

A FELICIDADE UM OBJETIVO NO TRABALHO

Edson Castelan

RESUMO

Aprofundamos nossas investigações no caminho do que nos parece ser a necessidade de um indivíduo dentro de uma organização: ser feliz, ter prazer em tudo que faz. Procuramos identificar as causas históricas do desentendimento nas relações do trabalho, em não se observar as vantagens que podem advir do trabalho como uma realização do homem em conjunto com os objetivos das organizações.. Fundamentamos as análises através das leituras de Simone Weil, Domenico De Masi, Ecléa Bosi e, na conceituação do que seja um índice de felicidade, tentando identificar ações possíveis para a felicidade no trabalho.

Palavras-chaves: Felicidade, Trabalho, Organização

ABSTRACT

We deepen our inquiries in the way of what in them it inside seems to be the necessity of an individual of an organization: to be happy, to have pleasure in that makes. We look for to identify the historical causes of the misunderstanding in the relations of the work, in not observing the advantages that can happen of the work as an accomplishment of the man in set with the objectives of the organizations. We base you analyze them through the readings of Simone Weil, Domenico De Masi, Ecléa Bosi and, in the conceptualization of what a happiness index, to identify possible actions for the happiness in the work.

Keywords: Happiness, Work, organization

Nos primórdios da revolução industrial, que alterou a lógica das classes trabalhadoras, passando do atendimento das necessidades básicas para o consumo desenfreado. Identificávamos o lado do chamado operariado burguês, que para ser confortado em seu penoso trabalho retirou da classe trabalhadora um número de “homens” muito superior ao que permaneceu consagrado à produção útil, condenando esses “homens”, por sua vez, ao desemprego, à improdutividade, ao ostracismo e à ausência de ideologia e motivação sócio-cultural, bem como ao consumo excessivo:

Mas esse rebanho de bocas inúteis, apesar de sua voracidade insaciável, não é suficiente para consumir todas as mercadorias que os operários chamados de massa embrutecidos pelo dogma do trabalho, produzem como maníacos e divulgam no mercado tentando através da publicidade forçada elevar a demanda, sem desejar consumi-las e sem até mesmo pensar se haverá alguém para consumi-las. Frente a esta dupla loucura dos operários, ao mesmo tempo matando-se de tanto trabalhar e vegetando na abstinência, o grande problema da produção capitalista não é mais de encontrar produtores e aumentar sua força, mas sim o de descobrir consumidores, meios de divulgação, excitar seus desejos e criar para eles necessidades fictícias, tanto de bens tangíveis ou intangíveis, trilhando até pelos caminhos de mais cultura e da oferta de prestação de serviços à coletividade operária”, (DE MASI, 2001, p 165-166).

A sociedade atual está dando ouvidos às vozes dissonantes naquela época? Quando da origem do capitalismo e do início da organização operária do primeiro terço do século XX. Época em que Simone Weil, pouco antes de morrer, deixa escrito numa folha avulsa de seus cadernos, uma anotação sobre o desenraizamento:

Minha utopia:

Oficinas espalhadas. Operários, ao mesmo tempo desenhistas, controladores, mantenedores...

Camponeses instruídos na mecânica. Máquinas simples em suas casas, para os meses de inverno.

Participação dos operários nos trabalhos dos campos, nos meses de verão.

Corpo de professores tendo praticado um e outro... (BOSI, 1996, p. 45)

Essas linhas pontuais refletem o desejo intenso de Simone Weil de abolir a divisão do trabalho, de integrar o destino do operário com o do camponês e, o do professor com ambos. Para Simone Weil a fragmentação é a essência da escravidão. O choque dessa pressão cotidiana arranca do operário todos os signos exteriores de sua dignidade social. Vejamos mais:

Do ponto de vista do operário, uma máquina precisa ter três qualidades. Primeiro, deve poder ser manejada sem esgotar os músculos, nem os nervos, nem órgão algum. Em segundo lugar, quanto ao perigo geral do desemprego, o aparelho de produção, em conjunto, deve ser tão flexível quanto possível, para poder acompanhar as variações da demanda. Portanto, uma mesma máquina deve ter usos múltiplos, muito variados, se possível, e até, numa certa medida, indeterminados. É também uma necessidade militar, para a maior facilidade da passagem do estado de paz ao estado de guerra. Enfim, é um fator favorável para a alegria no trabalho, porque se pode, assim, evitar essa monotonia tão temida pelos operários, pelo tédio e pela repugnância que gera. Em terceiro lugar, ela deve, normalmente, corresponder a um trabalho de profissional qualificado. Isso é também uma necessidade militar e, além disso, indispensável para a dignidade e o bem estar moral dos operários. Uma classe operária constituída quase inteiramente por bons profissionais não é um proletariado.

Até agora os técnicos só visaram às necessidades da fabricação, e nada mais. Se eles comessem a ter sempre presentes no espírito as necessidades dos

que fabricam, toda a técnica da produção deveria ir sendo transformada pouco a pouco.

Se a grande maioria dos operários fossem profissionais altamente qualificados, que tivessem dado freqüentemente prova de engenhosidade e de iniciativa, responsáveis por sua produção e por sua máquina, a disciplina atual do trabalho não teria mais nenhuma razão de ser. Alguns operários poderiam trabalhar em suas casas, outros em pequenas oficinas que muitas vezes poderiam ser organizadas de maneira cooperativa.

Se os operários se tornassem em sua maioria um pouco mais felizes, vários problemas aparentemente essenciais e angustiantes estariam, não resolvidos, mas abolidos. Sem que fossem resolvidos, chegar-se-ia a esquecer que eles tivessem surgido algum dia. A infelicidade é um meio de cultura onde borbulham falsos problemas. Suscita obsessões. O meio de apaziguá-los não é fornecer o que eles exigem, mas fazer desaparecer a infelicidade. Se um homem tem sede por causa de uma ferida na barriga não se lhe deve dar de beber, mas curar a ferida. (BOSI,1996, p. 424, 425).

Com a análise dessas afirmações de Simone Weil no período de 1935, bem como dos comentários de Ecléa Bosi e Domenico De Masi, tivemos a iniciativa de aprofundar nossas investigações no caminho do que nos pareceu ser a necessidade de um indivíduo dentro de uma organização: ser feliz, ter prazer em tudo que faz.

Destacamos também, como base de nossa pesquisa o índice de felicidade¹ das nações e propondo adaptá-lo ao que pode ser um modelo para uma organização que busca a melhoria do seu desempenho com seus colaboradores. Como medir estes índices numa organização?, que indicadores poderemos criar para avaliar a felicidade dos empregados de uma organização?, e principalmente como estabelecermos ações efetivas para alcançarmos bons índices de felicidade, para assim garantir o bem estar das gerações futuras que tem por obrigação manter a sustentabilidade das

¹ Geografia da felicidade Anexo I tabela felicidade das nações no mundo.

organizações, pela qual é cobrada mas não lhe é dado o direito de participar da elaboração dos processos decisórios, e atingir o anseio do trabalhador que é ser feliz naquilo que faz.

Mas e as organizações, querem aprofundar-se no caminho da felicidade do trabalhador? Ou ainda sonham somente com o lucro imediato como meta prioritária? E os processos de globalização da economia como podem ajudar ou prejudicar as organizações tanto no aspecto da sua sustentabilidade como no caminho da felicidade do trabalhador? São questões que devem ter sua análise mais profunda por parte principalmente dos gestores das organizações, que devem inclusive ver os fatos comentados e apontados como de causa do distanciamento entre a organização e o empregado em meados do século passado. As relações do trabalho que caminhos devem trilhar para efetivarem-se as expectativas tanto da organização como do trabalhador. O excesso de consumo e os processos de superprodução das organizações podem também estar interferindo na obtenção de uma melhor relação entre capital e trabalho?

A globalização e o consumo excessivo

Através da leitura e interpretação dos textos de Domenico De Masi, também podemos constatar a falta de sentido permeando no ambiente pessoal dos indivíduos. Quando De Masi aborda as características do chamado *“operariado burguês (o executivo) que para ser confortado em seu penoso trabalho retirou da classe trabalhadora um número de homens muito superior ao que permaneceu consagrado à produção útil, condenando esses homens, por sua vez, ao desemprego, à improdutividade, ao ostracismo e à ausência de ideologia e motivação sócio-cultural, bem como ao consumo excessivo”*, e complementa ainda seu pensamento com a seguinte afirmação:

Mas esse rebanho de bocas inúteis, apesar de sua voracidade insaciável, não é suficiente para consumir todas as mercadorias que os operários chamados de massa embrutecidos pelo dogma do trabalho, produzem como maníacos e divulgam no mercado tentando através da publicidade forçada elevar a

demanda, sem desejar consumi-las e sem até mesmo pensar se haverá alguém para consumi-las. Frente a esta dupla loucura dos operários, ao mesmo tempo matando-se de tanto trabalhar e vegetando na abstinência, o grande problema da produção capitalista não é mais de encontrar produtores e aumentar sua força, mas sim o de descobrir consumidores, meios de divulgação, excitar seus desejos e criar para eles necessidades fictícias, tanto de bens tangíveis ou intangíveis, trilhando até pelos caminhos de mais cultura e da oferta de prestação de serviços à coletividade operária” (De Masi, A Economia do Ócio, 2001, p 165-166).

Bem como ainda na sua visão sobre a relação de trabalho, Domenico De Masi afirma:

Uma vez que o vício do trabalho está diabolicamente encravado no coração dos operários; uma vez que a quantidade de trabalho que a sociedade requer é necessariamente limitada pelo consumo e pela abundância de matérias-primas, porque devorar em seis meses o trabalho de um ano? Porque não distribuí-lo uniformemente pelos doze meses, forçando todos os operários a contentar-se com seis ou cinco horas de trabalho por dia durante o ano, em vez de terem uma indigestão de doze horas de trabalho durante seis meses? (DE MASI, “A Economia do Ócio”, 2001, p.168).

Depreendemos que são esses os reais fatores dos altos índices de audiência de programas teratológicos, ufanista-religiosos e espelhos dos baixos níveis de auto-estima, cidadania das massas consumidoras e, de desmotivação que formam a grande maioria da população ativa ou não, de uma nação. Ainda nesta citação de Domenico De Masi podemos analisar que uma formação ideológica deve ser entendida como a visão de mundo de uma determinada

classe social, isto é, um conjunto de representações de idéias que revelam a compreensão que uma dada classe tem do mundo.

Confiança e compreensão são pré-requisitos para a criação de um contexto compartilhado e fazem parte da construção de padrões que se desenvolve nas organizações por meio de suas redes sociais. *“A visão de mundo, a ideologia, as utopias, os mitos e as representações estão subjacentes aos processos e sistemas de codificação da realidade porque as condutas sociais são relações sociais. O que codifica e domina no processo de comunicação são as relações sociais. Mas não só. A percepção dos fenômenos sofre condicionamento de uma visão de mundo que é fruto de uma perlaboração química, biológica e psíquica”.* (ARAÚJO, Jussara R., 2002).

Quanto maior o número de redes de pessoas em uma empresa, maior o fluxo de conhecimento e mais alta a probabilidade de que novas idéias e pensamentos surjam diante da necessidade. Altos níveis de densidade de rede normalmente demoram anos para serem alcançados, porque as pessoas mudam de cargo, trabalham em diferentes projetos, conhecem pessoas em ambientes sociais. Essas redes também são construídas com base no que as pessoas gostam e desgostam.

O estímulo às redes sociais tem como objetivo intervir em uma organização para reduzir o tempo, que em situação de relacionamentos casuais demandaria muitos anos. Essa ferramenta de gestão pode ser utilizada para: programas de gestão do conhecimento (em que se concentram esforços nos canais pelos quais o conhecimento flui, em vez de procurar gerir o conhecimento propriamente dito) - mudanças organizacionais e - programas de inovações (afinal, muitas organizações têm consciência de que alguém sabe algo; o problema é saber exatamente quem é esse alguém).

A alfabetização cultural e a participação efetiva de todas as classes na solução das dificuldades e sobrevivência das organizações, dos mercados e dos trabalhadores resolveriam e propiciariam a integração cultural-social dos envolvidos, formando assim uma nova classe e uma nova razão de vida dos indivíduos, limpando também os vestígios do sofrimento, da opressão e do desconforto social. Uma teoria de gestão de comunicação alternativa deveria

aceitar que as organizações se justifiquem enquanto instrumentos inventados pelo homem para promover o bem-estar da sociedade sob todos os aspectos: a satisfação de necessidades materiais, culturais, simbólicas e ideológicas.

Criar um ambiente organizacional que não se limite ao ambiente de “segredos” que caracteriza uma gestão clássica, fonte constante de desconfiança, é uma forma de respeito à subjetividade, à criatividade, à inovação consentida e participativa, enfim, à autonomia dos participantes das organizações. Caminhando assim para a direção do que é mais forte e presente em uma sociedade de consumo, “o bem estar”, fundamentando um modelo inovador de gestão do conhecimento, e de relacionamento entre as classes.

O trabalhador continua sem poder participar e influenciar efetivamente o conjunto dos fatos.No âmbito das relações do trabalho, constatamos que foi deixado de lado o trabalho político e pratica-se hoje a economia política. Tal realidade contribuiu de forma fundamental na consecução do estilo de consumo e do capitalismo monetarista que vivenciamos atualmente.

Ultimamente, a coisa se tornou mais complexa porque as instituições tradicionais estão perdendo todo o seu poder de controle e de doutrinação. A escola não ensina a igreja não catequiza os partidos não politizam. O que opera é um monstruoso sistema de comunicação de massa fazendo a cabeça das pessoas. Impondo-lhes padrões de consumo inatingíveis, desejabilidades inalcançáveis, aprofundando mais a marginalidade dessas populações e seu pendor à violência. Algo tem que ver a violência desencadeada nas ruas com o abandono dessa população entregue ao bombardeio de um rádio e de uma televisão social e moralmente irresponsável, para as quais é bom o que mais vende refrigerante ou sabonete, sem se preocupar com o desarranjo mental e moral que provocam”. (RIBEIRO, Darcy. O povo brasileiro, 1999).

Assim também, no desenvolvimento de minhas observações, pudemos constatar que nos dias atuais enfrentamos a falta de sentido nas coisas que

fazemos a prisão de ter que repetir ações mecânicas, sem usufruir o prazer da felicidade nas ações realizadas. Muitas empresas ainda insistem em herdar o pensamento racional-econômico, centralizando-se nos resultados e submetendo as pessoas a essa obsessão que termina por transformar-se em um fim absoluto. Mas o paradoxo dessa mentalidade é que o campo “sagrado” dos resultados, que é o grande objetivo de toda empresa, termina sendo prejudicado precisamente por essa atitude que submete as pessoas às metas de produção e de lucro.

Tal paradoxo ocorre porque o ser humano é um ser em busca de sentido, de transcendência quer dar significado a todas as coisas que faz, sobretudo ao seu trabalho, que como parte de sua humanidade, é virtude, vocação, e por isso mesmo nunca deveria ser um fardo. Sem encontrar sentido no trabalho que exerce, o ser humano perde toda e qualquer motivação e seu agir profissional passa a ser necessidade de sobrevivência, conduta que termina por limitar os resultados de seu desempenho a níveis mínimos.

A Política: o objetivo da vida não é o domínio sobre os outros, mas a felicidade no viver. E ainda assim muitos governantes educam os cidadãos para a atividade e para a guerra, mas descuidam em educá-los para o ócio e para a paz, de modo que a grande maioria dos estados militaristas permanece de pé quando combate, desmoronando após a conquista de um império: em tempos de paz, perdem a têmpera, como o ferro. O responsável é o legislador, que não educou para viver o ócio. Aristóteles, (VII, 1.334 a).

A volta às nossas raízes enquanto sociedades organizadas, nativas, que sabiam distribuir as tarefas levando-se em conta a capacidade de relacionamento e comunicação interpessoal, o respeito às tradições e a distribuição de recursos em igualdade de condições e não de agressividade e de tomada do poder a qualquer custo é a perspectiva que se apresenta como a luz no fim do túnel.

E do lado das organizações, onde a engrenagem e o labirinto, que com freqüência são suas faces visíveis, e produzem no homem uma insegurança essencial, raiz das grandes vagas de idolatria que assinalam o século XX, segundo Celso Furtado *“perdido o sentido de propósito, a confiança em si mesmo para orientar-se, o homem tende a sobrevalorizar a segurança e volta-se submisso para quem a oferece”*. Neste sentido entendemos que segurança está longe da felicidade, o trabalhador percebe isto, mas não consegue exteriorizar esta necessidade. Talvez aí estaria uma das vantagens do estabelecimento do índice da felicidade, seria uma maneira do empregado externar suas vontades.

Os possíveis caminhos

Ações efetivas de cunho cultural e de alfabetização ideológica devem ser implementadas, pois entendemos ser necessária a busca por soluções com mais rapidez no sentido do envolvimento das organizações para maior alfabetização cultural e a felicidade dos trabalhadores.

Exemplificamos como uma ação cultural pode ser implantada em uma organização mostrando um caso real do que está ocorrendo no Butão (um pequeno reino pobre budista na região da Cordilheira do Himalaia), demonstrando a questão da busca das liberdades de expressão, da alfabetização cultural, da satisfação, motivação e felicidade na vida e no trabalho dos indivíduos da sociedade organizada:

Há cinco anos Tashi Wangyal tinha tudo o que se pode querer: Um Mestrado em Filosofia na Universidade de Cambridge, uma linda namorada e uma atraente oferta de trabalho como consultor em Londres. Mas o bolsista, então com 25 anos, deixou tudo isso de lado em troca de um emprego de US\$ 120 por mês em sua terra natal, o Butão. A decisão deixou seus colegas perplexos.

Apesar de o Butão estar entre os países mais pobres do Mundo, quase todos os bolsistas que estudam no exterior voltam para casa depois de se formarem. Um motivo que citam: junto com melhorias no serviço público de saúde, na educação e na proteção ambiental, o governo butânes tem buscado ativamente promover a felicidade no país.

Há alguns anos o governo do Butão descartou os indicadores comuns que medem o progresso e os substituiu por um modelo inovador, chamado de “felicidade interna bruta”, que agora está chamando a atenção de pesquisadores e centros de estudo ao redor do Mundo. O conceito do Butão abraça desde a proteção dos recursos naturais até a promoção de uma forte cultura nacional e a garantia de um governo democrático – com o objetivo de criar uma base para a garantia de felicidade dos cidadãos. Não é somente o Butão que está questionando o valor de se medir a riqueza material sem prestar atenção a uma idéia mais ampla de realização pessoal. A World Values Survey, um grupo internacional de sociólogos, lançou um relatório no ano passado que trazia um ranking de felicidade por países, analisando o impacto de valores e crenças na vida política e social.

A felicidade é um campo de estudos marginal na economia, mas algumas pessoas de destaque estão dando mais atenção à idéia. Uma delas é Daniel Kahneman, um psicólogo que ganhou o premio Nobel de economia em 2002; outro é Alan Krueger, ex-economista chefe do departamento de trabalho dos EUA. Os dois tentam contabilizar o bem-estar nacional dos EUA.

Nos últimos 50 anos a economia ficou demais concentrada nos números (expansão da medida do PIB nas nações), e muitos economistas de hoje acham que as medidas de felicidade são muito subjetivas para ter significado. O PIB pode ser pelo menos quantificado em dólares!.

O bem estar emocional é algo que o Rei do Butão, Druk Gyalpo Jigme Simgye Wangchuck, tem buscado para seus súditos desde que assumiu o trono em 1972. O esforço foi formalizado em 1988, com um plano batizado de Os Quatro Pilares da Felicidade: Desenvolvimento econômico sustentável, Conservação do ambiente, Promoção da cultura nacional e boa governança (MAZURKEWICH, K. *Dinheiro traz felicidade? Um reino pobre nos Himalaias*

tenta provar que não. O Estado de São Paulo, São Paulo, 13 de agosto, The Wall Street Journal, B11).

As estratégias possíveis para a implantação dos conceitos e dos índices implementados no sistema de governo do Butão, não dependeram exclusivamente do voluntarismo bem-intencionado dos gestores, mas, obviamente, da análise e considerações de todo um contexto político, social, ideológico, cultural e de consumo de produtos e serviços em sentido amplo e, particularmente, da posição estratégica das organizações neste contexto. Nossa intenção é de estabelecer um debate e viabilizarmos uma implantação nas organizações, dos indicadores de felicidade de uma maneira adequada a cada organização, bem como com a participação efetiva dos empregados e da direção das organizações. Proporcionando assim, numa primeira etapa uma integração saudável entre empregados e empregadores, buscando já de início quebrar as barreiras históricas de relacionamento conflitante entre as partes. Facilitando a implantação destes indicadores estaríamos revelando entre os envolvidos às verdadeiras necessidades de ambas as partes na busca da felicidade no trabalho.

Constatações neste caminho da felicidade podem ser confirmadas nas palavras copiladas no artigo “Fazer mais com menos deve ser nosso lema” escrito em artigo de Bruce Plasecki², onde parte do artigo ele diz:

A busca de respostas do mercado aos problemas sociais relativos à mobilidade, segurança, sustentabilidade, à qualidade da vida e a felicidade do indivíduo para os 7 bilhões de habitantes do planeta terá que ser feita com a maior pressa. Ela exige uma inovação agressiva. Uma das maneiras de acelerar nossa frugalidade competitiva é a redefinição do nosso conceito de dinheiro e de nossa relação com ele.

² Bruce Plasecki. Escritor e presidente da empresa de consultoria AHC Group em seu artigo publicado no Jornal O Estado de São Paulo de 13 de abril de 2011.

Costumamos considerar o dinheiro em termos meramente quantitativos, como unidade de medida da felicidade, e é por isso que o desejamos em quantidades cada vez maiores. Mas o dinheiro tem a ver também com respeito, reputação e capital social. Então, onde foi que erramos? Por que a vingança, a criminalidade e a extorsão hoje se tornaram tão comuns no mundo dos negócios? Alguns culpam as mentiras da filosofia das escolas de administração de empresas.

No contexto da escassez, uma companhia é concebida como uma resposta social à oportunidade. Somos bem-sucedidos porque fizemos certas coisas melhor, com menos desperdício, do que a concorrência. Há uma satisfação social em termos consciência disso.

Franklin não é o único pensador que pode nos nortear. O poeta irlandês, William Butler Yeats, explora vários temas relevantes em um maravilhoso ensaio de 1897, *William Blake e a Imaginação*. Ele observa. “Houve homens que amaram o futuro como uma amante, e o futuro mesclaram seu hálito ao deles e sacudiu os cabelos para eles... William Blake foi um destes homens.. porque ao iniciar coisas importantes... ao iniciar qualquer trabalho, há um momento em que compreendemos mais perfeitamente do que compreenderemos depois, quando estiver concluído”. Yeats está totalmente certo. Estamos no início de uma importante tarefa – a de salvaguardar o nosso futuro. É verdade que a escassez leva à criatividade. Mas a necessidade não pode ser a única mãe da invenção. Precisamos começar redefinindo a própria prosperidade, abandonando o consumo cada vez maior de bens e serviços, rumo à sustentabilidade da própria vida. O sentido mais profundo dos desafios naturais exige esta resposta humana mais elevada.

No século passado, os valores mais altos da criatividade em meio à escassez surgiram durante as grandes guerras, quando a pesquisa e o desenvolvimento destinados à destruição nos presentearam com novas tecnologias espantosas, da energia nuclear ao titânio e aos bicompostíveis. Neste século, devemos fazer com que esta mesma criatividade e genialidade tecnológica estejam ao serviço da sustentabilidade. E não se enganem: a sustentabilidade não é uma mera aspiração – é a guerra que travamos contra nossa destruição futura.

São claras as palavras do artigo. A busca da Felicidade é condição de sustentabilidade futura da humanidade, a era das tecnologias esta terminando, as guerras entre os povos demonstram vestígios de vingança de algo do passado. Devemos olhar o futuro e a ganância deve ser direcionada para o bem estar do ser humano, do meio ambiente ter mais saúde física e mental, ter mais qualidade de vida, ter a felicidade em tudo que fizer.

Considerações

No desenvolvimento do tema pude constatar que nos nossos dias enfrentamos uma trágica realidade: a falta de sentido nas coisas que fazemos, a prisão de ter que repetir ações mecânicas, sem usufruir o prazer de transcender em cada uma delas. Essa falta de sentido é também herança de uma mentalidade positivista, que banuiu da existência humana qualquer sentido metafísico, espiritual, universal, para concentrar-se somente nos números, no empírico, na experiência “científica”, numa aventura que levaria o homem a “conquistar” seu universo.

Muitas organizações insistem em herdar o pensamento racional-econômico, centralizando-se nos resultados e submetendo as pessoas a essa obsessão que termina por transformar-se em um fim absoluto. Mas o paradoxal dessa mentalidade é que o campo “sagrado” dos resultados, que é o grande objetivo de toda empresa, termina sendo prejudicado precisamente por essa atitude que submete as pessoas às metas de produção e de lucro, o ser humano é um ser em busca de sentido, de transcendência, quer dar significado a todas as coisas que faz, sobretudo ao seu trabalho que, como parte de sua humanidade, é virtude, vocação, e por isso mesmo nunca deveria ser um fardo. Sem encontrar sentido no trabalho que exerce, o ser humano perde toda e qualquer motivação e seu agir profissional passa a ser necessidade de sobrevivência,

conduta que termina por limitar os resultados de seu desempenho a níveis mínimos.

Observamos ainda que a medição do índice da felicidade dos trabalhadores nas organizações pode ser uma opção calculável e exploratória para assim identificarmos e definirmos as ações que devem ser seguidas.

O mundo empresarial surge como um meio mais adequado para fazer ecossistemas comunicativos, âmbitos de participação e de aprendizagem, que permitam às pessoas que os compõem a possibilidade de auto-realização, como seres chamados a uma vida significativa, conquistarem a felicidade efetiva, trata-se, portanto, de uma ação ética de comunicação, dirigida às pessoas e aos segmentos sociais envolvidos com a organização, e que busca desenvolvê-la como um ambiente de aprendizagem e crescimento, no qual cada indivíduo passa a ser um agente ativo e responsável de um projeto comum. Essa aplicação se dá por meio da promoção de uma linguagem verdadeira, que descobre a beleza do real, do existente, e ao mesmo tempo constrói mundos significativos, realidades sociais que são a materialização de uma nova história, de um momento organizacional mais humano, de excelência, que leva pessoas e organizações a um compromisso com a responsabilidade social de todos os atores envolvidos nos processos de produção e consumo.

O objetivo principal é despertar o leitor para a busca e a identificação de quais são as causas da incompatibilidade ideológica e cultural nas relações de trabalho, entre empregador e trabalhador e, indicar algumas ações possíveis de serem implementadas nas organizações. Assim, acreditamos poder ajudar a formular perguntas ajustadas, demolindo as soluções pré-fabricadas, padrões, muitas vezes inconciliáveis com a realidade nas relações empresa empregados. Sem impurezas e vestígios de ideologias impostas pela relação desgastada pelos anos de conflitos entre capital e trabalho conquistaremos a efetiva alfabetização política e cultural do indivíduo, enfim a felicidade como um objetivo no trabalho. E lembrar o que disse Bruce Plasecki em seu artigo

No século passado, os valores mais altos da criatividade em meio à escassez surgiram durante as grandes guerras, quando a pesquisa e o desenvolvimento destinados à destruição nos apresentaram com novas tecnologias espantosas, da energia nuclear ao titânio e aos bicombustíveis. Neste século, devemos fazer com que esta mesma criatividade e genialidade tecnológica estejam ao serviço da sustentabilidade. E não se enganem: a sustentabilidade não é uma mera aspiração – é a guerra que travamos contra nossa destruição futura.

BIBLIOGRAFIA:

ARAÚJO, Jussara Rezende. *Comunicação e Exclusão a Leitura dos Xamãs*. São Paulo: Arte e Ciência Editora, 2002.

BOSI, Ecléa. *Simone Weil “A condição operária e outros estudos sobre a opressão”*. Ed. Paz e Terra. 1996.

CARDOSO, Eliana. *Geografia da felicidade*. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 11 de Fevereiro, A2.

DE MASI, Domenico. *A Economia do Ócio*. Rio de Janeiro: Ed. Sextante, 2001.

DE MASI, Domenico. *Criatividade e Grupos Criativos*. Rio de Janeiro: Ed. Sextante, 2002.

DE MASI, Domenico. *O Ócio Criativo*. Rio de Janeiro: Ed. Sextante, 2001.

FURTADO, Celso. *Criatividade e dependência na civilização industrial*. São Paulo: Companhia das Letras, 2008.

A felicidade, un objetivo no trabalho

PLASECKI, Bruce.2011. *Fazer mais com menos deve ser nosso lema*. O Estado de São Paulo, São Paulo, 13 Abril , Caderno Internacional, pg A16

MAZURKEWICH, K.2011. *Dinheiro traz felicidade? Um reino pobre nos Himalaias tenta provar que não*. The Wall Street Journal. 13 Abril.

THIOLLENT, Michel. 2011. *Crítica Metodológica, Investigação Social (A Enquête Operária)*. O Estado de São Paulo, São Paulo, 13 de agosto, .

Anexo 1

Environmental Performance Index – Rankings & Scores

Rank	Country	Score	Rank	Country	Score	Rank	Country	Score
1	Switzerland	95.5	51	South Korea	79.4	101	Laos	66.3
2	Sweden	93.1	52	Cyprus	79.2	102	Indonesia	66.2
3	Norway	93.1	53	Thailand	79.2	103	Côte d'Ivoire	65.2
4	Finland	91.4	54	Jamaica	79.1	104	Myanmar	65.1
5	Costa Rica	90.5	55	Netherlands	78.7	105	China	65.1
6	Austria	89.4	56	Bulgaria	78.5	106	Uzbekistan	65.0
7	New Zealand	88.9	57	Belgium	78.4	107	Kazakhstan	65.0
8	Latvia	88.8	58	Mauritius	78.1	108	Guyana	64.8
9	Colombia	88.3	59	Tunisia	78.1	109	Papua New Guinea	64.8
10	France	87.8	60	Peru	78.1	110	Bolivia	64.7
11	Iceland	87.6	61	Philippines	77.9	111	Kuwait	64.5
12	Canada	86.6	62	Armenia	77.8	112	United Arab Emirates	64.0
13	Germany	86.3	63	Paraguay	77.7	113	Tanzania	63.9
14	United Kingdom	86.3	64	Gabon	77.3	114	Cameroon	63.8
15	Slovenia	86.3	65	El Salvador	77.2	115	Senegal	62.8
16	Lithuania	86.2	66	Algeria	77.0	116	Togo	62.3
17	Slovakia	86.0	67	Iran	76.9	117	Uganda	61.6
18	Portugal	85.8	68	Czech Republic	76.8	118	Swaziland	61.3
19	Estonia	85.2	69	Guatemala	76.7	119	Haiti	60.7
20	Croatia	84.6	70	Jordan	76.5	120	India	60.3
21	Japan	84.5	71	Egypt	76.3	121	Malawi	59.9
22	Ecuador	84.4	72	Turkey	75.9	122	Eritrea	59.4
23	Hungary	84.2	73	Honduras	75.4	123	Ethiopia	58.8
24	Italy	84.2	74	Macedonia	75.1	124	Pakistan	58.7
25	Denmark	84.0	75	Ukraine	74.1	125	Bangladesh	58.0
26	Malaysia	84.0	76	Viet Nam	73.9	126	Nigeria	56.2
27	Albania	84.0	77	Nicaragua	73.4	127	Benin	56.1
28	Russia	83.9	78	Saudi Arabia	72.8	128	Central Afr. Rep.	56.0
29	Chile	83.4	79	Tajikistan	72.3	129	Sudan	55.5
30	Spain	83.1	80	Azerbaijan	72.2	130	Zambia	55.1
31	Luxembourg	83.1	81	Nepal	72.1	131	Rwanda	54.9
32	Panama	83.1	82	Morocco	72.1	132	Burundi	54.7
33	Dominican Republic	83.0	83	Romania	71.9	133	Madagascar	54.6
34	Ireland	82.7	84	Belize	71.7	134	Mozambique	53.9
35	Brazil	82.7	85	Turkmenistan	71.3	135	Iraq	53.9
36	Uruguay	82.3	86	Ghana	70.8	136	Cambodia	53.8
37	Georgia	82.2	87	Moldova	70.7	137	Solomon Islands	52.3
38	Argentina	81.8	88	Namibia	70.6	138	Guinea	51.3
39	United States	81.0	89	Trinidad & Tobago	70.4	139	Djibouti	50.5
40	Taiwan	80.8	90	Lebanon	70.3	140	Guinea-Bissau	49.7
41	Cuba	80.7	91	Oman	70.3	141	Yemen	49.7
42	Poland	80.5	92	Fiji	69.7	142	Dem. Rep. Congo	47.3
43	Belarus	80.5	93	Congo	69.7	143	Chad	45.9
44	Greece	80.2	94	Kyrgyzstan	69.6	144	Burkina Faso	44.3
45	Venezuela	80.0	95	Zimbabwe	69.3	145	Mali	44.3
46	Australia	79.8	96	Kenya	69.0	146	Mauritania	44.2
47	Mexico	79.8	97	South Africa	69.0	147	Sierra Leone	40.0
48	Bosnia & Herzegovina	79.7	98	Botswana	68.7	148	Angola	39.5
49	Israel	79.6	99	Syria	68.2	149	Niger	39.1
50	Sri Lanka	79.5	100	Mongolia	68.1			

The EPI has been made possible in part by generous support from The Samuel Family Foundation, The Coca-Cola Foundation, and the Betsy and Jesse Fink Foundation.