteve do meu lado ao longo de todos os anos de graduação, apoiando e incentivando, nunca me deixando desistir. Agradeço também a pessoa mais importante da minha vida, minha mãe, que me ensinou valores que carrego comigo, que me incentivou em todos os momentos, e que lutou comigo cada batalha, divido com ela mais essa vitória. E por último, deixo meus agradecimentos a todos os docentes da Fatec Jales, principalmente aqueles que foram meus professores durante todo o curso, todo o conhecimento e ensinamentos me fizeram um ser humano e profissional melhor.

*“O Senhor é bondoso e fiel;*

*O nosso Deus tem compaixão de nós.*

*O Senhor protege os que não podem se defender.*

*Quando eu estava em perigo ele me salvou.*

*Meu ser inteiro, continue confiando*

*em Deus, o Senhor,*

*pois ele tem sido bom para mim!” Salmos 116, 5:7*