

Ócio Criativo: reflexão sobre um novo modelo de gestão

Roberto de Oliveira Loureiro

Doutor em Ciências Sociais, Mestre em Administração de Recursos Humanos, Pós-Graduado em Marketing, Bacharel em Administração de Empresas com Especialização em Pedagogia. Professor da Fundação Armando Alvares Penteado (FAAP), Pontifícia Universidade Católica (PUC/SP), Madia Marketing School, Hotec, além de atuar em outras Instituições de Ensino e prestar serviços de consultoria. *E-mail:* robertloureiro@uol.com.br.

Resumo: A proposta deste estudo é provocar uma reflexão sobre as relações de trabalho, à luz do modelo de gestão que Domenico De Masi conceitua como Ócio Criativo. Trata-se da devida combinação e intersecção entre três variáveis: trabalho, estudo e lazer. O estudo também avalia criticamente as definições e o entendimento dos termos trabalho e emprego, conceitos ainda comumente confundidos no atual contexto organizacional. Mais do que se ater a considerações semânticas, é realizada uma análise distintiva entre os termos citados, da mesma forma que estabelece um divisor entre ócio e ociosidade. Para compor um arcabouço ainda mais crítico, foi realizado uma pesquisa bibliográfica junto a autores que expressam suas reflexões pertinentes à proposta temática central deste estudo. A partir da chamada Administração Científica, uma síntese sobre as teorias administrativas fez-se necessária no sentido de clarificar e sinalizar um posicionamento cognitivo que viabilize um melhor entendimento dos pressupostos defendidos por De Masi, modelo este que se apresenta como opção para as demandas organizacionais vigentes.

Palavras-chave: Criatividade; emprego; gestão; ócio; trabalho.

Abstract: The proposal of this study is to instigate some thinking upon labor relations, based on the model of management that Domenico De Masi conceptualizes as Creative Idleness. It is about the proper combination and intersection among three variables: labor, study and leisure. The study also critically evaluates the definitions as well as the understanding of the terms labor and employment, concepts that are still commonly misinterpreted in the current organizational context. More than sticking to semantics considerations, a distinctive analysis is accomplished regarding the cited words, the same way that a difference between leisure and idleness is established. To compose an even more critical outline, a bibliographical research has been done reckoning authors that express their pertinent thoughts to the central thematic proposal of this study. From the so called Scientific Administration, a synthesis about the administrative theories has been made necessary to clarify and signal a cognitive positioning



that enables a better understanding of the defended assumptions by De Masi, a model which presents itself as an option to the current organizational demands.

Keywords: Creativity; employment; management; idleness; labor.

Introdução

O chamado mundo do trabalho já foi objeto de várias considerações. Da mesma forma, ócio e lazer sempre foram temas comumente rejeitados no mundo corporativo uma vez que se associam, no imaginário popular, às ideias de preguiça, indolência e má vontade das pessoas. É oportuna também uma análise e reflexão sobre os termos trabalho e emprego para que, mais do que chegarmos a implicações e considerações de ordem semântica, haja um entendimento conceitual mais amplo sobre os termos em apreço. Este estudo faz uma avaliação crítica sobre as relações de trabalho contextualizando-o com o modelo apresentado por Domenico De Masi, que defende a tese do Ócio Criativo como ruptura ao modelo industrial que é praticado desde o final do século XIX. Mesmo a chamada ciência administrativa apresentando um panorama evolutivo a partir do século XX, as práticas de gestão encontram-se condicionadas a sistemas hierárquicos e a processos burocráticos que ainda submetem as pessoas a um senso de opressão, angústia, além de conferir pouco sentido à obra realizada; quando que o incentivo à criatividade, os sentidos de utilidade, participação, dignidade e envolvimento das pessoas, deveriam se configurar como requisitos primários básicos ao exercício da liderança. Agindo dessa forma, as chances e possibilidades de se potencializar as competências humanas seriam maiores.



1. Trabalho e emprego: um novo enfoque cognitivo

O trabalho insiste em ser um tema palpitante. Ora porque nele dedicamos muitas horas da nossa existência, ora porque é nele que construímos algo útil deixando impregnada nossa marca pessoal, ora porque é nele que nos realizamos e agregamos valor à sociedade, ora porque pode, de forma menor, representar um mero sacrifício e obrigação diária, ora porque, de forma implícita, caracteriza-se como fonte social e de vida.

Araújo, Bridi e Motim apontam que:

O mundo das coisas, dos objetos, dos bens materiais e imateriais é resultado do trabalho humano. É pelo trabalho que o homem constrói o mundo e, nesse processo, constrói a si mesmo. O trabalho tem como meta produzir os bens e serviços necessários à manutenção da vida e atender a outras demandas e necessidades criadas pelos homens no mercado. (ARAÚJO; BRIDI; MOTIM, 2009, p. 47).

O trabalho assume sentidos e conotações distintas ao longo da história. No passado o trabalho já foi confundido com tortura, esforço físico, cansaço e castigo. Chamava-se *tripalium* o instrumento de tortura feito de três varas cruzadas em que as pessoas eram presas e torturadas. Percebe-se então, não à toa, que ambas as palavras (trabalho e *tripalium*) apresentam-se com significados muito próximos.

A partir de um enfoque mais contemporâneo, o trabalho é tido como toda uma energia empreendida, seja ela física ou intelectual, com o objetivo de se construir algo útil, que tenha sentido e que exprima um sentimento nobre, de prestígio e moral tanto para quem o realiza como para quem dele se vale, conferindo assim um importante e reconhecido valor. Araújo, Bridi e Motim (2009), resumem vários outros aspectos em que o trabalho pode ser analisado. Na verdade, de forma apropriada, a análise das autoras se constitui como recortes, ou seja, uma pré-análise de uma mesma fonte conceitual. Nesse sentido, podemos abordar o trabalho como: o trabalho qualificado e o não qualificado, o trabalho formal e o informal, o trabalho material e o imaterial, o trabalho integral e o parcial, o trabalho agrícola e o industrial, entre outros. Percebe-se a extensão e a amplitude temática que cerca o tema. As autoras ainda complementam: “o paradoxo do trabalho - tê-lo ou não tê-lo, ser fonte de realização humana ou não - revela que o trabalho não depende só do indivíduo, é um fenômeno social”.

Por seu turno, o termo emprego nos remete a uma relação hierárquica, de vínculo empregatício e suportado por uma legislação trabalhista que atribui direitos e deveres tanto a quem o executa como àquele que o contrata; em outras palavras, atende e regula a relação entre empregador e empregado.

Não é necessário muito esforço para se perceber que a palavra emprego, dela subtraindo o prefixo **em**, confere à mesma palavra o sentido de **prego**, ou seja, aquilo que prende, que torna imóvel, que imobiliza os movimentos, que causa dependência e, por conseguinte, confere pouco ou quase nenhum sentido à obra realizada.

Não por ironia, mas sim por intermédio de uma análise crítica, agradável é presenciar os índices que, quando publicados, dão conta que aumentou o número de desempregados em um dado segmento ou setor da economia. Tal fato significa dizer que, uma vez constatado o **dese**mprego, mais pessoas foram **libertadas**, não estão mais presas, engessadas, **emp**regadas.

Entendemos também como extemporâneo o uso da expressão **mão de obra**; expressão esta muito utilizada no início do século XX, ocasião em que as demandas industriais eram imensas. Registra-se ainda a pouca sofisticação da tecnologia disponível na época, infinitamente rudimentar se comparada aos padrões atuais. No início do século passado era sim razoável entender e aceitar a necessidade da utilização de muita força física, via de regra - braçal - em detrimento do conhecimento. Não obstante a extemporaneidade do



conceito mão de obra, causa espanto o surgimento de sofismas do tipo *mão de obra qualificada*. Erroneamente tal expressão parece sugerir pessoas com os músculos ainda mais robustos para responder e exercer suas atividades profissionais atuais.

É possível que estejamos muito próximos do que Rubin (1987), qualificou e conceituou entre o trabalho simples e o qualificado. Segundo Rubin:

Trabalho simples é o emprego dessa simples força de trabalho que todo homem comum e corrente, em média, possui em seu organismo corporal, sem necessidade de *educação especial*. Em contraste com o trabalho simples, chamaremos trabalho qualificado aquele que requer um aprendizado especial, ou seja, uma aprendizagem mais longa ou profissional e uma educação geral mais importante que a média dos trabalhadores. (RUBIN, 1987, p. 176).

À luz da colocação de Rubin, forças de mercado, inseridas dentro de um sistema econômico, acabam julgando e manifestando um sistema perceptivo entre as duas modalidades de trabalho apresentadas, ou seja, no maior valor dos produtos produzidos pelo trabalho qualificado assim como no maior valor da própria força humana geradora desse trabalho.

Com efeito, De Masi observa que:

Na realidade, a sociedade industrial não só fez com que, para muitos, se tornasse inútil o cérebro como também fez com que somente algumas partes do corpo fossem utilizadas. (DE MASI, 2000, p. 19).

Como que caracterizando uma violência à espécie humana, no passado, o ato de pensar não era valorizado e nem incentivado na maioria das organizações. Na sociedade industrial citada por de Masi, os músculos se sobrepunham ao cérebro. Além do contexto, havia razões econômicas para isso. Toffler e Toffler (2012, p. 439) afirmam que “As sociedades industriais separaram as instituições em compartimentos burocráticos”.

Toffler e Toffler, corroborando ainda mais De Masi, apresentam a seguinte reflexão:

Indivíduos polivalentes combinam atividades como assistir televisão, atender chamadas telefônicas, participar de jogos on-line, ler relatórios com as previsões do mercado financeiro, trocar mensagens curtas no site de bate-papos preferido, em uma espécie de interação constante e frenética com o mundo exterior. Essa aceleração e a mudança de atividades sequenciais para simultâneas, suscitada pela hipercompetição, representam uma mudança importante na forma como nos relacionamos com o fundamento profundo do tempo - e com o nosso trabalho, amigos e família. (TOFFLER; TOFFLER, 2012, p. 231).

É fato consumado que a criatividade foi, é, e sempre será produto da espécie humana. Ocorre que no modelo industrial do início dos anos 1900, o



ato de pensar era uma regalia conferida a uma pequena elite. Poucas **cabeças** pensando, vários **braços** executando. Este era o padrão tradicional do modelo industrial da época. A partir desta linha de raciocínio é razoável entender que termos e expressões do tipo: mão-de-obra, emprego, salário, salário mínimo, cartão de ponto, hora extra, supervisor, chefe, fizeram parte de um **constructo** pertinente. Pertinente à época, não resta dúvida, mas que hoje apresenta sinais de desgaste e obsolescência. Enquanto que o modelo taylorista caracterizou-se como um sistema que incentivava o controle dos movimentos e a mecanização dos processos de trabalho, estabelecendo um contraponto, De Masi (2000, p. 18) afirma que “A sociedade pós-industrial oferece uma nova liberdade: depois do corpo, liberta a alma”.

É perfeitamente possível que haja trabalho sem emprego. Da mesma forma que muitos indivíduos empregados não entregam o **produto final** pelo qual foram contratados. O problema é que o conceito de emprego tal qual nós o conhecemos hoje está em processo de extinção. O conceito do pleno emprego, também precisa ser revisitado. Quando muito faz parte de devaneios irresponsáveis de alguns economistas. Ao contrário, o desemprego é cada vez mais forte por conta do avanço da tecnologia, racionalização de processos e da própria globalização. É verdade que o **emprego** ainda conta com um enorme apelo popular, não menos resguardado por um forte e demagógico discurso político.

Entendemos que tal modelo se esgotou já há algum tempo. Em meados dos anos 1990, com propriedade, Bridges observa o seguinte:

As primeiras coisas que devemos fazer é exigir que nossos líderes políticos tenham a coragem de abandonar a ilusão de que os empregos podem ser recuperados ou recriados como outrora. Precisamos entender que não existe uma forma de se “fabricar” mais empregos como se fossem produtos industriais, e, todas as vezes que nossos líderes brincam com nossa ilusão de que isso é possível, estão nos prestando um enorme desserviço. O problema, obviamente, é que prometer mais empregos é uma tática eleitoral eficaz. Além disso, parece demonstrar espírito público e humanístico. (BRIDGES, 1995, p. 192).

Nesta mesma linha de raciocínio, Bauman corrobora Bridges no seguinte aspecto:

A incerteza e a vulnerabilidade humanas são os alicerces de todo o poder político. É contra essa dupla de efeitos secundários da condição humana (constantes, embora alvos de profunda indignação), e contra o medo e a ansiedade que eles tendem a gerar, que o Estado moderno prometeu proteger seus súditos; e foi principalmente dessa promessa que ele tirou sua razão de ser, assim como a obediência e o apoio eleitoral de seus cidadãos. (BAUMAN, 2013, p. 70).

Faz-se necessária outra forma de entender e de organizar o trabalho. De ampliar e conferir mais sentido ao que é realizado. Por outro lado, como toda



evolução social, um processo transitório demanda, além de um tempo de maturação, a inquietude para que o *fato* seja visualizado sob novos prismas. A inquietude tende a permanecer até que seja capturado um novo modelo mental que confira o direito de se compreender esse novo *fato*.

Nesse sentido, Furtado traz uma importante contribuição quando analisa a eliminação do trabalho escravo:

A abolição da escravatura, à semelhança de uma “reforma agrária”, não constitui per se nem destruição nem criação de riqueza. Constitui simplesmente uma redistribuição da propriedade dentro de uma coletividade. A aparente complexidade desse problema deriva de que a propriedade da força de trabalho, ao passar do senhor de escravos para o indivíduo, deixa de ser um ativo que figura numa contabilidade para constituir-se em simples virtualidade. Do ponto de vista econômico, o aspecto fundamental desse problema radica no tipo de repercussões que a redistribuição da propriedade terá na organização da produção, no aproveitamento dos fatores disponíveis, na distribuição da renda e na utilização final dessa renda. (FURTADO, 2007, p. 199).

É oportuna a revisão de velhos paradigmas e a inclusão de novos modelos mentais. Aliás, sobre paradigma, Morin oferece a seguinte reflexão:

Um paradigma impera sobre as mentes porque institui os conceitos soberanos e sua relação lógica (disjunção, conjunção, implicação), que governam, ocultamente, as concepções e as teorias científicas, realizadas sob seu império. Hoje em dia, emerge de maneira esparsa um paradigma cognitivo, que começa a conseguir estabelecer pontos entre ciências e disciplinas não comunicantes. (MORIN, 2010, p. 114).



2. Retrospectiva histórica da Administração

O Quadro 1 apresenta um resumo das teorias e dos modelos praticados a partir da chamada Administração Científica. Esta retrospectiva, além de oferecer base reflexiva para um melhor entendimento do exercício do **management** propriamente dito, propicia uma análise sobre a migração da importância e soberania dos músculos para o cérebro. Portanto, no Quadro 1, atributos como trabalho e emprego estão implícitos automaticamente.

Quadro 1 - As teorias administrativas

TEORIA ADMINISTRATIVA	NFASE	ENFOQUE PRINCIPAL
Administração científica	Nas tarefas	Racionalização do trabalho no nível operacional
Escola clássica	Na gerência	Definição e clareza do papel gerencial
Teoria das relações humanas	Nas pessoas	Sentimento de pertencer a um grupo social
Teoria da burocracia	Na estrutura organizacional	Racionalidade organizacional
Teoria estruturalista	No ambiente	Abordagem de sistema aberto
Desenvolvimento organizacional	Na cultura	Análise da cultura organizacional
Teoria dos sistemas	Nos processos administrativos	Sinergia organizacional
Teoria da contingência	Na tecnologia	Imperativo tecnológico
Adhocracia	No mercado	Cenário em constante mutação
Organizações de aprendizagem	No conhecimento	O conhecimento como diferencial competitivo
Ócio criativo	Na sustentabilidade Na qualidade de vida	Intersecção entre trabalho, estudo e prazer*

*Nota do autor

Fonte: Autor do artigo.

3. O Ócio Criativo

Análises futurísticas são sempre bem vindas, desde que ancoradas por uma mínima base racional e conceitual. Nessa direção, Offe, faz a seguinte análise:

O desejo de mais horas de lazer concorre com o objetivo de elevar as rendas; a crítica à rigidez de horário da jornada de trabalho é crescente; e a atividade ocupacional não tem mais lugar central na vida de proporções crescentes da população. (OFFE, 1989, p. 84).





De Masi, ao mesmo tempo em que critica o antigo modelo industrial, chamando-o de arcaico e ultrapassado, oferece um novo modelo de gestão - **O Ócio Criativo** -. Nele, percebe-se a devida intersecção e integração de três componentes importantes, a saber: Trabalho, Estudo e Lazer. Por entendermos que seja mais peculiar à cultura brasileira, substituímos a palavra (e o conceito intrinsecamente embutido), Lazer por **Prazer**.

Assim, o Ócio Criativo, materializa-se e configura-se como proposta de um novo modelo de gestão, pela natural combinação de três variáveis: Trabalho, Estudo e Lazer (**Prazer**, conforme já descrito). A proposta de De Masi é conciliar uma atividade que possa ser exercida (Trabalho), que nela perceba-se e encontre-se uma forma permanente de aprendizado, (Estudo) e que possa conferir uma agradável sensação de realizar algo prazeroso (Prazer).

Fato evidente é que ainda, pelo menos a maioria das pessoas, ainda não conseguiu entender a importância e plenitude de tal intersecção. Ao contrário, parece ser senso predominante uma linha de ação gerencial e administrativa que nos conduz a uma posição oposta àquela pregada por De Masi. Nesse sentido, é prudente observar a seguinte observação de Sennett:

[...] a prática gerencial recomenda que as equipes de trabalhadores não sejam mantidas por mais de nove a doze meses, para que os empregados não se vinculem pessoalmente uns aos outros. As relações sociais superficiais são um produto dessa tendência para o curto prazo; quando as pessoas não permanecem por longo tempo em uma instituição, debilitam-se seu conhecimento da organização e seu comprometimento com ela. (SENNETT, 2012, p.18-9).

Segundo De Masi, mediante palestra realizada em 19 de março de 2013, no Teatro Folha (São Paulo - SP), atualmente, um terço dos trabalhadores mundiais é considerado como operários. Um terço é considerado executivo e, apenas um terço são trabalhadores criativos. Na sociedade pós-industrial, um país de primeiro mundo deve ser um país que privilegia as ideias, não as fábricas, uma vez que estas muito mais poluem a trazer soluções politicamente corretas às necessidades da sociedade. Embora fazendo parte de nossa vida, a tecnologia gera muito mais o desemprego do que constrói, afirma De Masi. Obedecendo ao mesmo raciocínio, Sennett apresenta números significativos que conferem a seguinte constatação:

Hoje a automação efetivamente proporciona ganhos de produtividade e economias significativas. Entre 1998 e 2002, a Sprint Corporation aumentou a produtividade em 15%, utilizando avançados programas de computação de reconhecimento de voz, e elevou sua renda em 4,3%, ao mesmo tempo em que diminuía em 11.500 funcionários de sua folha de pagamento ao longo desses quatro anos. Na indústria pesada, entre 1982 e 2002 a produção de aço nos estados Unidos aumentou de 75 milhões de toneladas para 102 milhões de toneladas, embora o número de operários metalúrgicos caísse de 289.000 para 74.000. Esses empregos não foram exportados, foram substituídos por máquinas sofisticadas. (SENNETT, 2006, p. 89).

O conceito do Ócio Criativo não está associado ao conceito da preguiça, conforme defendia Lafargue (1999), mas sim em realizar uma atividade (trabalho) que possa gerar um aprendizado (conhecimento) e que o seu executante possa realizá-lo com motivação (prazer). Segundo De Masi, O Ócio Criativo não é uma apologia à preguiça. Se o trabalhador tem paixão pelo que faz, o Ócio Criativo pode durar vinte e quatro horas. Cerca de 30% da força de trabalho está inserida no Ócio Criativo, o que torna o conceito elitista e simultaneamente utópico para muitos.

De Masi tenta conciliar atividades que eram tidas no passado como não associadas, não comunicantes. Parece ser proibido trabalhar e aprender ao mesmo tempo, mais proibido ainda trabalhar e sentir prazer e ter sentido pelo que se faz. Talvez o pensamento cartesiano, linear, burocrático e compartilhado represente as amarras de tal separação. O dinamismo empresarial parece caminhar em sentido oposto.

Com propriedade, Morin faz a seguinte observação:

Há, pois, uma ambiguidade de luta, de resistência, de colaboração, de antagonismo e de complementaridade necessária para a complexidade organizacional. Coloca-se então o problema do excesso de complexidade que, finalmente, é desestruturador. Pode-se dizer, grosso modo, que quanto mais complexa uma organização, mais ela tolera a desordem. Isso lhe dá vitalidade, pois os indivíduos estão aptos a tomar iniciativa para resolver tal ou tal problema sem ter de passar pela hierarquia central. É uma maneira mais inteligente de responder a certos desafios do mundo exterior. (MORIN, 2011, p. 93).

É importante assinalar na citação acima que Morin estabelece a diferença entre complexidade e complicação. Morin não possui a pretensão e nem estabelece um padrão para pensar, mas é importante quando afirma Morin (2006, p. 7) “[...] como tudo que é humano, a unidade do pensamento complexo é una e múltipla e comporta em si a multiplicidade, assim como a multiplicidade comporta a unidade”.

Mariotti nos auxilia nesse entendimento com a seguinte citação:

Com efeito, o termo complexo vem do latim *complexus*, que significa “o que está tecido junto”. Os sistemas complexos são mais capazes de se adaptar às mudanças ambientais. Daí a expressão sistemas complexos adaptativos. Inversamente, os sistemas menos complexos são complicados e tendentes à entropia. Os sistemas complexos adaptativos lidam melhor com a diversidade, a incerteza e as mudanças: produzem diferença. Os sistemas complicados não conseguem lidar bem com a diversidade, a incerteza e as mudanças: produzem repetição em vez de diferença, dada a sua pouca flexibilidade. (MARIOTTI, 2007, p. 89).

Na verdade as fragmentações não mais nos ajudam a entender o dinamismo atual, seja das empresas, seja da sociedade como um todo, até porque as fragmentações nos conduzem as mesmices e não ao novo. Morin (2006, p. 7) salienta que “o pensamento complexo tenta religar o que o pensamento disciplinar e compartimentado separou. O pensamento complexo é um pensamento que pratica o abraço. Ele se prolonga na ética da solidariedade”.



Considerações Finais

Nas reflexões feitas por De Masi, observa-se que se o exercício da atividade profissional for repetitiva, cansativa, de subordinação extrema, reduz-se a uma escravidão, a um castigo bíblico. Nesse caso, a única defesa consiste em esquivar-se dela com a maior brevidade possível. Se, em vez disso, for uma atividade intelectual e criativa, que corresponde à nossa vocação, então ocupa toda a nossa inteligência e satisfaz as necessidades de autorrealização. Nesse caso, Ócio Criativo não significa não fazer nada, mas sim aliar o trabalho com o estudo e com o prazer. Portanto, a partir dessa forma de entendimento, o Ócio Criativo não é uma simples caricatura e/ou um devaneio, uma vez que se relaciona com o pensamento complexo.

Nas empresas, a adoção do modelo do Ócio Criativo exige esforço, coragem, persistência, determinação e, acima de tudo, vontade política. Como em muitas organizações ainda se presenciam crenças em ultrapassados postulados do seguinte tipo: *“Time que está ganhando não se mexe”*, *“Aqui sempre fizemos dessa forma, então para que mudar”*; *“Nós produzimos e vendemos - o cliente - se quiser, ele compra”*, percebemos que em pleno século XXI, ainda se repetem obsoletos conceitos do século anterior.

A pergunta chave é até que ponto as premissas de De Masi podem contribuir para o estabelecimento de um novo modelo de gestão, de uma nova consciência empresarial (sem prejudicar os fatores econômicos), além de também contribuir para um novo modelo de sistema-mundo, cada vez mais calcado na ética, na ecologia, na sustentabilidade e na qualidade de vida. Não se trata de filantropia, mas sim de uma forma diferente de organizar o trabalho e o tempo de nossas vidas que lhes dedicamos.

Diferentemente no que se observa em muitas empresas, nas artes há sinais concretos da materialização do Ócio Criativo. O *Cirque du Soleil* e o trabalho produzido pelo compositor e maestro grego *Yanni* são dois bons exemplos. Claro que há outros.

Quanto às empresas, temos que educar as pessoas para um novo sistema de organizar o trabalho. Não devemos subtrair nossa responsabilidade de testar, vivenciar, e, se possível, migrar de forma consciente para um novo modelo de gestão. Caso possa parecer utópico num primeiro momento, não podemos nos esquecer de uma observação de De Masi: Na vida pós-industrial, organizada para produzir principalmente ideias, não existe horário. Existe apenas Ócio Criativo que compreende as vinte e quatro do dia. Mesmo quando dorme, o homem produz ideias mediante os sonhos que são produto de sua existência.

Este estudo não tem a pretensão em se consolidar como uma verdade absoluta. Apenas caracteriza-se como uma proposta de reflexão.

Faz-se urgente e necessário romper a inércia e algumas vaidades ainda presentes nos atuais modelos de gestão. Uma metamorfose é bem vinda. Mesmo no sonho, conforme afirma De Masi, é necessário se dar e permitir uma chance para o nosso



aprimoramento e crescimento pessoal. O mínimo que possa acontecer nesse ato de dormir (trabalho) é que algo seja aprendido (estudo) e que o sonho se transforme em algo positivo (prazer). Qualquer conexão com o conceito do Ócio Criativo não é coincidência.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Silvia Maria de; BRIDI, Maria Aparecida; MOTIM, Benilde Lenzi. **Sociologia**: um olhar crítico. São Paulo: Contexto, 2009.
- BAUMAN, Zygmunt. **Danos colaterais**: desigualdades sociais numa era global. Tradução Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.
- BRIDGES, William. **Mudanças nas relações de trabalho jobshift**: como ser bem-sucedido em um mundo sem empregos. Tradução José Carlos Barbosa dos Santos. São Paulo: Makron Books, 1995.
- DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Tradução Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.
- FURTADO, Celso. **Formação econômica do Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.
- LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. Tradução J. Teixeira Coelho Netto. São Paulo: UNESP, 1999.
- MARIOTTI, Humberto. **Pensamento complexo**: suas aplicações à liderança, à aprendizagem e ao desenvolvimento sustentável. São Paulo: Atlas, 2007.
- MORIN, Edgar. Abertura. Tradução Maria da Conceição Lima de Andrade. In: CASTRO, Gustavo de; CARVALHO, Edgard de Assis; ALMEIDA, Maria da Conceição de. (Org.). **Ensaio de complexidade**. Porto Alegre: Sulina, 2006. p. 7-8.
- . **A cabeça bem-feita**. Tradução Eloá Jacobina. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.
- . **Introdução ao pensamento complexo**. Tradução Eliane Lisboa. Porto Alegre: Sulina, 2011.
- OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado**: transformações contemporâneas do trabalho e da política. Tradução Wanda Caldeira Brant. São Paulo: Brasiliense, 1989.
- RUBIN, Isaak illich. **A teoria marxista do valor**. Tradução José Bonifácio de S. Amaral Filho. São Paulo: Polis, 1987.
- SENNETT, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. Tradução Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Record, 2006.
- . **Juntos: os rituais, os prazeres e a política da cooperação**. Tradução Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Record, 2012.
- TOFFLER, Alvin; TOFFLER, Heidi. **O futuro do capitalismo**: a economia do conhecimento e o significado da riqueza no século XXI. Tradução Maiza Prande Bernardello, Luiz Fernando Martins Esteves. São Paulo: Saraiva, 2012.

ARTIGO RECEBIDO EM 15/04/2013

ARTIGO APROVADO EM 02/05/2013

