

SOU FELIZ, POR ISSO ESTOU AQUI? A MENSURAÇÃO DO ÍNDICE DE FELICIDADE INTERNA BRUTA – FIB JUNTO AOS COLABORADORES DA INDÚSTRIA GUADALAJARA EM TERESINA-PI

Domingos Sávio Almeida Normando - Fundação Pedro Leopoldo (FPL)

Ester Eliane Jeunon

Resumo

A utilização de indicadores como o Índice de Felicidade Interna Bruta (FIB) tem sido utilizado para medir o desenvolvimento nas comunidades e povos. A finalidade deste relato é mensurar o grau de Felicidade Interna Bruta dos empregados (FIB) da indústria Guadalajara (Teresina-PI). Para tanto realizou-se pesquisa quantitativa, descritiva, e método pesquisa de campo junto aos funcionários da indústria Guadalajara. Para a abordagem qualitativa foram entrevistados 4 gestores. Observou-se a partir dos resultados que a dimensão felicidade, e bem-estar psicológico atingiu maior índice para as categorias profissionais. As eventuais diferenças no nível de felicidade entre os setores da indústria Guadalajara, gerou alterações entre os colaboradores do setor industrial com maior índice FIB (4,180), enquanto os colaboradores do escritório, desempenhando funções administrativas, tiveram menor índice FIB (3,594). A questão da felicidade interna está incluída nas políticas de RH da empresa. Nesse contexto os resultados indicam o nível da Felicidade Interna Bruta (FIB), em um patamar de 75%, apontando que a empresa pode ser considerada uma Empresa Feliz. Contudo a necessidade de intensificar ações relacionadas aos pilares educação e cultura como uma medida para incrementar estes índices, foi observada, uma vez que os mesmos obtiveram os resultados mais baixos na mensuração do índice.

Palavras-chave: Felicidade Interna Bruta; Indústria de confecções; Ambiente empresarial; Políticas de RH.

Abstract

The use of indicators such as the Gross Domestic Happiness Index (FIB) has been used to measure development in communities and peoples. The purpose of this report is to measure the degree of Gross Internal Happiness of employees (FIB) in the Guadalajara industry (Teresina-PI). For that, a quantitative, descriptive, and field research method was carried out with the employees of the Guadalajara industry. For the qualitative approach, 4 managers were interviewed. It was observed from the results that the dimension happiness and psychological well-being reached a higher index for the professional categories. The possible differences in the level of happiness between the sectors of industry in Guadalajara, generated altercations among employees in the industrial sector with the highest FIB index (4 180), while office employees, performing administrative functions, had a lower FIB index (3 594). The issue of internal happiness is included in the company's HR policies. In this context, the results indicate the level of Gross Internal Happiness (FIB), at a level of 75%, indicating that the company can be considered a Happy Company. However, the need to intensify actions related to the education and culture pillars as a measure to increase these indices was observed, since they obtained.

Keywords: Gross Internal Happiness; Clothing industry; Business environment; HR Policies.

SOU FELIZ, POR ISSO ESTOU AQUI?

A mensuração do índice de Felicidade Interna Bruta – FIB junto aos colaboradores da Indústria Guadalajara em Teresina-PI

Resumo

A utilização de indicadores como o Índice de Felicidade Interna Bruta (FIB) tem sido utilizado para medir o desenvolvimento nas comunidades e povos. A finalidade deste relato é Mensurar o grau de Felicidade Interna Bruta dos empregados (FIB) da indústria Guadalajara (Teresina-PI). Para tanto realizou-se pesquisa quantitativa, descritiva, e método pesquisa de campo junto aos funcionários da indústria Guadalajara. Para a abordagem qualitativa foram entrevistados 4 gestores. Observou-se a partir dos resultados que a dimensão felicidade, e bem-estar psicológico atingiu maior índice para as categorias profissionais. As eventuais diferenças no nível de felicidade entre os setores da indústria Guadalajara, gerou altercações entre os colaboradores do setor industrial com maior índice FIB (4,180), enquanto os colaboradores do escritório, desempenhando funções administrativas, tiveram menor índice FIB (3,594). A questão da felicidade interna está incluída nas políticas de RH da empresa. Nesse contexto os resultados indicam o nível da Felicidade Interna Bruta (FIB), em um patamar de 75%, apontando que a empresa pode ser considerada uma Empresa Feliz. Contudo a necessidade de intensificar ações relacionadas aos pilares educação e cultura como uma medida para incrementar estes índices, foi observada, uma vez que os mesmos obtiveram os resultados mais baixos na mensuração do índice FIB.

Palavras Chave: Felicidade Interna Bruta; Indústria de confecções; Ambiente empresarial; Políticas de RH.

Abstract

The use of indicators such as the Gross Domestic Happiness Index (FIB) has been used to measure development in communities and peoples. The purpose of this report is to measure the degree of Gross Internal Happiness of employees (FIB) in the Guadalajara industry (Teresina-PI). For that, a quantitative, descriptive, and field research method was carried out with the employees of the Guadalajara industry. For the qualitative approach, 4 managers were interviewed. It was observed from the results that the dimension happiness and psychological well-being reached a higher index for the professional categories. The possible differences in the level of happiness between the sectors of industry in Guadalajara, generated altercations among employees in the industrial sector with the highest FIB index (4.180), while office employees, performing administrative functions, had a lower FIB index (3.594). The issue of internal happiness is included in the company's HR policies. In this context, the results indicate the level of Gross Internal Happiness (FIB), at a level of 75%, indicating that the company can be considered a Happy Company. However, the need to intensify actions related to the education and culture pillars as a measure to increase these indices was observed, since they obtained the lowest results in measuring the FIB index.

Keywords: Gross Internal Happiness; Clothing industry; Business environment; HR Policies.

1. INTRODUÇÃO

A mensuração do crescimento econômico dos países por meio do Produto Interno Bruto (PIB) não traduz a amplitude das dimensões relacionadas ao desenvolvimento humano, econômico e social em bases sustentáveis. A utilização de outros indicadores alternativos ao PIB vem sendo realizada, a exemplo do Índice de Felicidade Interna Bruta (FIB) instituído pelo Governo do país Butão, na Ásia, ensejando novos desdobramentos e modelos para medir o desenvolvimento

nas comunidades e povos, possibilitando aos formuladores de políticas públicas estabelecerem suas metas e planos de governo.

A felicidade é almejada e perseguida por todos, e, apesar de ser subjetiva, pode ser medida. Muito se fala sobre o impacto da felicidade no trabalho, dentro das empresas, o que tem proporcionado um aumento das preocupações com a natureza humana e o interesse pelas experiências dos trabalhadores. Uma empresa é constituída essencialmente por pessoas; sendo elas felizes, a empresa também será. Organizações felizes são mais produtivas e, conseqüentemente, mais eficazes e rentáveis, tornando-se um diferencial competitivo no mundo corporativo. A felicidade sempre foi uma preocupação inerente à humanidade que busca, além de compreendê-la, também encontrá-la. O índice de Felicidade Interna Bruta - FIB busca mensurar o progresso da sociedade a partir dos seguintes domínios: padrão de vida, educação, saúde, governança, cultura, vitalidade comunitária, resiliência ecológica, uso equilibrado do tempo e bem-estar psicológico, diferenciando-se dos demais indicadores consolidados porque procura contemplar tanto os aspectos de renda (preconizados por indicadores econômicos, como o PIB), como a qualidade da educação, o aumento da expectativa de vida, o desenvolvimento individual das pessoas (preconizados por indicadores sociais, como o IDH), o respeito pelo meio ambiente, a diversidade cultural, a espiritualidade, o interesse pelo bem comum e a importância da vida em comunidade. Por isso, pode-se dizer que o FIB é um indicador inovador e abrangente.

Segundo Ura, Alkire e Zangmo (2012) é possível aplicar a pesquisa sobre o FIB em qualquer ambiente. Em sua compreensão, pessoas felizes são mais produtivas, melhores funcionários e atuam melhor em equipes. Os reflexos de uma equipe satisfeita e engajada podem ser observados claramente nas organizações. Pesquisar como está a felicidade, o grau de satisfação dentro da organização e propor programas e ações que atuem nesse sentido, são medidas fundamentais para o sucesso da empresa. Ademais, é possível inferir que não somente os países medem seu sucesso com base em valores econômicos e financeiros, mas as empresas também o fazem. Faz-se importante observarmos que isso está mudando à medida que as corporações passam a perceber o quão vantajoso é poder contar com pessoas mais felizes trabalhando.

Como objetivo geral definiu-se mensurar o grau de Felicidade Interna Bruta dos empregados (FIB) da indústria Guadalajara, localizada em Teresina, PI.

2. CONTEXTO INVESTIGADO

Felicidade conceitos e considerações

A felicidade, ou sua busca, está presente no dia a dia do ser humano, evidencia-se na música, na literatura, na poesia, na filosofia, na religião, entre outros. O simples ato de se abrir uma rede social traz consigo um bombardeamento de mensagens motivacionais que instigam a evolução espiritual, a busca pela felicidade e a superação. No entanto, essa busca incessante pela felicidade permanente não é privilégio do homem contemporâneo. Desde a antiguidade, pensadores ocidentais e orientais buscam explicações e caminhos para alcançar o estado de felicidade plena. Em suas inegáveis contribuições à cultura ocidental moderna, os pensadores gregos Aristóteles, Sócrates e Platão já discorriam sobre a questão da felicidade como a virtude mais excelente ou o desejo mais sublime do ser humano. Ao longo dos anos, o tema felicidade vem sendo estudado e discutido no meio acadêmico, científico, por líderes espirituais, governo, escritores e artistas. E, mesmo com todo progresso e desenvolvimento tecnológico da atualidade, continua persistindo o desejo crônico do homem: a busca pela felicidade. Entretanto, o homem está cada vez mais exposto a situações de inquietude, perplexidade e impotência,

tanto em sua vida individual, quanto em sociedade, tendo perdido de vista o significado de sua existência (Rubin, 2010).

Rocha (2011) explica que o conceito de felicidade foi motivo para grandes discussões desde os tempos mais remotos da antiguidade, sendo uma questão abordada por grandes pensadores e filósofos da época, cuja indagação era compreender as motivações dos sentimentos de euforia e alegria que se costuma sentir quando alguém realiza algo, adquire alguma coisa a qual desejava ou até mesmo quando está perto de alguém por quem se tem muito carinho. Assim, uma das grandes questões envolvendo o tema relaciona-se à total ausência de felicidade observada em algumas pessoas, ou seja, a busca pela resposta do porquê de algumas pessoas não parecerem se sentir felizes, mesmo com motivações que comumente faziam as demais pessoas felizes (Rocha, 2011).

Para Oliveira e Limongi-França (2005) os indivíduos não trabalharam apenas para entender, mas para melhorar. Portanto, não era pecado buscar maior conforto na vida e trabalhar para melhorar nossa condição? E por que deveria ser tabu desfrutar de nossos próprios corpos e dos prazeres do mundo? Os seres humanos não foram construídos de modo a buscar prazer e fugir da dor? Já Carvalho et al., (2010) compreendem o prazer de modo natural, em que a natureza nos proporcione satisfação. Em suma, humanos foram feitos para serem felizes. Assim, uma crescente confiança iluminista de que os seres humanos poderiam controlar seu destino era acompanhada por um sincero pedido de desculpas por prazer e felicidade. Os dois, de fato, foram cada vez mais mencionados como um e o mesmo.

A felicidade da sociedade é a primeira lei de todo governo, declarou o fundador americano James Wilson. Por isso, a felicidade está presente em constituições de vários países há muito tempo. E, neste contexto, McMahan (2006) compreende a discussão da felicidade também como um credo para uma nova economia, pois, independentemente do papel preciso desempenhado pela era do Iluminismo, as discussões sobre felicidade promoveram a decolagem econômica seguida, claramente como um pedido de desculpas pela felicidade, na qual melhorias materiais foram propícias ao crescimento econômico.

Felicidade no trabalho

O trabalho em si concebe um importante lugar na existência do ser humano. É comum em entrevistas com psicólogos ou médicos mencionar que gastamos dois terços de nossas vidas trabalhando. O indivíduo atua em organizações escolhidas para trabalhar (ou não tem outra opção), pois, sem trabalhar, não há dinheiro para manter a categoria básica de sobrevivência (Gratton & Scott, 2016). Desta forma, a felicidade do indivíduo é um fator efetivo para o trabalhador, traduzido por qualidade de vida. Para a empresa, eleva a produtividade e o desempenho pessoal. Portanto é fundamental discutir sobre a felicidade no trabalho ser tão relevante quanto o próprio ambiente. Além disso, é preciso compreender o limite da mente, do corpo e a relação do trabalho com a saúde. Sob a ótica empresarial, identificar as mudanças necessárias a serem adotadas pode garantir a felicidade no trabalho.

Maximiano (2012), assevera que o ser humano deve ser observado por um enfoque biopsicossocial cuja entrada é a medicina psicossomática, abarcando uma visão ampla e completa. Analisam-se aspectos biológicos, psicológicos e sociais como parâmetros de avaliação do estado de saúde, verificando não apenas ausência de agentes patológicos, mas o bem-estar total. A felicidade pode ter um impacto no desempenho por meio de uma sequência de influências sociais, bem como em termos inteiramente individuais. A contribuição do empregado, dar apoio social a outros tende a estar associada ao recebimento de apoio social em troca (Bowling, 2007).

Arnold, Cooper e Robertson (1995) aplicaram procedimentos observacionais padronizados em um estudo sobre a prestação de cuidados de saúde por enfermeiros. As análises de variância para seis atividades assistenciais no nível da unidade revelaram diferenças substanciais na qualidade do atendimento entre enfermeiros cuja satisfação geral média no trabalho foi alta ou baixa.

Satisfação na função

A escolha de uma profissão é uma das etapas mais importantes na vida de uma pessoa, por isso existe um grande incentivo em haver uma análise detalhada sobre as habilidades apresentadas e os desejos profissionais de cada indivíduo e sua busca em encontrar uma ocupação profissional satisfatória, culminando em plena felicidade no ambiente de trabalho (Spree, 2010). As motivações para o trabalho têm uma origem muito antiga, um dos maiores pensadores e filósofos da antiguidade, Confúcio dizia trabalhe com o que ama e nunca mais terá que trabalhar. Ou seja, escolhendo uma profissão para a qual se tem talento, o trabalho não se torna um martírio e sim um processo de evolução que resulta em uma grande satisfação, a qual também pode ser chamada de felicidade na função (Gonzaga & Carmo, 2018).

Carvalho e Jeunon (2015) explicam que todas as organizações, independentemente de sua natureza jurídica, buscam funcionários motivados e comprometidos para realizar as atividades intrínsecas às suas funções. Por isso, essa é uma ação essencial na organização, pois colaboradores motivados apresentam um desempenho dentro ou acima dos parâmetros estipulados pelas instituições. Ademais o ambiente organizacional por si só apresenta dificuldades, pois é um ambiente diverso e extremamente complexo. Desde os funcionários até os donos da empresa, existe uma diversidade de pessoas, ideologias, pensamentos e prioridades em uma organização. Por isso, muitas vezes torna-se difícil desenvolver um trabalho em conjunto visando uma segurança sólida dentro do ambiente de trabalho envolvendo todos os seus setores (Oliveira, 2003).

Felicidade Interna Bruta

Embora o termo “Felicidade Nacional Bruta” tenha sido cunhado pelo quarto rei do Butão, o conceito tem uma ressonância muito mais longa, o Reino do Butão. O código legal de 1.729, que data da unificação do Butão, declarou: se o governo não pode criar felicidade (dekid) para seu povo, não há propósito para o governo existir (Priesner, 1999). Em 1972, o quarto rei declarou que a felicidade deveria ser mais importante que o PNB (Produto Nacional Bruto) e, desde período, o país orientou sua política e desenvolvimento nacional focando seus planos para a Felicidade Nacional Bruta (ou GNH, do inglês Gross National Happiness. Segundo Priesner (1999) embora não exista uma definição oficial única de FIB, a descrição A Felicidade Nacional Bruta mede a qualidade de um país de maneira mais holística [que o PNB] é amplamente usada, e acredita-se no desenvolvimento benéfico da sociedade humana a partir do desenvolvimento material e espiritual, concomitantemente (Priesner, 1999).

Em linhas gerais, o índice FIB parte do princípio que determina os requisitos para existir felicidade em uma organização e, caso essas condições sejam cumpridas, o índice de Felicidade Interna Bruta – FIB será positivo e o desenvolvimento da empresa ocorrerá de forma contínua e saudável, sem haver sacrifício do bem-estar e da saúde de nenhuma das partes envolvidas (Turisco & Kirschner, 2011). O bem-estar psicológico busca compreender como as pessoas percebem e avaliam suas vidas, tanto em relação a estados de bem-estar mental de longo prazo, quanto em situações de humor momentâneas. No entendimento butanês, em uma sociedade em que o bem-estar é regularmente avaliado, as pessoas tendem a prestar mais atenção sobre o seu bem-estar e entender melhor as suas causas, fazendo com que a avaliação não seja positiva apenas per si, mas também pelas consequências benéficas que ela traz (Zangmo, 2009).

A saúde, segundo a Organização Mundial de Saúde (1946), consiste em um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doenças ou enfermidades. Para o índice FIB, no entanto, o conceito se limita à saúde física. Isto porque as dimensões de saúde mental e social são abarcadas em outros domínios, como o bem-estar psicológico, a vitalidade comunitária e padrão de vida. O FIB considera que a felicidade é consequência de uma boa saúde. Nesse sentido, apesar de serem coisas diferentes, a linha que os separa é bastante tênue, apresentando grande parte dos seus determinantes em comum. Por exemplo, assim como a renda, o nível educacional e a prática de atividades físicas podem contribuir para uma boa saúde, da mesma forma, podem contribuir para a felicidade do indivíduo. Não se sabe se uma boa saúde implica em maior felicidade ou vice-versa, mas sabe-se que ambos são fatores intensamente associados (Wangdi, 2009).

A proposta FIB busca proporcionar aos indivíduos acesso a saúde de qualidade ao mesmo tempo em que se preocupa com a medicina preventiva e com as atividades produtivas de saúde. Na prática, isto significa oferecer informações sobre como gerir e preservar a própria saúde, prevenindo doenças e mantendo o corpo em equilíbrio (Arruda, 2009).

O uso do tempo pode ser considerado atualmente como um recurso importante e escasso. Por isso, a forma como este é utilizado e a maneira como é distribuído representa um fator de grande importância sobre a felicidade dos indivíduos. Assim, para o FIB, este tipo de investigação viabiliza a obtenção de informações sobre o que as pessoas realmente fazem em suas vidas e a forma com que dividem o seu tempo entre o trabalho e a vida pessoal. Entende-se que, geralmente, os indivíduos que têm a carga horária de trabalho aumentada tendem a desequilibrar essa divisão do tempo. Tal fato, por sua vez, costuma ser motivado pelo desejo de ganhar mais dinheiro. Assim, essas pessoas acabam não tendo tempo para fazer as coisas que gostam ficando menos felizes e mais estressados (Galay, 2009).

No que diz respeito à educação, em termos de felicidade, o índice FIB se distingue dos indicadores educacionais convencionais, pois tenta avaliar os diferentes tipos de conhecimentos e habilidades adquiridos ao longo da vida das pessoas, considerando: história, cultura, cidadania, ecologia, conhecimento indígena, e as competências, na maioria das vezes, adquiridas informalmente (Wangdi, 2009). Tideman (2004) acrescenta que a educação é essencial para os seres humanos atingirem seu pleno potencial, tanto individual como coletivo. Também é preponderante na preservação do meio ambiente, da saúde, do desenvolvimento social, da participação do povo na economia nacional e ainda contribui para a redução significativa de conflitos, já que a partir do momento em que as pessoas têm capacidade de argumentação e condições de reivindicar seus direitos de maneira civilizada, a guerra se faz desnecessária. Uma educação abrangente, de qualidade e de longo alcance mostra-se, portanto, de fundamental importância para a viabilização dos outros domínios do indicador FIB (Arruda, 2009; Tideman, 2004; Wangdi, 2009).

A diversidade cultural e resiliência, sob o ponto de vista da ideologia FIB, representam o respeito de cada indivíduo às diferentes culturas (co) existentes. Assim, a homogeneização e a incessante competição, típicas no capitalismo ocidental, são substituídas pelo princípio da complementaridade do diverso (Arruda, 2009). Considerando que o ser humano precisa conviver em sociedade, a equidade diante da diversidade se faz necessária para que haja harmonia. Além disso, busca-se o que é chamado por Chophel (2009, p.148) de “resiliência cultural”, que representa a capacidade de as sociedades superarem desafios provenientes de outras normas e ideias em prol da preservação de sua identidade cultural. Segundo o autor, esta capacidade se faz positiva por proteger e fortalecer a soberania e a segurança do país, além de abrandar os impactos negativos da globalização.

A vitalidade comunitária busca examinar as interações e relações dentro e, até certo ponto, por meio das comunidades (Chophel, 2009). Portanto, enquanto seres sociais, os seres humanos precisam se relacionar e interagir com outros para serem felizes e até mesmo para sobreviver. A comunicação e a cooperação entre os sujeitos, por sua vez, seriam instrumentos para vitalizar as comunidades e os valores, como cooperação, altruísmo recíproco, solidariedade consciente e amor, os quais deveriam permear famílias e comunidades equilibradas e felizes. Por sua vez, Arruda (2009) compreende que a falta de laços sociais e afetivos podem levar à perda do valor da vida e o respeito a ela.

No que tange à resiliência ecológica, uma vez que indicadores econômicos como o PIB se restringem à medição das riquezas de um país, sem se importar com a origem daquela opulência, o FIB vem trazer a ideia de sustentabilidade e cuidado com a natureza, ao considerar em sua medição a qualidade da água, do ar, das florestas e do planeta como um todo. Neste sentido, questões sobre consciência e atitude ambiental adentram os aspectos abordados pelo indicador, que entende que o que fazemos contra a natureza, fazemos contra nós mesmos (Arruda, 2009, p. 5). Gunderson (2000) conceitua resiliência ecológica, como uma forma de recuperação de um sistema após um distúrbio, assumindo assim uma importância apreciável para o debate sobre felicidade, pois, ao recuperar e preservar a fonte de sustento de toda humanidade, garantir-se-á, por conseguinte, o futuro das próximas gerações; logo, a possibilidade da felicidade prolongada.

O padrão de vida refere-se à base material do bem-estar, que se reflete no nível de consumo do indivíduo (Galay, 2009). Assim, o padrão de vida de um indivíduo representa um fator importante na determinação do seu bem-estar ou felicidade e, por essa razão, recebe muita atenção de estudiosos e de governantes. O FIB procura identificar o número de pessoas com padrão de vida digno (cujas necessidades básicas são satisfeitas) e quais são as deficiências que ainda precisam ser atendidas por meio de políticas públicas e de atividades produtivas e distributivas. Faz-se importante ressaltar que, diferentemente de abordagens economicistas que utilizam a renda real como referência para medição do padrão de vida, a ideologia FIB abarca tanto a renda monetária quanto a não monetária (Arruda, 2009; Galay, 2009).

Felicidade Interna Bruta versus Produto Interno Bruto

Para que possamos iniciar a reflexão acerca do índice de Felicidade Interna Bruta – FIB, é preciso que haja uma clara compreensão do que são os índices de medida e sua aplicação. Sales et al., (2013) chama atenção para o fato de que, mesmo que em teoria, o aumento de certos índices seja fácil de ser alcançado; na prática, essa não é a realidade. Os indicadores econômicos são constituídos de dados estatísticos capazes de oferecer uma ideia do estado de uma determinada economia num certo período ou data, sendo passíveis de mudanças e oscilações (Sandroni, 1987). Já os indicadores sociais são dados construídos com base em observações, referentes a aspectos da vida social ou a mudanças nela ocorridas (ONU, 1975). Entre os indicadores de natureza econômica, destaca-se o Produto Interno Bruto (PIB), o Produto Nacional Bruto (PNB) e o Produto Nacional Líquido (PNL). Já entre os indicadores sociais, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), o Índice de Liberdade Humana (ILH), Índice de Liberdade Política (ILP), Índice de Pobreza Humana (IPH) são destaques.

Segundo Mankiw (1999, p. 484) o PIB “é o valor de mercado de todos os bens e serviços finais produzidos em um país em dado período de tempo”. Como índice de riqueza, mede tanto a renda total da economia quanto a despesa total, com bens e serviços. Contudo, sua validade como indicador de bem-estar é intensamente contestada. Nesse sentido, o PIB não se caracteriza como um indicador perfeito de bem-estar, pois não contempla alguns dos fatores que contribuem para uma vida satisfatória, como o lazer. Segundo Leamer (2009), o PIB não é

felicidade, mas, mesmo limitado a seu domínio material, exclui-se muita coisa valiosa e coloca muito do que realmente é indesejado. Nesse sentido, a utilização exclusiva desses índices, puramente quantitativos, como referência para a avaliação do desempenho de determinada localidade, ensejou um descontentamento generalizado, haja vista a omissão de dimensões qualitativas, como o bem-estar. Neste contexto, surgem os indicadores sociais, que visam à superação das limitações intrínsecas aos indicadores econômicos (Sales et al., 2013)

Tomando como exemplo, o Produto Interno Bruto (PIB) pode ser classificado como o índice responsável por medir o montante financeiro de todos os bens e serviços do país. Na ausência de leis trabalhistas ou ambientalistas, as empresas poderiam estar livres para produzir cada vez mais e aumentar o PIB do país. Contudo, caso essa metodologia fosse adotada, em longo prazo haveria um grande crescimento nos índices de poluição e prejuízos à natureza, bem como haveria também funcionários infelizes e depressivos pelas péssimas condições de trabalho (Leamer, 2009). Por isso, Santos (2015) explica que, para medir um índice de forma correta, é preciso considerar todas as variáveis a serem analisadas e, não apenas o valor final do dinheiro arrecadado no mês, semestre ou ano. No caso das organizações, por exemplo, o aumento do faturamento poderia ser alcançado por meio da diminuição do quadro de funcionários, aumento da carga horária de trabalho e uma redução no salário e nos benefícios. Entretanto, em longo prazo, tais medidas seriam extremamente maléficas para a gestão de pessoas e de projetos da empresa.

Segundo Valentim et al., (2014) o índice FIB é um dos mais conhecidos quando o assunto é o desenvolvimento humano e gestão organizacional de pessoas. O índice FIB é utilizado pela Organização das Nações Unidas – ONU para expressar a real compreensão do desenvolvimento dos países, não apenas analisando os valores produzidos, mas também a forma como foram produzidos e se houve o sacrifício do bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores e funcionários.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto à abordagem, este estudo se caracteriza como quantitativo e qualitativo, ou seja, de métodos mistos, na medida em que usa a objetividade das quantificações e mensurações, e em função das entrevistas em profundidade realizadas, qualitativamente. Quanto aos procedimentos, qualifica-se por método survey, e pesquisa de campo. A população deste estudo é composta por todos os colaboradores da empresa unidade de análise. Colaboradores de diversos setores da organização, divididos em 3 grandes grupos, 1) Pessoal da Administração/escritório, RH e gestão de Pessoas, Tesouraria, setores Comercial, Compras, Contabilidade, Jurídico e Tecnologia da Informação (TI). 2) Pessoal da área industrial, e 3) Pessoal da área de Engenharia, Criação e Marketing. A etapa qualitativa do estudo entrevistou quatro gestores da indústria Guadalajara, empresa do setor industrial no segmento de confecção, pertencente a um grupo empresarial bastante diversificado. Estes gestores ocupam cargos de liderança na empresa. Os entrevistados configuram a unidade de observação do estudo. Os respondentes foram abordados pessoalmente para a entrega impressa do instrumento de pesquisa. A amostra foi composta de 360 respostas válidas. Do total de 587 colaboradores da empresa estudada, 62 não foram considerados por motivos diversos, sendo entregues então 525 questionários, dos quais 165 retornaram de maneira incompleta, compondo a amostra final de 360 questionários válidos. A etapa qualitativa se deu por meio de 4 entrevistas em profundidade, realizadas com gestores da empresa, utilizando um questionário composto de 5 questões abertas. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva, se avaliando a média e desvio-padrão dos itens e de suas dimensões, bem como do construto FIB completo. Também foram avaliados o percentual de Felicidade interna Bruta de cada dimensão, e do construto, como um todo. Para

a avaliação percentual do FIB, calculou-se a média das dimensões calculadas anteriormente, e este resultado foi dividido por 9, que é a quantidade de dimensões do construto FIB.

4. Diagnóstico da situação problema

Perfil da amostra

O perfil dos respondentes foi composto por mulheres, majoritariamente, 66,9% (n=241), sendo então 33,1% (n=119) homens. A faixa etária registrou uma composição de pessoas mais maduras, acima de 50 anos, como a maior parte do grupo (35,6%). Quanto ao estado civil observou-se também predominância da maturidade na qual pessoas casadas foram a maioria (50,3%). Para o grau de instrução da amostra de maneira segregada os resultados apontam respondentes em 70,8% com grau de instrução ensino médio, caracterizando um nível de ensino ainda elementar.

Desta forma, há uma indicação de que o baixo grau de instrução da maioria dos colaboradores demonstra que as ambições sejam ainda materiais, menos atreladas a questões reflexivas e existenciais. E, por isso, as dimensões do FIB, ligada à educação, obtiveram o menor valor entre as demais dimensões (52%, razoavelmente feliz). Dado o peso deste perfil, avaliando-se a amostra como um todo, ele requer da empresa uma ação para promover a educação, possibilitando uma elevação do FIB geral de grande impacto. Com relação à atuação profissional do colaborador, observou-se que 89,7% dos participantes pertencem à área industrial, o que requer menos formação acadêmica. E ainda se verificou uma confluência desses dados com aqueles de grau de instrução dos colaboradores. Em áreas funcionais mais básicas, o nível educacional costuma ser menor. Há oportunidade de se elevar o FIB geral ao se proporcionar educação, e possibilidade de ascensão profissional na própria empresa. A relação entre educação e melhores condições profissionais é alardeada como uma relação direta, e que deve propiciar um modo de vida melhor.

O tempo de empresa também é uma variável de controle relevante, e liga diretamente o nível de FIB à empresa, por isso o tempo de empresa reflete também a mesma maturidade percebida nas duas questões anteriores, pois a maior parte dos respondentes está na empresa há mais de 10 anos, somando um percentual de 52,2%. Esse é um tempo considerado como parâmetro. Pode-se inferir que a empresa propicia longevidade profissional a seus colaboradores, e isto deve suscitar segurança, um aspecto importante para o FIB, com reflexos claros para a dimensão “Bem-estar psicológico” e “Padrão de vida”.

Esta estabilidade profissional deve ainda agir sobre a estabilidade financeira, que permite planejar e realizar projetos de vida. A distribuição da amostra por tempo no cargo. Possibilita novamente analisar a relação da empresa e o FIB, observa-se que o tempo no cargo confirma que a amostra é composta por pessoas maduras em várias dimensões. Os resultados indicam que a maior parte das pessoas está há mais de 10 anos no mesmo cargo (47,2%).

Resultados da pesquisa empírica

Os indicadores de FIB representam estados qualitativos de felicidade (Valentim, Strey, Menezes, Macedo & Dessotti, 2014), e portanto, pode-se avaliá-los de uma maneira subjetiva, segundo estados psicológicos, a saber, pela Tabela 1.

Tabela 1
Classificações do FIB

Estado de FIB	Faixa de percentual
Infeliz	Menor que 50
Razoavelmente Feliz	Entre 50 e 66
Amplamente Feliz	Entre 67 e 77
Profundamente Feliz	A partir de 78

Fonte: Adaptado de Valentim, C. C., Strey, D. F., Ferreira, E. M., de Macedo, R. L., & Dessotti, V. (2014). Adaptação do índice “felicidade interna bruta” e avaliação entre estudantes da Unicamp. Revista Ciências do Ambiente On-Line, 10(2).

Portanto, segundo os indicadores FIB, o estado de profundamente Feliz, pode ser identificado com um percentual acima de 78%.

Sobre o resultado geral do FIB e das suas dimensões, a Figura 1 apresenta os resultados.

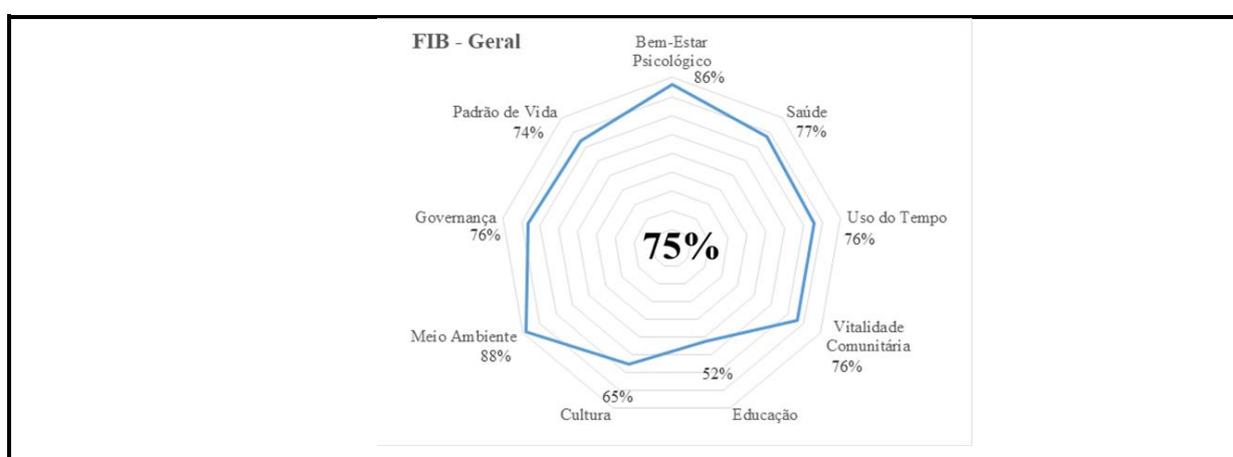


Figura 1
Grau de Felicidade Interna Bruta identificado na empresa Guadalajara
Fonte: dados da pesquisa (2019).

Nesse sentido, podemos observar tanto a visão geral, quanto de suas dimensões, o que permite que a análise seja realizada de maneira mais individualizada, pois o FIB só pode ser compreendido ao se observar todas as suas dimensões, pois ele não é um construto único, mas sim multidimensional de segunda ordem. As dimensões Saúde (77%), Uso do tempo (76%), Governança (76%), Vitalidade comunitária (76%) e Padrão de vida (74%) se encontram em um nível bastante semelhante, também em um estado amplamente feliz. Estes índices são elevados, e indicam que há um alinhamento bastante grande entre o construto FIB e estas dimensões. As dimensões Bem-estar psicológicas (86%) e Meio ambiente (88%) se destacam por estar acima da média geral do FIB, em um estado profundamente feliz. Entretanto, as dimensões Educação (52%) e Cultura (65%) se apresentam abaixo da média do FIB, razoavelmente feliz. Estes resultados apontam um patamar de FIB em torno de 75% em média (Amplamente feliz), o que parece se repetir em outras dimensões do construto.

No que tange a média do FIB por faixa etária, o que permite avaliar o quanto a maturidade pessoal é representada pelo FIB. Os resultados indicam que as médias faixa etária são bastante semelhantes. Isto sinaliza que a despeito das diferenças de idade, o FIB tem pouca ou nenhuma relação com a idade dos respondentes. Ou seja, o senso de felicidade pode possuir relação com outras variáveis de controle que possuam alguma diferença, mas não se observa que possa ser diferente em relação à idade da amostra. A idade está relacionada à maturidade na vida; entretanto, parece haver uma homogeneidade nesta amostra, que não resulta em discrepâncias.

Os resultados realizados por meio do teste A nova (Teste de significância das diferenças de média) para a diferença em relação ao FIB geral sobre a variável de controle faixa etária indicam, no teste de significância, ou p-valor, que nenhuma diferença significativa foi observada em relação ao FIB no critério idade. Também não se observou pelos dados obtidos diferença significativa entre a média de FIB entre homens versus mulheres. As mulheres alcançaram uma média de 4,112 e os homens uma média de 4,197, mas essas médias não são diferentes significativamente (p-valor = 0,393).

Para os resultados do FIB com relação ao estado civil, existe bastante semelhança do FIB entre o estado civil dos participantes do estudo, exceto pelo grupo “outro”, com uma média menor, os demais agrupamentos estão com uma média bastante próxima. Isto parece indicar novamente que uma característica demográfica relevante, assim como a idade, não se reflete em diferenças quanto ao FIB. Desse modo na medida em que a vida adulta se desenvolve, a maturidade deve seguir o mesmo caminho. Entretanto, não parece haver relação entre a evolução da maturidade biológica e a psicológica, que possa gerar diferença no FIB, se considerando idade e estado civil como aproximações de maturidade. Ou ainda, a maturidade não é diferente o suficiente para ter relação com impactos distintos em termos de felicidade sentida. Quanto a comparação de médias do teste ANOVA para as diferenças de FIB com relação ao estado civil, novamente se observa que não há diferença estatística para o estado civil, com relação à média de FIB geral neste estudo.

Os resultados do FIB geral dentro dos grupos com relação à escolaridade apontam as médias para a escolaridade, sem grandes diferenças aparentemente. A média fica circunscrita a um intervalo entre 4,00 e 4,400, exceto para o grupo com mais especialização, com uma média menor. O teste de Teste de significância das diferenças de média para escolaridade, apesar de diferentes níveis de FIB percebido, no entanto, novamente observamos que não há diferença significativa para a diferença entre as médias de FIB geral com relação à escolaridade. Isto sugere que no geral a percepção de FIB é similar, entretanto, vale observar que a Educação foi a dimensão com menor avaliação (52%). Logo, se deve observar o contexto geral, o panorama maior que indica comparações entre as dimensões, e delas com o todo, para então se compreender melhor o FIB na organização analisada. Educação é uma dimensão que tem relação com o futuro, pois prepara o indivíduo para novas realizações e sonhos de vida.

Em relação as médias do FIB geral sobre o tempo de empresa os resultados indicam uma média diferente entre os grupos, sugerindo diferença de FIB quanto ao tempo de empresa. Os mais recentes na empresa e os mais antigos parecem sentir mais os efeitos do FIB do que aqueles com um tempo de empresa intermediário. Há indícios de que aqueles com um tempo intermediário na empresa estão ainda em uma fase de busca de uma posição, e isto possa trazer a incômoda sensação de instabilidade, levando a uma percepção do FIB mais homogênea. Aqueles que têm mais tempo de empresa parecem mais acomodados e assentados quanto às suas expectativas, portanto, possuindo uma sensação de FIB distinta de outros grupos. O mesmo ocorre com os iniciantes na empresa. Quanto a comparação entre estas médias de tempo de empresa (.Teste de significância das diferenças de média) foram identificados alguns resultados distintos, mesmo que poucos, começam a surgir. Identificou-se um primeiro resultado de diferença entre o FIB em função do tempo de empresa. Averiguou-se a existência de uma diferença significativa estatisticamente (p-valor $\leq 5\%$), para pessoas com até 11 meses de empresa (Média FIB = 4,43) e pessoas nas faixas de 3,1 a 6 anos (Média FIB = 3,82) e pessoas de 6,1 anos a 10 anos de empresa (Média FIB = 3,82). Ou seja, há uma sensação de maior Felicidade Interna Bruta entre aqueles que são novos na empresa do que entre aqueles com uma experiência intermediária.

Tomados em conjunto, todos estes resultados indicam que o índice de Felicidade Interna Bruta percebido pelos respondentes não possui diferença na maior parte das variáveis de controle do estudo, exceto quando se observa o tempo de empresa dos mais recentes (até 11 meses) versus aqueles com tempo intermediário (de 3,1 até 10 anos de empresa). Testes adicionais revelaram eventualmente diferenças entre os grupos de controle em algumas dimensões da FIB. Por exemplo, a diferença entre pessoas de até 20 anos e pessoas de 41 a 50 anos na dimensão Vitalidade comunitária (p-valor = 0,038), ou ainda na dimensão Bem-estar psicológico, entre casados e outros tipos de estado civil (p-valor = 0,027). Entretanto, dentro do volume de comparações, estes e outros poucos casos de diferença significativa não permitem uma grande conclusão a respeito das dimensões do FIB.

Resultados da pesquisa qualitativa

Os resultados relativos a etapa qualitativa sintetizados nesta etapa do artigo demonstram que a noção de felicidade é direcionada por uma noção de temporalidade (“sempre”) que reflete o hoje e a expectativa do amanhã. Felicidade está no agora, mas é também uma projeção futura. Felicidade é “ser” e “estar” feliz, um processo de busca constante, ligada à sensação e ao momento de felicidade experimentado. Sobre a percepção de felicidade geral dos colaboradores da empresa, os resultados indicam que a felicidade está ligada à família, e à atividade profissional. Está ligada à saúde física, e às conquistas da vida, passa pelas pessoas e pela vida profissional.

Em relação à motivação para a felicidade pessoal e como gestor, identificou-se na pesquisa que os entrevistados valoram a empresa, uma vez que esta lhes provê o sustento, e prezam por estabelecer relacionamentos e conduzir a equipe com paz e harmonia, objetivando o progresso, pois tudo o que se conquista ali possibilitará conforto, educação e saúde para a família. Para os fatores considerados para uma pessoa se sentir feliz, novamente observa-se exaltação a paz, mencionam a gratidão como fator de felicidade. E creem que o pensamento positivo resulta em amigos, bem-estar, família, além de usufruir de conquistas materiais. Quanto à percepção sobre os fatores que diminuem a felicidade das pessoas, os resultados avaliados por meio da análise de conteúdo demonstraram três categorias principais: vida pessoal, vida familiar e vida profissional. Desse modo, observou-se três eixos de categoria principais ligados pela questão da temporalidade da felicidade. Um eixo caminha para as questões ligadas à “família”, outro eixo segue uma visão mais “individual e pessoal”, enquanto o terceiro eixo segue uma linha ligada à vida “profissional”. Portanto, é possível harmonizar a vida pessoal, familiar e profissional como um tripé para alcançar a felicidade.

Discussão dos resultados

O primeiro objetivo específico, demonstrou alto grau de satisfação e de otimismo por cada indivíduo em relação à sua própria vida. Os indivíduos vêm expressando emoções positivas e principalmente gratidão pelo momento que estão vivenciando. Assim, o bem-estar psicológico almeja ser alcançado por todos os trabalhadores, e não o alcançar pode implicar em danos à saúde, quer seja física, mental e cognitiva. Segundo Zangmo (2009), o bem-estar psicológico busca compreender como as pessoas percebem e avaliam suas vidas, tanto em relação a estados de bem-estar mental de longo prazo, quanto em situações de humor momentâneas. No entendimento butanês, em uma sociedade em que o bem-estar é regularmente avaliado, as pessoas tendem a prestar mais atenção sobre o seu bem-estar e entender melhor as suas causas, fazendo com que a avaliação não seja positiva apenas por si, mas também pelas consequências benéficas que ela traz.

Na dimensão saúde, observou-se que os respondentes expressam ter saúde, não houve nenhum relato de problemas de saúde causados em função do trabalho, nenhum tipo de sobrecarga.

Nesse sentido, Del Bianco (2016) preconiza que a organização deve medir a eficácia das políticas de saúde respeitando critérios como auto avaliação da saúde, invalidez, padrões de comportamento arriscados, exercício, sono e nutrição. O uso do tempo dos colaboradores demonstrou haver tempo de convivência familiar e com amigos, dispondo de uma boa convivência com o ambiente no qual estão inseridos, sem afetar o trabalho ou seus resultados de produtividade. Em relação ao uso do tempo, os resultados indicam haver harmonização envolvendo família, amigos e lazer. Del Bianco (2016) explica que essa dimensão é um dos fatores mais significativos na qualidade de vida, especialmente para lazer e socialização com família e amigos. A gestão equilibrada do tempo é avaliada incluindo tempo no trânsito, no trabalho, nas atividades educacionais. Os resultados encontrados na dimensão Vitalidade comunitária expressam o engajamento dos colaboradores ao apoio social, a boa convivência facilita as ações no cotidiano da empresa. Sendo a vitalidade comunitária expressa por Sales, Costa e Veronese (2013), a cooperação e a comunicação entre os sujeitos como instrumento para fortalecer valores como a cooperação e o altruísmo e vitalizar as comunidades. Nesse sentido, pode-se inferir que os resultados encontrados por Bowling et al. (2005), estão alinhados aos resultados encontrados nesta pesquisa.

No segundo objetivo específico proposto, observou-se diferenças entre os setores com funções de menor e de maior complexidade. Os colaboradores do setor industrial obtiveram os maiores índices de FIB (4,180), enquanto os colaboradores do setor escritório, que compreende as funções administrativas, apresentaram o menor índice FIB (3,594). Esse resultado é contrário ao resultado encontrado nas pesquisas de Judge et al. (2001), que verificaram uma associação mais forte entre satisfação e desempenho dentre os colaboradores de funções de maior complexidade. A adoção do FIB nas empresas tenta levar ao ambiente profissional mais equilíbrio e felicidade.

Já no terceiro objetivo, conclui-se que fatores como gênero e idade não interferem nos valores do índice FIB, uma vez que todos os recortes por faixa etária obtiveram resultados semelhantes. Estudos de Sales et al., (2013) identificaram a análise da felicidade em relação à idade. A ANOVA mostrou que os pilares “bem-estar psicológico e espiritual” ($p=0,04$), “vitalidade comunitária” ($p=0,01$) e “educação” ($p=0,02$) são significativamente distintos entre as diferentes faixas etárias. Dessa forma, descobriu-se que a média dos entrevistados em relação ao quesito bem-estar subia na medida em que a faixa etária também subia. Ou seja, que indivíduos mais velhos tendem a ter maior sentimento de otimismo e maior satisfação com a aparência, sentem-se reconhecidos pelas outras pessoas e importante para elas, são orgulhosos do caminho traçado até o momento e costumam participar com frequência de atividades religiosas. Além disso, são essas pessoas que mais se encontram com amigos e familiares, fazem mais doações, participam mais de órgãos ou programas voluntários e as que mais buscam a cooperação no trabalho, ou seja, tem maior vitalidade comunitária. Em relação à educação (prática de valores éticos e morais, consciência ambiental, dedicação a atividades culturais e menor reincidência de atitudes consideradas erradas) são também os mais velhos que apresentaram médias superiores.

Quanto ao quarto objetivo específico, notou-se que a empresa atualmente já desenvolve uma série de ações com o objetivo de melhora e manutenção do clima organizacional, mas não adota a mensuração do índice FIB, descritas por Sales et al. (2013). Leite e Maio (2015) explicam que justamente por conta da crescente importância, no mundo empresarial, da temática da felicidade no trabalho, que há o expressivo crescimento do número de pesquisas sobre a importância dos recursos humanos para as organizações (Leite Maio, 2015). Por isso Carvalho et al., (2010) recomendam aos governos trabalhar para fornecer as condições em que os recursos humanos poderiam florescer. "A felicidade da sociedade é a primeira lei de todo governo",

declarou o fundador americano James Wilson (2007). A constituição jacobina francesa de 1793 incorporou a suposição em seu primeiro artigo: O objetivo da sociedade, declarou, é a felicidade comum" credo para uma nova era (Carvalho et al., 2010).

Nesse contexto, as iniciativas adotadas pela Indústria Guadalajara vão desde a conceituação e conscientização dos colaboradores quanto a aspectos da moderna gestão, como conceitos de liderança, motivação e trabalho em equipe, até as alterações no logotipo de representação dessas ações. Ex., “Movimento mudança” ocorre com todos os colaboradores em grandes espaços alugados para o encontro, e acontece três vezes ao ano. Outras ações de clima envolvem gestores da organização, de maneira a fomentar as boas práticas de gestão emocional dos colaboradores. Outras ações envolvem ainda o aniversariante do mês, Dia das mães, Dia da mulher, encerramento do ano e sorteio de brindes nesse último evento. As ações desenvolvidas pelo setor de RH da indústria Guadalajara podem ser relacionadas aos pilares governança, bem-estar psicológico e vitalidade comunitária. No entanto, identificamos a necessidade de intensificar ações relacionadas aos pilares educação e cultura como uma medida para incrementar estes índices, uma vez que os mesmos obtiveram os resultados mais baixos na mensuração do índice FIB.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao fim deste artigo pode-se afirmar que os objetivo geral aqui delineado foi alcançado. A mensuração do índice FIB na indústria Guadalajara demonstrou um patamar amplamente feliz. De certa forma, os resultados corroboram estudos anteriores sobre o FIB, com um patamar geral de 75%. Uma avaliação geral dos resultados aponta ainda uma amostra madura, tanto em termos sociodemográficos, como idade, estado civil e relação com a empresa, quanto em termos de avaliação com relação à felicidade. Isto parece justificar o nível elevado de FIB identificado no estudo. Há, entretanto, uma leve disparidade quanto às dimensões da FIB. Embora haja uma disposição razoavelmente homogênea nas dimensões, elas estão distribuídas em 3 grupos semelhantes claramente distintos: Grupo (1): Saúde (77%), Uso do tempo (76%), Governança (76%), Vitalidade comunitária (76%) e Padrão de vida (74%); - Grupo (2): Bem-estar psicológico (86%) e Meio ambiente (88%); Grupo (3): Educação (52%) e Cultura (65%). Esta diferença de patamar indica que há uma satisfação esperada com as dimensões de Felicidade Interna Bruta do Grupo 1, e uma ampla satisfação com questões de Psicológicas e Meio ambiente. Estes resultados sugerem que a percepção de felicidade como algo positivo é majoritária de qualquer forma.

Contudo, as questões de Educação e Cultura sugerem um ponto de atenção como potenciais detratores da FIB. Isso pode estar relacionado com o nível educacional da amostra, de maioria ainda sem nível superior, sendo indício de uma busca por felicidade relacionada ao aumento do nível educacional. Esta hipótese deve ser explorada em outro estudo. De qualquer forma, também não se observaram diferenças significativas para a média de FIB percebida na maioria imensa dos diferentes grupos de controle. Existe uma diferença significativa estatisticamente (p -valor $\leq 5\%$), para pessoas com até 11 meses de empresa (Média FIB = 4,43) versus pessoas nas faixas de 3,1 a 6 anos (Média FIB = 3,82) e pessoas de 6,1 anos a 10 anos de empresa (Média FIB = 3,82). Ou seja, há uma sensação de maior Felicidade Interna Bruta entre aqueles que são novos na empresa do que entre aqueles com uma experiência intermediária. Isto sugere que o início de carreira aponta para uma maior sensação de FIB, talvez pela motivação do início de uma vida profissional mais promissora, muitas vezes após um período mais dramático de busca por emprego. O departamento industrial possui uma percepção de FIB mais elevada na média, (M FIB geral = 4,180), maior de maneira significativa estatisticamente (p -valor = 0,027) que a média no escritório (M FIB geral = 3,594), mas não é maior de maneira significativa (p -valor = 0,490) que a média do departamento protótipos (M FIB geral = 3,952). Isto sugere que

no departamento onde há menos pressão por resultados, onde as atividades talvez sejam mais rotineiras e menos desafiadoras, a felicidade sentida é maior.

Na visão dos gestores, parece emergir um padrão de felicidade em que a temporalidade é avaliada pelo hoje e o amanhã, ligada à tríade de família-vida pessoal-vida profissional, que são as 3 categorias identificadas na análise de conteúdo (Bardin, 2011). O equilíbrio destas dimensões indica a felicidade percebida pelos líderes da organização estudada. Frases como “Percebo que muitos são felizes com seu trabalho” (Entrevistado 4) sugerem a importância da dimensão “trabalho” para a busca da felicidade. Já nas passagens “... proporcionar a meu filho uma boa educação” (Entrevistado 4), e “podemos crescer também a família que temos” (Entrevistado 3), se observa uma manifestação de felicidade ligada à família e à dimensão “Educação” do FIB. A Categoria “vida pessoal” pode ser observada nas passagens “...Paz de espírito, tranquilidade, pensamentos positivos...” e “... Minha felicidade pessoal é a realização dos meus projetos profissionais e pessoais...” (Entrevistado 2), ou ainda na passagem “...O meu eu interior e o sentido da vida enquanto ser humano...” (Entrevistado 1).

De modo geral, os profissionais atuam em um ambiente organizacional altamente competitivo e mutável. As demandas por atingimento de metas e resultados são contínuas. No âmbito dos relacionamentos pessoais e sociais há uma incessante inquietação das pessoas por mostrarem-se diferenciadas e detentoras de sucesso. E com isso, é crescente o número de pessoas cada vez mais estressadas, desmotivadas e deprimidas. Esse cenário tem reflexo direto nas empresas, pois a probabilidade de ter colaboradores com baixa produtividade em função de poucas resultará em uma empresa menos lucrativa ou rentável. É preciso que as empresas comecem a pensar em investimentos em prol da felicidade e bem-estar dos colaboradores, em especial nas organizações brasileiras. Ao longo dos últimos anos, ações desenvolvidas em organizações de todo o mundo têm sido crescentes, pois já existe uma visão, ainda que incipiente, de que trabalhar com o bem-estar e a felicidade das pessoas no ambiente de trabalho promove melhorias nos índices de desempenho, produtividade e, conseqüentemente, lucratividade na empresa, além de contribuir para o aumento da qualidade de vida dos funcionários. É fundamental que os gestores passem a entender que a temática da felicidade não se trata de algo supérfluo, mas sim como extremamente relevante para o atingimento de resultados positivos nas empresas.

Considerações gerenciais

Como um dos facilitadores do Sistema FIB-Felicidade®,* que reúne filosofia, ciência e metodologia necessárias à implantação de um Programa de Felicidade com impacto real na performance de uma organização e da vivência em gestão organizacional, o propósito é desenvolver projetos corporativos capazes de transformar e impactar positivamente a vida do indivíduo. O Sistema FIB-Felicidade® envolve a Apresentação do Sistema; Avaliação dos Requisitos para Implantação; Estudo das Etapas de Implantação; Mensuração de Resultados e Retorno Sobre o Investimento (ROI); Construção do Protótipo FIB-Felicidade®; Elaboração do Protótipo e Mentoria. O programa de CERTIFICAÇÃO DE FACILITADORES FIB-FELICIDADE®, desenvolveu um trabalho no Hospital Anchieta, localizado em Brasília, no Distrito Federal, considerado o “Hospital mais Feliz do Brasil”. O hospital conseguiu aumentar sua meta de rentabilidade comprovando que, se a empresa investe na felicidade de seus funcionários e do seu ambiente de trabalho, aumenta a capacidade de gerar resultados positivos.

REFERÊNCIAS

Arnold, J.; Cooper, C. L.; Robertson, I. T. (1995), *Work Psychology: Understanding Human Behavior in the Workplace* (3rd ed.). London: Financial Times/Pitman Publishing.

- Arruda, M. (2009). As nove dimensões do FIB. Cooperadamente, Mogi das Cruzes, 13.
- Bowling, A., Bannister, D., Sutton, S., et al. (2002) A Multidimensional Model of QoL in Older Age, *Aging and Mental Health*, 6, 355-371
- Bowling, N. A. Is the job satisfaction – job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, v. 71, n. 2, p. 167-185, 2007
- Carvalho, F. A.; Jeunon, E. E. (2015). Motivação para o Trabalho e Comprometimento Organizacional no Serviço Público: um estudo com Servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior. In: Simpósio internacional de gestão de projetos, inovação e sustentabilidade, 4, São Paulo, 2015. Anais... São Paulo: SINGEP, 2015. Recuperado de: <<http://www.singep.org.br/4singep/resultado/94.pdf>>. Acesso em: 07 mar, 2020,
- Carvalho, M.B. (2010). A felicidade na agenda da administração: suas relações com conceitos organizacionais. 2010. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte.
- Chophel, S. (2009). Cultural Diversity and Resilience. In: the centre for bhutan studies. Gross National Happiness Survey Findings, 2007-2008. Thimphu, Butão, 2009. Recuperado de: <<http://www.grossnationalhappiness.com/wpcontent/uploads/2012/05/Cultural-Diversity-and-Resilience.pdf>>. 7 mar. 2020.
- Del Bianco, T. S., Souza, E. L. da C. de O., Menezes, N. S. N., & Shikida, P. F. A.. (2016). A felicidade da população trabalhadora de Cascavel/PR segundo a métrica do índice de Felicidade Interna Bruta.URBE. *Revista Brasileira de Gestão Urbana*, 8(3), 390-406. Epub August 22, 2016. <https://doi.org/10.1590/2175-3369.008.003.AO08>
- Galay, K. (2009). Time use and happiness. In: the centre for bhutan studies. Gross national happiness survey findings, 2007-2008. Butão. Recuperado de: <<http://www.grossnationalhappiness.com/wp-content/uploads/2012/05/Time-Use-and-Balance.pdf>>. Acesso em: 06 mar 2020.
- Gonzaga, A. R., & do Carmo Rodrigues, M. (2018). Inteligência emocional nas organizações. E-books/Editora Unilasalle.
- Gratton, L., & Scott, A. (2016). *The 100-year life: Living and working in an age of longevity*. Bloomsbury Publishing.
- Gunderson, L. H. (2000). Ecological resilience - in theory and application. *Annual Review of Ecology and Systematics*, v.31, p. 425-439, nov.
- Judge, T. A.; Thoresen, C. J.; Bono, J. E.; Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin* 2001, Vol. 127. No. 3. 376-407
- Leamer, E. (2009). *Macroeconomic Patterns and Stories: A Guide for MBAs*. New York: Springer Publications.
- Leite Maio, T. (2016), A felicidade no trabalho: O impacto na gestão das organizações. (Dissertação). Instituto Superior de Gestão. Departamento de Mestrados. Lisboa.
- Mankiw, N. (1999). *Introdução à Economia: princípios de micro e macroeconomia*. Tradução Maria José Cyhlar Monteiro. Rio de Janeiro: Campus.
- Maximiano, A. C. A. (2012). *Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital*. São Paulo: Atlas.

- McMahon, D. (2006). *Happiness: a history*. New York, NY: Groove Press.
- Oliveira, J. C. D. (2003). Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida. *São Paulo em perspectiva*, 17(2), 03-12.
- ONU. *Hacia un sistema de estadísticas sociales y demograficas*. Nueva York, 1975, p. 30.
- Priesner, S. (2004). *Gross National Happiness - Bhutan's Vision of Development and its Challenges*.
- Rocha, M. E. (2011). Consumo traz felicidade? A publicidade no centro da cultura. *Comunicação Mídia e Consumo*, 8(23), 161-179.
- Rubin, B. (2010). O direito à busca da felicidade. *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, 16(1), 35-49.
- Sales, A., Costa, A., Veronese, R., Ferreira, C., & Resende, L. (2013). Felicidade interna bruta: aplicação e discussão no contexto de cidades de porte médio brasileiras. *Revista Cade*, 12(1), 59–82.
- Sandroni, P. (1987). *Dicionário de economia*. Nova edição revista e ampliada. 7.ed. São Paulo, 1987.
- Santos, B.B (2015). *Índice de felicidade local (IFL): uma proposta teórico-metodológica de construção de uma medida de desenvolvimento social (Recife 2015)*
- Tideman, S. G. Gross national happiness: towards a new paradigm in economics. In: URA, K.;Galay, K. (Eds.). *Gross national happiness and development*. Butão: The Centre for Bhutan Studies, 2004. Recuperado de: <<http://www.bhutanstudies.org.bt/pubFiles/Gnh&dev-10.pdf>>. Acesso em: 06 mar. 2020.
- Turisco, F. L., & Kirschner, A. M. (2011). A sociologia da empresa e o fib empresarial. *Revista Gestão Organizacional*, 4(2), 155-163.
- Ura, K.; Alkire, S., & Zangmo, T. (2012). *GNH and GNH index*. The Centre for Bhutan Studies. Recuperado em: https://ophi.org.uk/wp-content/uploads/GNH_and_GNH_index_2012.pdf>. Acesso em: 20 dez 2019.
- Valentim, C. C., Strey, D. F., Ferreira, E. M., de Macedo, R. L., & Dessotti, V. (2014). Adaptação do índice “felicidade interna bruta” e avaliação entre estudantes da Unicamp. *Revista Ciências do Ambiente On-Line*, 10(2).
- Wangdi, K. Education. In: *The centre for bhutan studies. Gross national happiness survey findings, 2007-2008*. Butão: The Centre for Bhutan Studies, 2009. Recuperado de <<http://www.grossnationalhappiness.com/wp-content/uploads/2012/05/Education.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2012.
- Wilson, J. *Collected Works of James Wilson: edited by Kermit L. Hall and Mark David Hall*. Indianapolis: Liberty Fund, 2007, 2v.
- Zangmo, T. Psychological Well-being. In: *The Centre for Bhutan Studies. Gross National Happiness Survey Findings, 2007-2008*. Thimphu, Butão: The Centre for Bhutan Studies, 2009. Recuperado de: <<http://www.grossnationalhappiness.com/wpcontent/uploads/2012/05/Psychological-Wellbing.pdf>>. Acesso em: 5 mar. 2020.