

A SOCIOLOGIA DA EMPRESA E O FIB EMPRESARIAL¹

COMPANY SOCIOLOGY AND THE CORPORATE GIH

FABIANE LUISI TURISCO² | ANA MARIA KIRSCHNER³

Este artigo visa demonstrar que a construção de uma empresa socialmente responsável passa necessariamente pelas relações que constrói com seus funcionários, partindo-se da premissa que os valores e ideais ligados à RSC (Responsabilidade Social Corporativa) devem ser realizados de dentro para fora. Depois deste passo, ou seja, após cumprirem o seu dever social para com seus trabalhadores, poderão desenvolver o relacionamento com seus demais stakeholders de forma ética, coerente e sustentável. Nesse trabalho mostram-se os pontos de convergência entre a Sociologia da Empresa e o FIB (Felicidade Interna Bruta). Este último é apresentado como uma metodologia eventualmente capaz de preparar as empresas e seus funcionários para que primeiramente vivenciem em si a responsabilidade social, e posteriormente integrem em seu negócio práticas responsáveis e éticas, sem perder, em nenhum momento, foco na produtividade da empresa.

Palavras-chave: felicidade; responsabilidade social corporativa; FIB (Felicidade Interna Bruta); sociologia da empresa; empregados.

This article has as objective to demonstrate that the creation of a socially responsible company necessarily goes through the relationship it builds with its employees, based on the fact that the values and ideals related to Corporate Social Responsibility must be realized from inside out. Once this step is concluded, that is, after fulfilling its social responsibility with its employees, the company may develop the relationship with other stakeholders, always in an ethical, coherent and sustainable way. In this work we show the points of convergence between the company sociology and the FIB (Gross Internal Happiness). This last one is presented as potentially capable of preparing companies and employees to first experience social responsibility itself, and only after that integrate ethical and socially responsible practices to the business, without losing the focus in productivity.

Keywords: happiness; corporate social responsibility; GIH (Gross Internal Happiness); employees.

¹ Data de recepção: 10/09/2011. Data de aprovação: 21/12/2011. Data de publicação: 29/12/2011.

² Especialista com MBA em Gestão Empresarial pelo Fundação Getúlio Vargas - RJ. Atualmente é Gerente da Martinelli Advocacia Empresarial. E-mail: fabianeturisco@yahoo.com.br

³ Doutora em Sociologia - Université de Paris III (Sorbonne-Nouvelle) e pós-doutorado no Institut d'Études Politiques/CNRS. E-mail: ana.k@uol.com.br

1 INTRODUÇÃO

Este artigo está dividido em 4 (quatro) partes: na primeira, mostramos como a Sociologia da Empresa se constitui numa abordagem rica para os estudiosos de empresas (e do Terceiro Setor) e para aqueles que estão em seu trabalho envolvidos com a RSC; na segunda mostramos a relação que podemos estabelecer entre RSC e o conceito de felicidade; na terceira apresentamos o FIB e suas nove dimensões; na quarta e última parte, apresentamos alguns comentários sobre as dimensões do FIB nas empresas (FIB Empresarial).

RSE e Sociologia da Empresa

A responsabilidade social da empresa (RSE) é uma noção cuja circulação e difusão tem sido intensa e rápida, e tem dado margem a muitos equívocos. A empresa hoje deve ser considerada *extra-muros* para fins de análise, de tal forma ela interage e tem que conciliar seus interesses com os interesses dos diferentes atores com quem interage. Atualmente a empresa é solicitada de muitas maneiras; ela se torna mais próxima da sociedade e tem mais visibilidade. Por diferentes razões, empresários – individualmente ou por meio de suas organizações - sentem necessidade de melhorar sua imagem atuando no social.

A RSC é apresentada num extremo como uma questão de marketing, como mais uma artimanha posta em prática pelos empresários para agregar valor a seus produtos e no outro extremo, como o sinal de um novo tempo, em que os atores econômicos – dentre os quais se situam as organizações produtivas – têm mais consciência e responsabilidade sociais (KIRSCHNER, 2008).

1.1. Responsabilidade Social Interna e Responsabilidade Social Externa

KIRSCHNER (2006) afirma que atualmente a sustentabilidade da empresa se apóia na capacidade que ela tem de ampliar o espaço de convergência entre seus interesses e os interesses de diferentes atores: acionistas, empregados e *stakeholders* em geral. Quanto mais interesses estiverem em relação, ainda que sejam conflitantes, maior é a zona de convergência da qual a empresa faz parte. Assim, desnecessário salientar que para que este espaço de convergência se amplie, há necessidade de regras claras governando estas relações entre os diferentes atores. Além de regras claras e conhecidas, é imprescindível que exista um espaço para diálogo entre a empresa e seus *stakeholders*.

A função social da empresa pode ser analisada a partir de dois eixos: o primeiro privilegia a relação empresa/sociedade, estudando o tipo de interação estabelecido com a dinâmica da sociedade; o segundo enfatiza o que a empresa faz de fato para assegurar a coesão e mobilização de seus funcionários. O desenvolvimento recente de estudos empíricos privilegiando ora um, ora outro destes eixos, tem contribuído para dar algum substrato ao conceito de função social da empresa (LIU, 1992).

Há necessidade, portanto, de analisar tanto as relações internas quanto as relações externas às empresas, porém os estudos sobre responsabilidade social da empresa têm privilegiado as relações da empresa com atores e fatores exteriores a ela. Por exemplo, meio-ambiente, ações com as comunidades próximas, ou projetos culturais. KIRSCHNER (2002).

Autores renomados nessa temática, como por exemplo OSTY et PESQUEUX (2009), evidenciam que a responsabilidade social interna, ou seja, as ações da empresa focalizada no bem-estar de seus funcionários são bem menos estudadas. Elas são menos visíveis e não repercutem tanto na imagem que a sociedade faz da empresa, ou dizendo de forma mais contundente: as ações para promover a melhoria das condições de trabalho não dão visibilidade para a empresa.

OSTY (2009) considera que a organização e a definição da estratégia das empresas são as principais preocupações dos empregados. A questão de elaboração de um projeto empresarial, considerando um projeto de desenvolvimento econômico e social, mostra-se crucial. Esta questão está reduzida a projetos de curto prazo, em função dos resultados financeiros esperados, especialmente pelas empresas de capital aberto. Esta miopia gerencial não oferece perspectivas de projeções individuais ou coletivas sobre a duração, permanência, e a passagem de todas as heranças adquiridas: ainda estamos muito longe de um projeto que mobilizará a RSC, visando a criação de valor a longo prazo para todas as partes envolvidas.

A autora acrescenta que a « responsabilidade » da empresa se revela quando essa exerce sua capacidade de aproveitar seus recursos endógenos - conhecimentos profissionais, competências e formas de cooperação - para fazer frente aos novos contextos de atividade. A empresa não reconhece entre seus indicadores de gestão o tempo imediato dos resultados individuais. O investimento nas competências ou as organizações qualificadoras subsistem apenas como formas degradadas de ferramentas, que são consumidas na forma de administrar por projetos. Abandonando seu ambiente interno, as empresas fazem prova de uma certa « irresponsabilidade » pelo futuro através do esgotamento dos seus próprios meios.

1.2. Sociologia da Empresa

Pela ótica da sociologia, as empresas são construções sociais no sentido clássico do termo, e questões como eficiência, competitividade e qualidade podem ser vistas a partir do papel social que cabe às empresas assumir em tempos de globalização e reformas para o mercado. Assim, a empresa contemporânea não se limita a gerir e manter recursos econômicos, técnicos e humanos, como foi o caso até alguns anos atrás. Hoje, a invenção e o desenvolvimento de novos recursos se impõe como exigência de sobrevivência econômica. Uma das chaves para resolver este problema é a qualidade da estrutura social das relações humanas de trabalho, pois esta é uma das fontes cruciais de criatividade.

SAINSAULIEU e KIRSCHNER (2006) enfatizam a riqueza das relações interpessoais desenvolvidas através das interações de hierarquias profissionais e funcionais e a importância dos atores estratégicos nos jogos de poder, considerando a existência de disputas e conflitos nas organizações e defendendo que o conhecimento do sistema social das empresas pode permitir a expressão das diferenças no interior da empresa. A empresa é formada por indivíduos com formações profissionais as mais distintas e que trazem consigo diferentes culturas e identidades. Segundo SAINSAULIEU (1997) é esta a grande riqueza das empresas, pois no ambiente de trabalho constantemente ocorrem negociações, alianças e disputas, o que sempre faz com que as diferenças sejam conhecidas e minimamente aceitas.

LIU (1992) afirma que a empresa deve ser considerada como um sistema aberto, pois conjuga as noções de autonomia e dependência em relação aos ambientes em que se insere. As trocas com o meio são necessárias e contínuas. Liu utiliza o conceito de fronteira seletiva para analisar a relação empresa/sociedade: se por um lado, a empresa sofre diferentes tipos de constrangimentos do meio em que atua – econômicos, técnicos, políticos, culturais, dentre outros – ela devolve à sociedade algo diferente daquilo que recebe. Seus funcionários são pessoas que trazem as mais distintas culturas e formações formando um coletivo que apresenta uma identidade e uma cultura própria. Isto porque a empresa é criadora do social, no sentido daquilo que une os indivíduos e constitui uma sociedade.

Desta forma, se estamos falando da empresa enquanto elemento de integração e de estabilização social, cabe pensar nos valores e nas práticas exercidas dentro das empresas. Para isso a sociologia da empresa pode ser de grande ajuda, porque permite conhecer a qualidade das relações estabelecidas no ambiente corporativo.

Hoje são muito valorizados nas empresas atributos pessoais que favorecem a cooperação entre colegas, a negociação, o respeito das chefias a seus subordinados e a

motivação. Um dos primeiros passos para se chegar a um clima de cooperação, de respeito, reconhecimento e motivação é o conhecimento do sistema social da empresa. Por exemplo, é importante conhecer os tipos de regulação social, os jogos construídos em torno das regras, que permitem identificar disfunções, pontos de estrangulamento, e a partir destes problemas, ver como os atores da produção se articulam, em relações que vão da cooperação ao antagonismo.

Modelo da Sociologia da Empresa

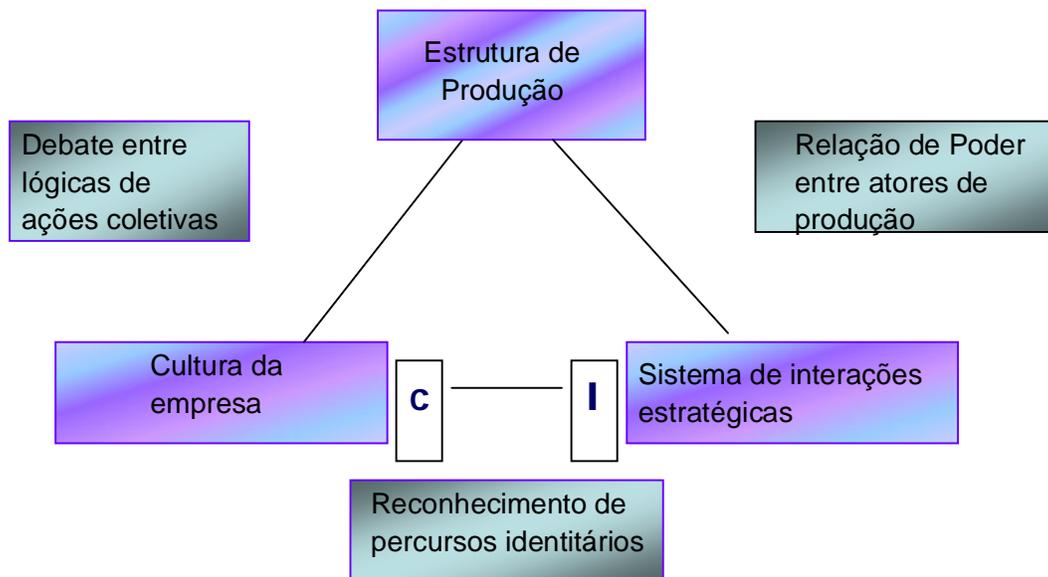


Figura 1. Elaborada pelas autoras a partir de Sainsaulieu e Kirschner (1996).

Este modelo foi construído a partir de mais de duzentas empresas estudadas na Europa, principalmente na França. Na ótica sociológica, a empresa é considerada um sistema sócio-cultural. A estrutura (S) compreende os tipos de organização e de gestão das pessoas. A cultura da empresa (C) analisa as representações, visões do mundo e valores ligados às culturas do trabalho, assim como os tipos de relações estabelecidos entre os grupos. As interações (I) partem da noção de estrutura social e analisam os modos de relações entre os atores, como por exemplo, cooperação, negociação, conflito, ou afastamento da cena estratégica. O modelo SIC (estrutura, interação e cultura) permite explorar e conhecer a força e coesão do sistema social a partir das regulações observadas entre estruturas, interações e

culturas (Sainsaulieu, 2001). Ele permite um diagnóstico social num determinado momento da empresa.

2. RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA E O CONCEITO DE FELICIDADE

É comum vermos uma empresa posicionando-se como socialmente responsável quando contribui, por exemplo, para o desenvolvimento de uma comunidade carente vizinha a sua planta. Embora não se despreze nenhum esforço empresarial neste sentido, não parece coerente, tampouco sustentável, que esta empresa parceira da comunidade descumpra leis trabalhistas ou ainda não considere em nenhum aspecto a qualidade de vida de seus empregados no trabalho.

Sabe-se que os indivíduos passam a maior parte de suas vidas no trabalho. Assim, não há como se manter a produtividade de uma empresa sem pensar na qualidade de vida de seu trabalhador. É fato que as empresas determinam e influenciam o modo de vida do homem, exercendo, portanto, importante influência em sua busca pela felicidade.

Pensar ou falar sobre felicidade no ambiente corporativo traz preconceitos e afasta o interesse daqueles que a estudam ou pretendem melhor entendê-la. Por esta razão, não há poucos estudos científicos que se aprofundem no tema felicidade no cenário empresarial.

ROCK (2010) afirma que apesar de um emprego normalmente ser considerado mera transação econômica, o cérebro vivencia o local de trabalho como um sistema social. Assim como na experiência com o jogo, pessoas que se sentem traídas ou que não são reconhecidas no trabalho experimentam um impulso neural tão poderoso e doloroso quanto uma pancada na cabeça.

Face esta realidade constatada, relevante defrontá-la e estimular a quebra deste velho paradigma apoiado no fato de que questões relacionadas a emoções ou que tenham conotação subjetiva, não devem ser tratadas pela empresa.

Ainda assim, percebe-se avanços na medida em que há alguns estudos e artigos, utilizados como base para elaboração deste artigo, que tratam a felicidade como “bem-estar subjetivo”. Nesta “roupagem” torna-se menos desconfortável para os padrões corporativos considerar a relevância do tema em sua gestão estratégica, notadamente no que concerne ao seu planejamento de práticas associadas à Responsabilidade Social Corporativa.

2.1. Bem-estar Subjetivo e isolamento social

Segundo PASSARELLI e SILVA (2007), o bem-estar subjetivo é um importante componente da Psicologia Positiva. Em suas palavras: “É um aspecto que pode favorecer a maneira como vemos a nós mesmos e as outras pessoas, o que pode resultar em maior prazer em vivenciar situações cotidianas e o relacionamento com nossos pares. Torna-se importante, cada vez mais, conhecer os aspectos relacionados a esse tema”.

É possível para PASSARELLI e SILVA (2007) comparar felicidade com a extroversão, uma vez que o bem-estar subjetivo, também chamado de felicidade, pode ser nomeado de extroversão estável, parecendo o afeto positivo na felicidade estar relacionado à fácil socialização, o que propicia uma interação natural e agradável com outras pessoas.

SELIGMAN (2004) afirmam que muitos fatores indicam uma facilitação de contatos sociais, entre eles temos que pessoas felizes têm mais amigos, tanto amigos casuais como amigos íntimos, permanecem casadas por um maior período e participam de mais atividades de grupo.

Em entrevista dada a GERTNER (2010) publicada no jornal *New York Times*, Putnam afirma que se as conexões sociais fossem contempladas num indicador nacional os interesses da sociedade poderiam ser melhor atendidos. Em relação ao capital social, Putnam diz: “As pessoas adoecerão e morrerão pelo fato de não conhecerem seus vizinhos... e os efeitos na saúde do isolamento social são da mesma magnitude daqueles produzidos pelo tabagismo. Se podemos nos importar com o efeito do tabagismo nas pessoas, porque isso reduz sua expectativa de vida, então por que não pensar sobre o isolamento social também”?

Pessoas que apresentam relações pobres dentro dos grupos a que pertencem tendem a sofrer mais. Participar de grupos, como de amigos, de trabalho, de apoio, é um fator favorável ao bem estar subjetivo.

Nessa esteira, PASSARELLI e SILVA (2007, apud (STEPTOE et al., 2005) explicam: “uma interessante explicação para a relação entre bem-estar subjetivo, saúde e longevidade seria o fato de que o afeto positivo estaria relacionado a perfis favoráveis de funcionamento em diversos sistemas biológicos e poderia, dessa maneira, ser relevante ao reduzir o risco de desenvolvimento de doenças físicas”.

FERRAZ et al. (2007, apud CLONINGER, 2004) consideram que felicidade é a expressão que traduz a compreensão coerente e lúcida do mundo; ou seja: a felicidade autêntica requer uma maneira coerente de viver. Isso inclui todos os processos humanos que regulam os aspectos sexuais, materiais, emocionais, intelectuais e espirituais da vida.

Os autores acreditam que tais aspectos (sexo, posses materiais, poder, relações interpessoais, entre outros) podem ser adaptativos ou não, a depender do grau de consciência que as pessoas têm de seus objetivos e valores.

Afirmam, ainda, que o grau de coerência dos pensamentos e relacionamentos humanos pode ser medido em termos de quanto esses seriam capazes de conduzir à harmonia e à felicidade.

A associação entre saúde física e felicidade também já foi bastante testada e, a esse respeito, PASSARELLI e SILVA (2007) afirmam que SALOVEY et al. (2000) publicaram uma revisão, na qual concluem que muito mais se sabe acerca de como estados psicológicos negativos afetam a saúde física (especialmente fragilizando o sistema imunológico) do que como estados positivos podem protegê-la. Ainda assim, argumentam que substituir emoções negativas por emoções positivas pode ter efeitos terapêuticos e preventivos.

2.2. O bem-estar e a saúde do trabalhador

O anexo II do Decreto n. 3.048 de 6 de maio de 1999, elenca dentre as doenças do trabalho as hipóteses em que já se reconhece a depressão como “doença do trabalho”.

A saúde do trabalhador é um direito constitucionalmente garantido, amparado por normas gerais e especiais de proteção, importando, diante deste quadro, averiguar se no meio ambiente do trabalho, o trabalhador está ou não submetido a agressões psíquicas que podem desencadear e/ou agravar um quadro depressivo.

Para SAINSAULIEU, 2001 e BAUMAN, 2005, ao longo do tempo, percebe-se, com efeito, que o homem vem buscando dar sentido ao trabalho como um valor fundamental na sua formação como pessoa. O ato de trabalhar tem valor como elemento de inclusão social e de definição da própria identidade como pessoa.

TEIXEIRA (2007) afirma que os estudos e pesquisas demonstram que transtornos mentais e de comportamento ocupam o terceiro lugar entre as causas de afastamento do trabalho, reconhecendo o crescimento desses índices nos últimos anos coincide com a implantação de profundas transformações no contexto de trabalho.

Para o autor, vivemos numa época em que a tecnologia e a automação criam uma verdadeira revolução no mercado de trabalho. Exatamente, nesse contexto a reestruturação produtiva traz no seu bojo, entre outros efeitos, crescente competitividade e ansiedade entre os trabalhadores, emergindo um intenso sofrimento psíquico que pode ter como conseqüência o acometimento de depressão.

RODRIGUES e MUNIZ (2003) analisaram as conseqüências sobre os trabalhadores em duas grandes empresas de que passaram por processos de reestruturação. Além de doenças físicas e psicológicas, alguns trabalhadores perderam o sentimento de pertencimento ao grupo, o que lhes causou intenso sofrimento social. As autoras fazem uma analogia com a situação de “morte social”, analisada por LÉVI-STRAUSS (1975), quando analisava a exclusão social ocasionada por enfeitiçamento.

Segundo TEIXEIRA (2007), a pressão organizacional pode levar o trabalhador a sofrimento psíquico, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho. É certo que nem sempre o stress é prejudicial, contudo, o estresse prolongado é uma das causas do esgotamento, que pode levar à depressão.

TEIXEIRA (2007) afirma que : “Diversos estudos têm revelado uma gama de variáveis organizacionais, que acarretam situações provocadoras de reações psicológicas e psicossomáticas, apontando que distúrbios psíquicos no trabalho constituem uma das dez freqüentes categorias de doença ocupacional, representando inclusive um alto custo para as empresas, considerando que à medida que o trabalhador se insere no contexto organizacional, para que atinja melhor desempenho e qualidade, é preciso ser saudável, ter satisfação e motivação. Não se pode negar a importância do bem-estar e da saúde do trabalhador no meio ambiente do trabalho, pois é no local de trabalho que se passa a maior parte do tempo”.

Desta forma, conclui TEIXEIRA (2007), num ambiente humano com qualidade para o trabalho, os fatores desencadeantes da depressão não ocorrem, conforme consenso dos profissionais da área de saúde mental, pois, nesse perfil de empresa, o trabalho até ajuda as pessoas a melhorarem da depressão quando elas existem, em decorrência de outros fatores, dentre os quais o simples contato social.

Por todo o exposto, para iniciar um projeto de Responsabilidade Social coerente e sustentável, as empresas devem batalhar pela felicidade das pessoas; devem buscar ter conhecimento a respeito do impacto que causam na vida das pessoas e devem possibilitar a busca de significado de vida no trabalho. É indispensável e urgente que as empresas empoderem seus trabalhadores e invistam tempo e estratégia com o objetivo de auxiliá-los não só com seu desenvolvimento profissional, mas também pessoal; tais atributos estão ligados e são insumos para a produção crescente e para a qualidade do produto ou serviço de uma empresa.

As informações geradas pelo processo FIB têm se revelado potencialmente úteis para as empresas melhorarem suas relações com seus funcionários, que apresentam menor

rotatividade de mão-de-obra, alta satisfação por parte dos clientes e crescente produtividade e inovação.

3 FIB - Felicidade Interna Bruta

ANDREWS (2008) informa que uma nova disciplina tem sido recentemente desenvolvida, chamada de a “ciência da hedônica”. A palavra “hedônica” foi cunhada pelo psicólogo Daniel Kahneman, que ganhou o prêmio Nobel de Economia em 2002. Esse termo denota a pesquisa científica quanto às fontes da felicidade humana. De acordo com esses estudos, até um certo nível de riqueza, o sucesso material de fato traz mais felicidade.

Segundo ANDREWS (2008), por exemplo, quando uma pessoa progride de um estado de absoluta pobreza e miséria até o atendimento das suas necessidades de sobrevivência, e desse nível de sobrevivência até uma vida confortável, e depois de uma vida confortável até um certo grau de luxo, sua felicidade de fato aumenta. Contudo, após um certo ponto, mais bens materiais não trazem mais satisfação. O que importa a esta altura são os chamados “fatores não-materiais”, tais como companheirismo, famílias harmoniosas, relacionamentos amorosos, e uma sensação de se viver uma vida significativa.

Para ANDREWS (2008) “Nós, enquanto seres humanos, temos fome não apenas por alimento para o corpo, mas também para a alma”.

A “ciência hedônica” define a felicidade (algumas vezes chamada de “bem-estar subjetivo”) como a combinação de três aspectos: o grau e a frequência de sentimentos positivos; o nível médio de satisfação que a pessoa reporta durante um período mais alongado de tempo; e o grau de ausência de sentimentos negativos, tais como depressão. Essa forma de definir a felicidade estabelece que a mesma deve ser um traço estável no indivíduo, e não uma momentânea flutuação. Logo, a felicidade não é meramente definida como a ausência de sentimentos negativos, mas também a presença de sentimentos positivos.

O FIB é um indicador sistêmico desenvolvido no Butão, um pequeno país do Himalaia. O conceito nasceu em 1972, elaborado pelo rei butanês Jigme Singya Wangchuck. Desde então, o reino de Butão, com o apoio do PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), começou a colocar esse conceito em prática, e atraiu a atenção do resto do mundo com sua nova fórmula para medir o progresso de uma comunidade ou nação. Assim, o cálculo da “riqueza” deve considerar outros aspectos além do desenvolvimento econômico, como a conservação do meio ambiente e a qualidade da vida das pessoas.

As nove dimensões do FIB são:

- 1) **Bem-estar psicológico** - Avalia o grau de satisfação e de otimismo que cada indivíduo tem em relação a sua própria vida. Os indicadores incluem a prevalência de taxas de emoções tanto positivas quanto negativas, e analisam a auto-estima, sensação de competência, estresse, e atividades espirituais.
- 2) **Saúde** - Mede a eficácia das políticas de saúde, com critérios como auto-avaliação da saúde, invalidez, padrões de comportamento arriscados, exercício, sono, nutrição etc.
- 3) **Uso do Tempo** - O uso do tempo é um dos mais significativos fatores na qualidade de vida, especialmente o tempo para lazer e socialização com família e amigos. A gestão equilibrada do tempo é avaliada, incluindo tempo no trânsito, no trabalho, nas atividades educacionais etc.
- 4) **Vitalidade Comunitária** - Foca nos relacionamentos e interações nas comunidades. Examina o nível de confiança, a sensação de pertencimento, a vitalidade dos relacionamentos afetivos, a segurança em casa e na comunidade, a prática de doação e de voluntariado. O capital social é valorizado no índice.
- 5) **Educação** - Leva em conta vários fatores como participação em educação formal e informal, competências, envolvimento na educação dos filhos, valores em educação, educação ambiental etc.
- 6) **Cultura** - Avalia as tradições locais, festivais, valores nucleares, participação em eventos culturais, oportunidades de desenvolver capacidades artísticas, e discriminação por causa de religião, raça ou gênero.
- 7) **Meio Ambiente** - Mede a percepção dos cidadãos quanto à qualidade da água, do ar, do solo, e da biodiversidade. Os indicadores incluem acesso a áreas verdes, sistema de coleta de lixo, etc.
- 8) **Governança** - Avalia como a população enxerga o governo, a mídia, o judiciário, o sistema eleitoral, e a segurança pública, em termos de responsabilidade, honestidade e transparência. Também mede a cidadania e o envolvimento dos cidadãos com as decisões e processos políticos.
- 9) **Padrão de Vida** - Avalia a renda individual e familiar, a segurança financeira, o nível de dívidas, a qualidade das habitações etc.

O FIB é baseado na premissa de que o objetivo principal de uma sociedade não deveria ser somente o crescimento econômico, mas a integração do desenvolvimento material com o psicológico, o cultural e o espiritual – sempre em harmonia com a Terra.

Para VEIGA (2010), não é mais possível discutir indicadores de sustentabilidade sem ter como ponto de partida as mensagens e recomendações que estão no *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress* (Stiglitz-Sen-Fitoussi, 2009).

A primeira grande contribuição dessa comissão foi mostrar com muita clareza que existem três problemas bem diferentes, que não deveriam ter sido misturados nem isolados, como foi feito ao longo de 40 anos, nas tentativas de construção de indicadores que pretendiam “melhorar” o PIB, vislumbrando a qualidade de vida da população.

Segundo o autor: “Uma coisa é medir desempenho econômico, outra é medir qualidade de vida (ou bem-estar), e uma terceira é medir a sustentabilidade do desenvolvimento. Para essas três questões o relatório deu orientações muito mais radicais do que supunham quase todos os observadores:

- 1) o PIB deve ser inteiramente substituído por uma medida bem precisa de renda domiciliar disponível, e não de produto;
- 2) a qualidade de vida só pode ser medida por um índice composto bem sofisticado, que incorpore as recentes descobertas desse novo ramo que é a economia da felicidade;
- 3) a sustentabilidade exige um pequeno grupo de indicadores físicos, e não de malabarismos que artificialmente tentam precificar coisas que não são mercadorias.

Em outras palavras, o relatório propõe a superação da contabilidade produtivista, a abertura do leque da qualidade de vida e todo o pragmatismo possível com a sustentabilidade” . (Veiga, 2010:46/47)

Para ARRUDA (2010), o FIB é um índice abrangente de felicidade, que inclui a satisfação das necessidades básicas e um conjunto de outros campos da vida pessoal e familiar do ser humano. “É um índice que deve servir como referência para a definição de metas para o desenvolvimento econômico e tecnológico. A economia e o progresso técnico e científico são convertidos em meios a serviço do desenvolvimento humano e social.”

O FIB, enquanto política pública está sendo aplicado ou desenvolvido em muitos países, incluindo Butão, Canadá, Tailândia, Japão, Reino Unido, EUA, França e Brasil. Existe uma ampla adoção desses princípios por parte das Nações Unidas e da OCDE – Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico na Europa. O interesse no FIB está crescendo à medida que mais países estão buscando melhores meios para se medir seu progresso social.

Para os seguidores e usuários do FIB, refletir a respeito das fontes da nossa verdadeira felicidade pode ser um dos mais poderosos antídotos para a nossa atual angústia. Participar de um crescente movimento mundial em prol do progresso integrado de todos pode dar um profundo senso de significado às nossas vidas. E se aliar a outras pessoas que estão ativamente aumentando o bem-estar coletivo – nas nossas comunidades e nos nossos locais de trabalho – é, conforme os pesquisadores hedônicos têm provado, um dos melhores modos de aumentar o nosso próprio bem-estar pessoal.

4 FIB EMPRESARIAL

Em meados de 2008, Susan Andrews, pesquisadora e cientista americana, residente no Brasil desde 1992, e nomeada representante do FIB na América Latina, estava a frente de um grupo de estudo e implantação do FIB como política pública em algumas cidades de São Paulo.

Segundo Vicente Gomes, um dos participantes com maior destaque do grupo formado por Susan Andrews, o Brasil não apresentava os pressupostos para trabalhar com o FIB apenas com os governos, como política pública preponderantemente utilizada em outros países. Mas sim, considerando suas características sócio-culturais, apresentaria mais efetividade, se tivesse sua origem nas pessoas. Andrews acreditava que o desenvolvimento do FIB seria mais expressivo a partir da relação inter pessoal dos brasileiros, que têm mais facilidade para se identificar com pessoas do que com projetos coletivos. Ora, é no trabalho que as interações são permanentes e necessárias, como diversas pesquisas em sociologia da empresa e do trabalho demonstram.

Após seis meses de discussões com empresários avaliando o sentido do FIB nas empresas, concluiu-se que as pessoas passam o maior tempo de suas vidas nas empresas, e sendo assim, não há como se buscar a felicidade, sem considerar este lugar. Deve-se discutir sobre as conseqüências na construção de valores intangíveis nas organizações, na construção da marca, na capacidade humana, e sobre a necessidade de se criar e manter o capital humano.

Em relação à construção de valores nas organizações, sabe-se que muito se deve às próprias pessoas, mas muito também ao ambiente em que vivem no trabalho. Com esta visão, resolveu-se abordar todas as decisões das empresas e as políticas que afetam as pessoas. Partindo-se do indivíduo dentro deste ambiente e como ele percebe esta instituição.

Importante avaliar se a empresa está propiciando felicidade ou não. Caso negativo, o movimento de reflexão das pessoas, apontará a necessidade de revisão de práticas e políticas das empresas as quais pertencem.

O exercício do FIB não traz estas soluções, são as pessoas que irão criar a partir da provocação para a análise da essência da felicidade de cada um no ambiente que a empresa está propiciando para o mesmo.

A partir daí, envolvendo as pessoas, trazendo-as para um nível de conhecimento sobre o que traz felicidade para ela, através do seu conhecimento tácito, cria-se o aprendizado. Trata-se da co-criação de uma organização, baseada no protagonismo das pessoas. Este é o principal ponto: o processo de empoderamento, que deve estar “amarrado” com a finalidade de apoiar as organizações na gestão e aumento do seu capital humano.

Para Gomes, se conseguirmos tocar o coração das pessoas poderemos acelerar o processo de sustentabilidade .

As empresas privadas podem usar os indicadores para avaliar e melhorar o bem estar dos seus funcionários e dos *stakeholders* (todas as entidades afetadas pela atuação da empresa) no seu ambiente externo, incluindo clientes, fornecedores e a comunidade circunvizinha.

As informações geradas pelo processo FIB são muito úteis para as empresas poderem melhorar suas relações com seus funcionários e clientes – gerando assim uma empresa com baixa rotatividade de mão-de-obra, alta satisfação por parte dos clientes e crescente produtividade e inovação.

No Brasil, o Instituto Visão Futuro desenvolveu uma versão empresarial do questionário e um processo FIB para empresas, e começou uma parceria com a Natura Cosméticos e com a CEMIG (Companhia Energética de Minas Gerais), para aplicar o processo FIB com vistas a melhorar o desempenho dessas empresas nas nove dimensões. Nos EUA, a empresa *Seventh Generation*, uma das líderes no uso de produtos orgânicos, está trabalhando com o MIT (*Massachusetts Institute of Technology*) para aplicar os princípios FIB.

5 COMENTÁRIOS FINAIS

O processo FIB está sendo aplicado em algumas empresas no Brasil e no exterior, com o apoio – ou parceria - de instituições como o MIT e a ONU/PNUD (Objetivos do

Milênio). Acreditamos que a relação estabelecida neste texto entre Sociologia da Empresa, RSC e FIB empresarial – ainda que muito preliminar – deve ser mais explorada.

Os pontos de convergência entre a Sociologia da Empresa - que evidencia a importância do diálogo e da expressão dos conflitos nas empresas, da valorização do trabalho, do sentimento de pertencimento à organização e à comunidade profissional, da colaboração entre profissionais com distintas formações e objetivos - e da RSE interna já foram apontados em trabalhos anteriores (KIRSCHNER, 1998 e 2006).

Cabe ainda ressaltar outros pontos de convergência entre a Sociologia da Empresa e o indicador FIB. Como foi apresentado acima, para a sociologia, as empresas são construções sociais, portanto, cada empresa é única, porque é construída a partir das interações existentes. Portanto, o diagnóstico social de cada empresa tem necessariamente que ser validado pelas pessoas que responderam aos questionários. Isto ocorre na “reunião de restituição”, quando os dados que já passaram por uma primeira análise, são restituídos aos informantes. Ou seja, são os atores da empresa estudada que devem dizer se aquele diagnóstico é adequado ou não para a realidade que eles vivem. Esta é a principal riqueza da aplicação do modelo SIC: o que é relevante para a empresa X pode não ser importante para a empresa Y. Da mesma forma, o FIB empresarial indica um caminho, levanta dimensões e as questões selecionadas para compor o indicador devem ser analisadas periodicamente, ou seja, o índice deve ser constantemente revisto, para ser adaptado ao escopo do programa e à cultura da empresa. O questionário FIB não tem o objetivo de levantar práticas de gestão organizacionais ou de recursos humanos, porém existe certa flexibilidade para incorporar alguns temas que a organização ache importante para sua realidade.

Por todo exposto, acreditamos que na esteira do descrédito da economia *mainstream* diante da grave crise econômica internacional, é de se esperar que nossos olhos e nossos cérebros busquem outros caminhos. Como continuar a pensar nas empresas a partir unicamente da lógica econômica? Como não concordar com os pontos levantados pela Comissão Stiglitz, sobre a miopia da ótica produtivista que norteia o consagrado índice do PIB? Como não pensar, no caso brasileiro, na desigualdade e na exclusão social, desconsiderados na elaboração do PIB, ou dito de outra forma, o que significa SOCIALMENTE o PIB?

Sem dúvida, é com grande expectativa que aguardamos esta fase de testes do FIB empresarial. Acreditamos, por evidências empíricas apontadas em diferentes pesquisas realizadas no Brasil e no exterior, que a adoção do FIB empresarial permitirá criar situações

ganha-ganha. Em um futuro próximo poderá ser provado que a felicidade impacta positivamente na receita, produtividade e lucro das empresas.

BIBLIOGRAFIA

ANDREWS, Susan, **A Ciência Hedônica**, Palestra na 1ª Conferência Internacional do FIB, São Paulo, 2008

ARRUDA, Marcos, **Educação, economia do amor e as 9 dimensões do FIB**, *Massa Crítica*, no 47, julho de 2010.

BAUMAN, Zygmunt - **Identidade entrevista a Benetto Vecchi**, Jorge Zahar Editora, Rio de Janeiro, 2005

FERRAZ, Renata Barboza; TAVARES, Hermano; ZILBERMAN, Mônica L.: **Felicidade : uma revisão**. Rev. Psiq. Clín 34(5); 234-242, 2007

FRANCFORT, Isabelle; OSTY, Florence; SAINSAULIEU, Renaud; UHALDE, Marc, 1995, *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Desclée de Brouwer, Paris.

GERTNER, Jon New York Times - **A Ascensão e Queda do PIB** (trechos do artigo *The Rise and Fall of the GDP*), 2010

KIRSCHNER, Ana Maria. **La responsabilidad social de la empresa**. Revista Nueva Sociedad n. 202, 2006.

KIRSCHNER, Ana Maria. *Considerações sobre a responsabilidade social em contextos de desigualdade e exclusão*. Belém. Amazônia e Fronteiras do Conhecimento, Seminário Internacional, dezembro de 2008.

KIRSCHNER, Ana Maria. **A sociologia diante da globalização: possibilidades e perspectivas da sociologia da empresa**. Antropolítica ISSN 1414-7378. Revista Contemporânea de Antropologia e Ciência Política – UFF, Niterói, 1998

LEVI-SRAUSS, Claude. O feiticeiro e sua magia. **Antropologia estrutural**. Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro, 1975

LIU (M.) - 1992 - **“L'autonomie des entreprises dans le champs social”**, in *L'Entreprise, une affaire de société*, SAINSAULIEU (R.) éd., Presse de la Fondation nationale des sciences politiques, Paris.

OSTY, Florence et PESQUEUX, Yvon. **Entretien croisé Florence Osty /Yvon Pesqueux**, *Sociologies pratiques* 2009/1 (n.18) Lien: <http://www.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2009-1.htm>

ROCK, David, **Gestão voltada para o cérebro**, HSMManagement 79 • março-abril 2010 [hsmmanagement.com.br]

RODRIGUES, Lea Carvalho e MUNIZ, Catia Regina (2003) “Mecanismos de exclusão em duas empresas em processo de reestruturação”, *Revista Civitas*, volume 3, número 2, jul.-dez. 2003, Porto Alegre. páginas 375-394

SAINSAULIEU, Renaud, **Sociologie de l'entreprise : organisation, culture et développement**, Presses de Sciences Po : Paris : Dalloz, 1997.

SAINSAULIEU, Renaud - **Identidade e trabalho ontem e hoje**. In: Revista Contemporaneidade e Educação. Rio de Janeiro, Instituto de Estudos da Cultura e Educação Continuada, 1ºsem/2001. p. 56-73

SAINSAULIEU, Renaud e Kirschner, 2006, **Sociologia da empresa: organização, poder, cultura e desenvolvimento no Brasil**, DP&A, Rio de Janeiro. Cap. 5

SELIGMAN, M. E. P. **Felicidade autêntica: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SILVA, José Aparecido e PASSARELI, Paola Moura, **Psicologia positiva e o estudo do bem-estar subjetivo**. Estudos de Psicologia – Campinas, 2007

TEIXEIRA, Sueli, **A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho**. Revista Tribunal Reg, Trabalho, 3 Reg., Belo Horizonte, v. 46, p. 27 - 44, 2007

VEIGA, José Eli (2010) **Indicadores de Sustentabilidade**, Estudos Avançados 24 (68), 2010

VEIGA, José Eli (2010) **Economia Política de Qualidade**, RAE • São Paulo • v. 50 • n. 3 • 338-344, 2010.

www.felicidadeinternabruta.org.br

www.nytimes.com/2010/05/16/magazine/16GDP-t.html