

O CONCEITO DE FELICIDADE COMO INDICADOR APLICADO ÀS EMPRESAS NO BRASIL

Lucas Gabriel Slompo¹
Eduardo Siqueira Seifert²
Henrique Diedrich Baitala³
Hugo Eduardo Meza Pinto⁴

RESUMO

Este estudo analisa a felicidade no ambiente de trabalho como indicador estratégico de desempenho organizacional e apresenta o Índice de Felicidade Organizacional (IFO) como ferramenta de mensuração. A pesquisa adotou metodologia mista: análise documental das edições 2023–2025 do *World Happiness Report* e aplicação de questionário a 212 trabalhadores brasileiros de diferentes setores. O IFO foi construído a partir de 12 variáveis-chave, ponderadas conforme sua relevância teórica, incluindo apoio social, satisfação financeira, propósito no trabalho, saúde mental, relacionamentos interpessoais e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Os resultados revelaram um IFO médio de 0,788, indicando níveis elevados de felicidade organizacional, associados a maior produtividade, engajamento e sustentabilidade. A principal contribuição do estudo é oferecer um modelo prático e comparável para monitorar o bem-estar dos colaboradores e apoiar a gestão de pessoas. Como limitação, a amostra restringe-se ao contexto brasileiro; recomenda-se a aplicação do IFO em diferentes setores e sua integração a indicadores tradicionais de desempenho, como rotatividade, absenteísmo e lucratividade.

Palavras-chave: Felicidade. Felicidade organizacional. Bem-estar. Gestão de pessoas. Produtividade. Indicadores.

- ¹ 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
- ² 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
- ³ 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
- ⁴ 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

INTRODUÇÃO

A felicidade no ambiente de trabalho tem ganhado relevância nos últimos anos, sendo reconhecida como um ativo estratégico para o sucesso organizacional. Apesar disso, muitas vezes ainda é tratada de forma superficial, por meio de benefícios imediatos ou métricas simplistas. Este estudo propõe uma abordagem sistemática para mensurar a felicidade no ambiente corporativo, por meio do Índice de Felicidade Organizacional (IFO), um modelo quantitativo que considera variáveis como apoio social, satisfação financeira, propósito no trabalho, saúde mental e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A hipótese central é que a felicidade dos colaboradores constitui um ativo estratégico, correlacionado ao engajamento, produtividade e sustentabilidade empresarial. A proposta não se limita ao aspecto ético ou de responsabilidade social, mas apresenta a felicidade como fator diretamente associado ao desempenho e à inovação.

O trabalho adota uma perspectiva holística, integrando dimensões subjetivas e objetivas do bem-estar. Tal abordagem justifica-se pela necessidade de indicadores mais precisos que complementem métricas tradicionais como produtividade e lucro, nem sempre capazes de refletir o engajamento dos colaboradores.

O objetivo geral é desenvolver um indicador que permita mensurar a felicidade organizacional e integrá-la às estratégias de gestão. Especificamente, busca-se discutir conceitos teóricos sobre felicidade, analisar seu impacto no desempenho organizacional e aplicar o modelo a empresas brasileiras para testar sua viabilidade.

A pesquisa adota metodologia mista, unindo análise documental do World Happiness Report e uma pesquisa de campo com aplicação de questionário estruturado. O artigo organiza-se em quatro partes: fundamentação teórica, metodologia e construção do IFO, análise dos resultados e considerações finais.

Em síntese, defende-se que a felicidade no trabalho não é utopia, mas realidade mensurável e estratégica. Empresas que investem no bem-estar de seus colaboradores colhem benefícios em inovação, retenção de talentos e sustentabilidade. O estudo, portanto, oferece um modelo de avaliação aplicável ao contexto brasileiro, capaz de auxiliar organizações a integrar felicidade e desempenho.

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 DA ABSTRAÇÃO À MENSURAÇÃO DA FELICIDADE

Por muito tempo, a felicidade foi entendida como algo subjetivo e imensurável. A partir do século XX, contudo, passou a ser objeto de investigação científica, especialmente nas últimas décadas, com o avanço da Psicologia Positiva (Carneiro; Bastos, 2020). No campo laboral, Warr, Cook e Wall (1979) desenvolveram escalas psicométricas para medir atitudes e bem-estar psicológico no trabalho, marco inicial da pesquisa aplicada.

O Harvard Study of Adult Development evidenciou que relações interpessoais sólidas são o principal vetor de bem-estar e longevidade (Helliwell *et al.*, 2024). Além disso, participação em atividades sociais aumenta a satisfação de vida (Oppenheimer, 2023a). Em contrapartida, a solidão é tratada hoje como crise de saúde pública (Murthy, 2023, *apud* Helliwell *et al.*, 2024).

Teoricamente, destacam-se as abordagens hedônica (prazer) e eudaimônica (realização pessoal). Ryff (1989) define bem-estar em seis dimensões, como propósito e crescimento pessoal. Apesar dos avanços, o campo ainda carece de maior clareza conceitual (Carneiro; Bastos, 2020). No contexto global, o World Happiness Report consolidou-se como referência, demonstrando que políticas sociais e de qualidade de vida são mais eficazes na promoção da felicidade do que o crescimento econômico isolado (Helliwell *et al.*, 2025).

1.2 INDICADORES GLOBAIS E VARIÁVEIS DE BEM-ESTAR

O pioneiro indicador de bem-estar reconhecido pela ONU foi a Felicidade Interna Bruta, criada no Butão em 1972 (Organização das Nações Unidas, 2025; Ura *et al.*, 2012). Posteriormente, surgiram índices internacionais robustos, como o World Happiness Report, o Gallup World Poll e o OECD Better Life Index (Helliwell *et al.*, 2025).

De acordo com o relatório de 2025, países nórdicos ocupam o topo do ranking, enquanto regiões marcadas por conflitos e instabilidade figuram entre os menos felizes. O diferencial das nações escandinavas está em políticas de bem-estar estruturais, como educação gratuita e licenças parentais estendidas, que promovem segurança e equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Wiking, 2024).

1.3 O PILAR SOCIOECONÔMICO NA FELICIDADE

A relação entre renda e bem-estar foi estudada por Kahneman e Deaton (2010), que identificaram um limite de saturação em torno de US\$ 75 mil anuais: ganhos adicionais melhoram a avaliação de vida, mas não o bem-estar emocional cotidiano. Pesquisas posteriores mostraram que aumentos de renda são mais relevantes apenas para indivíduos em níveis mais baixos de felicidade, perdendo impacto conforme necessidades básicas são atendidas (Killingsworth; Kahneman; Mellers, 2023). Assim, embora a renda seja fundamental para garantir segurança e estabilidade, fatores subjetivos como propósito e conexões sociais tornam-se decisivos em estágios mais elevados.

1.4 CONVERGÊNCIA DE FATORES E O ESTUDO DA FELICIDADE

O bem-estar é multifatorial, envolvendo renda, apoio social, liberdade e equilíbrio de vida (Helliwell *et al.*, 2025). No contexto empresarial, investir na felicidade dos colaboradores não é apenas uma questão ética, mas estratégia que eleva produtividade, engajamento e inovação. Pesquisas mostram que trabalhadores felizes são 13% mais produtivos (Oswald; Proto; SgROI, 2015), além de reduzirem custos com absenteísmo e rotatividade.

O bem-estar no trabalho deve ser entendido como ativo organizacional, capaz de gerar valor econômico, social e humano (Diener *et al.*, 2018). Isso exige lideranças empáticas, comunicação transparente, reconhecimento contínuo e oportunidades de desenvolvimento. A felicidade organizacional, portanto, emerge como paradigma de gestão e fator central para a sustentabilidade empresarial.

2 METODOLOGIA

Adotou-se abordagem mista (qualitativa e quantitativa), adequada para fenômenos sociais complexos (Creswell, 2010). O estudo é aplicado, com objetivo exploratório–descritivo (Gil, 2017), e desenvolveu-se em duas etapas: (i) análise documental e (ii) pesquisa de campo com questionário estruturado. Como referência internacional, utilizaram-se as edições 2023–2025 do *World Happiness Report* (Helliwell *et al.*, 2023, 2024, 2025).

2.1 ANÁLISE DOCUMENTAL: WORLD HAPPINESS REPORT

Realizou-se análise de conteúdo (Bardin, 2016) dos capítulos analíticos do WHR 2023–2025, mapeando determinantes de bem-estar (apoio social, liberdade de escolha, generosidade, percepção de corrupção, expectativa de vida saudável) e eventuais alterações metodológicas. O exame contemplou fundamentos teóricos e críticas presentes nos relatórios e na literatura secundária (Helliwell *et al.*, 2023, 2024, 2025).

2.2 PESQUISA DE CAMPO

Aplicou-se questionário com 28 itens em três eixos: perfil sociodemográfico, bem-estar pessoal e bem-estar profissional.

O perfil caracterizou faixa etária, renda, UF, tempo de deslocamento, setor e porte; itens sensíveis (empresa, cargo, departamento) foram opcionais, garantindo anonimato e voluntariedade (Gil, 2017).

O eixo pessoal baseou-se em indicadores do WHR, adaptados ao contexto brasileiro (Diener *et al.*, 2009; OCDE, 2013).

O eixo profissional ancorou-se no Gallup Q12 para engajamento, com adaptações linguísticas e culturais (Harter *et al.*, 2009).

Os itens de bem-estar pessoal e profissional utilizaram escala Likert de 5 pontos (Likert, 1932).

2.3 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

A coleta ocorreu on-line (Google Forms) entre 27/04 e 03/05/2025, por amostragem por conveniência, com 212 respostas válidas.

Os dados foram organizados em: (i) perfil, (ii) bem-estar pessoal, (iii) bem-estar profissional.

Procedeu-se a estatística descritiva (frequências, média, desvio-padrão) e análise exploratória com cruzamentos, correlações e regressão linear simples para investigar associações entre bem-estar subjetivo e fatores de engajamento.

2.4 ÍNDICE DE FELICIDADE ORGANIZACIONAL (IFO)

Selecionaram-se 12 variáveis do questionário para compor o IFO, privilegiando coesão teórica com o construto de felicidade no trabalho. O IFO é um índice ponderado (pesos 1–4) que reflete uma hierarquia de necessidades e enfatiza motivação intrínseca e eudaimonia (Ryff, 1989; Deci; Ryan, 2000), em contraste com modelos centrados apenas em fatores extrínsecos/higiênicos (Herzberg, 1966). A escolha busca captar profundidade e durabilidade do impacto de cada dimensão no bem-estar.

Variáveis e pesos (síntese):

Apoio social (4): percepção de rede de suporte; forte preditor de felicidade (Helliwell *et al.*, 2025; Deci; Ryan, 2000; Ryff, 1989).

Satisfação financeira (3): segurança e controle econômico associados ao bem-estar (Maslow, 1943; Diener *et al.*, 2009).

Segurança (2): sensação de proteção comunitária, favorecendo satisfação e engajamento social (Diener *et al.*, 2009; Helliwell *et al.*, 2025).

Liberdade e autonomia (1): capacidade de decidir e agir, ligada à motivação intrínseca (Deci; Ryan, 2000; Ryff, 1989).

Propósito no trabalho (4): significado e contribuição, relacionados a engajamento e resiliência (Steger, 2012; Dik; Byrne; Steger, 2013; Helliwell *et al.*, 2025).

Relacionamento com colegas (3): qualidade das interações e pertencimento, chave para engajamento (Deci; Ryan, 2000; Kahn, 1990; Diener *et al.*, 2009).

Empresa valoriza saúde mental (2): políticas e práticas de suporte psicológico (Kabat-Zinn, 2003; Helliwell *et al.*, 2025; Ryff, 1989).

Reconhecimento pelo esforço (1): valorização do desempenho, fator motivacional clássico (Herzberg, 1966; Diener *et al.*, 2009; Kahn, 1990).

Aprendizado e desenvolvimento (4): aquisição recente de competências, ligada à necessidade de competência e à retenção (Deci; Ryan, 2000; Saks, 2006; Diener *et al.*, 2009).

Saúde física e mental (3): autoavaliação de saúde como determinante de bem-estar (Diener *et al.*, 2009; Ryff, 1989).

Felicidade no dia a dia (2): bem-estar subjetivo cotidiano (Diener *et al.*, 2009).

Equilíbrio vida pessoal–profissional (1): apoio organizacional ao balanceamento, associado a satisfação e menor burnout (Greenhaus; Allen, 2011; Kabat-Zinn, 2003; Deci; Ryan, 2000).

A FIGURA abaixo resume a composição do IFO:

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



FORNE: Os autores (2025)

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 (em uma escala de 1 a 5) e P_i o peso correspondente da variável i , a fórmula do IFO é:

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

O valor máximo possível (V_{\max}) é calculado somando-se o produto da resposta máxima (5) por seus respectivos pesos:

$$V_{\max} = (3 \cdot 5 \cdot 4) + (3 \cdot 5 \cdot 3) + (3 \cdot 5 \cdot 2) + (3 \cdot 5 \cdot 1)$$

$$V_{\max} = 60 + 45 + 30 + 15 = 150$$

Portanto, a fórmula final é:

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

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 do Índice de Felicidade Organizacional (IFO) oferece uma medida objetiva e comparável do bem-estar dos colaboradores. A fórmula ponderada integra variáveis com pesos distintos conforme sua relevância, e a normalização pelo valor máximo posiciona o índice em uma escala de 0 a 1, facilitando a interpretação. Esse modelo permite comparações entre indivíduos, equipes ou organizações, constituindo uma ferramenta prática para monitorar e aprimorar políticas de bem-estar e motivação no trabalho.

3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção apresenta a análise descritiva das variáveis investigadas, destacando tendências centrais, dispersão e padrões de distribuição, a fim de contextualizar os achados da pesquisa.

3.1 Análise Individual das Variáveis

3.1.1 Apoio Social

A média e a mediana de 16 indicam elevado nível de apoio social entre os participantes. O desvio-padrão (4,63) e o coeficiente de variação (0,29) sugerem consistência nas respostas. A assimetria negativa (-1,12) e a curtose positiva (0,38) mostram concentração nos valores mais altos, confirmando percepção predominantemente positiva de apoio social.

TABELA 1 – Estatísticas descritivas da variável Apoio Social

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

FONTE: Os autores (2025)

3.1.2 Satisfação Financeira

Com média de 9,13 e mediana de 9, os participantes revelam nível moderado de satisfação financeira. O desvio-padrão (3,93) e o coeficiente de variação (0,43) indicam heterogeneidade nas respostas. A distribuição é quase simétrica (assimetria -0,13), mas levemente achatada (curtose -1,21), sugerindo menor concentração em valores extremos.

TABELA 2 – Estatísticas descritivas da variável Satisfação Financeira

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

FONTE: Os autores (2025)

3.1.3 Segurança

Com média de 7,46 e mediana de 8, a percepção de segurança é elevada. O desvio-padrão (2,39) e o coeficiente de variação (0,32) indicam dispersão moderada. A assimetria negativa (-0,73) e a curtose negativa (-0,45) mostram concentração em valores altos, embora com distribuição mais espalhada. Percentis (5% = 2; 95% = 10) e intervalo interquartil (4) reforçam essa variabilidade.

TABELA 3 – Estatísticas descritivas da variável Segurança

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

FONTE: Os autores (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

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

FONTE: Os autores (2025)

3.1.5 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

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

FONTE: Os autores (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 pontaguda, com a maioria dos dados agrupados em torno da mediana e poucos valores extremos.

TABELA 6 – Estatísticas descritivas da variável Relacionamento com os colegas

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

FONTE: Os autores (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

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

FONTE: Os autores (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

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

FONTE: Os autores (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

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

FONTE: Os autores (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

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

FONTE: Os autores (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

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

FONTE: Os autores (2025)

3.1.12 Variável 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

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

FONTE: Os autores (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

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

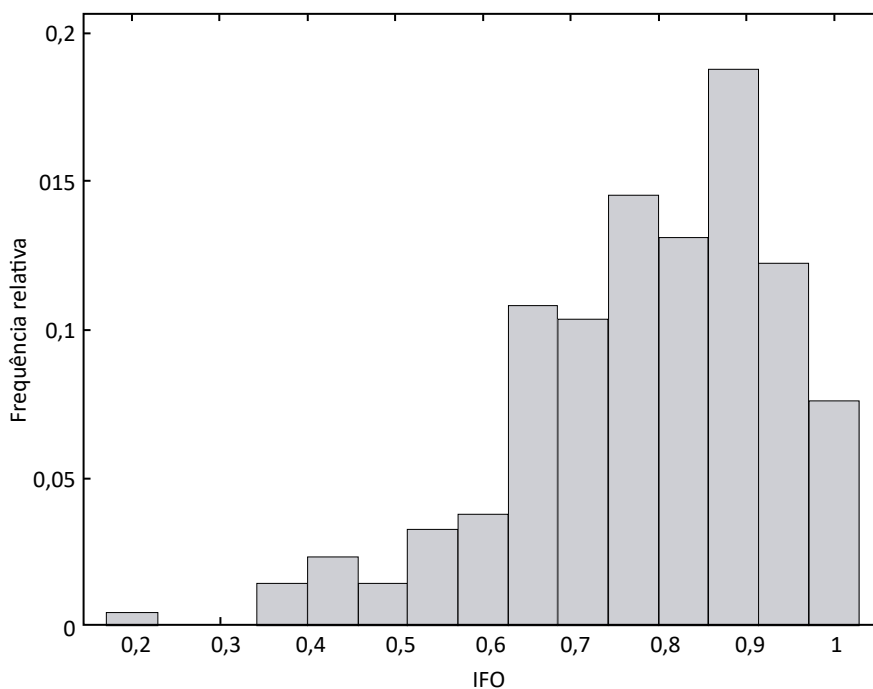
FONTE: Os autores (2025)

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



FONTE: Os autores (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 próximos de 1,0 indicam alto nível de satisfação e bem-estar, com concentração da amostra entre 0,85 e 0,90. A baixa ocorrência de valores próximos a 0,2 revela que poucos colaboradores apresentam felicidade reduzida, sugerindo que o ambiente organizacional mitiga fatores de insatisfação.

Na prática, um IFO elevado associa-se a ganhos como maior produtividade, menor rotatividade, estímulo à inovação e fortalecimento da colaboração. O monitoramento contínuo do índice permite avaliar políticas de bem-estar e identificar pontos de melhoria para manter o engajamento.

CONCLUSÃO

Este estudo evidenciou a felicidade como indicador estratégico, superando a visão de fenômeno apenas subjetivo. A abordagem mista, combinando análise do World Happiness Report e pesquisa de campo, demonstrou que o bem-estar dos colaboradores gera benefícios organizacionais, como produtividade, engajamento e sustentabilidade.

A fundamentação teórica mostrou a evolução do tema, de conceito filosófico a campo científico interdisciplinar, destacando a relevância das relações interpessoais, do propósito e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A discussão sobre renda e

felicidade reforçou que, embora necessidades básicas sejam essenciais, fatores sociais e intrínsecos assumem maior peso na promoção do bem-estar (Kahneman; Deaton, 2010).

O Índice de Felicidade Organizacional (IFO) representa a principal contribuição deste trabalho, ao integrar variáveis como apoio social, propósito, saúde mental e equilíbrio vida-trabalho em uma medida prática e comparável. O IFO médio de 0,788 confirma sua viabilidade como ferramenta de monitoramento e gestão.

Em síntese, a felicidade no trabalho é mensurável e estratégica. Empresas que investem no bem-estar colhem ganhos em inovação, retenção de talentos e desempenho sustentável. O estudo reforça que remuneração e benefícios, embora importantes, não são suficientes: apoio social, propósito e relacionamentos interpessoais têm papel determinante.

Como agenda futura, recomenda-se aplicar o IFO em diferentes setores, realizar estudos longitudinais e aprofundar análises qualitativas das percepções dos colaboradores. A integração do índice a métricas de desempenho organizacional, como rotatividade e lucratividade, pode consolidar ainda mais a felicidade como indicador estratégico.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Relatório Mundial da Felicidade. Brasília: **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 jul. 2025.
- CARNEIRO, Laila Leite; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Bem-estar relacionado ao trabalho: análise de conceitos e medidas. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 72, n. 2, p. 121-140, mai./ago. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.36482/1809-5267.arbp2020v72i1p.121-140>. Acesso em: 03 jul. 2025.
- CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2010.
- DECI, Edward L.; RYAN, Richard 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, Ed; 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.
- DIENER, Ed; OISHI, Shigehiro; LUCAS, Richard E. National accounts of well-being and policy. In: OISHI, Shigehiro (Ed.). **The psychology of social and cultural well-being**. Cambridge: MIT Press, 2018.
- DIK, Bryan J.; BYRNE, Zinta S.; STEGER, Michael F. **Purpose and meaning in the workplace**. Washington: American Psychological Association, 2013.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- GREENHAUS, Jeffrey H.; ALLEN, Tammy D. Work-family balance: a review and extension of the literature. In: QUICK, James Campbell; TETRICK, Lois E. (ed.). **Handbook of occupational health psychology**. 2. ed. Washington: American Psychological Association, 2011. p. 165-183.
- HARTER, James K. *et al.* **Q12 meta-analysis: The relationship between engagement at work and organizational outcomes**. Omaha: Gallup, 2009.
- HELLIWELL, John F. *et al.* (Ed.). **World happiness report 2023**. Oxford: Wellbeing Research Centre, 2023.
- HELLIWELL, John F. *et al.* (Ed.). **World happiness report 2024**. Oxford: Wellbeing Research Centre, 2024. Disponível em: <https://worldhappiness.report>. Acesso em: 10 out. 2025.
- HELLIWELL, John F. *et al.* (Ed.). **World happiness report 2025**. Oxford: Wellbeing Research Centre, 2025.
- HERZBERG, Frederick. **Work and the nature of man**. Cleveland: World Publishing Company, 1966.
- KABAT-ZINN, Jon. **Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life**. New York: Hyperion, 2003.
- KAHN, William A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal**, v. 33, n. 4, p. 692–724, 1990.
- KAHNEMAN, Daniel; DEATON, Angus. High income improves evaluation of life but not emotional well-being. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, Washington, DC, v. 107, n. 38, p. 16489–16493, 2010.

- KILLINGSWORTH, Matthew A.; KAHNEMAN, Daniel; MELLERS, Barbara. Income and emotional well-being: A conflict resolved. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, Washington, DC, v. 120, n. 10, 2023.
- LIKERT, Rensis. A technique for the measurement of attitudes. **Archives of Psychology**, v. 22, n. 140, p. 1-55, 1932.
- MASLOW, Abraham H. A theory of human motivation. **Psychological Review**, v. 50, n. 4, p. 370–396, 1943.
- MURTHY, Vivek. **Our Epidemic of Loneliness and Isolation: The U.S. Surgeon General’s Advisory on the Healing Effects of Social Connection and Community**. Washington: U.S. Department of Health & Human Services, 2023.
- OPPENHEIMER, Andrés. **¡Cómo salir del pozo! [s.l.]**: Vintage Espanol, 2023b.
- OPPENHEIMER, Andrés. **Cómo salir del pozo: los secretos de los países, las empresas y las personas más felices**. [s.l.]: Debate, 2023a.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. Resolução 65/309. Felicidade: rumo a uma abordagem holística do desenvolvimento. **ONU**, 19 jul. 2011. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/709776?ln=pt>. Acesso em: 18 set. 2025.
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). **How’s life? 2013: measuring well-being**. Paris: OECD Publishing, 2013.
- OSWALD, Andrew J.; PROTO, Eugenio; SGROI, Daniel. **Happiness and productivity**. **Journal of Labor Economics**, Chicago, v. 33, n. 4, p. 789–822, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1086/681096>
- RYFF, Carol 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, Alan 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, Francisco Pereira 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**, v. 10, n. 8, p. 4074–4096, 2024. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v10i8.15194>.
- STEGER, Michael F. Experiencing meaning in life: Optimal functioning at the intersection of well-being, meaning, and motivation. In: RYAN, Richard M.; DECI, Edward L. (Eds.). **Handbook of self-determination research**. Rochester: University of Rochester Press, 2012.
- URA, Karma et al. An extensive analysis of GNH index. **Thimphu: The Centre for Bhutan Studies**, 2012.
- WARR, Peter; COOK, John; WALL, Toby. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. **Journal of Occupational Psychology**, v. 52, n. 2, p. 129–148, 1979.
- WIKING, Meik; JOSEPH, Max. **Happiness: The Secret of Scandinavian Happiness**. San Bruno, CA: YouTube, 2024. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=yOjZmZ2GoK0>. Acesso em: 03 jul. 2025.