



A CRENÇA NO DISCURSO DA SUSTENTABILIDADE EM UMA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONALIZADA

Henrique Letrari

Universidade Estadual de Londrina (UEL)

Graduando em Administração pela Universidade Estadual de Londrina com entrada no ano de 2015. Acadêmico envolvido no grupo de pesquisa EOSI - Estudos Organizacionais sobre Sustentabilidade e Internacionalização

Jacques Haruo Fukushigue Jan-Chiba*

Universidade Estadual de Londrina (UEL)

Discente de Mestrado do Programa de Pós-graduação em Administração pela Universidade Estadual de Londrina e bolsista CAPES. Bacharel em Administração pela Universidade Estadual de Londrina em (2017).

Rodrigo Maia Marinello

Universidade Estadual de Londrina (UEL)

Graduando em Administração da Universidade Estadual de Londrina. Membro do grupo de pesquisa EOSI (Estudos Organizacionais sobre Sustentabilidade e Internacionalização).

Rafael Borim-de-Souza

Universidade Estadual de Londrina (UEL)

Docente permanente na Linha de Gestão de Organizações do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Estadual de Londrina (PPGA-UEL). Realizou Estágio Pós-Doutoral no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Estadual de Londrina (PPGA-UEL) (2015), bolsista CAPES (PNPD-CAPES). Doutor em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Paraná (PPGADM-UFPR) (2014), onde foi Bolsista pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

RESUMO

O presente artigo foi desenvolvido com o objetivo de analisar a crença no discurso da sustentabilidade em uma organização internacionalizada, a partir de uma análise criteriosa das narrativas dos agentes inseridos no contexto de uma organização e dos documentos que declaram publicamente um compromisso da mesma com a sustentabilidade, além de identificar os instrumentos simbólicos e as ferramentas simbólicas de dominação utilizados para legitimar a sustentabilidade como uma crença em organizações internacionalizadas. Utilizou-se a sociologia bourdieusiana como a principal lente teórica que fundamentou a análise desta pesquisa. A pesquisa é considerada de natureza aplicada e possui uma abordagem qualitativa e exploratória. Adotou-se duas estratégias para o desenvolvimento da pesquisa: o levantamento bibliográfico e o estudo de caso. A partir da análise, constatou-se que a organização internacionalizada enuncia um discurso dominante sobre sustentabilidade que legitimam-se como uma crença aos funcionários por meio de instrumentos formais e simbólicos.

Palavras-chave: Crença; Discurso; Organização Internacionalizada; Pierre Bourdieu; Sustentabilidade.

*Autor para correspondência / Author for correspondence / Autor para la correspondencia:
Jacques Haruo Fukushigue Jan-Chiba - jacques_haruo@hotmail.com

THE BELIEF ON SUSTAINABILITY DISCOURSE OF AN INTERNATIONALIZED

ABSTRACT

The present paper was developed with the aim to analyze the belief on sustainability discourse of an internationalized organization, through a solid narrative analysis of agents inserted in the context of an organization, and documents which publicly shows a company's compromise to sustainability, besides identifying symbolic instruments and tools of domination used to legitimate sustainability as a belief in internationalized organizations. The Bourdieusian sociology was used as the main theoretical view, which has also grounded the analysis of this research. This investigation has applied nature and qualitative and exploratory approaches. Two research strategies were adopted: bibliographic research and case study. Through the analysis, it was verified that que internationalized organization states a dominant discourse about sustainability which legitimates itself as a belief to its workers, by the means of formal and symbolic instruments.

Keywords: Belief; Discourse; Internationalized Organization; Pierre Bourdieu; Sustainability.

LA CREENCIA EN EL DISCURSO DE SUSTENTABILIDAD EN UNA ORGANIZACIÓN INTERNACIONALIZADA

RESUMEN

El presente artículo fue desarrollado con el objetivo de analizar la creencia en el discurso de sustentabilidad en una organización internacionalizada, a partir de un análisis cauteloso de las narrativas de los agentes incorporados en el contexto de una organización y de documentos que declaran públicamente el compromiso de la misma con la sustentabilidad. Además se identificó los instrumentos simbólicos y las herramientas simbólicas de dominación utilizados para legitimar la sustentabilidad como una creencia en organizaciones internacionalizadas. Se utilizó la sociología bourdieusiana como el principal lente teórico que fundamentó el análisis de esta investigación. La investigación es considerada de naturaleza aplicada y posee un abordaje cualitativo y exploratorio, se adoptó dos estrategias para el desarrollo de la investigación, el levantamiento bibliográfico y el estudio de caso. A partir del análisis, se constató que la organización internacionalizada anuncia un discurso dominante sobre la sustentabilidad, que se legitima como una creencia en los funcionarios por medio de instrumentos formales y simbólicos.

Palabras clave: Creencia; Discurso; Organización Internacionalizada; Pierre Bourdieu; Sustentabilidad.

1. INTRODUÇÃO

A globalização e a expansão da integração entre organizações e novos mercados, acordos de negócios internacionais, contribuem para a degradação ambiental, para a marginalização social de pessoas e países na divisão mundial do trabalho e manutenção do domínio econômico dos países desenvolvidos, cujas soluções preliminares devem questionar e abordar a sustentabilidade ao mesmo tempo em que resgate discussões sobre a globalização e sobre o exercício das atividades de organizações internacionalizadas (Daly, 2005; Husted, 2005; Vachon, 2010).

As organizações são as representantes de um poder dominante, uma vez que suas ações (internacionalização, distribuição de multinacionais e globalização) ainda participam de uma liberdade econômica para promover repercussões locais, regionais, nacionais e internacionais quanto aos impactos sociais e ambientais que promovem, os quais, muitas das vezes, não são positivos, benéficos e construtivos (Jiménez-Herrero, 2000; Schmidheiny, 1992). Como um tema complexo para as organizações internacionalizadas, porque representa, enfrenta e negocia interesses diretamente vinculados aos tipos de capitais que reproduzem o poder dominante dessas organizações, a presente pesquisa assume que a sustentabilidade é entendida também como uma questão política e ideológica, na qual utiliza-se de um discurso racionalmente coerente e organizado por argumentos factíveis para fundamentar práticas governamentais e privadas que visem constituir políticas e exercícios sustentáveis, mas que em essência possuem majoritariamente motivações econômicas (O'Connor, 2002).

Neste jogo semântico, político e ideológico estão as organizações, que buscam vencer esta disputa para determinar como suas relações com a sustentabilidade podem ser administradas, pesquisadas e veiculadas (O'Connor, 2002; Schweickart, 2010). A definição de um discurso dominante para a sustentabilidade que esteja de acordo com o poder dominante exercido pelas organizações é causa e consequência de uma estratégia de dominação interessada em instalar uma crença sobre aquilo que se discute, sobre como se discutir aquilo que se discute e sobre como definir aquilo que se discute.

A crença, para Bourdieu (2012, 2015), é um mecanismo de dominação, movimentado por instrumentos de dominação específicos, que contribui para a legitimação de uma energia social responsável por reproduzir instituições e agentes por meio de lutas de dominação. Apesar da crença estar no que é objetivo do discurso sobre algo, ela também está no oculto das relações, ou seja, no invisível, no simbólico como a própria sociologia bourdieusiana diz, que contribui para a consolidação dessa dominação formal.

Esta pesquisa pretende identificar junto aos discursos sobre sustentabilidade, os instrumentos simbólicos e as ferramentas simbólicas de dominação utilizados para legitimar a sustentabilidade como uma crença em organizações internacionalizadas. O problema de pesquisa que retrata este interesse de investigação é o seguinte: como e

quais os discursos sobre a sustentabilidade legitimam-se como uma crença? A resposta será construída a partir da análise criteriosa das narrativas de agentes inseridos a um contexto de gestão de uma organização internacionalizada que declare publicamente um compromisso com a sustentabilidade.

A presente pesquisa está organizada da seguinte maneira: inicialmente foram apresentados os pressupostos teóricos que fundamentam e que se alicerçam a técnica de análise do objeto pesquisado. Primeiramente é apresentada a sociologia bourdieusiana, como principal lente teórica. Entre as discussões sobre a teoria sociológica bourdieusiana. Em sequência, foram apresentadas também discussões sobre a relação entre a sustentabilidade e as organizações no âmbito teórico, em seguida apresentou-se o percurso metodológico, os dados obtidos por meio de documentos e entrevistas, a análise de tais dados e então as considerações finais.

2. A SOCIOLOGIA BOURDIEUSIANA

A sociologia bourdieusiana é considerada uma sociologia relacional (Bourdieu, 2004a), pela qual se preocupa com os fatos que ocorrem na realidade, sendo estes fatos em si considerados em suas relações. Esta seção foi dedicada para as discussões sobre alguns tratamentos e relações destinadas às teorias de campo, capitais e *habitus*, que por sua vez englobam mais outras gamas de conceitos elucidados por Bourdieu.

O campo, para Bourdieu, trata-se de “... um ponto num espaço de relações objetivas ... de oposição e de concorrência que a ligam ao conjunto das instituições” (Bourdieu, 2012, pp. 30-31), um microcosmo que possui leis próprias, uma estrutura objetiva. Esta estrutura possui determinada energia social que é capaz de se reproduzir por meio das lutas entre agentes que tentam se apropriar de tal estrutura. Os agentes inseridos neste campo lutam pela dominação desse microcosmo, dotados de uma energia social acumulada de lutas passadas (Bourdieu, 2004b, 2015).

Esses agentes que estão inseridos no campo não possuem a percepção de que o ambiente social está sendo construído a partir das lutas. Esse fenômeno foi chamado de *illusio* para Bourdieu, que significa “... estar preso ao jogo, preso pelo jogo, acreditar que o jogo vale a pena jogar” (Bourdieu, 1996, p. 139). A *illusio* pode ser compreendida como um interesse, mais especificamente o interesse que define os objetos importantes e que merecem ser considerados para receber a adequada atenção pelos agentes do campo (Bourdieu, 2004b).

O campo, portanto, na forma de um espaço de lutas, tem em sua essência o posicionamento dos agentes que criam estratégias próprias e específicas para o atendimento de um interesse comum. Tais estratégias se manifestam na forma de um conjunto de instrumentos simbólicos, que representam “... uma ruptura com o ponto de vista objetivista e com a ação sem agente que o estruturalismo supõe” (Bourdieu,

2004a). Sendo assim, é possível constatar que cada campo social possui sua própria especificidade quanto às práticas entre os agentes e suas lutas, bem como que cada campo é o lugar que constitui a regra da forma específica do capital simbólico (Bourdieu, 2004b).

O capital é responsável por estabelecer a hierarquia entre os agentes que participam do campo, por meio de funções determinadas de acordo com a maneira que o contexto considera o capital simbólico (Bourdieu, 2015). Cada capital funciona de acordo com o contexto, pois cada tipo representa a energia social existente e produz efeitos apenas no campo em que ela se produz e se reproduz, com propriedades específicas.

Para Bourdieu (2003, 2004a, 2004b, 2015a; Bourdieu & Wacquant, 1992), as principais variações do capital são científico, cultural, econômico, social e simbólico. O capital científico é o fator da distinção no campo científico, particularmente. O capital cultural está atrelado a distinção de gosto do agente entre os demais lugares (do mercado escolar). O capital econômico é a forma objetivada do capital, relacionado diretamente aos termos financeiros e econômicos. O capital social se faz presente para a constituição, legitimação ou instrumentalização de relações sociais. E o capital simbólico é o capital na forma de consagração ou reconhecimento do próprio campo e dos agentes que lutam em seu interior, institucionalizada ou não.

Compreender os capitais significa compreender a forma de acumulação, transferência, de transformação em capital econômico e a maneira pelo qual o próprio capital econômico se converte em algum dos tipos de capitais simbólicos (Bourdieu, 2003). Conforme a maneira que os capitais são movimentados e estrategicamente adquiridos, as estruturas mentais dos agentes passam a ser sustentadas e legitimadas, que representam formas duráveis do ser ou estar do agente dentro do campo, na forma de um *habitus*.

O *habitus* enquanto um conjunto de disposições, estruturas mentais e esquemas ou categorias de percepção podem ser incorporadas de maneira a estabelecer uma relação entre os agentes, e entre estes últimos com o campo, o que torna o *habitus*, em sua essência e simultaneamente, uma estrutura estruturada e uma estrutura estruturante (Bourdieu, 1983, 2012). O *habitus* representa as

... maneiras de ser permanentes, duráveis que podem, em particular, leva-los os agentes a resistir, a opor-se às forças do campo. Aqueles que adquirem, longe do campo em que se inscrevem, as disposições que não são aquelas que esse campo exige, arriscam-se, por exemplo, a estar sempre defasados, deslocados, mal colocados, mal em sua própria pele, na contramão e na hora errada, com todas as consequências que se possa imaginar. Mas eles podem também lutar com as forças do campo, resistir-lhes e, em vez de submeter suas disposições às estruturas, tentar modificar as estruturas em razão de suas disposições, para conformá-las às suas disposições. (Bourdieu, 2004b, p. 28-29)

A relação entre o *habitus* e o campo representa uma maneira única e rigorosa de reintrodução dos agentes singulares e suas ações particulares “... sem cair de novo na anedota sem pé nem cabeça da história factual” (Bourdieu, 2004a, p. 63). Este motivo apresentado por Bourdieu é o pelo qual os conflitos se consolidam, tornando o campo em um espaço onde é imposta determinada necessidade de posicionamento dos agentes nele envolvidos (campo de forças), e também onde os interesses e fins diferenciados dos agentes se enfrentam (campo de lutas), de acordo com as estratégias e disposições destes para a conservação (autonomização) ou transformação (diferenciação) do campo de poder (Bourdieu, 1996; Jan-Chiba, Tadeo & Borim-de-Souza, 2017).

Bourdieu (2004a) argumenta que o *habitus* pode ser o próprio sentido do “jogo” no campo, sendo a ação do jogador ao mesmo tempo livre e coagida. O *habitus* é assim incorporado no indivíduo, responsável por gerar várias formas estratégicas de ação no “jogo” o qual este agente se interessa por jogar. O *habitus* é uma ferramenta de ação e disposição estrutural dos agentes sociais que se submetem conforme, ou até mesmo procuram agirem contra à uma regra indiscutível, nomeada por *doxa* (Bourdieu, 2012; Jan-Chiba, Tadeo & Borim-de-Souza, 2017).

Considerando a existência de uma *doxa* (um ponto de vista considerado dominante e indiscutível) que é conservada e protegida, existe, portanto, um comportamento ortodoxo por parte dos agentes que a consagram. A *doxa* é responsável por determinar a regra, o discurso, e por assim ser, os modos de ser e não ser do campo (Bourdieu, 2012). Definir aquilo que pertence e o que não pertence ao campo faz parte do poder dominante da *doxa*. Este discurso, quando questionado, no momento em que os agentes, por ventura, almejam contrariar a *doxa*, portanto, de acordo com uma heterodoxia, ou seja, de tal maneira a subverter o poder dominante do campo. A submissão ou a simples aceitação a esta regra, por outro lado, corresponde a um elemento essencial do conceito central desta pesquisa, o qual Bourdieu a fundamentou como crença.

A crença para Bourdieu é analisada na ação dos agentes dentro dos diferentes campos. No interior deles, há a presença da distinção, responsável por manter os agentes divididos e hierarquizados entre submissos e simbolicamente obrigados a aceitar a *doxa* (Bourdieu, 2008). É possível perceber que a crença contribui para a legitimação de um campo, onde está acumulada uma espécie de energia social produzida pelas lutas simbólicas entre os agentes dominantes e dominados, a qual é responsável por reproduzir instituições e a própria *doxa* (Bourdieu, 2012, 2015). A crença para Bourdieu se trata de uma ferramenta norteadora de formalização dos próprios instrumentos e mecanismos de dominação.

A crença é, enquanto parte das lutas do campo pelos bens simbólicos, pretexto pelas lutas simbólicas que acontecem pelo conhecimento e reconhecimento do agente, pela honra, prestígio, crédito dos distintos (dominantes) aos que pretendem ser distintos (dominados) (Bourdieu, 2015). Nesse sentido, a decisão de crer evidencia que o *habitus*, por mais particular que seja, quando um agente dominado pretende entrar no jogo para

se tornar dominante, ele é orquestrado conforme a razão legítima, a crença durável (a crença que supera a consciência e vontade do agente) que condena e destrói a razão pura do agente que passa a mimetizar a identidade do campo (Bourdieu, 2009, 2015).

Para Bourdieu (2009, 2012, 2015; Bourdieu & Wacquant, 1992), o conceito de crença está atrelado a *doxa*, uma vez considerando a crença um fenômeno subjetivo que estabelece universalidades, pois ela é aceita e compartilhada ingenuamente, como uma lógica entre os agentes do campo. Estas características tornam possível compreender a crença como uma construção histórica incorporada, conseqüentemente reificada como *doxa*, age como a *regere fines* imediata e fundamental da estrutura do campo.

Para esta pesquisa, entende-se a crença na forma de uma percepção construída a partir daquilo que parece ser percebido, evidente ou parece estar dado (Bourdieu, 2008), “já que ela não se pensa como uma crença” (Bourdieu, 2008, p. 144). Torna-se, portanto, a adesão da racionalidade do agente a um discurso dominante (*doxa*). Em seguida, foram abordadas discussões sobre a relação entre sustentabilidade, desenvolvimento sustentável e organizações, bem como uma leitura que elucida uma empiria teórica sobre a lente bourdieusiana para a problematização desta relação.

2.1. Organizações e Sustentabilidade

Nas últimas décadas, a discussão acerca da relação entre o Estado, sociedade e natureza, em níveis nacionais e internacionais tem aumentado, podendo ser identificados neste processo diferentes tendências de análise e interpretação, dentre elas encontra-se os conceitos de desenvolvimento sustentável e sustentabilidade. Deve-se observar um importante detalhe: o crescimento do debate sobre sustentabilidade e desenvolvimento sustentável se dá ainda pela expansão das atividades econômicas e operacionais das organizações internacionalizadas que trouxeram consigo impactos para a sociedade, como desigual distribuição de renda, super-especialização do trabalho, degradação do meio-ambiente (Chaves & Rodrigues, 2016).

Desse modo, o desenvolvimento sustentável em uma organização é visto tanto como objetivo quanto um processo, ou seja, é estabelecida uma meta maior composta por metas menores a serem atingidas em períodos específicos. Portanto, o desenvolvimento sustentável relaciona economia e ecologia enquanto objetivo e, ecologia e sociedade, enquanto processo, já como uma ação organizacional, é responsável pela a integração entre economia, ecologia e sociedade. Por outro lado, a sustentabilidade é composta por ações mais objetivas que possibilitam o alcance de um desenvolvimento sustentável. (Munck & Borim-de-Souza, 2009).

A sustentabilidade é configurada como um argumento incontestável, pelo fato de não depender de seu objetivo final, que pode ser atingido por um equilíbrio na utilização e consumo de recursos naturais (Munck & Borim-de-Souza, 2009). As organizações utilizam-se desta construção teórica entre sustentabilidade e desenvolvimento sustentável para elaborar um discurso onde manipula-se a impressão

causada na sociedade por meio de argumentação lógica e coerente, mas que em si mesma não necessariamente esteja alicerçada e alinhada com as práticas organizacionais. A sustentabilidade é utilizada como um símbolo que reflete o compromisso das organizações com o bem-estar da sociedade, e o desenvolvimento sustentável exerce o papel de fundamentar tal compromisso por meio de práticas, muitas das vezes pontuais, de redução de impactos ambientais e de utilização eficiente de recursos (Schweickart, 2010).

Por outro lado, O'Connor (2002) aborda uma visão acerca do conceito de sustentabilidade, que busca romper com um otimismo capitalista de que este fenômeno é possível. A sustentabilidade para O'Connor (2002), vai além destes três aspectos normalmente discutidos, e pode ser entendida também como uma questão ideológica e política. Ideológica, em virtude de ser uma ideia implantada nos discursos da sociedade, de modo que funcione como um instrumento de dominação e política, em razão de ser direcionada por uma ordem capitalista ideológica que tem por objetivo proteger os interesses daqueles que defendem e financiam essa ideologia. Considera-se que a separação entre o homem e a natureza é uma premissa capitalista que garante ao homem a liberdade de interferir na natureza. Dessa forma, a relação entre o capitalismo e a sustentabilidade é questionada a partir do acordo de uso da natureza com a finalidade de acumulação de capital por aqueles que detêm a liberdade de possuir, usar e comercializar a natureza (Borim-de-Souza, Woitas, Zanoni & Chiba, 2018; O'Connor, 2002).

No discurso emitido pelas organizações internacionalizadas verifica-se que a sustentabilidade é entendida como um equilíbrio a ser atingido por meio de práticas que estejam em consonância com o desenvolvimento sustentável que visam um patamar estável no qual crescimento econômico e impactos ambientais sejam gerenciáveis sem o crescimento dos efeitos negativos causados pelo exercício das atividades das organizações (Schweickart, 2010; Hawken, Lovins & Lovins, 2013). A importância destas discussões iniciadas pelas organizações está no fato das mesmas causarem e determinarem o comportamento dos fluxos de materiais e energia na sociedade. Apesar das organizações serem vistas como causa dos problemas ambientais e sociais, são elas que garantem a principal parte dos processos de desenvolvimento e geração de riquezas (Munck & Borim-de-Souza, 2009).

De acordo com Munck e Borim-de-Souza (2009), cada organização deveria escolher a sua própria ambição e abordagem em relação a sua sustentabilidade, de modo que os objetivos sustentáveis e os propósitos organizacionais estejam alinhados com os processos de planejamento estratégico, por meio de decisões que apresentem respostas adequadas para as situações que envolvem o contexto sobre o qual a gestão organizacional acontece. Para os autores, a sustentabilidade organizacional tem como objetivo procurar o equilíbrio de cada sistema de ação organizacional, com o intuito de que esses equilíbrios sejam unidos e que interagem em benefício do desenvolvimento

sustentável. Ela contém em si a responsabilidade de legitimar o conjunto de interesses estabelecidos entre os indivíduos e as organizações, de modo que contribuam para os princípios sustentáveis da organização (Munck & Borim-de-Souza, 2009). Dada a discussão teórica responsável por fundamentar esta pesquisa, em seguida foi explicado quais foram os procedimentos metodológicos apropriados.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa qualitativa e exploratória apropriou-se do estudo de caso como estratégia de pesquisa, e levou em consideração como unidade de análise uma organização internacionalizada que possui alguma manifestação sobre a sustentabilidade, entre os relatórios públicos, projetos, notícias e outros materiais que são divulgados por veículos de comunicação públicos. Para isto, esta pesquisa se apropriou para coleta de dados da pesquisa documental, bem como se fez necessário realizar entrevistas por meio de roteiro semi-estruturado.

A pesquisa documental teve como objetivo coletar dados de documentos e relatórios relacionados com a sustentabilidade, que tenham origem a partir da própria unidade de análise, ou seja, da organização pesquisada. As entrevistas foram consideradas semi-estruturadas por apresentar um certo grau de estruturação, porém sendo adaptável de acordo com o rumo da entrevista. Elas são direcionadas a partir de um tema de interesse predeterminado, o qual conduz a conversação e atua como parâmetro na seleção dos entrevistados (Gil, 2008).

Assim, a coleta de dados ocorreu de maneira pessoal e individual com os funcionários da organização pesquisada, que foi pautada por um roteiro de perguntas semi-estruturadas, que permite a elaboração de outras perguntas além das definidas, de modo a possibilitar a investigação de dados que se mostrem pertinentes e relevantes de acordo com o entrevistado e seu meio. As respostas foram gravadas e anotadas no momento da entrevista.

As informações coletadas por meio das entrevistas e documentos foram analisadas e interpretadas a partir da análise do discurso, tanto no conteúdo dos documentos, quanto das entrevistas. A análise do discurso aplica-se a mostrar como práticas linguístico-discursivas estão interligadas com as estruturas sociopolíticas de poder e de dominação, assim como a aumentar a consciência de como a linguagem colabora para a dominação de pessoas por outras pessoas, visto que a essa consciência é o primeiro passo para a emancipação (Fairclough, 1999).

Para que a análise ocorresse, foi também elaborada uma seleção de categorias de análise, a qual foi apresentada no Quadro 1. Entre os documentos e as entrevistas, foram avaliadas a presença dos significados para os conceitos apresentados.

Quadro 1.

Categorias de análise utilizadas para a avaliação dos dados coletados.

Conceito	Significado	Referências
Crença	Uma submissão a uma falsa verdade (<i>doxa</i>) que se faz presente simbolicamente nas atitudes, nos pensamentos e nas disposições que fundamentam o sentido prático dos indivíduos.	Bourdieu, 2008; 2009; 2015.
<i>Doxa</i>	A verdade absoluta que se opõe a ciência; originada e originária da crença, a opinião inquestionável e que fundamenta o que é evidente de uma ordem simbolicamente naturalizada como verdade ; veículo dos valores de determinado universo.	Bourdieu, 2004a; 2008, 2012.
<i>Illusio</i>	É o falso pertencimento a um campo. O interesse, a libido e o investimento no campo a partir da imersão do indivíduo sobre a dinâmica das práticas de um “jogo”; responsável por reforçar a crença presente nas práticas.	Bourdieu, 2004a; 2008; 2009, 2012.
Sustentabilidade	Uma questão ideológica e política a respeito do uso de recursos naturais em prol do sistema capitalista de produção, fundamentado por um discurso que busca interagir movimentos sociais, academia, políticos e organizações.	O’Connor, 2002; Tulloch; Neilson, 2014.

Fonte: quadro elaborado pelos próprios autores, com base nas referências citadas para a apresentação dos conceitos.

4. ANALISANDO OS DADOS: DOCUMENTOS E ENTREVISTAS

A organização analisada nesta investigação atua por meio de soluções tecnológicas que visam realizar transformações digitais no segmento de tecnologia e informação. A organização é líder global em serviços digitais, que atendem a uma base global de clientes nos mais diversos setores de negócio, ela se encontra em mais de 60 países e possui uma receita anual de mais de €10 bilhões. Os serviços oferecidos pela mesma variam desde Big Data e Segurança até Pagamentos digitais e transações eletrônicas.

A análise dos dados se deu em duas partes: no primeiro momento foi feita a análise dos dados obtidos no relatório de responsabilidade social da organização disponibilizados no site da mesma. A segunda parte consiste na análise dos dados provenientes das entrevistas e cujas respostas pontuais foram expostas. Posteriormente realizou-se uma comparação entre os dados obtidos nos documentos com aqueles encontrados na fala dos entrevistados.

Para a presente pesquisa, escolheu-se a organização descrita por: esta apresentar um relatório de sustentabilidade recente, atuar em diferentes países e, portanto,

internacionalizada, e desenvolver programas que se relacionam com a sustentabilidade. Por questões de confidencialidade, os autores optaram por não colocar nesta análise, apesar de dar maior credibilidade para a mesma, trechos do relatório para preservar a identidade da organização pesquisada.

Realizou-se a análise documental por meio do mais recente relatório de sustentabilidade apresentado pela a organização analisada, que posteriormente será cruzado com os resultados obtidos na entrevista. Esta análise tem por objetivo compreender o conceito de sustentabilidade no qual é entendido pela organização e como este conceito tem se convertido como crença aos funcionários.

O relatório de sustentabilidade da organização foi construído segundo os padrões da *Global Reporting Initiative* (GRI), uma organização internacional e pioneira em relatórios de sustentabilidade, ajudando empresas e governos de todo o mundo a compreender e informar os impactos causados por as mesmas em questões críticas de sustentabilidade. Os Padrões de Relatórios de Sustentabilidade da GRI têm por objetivo a prática de medir, divulgar e apresentar contas para os *stakeholders* tanto internos quanto externos das organizações, visando o desenvolvimento sustentável. Nele deve constar uma descrição equilibrada e verdadeira do desempenho de sustentabilidade da organização que está relatando, sendo necessário apresentar informações tanto positivas como negativas (GRI, 2018).

O Relatório de Responsabilidade Corporativa integrado da organização analisada foi produzido em 2017, contendo informações importantes sobre a mesma, apresentando resultados financeiros, estratégia, operações e depoimentos de funcionários, clientes e parceiros. Segundo o próprio relatório, é por este documento em que a organização procura manter o papel de liderança em responsabilidade corporativa, abrangendo as prioridades, programas e o progresso da organização nessa área, pois acreditam que isso seja um fator-chave para a competitividade empresarial.

O relatório possui ao todo, mais de cinquenta páginas e verificou-se a inexistência de uma definição acerca do conceito de sustentabilidade. Porém, nele é dito o compromisso da organização perante a responsabilidade corporativa e a sustentabilidade, que em todas as áreas de seus negócios, conquistou amplo reconhecimento, dos mais diversos índices de classificações, como por exemplo: a própria GRI, como foi dito; Dow Jones Sustainability Indices (DJSI); Carbon Disclosure Project (CDP); EcoVadis.

Todos esses índices listaram a organização em análise, como sendo a líder em sustentabilidade corporativa. Em razão disso, construiu-se o discurso no qual a organização em análise, se utiliza e percebe-se ao longo do relatório, uma alta repetição do mesmo, dizendo que a organização é líder global em sustentabilidade. Logo, o discurso que constrói o significado dominante de que a organização é líder global em sustentabilidade é a *doxa*, que são significados compartilhados e são tratados como uma

verdade absoluta, que não pode ser questionado e a crença é oriunda disso (Bourdieu, 2012).

Porém, essa afirmação se baseia em falsas premissas, que são indicadores que não indicam se a empresa é realmente sustentável por não levar cada organização e suas particularidades em consideração, ou seja, é uma *allogoxia*, que é definida por Bourdieu (2012) como: “falso reconhecimento baseado na relação entre duas histórias que leva a reconhecer-se numa outra história” (p. 105) e que a crença nesse discurso é configurada por meio de argumentos pautados em indicadores “sustentáveis”.

Nas entrevistas encontradas no relatório com os funcionários nas mais altas hierarquias, falam a respeito da importância da organização ser líder global em sustentabilidade, que conseqüentemente reflete no bom relacionamento com os seus funcionários e um aumento no número de clientes, passando uma maior credibilidade dos serviços prestados. A organização colocou no centro de seu modelo de negócios metas extra-financeiras e melhores práticas em sustentabilidade, a fim de criar valor para seus stakeholders. Mencionam também que as tecnologias digitais ofertadas pela mesma, são facilitadores para o desenvolvimento sustentável tanto da organização quanto para seus clientes.

Portanto, acredita-se que a sustentabilidade é adotada pela a organização como uma forma política e estratégica, pois se utilizam do termo sustentabilidade e da credibilidade adquirida pelos índices de classificações que reflete em uma melhor imagem organizacional, o que pode resultar em um aumento do número de clientes e a fidelização dos mesmos, maiores vendas, recrutamento de novos funcionários mais qualificados, funcionários mais dispostos a realizar o seu trabalho e entre outras coisas, que desse modo, a organização maximize seu lucro no longo prazo.

Nas demais páginas, são abordados os projetos ambientais e sociais que são desenvolvidos com seus funcionários, clientes e a sociedade como um todo, as ambições e estratégias da organização, apresentando os riscos e oportunidades em cada setor, como por exemplo: Pessoas, Negócios e Inovação, Ética e Governança, e Meio Ambiente.

4.1. Análise das Entrevistas

Com base na metodologia apresentada anteriormente, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, onde uma funcionária do departamento de relações humanas da organização analisada, chamava os entrevistados de diversas áreas e de acordo com a disponibilidade dos mesmos, por ser uma organização prestadora de serviços e não poderia atrapalhar o seu funcionamento. A seguir, serão elencados os dados e suas respectivas análises. Ao todo foram sete entrevistas, cujos os respectivos entrevistados foram apresentados nesta seção.

O entrevistado 1 (E1) tem 36 anos, pós-graduado em Gestão Empresarial, está na empresa atual há 5 anos e é gerente de gerenciamento de serviços na empresa. O

entrevistado 2 (E2) tem 26 anos, trabalhou na empresa atual durante 3 anos, depois morou um tempo fora do Brasil e retornou e se encontra na empresa novamente há 9 meses, pós-graduado em Relações Humanas e ocupa o cargo de analista de processos na empresa. O entrevistado 3 (E3) tem 35 anos, está na empresa atual há quase 6 anos, graduado em Psicologia e pós-graduado em Gestão e Prática de Relações Humanas e sua ocupação é de gerente na área de treinamento e desenvolvimento da empresa. O entrevistado 4 (E4) tem 33 anos, graduado em Engenharia Civil e Teologia, está na empresa há 3 anos, formado em Business Financial Management por uma instituição europeia, possui um MBA em Gestão Financeira e Controladoria e Auditoria pela FGV e está se certificando no Black Belt Lean Six-Sigma e ocupa o cargo de líder de operação na empresa. O entrevistado 5 (E5) tem 32 anos, está na empresa atual há 1 ano, ocupa o cargo de Controller Regional e Coordenador de Risk and Internal Control. O entrevistado 6 (E6) tem 30 anos, graduado em Relações Públicas e pós-graduado em Marketing, está na empresa atual há 4 anos e 8 meses, atualmente se encontra no cargo de Coordenador de Comunicação Corporativa Regional. O entrevistado 7 (E7) tem 40 anos, está na empresa há 4 anos e 5 meses, ocupa a posição de Gerente de Serviços e possui uma pós-graduação em Gestão de Projetos.

Inicialmente, perguntou-se aos entrevistados no período em que eles se encontram na empresa, se algum valor pessoal da vida deles mudaram e caso mudou, quais foram e se foram de maneira voluntária, está pergunta serviu para identificar a intensidade de imersão a *illusio* da organização que o entrevistado se encontra e se houve o exercício da *doxa* sobre o pensamento deste entrevistado e as respostas foram:

Com certeza, sim. ... você aprende lidar com certas coisas, coisas que você não imaginava que não iria passar, mas acaba passando e você acaba revendo seus conceitos sobre muitas coisas que você achava que era certo e não é. ... É, eu acredito que sim, ela acaba sendo até quase inconsciente. (E1)

Olha, eu acho que sim, deixa eu pensar em uma melhor resposta... Mas eu acredito que sim ... a questão de ética como um todo acaba mudando ... eu acho que de forma geral, é mais questão de ética mesmo, a flexibilidade ... acho que mais involuntária, de certa forma. (E2)

Nossa, eu acho que mudei tanta coisa, mas valor... acho que a forma como eu lido com o trabalho na minha vida mudou bastante. (E3)

Olha, eu acredito que eu já trouxe uma bagagem um pouco difícil de muda-la né, mas foi acrescentado sim, com certeza teve coisas acrescentadas sim. ... Sim, foi voluntária. (E4)

Sim, o principal dos relacionamentos que eu desenvolvi aqui na empresa, as pessoas aqui são muito profissionais é, em questão de vida foi isso, profissional não acredito que tenha agregado tanto valor, baseado em experiências passadas. Essa mudança foi voluntária. (E5)

Eu acho que sim é, trabalho influencia muito na nossa vida pessoal né, como a gente enxerga as coisas, eu acho que aqui eu tive uma abertura, assim, de visão de mundo mesmo, por tá numa multinacional e ter contato com outras culturas. ... Não, ela foi acontecendo assim. Eu acho que é algo que, é, você vai pegando mesmo com o dia-a-dia. (E6)

... alguma coisa que mudou, agregou para mim, confesso que não. Existe já um fundamento bem grande no meu conhecimento em relação a parte de gestão dentro das outras empresas que eu já trabalhei e óbvio, a gente sempre aprende coisas novas ... Então sim, aprende. (E7)

Verifica-se que nas respostas dos entrevistados E1, E2, E3 e E6 encontra-se a submissão dóxica por parte dos indivíduos devido a crença de que fazem parte do campo em que se encontram, devido ao fato de terem se submetido às regras do jogo para se manterem dentro da empresa e terem posterior possibilidade de crescimento, configurando-se assim a *illusio* que está nesse falso senso de pertencimento ao campo. A organização consegue configurar mudanças nos valores pessoais dos agentes, de forma voluntária ou involuntária. Nas respostas do E1 e E6, ambos dizem respectivamente: “... você acaba revendo seus conceitos sobre muitas coisas que você achava que era certo e não é”; “... como a gente enxerga as coisas, eu acho que aqui eu tive uma abertura, assim, de visão de mundo mesmo” é possível perceber a presença da dominância dóxica, onde eles tomam a verdade do campo como absoluta e é a *doxa* que origina e é originária da crença (Bourdieu, 2004a, 2008, 2009, 2012).

Por outro lado, a intensidade da *illusio* é menor nos entrevistados E4, E5 e E7, por terem citado a dificuldade de a organização ser capaz de influenciar ou mudar valores pessoais e principalmente profissionais destes citados entrevistados. Isso se deve por eles acreditarem que já tenham adquirido anteriormente, uma grande experiência profissional.

Por meio de questionamentos sobre a crença do entrevistado nos valores da organização e como esta última tem feito para que os seus funcionários acreditassem nela, foi possível identificar como a crença na organização se faz presente objetivamente na mente dos entrevistados. Observou-se nas falas dos entrevistados que a crença é produzida por meio de práticas realizadas pela a organização, como pode ser visto nas respostas a seguir:

Bom, a gente trabalha em muita parceria né ... aqui a gente presa pelo *wellbeing*, que é chamado na empresa, que é o bem-estar da empresa, dos funcionários e a gente presa por manter um ambiente saudável. (E1)

Sim, com certeza. Eu acho que o negócio da empresa como um todo, assim como a gente acaba tendo muito contato com os clientes, a gente acaba percebendo os valores da empresa no dia-a-dia né, a questão da ética no trabalho ... a competitividade operacional que é um dos valores da empresa. (E2)

Eu acredito. Olha, eu acredito que as práticas que a gente tem de gestão de pessoas né, independente de estar relacionado a treinamento ou não, elas são sempre revistas, então a gente tem pesquisa de mercado, a gente olha para o que as outras empresas estão fazendo ... então não é mais do mesmo, tem sempre algo novo. (E3)

Sim, sim, os valores principalmente os de *lean*, os cursos, o evitar o desperdício tanto laboral quanto de resíduos, são práticas bem verdadeiras, bem plausíveis. (E4)

Eu acredito. Gostaria que o Presidente da América Latina entre outros, acreditasse também da mesma forma com que eu. E eu vejo que as pessoas aqui acreditam. (E5)

Acredito ... eu acho que vem muito de tudo que ela representa assim, no sentido de integridade, da sua relação com os funcionários, da sua relação com os clientes. É acreditam bem nos do que nós, colaboradores em minha opinião. (E6)

Acredito, acredito sim ... nós temos aqui dentro da atos, o que a gente chama de políticas ... políticas que permeiam o corpo técnico, que permeiam a parte de gestão ... a parte de carreira né, então é bem legal que na empresa tudo que a

gente é, tende de políticas, não são políticas que estão apenas no papel, são políticas vivas. (E7)

Há um aspecto importante a ser destacado na resposta do entrevistado número 5, por demonstrar uma insatisfação em relação as pessoas da mais alta hierarquia, o Presidente da América Latina entre outros, ou seja, as pessoas que dominam o campo. Este entrevistado alega que a cúpula administrativa da organização não acredita na organização da mesma maneira em que os funcionários. No trecho abaixo, o entrevistado explica o motivo para esta insatisfação:

É devido algumas decisões estratégicas que são tomadas aqui dentro e aí eu acredito que vá em posições opostas do que são os valores, mais por interesse pessoal, cada um né, cuidando da sua própria carreira, eu acho que isso aí tem aqui e em qualquer outro lugar, mas aqui eu vejo um pouquinho mais forte. (E5)

O interesse pessoal que o E5 citou acima pode ser comparado ao interesse de se “jogar o jogo”, conforme a metáfora utilizada por Bourdieu (2004) ao explicar grau de improvisação para se adquirir poder dentro do campo. Aqueles cujo estão nas posições mais altas da hierarquia, ou seja, que dominam o campo, para que eles continuem dominando, por saberem das regras do jogo, utilizam-se de estratégias, que independem dos valores da empresa, a penas pensando na sua própria carreira, que é o principal motivo deles jogarem o jogo e são eles os responsáveis por instalarem a *doxa* na organização.

Mediante isso, questionou-se se em algum momento eles já se depararam com alguma verdade ou opinião inquestionável na organização. Isto serviu para identificar objetivamente a *doxa* presente na organização. A condição do surgimento de um campo de lutas é a presença de posicionamentos diferentes acerca daquilo que é dado por garantido no campo. A ortodoxia reafirma a *doxa* do campo enquanto a heterodoxia busca pelo rompimento com o pensamento dominante (Bourdieu, 2012).

Acontece, acontece, as duas ... Você recebe uma ordem que você tem que seguir ... por mais que você não concorde, é uma decisão que já tá tomada e que não depende de mim e que eu vou ter que seguir por mais que eu acho que poderia ser feito de outra forma ... é muito difícil você mudar a opinião de alguém, as vezes você pode convencê-la a fazer, como o meu chefe me convence a fazer uma coisa que eu não concordo, mas é porque ele é meu chefe e se ele mandou eu fazer, vou ter que fazer. (E1)

Então assim, a gente tem gestores que as vezes, assim, são sensacionais, mas que a palavra dele é a final e não adianta. Então aqui a gente acaba tendo de escolher as brigas que a gente quer lutar por elas né, então acontece sim. (E2)

Conflito não, acho que a gente tem muita abertura para conversar ... só que na organização é um ambiente vivo, porque precisa de regras e tem políticas, então tem coisas que eu sei que não são possíveis, como não é possível em outra organização, mas nada que tenha me ferido quanto a valor, quanto profissional não, eu nunca passei por isso. (E3)

Olha, eu acho que talvez em minha função ou na função de até mesmo alguns superiores meus, acontece muito, tem ordens inquestionáveis, principalmente operacional ... Acho que até os funcionários estão acostumados. (E4)

Sim ... quando eu vim para a empresa, o projeto que iria trabalhar era, nós vamos trazer metade do operacional de finanças para Londrina, esse o propósito, era o propósito. Então eu vim com a figura de coordenar esse projeto ... E eu apresentei, e o projeto simplesmente foi barrado. Falou não, não, era parte da estratégia quando você entrou, só que dois meses depois mudou a estratégia, então todo o projeto que tinha em mente e foi o motivo da minha contratação morreu, então não teve nada que eu pudesse fazer. (E5)

Existem as vezes algumas decisões que são tomadas, como eu falei, pelo o comitê executivo que querendo ou não é quem toma as verdadeiras decisões dentro da empresa, que as vezes você tenta argumentar de todas as formas e não adiante né. (E6)

Às vezes, eu particularmente tenho que tomar algumas decisões e as vezes essas decisões não cabem compartilhamento dos motivos, porque as vezes tem estratégias que não podem ser abertas. (E7)

Dos entrevistados, apenas o E3 afirmou não ter passado por nenhuma situação semelhante a que foi questionada e entende que há coisas que não são possíveis de serem realizadas, pelo fato de uma organização possuir regras e políticas que devem ser seguidas.

Os demais entrevistados afirmaram já terem passado por alguma situação que foram impostas as atitudes e comportamentos a eles. Observou-se ainda que essas práticas são normais na organização e que os funcionários não só aceitam, como acreditam e enxergam como se fosse algo natural, ou que no caso do E7, devido as estratégias, teve que tomar algumas decisões que foram impostas por ele sobre os funcionários que estão abaixo de sua posição, ou seja, são decisões tomadas por pessoas que dominam o campo e são baseadas em estratégias organizacionais.

Essas estratégias, por serem aceitas pelos funcionários, é exercido sobre eles por meio da ação de um mecanismo advindo do poder simbólico, na forma de uma violência simbólica. Esta última, para Bourdieu (2012), é uma forma de violência exercida que não pressupõe uma coação física entre os dominantes e os dominados, essa coação se apoia no reconhecimento de uma imposição determinada por forças sociais e pela a estrutura do campo, no qual os agentes se inserem, causando assim, danos morais e psicológicos a eles. Essa violência é exercida com o consentimento de quem sofre e muitas vezes nem é reconhecida como violência (Bourdieu, 2012).

Isto é visto principalmente nas seguintes falas: "... é muito difícil você mudar a opinião de alguém, as vezes você pode convencê-la a fazer, como o meu chefe me convence a fazer uma coisa que eu não concordo" (E1). "Acho que até os funcionários estão acostumados" (E4). Isto pode ser consequência da *doxa* que é uma ideologia compartilhada pelos dominantes e os dominados não questionam, pois acreditam que são naturais.

Observa-se a seguir o exercício da violência simbólica legitimada por meio da estrutura hierárquica da empresa, onde os entrevistados entendem como algo natural tomar ações demandadas por cargos superiores, mesmo que tais ações estejam contra a própria vontade, como verifica-se nas falas dos entrevistados E1, E2 e E6 : "... por mais

que você não concorde, é uma decisão que já tá tomada e que não depende de mim” (E1); “... mas que a palavra dele é a final e não adianta” (E2); “Existem as vezes algumas decisões que são tomadas, como eu falei, pelo o comitê executivo que querendo ou não é quem toma as verdadeiras decisões dentro da empresa” (E6), e de maior intensidade na fala do E5, onde ele retrata uma situação pessoal, no qual foi o motivo de sua saída da organização em que trabalhava para ir à atual, acreditando que iria jogar o jogo, porém as regras do jogo mudaram e ele não conseguiu implementar o projeto, que foi o motivo da sua vinda.

E eu apresentei, e o projeto simplesmente foi barrado. Falou não, não, era parte da estratégia quando você entrou, só que dois meses depois mudou a estratégia, então todo o projeto que tinha em mente e foi o motivo da minha contratação morreu. (E5)

Após identificar a profundidade da imersão da *illusio*, a presença da violência simbólica na fala dos entrevistados e como a *doxa* deste campo é objetivada na organização, procurou-se identificar o conceito de sustentabilidade para o entrevistado e se ele entrevistado acredita na sustentabilidade. Este percurso se fez necessário para posteriormente entender qual o significado do conceito para a organização e como ele se converte em crença ao entrevistado, se é por meio de uma ideologia ou por meio de práticas.

Os conceitos de sustentabilidade apresentados pelos entrevistados foram:

Esses tipos de ações ... de a gente tentar evitar o máximo de desperdício, de reciclar, de fazer coisas ... que ajudam o meio ambiente e ter um meio ambiente saudável. (E1)

Eu acredito que tem a ver com a nossa forma de interagir com o mundo, não desperdiçando nossos recursos naturais e também não prejudicando o meio ambiente, as pessoas, a comunidade, fazendo que isso seja sustentatável no curto, no médio e no longo prazo. (E3)

Então para mim, sustentabilidade é, realmente tentar usar menos e usar o que já tem ... é tentar usar o que já tá produzido né e reusar o que já está produzido. (E4)

Bom, eu sou um profissional de finanças, então sustentabilidade para mim, é tudo que prospere no longo prazo e de uma forma orgânica ... é uma empresa prosperar ou minha vida prosperar de uma forma orgânica. (E5)

Eu acho que sustentabilidade para mim, me traz a palavra equilíbrio na cabeça ... buscar por um equilíbrio que você consiga viver de uma maneira bacana né ... sem afetar o outro lado né, buscar esse equilíbrio. (E6)

... para mim sustentabilidade é uma coisa que está relacionada muito a uma coisa que é planejamento ... um processo inicial onde você precisa realmente ter bastante certeza daquilo que você vai fazer né, para poder realmente tornar aquilo sustentável. (E7)

Os entrevistados E1, E3, E4, E6 abordam sustentabilidade como uma forma de interagir com o mundo, por meio de práticas, como: reciclar, reutilizar os materiais já produzidos, de maneira que não prejudique o meio ambiente, as pessoas e a comunidade, existindo um equilíbrio entre esses fatores. Por outro lado, os entrevistados E5 e E7, trouxeram a sustentabilidade pautada com a sua função dentro da

empresa, no caso do E5, voltado a área de finanças, em que a sustentabilidade é vista como uma organização prosperar economicamente a longo prazo e do E7, é voltado para o planejamento de projetos, para que eles sejam sustentáveis no final.

Em relação ao seu posicionamento quando perguntados sobre acreditarem na sustentabilidade, responderam:

Eu não uso copo descartável, eu não imprimo papel, mas eu ando de carro e eu não abro mano ... então é uma coisa meio que quebra a outra, eu acho difícil viver hoje em dia na sociedade em que a gente tem sendo totalmente sustentável. (E1)

Eu acredito. ... você tem que saber cuidar disso, para que as pessoas da futura gerações tenham uma boca casa para morar ne. (E3)

... não só acredito como eu acho que também é necessário. (E4)

Com certeza eu acredito na sustentabilidade, no meu ver de finanças. (E5)

Acredito ... a gente já tem vistos muitos movimentos a favor disso e eu acho que é muito importante eu falar cada vez mais disso, para mim já é um fator determinante quando eu faço compras ... isso vai chegar na cabeça das pessoas. (E6)

Eu acredito ... porque se você não planejar, a tendência que se você não seja sustentável é muito grande. (E7)

Dentre os trechos acima, destaca-se a fala do E1, por não ficar claro em sua resposta se concorda, discorda ou se omite quanto ao que realmente pensa em relação a pergunta, isto ocorreu pela a dificuldade de viver na sociedade de maneira totalmente sustentável, exemplifica com suas ações, onde E1 não usa copos descartáveis, não imprime papel, porém anda de carro. E outro trecho é “eu acho que é muito importante eu falar cada vez mais disso, para mim já é um fator determinante quando eu faço compras” em que E6 cita a importância que se tem em falar cada vez mais sobre a sustentabilidade e que isto já se tornou um fator determinante nas suas ações, ou seja, ela acredita ao ponto de mudar seu comportamento e acredita que cada vez mais essas práticas vão entrar na cabeça das pessoas.

O entrevistado E2 não soube responder qual é o conceito pessoal sobre sustentabilidade e se acredita nela, “Que pergunta difícil gente! Eu não sei responder” (E2), por outro lado, soube responder que existe o conceito de sustentabilidade para a organização, porém não soube explicar e citou as práticas interna e externa da organização.

Olha, tem dentro dos programas que a empresa trabalha, tem a questão de sustentabilidade corporativa né, não sei exatamente passar para vocês, porque tem um outro departamento que cuida dessa questão, mas foi feito alguns projetos. (E2)

São por meio das práticas, que inculcadas pela a organização sobre os agentes, que os agentes reforçam a crença nessas práticas como sendo verdadeiras, dadas por garantidas por meio do crédito que eles depositam nas ações da empresa. As ações da empresa são reforçadas pelos agentes por meio de indicadores que servem como

argumentos sendo eles verdadeiros ou não, que reforçam a ideia que estes argumentos e estas práticas de fato contribuem para a sustentabilidade.

Ainda sobre o conceito de sustentabilidade para a organização, os demais entrevistados responderam:

Ter uma empresa... Eu não lembro exatamente, é prezar pelo meio ambiente, prezar pelos colaboradores e o conceito de bem-estar dentro da empresa, questão de crescimento também, desenvolvimento e inovação ... eu acho que é isso, sustentar a empresa e sustentar o meio ambiente. (E1)

Acho que faz parte dos nossos valores na forma de agir, fazer negócio e orientar nossos colaboradores sobre como conviver aqui dentro e como cuidar desse ambiente (E3)

... é trabalhado sustentabilidade em vários meios, o evitar desperdício ... também a questão de segurança, proteção dos dados ... a cultura verde do separar, reciclar ... então a sustentabilidade ou a diminuição de resíduos ou recursos, ela é algo necessário na empresa. (E4)

Bom, sustentabilidade no meu ver de finanças ... é caixa, é você ter a possibilidade de honrar com as tuas obrigações e de uma forma orgânica, sem precisar de empréstimos, sem precisar de aporte, sem precisar disso, para mim é sustentabilidade. (E5)

Bom, a empresa é muito preocupada com isso, ela tem ações na bolsa de valores que precisam, eu não sei explicar exatamente, mas eles precisam trazer resultados nisso para conseguir manter essas ações, então claro, no ponto de vista financeiro é primordial, mas acaba trazendo outros benefícios como controle de carbono ... coleta seletiva. (E6)

Sim, se a sustentabilidade da empresa é em termos mais corporativos, mais corporativos que eu possa te dizer é, há uma união de qualidade, em termos de serviço, entrega e saúde financeira, isso é uma sustentabilidade para a gente ... que te de condições de evoluir o serviço ... então é a conjunção de duas coisas, a questão financeira agregado com a questão de qualidade. (E7)

Em todos os trechos acima, observou-se o conceito de sustentabilidade para a organização, principalmente como sendo uma sustentabilidade corporativa, que primeiramente visa manter a saúde financeira da organização e que posteriormente são revertidos em práticas em prol do bem-estar de seus funcionários, clientes e meio ambiente, que estrategicamente ou não, “ela tem ações na bolsa de valores que precisam ... trazer resultados nisso para conseguir manter essas ações” e que por consequência “acaba trazendo outros benefícios como controle de carbono ... coleta seletiva” como foi visto na fala do entrevistado E6, criando um valor a longo prazo para os funcionários, clientes e sociedade.

Após definir o conceito de sustentabilidade para a organização, foram questionados se eles acreditam neste conceito e se são incentivados a pensar sobre sustentabilidade por parte da organização:

É aquilo eu que falei, a gente tenta, que é 100%? Não, não tem como, você fala de colaboradores ... como fazer aquela pessoa acreditar, como fazer aquela pessoa crescer né, no que você poderia fazer ou dar uma oportunidade ... o Brasil tá em crise, aí você fala “que a gente tem que enxugar, a gente tem que inovar, tem que automatizar” e você acaba vendo meio que no caminho contrário do que é o bem-estar do funcionário ... só que não tem o que fazer, ou você mantém a empresa ou você mantém os funcionários. (E1)

Sim. Porque é prático, a gente faz coleta seletiva, se você saiu do ambiente você vai apagar a luz, não vai utilizar recursos de forma desnecessárias ... É realmente preciso, então eu acho que acaba fazendo com que isso seja um hábito. (E3)

Acredito, por esses fatores que ... talvez fosse uma empresa inteiramente brasileira, paranaense ... a gente não daria esse aval ... nós fazemos muitos cursos online. (E4)

Acredito, porque de uma forma geral, de acordo no que vejo nas reuniões com o nosso presidente, uma vez por mês, é o mesmo ponto que ele bate todos os meses, é caixa, é conseguir sustentar com o caixa, que é essencial”. (E5)

Sim ... a gente trouxe um grupo de atores e eles fizeram uma, uma peça meio comédia, assim, falando do descarte do lixo, a gente passou por todos os setores. (E6)

Nos trechos citados acima, nota-se que a crença dos entrevistados perante a organização, são convertidos por meio de práticas em que a organização incentiva aos seus funcionários a pensar na sustentabilidade. Apenas o E1 não acredita totalmente, pois há uma preocupação com o bem-estar da empresa e do crescimento dos funcionários, porém certas demandas por enxugar, automatizar e inovar, devido à crise que o país passa hoje, acabam indo contra o bem-estar do funcionário. Já na fala do E3, percebe-se uma crença tão forte, que as práticas propostas pela organização, acabam tornando-se um hábito para o entrevistado. Um outro ponto interessante, é que o E4 argumenta que caso a organização “fosse uma empresa inteiramente brasileira, paranaense ... a gente não daria esse aval”, ou seja, por advim de um país europeu, é mais fácil de acreditar que organização seja sustentável por conta da cultura do país estar internamente na organização. E por fim, o entrevistado E7 afirmou que acredita no que se refere a sustentabilidade para a organização, no entanto, não respondeu sobre como ocorre o incentivo da organização direcionado aos funcionários em relação ao fenômeno.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto anteriormente, por meio da análise documental da organização pesquisada, encontrou-se que a sustentabilidade é adotada pela mesma como uma forma política e estratégica, por não trazer em seu relatório uma definição acerca do conceito e apenas mostrar os resultados positivos que a organização possui e os projetos sociais e ambientais que a mesma desenvolve com os seus funcionários, fornecedores e a sociedade.

Desse modo, foi possível verificar a partir das respostas obtidas nas entrevistas, a crença dos entrevistados nos valores e práticas da organização em concordância com aquilo que se vê na pesquisa documental. Na fala de todos os entrevistados quando perguntados sobre o conceito de sustentabilidade, com exceção do entrevistado E2 que não soube responder, quando questionados sobre o conceito de sustentabilidade para a organização, os entrevistados responderam como sendo uma sustentabilidade

corporativa, visando manter em primeiro lugar, a saúde financeira da organização e que posteriormente são revertidos em práticas em prol do bem-estar de seus funcionários, estando assim, em perfeito alinhamento organizacional, com o conceito presente no relatório de responsabilidade corporativa e sustentabilidade da organização.

Demonstrou-se, portanto, que há a reprodução dos valores inscritos na estrutura, logo, há uma dominação por parte da organização sobre a forma de se pensar a sustentabilidade pelos seus funcionários. Essa crença na instituição e a reprodução de seus valores pode ser percebida pela aceitação e pela confirmação nas falas dos entrevistados, onde eles mudaram os valores e comportamentos pessoais, de acordo com o interesse em que os mesmos tinham em se manter na organização. Verificou-se ainda a presença do exercício da violência simbólica legitimada e naturalizada por meio das estruturas hierárquicas da organização, na qual os subordinados tratam como recorrente a imposição de demandas por ações cujas quais os entrevistados são contra, mas que ainda assim exercem por julgar ser aquilo que deve ser feito por ter sido um pedido de alguém hierarquicamente superior.

A partir de uma análise dos dados coletados, percebeu-se que a organização internacionalizada enuncia um discurso dominante sobre sustentabilidade que legitimam-se como uma crença aos funcionários por meio de instrumentos formais e simbólicos. O discurso dominante é a causa e a consequência de uma simples prática de gestão estratégica, com o objetivo de instalar uma crença sobre aquilo que se discute, como se discute e sobre definir aquilo que se discute. Formais, por disponibilizar um relatório de responsabilidade corporativa e sustentabilidade, onde a organização sempre está entre as organizações “líderes em sustentabilidade” no seu segmento e do mundo, com isso seus stakeholders depositam uma credibilidade na organização.

E por outro lado simbólico, por apresentar práticas consideradas como sustentáveis tanto no contexto interno (retirada das lixeiras individuais e a implantação de uma coleta seletiva geral; incentivo a redução de resíduos e etc.) quanto externo da organização (um projeto em que além dos funcionários, a comunidade participa. Não revelou-se qual é o projeto, para manter em sigilo a identidade da organização) que visam uma mudança comportamental, principalmente dos funcionários, ou seja, criação de uma nova cultura interna.

Para pesquisas futuras, sugere-se que possa ser feita uma pesquisa de campo que busque identificar elementos que corroborem para evidenciar a presença do exercício da violência simbólica manifestada nas demandas impostas pelos cargos hierarquicamente superiores aos seus subordinados.

REFERÊNCIAS

Bourdieu, P. (1983). *Questões de sociologia* (p. 89). Rio de Janeiro: Marco Zero.

- Bourdieu, P. (1996). *Razões práticas: sobre a teoria da ação*. Papirus Editora.
- Bourdieu, P. (2003). *Usos sociais da ciência*. Unesp.
- Bourdieu, P. (2004). *Coisas ditas*. São Paulo: Brasiliense, 49-73.
- Bourdieu, P. (2009). *O Senso Prático*. Petrópolis, Rio de Janeiro: Ed. Vozes.
- Bourdieu, P. (2012). *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Bourdieu, P. (2015). *A Produção da Crença*. 3. ed. Porto Alegre: Zouk.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. J. (1992). *An invitation to reflexive sociology*. University of Chicago press.
- Borim-de-Souza, R., Woitas, N. M. A., Zaroni, B. L., & Chiba, J. H. F. (2018). Internationalisation and sustainability as a field: a contingent view of comparative management via Bourdieusian sociology. *International Journal of Comparative Management*, 1(1), 26-44.
- Chaves, M. D. P. S. R., & Rodrigues, D. C. B. (2016). Desenvolvimento sustentável: limites e perspectivas no debate contemporâneo. *Interações (Campo Grande)*, 8(13).
- Daly, H. E. (2005). Economics in a full world. *Scientific american*, 293(3), 100-107.
- Fairclough, N. (2003). *Analysing discourse: Textual analysis for social research*. Psychology Press.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. Editora Atlas SA.
- GRI - Global Reporting Initiative. *Princípios para relato e conteúdos padrão - 2015*. Recuperado de: <<https://www.globalreporting.org/Pages/resource-library.aspx?resSearchMode=resSearchModeText&resSearchText=G4&resCatText=Reporting+Framework&resLangText=Brazilian+Portuguese>> Acesso em: 02 de junho de 2018.
- Hawken, P., Lovins, A. B., & Lovins, L. H. (2013). *Natural capitalism: The next industrial revolution*. Routledge.
- Husted, B. W. (2005). Culture and ecology: A cross-national study of the determinants of environmental sustainability. *MIR: Management International Review*, 349-371.

Jan-chiba, J. H. F., Tadeo, L. L. & Borim-de-Souza, R. (2017). A criatividade como um *habitus* regionalizado no campo artístico bourdieusiano. *Ciências Sociais Unisinos*, 53(3), 478-488.

Jiménez-Herrero, L. M. (2000). Desarrollo sostenible: transición hacia la coevolución global. *Madrid: Pirámide*.

Lélé, S. M. (1991). Sustainable development: a critical review. *World development*, 19(6), 607-621.

Munck, L., & de Souza, R. B. (2009). Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade organizacional: a hierarquização de caminhos estratégicos para o desenvolvimento sustentável. *REBRAE*, 2(2), 185-202.

O'Connor, J. (2002). ¿ Es posible el capitalismo sostenible?. *Papeles de población*, 6(24), 9-35.

Schmidheiny, S. (1992). Changing course: A global perspective on development and the environment. *Massachusetts Institute of Technology*.

Schweickart, D. (2010). Is sustainable capitalism possible?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(5), 6739-6752.

Tulloch, L., & Neilson, D. (2014). The neoliberalisation of sustainability. *Citizenship, Social and Economics Education*, 13(1), 26-38.

Vachon, S. (2010). International operations and sustainable development: Should national culture matter?. *Sustainable Development*, 18(6), 350-361.