

ARTIGOS

Submetido 11-08-2023. Aprovado 29-04-2024

Avaliado pelo sistema de revisão duplo-anônimo. Editor Associado: Adebukola E. Oyewunmi

Avaliadores/as: Oluwatobi O. Omotoye , Teesside Univeristy, Middlebrough, Reino Unido. O/A segundo/a avaliador/a não autorizou revelar sua identidade e o seu relatório de avaliação por pares.

O relatório da avaliação por pares pode ser acessado pelo seguinte link

Versão traduzida | DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020230504x>

BEM-ESTAR SUBJETIVO E PRODUTIVIDADE NO TRABALHO: UMA PERSPECTIVA GLOBAL E ORGANIZACIONAL

Subjective well-being and labor productivity: A global and organizational perspective

El bienestar subjetivo y la productividad laboral: Una perspectiva global y organizacional

Diva Liceth Mendoza Ocasal¹ | dlmendozocasal@gmail.com | ORCID: 0000-0002-6574-230X

Maira Alejandra González Martínez² | multimaira@gmail.com | ORCID: 0009-0006-7197-2191

Nelly Quirvan Santos³ | quirvan01@gmail.com | ORCID: 0009-0009-9370-1087

.....
*Autor correspondente

¹Universidad de la Costa, Departamento de Ciências Empresariais, Barranquilla, Colômbia

²Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Programa de Administração de Empresas, Santa Marta, Colômbia

³Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Graduação em Gestão Financeira, Puebla, México

RESUMO

Este estudo examina a relação entre o bem-estar subjetivo no local de trabalho e a produtividade organizacional por meio de uma revisão sistemática de artigos científicos relevantes. Foram examinados 36 artigos selecionados por critérios de inclusão e exclusão dentre 310 identificados na revisão da literatura. A análise mostrou vários fatores que afetam o bem-estar subjetivo e a produtividade, tais como a disposição da empresa para implementar programas que melhorem o bem-estar, de modo que priorizem condições de trabalho amigáveis, remuneração justa, horários de trabalho flexíveis, ambiente de trabalho respeitoso, promoção do desenvolvimento profissional e incentivos emocionais e econômicos.

Palavras-chave: bem-estar subjetivo, produtividade no trabalho, organizações, qualidade de vida, satisfação no trabalho.

ABSTRACT

This study examines the relationship between subjective well-being in the workplace and organizational productivity through a systematic review of relevant scientific articles. A systematic review was conducted on 310 articles, employing inclusion and exclusion criteria to narrow it down to 36 pertinent articles. The review identified several factors affecting both subjective well-being and productivity, such as the willingness perceived by the company to implement programs to improve well-being in a way as that prioritizes friendly working conditions, fair compensation, flexible schedules, a respectful work environment, promotion of professional development, and emotional and economic incentives.

Keywords: subjective well-being, labor productivity, organizations, quality of life, job satisfaction.

RESUMEN

Este estudio examina la relación entre el bienestar subjetivo en el lugar de trabajo y la productividad organizacional a través de una revisión sistemática de artículos científicos relevantes. Se realizó una revisión sistemática de 310 artículos, empleando criterios de inclusión y exclusión para reducirlo a 36 artículos pertinentes. Finalmente, nuestra revisión identificó varios factores que afectan el bienestar subjetivo y la productividad, como lo es la disposición que perciban por parte de la empresa a implementarles programas que mejoren su bienestar, de tal manera que se prioricen condiciones de trabajo amigables, una compensación justa, horarios flexibles, ambiente laboral de respeto, impulso al desarrollo profesional e incentivos emocionales y económicos.

Palabras clave: bienestar subjetivo, productividad laboral, organizaciones, calidad de vida, satisfacción laboral.

INTRODUÇÃO

O bem-estar subjetivo é um tema amplamente pesquisado. Contudo, numa perspectiva global, a literatura não tem explorado sobre a relação e/ou influência direta entre o bem-estar subjetivo e a produtividade no trabalho. Fazer esta investigação a partir de uma abordagem organizacional e global é muito importante, uma vez que pode ser visualizada como um ciclo de afetação. Por outras palavras, o bem-estar económico global afeta diretamente as empresas, as empresas afetam o bem-estar dos trabalhadores, os trabalhadores afetam a produtividade das empresas e as empresas afetam a produtividade do país.

Apesar das medidas para lidar com a questão do bem-estar dos trabalhadores e dos desafios em relação ao crescimento da produtividade apontados no Fórum Económico Mundial em Davos ([World Economic Forum, 2022](#)) e das preocupações globais sobre esses tópicos refletidas nos objetivos do desenvolvimento sustentável elencados na Agenda 2030 da ONU, o bem-estar subjetivo tem sido confrontado por fatores como a desigualdade de renda agravada pela pandemia da Covid-19. Dados as elevadas dívidas nacionais, a desigualdade de renda tem afetado particularmente as economias em desenvolvimento com pouco investimento em educação e desenvolvimento social. Para o FMI ([IMF 2007, p. 11](#)), a desigualdade de renda nos países pode prejudicar seu “ritmo futuro e a sustentabilidade do crescimento e da estabilidade macroeconómica”.

Assim, é possível inferir que existe uma estreita relação entre bem-estar subjetivo e produtividade no trabalho. [Gamero \(2004\)](#) argumentou que a satisfação no trabalho é uma variável económica importante em pesquisas que exploram essa dimensão. O autor propõe que a condição económica geral da empresa é diretamente proporcional à satisfação, ao bem-estar ou à felicidade de seus funcionários. Além disso, [Gamero \(2004\)](#) defende que a satisfação no trabalho afeta o mercado de trabalho pelo abandono do emprego, absentismo ou impacto na produtividade. [Estrada \(2018\)](#) corrobora essa constatação, apontando que, para alcançar alta produtividade do talento humano, as empresas devem desenvolver um plano de melhoria buscando impactar a vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

De acordo com [Diener et al. \(2018\)](#), bem-estar é a percepção ou avaliação que um indivíduo tem da sua própria vida, o que inclui uma avaliação da saúde mental, bem como dos aspectos positivos e negativos das experiências e emoções. Tão importante é a importância do bem-estar subjetivo que a Assembleia Geral da ONU estabeleceu o dia 20 de março como o Dia da Felicidade em todo o mundo, celebrando o bem-estar subjetivo e emitindo a resolução 66/28 de 2012.

O Butão foi o primeiro país a priorizar o valor da felicidade em detrimento da renda. Wangchuck, o monarca do Reino do Butão, é conhecido como o pioneiro do indicador Felicidade Interna Bruta (FIB), também chamado de Felicidade Nacional Bruta, que é um instrumento sociopolítico de organização e valorização das políticas públicas do país, colocando a felicidade como objetivo central ([Rodríguez-Calles, 2019](#)).

O exemplo de Buthan é particularmente relevante para a perspectiva global e organizacional do bem-estar subjetivo e da produtividade no trabalho. A promoção do bem-estar dos cidadãos com base na sua percepção de felicidade tem ajudado a compreender a importância de promover

o bem-estar subjetivo a nível organizacional e nacional. A iniciativa no Butão revelou que a boa governança e a estabilidade nas políticas públicas e econômicas estimulam o investimento e a criação de empresas, que por sua vez geram bem-estar subjetivo e econômico para os cidadãos, contribuindo assim para uma melhor qualidade de vida nas regiões e organizações onde essas boas práticas são implementadas.

O valor da felicidade no país tem origem na economia budista, cujos 5 pilares são minimizar o sofrimento, simplificar os desejos, praticar o cuidado não prejudicial, o cuidado sincero e a generosidade. Seguindo a ideia de que o bem-estar está intimamente relacionado à felicidade, [Bencsik \(2023, p. 4783\)](#) aponta o bem-estar físico, mental e social como os componentes que formam a noção geral de bem-estar, que é um conceito que busca determinar como alguém se sente em relação ao seu corpo, mente e relacionamentos, incluindo relações pessoais e de trabalho.

Portanto, o GDH “visa definir indicadores relevantes para cada setor para orientar o desenvolvimento, alocar recursos para atingir metas previamente estabelecidas e medir resultados (felicidade das pessoas)” ([Bencsik, 2023, p. 4781](#)).

A pesquisa *State of the Global Workplace* ([Gallup, 2023](#)) conclui que uma boa percepção da vida requer uma boa percepção do trabalho. Segundo a pesquisa, refletir sobre como as pessoas são gerenciadas no trabalho é crucial. As descobertas apontaram que “ter um emprego que você odeia é pior do que estar desempregado” e reforçaram a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mencionando o impacto das relações de trabalho na vida das pessoas: “se você não está prosperando no trabalho, é improvável que esteja prosperando na vida” ([Gallup, 2023, p.1](#)). Por isso, é importante que as empresas, especialmente nas áreas de gestão de pessoas, conheçam as motivações dos trabalhadores e criem programas que promovam a qualidade de vida no trabalho para manter o compromisso e a motivação, o que gera maior produtividade, rentabilidade e sustentabilidade a nível organizacional.

A pesquisa da [Gallup \(2023\)](#) reforça a relação positiva entre o bem-estar e o engajamento dos trabalhadores. Mostra que a maioria dos trabalhadores está a “demitir-se silenciosamente” ou a “demitir-se ruidosamente” – isto é, não estão envolvidos ou estão ativamente desengajados. Isso indica que ainda há muito a ser feito para aumentar o engajamento e, conseqüentemente, o bem-estar. Esses trabalhadores têm maior probabilidade de estar estressados do que os trabalhadores empenhados, o que ajuda a explicar o nível recorde de stress dos trabalhadores em 2022, apesar de o mundo ter se recuperado dos períodos mais graves da pandemia da COVID-19. A pesquisa descobriu que os EUA, o Canadá e o Leste Asiático (especialmente a China) eram as regiões com os mais altos níveis de estresse dos funcionários no mundo. Embora o estudo não tenha explorado as fontes de estresse, os dados permitiram aos pesquisadores inferir a ligação entre estresse, engajamento e bem-estar, sugerindo que esse contexto representa uma oportunidade. Segundo eles, os funcionários que se demitem silenciosamente esperam uma melhor liderança, e as intervenções organizacionais para melhorar a gestão de pessoas poderiam aumentar significativamente a produtividade dos trabalhadores.

Apesar das observações e posições acima, a magnitude da relação entre o bem-estar subjetivo e a produtividade no trabalho para países e organizações a nível global não é totalmente clara.

Este estudo contribui para identificar os fundamentos teóricos dessa relação ao oferecer uma revisão sistemática da literatura, examinando como o bem-estar subjetivo dos países afeta sua produtividade, ou a produtividade dentro das organizações em todo o país (Green, 2021).

PERSPECTIVA GLOBAL DO BEM-ESTAR SUBJETIVO

Para propor uma medida multidimensional capaz de examinar e comparar a qualidade do trabalho nos países em desenvolvimento, Hovhannisyan et al. (2022) realizaram uma análise dos dados de 40 países de todas as regiões do mundo, enquadrando-os em quatro dimensões e indicadores básicos para medir a qualidade do trabalho: remuneração, benefícios profissionais, estabilidade no emprego e condições de trabalho.

O estudo mostra que nos setores da administração pública, serviços públicos, finanças e serviços empresariais, em nível global, a maioria dos trabalhadores tem estabilidade nos empregos e auferem remunerações acima do limiar da pobreza. Além disso, cerca de dois terços recebem benefícios relacionados com o trabalho e apresentam uma maior satisfação no emprego. Os trabalhadores com idades acima de 25 anos têm maior qualidade do trabalho do que os com idades compreendidas entre 16 e 24 anos, e o ensino superior garante uma maior qualidade do trabalho sob a forma de maiores benefícios e estabilidade (Hovhannisyan et al., 2022).

A análise de Hovhannisyan et al. (2022) verificou ainda que a região da África Subsaariana, com exceção de Botswana, possui uma baixa proporção de trabalhadores assalariados e, conseqüentemente, índices de qualidade do trabalho mais baixos. Em contraste, a maioria dos países da região da Ásia Oriental e do Pacífico apresentam níveis médios de qualidade do trabalho. A Bolívia, o Laos e a Turquia têm medidas semelhantes de qualidade do trabalho, mas proporções diferentes quanto à remuneração.

Além disso, o estudo de Chaparro e Lora (2017) procurou compreender a razão pela qual as empresas criam boas condições de trabalho tendo em conta os custos de implementação e o impacto nos salários e na produtividade. Os autores recorreram a pesquisa Gallup World Poll de 2007 – que contou com dados de 18 países da América Latina e do Caribe em sua amostra, além de usar o método de pareamento de score de propensão – e descobriram que existe uma relação positiva entre boas condições de trabalho e remuneração quando estão presentes múltiplos sinais de um bom ambiente de trabalho. Concluíram então que existe um retorno positivo no investimento em boas condições de trabalho, tanto para os trabalhadores quanto para as empresas.

Uma perspectiva global sobre o bem-estar subjetivo: Mulheres

Com relação a questões de gênero, as mulheres têm um desempenho particularmente bom na dimensão das condições de trabalho, enquanto os homens têm um desempenho melhor

em termos de rendimento (Hovhannisyan et al., 2022). De acordo com estimativas do fundo monetário internacional (IMF 2017), o PIB sofreria um crescimento notável mundialmente em todos os níveis de rendimento se a participação feminina na mão-de-obra fosse equilibrada com a masculina, de modo que a Índia seria o país mais beneficiado, tendo um incremento de 27% em seu PIB. Outro país cuja cultura influencia a participação das mulheres na mão-de-obra são os Emirados Árabes Unidos, cujo PIB aumentaria em 12% caso se equilibrassem a participação entre os gêneros; além disso, o Japão aparece como o segundo país asiático que teria o seu PIB incrementado em 9%, e, na América, os Estados Unidos teriam um aumento de 5 pontos percentuais.

A pesquisa de Gamero (2004) contribui com a discussão em relação a questões de gênero, indicando que, apesar da discriminação negativa contra as mulheres no mercado de trabalho, traduzida em segregação ocupacional, menores salários e oportunidades de promoção, assédio e maiores taxas de demissão (como demonstrado em inúmeros estudos) e inverso ao esperado dadas as suas condições, as mulheres, em termos de satisfação profissional, tendem a ser mais felizes do que os homens com o seu trabalho.

Embora seja verdadeira a afirmação que o PIB sofreria um incremento caso houvesse uma maior participação de mulheres no mercado de trabalho, é também importante destacar o acréscimo que isso significaria ao índice geral da percepção de bem-estar subjetivo a nível do país, uma vez que são as mulheres que, apesar das suas desvantagens no mercado de trabalho, tendem a sentir-se mais satisfeitas e a perceberem-se mais felizes. Ou seja, mais mulheres no trabalho resultaria em mais pessoas que se identificam como felizes no indicador de Felicidade Nacional Bruta (Kumari & Sahu, 2023).

Perspectiva organizacional sobre bem-estar subjetivo: Quarta Revolução Industrial

O advento da quarta revolução industrial afetou o bem-estar subjetivo e a produtividade no trabalho nas empresas, e trouxe consigo um boom no desenvolvimento tecnológico pela introdução da inteligência artificial e da robótica, entre outras tecnologias, maximizando a produtividade e causando a extinção de mais de 5 milhões de postos de trabalho, revelando a necessidade cada vez maior de capacitar os trabalhadores e manter-se à frente das novas demandas do mercado de trabalho.

A quarta revolução industrial apresentou uma ruptura tecnológica que está transformando a dinâmica do trabalho a nível mundial. Novas tecnologias são criadas para agilizar processos nas organizações, melhorar a comunicação e automatizar serviços.

No entanto, essa revolução está afetando o bem-estar subjetivo dos trabalhadores com a promoção de um aumento na desigualdade social. Muitas pessoas não têm acesso à tecnologia e muitos postos de trabalho tem sido automatizados, causando stress e ansiedade nos trabalhadores. Por outro lado, torna-se difícil para as organizações obterem capital humano com a formação

adequada para essas novas tecnologias, e, por este motivo, é urgente a promoção do acesso das pessoas à formação na utilização de tecnologias da informação e comunicação (Spencer, 2023).

Definição de bem-estar subjetivo e produtividade no trabalho

Embora o bem-estar seja compreendido de acordo com uma ampla gama de fatores, incluindo circunstâncias, mentalidade, hábitos, relacionamentos e objetivos, a felicidade é um estado de longo prazo que também se concentra na qualidade de vida e nos valores pessoais (Bencsik, 2023).

Para Herrera e Torres (2019), o bem-estar subjetivo no ambiente de trabalho é entendido como a avaliação cognitiva e emocional das pessoas sobre a própria satisfação para com a vida no ambiente de trabalho, para fatores internos, como relacionamento com colegas, superiores e até mesmo com os serviços que estão sendo desenvolvidos, além dos elementos extrínsecos sempre necessários, como remuneração, promoções, entre outros. Os autores conferem ainda ao bem-estar subjetivo no local de trabalho a capacidade de prever o comprometimento organizacional dos trabalhadores.

A qualidade de vida no trabalho envolve fatores favoráveis e desfavoráveis que influenciam o ambiente e as condições de trabalho como um todo, e têm impacto positivo tanto nos indivíduos como na saúde econômica das organizações (Agarwal, 2020).

Para Guerra et al. (2022), a produtividade é um indicador que reflete a eficiência de máquinas, pessoas, sistemas, fábricas, entre outros, e se traduz na capacidade de converter recursos disponíveis em produtos necessários à população. Os autores definiram a produtividade no trabalho como a relação entre o que uma empresa produz e os recursos que utiliza para alcançar uma boa rentabilidade. Ainda, o estudo consistiu na aplicação de uma pesquisa a uma amostra aleatória estratificada de 50 funcionários de diferentes departamentos do Grupo Empresarial ADMG no Equador, nas faixas etárias de 25 a 35 anos (58%), abaixo de 25 anos (6%) e maiores de 35 anos (36%), e estabeleceu que os fatores determinantes da produtividade são: um ambiente de trabalho ótimo e agradável, respeito e motivação para o desenvolvimento dos trabalhadores, e horários de trabalho flexíveis.

METODOLOGIA

O estudo sugere uma revisão sistemática da literatura sobre bem-estar subjetivo e produtividade no trabalho e o seu impacto nas organizações. Para isso, foram adotadas as diretrizes da declaração PRISMA e sua lista de checagem de 27 itens (Yepes-Nuñez et al., 2021).

O PRISMA é um método amplamente utilizado na pesquisa científica pois permite um sequenciamento de etapas para escolha, avaliação e extração de artigos mais relevantes ou pertinentes, conhecido como revisão sistemática e meta-análise, proporcionando rigor científico. O processo de elaboração do estudo por esse método e cada uma de suas etapas é apresentado a seguir.

Critérios de inclusão e exclusão

Os artigos foram considerados elegíveis observando os seguintes critérios de inclusão: estudos publicados trazendo resultados referentes ao período entre 2010-2023; estudos apresentados em inglês ou espanhol; pesquisas empíricas (revisões sistemáticas, de literatura ou narrativas foram desconsideradas); pesquisas que lidam com a questão do bem-estar subjetivo e da produtividade no trabalho.

Quanto aos critérios de exclusão, foram desconsiderados os estudos que não abordavam o tema bem-estar e produtividade no trabalho; aqueles que não trabalharam com variáveis no âmbito das organizações; revisões sistemáticas, anais de congressos, capítulos de livros, opiniões de especialistas e cartas aos editores. Ainda, foram desconsiderados os artigos que não disponibilizavam o texto completo e aqueles que não abordavam as variáveis de interesse para o presente estudo.

Estratégia de pesquisa

Foi realizada uma estratégia de busca inicial nas bases de dados eletrônicas Scopus, Google Scholar e Lens.org utilizando os termos em inglês incluídos de forma independente: “subjective well-being at work” e “productivity” por meio das combinações “subjective AND well-being AND productivity AND productivity AND at AND work” usando os operadores booleanos AND, OR para conectar as palavras. Também foi realizada uma busca sistemática avançada, utilizando strings de busca dos termos “In Scopus: In Google Scholar: In Lens.org:”. Não foram impostas restrições metodológicas à estratégia de busca.

Seleção de estudos

Os artigos duplicados foram eliminados e então importados para o software Mendeley, onde foram submetidos à análise por um pesquisador, responsável pela etapa de seleção dos artigos potencialmente elegíveis. Para isso, utilizou-se uma matriz de busca preliminar com as seguintes informações: Ano, Doi, Autores, Título do artigo, Variáveis centrais do estudo, Objetivo da pesquisa, População/amostra, Instrumentos, Tipo de estudo de campo ou revisão, Método de análise dos dados, Definições, Resultados, Países, Base de Dados onde foram encontrados e Referências. Os artigos selecionados como relevantes na busca preliminar foram revisados em texto completo na segunda etapa, aplicando-se os mesmos critérios.

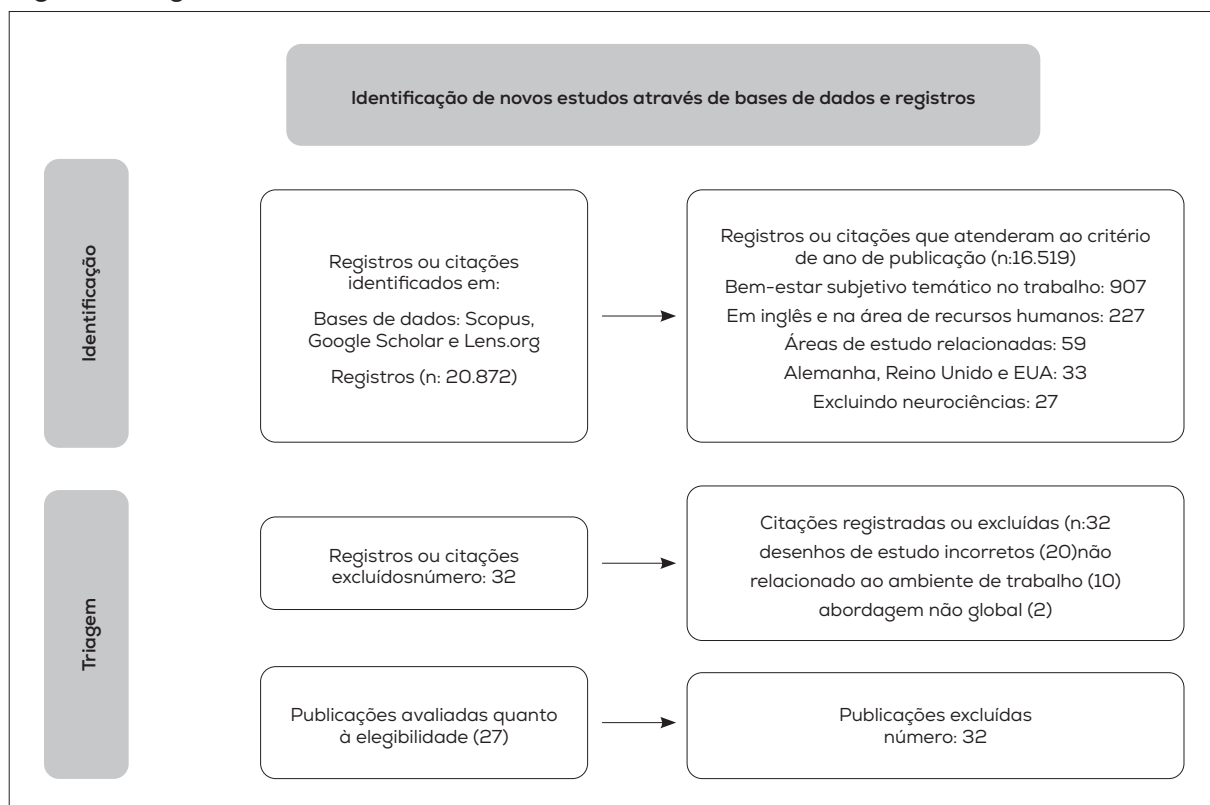
Resultados da busca

A busca inicial resultou em 20.960 artigos correspondentes à variável bem-estar subjetivo, em seguida, foi realizada a fase preliminar de seleção obedecendo os critérios de inclusão –

publicações com resultados não anteriores a 2010 (entre 2010 e 2023) (n: 16.607), estudos abordando os temas de bem-estar subjetivo no local de trabalho (n: 913), bem-estar subjetivo e produtividade no trabalho em inglês e da área de recursos humanos (n: 310), artigos de psicologia, neurociências, economia, negócios, finanças, econometria, gestão e contabilidade (n:79), países com maior número de publicações na temática de estudo como Estados Unidos, Reino Unido e Alemanha (n:45), e excluindo aqueles pertencentes ao campo da neurociência (n:36).

Foram pré-selecionados a partir da busca avançada 36 pesquisas utilizadas então na síntese narrativa. Os estudos estavam distribuídos nas bases de dados da seguinte forma: 30 na Scopus, 1 no Google Scholar, 5 no Lens.org. O fluxograma PRISMA está resumido na Figura 1.

Figura 1. Diagrama de busca nas bases de dados e inclusão dos estudos.



RESULTADOS

Uma observação interessante a partir da análise em nível global é que, entre os países da OCDE, o México é onde os trabalhadores passam mais horas em atividade laboral, apresentam menos produtividade e recebem os salários mais baixos.

Para aprofundar essa questão, elaboramos uma tabela com dados obtidos a partir de estatísticas da OCDE. A Tabela 1 mostra a relação entre horas trabalhadas, produtividade e remuneração por hora em 13 países de diferentes partes do mundo com condições econômicas, culturais e de estilo de vida diversos.

Tabela 1. Comparação anual de horas trabalhadas, produtividade e remuneração por hora para diferentes países do mundo

Países	Horas Trabalhadas*	GDP por hora trabalhada* (Produtividade)	Remuneração por hora trabalhada**
Colômbia	2405,4	114,31	-5,69
México	2226,3	94,07	2,34
Costa Rica	2149,0	116,00	-5,16
Coreia	1901,0	120,68	4,01
Estados Unidos	1810,9	104,37	3,84
Irlanda	1657,5	140,60	2,57
Espanha	1643,5	101,46	1,76
Japão	1607,0	104,07	1,21
Suíça	1528,7	109,03	3,27
Luxemburgo	1473,3	96,99	4,94
Dinamarca	1371,6	107,56	2,26
Alemanha	1340,9	106,61	4,23

Nota: OECD (2023), Hours worked (indicator) and GDP per hour worked (indicator) [Horas trabalhadas (indicador) e PIB por hora trabalhada (indicador)].

*Dados de 2022 ou os mais recentes disponíveis.

** Dados percentuais correspondentes à taxa de crescimento da remuneração por hora trabalhada em 2022 ou no último ano disponível.

A tabela mostra que trabalhadores de países latino-americanos como México, Colômbia e Costa Rica são os que executam suas funções por mais horas em comparação com outros países, tal como Alemanha, Dinamarca e Luxemburgo, que têm jornadas de trabalho mais curtas. Além disso, Irlanda, Coreia e Costa Rica destacam-se em produtividade, em contraste com México, Luxemburgo e Espanha, que ocupam as últimas posições nesta variável. Por fim, Luxemburgo, Alemanha e Coreia apresentam a maior variação na remuneração por hora, enquanto países como Costa Rica e Colômbia chegaram a apresentar uma variação negativa, seguidas pelo Japão, que apresenta um valor baixo em comparação a outros países.

A tabela a seguir mostra o índice de felicidade dos países, mostrando que a Dinamarca é o 2º país mais feliz do mundo, atrás apenas da Finlândia. Dos países considerados neste artigo, a Dinamarca, a Suíça e Luxemburgo apresentam um índice mais elevado, enquanto a Coreia, a Colômbia e o Japão são os países menos felizes.

Tabela 2. Índice de Felicidade 2022 em Diferentes Países do Mundo

Países	Índice de Felicidade	Variação	Classificação Mundial
Colômbia	5,781	-3,84%	66º
México	6,128	-2,99%	46º
Costa Rica	6,582	-6,89%	23º
Coreia	5,935	1,54%	59º
Estados Unidos	6,977	0,37%	16º
Irlanda	7,041	-0,62%	13º
Espanha	6,476	-0,23%	29º
Japão	6,039	1,67%	54º
Suíça	7,512	-0,78%	4º
Luxemburgo	7,404	1,09%	6º
Dinamarca	7,636	0,21%	2º
Alemanha	7,034	-1,69%	14º

Nota: Expansión/Datosmacro (n.d.). Happiness index (Índice de felicidade), <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-felicidad>

Comparando-se os dados da Tabela 1 com o índice de felicidade de cada país, vemos que a Dinamarca e Luxemburgo são os países mais felizes entre os selecionados e ao mesmo tempo são os que trabalham menos horas, destacando-se da Alemanha que, embora sua jornada de trabalho não seja tão longa, está em quinto lugar no índice do nosso ranking. Vale ressaltar que a Colômbia é um dos países menos felizes e também onde as pessoas trabalham muitas horas, tendo a variação salarial negativa (variável esta acompanhada pelo Japão). No caso específico do México, é o quarto país com menor índice de felicidade, com mais horas trabalhadas e o menos produtivo.

Perspectiva organizacional do bem-estar subjetivo

Em concomitância com o panorama global, mas no nível organizacional, um estudo realizado por Ramirez et al. (2020) durante 6 meses com funcionários de 5 organizações, sendo 2 públicas e 3 privadas, mostrou que a produtividade de uma empresa depende da eficácia do funcionário no local de trabalho e não precisamente da assiduidade ou tempo gasto no ofício, de modo que

um trabalho de qualidade é melhor do que um trabalho onde os funcionários devem cumprir rigorosamente determinadas horas do dia.

Em resposta à necessidade de equilibrar a vida pessoal e a profissional na busca por uma melhor qualidade de vida, as organizações têm assumido a tarefa de implementar estratégias de intervenção para reter potenciais colaboradores e obter maior produtividade, eficiência, eficácia e desempenho (Agarwal, 2020). Portanto, gerar programas de bem-estar nas empresas para que o funcionário perceba o apoio organizacional é de extrema importância para o incremento da sua satisfação profissional e qualidade de vida, o que por sua vez se reflete num maior comprometimento e produtividade no trabalho. Todas estas constatações foram reveladas num estudo realizado por Estrada (2018), no qual participaram 1255 trabalhadores de diferentes setores produtivos, como a indústria transformadora, enfermeiros, médicos de família, professores universitários e agricultores.

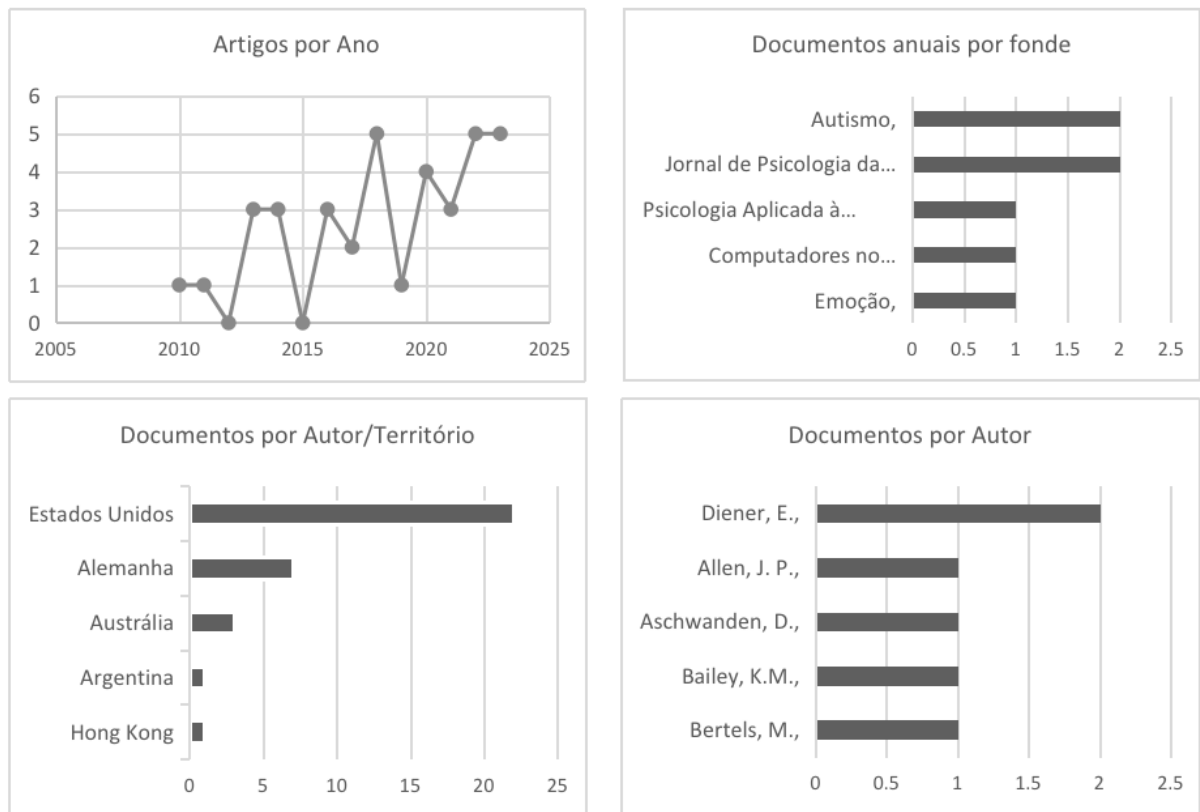
DISCUSSÃO

A revisão sistemática de artigos sobre bem-estar subjetivo e produtividade nas organizações demonstrou que o interesse por este tema aumentou nos últimos 10 anos, sendo o ano de 2022 o de maior relevância quanto à mudança na percepção do estilo de vida das pessoas, que passaram a optar pela procura de um emprego de que gostem e priorizar a saúde mental. Além disso, na pós-pandemia, os mercados encontravam-se num período de recuperação econômica. Houve uma aceleração na era tecnológica, a migração populacional aumentou e ocorreu uma mudança na dinâmica laboral com a introdução da modalidade de trabalho em casa. Como resultado, a área de gestão de pessoas tem promovido programas para melhorar a sustentabilidade e a rentabilidade das empresas.

Destaca-se que os autores que mais discorreram sobre o tema foram Casas, Diener e Lucas, enquanto os países que mais demonstraram interesse nas variáveis deste estudo foram os Estados Unidos, Reino Unido, China e Alemanha, tornando evidente a necessidade de os países melhorarem a satisfação dos seus habitantes e assim, conseqüentemente, aumentarem o seu PIB.

De acordo com uma revisão longitudinal de Ramírez et al. (2020), que abrangeu períodos econômicos (crise e abundância) nos países, bem como medidas macroeconômicas de produtividade e emprego, constatou-se que essas variáveis estão relacionadas com o PIB e que isso tem impacto no bem-estar subjetivo dos cidadãos, conforme confirmado por pesquisas que indicam que países com PIB mais elevado apresentam melhor percepção de bem-estar subjetivo e, portanto, maior satisfação com a vida.

Além disso, o artigo de Cáceres (2021) sugere que o rápido crescimento econômico de um país geralmente corresponde a um crescimento também mais rápido na satisfação dos cidadãos para com sua vida em geral. Da mesma forma, à medida que os países passam de um rendimento baixo para um rendimento moderado, ou de um rendimento moderado para um rendimento elevado, a satisfação expressa por suas populações tende a aumentar.

Figura 2. Estatísticas dos resultados obtidos no Scopus.

Em contraste, o Haerper, C., Inglehart, R., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano J., M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin & B. Puranen (eds.) (2022), que é um programa de pesquisa internacional que explora os valores e crenças das pessoas, analisou durante um período de 5 anos (entre 2017 e 2022) os níveis de satisfação com a vida que os cidadãos têm globalmente. A partir desse estudo, é especialmente surpreendente que os países latino-americanos, em média, sejam os que expressaram sentir-se completamente satisfeitos com o seu padrão de vida, tornando-os um foco de atenção, uma vez que não têm o nível mais alto de padrões de qualidade de vida. Entretanto, a cultura ou percepção de países como a Colômbia são mais propícios a apresentar maiores níveis de satisfação.

Isso leva à importância de implementar programas sociais que promovam a felicidade dos cidadãos e que permitam que as leis trabalhistas (legislação trabalhista dos países) melhorem a qualidade de vida dos trabalhadores e, assim, aumentem a produtividade das organizações. Por exemplo, algumas normas legais são muito rígidas ou flexíveis, não garantindo um trabalho digno, o que implica que as condições de trabalho e os tipos de contratos, em muitos casos, são injustos para o trabalhador, promovendo a desigualdade e o não pagamento de benefícios. Em países como a Colômbia, apesar das mudanças nas leis que permitem uma redução gradual da jornada de trabalho – conforme indicado no artigo 161 da nova reforma trabalhista do código substantivo e processual do trabalho colombiano – ainda há uma tendência a abusar de ambiguidades nos

tipos de contratos, tal como ordens de prestação de serviços, para evitar o pagamento de benefícios legais, porém, mantendo o trabalhador sob grande pressão (Martínez-Buevas et al., 2017).

Vale ressaltar que o ingrediente da relação entre satisfação e rendimento permanece constante ao longo do tempo, seja na comparação feita entre indivíduos de um mesmo país ou entre países diferentes. Isto indica que a satisfação com a vida tende a crescer em consonância com os padrões de vida materiais, sugerindo que o crescimento econômico melhora o bem-estar subjetivo. Assim, se apenas o PIB per capita e a correlação positiva entre o crescimento econômico e a satisfação com a vida fossem considerados, os países mais ricos demonstrariam níveis mais elevados de bem-estar subjetivo, no entanto, é importante notar que cada país pode ter variações conforme muitos fatores que não foram aqui considerados (remuneração, tipos de contratos, regime político e cultural), e as estimativas não são particularmente precisas em virtude da escassez de dados.

Conforme discutido aqui, o Índice de Felicidade Interna Bruta adota uma abordagem universal para medir a felicidade e o bem-estar das pessoas. Segundo Bencsik (2023), boa governança, preservação e promoção da cultura, conservação ambiental e desenvolvimento socioeconômico sustentável e equitativo são os 4 pilares incluídos nesse índice. A importância do primeiro pilar reside no fato de que a autoridade governante serve de exemplo para a população, o que se aplica não apenas no nível político, mas também no nível organizacional, pois o estilo de liderança determina os esforços feitos pela área de gestão de pessoas para estimular os trabalhadores, aumentando sua qualidade de vida profissional e, conseqüentemente, a lucratividade da empresa (Tobgay et al., 2011).

Da mesma forma, os outros 3 pilares servem como critérios para o progresso do desenvolvimento (Hermawati & Suci, 2015), dado que um ambiente de trabalho saudável pode ter um impacto significativo na preservação e promoção da cultura, na conservação ambiental e no desenvolvimento socioeconômico sustentável e equitativo. Ou seja, quando as organizações adotam práticas éticas (Li et al., 2024) que respeitam os direitos humanos, cria-se um espaço onde os funcionários podem partilhar os seus antecedentes e experiências culturais, promovendo a compreensão mútua e a preservação da riqueza cultural.

As organizações que buscam implementar o pilar de conservação ambiental como forma de compensar o impacto no meio ambiente engajam-se em iniciativas tanto ambientais como sociais (Jain et al., 2024). Já o quarto e último pilar, que fala de desenvolvimento socioeconômico sustentável e equitativo, lida com as boas práticas financeiras e com uma gestão eficiente dos recursos econômicos e logísticos. É focado no bem-estar dos stakeholders, promovendo a qualidade de vida dos funcionários, suas famílias e a sociedade em geral (Spencer, 2023).

Atualmente, a remuneração ou a recompensa financeira não são o atrativo mais importante na escolha de um emprego; as prioridades dos jovens são agora a procura de oportunidades atraentes e desafiadoras para tornar as atividades de trabalho e lazer mais agradáveis (Poethke et al., 2023). As demandas da população economicamente ativa priorizam agora uma boa saúde mental, um alto grau de satisfação com a vida, um senso de propósito ou determinação, e a capacidade de gerenciar o estresse. Além disso, incluem eixos como sustentabilidade, sensibilidade social e tradições culturais (Badri et al., 2023).

CONCLUSÃO

A revisão sistemática de artigos relacionados ao bem-estar subjetivo no local de trabalho, qualidade de vida e produtividade no trabalho, permitiu concluir que há uma clara necessidade, em nível global, de ampliar o conhecimento de alguns instrumentos de domínio público que mostram a felicidade, a produtividade e índices de bem-estar subjetivo. Esses elementos servem de referência para a adoção de políticas públicas que possam contribuir para o incremento do PIB. Esses fatores estão alinhados com a ideia principal deste estudo que é apoiar o trabalho digno e o crescimento econômico correspondente ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 da ONU.

Pode-se inferir que, no nível organizacional, a produtividade, a disponibilidade dos funcionários para o exercício das suas atividades e o seu sentimento de pertencimento estão intimamente relacionados com sua percepção sobre a disponibilidade da empresa para implementação de programas que melhorem seu bem-estar, priorizando condições de trabalho amigáveis, remuneração justa, horários flexíveis, ambiente de trabalho respeitoso, promoção do desenvolvimento profissional e incentivos emocionais e econômicos.

Portanto, investir no bem-estar subjetivo no ambiente de trabalho é uma forma de garantir o comprometimento dos colaboradores e aumentar sua produtividade, promovendo a rentabilidade e a sustentabilidade das empresas. O desafio é reter seus funcionários, manter a qualidade do trabalho, a boa liderança e o crescimento profissional e, para tanto, é necessário levar em conta que a qualidade das organizações depende da qualidade de vida dos seus funcionários. Além do exposto, recomenda-se que pesquisas futuras considerem manter essa linha de pesquisa, dadas as novas dinâmicas de trabalho geradas pelas mudanças trazidas pela quarta revolução industrial e pela era digital, entendendo como a forma de trabalhar está mudando e vem desafiando a área de gestão de pessoas.

Por fim, seria apropriado considerar casos relacionados ao trabalho e crescimento econômico em países como Singapura, cujo ex-primeiro-ministro Lee Kuan Yew (Mechitov et al., 2021, p. 5) afirma que a liderança muda ou transforma um país e uma organização, o que torna inegável a importância de bons líderes tanto nos países como nas empresas, bem como adotar medidas que levem ao bem-estar subjetivo.

A área de gestão de pessoas das empresas poderá utilizar os resultados obtidos neste estudo para elaborar programas de bem-estar que promovam o desenvolvimento profissional e gerem condições de melhoria na qualidade e incentivo à inovação de seus produtos ou serviços. Dessa forma, criam-se alianças ganha-ganha, sem comprometer a qualidade de vida dos colaboradores, conseguindo assim que as organizações alcancem um bem-estar generalizado, impactando no investimento e na economia do país.

REFERÊNCIAS

Agarwal, S. (2020). Trust as a missing link between quality of work life and subjective well-being. *Ingeniería Solidaria*, 16(1), 1-21. <https://doi.org/10.16925/2357-6014.2020.01.06>

- Badri, M., Alkhaili, M., Aldhaheeri, H., Yang, G., Yaaqeib, S., Albahar, M., & Alrashdi, A. (2023). "Wrinkles will only go where the smiles have been": A path analysis of the associations between happiness and health, sleep, physical activities for older people in Abu Dhabi. *BMC Geriatrics*, 23(1). 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12877-023-04244-y>
- Bencsik, A. (2023). Organisational happiness based on 'GNH of Business' in a non-Buddhist environment. *Current Psychology*, 45(5), 1-19. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04688-w>
- Cáceres, L. R. (2021). Productividad laboral y la integración económica centroamericana: El caso de el salvador. *Cepal Review*, 133, 127-148. <https://doi.org/10.18356/16820908-2021-133-6>
- Chaparro, J., & Lora, E. (2017). Do good job conditions matter for wages and productivity? Theory and evidence from Latin America. *Applied Research in Quality of Life*, 12(1), 153-172. <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9489-0>
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253-260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Encuesta Mundial de Valores. (2017). *F00010738-WVS-7_Master_Questionnaire_2017-2020_English*.
- Estrada, J. G. S. (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. *SIGNOS – Investigación En Sistemas de Gestión*, 10(2), 41-53. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.02>
- Gallup. (2023). *State of the Global workplace: Global insights*.
- Gamero, C. (2004). Satisfacción laboral de los asalariados en España: Especial referencia a las diferencias por género. *Cuadernos de Economía*, 27(4), 109-145.
- Green, F. (2021). Decent Work and the Quality of Work and Employment. In K. F. Zimmermann (Ed.), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_218-1
- Guerra, G. C., Carrillo, C. C., & Chica, M. I. V. (2022). Job satisfaction as a determinant of human capital productivity: Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408.
- Haerpfer, C., Inglehart, R., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano J., M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin & B. Puranen (eds.). 2022. World Values Survey: Round Seven - Country-Pooled Datafile Version 5.0. Madrid, Spain & Vienna, Austria: JD Systems Institute & WWSA Secretariat. doi:10.14281/18241.20
- Hermawati, A., & Suci, R. P. (2015). The relationship between empowerment to quality of work life, trust, satisfaction, commitment and performance (case study in sharia bank in East Java, Indonesia). *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 13(5), 2865-2884.
- Herrera, J. M. G. F., & Torres, C. E. C. (2019). Relación del bienestar subjetivo de los trabajadores con su compromiso hacia la organización. *CES Psicología*, 12(2), 126-140. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.9>
- Hovhannisyan, S., Montalva-Talledo, V., Remick, T., Rodriguez-Castelan, C., & Stamm, K. (2022). Global job quality: Evidence from wage employment across developing countries. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4226372>
- International Monetary Fund. (2017). IMF Annual Report 2017. Retrieved from <https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2017/eng/assets/languages/IMF-AR17-English.pdf>
- Jain, A., Ripa, D., & Torres, L. (2024). Have companies arisen to the challenge of promoting sustainable work? The role of responsible business practices in the context of evolving employment and working conditions. *Safety Science*, 170, 106364. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106364>
- Kumari, N., & Sahu, N. C. (2023). Socio-economic determinants of subjective wellbeing of Indians in the post-liberalization era: evidence from the world value survey. *Asia-Pacific Journal of Regional Science*, 7(4), 1091-1121. <https://doi.org/10.1007/s41685-023-00314-6>

- Li, J., Nie, H., Ruan, R., & Shen, X. (2024). Subjective perception of economic policy uncertainty and corporate social responsibility: Evidence from China. *International Review of Financial Analysis*, 91, 103022. <https://doi.org/10.1016/j.IRFA.2023.103022>
- Martínez-Buelvas, L., Jaramillo-Naranjo, O., Gamarra-Amarís, O., Llinás-Herrera, A., & Jiménez-Pérez, F. (2017). Perception of working conditions on the quality of working life: Employees linked to health companies in Barranquilla, Colombia. *Proceedings of the 30th International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2017 – Vision 2020: Sustainable Economic Development, Innovation Management, and Global Growth, 2017-Janua*.
- Mechitov, A., Moshkovich, H., Grainger, M. (2021). Lee kuan yew's leadership lessons from developing Singapore, 21(1), 4-5. <https://doi.org/10.18374/IJBS-21-1.4>
- Poethke, U., Klasmeier, K. N., Radaca, E., & Diestel, S. (2023). How modern working environments shape attendance behaviour: A longitudinal study on weekly flexibilization, boundaryless work and presenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(3), 524-544. <https://doi.org/10.1111/joop.12437>
- Ramírez, O., Patiño, J., Patiño, M., & Cuéllar, M. (2020). Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. *Computación y Sistemas*, 24(3), 1305-1312. <https://doi.org/10.13053/cys-24-3-3489>
- Rodríguez-Calles, L. (2019). A brief history of Bhutan: An identity and a common horizon around happiness as a political objective [Breve historia de Bután: Una identidad y un horizonte común en torno a la felicidad como objetivo político]. *Estudios de Asia y Africa*, 54(2), 373-390. <https://doi.org/10.24201/ea.v54i2.2434>
- Spencer, D. A. (2023). Automation and well-being: Bridging the gap between economics and business ethics. *Journal of Business Ethics*, 187(2), 271-281. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05258-z>
- Tobgay, T., Dorji, T., Pelzom, D., & Gibbons, R. V. (2011). Progress and delivery of health care in Bhutan, the Land of the Thunder Dragon and Gross National Happiness. *Tropical Medicine and International Health*, 16(6), 731-736. <https://doi.org/10.1111/j.1365-3156.2011.02760.x>
- World Economic Forum. (2022). Renewing a global social contract. World Economic Forum. <https://es.weforum.org/events/the-davos-agenda-2022//sessions/renewing-a-global-social-contract/>
- Yepes-Nuñez, J. J., Urrútia, G., Romero-García, M., & Alonso-Fernández, S. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews [Declaración PRISMA 2020: Una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas]. *Revista Espanola de Cardiologia*, 74(9), 790-799. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>

CONFLITOS DE INTERESSE

Os autores não têm conflitos de interesse a declarar.

CONTRIBUIÇÃO DE AUTORIA

Diva Liceth Mendoza Ocasal: Conceituação; Investigação; Metodologia; Administração de projetos; Recursos; Supervisão; Validação; Redação – rascunho original; Redação – revisão e edição.

Maira Alejandra González Martínez: Conceituação; Curadoria de dados; Investigação; Recursos; Validação; Visualização; Redação – rascunho original; Redação – revisão e edição.

Nelly Quirvan Santos: Conceituação; Curadoria de dados; Investigação; Recursos; Validação; Visualização; Redação – rascunho original.