

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS - UFGD
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA -
FACE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

JOÃO MATEUS BALDONADO

FELICIDADE NO TRABALHO: A TEMÁTICA E SUAS FORMAS DE ABORDAGEM

DOURADOS/MS

2024

JOÃO MATEUS BALDONADO

FELICIDADE NO TRABALHO: A TEMÁTICA E SUAS FORMAS DE ABORDAGEM

Trabalho de Graduação II apresentado à Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia da Fundação Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Erlaine Binotto

DOURADOS/MS

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

B178f Baldonado, João Mateus

FELICIDADE NO TRABALHO: A TEMÁTICA E SUAS FORMAS DE ABORDAGEM
[recurso eletrônico] / João Mateus Baldonado. -- 2024.

Arquivo em formato pdf.

Orientadora: Erlaine Binotto.

TCC (Graduação em Administração)-Universidade Federal da Grande Dourados, 2024.

Disponível no Repositório Institucional da UFGD em:

<https://portal.ufgd.edu.br/setor/biblioteca/repositorio>

1. Felicidade no trabalho. 2. Bem-estar. 3. Satisfação. 4. Organizações. I. Binotto, Erlaine. II.
Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.



ATA DE APROVAÇÃO DE BANCA EXAMINADORA DE TRABALHO DE GRADUAÇÃO II,
SEMESTRE LETIVO 2024.2

FELICIDADE NO TRABALHO: A TEMÁTICA E SUAS FORMAS DE ABORDAGEM

João Mateus Baldonado

Esta monografia foi julgada adequada para aprovação na atividade acadêmica específica de Trabalho de Graduação II, que faz parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

Apresentado à Banca Examinadora integrada pelos professores:

Documento assinado digitalmente
gov.br ERLAINE BINOTTO
Data: 27/11/2024 12:34:46-0300
Verifique em <https://validar.itii.gov.br>

Prof.^a Dra. Erlaine Binotto
(Orientadora)

Documento assinado digitalmente
ICP Documento assinado digitalmente
Brasil JANE CORRÊA ALVES MENDONÇA
Data: 26/11/2024 22:32:45-0300
Verifique em <https://validar.itii.gov.br>

Prof.^a Dra. Jane Corrêa Alves Mendonça
(Avaliador 1)

Documento assinado digitalmente
gov.br FABIO MASCARENHAS DUTRA
Data: 27/11/2024 12:11:13-0300
Verifique em <https://validar.itii.gov.br>

Prof. Dr. Fábio Mascarenhas Dutra
(Avaliador 2)

DOURADOS-MS, 25 de novembro de 2024.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha mãe Olivia Machado Baldonado e aos meus irmãos Lilian Viviany Baldonado e Jean Carlos Baldonado, que sob muita luta, distância, superação e uma busca incessante por um futuro digno, fizeram-me chegar até aqui, na levidade da conquista.

Dedico também à minha avó Izabel Lourenço Machado, que em meio a tempestade da vida, sempre foi o sol da nossa família e plantou amor mesmo nos momentos inimagináveis.

Dedico a todos aqueles que vieram antes de mim, sem a luta de cada um não seria possível a minha vivência. Este trabalho e as minhas conquistas são os resultados do que cada um acreditou e defendeu até o último segundo de suas vidas.

Dedico, por fim, a mim mesmo. Que sempre ousei ir atrás do que acreditava ser possível, que acreditei no poder da educação e vi nela uma chance de transformar a minha vida e de todos ao meu redor, que nunca desisti no primeiro não e que sempre acreditei que o amanhã há de nascer.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus e ao seu infinito amor em minha vida. A Nossa Senhora Aparecida, minha Santa de Devoção, que intercede todos os desejos do meu coração.

Agradeço aos meus familiares, em especial à minha mãe e irmãos conforme já mencionados, por acreditarem no meu potencial e fazerem das minhas conquistas fôlego para o amanhã. Ao meus aos meus sobrinhos Gabriel, Helena e Miguel, pois mesmo sem compreenderem a maior parte disso tudo, são combustíveis para que eu nunca desista. Isso também é por vocês e espero que um dia possa compensar toda a ausência.

Aos meus cunhados Leonardo e Priscila, por complementarem o amor genuíno da nossa família. Vocês são parte essencial nesse processo.

Aos meus avós, Izabel e “Vô Lino”, por todo o amor e carinho que transmitem a mim.

Aos amigos que se tornaram família no decorrer da vida, Célia, Jheini e família, Lidia e Fabiano, agradeço o amor em forma de gestos e de presença em minha vida. Não há como falar em conquistas sem mencioná-los. Eu sou formado por cada um de vocês.

Aos meus amigos de vida, das escolas e da faculdade, ao grupo “Sobreviver”, por viverem cada momento ao meu lado e por serem ombros amigos nos momentos necessários. Não seria possível chegar até aqui sem o apoio de cada um.

Ao amor de quatro patas que viveu conosco durante 9 anos, 4 meses e 2 dias e será sempre lembrada com muito amor: nossa Meg. Para sempre em nossos corações.

Ao IFMS por ter sido divisor de águas em minha vida, aos docentes e técnicos por cada ensinamento. A dedicação de cada servidor desta instituição me proporcionou experiências jamais imaginadas por um simples menino que acredita no poder transformador da educação pública, gratuita e de qualidade.

A todos os servidores da UFGD, por se dedicarem e por promoverem conhecimentos aos discentes que aqui confiaram o seu futuro. Em especial à FACE por todo o apoio nesses últimos anos de graduação e por mostrar na prática o que deve ser uma universidade pública.

À toda a sociedade por acreditar no potencial de uma instituição de ensino superior e da capacidade que ela tem em melhorar a vida da população através do ensino, da pesquisa e da extensão. A UFGD transforma vidas.

À minha orientadora professora Dr^a Erlaine Binotto, por toda a paciência e dedicação não só a mim, mas em tudo o que se propõe a realizar. É incrível e admirável a sua inteligência e o respeito com que trata tudo ao seu redor. A minha conclusão só foi possível pois tive o seu acompanhamento e todas as contribuições materiais e imateriais.

Por fim, à banca avaliadora que contribuiu com as etapas deste trabalho.

RESUMO

A felicidade no trabalho envolve o bem-estar e a satisfação que uma pessoa sente em seu ambiente profissional, indo além das tarefas diárias para incluir o equilíbrio entre aspectos pessoais, emocionais e sociais. O conceito inclui bem-estar físico, satisfação, motivação, realização e impacto na performance. Devido à amplitude e diversidade de abordagens sobre o tema, a questão que norteia este trabalho é: Como a felicidade no trabalho é definida na literatura contemporânea e quais os métodos de análise da felicidade no contexto das organizações? O objetivo deste estudo foi identificar como a felicidade no trabalho é tratada na literatura científica e quais os métodos de análise da felicidade aplicados no contexto das organizações e, especificamente, apresentar os principais resultados dos estudos que analisaram a felicidade no trabalho e apresentar uma agenda de pesquisa baseada nas oportunidades dos estudos. A pesquisa, baseada no protocolo PRISMA, realizou uma revisão sistemática bibliográfica e descritiva, coletando dados de SciELO, Scopus, Web of Science e Spell, resultando em 21 artigos selecionados. Nos estudos, 13 adotaram método quantitativo, quatro qualitativo, três misto e um do tipo revisão integrativa. Quanto aos construtos de felicidade, 12 artigos enfatizaram "satisfação" e nove associaram "bem-estar" à felicidade no trabalho. Em relação aos métodos de análise, as análises fatoriais, a Modelagem de Equações Estruturais e o Coeficiente de Cronbach foram os mais utilizados nos artigos. O estudo propõe como agenda de pesquisa a realização de investigações que integrem variáveis como saúde física e mental, condições de trabalho e apoio da liderança, visando compreender melhor a felicidade no trabalho. Recomenda, ainda, a definição mais precisa do conceito, evitando sua redução a satisfação e bem-estar. Por fim, sugere a análise da evolução das percepções de felicidade e satisfação no trabalho ao longo do tempo, considerando mudanças e adaptações dos funcionários.

Palavras-chave: Felicidade no trabalho; Bem-estar; Satisfação; Organizações.

ABSTRACT

Happiness at work involves the well-being and satisfaction that a person feels in their professional environment, going beyond daily tasks to include the balance between personal, emotional, and social aspects. The concept includes physical well-being, satisfaction, motivation, achievement, and its impact on performance. Due to the broad scope and diversity of approaches to the topic, the question that guides this work is: How is happiness at work defined in contemporary literature, and what methods of analysis are used to study happiness in the context of organizations? The objective of this study was to identify how happiness at work is addressed in scientific literature and what methods of happiness analysis are applied in the organizational context. Specifically, it sought to present the main findings of studies that have examined happiness at work and provide a research agenda based on the opportunities identified in these studies. The research, based on the PRISMA protocol, conducted a systematic bibliographic and descriptive review, collecting data from SciELO, Scopus, Web of Science, and Spell, resulting in 21 selected articles. Of the studies, 13 adopted quantitative methods, four qualitative, three mixed, and one was an integrative review. Regarding happiness constructs, 12 articles emphasized "satisfaction," and nine associated "well-being" with happiness at work. In terms of analysis methods, factor analysis, Structural Equation Modeling, and Cronbach's Alpha were the most used in the articles. The study proposes as a research agenda the realization of investigations that integrates variables such as physical and mental health, working conditions, and leadership support, aiming to better understand happiness at work. It also recommends a more precise definition of the concept, avoiding its reduction to satisfaction and well-being. Finally, it suggests analyzing the evolution of perceptions of happiness and satisfaction at work overtime, considering changes and adaptations by employees.

Keywords: Happiness at work; Well-being; Satisfaction; Organizations.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01. Processo de busca e seleção de artigos nas bases de dados.....	19
Figura 02. Abordagens da felicidade no trabalho	31
Figura 03. Índice de aplicação dos métodos de análise dos estudos.....	34

LISTA DE QUADROS

Quadro 01. Especificações dos periódicos e objetivo por artigo.....	23
Quadro 02. Ênfases ligadas à felicidade no trabalho e suas definições.....	26
Quadro 03. Métodos, instrumentos de coleta e métodos de análise dos estudos.....	32
Quadro 04. Constatações dos estudos.....	40
Quadro 05. Sugestões de pesquisas abordadas nos estudos.....	43

LISTA DE TABELAS

Tabela 01. Origem dos autores e quantidade de estudos por período.....	21
Tabela 02. Áreas de foco em comum dos objetivos.....	24

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMÁTICA	11
1.2 OBJETIVOS	12
1.2.1 Objetivo geral.....	12
1.2.2 Objetivos específicos.....	12
1.3 JUSTIFICATIVA	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 FELICIDADE.....	14
2.2 FELICIDADE NO TRABALHO	15
3 METODOLOGIA.....	17
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	17
3.2 DADOS E FORMA DE COLETA.....	17
3.3 ANÁLISE DOS DADOS	19
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	21
4.1 CLASSIFICAÇÃO TEMPORAL E GEOGRÁFICA DOS ESTUDOS	21
4.2 CLASSIFICAÇÃO DOS PERIÓDICOS E PROPÓSITOS DOS ESTUDOS.....	22
4.3 ABORDAGENS E ÊNFASE DOS ESTUDOS	25
4.4 MÉTODOS DE ANÁLISES DOS ESTUDOS	32
4.5 CONSTATAÇÕES DOS ESTUDOS.....	40
4.6 SUGESTÕES DE PESQUISA APRESENTADAS NOS ESTUDOS	42
4.7 PROPOSTA DE AGENDA DE PESQUISA	45
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXO 1 – ITENS DO CHECK-LIST PRISMA.....	54
ANEXO 2 – FLUXOGRAMA DA INFORMAÇÃO COM AS QUATRO FASES	56

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMÁTICA

As organizações têm se interessado pela promoção da felicidade no trabalho, bem como, condições qualitativas que proporcionam a melhoria no ambiente organizacional, como a definição de procedimentos da tarefa e o cuidado com o ambiente físico (França, 2004).

Segundo Borges (1998), o significado do trabalho é abordado como uma cognição subjetiva, sócio-histórica e dinâmica, variando individualmente ao passo que decorre do processo de conferir significados e, ao mesmo tempo, apresenta aspectos socialmente compartilhados, associados às condições históricas da sociedade. Entende-se, portanto, que o trabalho é um processo de conhecimento adquirido pelo indivíduo e que a junção da felicidade nesse processo torna-se primordial para o desempenho esperado versus atingido na organização.

Segundo Almeida e Araújo (2020), o trabalho é subjetivo, visto que reflete a história pessoal e representa a forma que o indivíduo interpreta e dá sentido ao seu trabalho. Concomitantemente, é social, pois reflete aspectos históricos da sociedade e seu contexto. Para tais definições, entende-se que o trabalho é um contíguo de características pessoais aplicadas na atividade exercida, bem como, a maneira como interpreta situações, ações e tarefas pré-determinadas. Nota-se que a definição de trabalho passa pelo formato que o indivíduo constrói sua vivência pelo corpo social e pela constante construção em torno da definição de trabalho. Considerando essa definição, entende-se que o termo é o conjunto de experiências sociais do indivíduo, pela junção de características pessoais aplicadas e pela constante construção e desenvolvimento. Deste modo, a felicidade como experiências de prazer ao longo do tempo (Dolan, 2015), e o bem-estar do corpo, bem como da alma (Dauch, 2003), evidenciam que este estado de bem-estar social é uma característica substancial no que se refere ao desempenho do trabalho.

Para Pryce-Jones (2010), a felicidade no trabalho consiste na atitude que leva cada indivíduo a maximizar o desempenho profissional e atingir o seu pleno potencial. Na mesma linha de pensamento, para Rosenbluth e Peters (1992) a felicidade no trabalho funciona como elemento chave para se atingir um serviço produtivo e de qualidade. A felicidade no trabalho é resultado de elementos que propiciam bem-estar físico e psicossocial, que levam as pessoas a se sentir em paz, voltar-se aos outros e a contribuir para a melhoria das condições de vida no ambiente de trabalho (Silva; Tolfo, 2012; Siqueira; Padovam, 2008).

Com o intuito de remodelar a inexistência da abordagem do tema em questão, Silva e Boehs (2017) apontam a importância de se desenvolver estudos para encontrar e compreender o que leva as pessoas a serem felizes no trabalho, uma vez que as pesquisas e os modelos teóricos e empíricos sobre esse fenômeno, até este momento, são limitados. É importante construir conhecimentos sobre felicidade no trabalho, com a finalidade de estruturar conceitos e estudos sobre o assunto.

Diante do exposto, a questão que norteia este trabalho é: Como a felicidade no trabalho é definida na literatura contemporânea e quais os métodos de análise da felicidade no contexto das organizações?

Foi utilizado como método de pesquisa científica a Revisão Sistemática da Literatura seguindo o protocolo PRISMA que consiste numa versão atualizada das recomendações QUORUM (*Quality of Reporting of Meta-Analyses*) (Padula *et al.*, 2012). Para Sampaio e Mancini (2007, p. 83-89) “tal método é uma forma de pesquisa que utiliza como fonte de dados a literatura sobre determinado tema”. De acordo com Galvão e Pereira (2014), “trata-se de um tipo de investigação focada em questões bem definidas, que visa identificar, selecionar, avaliar e sintetizar as evidências relevantes disponíveis”.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

- Identificar como a felicidade no trabalho é tratada na literatura científica.

1.2.2 Objetivos específicos

- Descrever as publicações sobre a felicidade no trabalho entre os anos de 2013 e 2023.
- Apresentar a ênfase, os principais resultados e propósitos dos estudos que analisaram a felicidade no trabalho.
- Identificar os métodos de análise da felicidade aplicados no contexto das organizações.
- Apresentar uma agenda de pesquisa baseada nas oportunidades dos estudos.

1.3 JUSTIFICATIVA

Nos últimos anos, as empresas têm se interessado pela temática de felicidade no trabalho e suas vertentes e pela constante busca de autorrealização e encontro de propósito no âmbito organizacional. O crescimento exponencial dessa metodologia de desenvolvimento profissional influenciou diretamente na abordagem desta área de pesquisa, uma vez que, há limitações de

estudos, despertando assim a precisão de construir conhecimentos acerca do assunto e estruturar conceitos (Silva; Boehs, 2017).

A literatura é difusa (Danna; Griffin, 1999) e de difícil generalização (Sant'anna; Paschoal; Gosendo, 2017), não havendo, portanto, uma definição clara, evidenciando a necessidade de integração do indivíduo e da organização. Os métodos expostos irão proporcionar uma visão mais abrangente dos estudos que avaliam a relação entre os dois elementos centrais da pesquisa.

Com uma visão gerencial, este trabalho possui importância quando abordadas questões de entendimento e desenvolvimento de ações que visam a qualidade de vida, pertencimento e felicidade no trabalho. Agregar pesquisas e métodos de promoção e análise da felicidade facilitará as organizações a viabilizarem projetos utilizando *benchmarking* e estudos que promovam a satisfação e o bem-estar no trabalho.

Sendo assim, interpreta-se a importância de realizar um levantamento e identificação dos estudos publicados quanto ao assunto. Justifica-se esse projeto, portanto, como uma diretriz para identificar os estudos existentes a respeito da felicidade no trabalho e quais métodos de análises são utilizados no contexto das organizações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 FELICIDADE

Segundo Niemiec (2019) e Silva e Farsen (2018) a felicidade é compreendida sob duas perspectivas: a hedônica e a eudaimônica. A primeira encontra-se orientada pelo desfrute humano, como fins para si mesmos, no momento presente, os quais geram sentimentos e emoções positivas. A segunda está relacionada às experiências de realização pessoal, alcance de propósitos, desenvolvimento e expressões das virtudes, das forças de caráter e das qualidades psicológicas positivas dos seres humanos. Neste sentido, NG (2006) reforça a felicidade como "bem-estar", enquanto para Oswald (1997) significa "prazer" ou "satisfação" hedonista. Para Freud, a felicidade era considerada como o equilíbrio entre a expressão de nossos instintos e o controle de nossos desejos, enquanto para Maslow a autorrealização e para Csikszentmihalyi a felicidade se assemelha a experiência de *flow* (Rhoden, 2009). Entende-se, desta forma, que a felicidade integra pensamentos e prazeres imediatos excessivos, que é a hedonia, tal qual, em outras perspectivas, esses pensamentos e sentimentos florescem o desenvolvimento pessoal para viver de acordo com a virtude, atrelando-se a eudaimonia.

Quando abordado o sentido inerente da palavra, Rios (2010, p.242) conceitua felicidade como: “1. Estado de quem é feliz. 2. Ocorrência favorável. 3. Bem-estar, contentamento. 4. Ventura. 5. Bom êxito, sucesso. 6. Precisão, exatidão.” Nota-se, portanto, que as definições expostas conceituam o termo baseado apenas na visão positiva, sem considerar ocorrências internas e externas aos indivíduos, nem mesmo os ambientes em que está alocado.

No aspecto de emoções proporcionadas por experiências, para Oliveira (2018) alguns estados emocionais parecem produzir felicidade, a exemplo de amor, saúde, alegria, sensação de saciedade, segurança, prazer sexual, dentre outros. As emoções tais como o medo, a tristeza, a raiva e o sentimento de asco e nojo, além de ansiedade, dor, e angústia, tenderiam a diminuir a felicidade.

Cloninger (2004) considera que “felicidade” é a expressão que traduz a compreensão coerente e lúcida do mundo; ou seja: a felicidade autêntica requer uma maneira coerente de viver. Isso inclui todos os processos humanos que regulam os aspectos sexuais, materiais, emocionais, intelectuais e espirituais da vida. Dalai Lama por sua vez acredita que o propósito da existência humana é a busca pela felicidade (Lama; Cutler, 2000). Nota-se, desta forma, que para os autores a felicidade pode ser entendida como resultado de emoções e experiências diversas, entendendo que a falta da felicidade pode ocasionar medo, raiva e/ou nojo, bem como,

a conquista de algo esperado ou maneira regulada de viver pode proporcionar esse contentamento. Reforçando, Dolan (2015) define felicidade como experiências de prazer ao longo do tempo. Nota-se, portanto, que o autor define as práticas e experiências como as responsáveis pelo estado do indivíduo (Oliveira, 2018).

No aspecto religioso, Hoffmann (2004) relata que Sêneca (4 a.C. - 65 d.C.) defendia que a felicidade consistia em uma harmonia interior, harmonia consigo mesmo, com as coisas do mundo e com o divino. Desta forma, o autor enfatiza que o contentamento surge a partir da simetria com que enxerga e lida com as situações. Na mesma linha de pensamento de Sêneca (4 a.C. - 65 d.C), Dauch (2003) ressalta que a felicidade envolve tanto o bem-estar do corpo como da alma, em que as pessoas felizes devem possuir as três espécies de bens que se podem distinguir: os externos, os do corpo e os da alma. Em suma, para esses autores, a definição de felicidade passa pelas experiências da alma, do corpo e da conexão com a divindade, que orientam o agir moral cotidiano e de como deve se relacionar com o mundo.

Seguindo outro prisma, o da autorrealização, Maslow (1979) define felicidade como a possibilidade de indivíduo tornar-se aquilo que em essência deseja ser e alcançar e que o fará sentir-se feliz. Dessa maneira, o grau em que um indivíduo julga toda a qualidade de sua vida como sendo favorável, defendido por Veenhoven (1994), onde denota uma medida de avaliação do seu alcance versus o planejado antes de iniciar tal atividade, possibilita definir se está ou não feliz, atingindo dessa forma o bem-estar subjetivo, do aproveitamento da vida, defendido por Layard (2011). Deste modo, os autores entendem que a viabilidade de ser e/ou conquistar algo material ou imaterial é o que vai definir o grau de felicidade frente a qualificação da sua vida.

2.2 FELICIDADE NO TRABALHO

A felicidade conceituada como contentamento e qualidade de vida favorável, permite que a definição de felicidade dentro da organização, ou seja, felicidade no trabalho, seja entendida como complemento de estado de bem-estar social no ambiente organizacional considerando experiências externas. Para Paschoal e Tamayo (2008), a felicidade no trabalho é o predomínio de experiências de emoções positivas no trabalho e a percepção de que o trabalhador consegue expressar e desenvolver seus potenciais nele, e seguir no cumprimento de suas metas pessoais. Desta forma, os autores evidenciam que para além de desempenhar a função específica, o trabalhador espera que, a partir do desempenho dessa função, conquiste objetivos pessoais internos na organização e externos a ela. Uma pessoa engajada emprega e expressa, durante o desempenho de suas funções, suas energias físicas, cognitivas e emocionais

(Kahn, 1990). Desta forma, identifica-se a felicidade como um estado de consciência e expressão, tal qual possibilita experiências externas a partir do desempenho no ambiente organizacional.

Respaldando a ideia de realização pessoal a partir do desempenho de suas funções, Locke (1969) e Robbins (2002) acreditam que a satisfação no trabalho é o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar e uma atitude geral em relação ao trabalho que realiza. Waterman (1993) reforça que quando uma pessoa vivencia a realização pessoal, ela sente mais afetos positivos do que negativos. Isto significa, a consciência do trabalhador a partir do desempenhado é o que caracteriza como felicidade no trabalho. Para tal, Gavin e Mason (2004) reforçam que a felicidade no trabalho ostenta um forte auxílio para a felicidade em geral.

Em outra visão, modificando a abordagem pelos autores supracitados, Rego (2001) defende que a satisfação no trabalho está relacionada ao tratamento de justiça e de respeito a que o trabalhador é submetido. Essa definição sai do âmbito de desempenho de função apenas por obrigatoriedade ao acordado e as realizações a partir de tal, para a garantia de respeito e condições das quais é submetido no espaço da organização. Sendo assim, entende-se que o trabalhador estará feliz no trabalho quando obtém realizações a partir do seu trabalho e quando possuem propósitos. Para tanto, há a necessidade de boas condições laborais, remunerações justas e um estilo de gestão que desenvolva pessoas (Limongi, Cristina e Zaima, 2002).

Quando abordado o aspecto de valorização e o financeiro, bem como outros indicadores, a felicidade no trabalho está diretamente relacionada com a satisfação das necessidades e com a realização dos desejos das pessoas ao desempenhar a sua função no meio laboral (Paz, 2004). O autor afirma que os indicadores que medem a felicidade no trabalho são: valorização, reconhecimento, autonomia, progressão, suporte ambiental, recursos financeiros, orgulho e ambiente. Na mesma linha, Pryce-Jones (2010) defende que a pessoa feliz no trabalho ganha mais dinheiro, é mais saudável, é promovida mais rapidamente e é mais bem avaliada. As pessoas mais felizes no trabalho, quando comparadas com as menos felizes, têm 180% mais energia, são 50% mais motivadas, 40% mais confiantes, 108% mais engajadas e contribuem 25% mais (Pryce-Jones, 2010). Considera-se, portanto, o abordado por Paz (2004), que as pessoas se sentem mais felizes no desempenho laboral a medida que identificam o seu propósito, pertencendo a algo maior e realizando os seus objetivos.

3 METODOLOGIA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa se caracteriza como bibliográfica, descritiva e do tipo revisão sistemática da literatura seguindo o protocolo PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis*), que consiste numa versão atualizada das recomendações QUORUM (*Quality of Reporting of Meta-Analyses*) (Padula *et al.*, 2012). As recomendações PRISMA incluem uma lista de verificação contendo 27 itens (Anexo 1) devidamente descritos e exemplificados e um fluxograma (Anexo 2) de quatro fases (Liberati *et al.*, 2009). Esta pesquisa buscou identificar como a felicidade no trabalho é tratada na literatura científica e quais os métodos de análise da felicidade aplicados no contexto das organizações.

3.2 DADOS E FORMA DE COLETA

Para a busca na literatura científica foram consultadas as bases eletrônicas: *Scientific Electronic Library Online* (SciELO - Brasil), *Scopus* e *Web Of Science* através do Portal de Periódicos da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e a *Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL)*.

As bases de dados escolhidas possuem produções nacionais e internacionais, e são reconhecidas por englobarem artigos científicos desenvolvidos em países da América Latina, como é o caso da SciELO (UFJF, 2017). Os descritores utilizados foram “felicidade e trabalho” e “*happiness and organization*”. Tais termos englobam o problema de pesquisa abordado, uma vez que eles se complementam pois relacionam felicidade no trabalho e na organização, ampliando a abordagem. Os descritores “*happiness and organization*” retornaram mais artigos do que a filtragem por “felicidade e organização”, definindo então este primeiro como descritor. Já os termos “felicidade e trabalho” retornaram menos artigos do que “*happiness and work*”, mas optamos pelo termo em português por conta de os resultados serem diferentes do que os descritores iniciais “*happiness and organization*”. Considerando o exposto, os descritores se complementam e vale destacar que este estudo aborda três línguas diferentes, sendo elas a Língua Portuguesa, Inglesa e Espanhola, aumentando a área de pesquisa.

De maneira geral, é difícil encontrar a palavra felicidade nos estudos sobre gestão de pessoas e comportamento da organização. Habitualmente são utilizados os termos satisfação, bem-estar, motivação e compromisso (Bendassolli, 2007; Paschoal; Torres; Porto, 2010).

Contudo, segundo Paschoal, Torres e Porto (2010), o uso do termo felicidade oferece vantagens, pois envolve elementos filosóficos e conceituais.

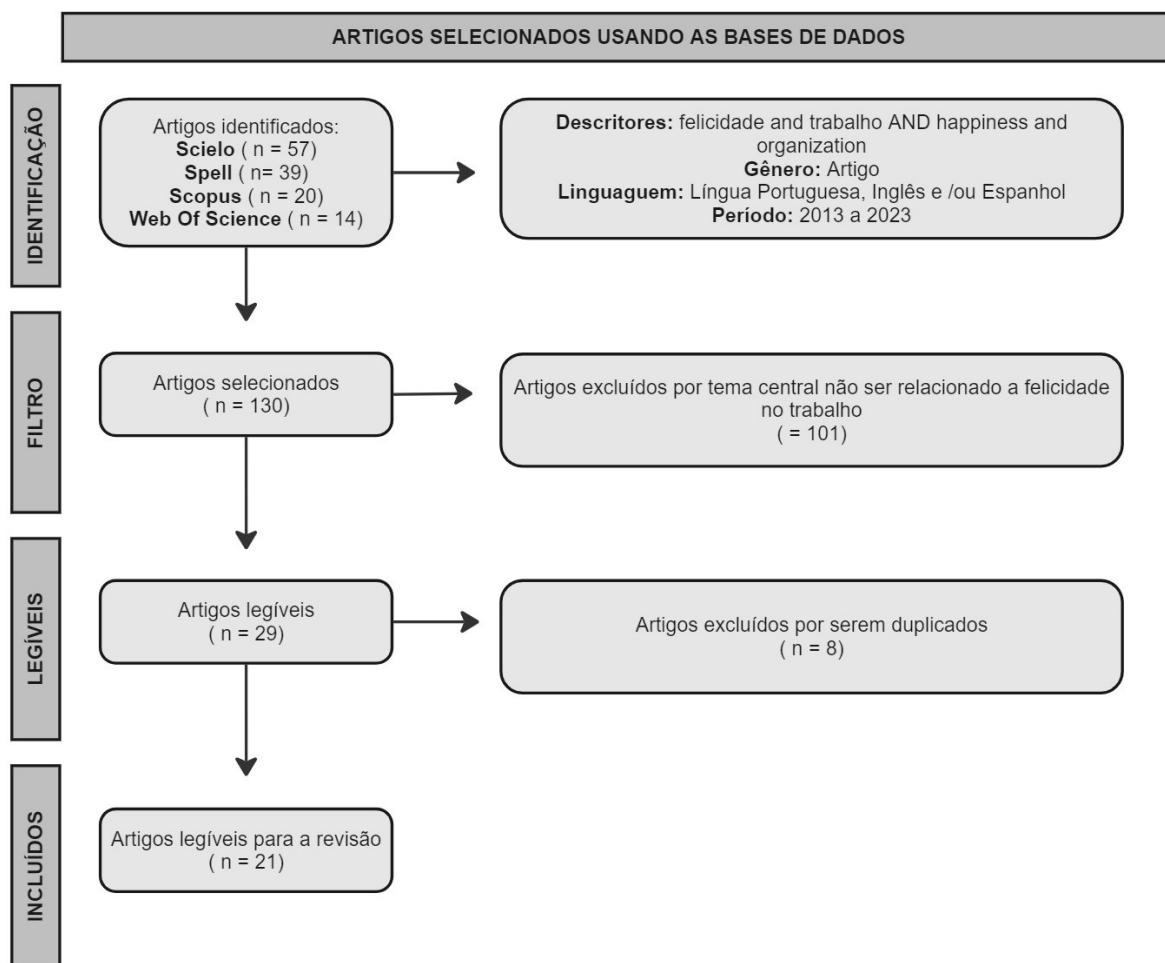
Definiu-se, como critério de inclusão, que o estudo abordasse felicidade no trabalho em toda sua integralidade filtradas apenas publicações do gênero artigo e datadas de janeiro de 2013 a dezembro de 2023, cujo idiomas fossem Língua Portuguesa, Inglesa e /ou Espanhola.

Os acessos às bases de dados ocorreram entre os dias 16 e 18 de fevereiro de 2024. Na primeira pesquisa foram identificados 130 artigos, sendo: Scielo (n= 57), Spell (n= 39), Scopus (n= 20) e Web of Science (n= 14). Inicialmente, foi realizada a leitura dos resumos e das palavras-chave, para melhor entendimento do assunto e priorizar as produções que se encontram relacionadas ao assunto, validando sua elegibilidade para o estudo. Foi analisado o montante de publicações por ano, o país no qual foi publicado e o método de recolha de dados.

Como parâmetros de exclusão de artigos aplicou-se dois critérios: a) tema central da publicação não ser relacionado à felicidade no trabalho em organizações e b) artigos duplicados.

A Figura 1 apresenta o processo de busca e seleção:

Figura 01 - Processo de busca e seleção de artigos nas bases de dados



Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

De acordo com os critérios de exclusão apresentados na Figura 01, dos 130 artigos inicialmente selecionados, 101 foram descartados porque a felicidade no trabalho não era o foco principal no estudo e oito por serem duplicados. Assim, a amostra final de artigos elegíveis para esta revisão é composta por 21 artigos.

3.3 ANÁLISE DOS DADOS

A padronização da análise dos estudos foi estruturada em torno de diversos tópicos essenciais para garantir uma exploração consistente e comparativa. O primeiro aspecto considerado foram os objetivos, uma vez que este critério serviu como base para a inclusão dos estudos. Os objetivos de cada estudo foram avaliados com o propósito de assegurar que fossem relevantes ao tema central, permitindo assim uma análise direcionada.

Em seguida, destacou-se a metodologia utilizada nos estudos, cujo foco foi identificar pesquisas análogas, bem como as ferramentas e os métodos de coleta de dados aplicados. Isso

possibilitou a comparação entre diferentes abordagens metodológicas e a identificação de padrões ou divergências que pudessem enriquecer a compreensão do tema.

Outro ponto chave foi o referencial teórico, essencial para mapear as contribuições teóricas que sustentaram as definições e abordagens de cada estudo. Através do referencial teórico foi possível construir um entendimento aprofundado das concepções envolvidas e, ao mesmo tempo, agregar valor ao desenvolvimento deste trabalho, dado que tais contribuições foram fundamentais para embasar e direcionar as discussões.

A definição de felicidade abordada em cada artigo também foi um critério relevante, uma vez que cada pesquisa pode adotar uma interpretação distinta do conceito. A análise dessas diferentes definições permitiu identificar como cada estudo construiu sua linha de investigação e quais aspectos da felicidade foram priorizados, moldando assim o direcionamento das pesquisas.

Outro tópico central foi a ênfase do artigo, que, de forma interligada ao ponto anterior, reflete a definição de felicidade sustentada por cada autor. Entender essa ênfase possibilitou uma compreensão mais detalhada das motivações e das perspectivas que orientaram cada estudo. Além disso, o método de análise foi examinado com o objetivo de identificar os instrumentos utilizados para interpretar e analisar os dados coletados. Essa avaliação permitiu verificar a robustez das ferramentas analíticas e a adequação dos métodos aos resultados esperados.

Por fim, os tópicos de resultados, conclusões e contribuições dos artigos foram essenciais para entender o impacto e a relevância de cada estudo no campo de pesquisa. A análise desses elementos auxiliou a determinar o estágio atual das investigações sobre o tema e a identificar oportunidades para futuras contribuições à literatura, orientando o desenvolvimento de novos estudos e intervenções práticas. Em resumo, esses tópicos de padronização forneceram uma estrutura sólida para a exploração detalhada e crítica dos estudos, assegurando uma análise coerente e abrangente do tema abordado.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com o propósito de iniciar a apresentação dos principais resultados e o problema de pesquisa, que é o de identificar como a felicidade no trabalho é tratada na literatura científica e quais os métodos de análise da felicidade no contexto das organizações, a discussão desses resultados será feita de maneira a compreender as características das produções científicas, como período, definições, ênfases, metodologias, métodos de análises, resultados e oportunidades.

4.1 CLASSIFICAÇÃO TEMPORAL E GEOGRÁFICA DOS ESTUDOS

Na Tabela 01 é apresentado o resumo das produções científicas do período entre 2013 e 2023, a quantidade de artigos por ano e o país de publicação.

Tabela 01 - Origem dos autores e quantidade de estudos por período

Ano	Quantidade de Artigos	Países e quantidade de publicações
2013	1	México (1)
2015	1	Brasil (1)
2017	1	Brasil (1)
2018	3	Brasil (2), Colômbia (1)
2019	1	Espanha (1)
2020	4	Brasil (1), Colômbia (1), Emirados Árabes Unidos (2)
2021	5	Brasil (1), Colômbia (1), Emirados Árabes Unidos (1), México (1), Turquia (1),
2022	3	Brasil (1), Espanha (1), Índia (1)
2023	2	Espanha (1), Índia (1)
Total	21	07 países

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

A análise dos artigos revelou que o ano de 2021 apresentou o maior número de publicações, totalizando cinco artigos. Em 2020, foram quatro artigos publicados, enquanto os anos de 2018 e 2022 contaram com três publicações cada. No ano de 2023, foram dois artigos. Nos anos de 2013, 2015, 2017 e 2019, foi constatada a publicação de um artigo por ano. Vale ressaltar que, durante a investigação, não foram encontradas publicações referentes aos anos de 2014 e 2016.

É notável a concentração de publicações provenientes do Brasil, que lidera com um total de sete estudos. Em segundo lugar, estão os Emirados Árabes Unidos, a Espanha e a Colômbia, com três artigos cada. A Índia aparece logo em seguida, com duas publicações, enquanto a Turquia e o México contribuem com um artigo cada. Ao todo, foram identificados estudos provenientes de sete países diferentes, evidenciando uma distribuição geográfica relativamente ampla, mas com uma predominância clara de trabalhos realizados no Brasil. Um aspecto que

surpreendeu foi a inexistência de trabalhos dos Estados Unidos, considerando sua tradição na pesquisa.

Além disso, quanto às abordagens metodológicas adotadas nos artigos analisados, verificou-se que treze deles empregaram um método quantitativo, quatro optaram pelo qualitativo e três pela combinação de quantitativo e qualitativo. Esses números indicam uma preferência significativa pela pesquisa qualitativa, sugerindo que os autores dos estudos têm buscado explorar, em profundidade, os fenômenos estudados, em vez de focar exclusivamente em dados numéricos e estatísticos.

4.2 CLASSIFICAÇÃO DOS PERIÓDICOS E PROPÓSITOS DOS ESTUDOS

O Quadro 01 fornece uma visão abrangente dos periódicos nos quais foram publicadas as produções científicas analisadas, destacando a importância do Qualis Periódicos e na falta desta classificação dos repositórios em questão, foi utilizado o *Impact Factor* publicado pelo *Journal Citation Reports* (JCR), que calcula a média de citações que os artigos de uma revista recebem em um ano específico. Este é um instrumento no contexto brasileiro, amplamente utilizado para a avaliação da produção intelectual, pois permite integrar tanto aspectos quantitativos quanto qualitativos.

Além disso, o quadro inclui uma análise dos Fatores de Impacto de determinados periódicos, que representam um método bibliométrico crucial para a avaliação da relevância e influência de publicações científicas. O Fator de Impacto é calculado com base no número de citações que um periódico recebe, refletindo sua notoriedade e impacto na comunidade acadêmica. Este conceito foi concebido por Eugene Garfield, um pioneiro na área da bibliometria e fundador do *Institute for Scientific Information* (ISI), que desempenhou um papel significativo na sistematização e disseminação de métodos de avaliação da literatura científica. A inclusão desses elementos na análise permite uma compreensão mais rica e contextualizada da produção científica e sua importância dentro do campo de estudo.

Quadro 01 - Especificações dos periódicos e objetivo por artigo

	Periódico	Qualis	Objetivo
1.	<i>International Journal of Scientific & Technology Research</i>	C	Mostrar como os funcionários públicos dos Emirados Árabes Unidos se sentiram ao trabalhar para sua liderança e para a organização, no que diz respeito à sua felicidade e satisfação no trabalho e recomendar melhorias a gestão.
2.	<i>Academy of Strategic Management Journal</i>	A2	Analizar fatores confirmatórios da felicidade no local de trabalho na promoção da felicidade dos funcionários em organizações públicas dos Emirados Árabes Unidos.
3.	Revista de Administração Contemporânea	A2	Propor uma perspectiva dos antecedentes da felicidade no trabalho nas organizações e suas consequências no comportamento dos indivíduos.
4.	<i>Multidisciplinary Digital Publishing Institute – Social Sciences</i>	Impact Factor 1.7	Determinar o volume de estudos publicados sobre a gestão da felicidade e do bem-estar nas organizações na base de dados <i>Web of Science</i> (WoS), bem como a sua evolução ao longo do tempo.
5.	<i>Management Decision</i>	A1	Mostrar o estado da investigação sobre o ambiente na gestão da felicidade nas organizações, a evolução da atividade científica, tendências atuais em autoria, temas e definição futura da agenda de investigação.
6.	<i>Anagramas Rumbos y Sentidos de La Comunicación</i>	A4	Diagnosticar o estado da percepção de felicidade organizacional dos administrativos de uma instituição educacional superior de caráter estatal do departamento de Córdoba, Colômbia.
7.	Revista Organizações em Contexto	A3	Compreender a felicidade no trabalho a partir das percepções de determinados indivíduos de diferentes gerações.
8.	Revista de Administração de Empresas	A2	Validar uma escala proposta por Del Junco <i>et al.</i> (2013).
9.	<i>Dimensión Empresarial</i>	B2	Mensurar a percepção de felicidade nos funcionários.
10.	<i>Industrial and Commercial Training</i>	A3	Investigar a relação entre a felicidade dos funcionários no trabalho e o comportamento de cidadania organizacional nos bancos do setor privado indiano.
11.	Revista Paidéia	A1	Identificar o impacto das teorias axiológicas aplicáveis aos valores nos níveis individual e organizacional sobre a felicidade no trabalho.
12.	<i>Revista Psicología Desde el Caribe</i>	A3	Investigar os impactos de um processo de enxugamento nas políticas e nas práticas de gestão de pessoas.
13.	Revista de Carreiras e Pessoas	A4	Analizar a influência da QVT na formação da felicidade (bem-estar subjetivo) dos funcionários do setor financeiro.
14.	RGO - Revista Gaúcha de Odontologia	B4	Estimar os níveis de satisfação no trabalho de graduados da Faculdade de Odontologia da Universidade Autônoma de Guerrero, México, e determinar quais fatores influenciam esses níveis de satisfação.
15.	<i>Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance</i>	Impact Factor 3.0	Encontrar um método para ajudar a seguradora Takaful a se tornar um local de trabalho mais feliz e atraente e fornecer uma técnica para que isso acontecesse.
16.	<i>Polish Journal of Management Studies</i>	Impact Factor 1.1	Analizar quais são os fatores que afetam a percepção de felicidade no trabalho nos trabalhadores de uma universidade durante o ano de 2019.
17.	Interação em Psicologia	A2	Realizar reflexões para compreender as similaridades e diferenças entre os constructos qualidade de vida no trabalho, bem-estar e felicidade no trabalho.
18.	<i>Revista Psicología Desde el Caribe</i>	A3	Apresentar o estado da arte a respeito de felicidade no trabalho, em especial, os significados que são conferidos ao constructo na subárea de conhecimento da Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (PPOT).

19.	<i>Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty</i>	Impact Factor 0.1	Examinar o papel mediador da felicidade no local de trabalho no efeito do ajuste pessoa-organização na satisfação no trabalho.
20.	<i>Organizational Cultures: an International Journal</i>	Impact Factor 0.39	Gerar um modelo para avaliar o potencial da organização em deixar seus funcionários felizes.
21.	<i>Vision: The Journal of Business Perspective</i>	Impact Factor 3.00	Medir a felicidade no local de trabalho em organizações de terceirização de processos de negócios selecionadas do Leste da Índia usando os parâmetros identificados.

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Os objetivos dos estudos apresentados são variados, uma vez que cada produção científica visa abordar e compreender uma lacuna específica na literatura existente. No entanto, considerando que todos os objetivos estão relacionados ao tema da felicidade no trabalho, é possível identificar uma conexão entre eles, que se concentra na percepção da temática, no estado atual da pesquisa e nos fatores e antecedentes que influenciam a felicidade nas organizações.

Dessa forma, cada objetivo se alinha a uma área de foco coerente, permitindo que sejam agrupados em categorias que compartilham características semelhantes. Essa organização é apresentada na Tabela 02, que ilustra as relações entre os objetivos e suas respectivas áreas de foco, facilitando a compreensão da diversidade e da interconexão dos estudos sobre felicidade no trabalho.

Tabela 02 - Áreas de foco em comum dos objetivos

Áreas de foco	Artigos
1. Felicidade e Satisfação no Trabalho	01 – 06 – 09 – 13 – 14 - 16
2. Fatores e Antecedentes da Felicidade no Trabalho	02 – 11
3. Produção Científica e Estado da Pesquisa	03 - 04 – 05 – 17 - 18
4. Relações e Impactos da Felicidade	10 - 19
5. Processos e Práticas de Gestão	12 – 15 - 20
6. Percepções e Gerações	07
7. Medição da Felicidade	21
8. Validação de Métodos de Análise de Felicidade nas Organizações	08

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Como pode ser observado, os artigos abordam oito áreas principais de foco relacionadas aos objetivos de estudo. Diversos autores exploram a felicidade no trabalho a partir de diferentes perspectivas, com alguns considerando os antecedentes do trabalhador. Isso significa que as emoções e situações passadas influenciam a felicidade atual no ambiente de trabalho, como discutido nos artigos 02 e 11. De maneira alinhada, os artigos 10 e 19 investigam o impacto da

felicidade no desempenho e no funcionamento das organizações. Por outro lado, os artigos 01, 06, 07, 09, 13, 14 e 16 concentram-se diretamente na felicidade no trabalho, buscando entender e mensurar a percepção de felicidade dos funcionários e os fatores que a influenciam.

Os artigos 03, 04, 05, 17 e 18 têm como objetivo revisar a literatura existente, reunindo e sintetizando produções científicas que discutem as diversas abordagens sobre o tema e suas diferentes correntes de pensamento. Os artigos 12, 15 e 20 focam nos processos e práticas de gestão, argumentando que a gestão organizacional desempenha um papel crucial na felicidade dos trabalhadores e pode direcionar esse sentimento por meio de suas estratégias e políticas.

Por fim, os artigos 08 e 21 tratam da medição e validação de métodos para analisar a felicidade nas organizações, como exemplificado pela validação de uma escala proposta por Del Junco *et al.* (2013).

4.3 ABORDAGENS E ÊNFASE DOS ESTUDOS

Ao analisar as definições de felicidade no trabalho presentes nos artigos revisados, foi observado que alguns autores utilizam os termos bem-estar no trabalho, gestão da felicidade e satisfação no trabalho como sinônimos de felicidade no ambiente laboral. Essa diversidade de definições destaca a existência de múltiplas interpretações para o conceito de felicidade no trabalho, o que reflete uma falta de consenso entre os estudiosos da área. Embora o interesse pelo estudo da felicidade no trabalho esteja em ascensão, as pesquisas ainda apresentam divergências significativas, sendo a ausência de uma definição clara um dos principais pontos de lacuna na literatura.

A falta de uniformidade nas definições sugere que, embora o termo "felicidade no trabalho" esteja frequentemente relacionado a fatores positivos, como bem-estar e satisfação, a interpretação específica do que constitui felicidade no ambiente de trabalho varia amplamente entre os autores. O Quadro 02 evidencia essa pluralidade ao apresentar os conceitos utilizados nos artigos analisados e a ênfase de cada artigo, onde é possível perceber que, apesar das diferenças, a maioria das definições aponta para uma visão de felicidade atrelada a elementos positivos e às experiências subjetivas de realização e bem-estar no ambiente de trabalho.

Essa variedade de abordagens reforça a necessidade de um esforço maior para alinhar as definições e compreender melhor o que realmente significa ser feliz no trabalho, o que pode ter implicações importantes tanto para as práticas de gestão quanto para o desenvolvimento de futuras pesquisas sobre o tema.

Quadro 02 - Ênfases ligadas à felicidade no trabalho e suas definições

	Título do Artigo	Definição	Ênfase do Artigo
1.	<i>A confirmatory analysis on the factors that influence employee happiness in UAE public organization (Aldahmani; Ali, 2020)</i>	A felicidade no trabalho está correlacionada com evidências de sucesso no local de trabalho e pode aumentar a eficácia, o desempenho e os níveis de satisfação no trabalho de um funcionário (Boehm; Lyubomirsky, 2008).	Sucesso – Boehm e Lyubomirsky (2008); Satisfação – Hirschfeld (2000); Fisher e Noble (2004); Bakker e Oerlemans (2010); Jaghargh et al. (2012); Martins e Coetze (2007); Mais, Ahmady e Nikooravesh (2016)
2.	<i>A confirmatory factors analysis of the happiness at the workplace in promoting employee happiness in public organization (Suwaidi; Akmal; Alshami, 2021)</i>	Entende-se que a felicidade no trabalho está correlacionada com o grau da felicidade pessoal e sua influência positiva considerável na motivação dos funcionários e na satisfação geral no trabalho (Ali et al., 2019)	Satisfação – Ali et al. (2019); Sony e Mekoth (2016); Walsh e Lyubomirsky (2018);
3.	As organizações e a felicidade no trabalho: uma perspectiva integrada (Sender; Fleck, 2017)	A felicidade no trabalho é um estado psicológico positivo do indivíduo, que influencia seu comportamento e que pode levar a consequências positivas para as organizações (Macey; Schneider, 2008)	Satisfação – Hoppock (1935); Locke (1969);
4.	<i>Bibliometric analysis of international scientific production on the management of happiness and well-being in organizations (Maldonado et al., 2022)</i>	A felicidade no trabalho pode ser definida como uma mentalidade aplicada a um indivíduo, a uma equipe ou a uma organização que permite ações para maximizar o desempenho (Lutterbie, 2010).	Envolvimento - Bakker e Leiter (2010); Emoções positivas - Vacharkulksemsuk e Fredrickson (2013); Bem-estar – Taris (2006); Bakker e Leiter (2010); Page e Vella-Brodrik (2009);
5.	<i>Exploring the domain of relationship between happiness management in organizations and the environment (Cueto et al., 2023)</i>	O conceito de gestão da felicidade e felicidade no trabalho está diretamente associado ao do bem-estar sob os pontos de vista eudaimônico e o hedônico (Grant; McGhee, 2020).	Bem-estar - Ravina Ripoll et al. (2019); Ryan e Deci (2001); Satisfação - Fisher (2010); Kamel et al. (2017); Xanthopoulou et al. (2012)
6.	<i>Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal (Marenco, 2018)</i>	A felicidade no trabalho pode ser definida através das dimensões como a participação dos profissionais na organização e na função, a satisfação no trabalho e o compromisso positivo na organização e na função (Fisher, 2010).	Satisfação - Fisher (2010);
7.	Felicidade no trabalho: um estudo a partir de diferentes perspectivas geracionais (Damo; Silva, 2022)	Felicidade no trabalho abrange tanto a visão hedônica do prazer, com a experiência do afeto positivo, quanto a visão eudaimônica de felicidade, que é revestida de crescimento pessoal e senso de propósito (Dolan, 2015; Ribeiro; Silva, 2018; Farsen et al., 2018; Budde; Silva, 2020; Ribeiro; Silva, 2020).	Satisfação - Vasconcelos et al. (2010); Ladeira et al. (2013); Oliveira (2016); Bem-estar - Aylmer e Dias (2018); He et al. (2019);
8.	Felicidade no Trabalho: validação de uma escala de medição (Garcia; Perea; Junco, 2019).	A felicidade no trabalho é a satisfação no trabalho, comprometimento individual, comprometimento organizacional, envolvimento no trabalho, motivação intrínseca, coragem, afeto no trabalho e resiliência (Fisher, 2010).	Bem-estar – Diener (2000); Diener, Suh, Lucas e Smith (1999); Onusic (2013); Paschoal e Tamayo (2008);

9.	<i>Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral</i> (Gañan; Quintero; Castrillón, 2020)	A felicidade no trabalho é a reação afetiva do funcionário a um trabalho a partir da comparação entre os resultados atuais e os resultados desejados (Garzón, 2017).	Bem-estar subjetivo – Cuadra e Florenzano (2003); García-Alandete (2014); Carballeira, et.al. (2015); Pérez-Millares (2013); Satisfação - Díaz et. al. (2012); Hoppock (1935); March e Simon (1958);
10.	<i>Happiness at work, organization citizenship behaviour and workplace diversity: a study on Indian private sector bank employees</i> (Singh; Banerji, 2022).	A felicidade no trabalho é determinada pelo comprometimento afetivo, pela satisfação no trabalho e pelo engajamento no trabalho dos funcionários e como influenciam o comportamento dos demais funcionários (Fisher, 2010).	Satisfação - Fisher (2010); Anis e Syamsul (2019); Pitts (2009); Schriesheim e Tsui (1980);
11.	<i>Happiness at Work: organizational values and person-organization fit impact</i> (Sousa; Porto, 2015)	É a prevalência de emoções positivas no trabalho (incluindo afetos e humores) e a percepção dos indivíduos de que, em seu trabalho, expressar e desenvolver seu potencial e progredir na consecução de seus objetivos na vida (autorrealização) (Paschoal; Tamayo, 2008).	Emoções positivas - Paschoal e Tamayo (2008);
12.	Impactos na percepção de felicidade no trabalho após um processo de redução nas políticas e nas práticas de gestão de pessoas (Budde; Silva, 2020)	Felicidade no trabalho abrange tanto emoções positivas e sentimentos de prazer (hedonia) quanto aspectos referentes ao desenvolvimento, significado e propósito (Eudaimonia) (Dolan, 2015; Souza; Porto, 2015; Keyes, 2007; Huta; Ryan, 2010).	Conceito guarda-chuva – hedonia e eudamonia – Dolan (2015); Souza e Porto (2015); Keyes (2007); Huta e Ryan (2010);
13.	Influência da Qualidade de Vida na Felicidade do Trabalhador do Setor Financeiro (Tubone et al., 2021)	A felicidade no trabalho consiste na atitude que leva cada indivíduo a maximizar o desempenho profissional e atingir o seu pleno potencial (Pryce-Jones, 2010).	Bem-estar – Albuquerque e Trócolli (2004); War (2007); Deci e Ryan (2008); Waterman et al. (2008); Campos (2016);
14.	<i>Job satisfaction in graduates of the career of dental surgeon: a cross-sectional study</i> (Romero et al., 2021)	A satisfação no trabalho é a percepção geral que uma pessoa tem sobre seu emprego, influenciada por fatores intrínsecos, como reconhecimento e responsabilidades, e fatores extrínsecos, como condições de trabalho, políticas da empresa e salário (Goetz et al., 2016).	Satisfação – Goetz et al. (2016); Cui e Dunning (2017); Lo Sasso et al. (2015); Fonte et al. (2020); Uribe et al. (2014);
15.	<i>Measuring happiness at work in a Takaful organization</i> (Mroueh; Waal, 2020)	A felicidade no trabalho é determinada pelo comprometimento afetivo, pela satisfação no trabalho e pelo engajamento no trabalho dos funcionários e como influenciam o comportamento dos demais funcionários (Fisher, 2010).	Bem-estar – Kahneman et al. (1999); Waterman (1993); Hersey (1929); Pennock (1930);
16.	<i>Measuring workplace happiness as a key factor for the strategic management of organizations</i> (Ocasal et al., 2021)	A felicidade no local de trabalho é definida como a plenitude percebida subjetivamente pelos indivíduos enquanto desenvolvem um determinado trabalho em um ambiente organizacional (Seligman, 2011).	Emoções positivas - Dutschke (2013);
17.	<i>Quality of life, well-being and happiness at work: Synonyms or different concepts?</i> (Farsen et al., 2018)	A felicidade no trabalho é composta por três dimensões: material, relacional e espiritual. A dimensão material, ligada à qualidade de vida no trabalho, foca no ambiente físico, considerando como essenciais os elementos que melhoram as condições objetivas dessa dimensão (Silva et al., 2017).	Qualidade de vida - Sauer e Rodriguez (2014); Organização Mundial da Saúde (OMS); Tolfo, Silva e Luna (2009); Bem-estar - Boehs e Silva (2017);

18.	Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho (Ribeiro; Silva, 2018)	Conforme preconizam Malvezzi (2015) e Silva e Tolfo (2012) os conceitos de felicidade e bem-estar não são sinônimos. A principal diferença é que, na felicidade, os sentimentos socialmente construídos são predominantemente positivos, recorrentes e duradouros, ao contrário do bem-estar.	Bem-estar – Albuquerque e Trócolli (2004);
19.	<i>The effect of person-organization fit on job satisfaction: the role of workplace happiness (Yildiz; Uzunbacak, 2021)</i>	Felicidade no trabalho é a emoção positiva que ocorre dentro do indivíduo como resultado da avaliação do trabalho (Robbins; Judge, 2017).	Satisfação - Robbins e Judge (2017); Musal <i>et al.</i> (1995); Poyraz e Kama (2008);
20.	<i>Validation of a questionnaire to measure the happiness potential of the organization (Posada; Rascon; Soto, 2013)</i>	A satisfação no trabalho é vista como um estado ou experiência transitória subjetiva que responde às circunstâncias específicas do ambiente de modo que o ambiente da organização onde um indivíduo trabalha deve ser de grande relevância (Lora, 2008; Nurullah, 2010; Alvarez, 2005).	Satisfação - Alvarez (2005); Bem-estar - Paschoal, Torres e Barreiros (2010);
21.	<i>Workplace happiness levels in business process outsourcing organizations (Roy; Konwar, 2023)</i>	É o estado de estar satisfeito com o trabalho, com as qualidades que ele acarreta, bem como com a organização como um todo (Fisher, 2010).	Satisfação – Warr (2011); Hofmann <i>et al.</i> (2014);

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Com base nos artigos analisados, Boehm e Lyubomirsky (2008), Garzón (2017), Pryce-Jones (2010), Paschoal e Tamayo (2008), Lora (2008), Nurullah (2010), Alvarez (2005), Goetz *et al.* (2016) e Seligman (2011) argumentam que a felicidade no trabalho é resultado do sucesso alcançado ao realizar suas atividades no ambiente organizacional. Esse sentimento surge quando há uma comparação entre os resultados atuais e os desejados, gerando um senso de pertencimento, maior eficácia e otimização do desempenho profissional, com o objetivo de atingir o pleno potencial na execução das tarefas. Embora a definição de Silva *et al.* (2017) se alinhe com esses conceitos, ela introduz o termo "qualidade de vida no trabalho" para descrever a felicidade no contexto organizacional, ampliando o foco para outros aspectos que influenciam o bem-estar dos colaboradores.

Ali *et al.* (2019), Macey e Schneider (2008), Lutterbie (2010) e Robbins e Judge (2017) indicam que a felicidade no trabalho é resultado do nível de bem-estar do indivíduo, refletindo seu estado psicológico positivo, o que exerce uma influência significativa no ambiente organizacional.

Malvezzi (2015) e Silva e Tolfo (2012) discutem os conceitos de felicidade e bem-estar para aprimorar a busca pela satisfação no trabalho, ambos os conceitos mostram uma predominância de sentimentos positivos em relação aos negativos. No entanto, ao contrário do bem-estar, a felicidade é caracterizada por sentimentos predominantemente positivos, construídos socialmente, e são mais recorrentes e duradouros.

Para Grant e McGhee (2020), Dolan (2015), Ribeiro e Silva (2018), Farsen *et al.* (2018), Budde e Silva (2020), Ribeiro e Silva (2020), Souza e Porto (2015), Keyes (2007) e Huta e Ryan (2010), o conceito de felicidade no trabalho está interligado ao bem-estar em dois aspectos: a felicidade hedônica, que envolve a busca pelo prazer e a experiência de afetos positivos, e a felicidade eudaimônica, que está associada ao crescimento pessoal e ao senso de propósito.

Fisher (2010) argumenta que nenhum sentimento isoladamente é capaz de medir a felicidade ou a satisfação no trabalho. Em sua visão, o mais apropriado é considerar todos os sentimentos em conjunto (conceito guarda-chuva) para obter uma visão mais completa da felicidade no contexto organizacional.

As definições propostas pelos autores evidenciam a falta de clareza conceitual na tentativa de definir a felicidade no trabalho. Considerando que a felicidade no trabalho surge a partir das comparações feitas no ambiente organizacional (Garzón, 2017) e do seu estado psicológico positivo e influência significativa (Macey e Schneider, 2008), assim como a visão de Grant e McGhee (2020), que associam a felicidade no trabalho tanto ao bem-estar hedônico

quanto ao eudaimônico, esses conceitos não são sinônimos, pois apresentam definições distintas.

Em suma, a ausência de concepções bem definidas e a variedade de abordagens sobre a felicidade no trabalho revelam a necessidade urgente de uma diretriz clara que organize e sistematize os estudos já realizados sobre o tema. A diversidade de interpretações e a falta de consenso dificultam a criação de um corpo teórico sólido que sirva como base para futuras pesquisas e práticas empresariais. Dessa forma, torna-se essencial estabelecer parâmetros que orientem a investigação sobre a felicidade no trabalho, possibilitando uma compreensão mais ampla e aprofundada do assunto.

Esse entendimento não apenas contribui para a consolidação de um campo de estudo relevante, mas também é crucial para o desenvolvimento de estratégias organizacionais eficazes. A felicidade no ambiente de trabalho está diretamente relacionada ao desempenho, engajamento e satisfação dos colaboradores, aspectos que impactam o sucesso e a sustentabilidade das empresas. Por isso, é necessário que a felicidade no trabalho permaneça como um tema central nos estudos organizacionais e continue sendo amplamente explorada na literatura científica. Esse enfoque contínuo permitirá uma evolução nas práticas de gestão e um ambiente de trabalho mais produtivo e saudável.

Ao propor um estudo que integra o conhecimento existente e explora os métodos de análise aplicados no contexto organizacional, este trabalho contribui significativamente para o desenvolvimento do tema. Ao unificar diversas abordagens e técnicas de pesquisa já utilizadas, o estudo não apenas consolida o que já foi produzido, mas também amplia as possibilidades de novas investigações e práticas dentro das organizações.

Observou-se, em consonância com as definições discutidas em cada artigo e as linhas de pensamento sustentadas por diferentes autores, que as abordagens sobre a felicidade no trabalho apresentam ênfases distintas. Cada autor escolheu um enfoque específico, direcionando-se para uma compreensão da felicidade que se alinha com os objetivos e contextos de sua pesquisa. A Figura 02 ilustra a variedade e a quantidade dessas diferentes ênfases nas produções analisadas.

Figura 02 - Abordagens da felicidade no trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Constata-se, portanto, que os termos "satisfação" e "bem-estar" sobressaíram como os elementos mais frequentemente destacados nas definições de felicidade no contexto do trabalho. Esse enfoque ressoa com as definições propostas por Ali *et al.* (2019) e Fisher (2010), que relacionam a felicidade no trabalho a uma percepção subjetiva de felicidade pessoal, diretamente associada a uma série de benefícios comportamentais e emocionais para os funcionários e para a organização. Na visão desses autores, a felicidade no trabalho vai além da mera satisfação individual, abrangendo um estado de bem-estar que influencia substancialmente a motivação dos colaboradores, contribuindo para um ambiente de trabalho positivo e produtivo.

Essa abordagem sugere que a felicidade no trabalho não se limita a uma experiência emocional agradável, mas também fomenta aspectos fundamentais para o engajamento e a produtividade. Os funcionários que experimentam esse estado de felicidade tendem a desenvolver maior comprometimento, tanto individual quanto organizacional, aumentando sua disposição para alcançar objetivos comuns. Ali *et al.* (2019) e Fisher (2010) descrevem, que essa felicidade impacta o nível de envolvimento no trabalho, a motivação intrínseca e a resiliência, características que se manifestam no comportamento positivo dos colaboradores.

Adicionalmente, elementos como coragem e afeto no trabalho, discutidos nas pesquisas, tornam-se ingredientes essenciais que sustentam uma cultura organizacional robusta e resiliente, onde os indivíduos se sentem incentivados a contribuir de forma significativa e a superar desafios.

Dessa forma, os termos "satisfação" e "bem-estar" emergem como pontos centrais para o entendimento da felicidade no trabalho, posicionando-a como um recurso estratégico para a organização e para o desenvolvimento pessoal dos colaboradores.

4.4 MÉTODOS DE ANÁLISES DOS ESTUDOS

O Quadro 03 apresenta um detalhamento dos métodos adotadas em cada estudo analisado, fornecendo informações sobre os instrumentos de coleta de dados e os métodos utilizados para a análise das informações obtidas. Nesse quadro, é possível observar uma diversidade de abordagens metodológicas, refletindo a pluralidade de perspectivas empregadas pelos pesquisadores. Os instrumentos de coleta de dados variam desde questionários estruturados até entrevistas em profundidade, enquanto os métodos de análise abrangem técnicas quantitativas, como análises estatísticas, e qualitativas, como a análise de conteúdo e análise temática.

O quadro oferece uma visão clara sobre como os estudos se organizaram em termos de métodos, permitindo identificar quais estratégias de pesquisa foram mais frequentemente utilizadas para abordar o tema central. Além disso, destaca a importância de selecionar ferramentas de coleta e métodos de análise apropriados, que garantam a robustez e a precisão dos resultados obtidos. Essa variedade de técnicas demonstra a complexidade do tema e a necessidade de abordagens metodológicas abrangentes para uma compreensão mais profunda dos fenômenos estudados.

Quadro 03 - Métodos, instrumentos de coleta e métodos de análise dos estudos

	Método	Instrumento de Coleta	Método de Análise
1.	Quantitativo	Questionário	I. Análise Fatorial Confirmatória II. Modelagem de Equações Estruturais Baseada em Covariância (CB-SEM)
2.	Quantitativo	Questionário	I. Análise Fatorial Confirmatória II. Modelagem de Equações Estruturais (SEM)
3.	Qualitativo	Bases de dados: EBSCOhost, ProQuest, <i>Google Scholar</i> e <i>ScienceDirect</i>	I. Revisão Sistemática da Literatura
4.	Qualitativo	Bases de dados: <i>Web of Science</i> (WoS)	I. Revisão Sistemática da Literatura

5.	Quantitativo e Qualitativo	Bases de dados: Entrevista não-estruturada	I. Revisão Sistemática da Literatura II. Triangulação de Dados
6.	Quantitativo e Qualitativo	Análise documental, entrevista dirigida e observação não participante	I. Análise de Correspondência Múltipla II. Teste de independência Qui-Quadrado de Pearson
7.	Qualitativo	Entrevistas com roteiro semiestruturado	I. Codificação
8.	Quantitativo	Questionário	I. Análise Fatorial Exploratória
9.	Quantitativo	Questionário	I. Correlação II. Análise Fatorial Confirmatória III. Coeficiente de Cronbach
10.	Quantitativo	Questionário	I. Análise Fatorial Confirmatória
11.	Quantitativo	Questionário	I. Regressão hierárquica II. Regressão polinomial
12.	Quantitativo e Qualitativo	Análise documento, questionário e entrevista com roteiro semiestruturado	I. Estatística descritiva II. Análise de conteúdo de Bardin III. Triangulação de dados
13.	Quantitativo	Questionário	I. Análise Fatorial Confirmatória II. Modelagem de Equações Estruturais Baseada em Covariância (CB-SEM)
14.	Quantitativo	Questionário	I. Análise bivariada II. Regressão logística
15.	Quantitativo	Questionário e entrevista	I. Análise Fatorial Confirmatória II. Modelagem de Equações Estruturais
16.	Quantitativo	Questionário	I. Regressão linear simples
17.	Qualitativo	Bases de dados: livros e artigos nacionais e internacionais	I. Revisão Sistemática da Literatura
18.	-	Revisão Integrativa	I. Revisão Integrativa
19.	Quantitativo	Questionário	I. Análise Fatorial Confirmatória II. Coeficiente de Cronbach
20.	Quantitativo	Questionário	I. Análise Fatorial Exploratória II. Estatística descritiva III. Correlação IV. Métodos dos mínimos quadrados ordinários
21.	Quantitativo	Questionário	I. Anova, Coeficiente de Cronbach

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

A diversidade nos métodos de análise empregados em estudos reflete as variadas abordagens e formatos que podem ser utilizados para interpretar os resultados esperados. A Figura 03 resume o montante dos métodos de análises que foram empregados nos estudos e o índice de utilização de cada um.

Figura 03 - Índice de aplicação dos métodos de análise dos estudos



Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

As análises fatoriais podem ser classificadas em duas principais categorias: análise factorial exploratória (AFE) e análise factorial confirmatória (AFC), cada uma desempenhando um papel distinto no processo investigativo de dados. De acordo com Urbina (2007), a AFC é uma abordagem mais recente, voltada para a formulação de hipóteses ou para a confirmação de teorias relacionadas a fatores presumidamente existentes. Em contraste, a AFE tem como objetivo identificar os fatores subjacentes, ou seja, variáveis latentes ou constructos que explicam as variáveis observadas em análise (Urbina, 2007).

A AFC está inserida na modelagem de equações estruturais (SEM), uma abordagem estatística que permite analisar as relações entre variáveis observadas e latentes, incluindo aquelas não diretamente mensuráveis (Millsap; Meredith, 2007).

De acordo com Ullman (2006), a Modelagem de Equações Estruturais (SEM) permite criar modelos complexos que envolvem relações entre variáveis indicadoras e variáveis latentes, utilizando variáveis contínuas e discretas. Essa modelagem também abrange técnicas como modelos causais, análise causal, modelagem de equações simultâneas, análise de estruturas de covariância e análise de caminhos, constituindo uma ferramenta poderosa para explorar relações multivariadas em diversas áreas de pesquisa.

Outro método de análise adotado foi a Revisão Sistemática da Literatura, que utiliza bases de dados selecionadas como instrumentos de coleta de informações, seguindo critérios pré-estabelecidos. Segundo Galvão e Pereira (2014), “a revisão sistemática é um tipo de

investigação focada em questões bem definidas, com o objetivo de identificar, selecionar, avaliar e sintetizar as evidências relevantes disponíveis”. Esse método visa oferecer uma visão crítica e abrangente das pesquisas existentes sobre determinado tema, garantindo que as conclusões sejam baseadas em evidências sólidas e confiáveis e que atendam a rigorosos padrões metodológicos.

A Revisão Sistemática se conecta bem com outra técnica complementar: a triangulação de dados. Originária da navegação, onde três pontos são usados para localizar uma posição (Easterby-Smith; Thorpe; Lowe, 1999), a triangulação foi ampliada por Denzin e Lincoln (2005), que a definem como a combinação de diferentes métodos para analisar o mesmo fenômeno. Esse processo enriquece a análise ao combinar diferentes perspectivas e abordagens, fortalecendo a construção de teorias sociais. Zappellini e Feuerschutte (2015) observam que a triangulação, quando aplicada na pesquisa, pode ter múltiplas interpretações, dependendo do contexto teórico e do desenho metodológico escolhido.

Essas técnicas — a Revisão Sistemática e a Triangulação — oferecem abordagens complementares e robustas: enquanto a Revisão Sistemática organiza e sintetiza o conhecimento disponível sobre um tema, a Triangulação de Dados integra múltiplos métodos, promovendo uma análise mais detalhada e completa do fenômeno em estudo. Juntas, essas abordagens ajudam a identificar padrões, lacunas e inconsistências nas evidências, orientando futuras pesquisas e garantindo uma base sólida para a tomada de decisões e desenvolvimento de teorias.

O método de Análise de Correspondência Múltipla (ACM) e o Teste de Independência Qui-Quadrado de Pearson são técnicas estatísticas que se complementam na investigação de associações entre variáveis categóricas. A ACM é uma técnica exploratória que permite representar graficamente relações complexas entre duas ou mais variáveis categóricas, reduzindo a dimensionalidade dos dados e facilitando a visualização dos padrões e associações (Prado, 2012). Esse método projeta as linhas e colunas de uma matriz em um subespaço de dimensão reduzida, permitindo identificar de maneira clara as interações entre as categorias.

Por outro lado, o Teste Qui-Quadrado de Independência atua como uma técnica de verificação, usada para avaliar se duas variáveis categóricas são estatisticamente independentes. Esse teste compara as frequências observadas com as esperadas em uma tabela de contingência, determinando se as discrepâncias são significativas. Caso sejam, conclui-se que as variáveis têm associação, o que complementa a análise exploratória da ACM, fornecendo uma base estatística para confirmar as relações observadas (Franco, 2018).

Essas técnicas podem ser utilizadas em conjunto para uma análise mais robusta: a ACM explora e identifica padrões iniciais de associação entre variáveis, enquanto o Teste Qui-Quadrado verifica se essas associações são significativas, validando a análise exploratória. Juntas, a ACM e o Teste Qui-Quadrado oferecem uma compreensão abrangente das relações entre dados categóricos, possibilitando uma análise detalhada e rigorosa.

O método de codificação e o coeficiente alfa de Cronbach são técnicas que, embora distintas em seus propósitos e abordagens, compartilham o objetivo de trazer rigor e qualidade à pesquisa, particularmente em contextos de análise qualitativa e quantitativa, respectivamente.

Na pesquisa qualitativa, o método de codificação é um processo analítico que envolve segmentar os dados, atribuir rótulos conceituais e estabelecer conexões entre as partes, auxiliando na construção de uma teoria coerente e robusta (Strauss; Corbin, 1990). Esse processo permite ao pesquisador identificar temas e padrões, trazendo clareza e estrutura à interpretação dos dados. Cada unidade de análise é cuidadosamente rotulada, o que contribui para a identificação de vieses e o desenvolvimento de uma base teórica sólida.

O coeficiente alfa de Cronbach, introduzido por Cronbach (1951), é amplamente utilizado em pesquisas quantitativas para avaliar a confiabilidade interna de um instrumento. Ele mede a consistência das respostas entre os itens que visam avaliar o mesmo conceito, garantindo que as variáveis observadas se relacionem de maneira confiável. Segundo Shavelson (2009), o alfa de Cronbach é uma ferramenta prática devido à sua capacidade de medir a confiabilidade com um único teste, sua aplicabilidade a diferentes tipos de escalas e sua simplicidade de cálculo. Isso o torna especialmente útil na validação de questionários e escalas.

Assim, enquanto a codificação qualitativa organiza e integra as informações de forma teórica, o alfa de Cronbach assegura a consistência e confiabilidade dos instrumentos quantitativos. Essas técnicas, em conjunto, proporcionam uma análise abrangente e rigorosa: a codificação traz profundidade interpretativa e a análise de confiabilidade confere precisão e consistência aos dados coletados, garantindo uma base metodológica robusta para a pesquisa.

O Modelo de Regressão Linear Simples, o Modelo de Regressão Linear Múltiplo e a Regressão Polinomial são técnicas de modelagem estatística inter-relacionadas que possibilitam prever e compreender o comportamento de uma variável dependente (Y) com base em uma ou mais variáveis independentes (X), cada uma adaptada a diferentes níveis de complexidade nos dados.

O Modelo de Regressão Linear Simples estabelece uma relação linear entre uma variável dependente e uma única variável independente. Essa técnica é amplamente usada em áreas como economia, ciências sociais e engenharia, pois facilita a interpretação dos

coeficientes e oferece uma maneira simples de prever Y com base nos valores de X, desde que a relação entre elas seja essencialmente linear (Rodrigues, 2012).

O Modelo de Regressão Linear Múltiplo amplia essa abordagem ao incluir várias variáveis independentes (X_1, X_2, \dots, X_P), permitindo a análise de cenários onde Y é influenciado por múltiplos fatores. Esse modelo oferece previsões mais precisas e uma compreensão mais completa dos fenômenos, especialmente em contextos complexos, onde uma única variável explicativa não seria suficiente para capturar a variabilidade de Y (Rodrigues, 2012).

A Regressão Polinomial é uma variação que permite modelar relações não lineares entre Y e X. Em vez de representar a relação como uma linha reta, a Regressão Polinomial ajusta uma curva, capturando padrões mais complexos e possibilitando a análise de fenômenos onde o crescimento ou decaimento é não linear. É uma abordagem valiosa em casos em que uma simples linha reta não consegue descrever adequadamente os dados, como em estudos de crescimento ou decaimento não linear (Kunzel *et al.*, 2023).

O Método dos Quadrados Mínimos Ordinários (MQO) é utilizado para otimizar o ajuste de um modelo de regressão, minimizando a soma dos quadrados dos resíduos — as diferenças entre os valores observados e os estimados pelo modelo. Esse método gera uma linha ou curva de regressão que se ajusta ao máximo aos dados reais, oferecendo previsões confiáveis e interpretações precisas. A simplicidade e eficiência do MQO em modelar relações lineares tornam-no um método versátil e muito utilizado para estudos exploratórios e preditivos (Santos, 2017).

A Regressão Hierárquica, por outro lado, expande o alcance do MQO em análises confirmatórias, permitindo que o pesquisador explore relações complexas entre variáveis, incluindo efeitos de moderação. Diferente do MQO, a regressão hierárquica adiciona variáveis em etapas controladas, baseando-se em teorias e pesquisas anteriores para determinar a ordem de entrada dos preditores. Isso possibilita avaliar tanto efeitos principais quanto interações e testar relações com mais profundidade, preparando o modelo para análises de caminhos (path analysis) e explorando a causalidade nas correlações (Abbad e Torres, 2002; Torres, 1999).

Essas técnicas oferecem uma abordagem complementar para análise de dados. Enquanto o MQO foca na otimização do ajuste dos dados em modelos exploratórios, a Regressão Hierárquica permite uma análise sequencial e teórica, ideal para estudos confirmatórios. Assim, MQO e Regressão Hierárquica proporcionam ferramentas poderosas para estudar as dinâmicas entre variáveis, ajustando-se a diferentes estágios de pesquisa e níveis de complexidade nos modelos teóricos.

A Estatística Descritiva e a Análise de Conteúdo são métodos que, embora distintos em suas aplicações e tipos de dados, compartilham o propósito de organizar e interpretar informações de maneira sistemática, auxiliando no desenvolvimento e análise de pesquisas.

A Estatística Descritiva é fundamental para descrever e sintetizar dados quantitativos obtidos em pesquisas. Ela organiza as informações em formatos como tabelas e gráficos e oferece medidas de tendência central e variabilidade, o que facilita a interpretação e identificação de padrões nos dados. Esse método é amplamente utilizado em diversas áreas por sua capacidade de transformar dados brutos em informações claras e interpretáveis, permitindo insights que podem apoiar previsões e hipóteses para estudos futuros (Silvestre, 2007; Lopes, 2008).

Por outro lado, a Análise de Conteúdo é um método qualitativo desenvolvido para analisar comunicações e extrair indicadores objetivos e sistemáticos de mensagens. Conforme Bardin (2016), a técnica permite uma descrição detalhada do conteúdo das mensagens, seja em textos, discursos ou mídias, facilitando a identificação de temas recorrentes e as condições que influenciam a produção e recepção dessas comunicações. Dessa forma, a Análise de Conteúdo possibilita interpretações profundas sobre contextos e variáveis que afetam a comunicação.

Ambos os métodos, Estatística Descritiva e Análise de Conteúdo, contribuem para uma interpretação abrangente e estruturada dos dados. A Estatística Descritiva ajuda a esclarecer os dados quantitativos e as tendências, enquanto a Análise de Conteúdo oferece uma análise rica e contextual dos dados qualitativos. Elas proporcionam uma compreensão mais ampla e integrada dos fenômenos estudados, permitindo uma análise tanto objetiva quanto subjetiva e enriquecendo o desenvolvimento e a interpretação dos resultados de pesquisa.

A Regressão Logística e a Análise de Conteúdo, embora distintas em natureza e aplicação, complementam-se na análise de dados e na interpretação de resultados em pesquisa, cada uma fornecendo perspectivas únicas e essenciais para uma compreensão mais completa dos fenômenos investigados.

A Regressão Logística é uma técnica quantitativa voltada para a análise de variáveis dicotômicas, comumente usada para prever a probabilidade de ocorrência de um evento, como presença ou ausência de uma condição, em função de variáveis explicativas. Esse modelo, amplamente adotado nas ciências da saúde, é eficaz para situações em que os resultados são binários. Além disso, como apontam Krzanowski (1988) e McLachlan (1992), a regressão logística pode ser utilizada com um enfoque discriminatório, permitindo diferenciar e analisar grupos distintos de maneira sistemática, o que é especialmente útil em estudos que buscam

identificar fatores de risco ou preditores associados a determinado evento (Hosmer; Lemeshow, 1989).

A Análise de Conteúdo, por outro lado, é uma técnica qualitativa que explora e organiza dados textuais ou comunicacionais, extraíndo indicadores objetivos ou subjetivos que possibilitam inferências sobre o contexto de produção e recepção das mensagens (Bardin, 2016). Esse método permite uma análise profunda e contextual das informações, essencial para identificar temas, padrões e significados em comunicações ou textos, ampliando a compreensão das variáveis que afetam os fenômenos investigados.

A combinação dessas abordagens, Regressão Logística e Análise de Conteúdo, enriquece a pesquisa ao aliar a análise quantitativa das probabilidades e relações entre variáveis com a análise qualitativa de significados e contextos. Dessa forma, ambas as técnicas fornecem uma visão integrada e rigorosa dos dados, oferecendo uma base sólida para interpretações robustas e detalhadas em estudos tanto exploratórios quanto confirmatórios.

A Revisão Integrativa e a Análise de Variância (ANOVA) são métodos distintos, mas ambos desempenham papéis cruciais na pesquisa ao sintetizar informações e analisar dados de maneira estruturada para gerar conhecimentos sólidos e significativos.

A Revisão Integrativa é um método abrangente que reúne e sintetiza literatura empírica ou teórica sobre um tema específico. Esse tipo de revisão analisa estudos anteriores para identificar o estado atual do conhecimento e permitir uma compreensão completa de um fenômeno, o que pode gerar novos insights e direções para futuras pesquisas (Broome, 2006; Mendes, Silveira; Galvão, 2008; Benefield, 2003; Polit; Beck, 2006). Ao compilar estudos diversos, a Revisão Integrativa combina dados e resultados de forma a fortalecer e validar teorias, apoiando a construção de uma base sólida de evidências.

Por outro lado, a ANOVA é uma técnica quantitativa utilizada para comparar a variabilidade entre grupos e determinar se as diferenças entre as médias dos grupos são estatisticamente significativas. Ela desmembra a variação total observada nos dados em duas fontes: a variação atribuída aos tratamentos (ou grupos) e a variação devida ao acaso. Isso permite ao pesquisador avaliar se as diferenças entre os grupos são consistentes ou se podem ser atribuídas ao acaso, sendo uma ferramenta fundamental para testes de hipóteses em experimentos e estudos quantitativos (Padovani, 2014).

Esse método se complementa ao fornecer diferentes perspectivas sobre o fenômeno estudado. A Revisão Integrativa fornece uma visão holística e uma síntese dos conhecimentos existentes, enquanto a ANOVA contribui com uma análise estatística detalhada das variações entre grupos. Elas possibilitam uma investigação aprofundada, unindo a síntese do

conhecimento existente com análises quantitativas rigorosas, enriquecendo a pesquisa científica ao oferecer uma compreensão ampla e estatisticamente validada dos fenômenos.

4.5 CONSTATAÇÕES DOS ESTUDOS

A conclusão dos estudos, oriunda da aplicação do método previamente discutido, assim como dos diversos métodos de análise apresentados no tópico anterior, possibilitou aos autores obterem resultados significativos sobre a constatação de felicidade no trabalho nas organizações, além de proporcionar um levantamento abrangente de dados em relação aos estudos disseminados em diversas áreas e finalidades.

O Quadro 04 apresenta as conclusões dos estudos em relação ao problema de pesquisa abordado.

Quadro 04 - Constatações dos estudos

	Constatações
1.	Funcionários que experimentam emoções positivas no ambiente de trabalho tendem a ser mais engajados, felizes e satisfeitos. Por outro lado, aqueles que frequentemente enfrentam sentimentos negativos no local de trabalho podem sofrer com fadiga e desmotivação.
2.	Trouxe novas descobertas sobre práticas de gestão estratégica na força de trabalho dos Emirados Árabes Unidos, enriquecendo as teorias de gestão no mundo árabe. A validação dos resultados comprovou a eficácia dos modelos de mensuração aplicados nas avaliações de felicidade.
3.	Propôs uma perspectiva integradora que oferece uma base para o desenvolvimento futuro do tema, permitindo o uso de abordagens mais amplas e facilitando a identificação de lacunas na literatura. Dessa forma, o tema da felicidade no trabalho deve continuar na agenda das pesquisas organizacionais.
4.	Revelou dados importantes sobre os autores, periódicos e campos científicos mais influentes. A gestão da felicidade e bem-estar dos colaboradores é um campo jovem, mas de relevância crescente, como evidenciado pelo aumento de publicações, diversidade de áreas e crescimento no número de citações.
5.	Os resultados indicam que a "Gestão da Felicidade" deve ser compreendida em relação ao ambiente. O método misto desenvolvido destaca a influência do ambiente na gestão da felicidade nas organizações. O desafio acadêmico é analisar ambos conjuntamente para um estudo mais aprofundado. A principal contribuição é identificar lacunas na literatura atual e propor novas direções para avançar na pesquisa e expandir o campo.
6.	Conclui que a universidade, apesar de ser tradicional, influente e com uma estrutura complexa, com mais de 600 funcionários e sujeita à fiscalização estatal, tem se empenhado em melhorar o clima de trabalho. No entanto, falta-lhe políticas institucionais para medir a felicidade organizacional, que poderiam impulsionar o desenvolvimento dos negócios com base na avaliação e produtividade dos funcionários.
7.	Contribuiu para uma compreensão inicial sobre a felicidade no trabalho entre diferentes gerações. Alcançou seus objetivos e trouxe contribuições relevantes para a lacuna identificada, reforçando a necessidade de avançar na literatura teórica e empírica sobre o tema, especialmente no que diz respeito às percepções de diferentes gerações. Alinhado a pesquisas anteriores (Silva <i>et al.</i> , 2017; Budde e Silva, 2020; Ribeiro e Silva, 2020), sugere que a felicidade no trabalho é socialmente construída, e suas diversas dimensões devem ser analisadas de forma integrada, não isoladamente.
8.	Ofereceu um guia para validar escalas usando uma abordagem confirmatória, auxiliando pesquisadores na validação de escalas próprias e na aplicação de escalas existentes. O uso de um questionário, como o proposto por Del Junco <i>et al.</i> (2013), pode ser especialmente útil para gestores que desejam combinar diferentes construtos e obter uma visão precisa da felicidade no trabalho em suas organizações.
9.	Na empresa estudada, o bem-estar subjetivo é mais relevante do que a satisfação no trabalho e a felicidade. A conclusão é que a percepção de felicidade está associada à experiência individual de bem-estar no trabalho.

10.	Confirmam que a felicidade no trabalho é crucial para que os funcionários apresentem comportamento de cidadania organizacional, realizando tarefas além de suas funções e contribuindo para o desempenho da organização. Além disso, revela que a diversidade no local de trabalho mede a relação entre a felicidade no trabalho e o comportamento de cidadania organizacional.
11.	Ressalta a importância de incluir o componente eudaimônico da felicidade no trabalho nas pesquisas sobre bem-estar, considerando como o ajuste pessoa-organização (PO) afeta tanto os aspectos eudaimônicos quanto hedônicos.
12.	Em períodos de enxugamento organizacional e cortes financeiros, é crucial que a gestão esteja atenta à redução de resultados negativos, fornecendo informações necessárias, envolvendo os trabalhadores nas mudanças e oferecendo suporte e segurança.
13.	Revelou que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e suas dimensões são componentes importantes da felicidade do trabalhador e afetam a felicidade subjetiva. Confirma que elementos do ambiente de trabalho e dimensões da QVT influenciam a felicidade do trabalhador, alinhando-se com as conclusões de Safina <i>et al.</i> (2015).
14.	A satisfação profissional do dentista é crucial, pois afeta seu desempenho no trabalho e está estreitamente ligada à satisfação geral com a vida. Ambas contribuem mutuamente para a felicidade pessoal e para o bem-estar da comunidade.
15.	Indicam que práticas de organizações de alto desempenho podem aumentar a atração de funcionários e melhorar a felicidade no trabalho.
16.	Revelou a necessidade de avaliar a percepção dos colaboradores e desenvolver estratégias que aumentem a satisfação e a felicidade no trabalho. Conclui que buscar a felicidade organizacional pode otimizar o desempenho financeiro e garantir vantagens competitivas sustentáveis a longo prazo.
17.	As discussões sobre qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho mostram que, apesar dos esforços para definir esses conceitos, ainda há inconsistências teóricas que os confundem e os tratam como sinônimos.
18.	Sugere futuras pesquisas qualitativas baseadas na psicologia positiva para explorar melhor os pressupostos teóricos e epistemológicos relacionados ao fenômeno. Além disso, recomenda o aprofundamento dos estudos sobre Felicidade no Trabalho, o que pode levar a práticas positivas nas organizações e contribuir para o avanço científico e social.
19.	Revelou que o ajuste pessoa-organização tem um impacto positivo e significativo na satisfação no trabalho. Funcionários com bom ajuste pessoa-organização tendem a ter alta satisfação no trabalho. Além disso, indica que a felicidade no local de trabalho atua como um mediador nesse relacionamento.
20.	Revelou que o questionário é eficaz para medir o "Potencial de Felicidade da Organização", que está relacionado à felicidade dos funcionários. Mesmo assim, o poder do instrumento em medir algumas de suas variáveis separadamente pode ser melhorado.
21.	No contexto das organizações de terceirização de processos de negócios no Leste da Índia, confirma que os níveis de felicidade no local de trabalho variam entre as organizações. As empresas são classificadas em três categorias com base em seus níveis de felicidade: Alto, Moderado e Baixo. De maneira geral, o nível de felicidade no Leste da Índia é moderado.

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

As conclusões dos estudos analisados apresentam uma ampla variedade de definições, resultados e sugestões para pesquisas futuras. No primeiro estudo, observou-se que as emoções positivas são determinantes para a promoção da felicidade no ambiente organizacional, enquanto os sentimentos negativos geram desmotivação, impactando não apenas o indivíduo afetado, mas também todos ao seu redor. A análise do nono estudo corrobora com essa perspectiva, pois enfatiza que a felicidade no trabalho está intimamente ligada à experiência individual vivida no contexto organizacional.

Diversos estudos, como os artigos 02, 06, 12, 14, 15 e 21, concentram-se especificamente em análises baseadas nos resultados de pesquisas realizadas dentro de suas respectivas organizações. No entanto, dado que a abordagem principal dessa análise está

voltada para as sugestões direcionadas aos estudos sobre a felicidade no trabalho, essas constatações representam limitações das pesquisas, as quais dificultam a integração de resultados e definições de maneira mais coesa.

Os artigos que tratam de revisões sistemáticas da literatura apontam que o estudo da felicidade no ambiente organizacional é um campo de pesquisa relativamente recente, mas de grande relevância, o que sublinha a continuidade da agenda das pesquisas no campo organizacional. Nesse contexto, o quinto estudo destaca a necessidade de uma análise mais aprofundada sobre a influência do ambiente de trabalho na gestão da felicidade nas organizações, sugerindo a importância de explorar esse tema de forma mais detalhada em investigações futuras.

4.6 SUGESTÕES DE PESQUISA APRESENTADAS NOS ESTUDOS

Os artigos analisados neste estudo apresentam diversas oportunidades e propostas para agendas de pesquisa futuras, com o objetivo de enriquecer a literatura científica sobre a temática investigada. Essas perspectivas não apenas buscam aprofundar o entendimento acerca das questões levantadas, mas também atuam como uma base orientadora para estudos subsequentes que abordem os mesmos aspectos discutidos. Desse modo, os achados e sugestões deste estudo servem como referência para novas pesquisas, incentivando a continuidade da investigação científica e promovendo avanços teóricos e práticos na área.

Em resumo, as oportunidades de pesquisa destacadas nos artigos visam expandir o estudo sobre felicidade no trabalho, incorporando variáveis adicionais que permitam uma avaliação mais abrangente e integrada desse tema nas organizações. Entre os quesitos sugeridos para análises futuras estão o afeto no trabalho, o comprometimento individual e o apoio da liderança, que figuram como variáveis potenciais para uma compreensão mais profunda e multidimensional da felicidade no ambiente organizacional. A inclusão desses aspectos em estudos subsequentes pode oferecer insights valiosos e contribuir para o desenvolvimento de práticas organizacionais voltadas ao bem-estar dos colaboradores.

Ribeiro e Silva (2018) também ressaltam a importância do avanço nas investigações sobre felicidade no trabalho. Esses autores consideram que, ao se tornar um foco constante de novas pesquisas, o tema poderá influenciar de maneira positiva as práticas organizacionais, promovendo um ambiente de trabalho mais satisfatório e produtivo. Além disso, esse avanço nas pesquisas contribui para o desenvolvimento científico e para a melhoria social, reforçando a relevância da felicidade no contexto corporativo.

O Quadro 05 apresenta uma síntese das principais oportunidades de pesquisa, detalhando as áreas de estudo sugeridas e destacadas na literatura científica, servindo como referência para futuras investigações no campo da felicidade organizacional. Inúmeras sugestões são dadas ao final dos artigos quando é considerado resultados específicos de pesquisas realizadas dentro das organizações com funcionários e/ou processos organizacionais, porém, o foco dessa análise foi nas sugestões direcionadas aos estudos sobre felicidade no trabalho.

Quadro 05 - Sugestões de pesquisas abordadas nos estudos

	Artigo	Sugestão de pesquisa
1.	A confirmatory analysis on the factors that influence employee happiness in UAE public organization (Aldahmani; Ali, 2020)	Investigar as necessidades dos funcionários para ser capaz de alinhá-las com a oferta de valor cultural da organização e não negligenciar esse sentimento. Deve ser mais pensado para fornecer as informações necessárias e o conhecimento suficiente aos pesquisadores, especialistas e a qualquer pessoa que almeja a felicidade no seu local de trabalho.
2.	A confirmatory factors analysis of the happiness at the workplace in promoting employee happiness in public organization (Suwaidi; Akmal; Alshami, 2021)	Considerar as variáveis motivação dos funcionários, envolvimento no trabalho, clima no local de trabalho e seu impacto no desempenho organizacional para uma maior junção de fatores que implicam na felicidade no trabalho.
3.	As organizações e a felicidade no trabalho: uma perspectiva integrada (Sender; Fleck, 2017)	Aprofundar as diferenças de comportamento dos indivíduos, principalmente quando o estado psicológico derivado da influência dos antecedentes resultar em situações em que o comportamento dependeria das características individuais. Para ampliar a perspectiva, seria importante um estudo de campo aprofundado que analise as dimensões propostas, integrando questões anteriores e verificando as conexões entre antecedentes, comportamento individual e seus efeitos no desempenho organizacional.
4.	Bibliometric analysis of international scientific production on the management of happiness and well-being in organizations (Maldonado <i>et al.</i> , 2022)	Incentivar estudos de caso bem como pesquisas com termos semelhantes relacionados à gestão da felicidade. Outra oportunidade é a investigação sob um único guarda-chuva científico, pois hoje é abordado a partir de diversas disciplinas científicas como gestão empresarial, psicologia, RH, SER, entre outros.
5.	Exploring the domain of relationship between happiness management in organizations and the environment (Cueto <i>et al.</i> , 2023)	Identificar lacunas na literatura recente e, consequentemente, a proposta de caminhos para a definição de uma agenda de pesquisa para ampliar o campo. Além disso, traz algumas explicações sobre rumos, razões do crescimento da produção neste campo, a evolução e conexões entre temas e autores.
6.	Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal (Marencio, 2018)	Melhorar a variável satisfação no trabalho pois a falta desta variável e do seu entendimento dificulta a capacidade de contribuir para a concretização dos objetivos.
7.	Felicidade no trabalho: um estudo a partir de diferentes perspectivas geracionais (Damo; Silva, 2022)	Sugere estudos longitudinais que ampliem a compreensão sobre as variáveis relacionadas ao fenômeno. Assim, pode-se descobrir se há ou não variações em relação às percepções sobre a felicidade no trabalho ao longo do tempo.
8.	Felicidade no Trabalho: validação de uma escala de medição (Garcia; Perea; Junco, 2019)	A ampliação do número de quesitos relacionados a felicidade no trabalho para poder refletir mais dimensões de um conceito tão complexo, incluindo outros fatores que determinam positiva e significativamente o nível de felicidade do trabalho.

9.	Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral (Gañan; Quintero; Castrillón, 2020)	Envolvimento das variáveis de afeto no trabalho, comprometimento organizacional, envolvimento no trabalho, comprometimento individual, prosperidade, seleção com inteligência emocional, avaliação das pessoas e seu desenvolvimento; para que se tenha uma visão holística da felicidade nas organizações e se possa realizar uma validação no mundo acadêmico das variáveis mais consistentes e confiáveis para este termo.
10.	Happiness at work, organization citizenship behaviour and workplace diversity: a study on Indian private sector bank employees (Singh; Banerji, 2022)	Abordar a diversidade religiosa para levantamento da diversidade e promoção do respeito. Outras variáveis como estresse no trabalho, apoio da liderança e apoio dos colegas de trabalho também podem ser consideradas como outras variáveis mediadoras ou moderadoras em estudos futuros.
11.	Happiness at Work: organizational values and person-organization fit impact (Sousa; Porto, 2015)	Sugere uma linha de pesquisa que consista na investigação de mediadores e moderadores da relação entre ajuste axiológico e felicidade no trabalho.
12.	Impactos na percepção de felicidade no trabalho após um processo de redução nas políticas e nas práticas de gestão de pessoas (Budde; Silva, 2020)	Incentivar os processos internos de gestão de pessoas, o investimento em processos de reestruturação, revisando e alinhando valores, comportamentos, orientações e uma visão de futuro significativa para todos.
13.	Influência da Qualidade de Vida na Felicidade do Trabalhador do Setor Financeiro (Tubone <i>et al.</i> , 2021)	Sugere a elaboração de uma análise do modelo para avaliação da QVT considerando outras empresas e outros segmentos econômicos visando o entendimento integral da QVT em todas as vertentes corporativas.
14.	Job satisfaction in graduates of the career of dental surgeon: a cross-sectional study (Romero <i>et al.</i> , 2021)	Sugere um acompanhamento dos níveis de satisfação dos profissionais para reduzir o viés de mudanças através do tempo. Um tamanho amostral maior vai facilitar uma maior identificação dos profissionais formados e não apenas dos que frequentam reuniões acadêmicas.
15.	Measuring happiness at work in a Takaful organization (Mroueh; Waal, 2020)	Adaptação aos valores islâmicos de gestão para ver os seus efeitos sobre a felicidade no trabalho, acredita-se que o início de uma organização baseada em valores islâmicos, a empresa Takaful seria estabelecida de uma maneira diferente.
16.	Measuring workplace happiness as a key factor for the strategic management of organizations (Ocasal <i>et al.</i> , 2021)	Ampliar as variáveis relacionadas a fatores individuais, como o estado de saúde física e mental dos funcionários, além de conhecer, condições ambientais e dados familiares. Em pesquisas futuras, será possível ter acesso a melhores tecnologias com acesso a uma infinidade de dados.
17.	Quality of life, well-being and happiness at work: Synonyms or different concepts? (Farsen <i>et al.</i> , 2018)	Realização de pesquisas empíricas que tenham como propósito mensurar o bem-estar e a felicidade no trabalho após a realização de intervenções que visem promover esses aspectos. Além disso, a realização de pesquisas qualitativas que enderecem à compreensão sobre o que é felicidade no trabalho e como ela é demonstrada pelas pessoas, se faz necessária
18.	Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho (Ribeiro; Silva, 2018)	Realização de pesquisas qualitativas evidenciando os pressupostos teóricos e epistemológicos com base na psicologia positiva. Outra contribuição apontada pelo estudo é no sentido de avançar os estudos sobre Felicidade no Trabalho e que ao se tornar objeto de novas investigações, poderá implicar nas práticas positivas nas organizações de trabalho, além de contribuir para o avanço científico e social.
19.	The effect of person-organization fit on job satisfaction: the role of workplace happiness (Yildiz; Uzunbacak, 2021)	Avaliação de percepção de felicidade entre todos os setores da organização visando diferentes perspectivas sobre o que é felicidade no local de trabalho e o que afeta esse sentimento.
20.	Validation of a questionnaire to measure the happiness potential of the organization (Posada; Rascon; Soto, 2013)	Realizar pesquisas para avaliar a influência de cada variável em diferentes contextos e países, identificando variáveis universais e locais. Além disso, é interessante investigar se medidas subjetivas

		têm maior impacto na felicidade do que as objetivas e se essa percepção pode ser alterada por intervenções.
21.	Workplace happiness levels in business process outsourcing organizations (Roy; Konwar, 2023)	Investigar a inclusão do debate sobre a necessidade e a importância de criar felicidade no local de trabalho bem como os parâmetros de Felicidade no Local de Trabalho (WPH) podem ser melhorados em uma organização.

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Considerando as sugestões de pesquisa expostas no Quadro 05, há o entendimento de que para promover a felicidade no ambiente de trabalho e alinhar as necessidades dos funcionários com a oferta de valor cultural da organização, é essencial investigar variáveis como motivação, envolvimento, clima organizacional e sua relação com o desempenho. Essas variáveis afetam o bem-estar e a produtividade dos colaboradores e devem ser compreendidas de forma integrada. Estudos longitudinais podem ajudar a monitorar como percepções de felicidade variam ao longo do tempo, enquanto a análise de moderadores e mediadores, como apoio da liderança, comprometimento, diversidade e estresse, permite uma visão holística. Uma abordagem empírica e qualitativa, com análise de dados pessoais e contextuais, pode ampliar a compreensão dos fatores individuais e sociais que contribuem para a satisfação no trabalho.

Além disso, a ampliação do conceito de felicidade no trabalho inclui investigar sua relação com aspectos como inteligência emocional, afeto no trabalho e compatibilidade de valores organizacionais. Essa visão interdisciplinar pode fornecer uma base para novas agendas de pesquisa que abordem o fenômeno de forma mais completa e respaldada teoricamente. Avaliar esses fatores em diferentes setores e culturas pode contribuir para estratégias eficazes e globalmente aplicáveis, promovendo um ambiente de trabalho onde os colaboradores se sintam valorizados e conectados aos objetivos organizacionais.

4.7 PROPOSTA DE AGENDA DE PESQUISA

A partir das evidências encontradas nos estudos, como sugestão de agenda de pesquisa a partir deste estudo, é a realização de pesquisas quantitativas e qualitativas afim de integrar diferentes variáveis como estado de saúde física e mental, condições ambientais e apoio da liderança para uma compreensão mais completa do que leva à felicidade no trabalho; um estudo que direcione a definição de felicidade no trabalho com um enfoque específico e que não tenha diversas ênfases, evitando um conceito guarda-chuva e que fique subentendido que a felicidade pode ser compreendida apenas como satisfação e bem-estar; uma pesquisa qualitativa para analisar como a satisfação dos funcionários contribui para o alcance de objetivos organizacionais e a produtividade, em uma organização reconhecida nacionalmente ou internacionalmente pelo índice de confiança dos funcionários na empresa e como o ambiente

interfere nos resultados, e por fim, um exame da evolução das percepções de felicidade e satisfação no trabalho ao longo do tempo, com foco em mudanças e adaptações dos funcionários.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi identificar como a felicidade no trabalho é tratada na literatura científica e quais os métodos de análise da felicidade aplicados no contexto das organizações e, especificamente, apresentar os principais resultados dos estudos que analisaram a felicidade no trabalho e apresentar uma agenda de pesquisa baseada nas oportunidades dos estudos.

Muitos estudos abordam a felicidade no trabalho como satisfação, bem-estar e gestão da felicidade, entre outros construtos em torno do termo felicidade. Essa diversidade de definições destaca a existência de múltiplas interpretações para o conceito de felicidade no trabalho, o que reflete uma falta de consenso entre os estudiosos da área. Embora o interesse pelo estudo da felicidade no trabalho esteja em ascensão, as pesquisas ainda apresentam divergências significativas, sendo a ausência de uma definição clara um dos principais pontos de lacuna na literatura.

A falta de uniformidade nas definições sugere que, embora o termo "felicidade no trabalho" esteja frequentemente relacionado a fatores positivos, como bem-estar e satisfação, a interpretação específica do que constitui felicidade no ambiente de trabalho varia amplamente entre os autores. Essa variedade de abordagens reforça a necessidade de um esforço maior para alinhar as definições e compreender melhor o que realmente significa ser feliz no trabalho, o que pode ter implicações importantes tanto para as práticas de gestão quanto para o desenvolvimento de futuras pesquisas sobre o tema.

Ao abordar os métodos de análise da felicidade no contexto das organizações, pôde ser observado que muitos estudos utilizaram os métodos de análise fatorial, coeficiente de Cronbach, regressões e modelagem de equações estruturais, entre outros. Esses métodos sintetizaram e analisaram resultados específicos de pesquisas realizadas dentro das organizações com funcionários e/ou processos organizacionais, porém, o foco dessa análise como abordado anteriormente foi nas sugestões direcionadas aos estudos sobre felicidade no trabalho.

Como limitações desse trabalho tem-se a diversidade de definições de felicidade no trabalho que implica na existência de múltiplas interpretações para o construto, refletindo uma falta de consenso entre os estudiosos da área e promovendo diversas linhas de pensamentos. Outra limitação identificada é que muitos dos estudos publicados tratam especificamente de análises internas nas organizações considerando dados e informações coletadas na empresa estudada.

Considerando que o foco desta análise foi nas sugestões direcionadas aos estudos sobre felicidade no trabalho houve uma dificuldade em relacionar os resultados dos estudos, pois as informações expostas nestes artigos tratam de análises e sugestões de melhoria para a organização e não abordam definições da felicidade na literatura e nem trazem agendas de pesquisas relacionadas ao tema e sim as lacunas dentro da própria organização. A falta de uma definição clara é uma das principais lacunas do tema na literatura e este estudo sugere uma pesquisa que alinhe as definições considerando todas as variáveis que colaboram para a definição da felicidade no trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABBAD, G. S.; TORRES, C. V. Regressão múltipla stepwise e hierárquica em psicologia organizacional: Aplicações, problemas e soluções. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 7, p. 19-29, 2002.
- ALMEIDA, M. M. S. B; ARAUJO, M. R. M. Significado do Trabalho: Um estudo entre gerações de trabalhadores rurais. In: Seminário Nacional de Sociologia da UFS, 3., 2020, São Cristóvão, SE. **Anais** [...] São Cristóvão, SE: PPGS/UFS, 2020. Disponível em <https://ri.ufs.br/handle/riufs/13809> Acesso em: 08 jul. 2023.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. ed. 1. São Paulo: Edições 70, 2016. ISBN 978-85-62938-04-7.
- BENDASSOLLI, P. F. Felicidade e trabalho. **GV Executivo**, São Paulo, v. n. 4, p. 56-61, 2007.
- BENEFIELD, L. E. Implementing evidence-based practice in home care. **Home Healthcare Nurse**, Baltimore, v. 21, n. 12, p. 804-811, Dec. 2003.
- BORGES, L. O. **Significado do trabalho e socialização organizacional**: Um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados. 1998. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, 1998.
- BROOME, M. E. Integrative literature reviews for the development of concepts. In: RODGERS, B. L.; CASTRO, A. A. **Revisão sistemática e meta-análise**, Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2006.
- CLONINGER, C. R. **Feeling good**: the science of well-being. New York: Oxford University Press, 2004.
- Confira 10 bancos de dados para auxiliar pesquisas e aprovação em mestrado e doutorado. **UFJF Notícias**, Juiz de Fora, 30 mar. 2017. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/noticias/2017/03/30/confira-10-bancos-de-dados-para-auxiliar-pesquisas-e-aprovacao-em-mestrado-e-doutorado/> Acesso em: 14 jan. 2024.
- CRONBACH, L. J. Coefficient alpha and the internal structure of test. **Psychometrika**, Estados Unidos, v. 16, n. 3, p. 297-334, 1951.
- DANNA, K.; GRIFFIN, R. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. **Journal of Management**, Texas, v. 25, ed. 3, p. 357-384, 1999.
- DAUCH, K. Felicidade eterna não existe. **Estadão**, São Paulo, 14 jul. 2003.
- DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. Introduction: The discipline and practice of qualitative research. The Sage Handbook of qualitative research. **Sage**, Thousand Oaks, ed. 4, p. 1–32, 2005.
- DOLAN, P. Felicidade construída: como encontrar prazer e propósito no dia a dia. 1. ed. **Objetiva**, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=DaokCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT14&dq=Felicidade+constru%C3%ADa.+Como+encontrar+prazer+e+prop%C3%B3sito+no+dia+a+dia&ots=XpkKler52z&sig=kVNMPuvWp0Jh1V6hVE0ZpL1EEvo#v=onepage&q=Felicidade%20constru%C3%ADa.%20Como%20encontrar%20prazer%20e%20prop%C3%B3sito%20no%20dia%20a%20dia&f=false>. Acesso em: 12 dez. 2023.

EASTERBY-SMITH, M.; THORPE, R.; LOWE, A. **Pesquisa gerencial em administração:** um guia para monografias, dissertações, pesquisas internas e trabalhos de consultoria. São Paulo: Pioneira, 1999.

FRANCA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho:** conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Editora Atlas, p. 2017, 2004. ISBN: 8522438897.

FRANCO, G. Teste Chi Quadrado de Pearson: um guia completo. **SOS Estatística**, Campinas, 13 jul. 2018. Disponível em: <https://sosestatistica.com.br/teste-chi-quadrado-pearson/>. Acesso em 04 out. 2024

GALVAO, T. F.; PEREIRA, M.G. Revisões sistemáticas da literatura: passos para sua elaboração. **Revista do SUS (RESS)**, Brasília, v. 23, p. 183-184, mar. 2014. Disponível em: <http://scielo.iec.gov.br/pdf/ess/v23n1/v23n1a18.pdf> Acesso em 16 abr. 2024.

GAVIN, J. H.; MASON, R. O. The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. 4 ed, v. 33, p. 379-392. **Organizational Dynamics**, New York, 2004.

HOFFMANN, E. Sêneca: a tranquilidade da alma. In: ALBORNOZ, Suzana G. **A Filosofia e a Felicidade: o que os filósofos têm pensado sobre a felicidade humana**, Santa Cruz do Sul, EDUNISC, 2004.

HOSMER, D.; LEMESHOW, S. Applied logistic regression. **John Wiley e Sons**, New York, 1989.

KAHN, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal**, Boston, v. 33, n. 4, p. 692-724, 1990. Disponível em: <https://www.talenteck.com/academic/Kahn-1990.pdf> Acesso em: 08 jul. 2023.

KUNZEL, B. *et al.* **Regressão Polinomial. MAE0350 - Modelos De Regressão I.** 14 dez. 2023. Apresentação do Power Point. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/8083873/mod_resource/content/1/Regressao%20Polynomial.pdf Acesso em: 04 out. 2024

KRZANOWSKY, W. J. Principles of multivariate analysis. **Clarendon Press**, New York, 1988.

LAMA, D; CUTLER, H. C. **A arte da felicidade. Um manual para a vida.** Tradução de Waldéa Barcellos. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

LAYARD, R. **Happiness:** Lessons from a new science. London: Penguin, 2011.

LIBERATI, A. *et al.* The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: Explanation and elaboration. **PLoS Medicine**, EUA, v. 6, ed. 7, jul 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000100> Acesso em: 04 out. 2024

LIMONGI, F.; CRISTINA, A.; ZAIMA, G. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho – GQVT. In: **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências**. Tradução. São Paulo: Gente, 2002.

LOCKE, E. A. What is job satisfaction? **Organizational Behaviour Human Performance**, v. 4, n. 4, p. 309-336, **Academic Press**, Maryland, 1969.

LOPES, C. E. O ensino da estatística e da probabilidade na educação básica e a formação dos professores. **Cadernos Cedes**, Campinas, v. 28, n. 74, p. 57-73, 2008.

MASLOW, A. H. **Introdução à psicologia do ser**. ed. 2. Rio de Janeiro: Eldorado, 1979.

MCLACHLAN, G. Discriminant analysis and statistical pattern recognition. **John Wiley e Sons**, New York, 1992

MENDES, K. D. S.; SILVEIRA, R. C. C. P.; GALVÃO, C. M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 17, n. 4, p. 758-764, out./dez. 2008.

MILLSAP, R. E; MEREDITH, W. Factorial invariance: Historical perspectives and new problems. In: CUDECK, R.; MACCALLUM, R. C. **Factor analysis at 100: historical development and future directions**. p. 131-152. Mahwah, Lawrence Erlbaum, 2007.

NIEMIEC, R. M. **Intervenções com forças de caráter**: um guia de campo para praticantes. São Paulo: Hogrefe, 2019.

NG, Y. K. Public policy implications of behavioral economics and happiness studies. In: HO, L. S. **Happiness and public policy: theory, case studies and implications**, p. 237-252, London, Palgrave Macmillan, 2006.

OLIVEIRA, G. F. A Ciência explica a Felicidade? **Id on Line Rev. Mult.Psic.**, v. 12, n. 41, p. 1027-1032, 2018. Disponível em:
<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/1280/1869>. Acesso em: 03 dez. 2023.

OSWALD, A. J. Happiness and economic performance. **The Economic Journal**, v. 107, n. 445, p. 1815-1831, 1997.

PADOVANI, CR. **Delineamento de Experimentos**. São Paulo: Cultura Acadêmica: Universidade Estadual Paulista, Pró-Reitoria de Graduação, 2014.

PADULA, R. S. *et al.* Análise da apresentação textual de revisões sistemáticas em fisioterapia publicadas no idioma português. **Revista Brasileira de Fisioterapia**, São Carlos, v. 16, n. 4., p. 281-288, 2012

PASCHOAL, T., TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: Relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n 6, p. 1054-1072, 2010. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n6/v14n6a05.pdf>.
<http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da Escala de Bem-estar no Trabalho. **Avaliação Psicológica**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.

PAZ, M. G. T. Poder e saúde organizacional. In: Tamayo, A. *et al.* **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, p. 127-154, 2004.

POLIT, D. F; BECK, C. T. Using research in evidence-based nursing practice. In: POLIT, D. F.; BECK, C. T. (Ed.). **Essentials of nursing research**. Methods, appraisal and utilization. Philadelphia, Lippincott Williams e Wilkins, 2006.

PRADO, M. V. B. **Métodos de análise de correspondência múltipla**: estudo de caso aplicado à avaliação da qualidade do café. 2012. p. 18. Dissertação (Mestrado em Estatística e Experimentação Agropecuária) – Universidade Federal de Lavras, Minas Gerais, 2012

PRYCE-JONES, J. **Happiness at work: maximizing your psychological capital for success.** WileyBlackwell, Oxford, 2010.

REGO, A. Percepções de justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. v. 17, n. 2, p. 119-131. **Psic.: Teor. e Pesq. (online)**, Portugal 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/8jVznMJbBJG7pgWdNtDF3TH/?lang=pt#> Acesso em: 13 ago. 2023.

RHODEN, I. O ócio como experiência subjetiva: contribuições da psicologia do ócio, v. p. 4, 1233-1250. **Revista Mal-estar e Subjetividade**, 2009. Recuperado em 25 de outubro de 2016, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482009000400008&lng=pt&tlang=pt

RIOS, D. R. **Minidicionário escolar da língua portuguesa**, 3 ed. São Paulo: DCL, 2010. p. 242.

ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional, 9 ed., **São Paulo**: Pearson Education do Brasil, 2002.

RODRIGUES, S. C. A., 2012. Modelo de Regressão Linear e suas Aplicações. **Covilhã**: UBI, 2012.

ROSENBLUTH, H. F.; PETERS, D. M. The Customizar comes second: and other secrets of exceptional service. **HarperCollins**, New York, 1992.

SANT'ANNA, L. L., PASCHOAL, T., E GOSENDO, E. E. M. Bem-estar no trabalho: Relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. **Revista de Administração Contemporânea**, Brasilia, v. 16, ed. 5, p. 744-764, 2012.

SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M. C. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. v. 11, p. 83-89, **Revista Brasileira de Fisioterapia**, São Carlos, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-35552007000100013&lng=pt&nrm=iso Acesso em: 01 fev. 2024.

SANTOS, L. A N., 2017. Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) na Produção Científica Brasileira: A Interdisciplinaridade entre a Econometria e as Metrias da Informação (Bibliometria, informetria e cientometria). **UFBA**, Salvador, 2017.

SHAVELSON, R.J. Biographical memoirs: Lee J. Cronbach. **American Philosophical Society**, Washington, v. 147, n. 4. p. 379-385, 2009.

SILVA, N.; FARSEN, T. C. **Qualidades Psicológicas Positivas nas Organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão.** 1 ed. São Paulo: Editora Votor, 2018.

SILVA, et al. **Psicologia positiva: Aplicada às organizações e ao trabalho - Conceitos fundamentais e sentidos aplicados.** 1 ed., São Paulo: Editora Votor, 2017. p. 42-60.

SILVA, N.; TOLFO, S. R. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. v. 12, p. 341-354. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Santa Catarina, 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a08.pdf>. Acesso em 15 jan. 2024.

SILVESTRE, António Luís. **Análise de dados e estatística descritiva**. Escolar editora, 2007.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho, 2 ed., v. 24, p. 201-209, **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, São Paulo, 2008. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/ptp/a/ZkX7Q4gd9mLQXnH7xbMgbpM/abstract/?lang=pt#> Acesso em: 15 jan. 2023.

STRAUSS, A.; CORBIN, J. **Basics of qualitative research**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1990. p. 267.

TORRES, C. V. **Leadership style norms among Americans and Brazilians: Assessing differences using Jackson's return potential model**. 1999. Tese de Doutorado. California School of Professional Psychology, San Diego, 1999.

ULLMAN, J. B. Structural Equation Modeling: Reviewing the Basics and Moving Forward. **Journal of Personality Assessment**, San Bernardino, v. 87, n. 1, p. 35-50, 2006.

URBINA, S. **Fundamentos da testagem Psicológica**. Porto Alegre, RS: Artmed, 2007.

VEENHOVEN, R. Is happiness a trait? Test of the theory that a better society doesn't make people any happier. **Social Indicators Research**, v. 32, p. 101-60, 1994.

WATERMAN, A. S. Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. 4 ed, v. 64, p. 678-691. **Journal of Personality and Social Psychology**, Washington, 1993.

ZAPPELLINI, M. B.; FEUERSCHÜTTE, S. G. O uso da triangulação na pesquisa científica brasileira em administração. v. 16, n. 2, p. 241–273, 2015. **Administração: Ensino e Pesquisa**, Florianópolis. DOI: 10.13058/raep.2015.v16n2.238. Disponível em:
<https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/238>. Acesso em: 03 out. 2024.

ANEXO 1 – ITENS DO CHECK-LIST PRISMA

Seção/tópico	N.	Item do checklist	Relatado na página n.
TÍTULO			
Título	1	Identifique o artigo como uma revisão sistemática, meta-análise ou ambos.	
RESUMO			
Resumo estruturado	2	Apresente um resumo estruturado incluindo, se aplicável: referencial teórico; objetivos; fonte de dados; critérios de elegibilidade; participantes e intervenções; avaliação do estudo e síntese dos métodos; resultados; limitações; conclusões e implicações dos achados principais; número de registro da revisão sistemática.	
INTRODUÇÃO			
Racional	3	Descreva a justificativa da revisão no contexto do que já é conhecido.	
Objetivos	4	Apresente uma afirmação explícita sobre as questões abordadas com referência a participantes, intervenções, comparações, resultados e desenho de estudo (PICOS).	
MÉTODOS			
Protocolo e registro	5	Indique se existe um protocolo de revisão, se e onde pode ser acessado (ex. endereço eletrônico), e, se disponível, forneça informações sobre o registro da revisão, incluindo o número de registro.	
Critérios de elegibilidade	6	Especifique características do estudo (ex. PICOS, extensão do seguimento) e características dos relatos (ex. anos considerados, idioma, se é publicado) usadas como critérios de elegibilidade, apresentando justificativa.	
Fontes de informação	7	Descreva todas as fontes de informação na busca (ex. base de dados com datas de cobertura, contato com autores para identificação de estudos adicionais) e data da última busca.	
Busca	8	Apresente a estratégia completa de busca eletrônica para pelo menos uma base de dados, incluindo os limites utilizados, de forma que possa ser repetida.	
Seleção dos estudos	9	Apresente o processo de seleção dos estudos (isto é, busca, elegibilidade, os incluídos na revisão sistemática, e, se aplicável, os incluídos na meta-análise).	
Processo de coleta de dados	10	Descreva o método de extração de dados dos artigos (ex. formas para piloto, independente, em duplicata) e todos os processos para obtenção e confirmação de dados dos pesquisadores.	
Lista dos dados	11	Liste e defina todas as variáveis obtidas dos dados (ex. PICOS, fontes de financiamento) e quaisquer suposições ou simplificações realizadas.	
Risco de viés em cada estudo	12	Descreva os métodos usados para avaliar o risco de viés em cada estudo (incluindo a especificação se foi feito durante o estudo ou no nível de resultados), e como esta informação foi usada na análise de dados.	
Medidas de sumarização	13	Defina as principais medidas de sumarização dos resultados (ex. risco relativo, diferença média).	
Síntese dos resultados	14	Descreva os métodos de análise dos dados e combinação de resultados dos estudos, se realizados, incluindo medidas de consistência (por exemplo, I ²) para cada meta-análise.	
Risco de viés entre estudos	15	Especifique qualquer avaliação do risco de viés que possa influenciar a evidência cumulativa (ex. viés de publicação, relato seletivo nos estudos).	
Análises adicionais	16	Descreva métodos de análise adicional (ex. análise de sensibilidade ou análise de subgrupos, metaregressão), se realizados, indicando quais foram préespecificados.	
RESULTADOS			
Seleção de estudos	17	Apresente números dos estudos rastreados, avaliados para elegibilidade e incluídos na revisão, razões para exclusão em cada estágio, preferencialmente por meio de gráfico de fluxo.	

Características dos estudos	18	Para cada estudo, apresente características para extração dos dados (ex. tamanho do estudo, PICOS, período de acompanhamento) e apresente as citações.	
Risco de viés entre os estudos	19	Apresente dados sobre o risco de viés em cada estudo e, se disponível, alguma avaliação em resultados (ver item 12).	
Resultados de estudos individuais	20	Para todos os desfechos considerados (benefícios ou riscos), apresente para cada estudo: (a) sumário simples de dados para cada grupo de intervenção e (b) efeitos estimados e intervalos de confiança, preferencialmente por meio de gráficos de floresta.	
Síntese dos resultados	21	Apresente resultados para cada meta-análise feita, incluindo intervalos de confiança e medidas de consistência.	
Risco de viés entre estudos	22	Apresente resultados da avaliação de risco de viés entre os estudos (ver item 15).	
Análises adicionais	23	Apresente resultados de análises adicionais, se realizadas (ex. análise de sensibilidade ou subgrupos, metarregressão [ver item 16]).	
DISCUSSÃO			
Sumário da evidência	24	Sumarize os resultados principais, incluindo a força de evidência para cada resultado; considere sua relevância para grupos-chave (ex. profissionais da saúde, usuários e formuladores de políticas).	
Limitações	25	Discuta limitações no nível dos estudos e dos desfechos (ex. risco de viés) e no nível da revisão (ex. obtenção incompleta de pesquisas identificadas, relato de viés).	
Conclusões	26	Apresente a interpretação geral dos resultados no contexto de outras evidências e implicações para futuras pesquisas.	
FINANCIAMENTO			
Financiamento	27	Descreva fontes de financiamento para a revisão sistemática e outros suportes (ex. suprimento de dados), papel dos financiadores na revisão sistemática.	

ANEXO 2 – FLUXOGRAMA DA INFORMAÇÃO COM AS QUATRO FASES

