

## O CONCEITO DE FELICIDADE COMO INDICADOR APLICADO ÀS EMPRESAS NO BRASIL

Lucas Gabriel Slompo<sup>1</sup>  
Eduardo Siqueira Seifert <sup>2</sup>  
Henrique Diedrich Baitala<sup>3</sup>  
Dr. Hugo Eduardo Meza Pinto<sup>4</sup>

### RESUMO

Este estudo investiga a felicidade no ambiente de trabalho como um indicador estratégico para o desempenho organizacional, propondo o desenvolvimento de um Índice de Felicidade Organizacional (IFO). O objetivo principal é criar uma ferramenta quantitativa para mensurar o bem-estar dos colaboradores, com base em variáveis como apoio social, satisfação financeira, propósito no trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Utilizou-se uma metodologia mista, combinando análise documental do *World Happiness Report* e uma pesquisa de campo aplicada a empresas brasileiras. Os resultados indicam que a felicidade organizacional é um fator diretamente correlacionado com a produtividade e a sustentabilidade das organizações. As contribuições deste trabalho são significativas para a gestão de pessoas, pois oferece um modelo de avaliação prático que pode ser implementado por empresas para melhorar o bem-estar de seus colaboradores. Limitado à amostra brasileira, o estudo sugere que futuras pesquisas explorem a aplicação do IFO em diferentes setores e a integração com outros indicadores de desempenho organizacional.

**Palavras-chave:** Felicidade. Felicidade Organizacional. Bem-estar. Gestão de Pessoas. Produtividade. Indicadores.

### INTRODUÇÃO

---

<sup>1</sup>Aluno do 6º período do curso de Ciências Econômicas da FAE Centro Universitário. Bolsista do Programa de Apoio à Iniciação Científica (PAIC 2024-2025). E-mail: lucas.slompo@mail.fae.edu

<sup>2</sup>Aluno do 5º período do curso de Administração da FAE Centro Universitário. Voluntário do Programa de Apoio à Iniciação Científica (PAIC 2024-2025). E-mail: eduardo.seifert@mail.fae.edu

<sup>3</sup>Aluno do 6º período do curso de Ciências Econômicas da FAE Centro Universitário. Voluntário do Programa de Apoio à Iniciação Científica (PAIC 2024-2025). E-mail: henrique.baitala@mail.fae.edu

<sup>4</sup>Orientador da Pesquisa. Doutor em Integração da América Latina pela Universidade de São Paulo. Professor da FAE Centro Universitário. E-mail: hugo.pinto@fae.edu

A felicidade no ambiente de trabalho tem ganhado crescente relevância nos últimos anos, sendo reconhecida não apenas como um fator subjetivo de bem-estar, mas como um verdadeiro ativo estratégico para o sucesso organizacional. No entanto, apesar da sua influência evidente no desempenho das empresas, a felicidade dos colaboradores ainda é muitas vezes tratada de forma superficial, com foco em benefícios imediatos ou métricas simplistas. Este estudo propõe uma abordagem mais aprofundada e sistemática para mensurar a felicidade no ambiente corporativo, a partir do desenvolvimento de um indicador prático e objetivo: o **Índice de Felicidade Organizacional (IFO)**. O objetivo central deste trabalho é criar e testar um modelo de índice capaz de refletir, de maneira ponderada, as diversas variáveis que impactam o bem-estar dos colaboradores no Brasil, com base em conceitos teóricos amplamente aceitos sobre felicidade, e que ao mesmo tempo seja aplicável no contexto empresarial nacional.

A ideia central deste trabalho é mostrar que a felicidade no ambiente de trabalho não deve ser considerada como uma questão de ética ou responsabilidade social corporativa isolada, mas sim como uma estratégia fundamental para melhorar o desempenho organizacional, aumentar a produtividade e fortalecer a sustentabilidade a longo prazo das empresas. Neste sentido, a felicidade dos colaboradores é vista como um fator diretamente correlacionado com o engajamento, a inovação, a satisfação do cliente e, em última instância, o sucesso organizacional. **O estudo parte da hipótese de que o bem-estar organizacional é um fator estratégico e mensurável, e que a implementação de políticas voltadas para o aumento da felicidade dos colaboradores pode resultar em um ambiente de trabalho mais produtivo e colaborativo.**

Este estudo contribui com um olhar holístico sobre a felicidade no mundo empresarial ao integrar dimensões subjetivas e objetivas do bem-estar. Em vez de tratar a felicidade como um conceito isolado ou acessório, este trabalho considera múltiplos fatores que interagem para formar a experiência do colaborador, como o apoio social, satisfação financeira, segurança, liberdade, propósito no trabalho, saúde mental e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essa visão abrangente, que vai além da simples satisfação com a remuneração ou benefícios, permite às organizações avaliar o bem-estar de seus colaboradores de maneira mais completa e estratégica, favorecendo a criação de um ambiente mais saudável e produtivo.

A escolha desse tema justifica-se pela crescente demanda por indicadores mais precisos e objetivos que possam ser utilizados pelas empresas para monitorar e melhorar o bem-estar de seus colaboradores de forma eficaz. Além disso, a introdução de indicadores como o IFO representa uma inovação no campo da gestão de pessoas, uma vez que as métricas tradicionais de desempenho, como produtividade e lucro, nem sempre refletem adequadamente a satisfação e o engajamento dos colaboradores. Portanto, é crucial que as organizações tenham à disposição ferramentas capazes de medir esses aspectos de forma sistemática e fundamentada.

Este estudo tem como objetivo geral desenvolver um indicador quantitativo que permita às empresas mensurar a felicidade organizacional e integrar essa medida às suas estratégias de gestão. Os objetivos específicos incluem discutir os principais conceitos teóricos sobre felicidade, explorar estudos relevantes sobre o impacto da felicidade no desempenho organizacional, e aplicar o modelo desenvolvido a uma amostra de empresas brasileiras para testar a viabilidade do IFO. A hipótese central

do estudo é de que a felicidade dos colaboradores é um ativo estratégico, diretamente correlacionado com a performance organizacional e a sustentabilidade a longo prazo das empresas.

A pesquisa segue uma abordagem metodológica mista, combinando a análise de dados secundários, como os relatórios globais sobre felicidade e bem-estar, com a realização de uma pesquisa de campo que envolveu a aplicação de um questionário estruturado a trabalhadores de diferentes empresas brasileiras. Essa metodologia foi escolhida para garantir uma análise abrangente, que permita correlacionar os dados objetivos com as percepções subjetivas dos colaboradores.

O estudo é estruturado da seguinte forma: inicialmente, apresenta-se a fundamentação teórica que embasa o conceito de felicidade organizacional, seguida de uma análise do impacto dessa felicidade no desempenho e na sustentabilidade das empresas. A seção metodológica descreve detalhadamente a construção e aplicação do Índice de Felicidade Organizacional (IFO), enquanto os resultados da pesquisa de campo são discutidos à luz da literatura existente. Por fim, as conclusões do estudo são apresentadas, com sugestões para a implementação do IFO nas empresas e proposições para futuras pesquisas que possam aprofundar a compreensão sobre o impacto da felicidade no ambiente corporativo.

Em síntese, este trabalho visa evidenciar que a felicidade no trabalho não é uma utopia ou um luxo, mas uma realidade mensurável, que pode ser cultivada e utilizada estrategicamente para promover o bem-estar dos colaboradores e, conseqüentemente, o sucesso das organizações. As empresas que adotam práticas que favoreçam a felicidade no ambiente de trabalho não apenas contribuem para a qualidade de vida de seus colaboradores, mas também colhem os benefícios de uma maior produtividade, inovação, retenção de talentos e sustentabilidade organizacional. Este estudo, portanto, oferece um olhar integrado sobre a felicidade no mundo empresarial, propondo um modelo de avaliação que pode ser utilizado como uma ferramenta prática e estratégica para as empresas no Brasil.

## **1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **1.1 DA ABSTRAÇÃO À MENSURAÇÃO DA FELICIDADE**

O conceito de felicidade, por muito tempo, foi entendido como algo subjetivo, tecnicamente imensurável e estritamente individual. Entretanto, o século XX marcou uma virada pragmática, com pesquisadores desenvolvendo novas abordagens a fim de transformar a felicidade e o bem-estar em objeto de estudo científico. De fato, nos últimos 30 anos, a felicidade deixou de ser um conceito vago, cultivado por filósofos, sacerdotes e poetas, e se tornou uma ciência, levando à criação de estudos interdisciplinares. A pesquisa sobre o bem-estar no contexto de trabalho, por exemplo, teve início no final da década de 1970, com o trabalho seminal de Peter Warr, intitulado *Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-being*, publicado em coautoria com John Cook e Toby Wall. Nesse estudo, os autores desenvolveram escalas psicométricas para medir atitudes relacionadas ao trabalho e dimensões do bem-estar psicológico. Segundo eles, "a satisfação no

trabalho e o bem-estar psicológico devem ser compreendidos por meio de medidas distintas, porém relacionadas, que capturem não apenas atitudes, mas estados emocionais associados ao ambiente ocupacional" (WARR; COOK; WALL, 1979, p. 130). Desde então, o interesse pelo tema ganhou força, sobretudo nos últimos 15 anos, impulsionado pelo movimento da Psicologia Positiva (CARNEIRO; BASTOS, 2020).

Uma das pesquisas de longo prazo que aborda o tema é o *Harvard Study of Adult Development*<sup>5</sup>. O estudo destacou que o principal vetor de bem-estar e felicidade é o relacionamento com as pessoas. Laços afetivos sólidos são cruciais para a felicidade e a longevidade, pois pessoas mais felizes têm maior probabilidade de viver mais (Helliwell et al., 2024). O otimismo e a felicidade estão associados a uma maior expectativa de vida, reduzindo riscos de ataques cardíacos, AVCs, cânceres e infecções (Oppenheimer, [s.d.]). Além disso, a participação em atividades sociais ou comunitárias, como grupos de lazer ou voluntariado, aumenta a satisfação de vida, principalmente devido ao contato pessoal e ao senso de pertencimento que proporcionam (Oppenheimer, [s.d.]). Na América Latina, por exemplo, as conexões familiares estreitas contribuem para que as pessoas sejam mais felizes do que as estatísticas econômicas de seus países poderiam sugerir (Oppenheimer, [s.d.]).

Em contrapartida, a solidão foi reconhecida como uma crise de saúde pública, com impactos na mortalidade comparáveis ao tabagismo intenso (Oppenheimer, [s.d.]; Murthy, 2023, citado em Helliwell et al., 2024). Essa preocupação levou à criação de ministérios dedicados ao tema de felicidade, como no Reino Unido e no Japão (Oppenheimer, [s.d.]).

O estudo científico da felicidade e do bem-estar é complexo. As abordagens teóricas predominantes são a hedônica, focada no prazer, e a eudaimônica, que enfatiza o funcionamento positivo e o desenvolvimento pessoal (Carneiro & Bastos, 2020). Carol Ryff, uma das principais referências eudaimônicas, define o bem-estar como o funcionamento positivo do indivíduo, estruturado em seis dimensões: autoaceitação, relações positivas com os outros, autonomia, controle do ambiente, propósito na vida e crescimento pessoal (Carneiro & Bastos, 2020). Apesar do crescente interesse, o campo ainda enfrenta um "alto nível de confusão teórica", com diversas nomenclaturas para o mesmo conceito e a utilização de fenômenos correlatos como sinônimos de bem-estar, o que dificulta sua mensuração precisa (Carneiro & Bastos, 2020).

No contexto global, o Relatório Mundial da Felicidade, que se baseia na avaliação de vida e de emoções dos cidadãos, tornou-se um importante indicador (Helliwell et al., 2025). Este relatório de 2025 sugere que políticas que visam a melhoria da qualidade de vida e a igualdade social têm um impacto mais significativo na felicidade da população do que o crescimento econômico por si só.

## 1.2 INDICADORES GLOBAIS E AS VARIÁVEIS DE BEM-ESTAR

Na busca por compreender e tangibilizar a felicidade, inúmeros indicadores foram criados para tentar mensurar o sentimento, visando identificar conexões entre elementos comuns aos ambientes onde as pessoas se sentem mais realizadas, contentes e/ou satisfeitas. O primeiro indicador de bem-estar reconhecido pela

---

<sup>5</sup> O *Harvard Study of Adult Development* (Estudo de Desenvolvimento de Adultos de Harvard) começou por volta de 1938, durante a Grande Depressão. Este estudo é considerado uma das mais longas pesquisas sobre o tema, e iniciou acompanhando mais de 260 participantes. Ao longo dos anos, o projeto se expandiu para incluir mais participantes.

Organização das Nações Unidas (ONU) foi a **Felicidade Interna Bruta (FIB)**, criado em 1972 pelo rei do Butão como uma alternativa ao Produto Interno Bruto (PIB) para mensurar o progresso de seu país. A proposta do FIB era incorporar uma perspectiva mais holística de desenvolvimento, considerando aspectos que vão além da economia, como bem-estar psicológico, preservação ambiental, coesão social, cuidados familiares e equilíbrio no uso do tempo. Essa inovação metodológica abriu caminho para o surgimento de indicadores mais robustos e internacionalmente adotados. Entre os mais relevantes atualmente, destacam-se o *World Happiness Report*, que avalia fatores como PIB per capita, apoio social, expectativa de vida saudável, liberdade para fazer escolhas, generosidade e percepção de corrupção; o *Gallup World Poll*, que analisa a satisfação geral com a vida e experiências emocionais; e o *OECD Better Life Index*, que contempla dimensões como saúde, educação, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, segurança, entre outras (HELLIWELL et al., 2025).

De acordo com o *World Happiness Report 2025*, a Finlândia foi novamente destacada como o país mais feliz do mundo, seguida por Dinamarca, Islândia, Suécia e Israel. No outro extremo, países como Afeganistão, Líbano, Zimbábue, Serra Leoa e República Democrática do Congo apresentaram os menores níveis de felicidade global (Helliwell et al., 2025). A diferença entre os extremos levanta várias hipóteses sobre os determinantes dessa disparidade. Observa-se que, nos países que figuram no topo do ranking, como Finlândia, Islândia e Dinamarca, o bem-estar está fortemente associado a fatores estruturais e sociais, e não apenas a indicadores econômicos.

Conforme aponta Meik Wiking, CEO do *Happiness Research Institute*, no vídeo “*HAPPINESS: The Secret of Scandinavian Happiness*”, publicado pelo canal Max Joseph em 2024, o sucesso desses países não decorre primordialmente de avanços na carreira, acumulação de riqueza ou status social, mas sim da garantia de elementos essenciais, tais como segurança, acesso universal à educação, liberdade e um sistema de saúde robusto. Wiking ressalta que a cultura escandinava prioriza o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Por exemplo, na Dinamarca, o acesso à educação gratuita e uma política de licença parental de 12 meses fortalecem a rede de proteção social e colaboram para a construção de uma sociedade mais contente.

Em contrapartida, nações que enfrentam conflitos, altos índices de corrupção e insegurança social tendem a comprometer o acesso de sua população a direitos fundamentais e a serviços públicos de qualidade, o que repercute negativamente na qualidade de vida e na percepção de felicidade.

### 1.3 O PILAR SOCIOECONÔMICO NA FELICIDADE

No que tange à relação entre renda e poder de consumo, estudos clássicos como o de Kahneman e Deaton (2010), intitulado *High income improves evaluation of life but not emotional well-being*, demonstram que há um ponto de saturação a partir do qual o aumento da renda deixa de impactar significativamente o bem-estar emocional. Naquele período, esse limiar foi estimado em aproximadamente US\$ 75.000 anuais. Os autores concluíram que, enquanto a renda contribui para a avaliação geral da vida, não necessariamente melhora a experiência emocional cotidiana dos indivíduos.

Dando continuidade a essa linha de investigação, Killingsworth, Kahneman e Mellers (2021) observaram que, para indivíduos com níveis mais baixos de felicidade,

variações na renda inferiores a US\$100.000 ainda apresentam impacto relevante sobre o bem-estar. No entanto, ao ultrapassar esse patamar, os aumentos de renda tornam-se marginalmente menos significativos para a avaliação de felicidade. A conclusão dos autores reforça a ideia de que o capital financeiro atua, inicialmente, como meio para suprir demandas primárias, como alimentação, moradia e segurança, promovendo melhor qualidade de vida. Contudo, com as necessidades básicas supridas, elementos mais subjetivos — como propósito, conexões sociais e auto realização — passam a desempenhar papel mais determinante no bem-estar subjetivo.

Dessa forma, desconsiderar o papel da renda no bem-estar é um equívoco, pois um poder aquisitivo satisfatório é fundamental para garantir a satisfação das necessidades essenciais de um indivíduo e sua família. No entanto, ultrapassado certo limite, fatores de natureza mais complexa e estrutural, frequentemente associados a políticas públicas e culturais eficazes, tornam-se os principais motores do contentamento coletivo. Ainda que não conduzam necessariamente à felicidade plena ou “radiante”, esses fatores permitem uma existência marcada pela ausência de preocupações básicas e pela sensação de estabilidade e pertencimento social.

#### 1.4 CONVERGÊNCIA DE FATORES E O ESTUDO DA FELICIDADE

Diante do exposto, torna-se evidente que o bem-estar e a felicidade não constituem uma ciência exata, mas sim um campo de estudo multifatorial, que envolve variáveis objetivas e subjetivas. A renda, como demonstrado, tem papel significativo no aumento dos níveis de felicidade, sobretudo quando garante acesso a direitos fundamentais como alimentação adequada, moradia digna, educação de qualidade e segurança. Todavia, superadas essas condições, outros fatores passam a ter maior influência, como a presença de uma forte rede de apoio social, baixos níveis de corrupção, liberdade individual, acesso à educação de excelência e equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Helliwell et al., 2025).

Nesse contexto, o estudo da felicidade torna-se essencial para compreender como governos, empresas e indivíduos podem maximizar o bem-estar coletivo e reduzir desigualdades.

Assim, investir no bem-estar dos colaboradores não é apenas uma questão ética ou de responsabilidade social corporativa, mas uma estratégia eficaz para elevar a performance organizacional. Empresas que priorizam o bem-estar psicológico e emocional de suas equipes tendem a observar não apenas um aumento na produtividade, mas também melhorias significativas em indicadores como engajamento, retenção de talentos, criatividade e cooperação interpessoal.

A promoção da felicidade no ambiente de trabalho torna-se, portanto, uma ferramenta poderosa para o engajamento de equipes e para a construção de ambientes empresariais sustentáveis e saudáveis. Ambientes em que os colaboradores se sentem valorizados, respeitados e emocionalmente seguros são mais propensos a gerar culturas organizacionais resilientes, onde a inovação e o comprometimento são favorecidos. De acordo com o relatório da *Saïd Business School da Universidade de Oxford*, trabalhadores felizes são 13% mais produtivos que os demais, demonstrando que o bem-estar tem impacto direto e mensurável no desempenho empresarial (Oswald; Proto; Sgroi, 2015).

Além disso, empresas que adotam políticas atentas ao bem-estar reduzem custos com absenteísmo, licenças médicas e rotatividade, além de fortalecerem sua imagem institucional junto a consumidores e investidores. Em um mercado cada vez

mais orientado por valores sociais e ambientais, o cuidado com a saúde mental e emocional dos colaboradores deixa de ser um diferencial e se torna uma exigência estratégica. Como aponta Diener et al. (2018), o bem-estar no trabalho deve ser entendido como um ativo organizacional, capaz de gerar retorno em múltiplas dimensões: econômica, social e humana.

Nesse sentido, a felicidade organizacional emerge como um novo paradigma de gestão, alinhando desempenho empresarial com qualidade de vida no trabalho. Isso exige lideranças empáticas, comunicação transparente, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reconhecimento contínuo e oportunidades reais de desenvolvimento. Promover a felicidade no ambiente profissional é, portanto, investir na sustentabilidade da própria organização.

## 2. METODOLOGIA

Esta pesquisa adotou uma abordagem mista, combinando métodos qualitativos e quantitativos, conforme sugerido por Creswell (2010), que defende a integração de múltiplas estratégias como meio de alcançar uma compreensão mais abrangente de fenômenos sociais complexos. O delineamento da investigação foi dividido em duas etapas metodológicas complementares: análise documental e pesquisa de campo com aplicação de questionário estruturado.

A natureza da pesquisa é aplicada, com objetivo exploratório-descritivo, conforme classificação de Gil (2017), uma vez que visa investigar as correlações entre felicidade percebida, bem-estar e engajamento profissional em contextos organizacionais, com base em dados internacionais e percepções individuais. O caso escolhido como referência internacional foi o World Happiness Report, pela sua credibilidade global na mensuração do bem-estar subjetivo e influência em políticas públicas e organizacionais.

### 2.1 ANÁLISE DOCUMENTAL: WORLD HAPPINESS REPORT

A primeira etapa desta pesquisa consistiu na análise documental qualitativa das edições do *World Happiness Report* (WHR) de 2023 a 2025, publicadas pela *Sustainable Development Solutions Network* e editadas por Helliwell et al. (2023; 2024; 2025). O WHR é um dos principais instrumentos internacionais de avaliação da felicidade, sendo construído com base em variáveis como apoio social, liberdade de escolha, generosidade, percepção de corrupção e expectativa de vida saudável.

A técnica de análise utilizada foi a análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2016), com leitura sistemática e categorização temática dos capítulos analíticos dos relatórios. A análise buscou identificar os principais determinantes do bem-estar utilizados na construção dos rankings, bem como observar eventuais alterações metodológicas ao longo dos anos. Além disso, foram examinados os fundamentos teóricos dos relatórios e as críticas apresentadas nos próprios documentos ou pela literatura secundária.

### 2.2 PESQUISA DE CAMPO

A segunda etapa consistiu na aplicação de um questionário estruturado, composto por 28 perguntas distribuídas em três eixos temáticos: perfil

sociodemográfico, bem-estar pessoal e bem-estar profissional. A pesquisa foi dirigida a trabalhadores brasileiros de diferentes setores e regiões do país.

O eixo sociodemográfico teve como objetivo caracterizar os participantes por faixa etária, faixa salarial, estado de residência, tempo de deslocamento até o trabalho, setor de atuação e porte da empresa. Informações sensíveis como nome da empresa, cargo e departamento foram opcionais, respeitando os princípios éticos de anonimato e voluntariedade (GIL, 2017).

O eixo pessoal foi construído com base nos indicadores do WHR, adaptando-os à realidade brasileira e considerando dimensões como saúde física e mental, apoio social, segurança, lazer e liberdade de escolha (DIENER et al., 2009; OCDE, 2013).

O eixo profissional foi fundamentado no modelo *Gallup Q12*<sup>6</sup>, amplamente reconhecido como referência internacional na mensuração do engajamento no trabalho (HARTER et al., 2009). As perguntas foram adaptadas ao contexto brasileiro, buscando captar elementos como propósito, reconhecimento, desenvolvimento profissional, qualidade das relações interpessoais e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.

Todas as perguntas dos eixos pessoal e profissional foram respondidas em escala tipo Likert de cinco pontos (LIKERT, 1932), com os seguintes valores:

- 1 – Discordo totalmente
- 2 – Discordo parcialmente
- 3 – Nem concordo, nem discordo
- 4 – Concordo parcialmente
- 5 – Concordo totalmente

## 2.3 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

A coleta de dados foi realizada de forma online, por meio da plataforma Google Forms, entre os dias 27 de abril e 3 de maio de 2025, utilizando amostragem por conveniência. Foram convidados trabalhadores de diversos setores e regiões do Brasil, totalizando 212 respostas válidas.

Os dados foram organizados em três blocos:

- (i) perfil sociodemográfico;
- (ii) bem-estar pessoal;
- (iii) bem-estar profissional.

Inicialmente, os dados foram submetidos a análises estatísticas descritivas, incluindo frequências, médias e desvios-padrão. Em seguida, realizou-se uma análise exploratória com cruzamentos temáticos e testes de correlação e regressão linear simples, com o intuito de investigar associações entre as variáveis de bem-estar subjetivo e os fatores de engajamento profissional.

Com base nesses dados, propõe-se a construção de um Índice de Felicidade Organizacional (IFO), cuja metodologia será apresentada na próxima seção.

## 2.4 ÍNDICE DE FELICIDADE ORGANIZACIONAL (IFO)

---

<sup>6</sup> O *Gallup Q12* é um instrumento de medição do engajamento profissional, composto por 12 perguntas, desenvolvido pela Gallup. Sua relevância global baseia-se na aplicação a milhões de funcionários em todo o mundo e na comprovação de que seus resultados se conectam diretamente a indicadores de desempenho organizacional, como produtividade e lucratividade.

Para a formação do índice, dentre as perguntas formuladas, 12 foram selecionadas pelos autores para compor o IFO, por apresentarem maior coesão teórica e conexão com o construto da felicidade no contexto empresarial.

O Índice de Felicidade Organizacional (IFO) não se limita a uma simples média de satisfação subjetiva. Trata-se de um modelo ponderado que incorpora uma hierarquia de necessidades, refletindo diferentes níveis de influência dos fatores organizacionais no bem-estar dos colaboradores. A definição dos pesos (de 1 a 4) foi fundamentada em uma síntese crítica de teorias psicológicas contemporâneas, com ênfase em abordagens eudaimônicas — como as propostas por Ryff (1989) e Deci e Ryan (2000) — que valorizam aspectos relacionados ao crescimento pessoal, propósito, autonomia e realização.

Diferentemente de modelos que priorizam apenas o atendimento de necessidades básicas ou fatores extrínsecos, como remuneração ou segurança (conhecidos na Teoria dos Dois Fatores de Herzberg como “fatores higiênicos”), o IFO atribui maior peso a elementos ligados à motivação intrínseca e à autorrealização. A estrutura de ponderação busca, portanto, refletir a profundidade, a durabilidade e a capacidade transformadora de cada dimensão sobre o bem-estar integral no ambiente de trabalho. Dessa forma, o índice representa não apenas o contentamento momentâneo, mas uma avaliação mais robusta da qualidade de vida organizacional e do florescimento humano no contexto profissional.

A abordagem exploratória permitiu a identificação de variáveis relevantes e a construção de um modelo inicial para o indicador, enquanto o viés descritivo possibilitou a caracterização da amostra e a análise das percepções dos respondentes. O foco principal foi a criação de um indicador flexível e de fácil aplicabilidade em diversos contextos empresariais. As variáveis e seus respectivos pesos para o cálculo do indicador são:

- **Apoio Social (peso 4):** Esta variável avalia a percepção do indivíduo quanto à existência e disponibilidade de uma rede de apoio emocional, instrumental e relacional capaz de oferecer suporte diante das adversidades da vida. É medida pela afirmação: *"Sinto que tenho uma estrutura de apoio social suficiente para lidar com os desafios da vida."*

O apoio social é considerado um dos pilares do bem-estar e da resiliência emocional. Segundo a teoria da autodeterminação de Deci e Ryan (2000), relacionamentos significativos e sentimentos de pertencimento são necessidades psicológicas básicas para o florescimento humano. De forma semelhante, Ryff (1989) destaca as relações interpessoais positivas como uma das seis dimensões centrais do bem-estar psicológico.

Empiricamente, estudos como o *World Happiness Report* (HELLIWELL et al., 2025) confirmam que o apoio social é um dos principais preditores de felicidade, satisfação com a vida e saúde mental. Ter com quem contar — seja em situações de crise ou no cotidiano — fortalece a sensação de segurança, diminui o impacto de estressores e favorece a adaptação positiva a contextos adversos.

Por sua relevância e profundidade, o Apoio Social recebe peso máximo (4) no Índice de Felicidade Organizacional (IFO), refletindo seu impacto duradouro e estrutural no bem-estar subjetivo dos trabalhadores.

- **Satisfação Financeira (peso 3):** A variável Satisfação Financeira avalia a percepção individual sobre a adequação e a estabilidade de sua situação financeira, medida pela afirmação: "*Estou satisfeito com minha situação financeira atual.*" Esta variável reflete o grau de contentamento do colaborador em relação à sua segurança econômica, o que inclui não apenas a adequação da renda atual, mas também a sensação de controle e autonomia financeira.

A satisfação financeira é considerada uma das condições essenciais para o bem-estar subjetivo, pois a segurança financeira está diretamente relacionada à diminuição do estresse, à melhoria da saúde mental e à capacidade de satisfazer necessidades básicas e pessoais. De acordo com a teoria de Maslow (1943), a satisfação das necessidades fisiológicas e de segurança, que inclui a estabilidade financeira, é um pré-requisito para que os indivíduos possam buscar níveis superiores de autorrealização e bem-estar psicológico.

Além disso, a pesquisa de Diener et al. (2009) sugere que, enquanto a satisfação financeira não é um determinante único de felicidade, ela desempenha um papel importante no bem-estar geral, influenciando a capacidade dos indivíduos de se sentirem seguros e com menos ansiedade sobre o futuro. A percepção de insatisfação financeira, por outro lado, pode gerar estresse e ansiedade, impactando negativamente outras áreas do bem-estar.

No contexto organizacional, a satisfação financeira também pode estar ligada a fatores motivacionais e de engajamento no trabalho. Autores como Herzberg (1966) indicam que enquanto a satisfação com a remuneração pode ser vista como um "fator higiênico" que previne a insatisfação, ela não é suficiente para gerar altos níveis de motivação intrínseca. Ainda assim, quando os colaboradores percebem sua situação financeira como satisfatória, isso contribui para um ambiente de trabalho mais estável e motivado.

Por sua importância para a estabilidade emocional e segurança no trabalho, a Satisfação Financeira é atribuída ao peso 3 no Índice de Felicidade Organizacional (IFO), refletindo o impacto significativo, mas não exclusivo, que as condições financeiras têm sobre o bem-estar e a satisfação no trabalho.

- **Segurança (peso 2):** A variável Segurança avalia a percepção do indivíduo sobre a segurança em sua comunidade e bairro, medida pela afirmação: "Sinto-me seguro em minha comunidade e bairro." Esta variável está relacionada à sensação de proteção física e psicológica, sendo um fator fundamental para o bem-estar geral. A segurança é vista como uma necessidade básica, conforme a hierarquia de Maslow (1943), e é essencial para o desenvolvimento do indivíduo, pois a percepção de insegurança pode gerar ansiedade e afetar negativamente a saúde mental e a qualidade de vida.

Pesquisas como as de Diener et al. (2009) e Helliwell et al. (2025) demonstram que, quando os indivíduos percebem um ambiente seguro, tanto em nível pessoal quanto comunitário, há uma tendência de aumento da satisfação com a vida e de redução do estresse. A sensação de segurança permite que as pessoas se concentrem em outras necessidades mais elevadas, como desenvolvimento pessoal e relações sociais. O apoio social e o ambiente em que se vive são cruciais para o bem-estar, e, nesse sentido, a segurança é um pré-requisito para o florescimento e o bem-estar subjetivo.

Além disso, estudos de segurança urbana e comunitária indicam que a sensação de estar seguro também impacta diretamente no engajamento social e na participação em atividades comunitárias, o que, por sua vez, favorece o fortalecimento dos laços sociais e da coesão social, elementos essenciais para o bem-estar coletivo (Helliwell et al., 2025).

Por sua importância na garantia de um ambiente de vida estável e propício ao crescimento pessoal e coletivo, a variável Segurança recebe o peso 2 no Índice de Felicidade Organizacional (IFO), refletindo o impacto moderado da percepção de segurança sobre o bem-estar geral do colaborador.

- **Liberdade e Autonomia (peso 1):** A variável Liberdade e Autonomia mede a percepção do indivíduo sobre sua capacidade de tomar decisões importantes em sua vida, representada pela afirmação: "Sinto que tenho liberdade para tomar decisões importantes na minha vida." Esta variável está diretamente associada ao conceito de autonomia, entendido como a capacidade de um indivíduo para agir de acordo com sua própria vontade, sem restrições externas excessivas. A autonomia é um elemento central nas teorias psicológicas que abordam o bem-estar, como a Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan (2000), que destaca que a autonomia é uma das três necessidades psicológicas básicas necessárias para o florescimento humano, junto com a competência e a relação social.

De acordo com a teoria de Ryff (1989), a autonomia é uma das dimensões do bem-estar psicológico, estando associada à sensação de controle sobre a própria vida e ao desenvolvimento de um senso de propósito. Quando os indivíduos sentem que têm controle sobre suas escolhas e decisões, isso contribui para o aumento da autoestima, da satisfação com a vida e do bem-estar geral. A falta de autonomia, por outro lado, pode gerar sentimentos de impotência e frustração, afetando negativamente a saúde mental e o bem-estar.

Estudos empíricos, como o World Happiness Report (HELLIWELL et al., 2025), apontam que a liberdade para tomar decisões e a sensação de controle sobre a própria vida são determinantes essenciais para a felicidade. Além disso, a percepção de autonomia também está fortemente associada à motivação intrínseca e ao engajamento no trabalho, uma vez que indivíduos autônomos tendem a ser mais comprometidos e satisfazem suas necessidades mais elevadas, como autorrealização.

Por sua importância no fortalecimento da identidade e no bem-estar geral, Liberdade e Autonomia recebe o peso 1 no Índice de Felicidade Organizacional (IFO), refletindo o impacto fundamental, mas de natureza mais subjetiva, dessa variável no bem-estar dos colaboradores.

- **Propósito no trabalho (peso 4):** A variável Propósito no Trabalho mede a percepção do indivíduo sobre a relevância e significado de suas atividades profissionais, sendo representada pela afirmação: "Sinto que meu trabalho tem um propósito significativo." Este fator está profundamente ligado ao conceito de eudaimonia, que se refere ao bem-estar alcançado por meio da realização de um propósito de vida ou de atividades que promovam crescimento e desenvolvimento pessoal (Ryff, 1989). O propósito no trabalho está associado ao sentido de contribuição para algo maior, seja para a organização, a sociedade ou para o desenvolvimento pessoal, e é um dos principais impulsionadores da motivação intrínseca, conforme a Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan (2000).

Estudos empíricos demonstram que ter um propósito claro no trabalho está intimamente relacionado à satisfação profissional, ao engajamento e à resiliência diante de desafios. Indivíduos que percebem seu trabalho como significativo tendem a experimentar maior motivação, comprometimento e bem-estar geral (Steger, 2012). Além disso, o propósito no trabalho também é um fator de proteção contra o estresse e o burnout, uma vez que as pessoas que encontram significado em suas atividades profissionais têm maior capacidade de lidar com a pressão e as adversidades no ambiente de trabalho (Dik, Byrne & Steger, 2013).

Segundo o World Happiness Report (Helliwell et al., 2025), um forte sentido de propósito no trabalho é uma das variáveis mais consistentes associadas ao bem-estar subjetivo. As organizações que promovem um ambiente onde os colaboradores podem perceber o impacto positivo de suas contribuições tendem a ter uma força de trabalho mais engajada e satisfeita, o que contribui para um desempenho organizacional mais eficiente e sustentável.

Devido ao seu impacto significativo na motivação intrínseca e no bem-estar geral dos colaboradores, o Propósito no Trabalho recebe o peso máximo (4) no Índice de Felicidade Organizacional (IFO), refletindo sua importância central no florescimento dos indivíduos dentro das organizações.

- **Relacionamento com os colegas da empresa (peso 3):** variável Relacionamento com os Colegas da Empresa avalia a qualidade das interações interpessoais e da rede de apoio social entre os colaboradores no ambiente de trabalho. Ela é medida pela afirmação: "Tenho um bom relacionamento com meus colegas de trabalho." Este fator reflete a qualidade das relações sociais, a cooperação e o suporte emocional oferecido pelos colegas, aspectos que são essenciais para o bem-estar geral do colaborador.

De acordo com a teoria da autodeterminação de Deci e Ryan (2000), as relações sociais positivas são fundamentais para a satisfação das necessidades psicológicas de pertencimento e conexão. O bem-estar interpessoal é uma das chaves para o desenvolvimento de ambientes de trabalho saudáveis e colaborativos, já que a presença de laços sociais fortes pode aumentar a motivação intrínseca, reduzir o estresse e melhorar a resiliência organizacional.

Pesquisas de Diener et al. (2009) e Helliwell et al. (2025) apontam que bons relacionamentos interpessoais no trabalho estão fortemente associados à satisfação geral com a vida e ao bem-estar subjetivo. A qualidade das interações sociais pode contribuir para um ambiente organizacional mais harmonioso e produtivo, além de promover um senso de pertencimento e segurança, que são fundamentais para a estabilidade emocional dos colaboradores.

Além disso, o relacionamento com os colegas de trabalho tem impacto direto na comunicação organizacional e no trabalho em equipe, sendo um fator chave para o engajamento e a eficácia das equipes (Kahn, 1990). Colaboradores que se sentem integrados e respeitados em seu grupo social tendem a apresentar maior motivação, maior comprometimento e mais satisfação com o trabalho.

Por sua importância para o bem-estar social e emocional dos colaboradores, a variável Relacionamento com os Colegas da Empresa recebe o peso 3 no Índice de Felicidade Organizacional (IFO), refletindo a contribuição significativa, porém não exclusiva, que as relações interpessoais saudáveis têm para o bem-estar e a performance organizacional.

- **Empresa valoriza saúde mental (peso 2):** A variável Empresa Valoriza Saúde Mental mede a percepção dos colaboradores sobre o compromisso da organização em cuidar e priorizar a saúde mental de seus funcionários. Ela é representada pela afirmação: "A empresa valoriza a saúde mental dos funcionários." Esta variável avalia as ações institucionais, políticas e práticas organizacionais que buscam promover um ambiente de trabalho que apoie o bem-estar psicológico e emocional dos colaboradores.

A valorização da saúde mental no ambiente de trabalho é crucial para a criação de condições que favoreçam o engajamento, a produtividade e o equilíbrio emocional. Pesquisas sugerem que organizações que investem na saúde mental dos seus colaboradores observam não apenas uma redução no absenteísmo e nos custos com saúde, mas também um aumento no comprometimento e na satisfação geral (Kabat-Zinn, 2003). Além disso, políticas voltadas para o cuidado com a saúde mental ajudam a reduzir o estigma relacionado a questões psicológicas, criando um ambiente mais inclusivo e acolhedor.

A promoção da saúde mental está diretamente ligada à teoria de bem-estar de Ryff (1989), que destaca a importância de ambientes organizacionais saudáveis para o desenvolvimento de uma vida plena e significativa. A

percepção de apoio por parte da empresa, especialmente em momentos de estresse ou dificuldades emocionais, pode promover a resiliência dos colaboradores, fortalecer seu senso de pertencimento e melhorar sua qualidade de vida no trabalho.

Além disso, a pesquisa de Helliwell et al. (2025) sugere que o suporte organizacional à saúde mental é um dos fatores críticos para o bem-estar dos funcionários, com impactos positivos na satisfação com a vida e na produtividade. Programas de bem-estar psicológico, como sessões de terapia, mindfulness, coaching e outras formas de apoio emocional, têm se mostrado cada vez mais eficazes na promoção da saúde mental no ambiente corporativo.

Dada sua relevância para a qualidade de vida no trabalho e para a criação de um ambiente saudável e produtivo, Empresa Valoriza Saúde Mental recebe o peso 2 no Índice de Felicidade Organizacional (IFO), refletindo o impacto substancial, mas não exclusivo, que a valorização da saúde mental tem no bem-estar e no engajamento dos colaboradores.

- **Reconhecimento pelo esforço dentro da empresa (peso 1):** A variável Reconhecimento pelo Esforço dentro da Empresa avalia a percepção do colaborador sobre o reconhecimento de seu trabalho e dedicação pela organização, sendo medida pela afirmação: "No último mês, senti reconhecimento pelo meu esforço no trabalho." Esta variável está relacionada à valorização do desempenho, esforços e contribuições do colaborador, refletindo a importância do reconhecimento no fortalecimento da motivação e do engajamento no ambiente de trabalho.

O reconhecimento no trabalho é um fator importante dentro das teorias de motivação, como a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg (1966), que distingue entre "fatores higiênicos" (como salário e condições de trabalho) e "fatores motivacionais" (como reconhecimento e realização). Enquanto os fatores higiênicos evitam a insatisfação, o reconhecimento é um exemplo de fator motivacional, essencial para gerar satisfação e engajamento a longo prazo. A falta de reconhecimento pode levar a sentimentos de desvalorização, redução da motivação e até aumento do estresse no trabalho.

Pesquisas de Diener et al. (2009) e Helliwell et al. (2025) apontam que o reconhecimento não apenas melhora a percepção de bem-estar no trabalho, mas também contribui para a qualidade de vida geral do colaborador, fortalecendo seu senso de competência e autorrealização. A percepção de que o esforço e as contribuições são valorizados gera uma maior conexão com a organização e uma motivação intrínseca mais robusta.

O reconhecimento pelo esforço também está relacionado à criação de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Quando os colaboradores percebem que seus esforços são reconhecidos de maneira justa e significativa, isso reforça um ciclo positivo de engajamento, produtividade e satisfação com a vida profissional. Segundo Kahn (1990), o reconhecimento está intimamente ligado ao conceito de engajamento no trabalho, onde os funcionários se sentem

mais motivados a dar o seu melhor quando sabem que sua dedicação é valorizada pela organização.

Por sua importância na motivação e no bem-estar organizacional, Reconhecimento pelo Esforço dentro da Empresa recebe o peso 1 no Índice de Felicidade Organizacional (IFO), refletindo o impacto fundamental, porém não exclusivo, que o reconhecimento tem no bem-estar subjetivo dos colaboradores.

- **Nos últimos seis meses, aprendi algo novo e relevante para minha carreira. (Peso 4):** A variável Aprendizado e Desenvolvimento Profissional mede a percepção do colaborador sobre o aprendizado contínuo e a aquisição de novas habilidades relevantes para sua carreira, sendo medida pela afirmação: "Nos últimos seis meses, aprendi algo novo e relevante para minha carreira." Esta variável está associada à importância do crescimento e da evolução profissional, fundamentais para o bem-estar e a satisfação no trabalho. O aprendizado contínuo é um dos principais motores da motivação intrínseca, conforme a Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan (2000), que destaca a necessidade de competência como uma das três necessidades psicológicas básicas para o florescimento humano. A oportunidade de aprender algo novo não apenas contribui para o desenvolvimento de novas habilidades, mas também fortalece a autoconfiança, a autoestima e o engajamento do colaborador. A busca por desafios e o sentimento de progressão são fundamentais para a satisfação no trabalho, pois permitem que os colaboradores sintam que estão se aprimorando e avançando em suas carreiras. De acordo com Ryff (1989), o desenvolvimento de competências e habilidades também está diretamente ligado ao bem-estar psicológico e à autorrealização. A percepção de que o trabalho contribui para o crescimento pessoal e profissional é uma das principais fontes de motivação a longo prazo. Além disso, pesquisas de Diener et al. (2009) e Helliwell et al. (2025) indicam que o aprendizado contínuo no trabalho não só melhora o desempenho, mas também está associado a níveis mais elevados de satisfação e felicidade no trabalho.

No contexto organizacional, o incentivo ao desenvolvimento profissional e ao aprendizado contínuo é essencial para a retenção de talentos, a inovação e a adaptação organizacional. Empresas que promovem ambientes de aprendizagem tendem a ter uma força de trabalho mais motivada, criativa e engajada (Saks, 2006). A aprendizagem não apenas beneficia o colaborador individualmente, mas também contribui para a melhoria da competitividade e da sustentabilidade organizacional. Por sua relevância para o crescimento pessoal e para o engajamento no trabalho, Aprendizado e Desenvolvimento Profissional recebe o peso máximo (4) no Índice de Felicidade Organizacional (IFO), refletindo o impacto profundo e duradouro que o aprendizado tem no bem-estar e na satisfação no trabalho.

- **Avalio minha saúde física e mental como boa. (peso 3):** A variável Saúde Física e Mental mede a percepção do colaborador sobre seu estado geral de saúde, tanto física quanto psicológica, sendo avaliada pela afirmação: "Avalio minha saúde física e mental como boa." A saúde física e mental é um determinante crucial do bem-estar, pois está diretamente relacionada ao engajamento no trabalho e à qualidade de vida. Segundo Diener et al. (2009), uma boa saúde física e psicológica melhora a capacidade de lidar com estressores e aumenta a satisfação com a vida. Além disso, Ryff (1989) aponta que o bem-estar psicológico é influenciado pela sensação de equilíbrio e saúde no cotidiano.

Por sua importância no bem-estar geral, Saúde Física e Mental recebe o peso 3 no Índice de Felicidade Organizacional (IFO), refletindo seu impacto significativo na qualidade de vida e no desempenho dos colaboradores.

- **Me considero uma pessoa feliz no meu dia a dia. (peso 2):** A variável Felicidade no Dia a Dia mede a percepção do indivíduo sobre seu nível de felicidade e satisfação com a vida cotidiana, sendo avaliada pela afirmação: "*Me considero uma pessoa feliz no meu dia a dia.*" A felicidade no dia a dia é um reflexo do bem-estar subjetivo, que engloba a satisfação com a vida e o prazer nas atividades diárias. Segundo Diener et al. (2009), a felicidade cotidiana está associada a uma avaliação positiva da vida em geral e ao prazer derivado das interações e experiências diárias.

A percepção de felicidade no dia a dia é um fator importante para a saúde mental e o bem-estar geral, sendo um indicativo de satisfação e equilíbrio emocional. Por sua influência na qualidade de vida e na saúde mental, Felicidade no Dia a Dia recebe o peso 2 no Índice de Felicidade Organizacional (IFO), refletindo seu impacto moderado no bem-estar do colaborador.

- **A empresa valoriza o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. (peso 1):** A variável Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional mede a percepção do colaborador sobre o quanto a empresa apoia a manutenção de um equilíbrio saudável entre suas responsabilidades profissionais e sua vida pessoal, sendo avaliada pela afirmação: "A empresa valoriza o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional." O equilíbrio entre essas duas esferas é fundamental para o bem-estar psicológico, pois contribui para a redução do estresse e melhora a qualidade de vida (Greenhaus & Allen, 2011). De acordo com a Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan (2000), o equilíbrio entre vida pessoal e profissional está relacionado à satisfação das necessidades de autonomia e bem-estar geral. Organizações que promovem esse equilíbrio tendem a aumentar a satisfação no trabalho, reduzir o burnout e melhorar o engajamento dos colaboradores (Kabat-Zinn, 2003).

Por sua relevância para o bem-estar emocional e a produtividade no ambiente de trabalho, Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional recebe o peso 1 no Índice de Felicidade Organizacional (IFO), refletindo seu impacto fundamental na satisfação e saúde dos colaboradores.

A figura abaixo resume a composição do IFO:

FIGURA 1: COMPOSIÇÃO DO ÍNDICE DE FELICIDADE ORGANIZACIONAL (IFO)



Made with Napkin

FONTE: Elaboração Própria.

A escolha dos indicadores para o Índice de Felicidade Organizacional (IFO) foi cuidadosamente elaborada com base em teorias psicológicas amplamente reconhecidas, que enfatizam tanto o bem-estar subjetivo quanto o bem-estar eudaimônico. As variáveis selecionadas — como Apoio Social, Satisfação Financeira, Propósito no Trabalho, Relacionamento com os Colegas, Saúde Física e Mental, Liberdade e Autonomia, entre outras — refletem aspectos fundamentais para a promoção do bem-estar e do desenvolvimento pleno dos colaboradores dentro do ambiente organizacional. Além disso, essas variáveis abordam tanto fatores extrínsecos, como reconhecimento e saúde financeira, quanto fatores intrínsecos, como o propósito e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, que são essenciais para uma motivação duradoura e satisfação no trabalho. O modelo ponderado, que

atribui pesos específicos a cada indicador, foi desenvolvido com o objetivo de refletir a profundidade e a relevância de cada fator no bem-estar global do colaborador, garantindo que o IFO seja uma ferramenta robusta e precisa para avaliar o impacto das práticas organizacionais na felicidade e no engajamento dos funcionários. Assim, os indicadores escolhidos são representações diretas das necessidades e motivações humanas, com base nas melhores práticas e teorias psicológicas contemporâneas, tornando o IFO um índice útil tanto para empresas quanto para os colaboradores, em busca de ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e felizes.

O cálculo do IFO para cada indivíduo é realizado a partir da soma ponderada das respostas das 12 variáveis selecionadas, normalizada pelo valor máximo possível para se obter um índice entre 0 e 1. Seja  $R_i$  a resposta do indivíduo para a variável  $i$  (em uma escala de 1 a 5) e  $P_i$  o peso correspondente da variável  $i$ , a fórmula do IFO é:

$$IFO = \frac{\sum_{i=1}^{12} (R_i \cdot P_i)}{Vmax}$$

O valor máximo possível ( $Vmax$ ) é calculado somando-se o produto da resposta máxima (5) por seus respectivos pesos:

$$Vmax = (3 \cdot 5 \cdot 4) + (3 \cdot 5 \cdot 3) + (3 \cdot 5 \cdot 2) + (3 \cdot 5 \cdot 1)$$

$$Vmax = 60 + 45 + 30 + 15 = 150$$

Portanto, a fórmula final é:

$$IFO = \frac{\sum_{i=1}^{12} (R_i \cdot P_i)}{150}$$

A normalização pela divisão por 150 posiciona o índice em uma escala intuitiva, onde um valor de 1,0 representa a pontuação máxima de felicidade organizacional possível segundo o modelo, e o mínimo teórico é de 0,2 (30/150). Isso facilita a interpretação e a comparação entre diferentes indivíduos, equipes ou organizações.

A metodologia de cálculo do Índice de Felicidade Organizacional (IFO) proporciona uma medida objetiva e comparável do bem-estar dos colaboradores, levando em consideração a importância relativa de cada variável selecionada. A fórmula ponderada permite que diferentes aspectos do bem-estar organizacional sejam integrados de maneira equitativa, atribuindo pesos específicos a cada fator com base na sua relevância para o bem-estar geral. A normalização do índice pela divisão pelo valor máximo possível ( $Vmax$ ) facilita a interpretação dos resultados, posicionando o IFO em uma escala intuitiva entre 0 e 1, onde valores mais altos refletem um maior nível de felicidade organizacional. Este modelo de cálculo não apenas assegura uma mensuração precisa e clara, mas também permite comparações diretas entre indivíduos, equipes ou organizações, oferecendo uma ferramenta útil para a implementação de estratégias de melhoria contínua no ambiente de trabalho. Dessa forma, o IFO se apresenta como uma ferramenta eficaz para medir e acompanhar o impacto das políticas organizacionais no bem-estar e na motivação dos colaboradores.

### 3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção apresenta a análise descritiva das variáveis do estudo, fornecendo uma visão detalhada de suas características e distribuições. As estatísticas apresentadas na Tabela 1 permitem compreender a tendência central, a dispersão e a forma de cada variável, elementos essenciais para contextualizar os achados da pesquisa. A seguir, cada variável é examinada individualmente, com foco em seus principais indicadores estatísticos e implicações para o entendimento do fenômeno estudado.

#### 3.1. ANÁLISE INDIVIDUAL DAS VARIÁVEIS

As tabelas a seguir detalham as estatísticas descritivas para cada variável, facilitando a visualização e compreensão de seus perfis.

3.1.1 Apoio Social: Esta variável, com média e mediana de 16, indica que a maioria dos participantes percebe um alto nível de apoio social, com uma distribuição equilibrada em torno desse valor central. O desvio padrão de 4.63 e o coeficiente de variação de 0.29 mostram que os dados não estão excessivamente espalhados. A assimetria negativa (-1.12) e a curtose positiva (0.38) revelam que a maioria das respostas se concentra nos níveis mais altos de apoio, com poucos casos de baixo apoio, e uma distribuição um pouco mais concentrada que o esperado. Os percentis de 5% e 95% (4 e 20) abrangem a vasta maioria das respostas, e o intervalo interquartil de 6 reforça a consistência das percepções.

**Tabela 1 – Estatísticas descritivas da variável Apoio Social**

Estátística	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	Desvio padrão	Coef. de variação	Assimetria	Curtose	Percentil 5%	Percentil 95%	Intervalo interquartil	Obs. ausentes
Valor	16	16	4	20	4,6297	0,28936	-1,1161	0,38028	4	20	6	0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

3.1.2 Satisfação Financeira: Com média de 9.13 e mediana de 9, esta variável demonstra que os participantes tendem a ter uma satisfação financeira moderada. O desvio padrão de 3.93 e o coeficiente de variação de 0.43 indicam uma variação notável nas respostas. A assimetria levemente negativa (-0.13) sugere que a distribuição é quase simétrica, enquanto a curtose negativa (-1.21) aponta para uma distribuição mais 'plana', com menos valores extremos. Os percentis de 5% e 95% (3 e 15) e o intervalo interquartil de 6 confirmam a extensão das respostas.

**Tabela 2 – Estatísticas descritivas da variável Satisfação Financeira**

Estátística	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	Desvio padrão	Coef. de variação	Assimetria	Curtose	Percentil 5%	Percentil 95%	Intervalo interquartil	Obs. ausentes
Valor	9,1268	9	3	15	3,9344	0,43108	-0,12836	-1,2129	3	15	6	0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

3.1.3 Segurança: A média de 7.46 e a mediana de 8 para esta variável indicam que a percepção de segurança é geralmente alta, com uma leve inclinação para respostas mais elevadas. O desvio padrão de 2.39 e o coeficiente de variação de 0.32 mostram uma dispersão razoável. A assimetria negativa (-0.73) e a curtose negativa (-0.45) sugerem que a maioria das respostas se concentra nos níveis mais altos de segurança, com uma distribuição mais ‘espalhada’ do que o normal. Os percentis de 5% e 95% (2 e 10) e o intervalo interquartil de 4 indicam uma variabilidade menor em comparação com outras variáveis.

**Tabela 3 – Estatísticas descritivas da variável Segurança**

Estátística	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	Desvio padrão	Coef. de variação	Assimetria	Curtose	Percentil 5%	Percentil 95%	Intervalo interquartil	Obs. ausentes
Valor	7,4648	8	2	10	2,394	0,3207	-0,73076	-0,45203	2	10	4	0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

3.1.4 Liberdade e Autonomia: Com média de 4.05 e mediana de 4, esta variável aponta para uma percepção de liberdade e autonomia consistentemente alta entre os participantes. O desvio padrão de 1.08 e o coeficiente de variação de 0.27 indicam uma baixa dispersão, ou seja, as respostas são bastante homogêneas. A assimetria negativa (-1.12) e a curtose positiva (0.50) sugerem que a maioria das respostas se agrupa nos valores mais altos, com uma distribuição mais ‘apertada’ em torno da média. Os percentis de 5% e 95% (2 e 5) e o intervalo interquartil de 1 confirmam essa baixa variabilidade.

**Tabela 4 – Estatísticas descritivas da variável Liberdade e Autonomia**

Estátística	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	Desvio padrão	Coef. de variação	Assimetria	Curtose	Percentil 5%	Percentil 95%	Intervalo interquartil	Obs. ausentes
Valor	4,0469	4	1	5	1,0849	0,26808	-1,1151	0,50039	2	5	1	0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

3.1.5 Propósito no trabalho: Propósito no Trabalho: Esta variável, com média de 17.20 e mediana de 20, revela que os participantes atribuem um alto senso de propósito ao seu trabalho, com uma forte concentração de respostas nos valores mais elevados. O desvio padrão de 3.89 e o coeficiente de variação de 0.23 indicam uma dispersão moderada. A assimetria negativa (-1.43) e a curtose positiva (1.38) sugerem que a maioria das respostas se concentra nos níveis mais altos de propósito, com uma distribuição mais ‘pontaguda’ e poucos casos de baixo propósito. Os percentis de 5% e 95% (8 e 20) e o intervalo interquartil de 4 reforçam essa concentração nos valores superiores da escala.

**Tabela 5 – Estatísticas descritivas da variável Propósito no Trabalho**

Estátística	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	Desvio padrão	Coef. de variação	Assimetria	Curtose	Percentil 5%	Percentil 95%	Intervalo interquartil	Obs. ausentes
Valor	17,202	20	4	20	3,8926	0,22629	-1,4301	1,3782	8	20	4	0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

3.1.6 Relacionamento com os colegas: A variável 'Relacionamento com os colegas' apresenta uma média e mediana altas, com uma forte assimetria negativa (-2,07), indicando que a grande maioria dos respondentes avalia positivamente o relacionamento com os colegas. O baixo coeficiente de variação (0,18) e desvio padrão (2,43) demonstram uma alta concentração das respostas nos valores superiores. A curtose elevada (5,19) sugere uma distribuição bastante pontiaguda, com a maioria dos dados agrupados em torno da mediana e poucos valores extremos.

**Tabela 6 – Estatísticas descritivas da variável Relacionamento com os colegas**

Estátística	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	Desvio padrão	Coef. de variação	Assimetria	Curtose	Percentil 5%	Percentil 95%	Intervalo interquartil	Obs. ausentes
Valor	13,465	15	3	15	2,4311	0,18055	-2,0676	5,1901	9	15	3	0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

3.1.7 Empresa Valoriza saúde mental: Mostra uma média e mediana elevadas, indicando uma percepção geral positiva dos colaboradores sobre a valorização da saúde mental pela empresa. A assimetria negativa (-0,77) reforça que a maioria das respostas se concentra nos valores mais altos. O desvio padrão (2,57) e o coeficiente de variação (0,35) sugerem uma dispersão moderada dos dados. A curtose negativa (-0,45) indica uma distribuição um pouco mais dispersa do que uma distribuição normal.

**Tabela 7 – Estatísticas descritivas da variável Empresa valoriza saúde mental**

Estátística	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	Desvio padrão	Coef. de variação	Assimetria	Curtose	Percentil 5%	Percentil 95%	Intervalo interquartil	Obs. ausentes
Valor	7,3239	8	2	10	2,5685	0,3507	-0,7705	-0,44817	2	10	4	0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

3.1.8: Variável Reconhecimento pelo esforço: A variável 'Reconhecimento pelo esforço' apresenta uma média próxima à mediana, indicando uma distribuição relativamente simétrica, mas com uma leve assimetria negativa (-0,80), sugerindo que a maioria dos respondentes tende a reportar níveis mais altos de reconhecimento. O baixo desvio padrão (1,27) e coeficiente de variação (0,34) indicam que as respostas são razoavelmente concentradas em torno da média, com pouca dispersão. A curtose negativa (-0,38) aponta para uma distribuição um pouco mais achatada que a normal, com menos picos e caudas mais leves.

**Tabela 8 – Estatísticas descritivas da variável Reconhecimento pelo esforço**

Estátística	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	Desvio padrão	Coef. de variação	Assimetria	Curtose	Percentil 5%	Percentil 95%	Intervalo interquartil	Obs. ausentes
Valor	3,7371	4	1	5	1,2688	0,33951	-0,80316	-0,38011	1	5	2	0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

3.1.9: Variável Aprendizado e Relevância na Carreira: A variável 'Aprendizado e Relevância na Carreira' apresenta uma média e mediana elevadas, com uma assimetria negativa (-1,33), indicando que a maioria dos respondentes percebe um alto nível de aprendizado e relevância em suas carreiras. O desvio padrão (4,35) e o coeficiente de variação (0,26) mostram uma dispersão moderada dos dados. A curtose positiva (0,94) sugere uma distribuição mais pontiaguda que a normal, com uma concentração de respostas nos valores mais altos.

**Tabela 9 – Estatísticas descritivas da variável Aprendizado e Relevância na Carreira**

Estátística	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	Desvio padrão	Coef. de variação	Assimetria	Curtose	Percentil 5%	Percentil 95%	Intervalo interquartil	Obs. ausentes
Valor	16,751	20	4	20	4,348	0,25956	-1,3272	0,93637	8	20	4	0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

3.1.10: Variável Avaliação saúde física e mental: A variável 'Avaliação de Saúde Física e Mental' exibe média e mediana elevadas, com uma assimetria negativa (-0,72), indicando que a maioria dos participantes avalia sua saúde física e mental como boa. O desvio padrão (3,48) e o coeficiente de variação (0,31) apontam para uma dispersão moderada dos dados. A curtose negativa (-0,46) sugere uma distribuição um pouco mais achatada que a normal, com uma menor concentração de dados no centro.

**Tabela 10 – Estatísticas descritivas da variável Avaliação de Saúde Física e Mental**

Estátística	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	Desvio padrão	Coef. de variação	Assimetria	Curtose	Percentil 5%	Percentil 95%	Intervalo interquartil	Obs. ausentes
Valor	11,254	12	3	15	3,4833	0,30953	-0,71997	-0,45835	6	15	6	0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

3.1.11: Variável Felicidade no Dia a Dia: A variável 'Felicidade no Dia a Dia' apresenta média e mediana altas, com uma assimetria negativa (-1,22), indicando que a maioria dos respondentes se considera feliz no dia a dia. O baixo desvio padrão (1,96) e coeficiente de variação (0,24) demonstram que as respostas são bastante homogêneas e concentradas. A curtose positiva (1,30) sugere uma distribuição mais pontiaguda que a normal, com a maioria dos dados agrupados nos valores mais altos.

**Tabela 11 – Estatísticas descritivas da variável Felicidade no Dia a Dia**

Estátística	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	Desvio padrão	Coef. de variação	Assimetria	Curtose	Percentil 5%	Percentil 95%	Intervalo interquartil	Obs. ausentes
Valor	8,169	8	2	10	1,9642	0,24045	-1,2177	1,298	4	10	2	0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

3.1.12 Variável equilíbrio Equilíbrio Vida Pessoal e Profissional: A variável 'Equilíbrio Vida Pessoal e Profissional' mostra média e mediana próximas, com uma assimetria negativa (-0,76), indicando que a maioria dos respondentes percebe um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O desvio padrão (1,23) e o coeficiente de variação (0,34) apontam para uma dispersão moderada dos dados. A curtose negativa (-0,27) sugere uma distribuição um pouco mais achatada que a normal, com uma menor concentração de dados no centro.

**Tabela 12 – Estatísticas descritivas da variável Equilíbrio Vida Pessoal e Profissional**

Estátística	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	Desvio padrão	Coef. de variação	Assimetria	Curtose	Percentil 5%	Percentil 95%	Intervalo interquartil	Obs. ausentes
Valor	3,6573	4	1	5	1,2286	0,33592	-0,76348	-0,26632	1	5	2	0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Em geral, as variáveis analisadas mostram padrões de distribuição variados. Algumas, como Apoio Social e Propósito no Trabalho, têm assimetria negativa acentuada, indicando que a maioria dos respondentes tende a ter valores mais altos nessas áreas. A curtose varia, sugerindo diferentes concentrações de dados em torno da média. A ausência de dados faltantes é um ponto positivo, garantindo a integridade da análise.

Em conclusão, a análise descritiva das variáveis do estudo fornece uma visão detalhada das percepções dos colaboradores sobre diferentes aspectos do seu bem-estar e do ambiente organizacional. As estatísticas apresentadas revelam tendências claras sobre as áreas de apoio social, satisfação financeira, segurança, saúde física e mental, entre outras, e indicam uma distribuição variada das respostas, com algumas variáveis mostrando alta concentração nas respostas mais positivas. Os resultados demonstram que, em geral, os colaboradores possuem percepções favoráveis sobre o apoio social, relacionamento com colegas, propósito no trabalho e valorização da saúde mental pela empresa, embora a variação de percepções em outras áreas, como a satisfação financeira e o reconhecimento pelo esforço, indique que há espaço para melhorias. Essas análises são fundamentais para entender o impacto de diferentes fatores no bem-estar organizacional e servirão como base para as próximas etapas da pesquisa, permitindo comparações entre diferentes grupos e ajudando a identificar as áreas mais críticas para o desenvolvimento de políticas e práticas de bem-estar nas organizações.

### 3.2. ANÁLISE DO ÍNDICE DE FELICIDADE ORGANIZACIONAL (IFO)

O Índice de Felicidade Organizacional (IFO) representa o produto final desta pesquisa, sendo uma métrica composta que sintetiza as diversas variáveis analisadas anteriormente. Sua formulação metodológica é detalhada em uma seção prévia deste artigo. Nesta subseção, focaremos na análise descritiva do IFO, compreendendo suas características estatísticas e a distribuição observada na amostra.

### Tabela 13 – Estatísticas descritivas da variável IFO

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

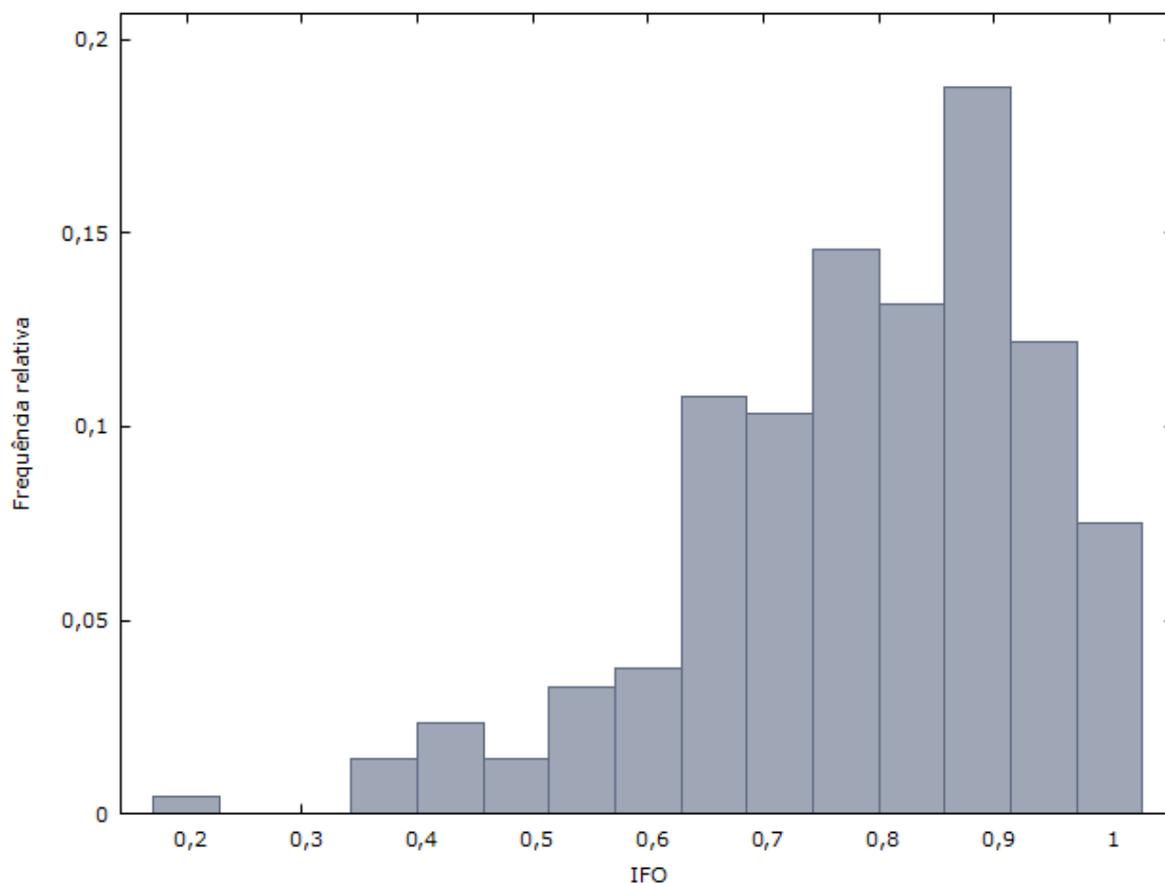
Estátística	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	Desvio padrão	Coef. de variação	Assimetria	Curtose	Percentil 5%	Percentil 95%	Intervalo interquartil	Obs. ausentes
Valor	0,78798	0,81333	0,2	1	0,14663	0,18608	-0,91621	0,82809	0,49133	0,98	0,20333	0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

As estatísticas descritivas do IFO revelam uma Média de 0.788, uma Mediana de 0.813 e um Desvio Padrão de 0.147. Esses valores indicam que a maioria dos participantes da pesquisa apresenta um alto nível de felicidade organizacional. A análise da forma da distribuição é complementada pela Assimetria negativa (-0.916) e pela Curtose positiva (0.828), que sugerem uma concentração dos dados nos valores mais elevados da escala, com uma cauda mais longa à esquerda e uma distribuição ligeiramente mais pontiaguda que a normal. Isso implica que poucos indivíduos reportam baixa felicidade, enquanto a maioria se agrupa nos patamares superiores.

Para uma compreensão mais aprofundada da distribuição do IFO, o histograma apresentado na Figura 1 é essencial. Este gráfico ilustra visualmente a frequência relativa dos diferentes níveis de IFO na amostra estudada.

Para entender melhor a distribuição do IFO, o histograma na Figura 1 é essencial.

**FIGURA 2 – DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIA RELATIVA DA VARIÁVEL IFO**

Distribuição de Frequência Relativa da Variável IFO

**Fonte:** Dados da pesquisa (2025).

A distribuição é assimétrica à esquerda, com muitas frequências relativas entre 0,7 e 1,0. Os picos estão em 0,85 e 0,90, confirmando que a maioria dos dados está nos valores mais altos. Há pouca ocorrência de valores abaixo de 0,6, e quase nenhuma perto de 0,2. Isso indica que a amostra tem altos níveis de felicidade, com poucos indivíduos reportando baixa felicidade.

### 3.3. INTERPRETAÇÃO DO IFO

O Índice de Felicidade Organizacional (IFO) é uma métrica crucial que sintetiza o bem-estar e a satisfação geral dos colaboradores no ambiente de trabalho. Um IFO elevado, como o observado neste estudo (Média: 0,788, Mediana: 0,813), é um forte indicativo de que a maioria dos participantes percebe um alto nível de felicidade e engajamento em suas atividades profissionais. A concentração dos dados nos valores mais altos da escala, evidenciada pela assimetria negativa e pela curtose positiva, sugere que as iniciativas e o ambiente organizacional estão, em grande parte, alinhados com as expectativas e necessidades dos colaboradores, promovendo um clima organizacional positivo e favorável.

Valores de IFO próximos a 1.0 representam um cenário ideal de alta satisfação e bem-estar. A distribuição assimétrica à esquerda, com picos de frequência relativa entre 0.85 e 0.90, reforça que a maior parte da amostra se encontra nesse patamar superior. Isso significa que a experiência de felicidade é amplamente compartilhada entre os colaboradores. A presença de poucos valores na extremidade inferior da escala (próximos a 0.2) é um indicativo positivo de que há um número reduzido de colaboradores com níveis muito baixos de felicidade, o que pode ser um reflexo de um ambiente de trabalho que, de modo geral, consegue mitigar fatores de insatisfação e promover o bem-estar.

Em termos práticos, um IFO robusto como este pode estar associado a diversos benefícios organizacionais tangíveis, como o aumento da produtividade, a redução da rotatividade de pessoal, o estímulo à criatividade e inovação, e a promoção de um ambiente de trabalho mais colaborativo e harmonioso. A análise contínua deste índice permite que a organização monitore a eficácia de suas políticas de bem-estar e identifique proativamente áreas que necessitam de atenção para manter ou aprimorar a felicidade e o engajamento de seus colaboradores.

#### 4. CONCLUSÃO

Este estudo investigou a crescente relevância do conceito de felicidade como um indicador aplicável e palpável, transcendendo a visão tradicional de que a felicidade é um fenômeno meramente subjetivo e imensurável. Através de uma abordagem metodológica mista, que combinou a análise documental do World Happiness Report com uma pesquisa de campo abrangente, foi possível demonstrar como o bem-estar dos colaboradores se traduz em benefícios para as organizações. **A pesquisa reforça a ideia de que a felicidade no ambiente de trabalho não é apenas uma questão de ética ou responsabilidade social corporativa, mas uma estratégia robusta para impulsionar a performance organizacional, a produtividade e a sustentabilidade a longo prazo.**

A análise da fundamentação teórica evidenciou a evolução do estudo da felicidade, que, de um conceito filosófico, transformou-se em um campo científico interdisciplinar. A importância dos relacionamentos interpessoais, do propósito no trabalho e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional emergiu como fatores cruciais para o bem-estar, corroborando achados de estudos renomados como o Harvard Study of Adult Development. Além disso, a discussão sobre a relação entre renda e felicidade, baseada em trabalhos de Kahneman e Deaton, sublinhou que, embora a satisfação das necessidades básicas seja fundamental, fatores intrínsecos e sociais assumem maior peso na promoção da felicidade plena.

O desenvolvimento do Índice de Felicidade Organizacional (IFO) representa uma contribuição significativa deste trabalho. Ao ponderar variáveis como apoio social, satisfação financeira, segurança, liberdade e autonomia, propósito no trabalho, relacionamento com colegas, valorização da saúde mental, reconhecimento pelo esforço, aprendizado e relevância na carreira, avaliação da saúde física e mental, felicidade no dia a dia e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o IFO oferece uma ferramenta prática e flexível para as empresas mensurarem e monitorarem o bem-

estar de seus colaboradores. A análise dos resultados da pesquisa de campo, que revelou um IFO médio de 0.788.

Em suma, a felicidade organizacional não é uma utopia, mas uma realidade mensurável, empresas que investem proativamente no bem-estar de suas equipes colhem os frutos de um aumento na produtividade, engajamento, retenção de talentos e inovação. Este estudo fornece um arcabouço teórico e prático para que as organizações no Brasil possam não apenas compreender, mas também cultivar um ambiente onde a felicidade e o sucesso empresarial caminham lado a lado.

As questões de pesquisa que guiaram este estudo buscaram compreender como o conceito de felicidade pode ser aplicado como um indicador eficaz no contexto das empresas e quais fatores mais contribuem para o bem-estar organizacional. Os resultados obtidos confirmam a **hipótese de que a felicidade dos colaboradores é um ativo estratégico, diretamente correlacionado com a performance e a sustentabilidade das organizações**. A construção do Índice de Felicidade Organizacional (IFO) demonstrou a viabilidade de quantificar e monitorar esse construto complexo, oferecendo uma ferramenta valiosa para a gestão de pessoas e o desenvolvimento de políticas internas.

Este trabalho reitera a importância de uma abordagem completa para o bem-estar no ambiente de trabalho, que vá além dos aspectos puramente financeiros. A pesquisa de campo revelou que o apoio social, o propósito no trabalho e a qualidade dos relacionamentos interpessoais são elementos cruciais para a percepção de felicidade, muitas vezes superando a influência da renda em patamares mais elevados. Isso sugere que as empresas devem focar não apenas em remuneração e benefícios, mas também em construir culturas organizacionais que promovam a colaboração, o reconhecimento, a autonomia e o desenvolvimento pessoal e profissional.

Para trabalhos futuros, sugere-se a aplicação do IFO em diferentes setores da economia brasileira, a fim de validar sua aplicabilidade e identificar particularidades regionais ou setoriais. Seria igualmente relevante realizar estudos longitudinais para acompanhar a evolução do IFO em empresas que implementam programas de bem-estar, avaliando o impacto dessas iniciativas ao longo do tempo. Além disso, aprofundar a análise qualitativa das percepções dos colaboradores, por meio de entrevistas e grupos focais, poderia enriquecer a compreensão dos fatores subjetivos que influenciam a felicidade no trabalho. A integração do IFO com outros indicadores de desempenho organizacional, como rotatividade, absenteísmo e lucratividade, também se apresenta como uma promissora linha de pesquisa, consolidando ainda mais a relevância da felicidade como um indicador estratégico para o sucesso empresarial.

## REFERÊNCIAS

**BARDIN, L.** *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2016.

**BRASIL.** Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. *Relatório Mundial da Felicidade*. Brasília, DF: Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2024/05/relatorio-mundial-da-felicidade>. Acesso em: [03/07/2025].

**CARNEIRO, L. L.; BASTOS, A. V. B.** Bem-estar relacionado ao trabalho: análise de conceitos e medidas. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 72, n. 2, p. 121-140, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.36482/1809-5267.arbp2020v72i1p.121-140>. Acesso em: [03/07/2025].

**CRESWELL, J. W.** *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2010.

**DECI, E. L.; RYAN, R. M.** The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, New York, v. 11, n. 4, p. 227–268, 2000.

**DIENER, E.; OISHI, S.; LUCAS, R. E.** National accounts of well-being and policy. In: OISHI, S. (Ed.). *The psychology of social and cultural well-being*. Cambridge, MA: MIT Press, 2018.

**DIENER, E. et al.** New well-being measures: short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, [s.l.], v. 97, p. 143–156, 2009.

**GIL, A. C.** *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

**HARTER, J. K. et al.** Q12 meta-analysis: The relationship between engagement at work and organizational outcomes. Omaha, NE: Gallup, 2009.

**HELLIWELL, J. F. et al. (Ed.).** *World happiness report 2023*. Oxford: Wellbeing Research Centre, 2023.

**HELLIWELL, J. F. et al. (Ed.).** *World happiness report 2024*. Oxford: Wellbeing Research Centre, 2024. Disponível em: <https://worldhappiness.report>. Acesso em: [Data de Acesso].

**HELLIWELL, J. F. et al. (Ed.).** *World happiness report 2025*. Oxford: Wellbeing Research Centre, 2025.

**HERZBERG, F.** *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company, 1966.

**KABAT-ZINN, J.** *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. New York: Hyperion, 2003.

**KAHN, W. A.** Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, v. 33, n. 4, p. 692–724, 1990.

**MASLOW, A. H.** A theory of human motivation. *Psychological Review*, v. 50, n. 4, p. 370–396, 1943.

**OCDE – ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO.** *How's life? 2013: measuring well-being*. Paris: OECD Publishing, 2013.

**OPPENHEIMER, A.** *Cómo salir del pozo: los secretos de los países, las empresas y las personas más felices*. 1. ed. [S.l.]: [s.n.], 2023.

**OPPENHEIMER, A.** *¡Cómo salir del pozo!*. [S.l.]: [s.n.], [s.d.].

**OSWALD, A. J.; PROTO, E.; SGROI, D.** Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, Chicago, v. 33, n. 4, p. 789–822, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1086/681096>.

**RYFF, C. D.** Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, Washington, v. 57, n. 6, p. 1069–1081, 1989.

**SAKS, A. M.** Job characteristics and outcomes of job involvement: A test of the job characteristics model. *Journal of Applied Psychology*, v. 91, n. 1, p. 191–205, 2006.

**SILVA, F. P. da et al.** A influência da cultura e do clima organizacional na qualidade de vida (QVT) e felicidade dos colaboradores: um estudo de caso em uma empresa GPTW. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, [S.l.], v. 10, n. 8, p. 4074–4096, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.51891/rease.v10i8.15194>. Acesso em: [Data de Acesso].

**STEGER, M. F.** Experiencing meaning in life: Optimal functioning at the intersection of well-being, meaning, and motivation. In: RYAN, R. M.; DECI, E. L. (Eds.). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press, 2012.

**WIKING, M.** *Happiness: the secret of Scandinavian happiness*. Max Joseph, YouTube, 2024. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=yOjZmZ2GoK0>. Acesso em: 03 jul. 2025.