

ANÁLISE DO ÍNDICE DE FELICIDADE INTERNA BRUTA E BEM-ESTAR SUBJETIVO FRENTE AO DESEMPENHO ACADÊMICO DE DOCENTES UNIVERSITÁRIOS

ANALYSIS OF THE INDEX OF GROSS INTERNAL HAPPINESS AND
SUBJECTIVE WELL-BEING IN VIEW OF THE ACADEMIC PERFORMANCE OF
UNIVERSITY PROFESSORS

Georgia Fernandes D'Oliveira,
Jonathan Rosa Moreira,
Carla Augusta Furtado

RESUMO

A otimização nos processos empresariais é singular para os gestores, e o lucro é uma primícias. O colaborador de uma empresa tem um papel relevante para o sucesso do negócio, torna-se importante observar o que rege a motivação do mesmo. Estudos revelam que trabalhar com satisfação melhora o rendimento, otimização e precisão na execução do serviço- com reflexo no lucro e redução do afastamento laboral. O estudo do bem-estar e felicidade dos colaboradores vem crescendo em várias empresas, torna-se necessário estudar o fenômeno com docentes universitários. **Objetivo:** analisar o Índice de Felicidade Interna Bruta-FIB e Bem-estar Subjetivo frente ao desempenho acadêmico de docentes universitários. **Método:** Estudo de caso realizado 6 docentes do curso de Fisioterapia e Educação Física, sendo aplicado questionários ao final do semestre: Bem-Estar Psicológico e Felicidade Interna Bruta. Para fins de avaliação obteve-se as notas de avaliação semestral das docentes. Foi realizado análise descritiva da amostra, além da média e desvio padrão dos questionários, $p \leq 0.05$. **Resultado e Discussão:** O Índice de Felicidade Interna Bruta e Bem-estar Subjetivo obteve um escore alto, com domínios meio ambiente, saúde e uso do tempo com médias baixas. Valores baixos indicam o perfil profissional e as demandas necessárias dos docentes. No desempenho acadêmico observou-se valores altos semelhantes aos valores dos questionários. **Conclusão:** O Felicidade Interna e o Bem-estar subjetivo apresentaram uma relação positiva com o desempenho docente, entretanto é necessário novas pesquisas com um maior número de participantes para uma análise mais detalhada do comportamento dos domínios e índices.

Palavras chaves: Felicidade interna bruta; Bem-estar; Desempenho; Docentes; Universidade

SUMMARY

*Business process optimization is unique to managers, and profit is the top priority. The employee of a company has a relevant role for the success of the business, with that it becomes important to observe what governs the motivation of the same. Studies show that working with satisfaction has better performance, optimization of service and precision in execution - with a direct reflection on the final profit and reduction in the work leave. The study of the well-being and happiness of the collaborators has been growing in several companies, and it is necessary to study the phenomenon with university professors. **Objective:** to analyze the Gross Inner-Happiness Index-FIB and*

*Subjective Well-Being in face of the academic performance of university professors. **Method:** Case study carried out 6 teachers of Physical Therapy and Physical Education, and two questionnaires were applied at the end of the semester: Psychological Well-Being and Gross Domestic Happiness. For evaluation purposes, the teachers' semester evaluation notes were obtained. A descriptive analysis of the sample was done, besides the mean and standard deviation of the questionnaires, considering a $p \leq 0.05$. **Result and Discussion:** The Gross Domestic Happiness Index and Subjective Well-Being score obtained a high score, but the environment, health and time-averaging domains with low means. Low values may suggest that it is by the professional profile and the demands required. In the analysis of the academic performance, high values similar to the values of the questionnaires were observed. **Conclusion:** The index of internal happiness and subjective well-being showed a positive relationship with teacher performance, however, new research with a greater number of participants is necessary for a more.*

Keywords: Gross internal happiness; Welfare; Performance; Teachers; University

INTRODUÇÃO

A evolução da realidade socioeconômica da humanidade trouxe inerente ao processo uma necessidade de mudança na comunicação e do conhecimento nas proposições trabalhistas, buscando um olhar diferenciado na gestão estratégica de pessoas nas organizações. Esse tipo de gestão tem o objetivo de otimizar os colaboradores dentro de uma organização e alinhar seus interesses a empresa, na busca de melhores resultados de âmbito pessoal que convergem com melhor desempenho no trabalho. Há uma busca de melhores resultados nas organizações e qualidade no recurso humano da empresa.

Indicadores econômicos traduzem a performance econômica, entre eles o Produto Interno Bruto (PIB) que é um indicador da evolução da produção de bens e serviços, dando uma ideia do ritmo em que o país produz riqueza. Além de indicar a capacidade da economia em gerar postos de trabalho, cujo ritmo ou expansão é acompanhado pelos indicadores de emprego. Apesar da importância e popularidade do PIB como indicador, estudiosos apresentam críticas frente ao modelo, pois apontam limitações do instrumento para medir a associação de resultados econômicos e progresso social (BARROTA, 2008). Pesquisas estão sendo desenvolvidas afim de traçar um indicador para o progresso social que permeie questões humanitárias qualitativas que fazem peso para o melhor desempenho no país, refletindo diretamente na economia.

Garnem (2012) relata que a riqueza é um dado de medida do bem estar das nações. Entretanto, Klugman, Rodríguez e Choi (2011) relatam que trabalhos que visam mensurar a riqueza das nações estão envolvendo outras análises além de dados quantitativos. E observa-se em novas pesquisas o expressar do bem-estar econômico e social das nações. Com o surgimento de novas alternativas, as quais se propõem a inclusão de aspectos não monetários e agregação de aspectos subjetivos.

No crescimento econômico é visto que não implica necessariamente em desenvolvimento social, sendo necessário um conjunto de indicadores sociais para completar o PIB. Nesse contexto, foi criado um indicador síntese de desenvolvimento econômico e social, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) que se tornou a principal referência nesse âmbito. (PNUD ,1990).

O IDH resulta, portanto, da combinação de três dimensões básicas: saúde, educação e renda (MANCERO, 2001). Sendo essa mensuração por meio de uma medida que quantifica o acesso a uma vida prolongada e saudável, à educação e aos recursos necessários para uma vida decente.

IDH combina indicadores de expectativa de vida, rendimento e educação, não incorporando aspectos colaterais do desenvolvimento, como aqueles relacionados ao meio ambiente. Sua publicação internacional é de responsabilidade do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Entretanto, tem constantes mudanças de metodologia e pouca adoção como estatística oficial pelos institutos, mas é considerado um índice de mensuração de bem-estar da sociedade.

Na busca de melhores resultados na gestão estratégica de pessoas, tem-se a necessidade de uma análise multifatorial do indivíduo. Na teoria da Pirâmide de *Maslow* observa-se as diferentes necessidades pessoais que podem alterar de acordo com as circunstâncias vividas. Torna-se importante que os gestores tenham a capacidade e o cuidado de alinhar as metas das organizações e o perfil e interesse profissional dos colaboradores, afim de melhores resultados. Para isso, torna-se necessário análise prévia do perfil dos profissionais a serem contratados, sendo deflagrado num processo seletivo.

A teoria vem por meio do princípio das teorias das necessidades, que busca explicar os motivos do comportamento humano e sua motivação em realizar algo. Sendo descrito que o comportamento deriva de forças individuais, mas com embasamento na hierarquia das necessidades humanas (FERREIRA; DEMUTTI; GIMENEZ, 2010). Com base nesse conhecimento pode-se inferir que há a necessidade de autoconhecimento para um melhor bem-estar e aumento no desempenho pessoal de acordo com as motivações.

As ações individuais para o bem-estar quando sistemáticas e com fluxo de regularidade geram mudanças positivas no indivíduo. Observa-se que as empresas que os mesmos estão inseridos são permeadas pela motivação e melhora no desempenho laboral, podendo apresentar benefício à equipe de trabalho que por vezes permeiam-se pela motivação.

Sampaio (2009), relata que a motivação está relacionada a fatores intrínsecos e extrínsecos ao indivíduo. Com isso, as organizações podem influenciar diretamente nos comportamentos por meio de treinamentos e ações motivacionais direcionadas ao bem-estar, na busca de melhor performance para empregado *versus* empresa. A empresa ao despertar o sentimento de felicidade e de pertencimento redireciona o colaborador a melhores resultados, pois os mesmos estarão motivados para o crescimento coletivo. E torna-se importante ressaltar que muito colaboradores passam mais tempo no trabalho do que em casa.

Diante disso, torna-se importante questionar como a motivação dos professores tem sido tratada pelas instituições de ensino superior. Poucos são os estudos que trazem evidências sobre essa temática. Um estudo realizado por Konzen e Adams (2016) exemplifica como, geralmente, a avaliação da motivação docente tende a ser extraída e informações que integram as avaliações institucionais. Sumarizando três formas típicas: pela perspectiva do aluno, pela perspectiva do próprio professor e pelo cruzamento das duas primeiras como o desempenho.

No entanto, esse modelo atrelado à avaliação institucional, e mais especificamente à avaliação de disciplinas, pode não considerar adequadamente a natureza multifatorial

e as definições constitutivas e operacionais do construto motivação. Entretanto, o que determina a motivação não é tão simplista assim, logo deve-se ter maiores estudos para definição de enfoques cada vez mais precisos para a compreensão dos verdadeiros processos motivacionais. (DAVOGLIO & SANTOS, 2017). A motivação trás o sentimento de felicidade, sendo essa definida e pré-determinada por vários dados.

Grandes empresas buscam gerar motivação nos seus funcionários, a fim de obter melhores resultados em atendimento e produtividade, sendo uma estratégia dita arrojada. O estudo de gestão de pessoas é a maior pauta hoje, sendo um dos grandes desafios para os gestores. Torna-se necessário conhecer melhor o perfil dos colaboradores e permitir o cruzamento de dados para entender a correlação empresa *versus* colaborador.

A motivação positiva pelo trabalho observa-se maior produtividade e melhor desempenho dos trabalhadores. Empresas de diversas naturezas vêm buscando análises diferenciadas na gestão de pessoas, e o conceito Felicidade Interna Bruta-FIB, tem-se firmado como um novo indicador utilizada por várias, com análise do bem-estar subjetivo. (FEIJO, VALENTE e CARVALHO, 2012).

A nível microeconômico o bem-estar é tratado no que se denomina Teoria do Bem-Estar (VARIAN, 2003). A nível macroeconômico observa-se que a busca do interesse pessoal atende também ao interesse geral, como um efeito manada. Atualmente, o conceito de bem-estar é descrito por englobar as dimensões econômica, social e ambiental. Sendo uma consequência para uma economia economicamente saudável, socialmente justa e sustentável ambientalmente.

Melhorar as relações entre empresa e colaboradores é vista como a solução para melhores resultados dentro de um negócio, no âmbito universitário não seria diferente. O docente tem a proximidade diária com o aluno, e pode impulsionar o nome da instituição com uma atuação ativa em sala, levando a esse aluno o sentimento de pertencimento à instituição- gerando fidelização. Nesse cenário, torna-se importante analisar a performance no quesito de felicidade e bem-estar do professor, pois o mesmo tem a proximidade mais rotineira com os alunos, agindo como agentes direto da fidelização educacional.

E nesse contexto, a análise individual sobre questões de motivação e percepção individual traz uma melhora nessa relação. Poucos são os estudos que trazem essa questão. O objetivo da pesquisa foi uma análise do Índice de Felicidade Interna Bruta-FIB e o Bem-estar Subjetivo frente ao desempenho acadêmico de docentes universitários. Uma vez que não apresenta um número razoável de publicações frente a docentes universitários.

Método

A presente pesquisa foi um estudo de caso realizado no Centro Universitário Uniprojeção- Taguatinga com docentes do curso de Fisioterapia e Educação Física. O estudo foi composto por seis docentes do sexo feminino. Inicialmente as docentes foram orientadas sobre a pesquisa, e a seguir aplicado dois questionários ao final do semestre: questionário de Bem-Estar Psicológico (EBLP) e questionário de Felicidade Interna Bruta (FIB) adaptado por estudo de Carla Furtado por meio da *Schumacher College*.

O questionário EBLP é composto por seis dimensões/ subescalas do Bem-Estar Psicológicos, sendo: Relações Positivas com Outros; Autonomia; Domínio sobre o Ambiente; Crescimento Pessoal; Propósito na Vida e Autoaceitação. O escore do EBLP é obtido de 1 a 6, descrito a partir de 1: discordo totalmente, discordo parcialmente, discordo pouco, concordo pouco, concordo parcialmente e concordo totalmente (MACHADO, BANDEIRA e PAWLOWSKI, 2013). Já o FIB utilizado foi desenhado em cima de um escore bruto de condições de felicidade obtido pela soma das médias de cada um dos nove domínios: Bem-Estar, Saúde, Uso do Tempo, Vitalidade Comunitária, Educação, Cultura, Meio Ambiente, Governança e Padrão de Vida.

As docentes foram solicitadas para preencherem o questionário em ambiente silencioso e individualmente, e entregar à pesquisadora na sequência. Para fins de avaliação foi solicitado ao setor de recursos humano as notas de avaliação semestral das docentes envolvidas na pesquisa, a fim de auxiliar na construção da discussão do objetivo do trabalho. A nota gerada tem a mensuração de 0 (zero) a 5 (cinco), e quanto maior o valor melhor é visto o desempenho do professor pelos alunos

Para análise dos dados foi feito uma análise descritiva da amostra, além da média e desvio padrão dos questionários, considerando um $p \leq 0.05$ de significância.

Resultados e Discussão

Inicialmente foi feito uma análise descritiva das idades das participantes, obtendo uma média de idade de 37,33 ($\pm 7,00$) anos. As docentes participantes foram nomeadas por número aleatoriamente nas tabelas. A tabela 1 retrata o questionário EBLP, com seus domínios e média.

Tabela 1- Tabela de Bem-Estar Psicológico- EBLP

N	RP	AUTO	DA	CREC	PV	AUTO	Média	DP
01	4,16	3,33	4,16	5	4	4,83	4,24	0,60
02	5,66	5,33	5,50	6	5,83	5,83	5,69	0,24
03	5	3,33	3,16	5,66	4,33	5	4,41	0,99
04	4,83	3,50	3,83	5,33	5,50	5,50	4,74	0,88
05	4,83	5,50	5,16	5,83	5,16	5,33	5,30	0,34
06	5	5	4,83	5,83	5,83	5,83	5,38	0,48

N= participante; RP=Relações Positivas com Outros; AUTO= Autonomia; DA= Domínio sobre o Ambiente; CREC= Crescimento Pessoal; PV=Propósito na Vida; AUTO= Autoaceitação; DP= Desvio Padrão

Na análise do questionário EBLP observou-se que não há diferença significativa entre os domínios para cada participante, não tendo um domínio que sobressaísse com significância. Observa-se que a maioria das avaliadas tem uma percepção que o bem-

estar subjetivo elevada, com médias acima de 4- que no questionário tem uma leitura de concordância da percepção para positiva de bem-estar.

O domínio de Crescimento Pessoal (CP) teve respostas a cima de 5, o que era esperado -uma vez que se trata de professoras universitárias- com isso há uma percepção positiva frente à formação acadêmica. As professoras avaliadas todas tem mestrado, 3 doutorado e 2 são doutorandas. A percepção positiva do crescimento pessoal pode estar atrelada ao crescimento acadêmico. Os valores maiores de CP foram vistos em participantes em processo de doutoramento, o que se pode inferir que as mesmas apresentam um reforço positivo perante o processo de doutorado como crescimento, pelas demandas desenvolvidas no processo.

O Domínio sobre o Ambiente pode ser avaliado sobre a sala de aula, atualmente os professores estão deixando de ser majoritários quando comparados aos recursos tecnológicos em sala de aula. Há uma guerra fria dos aparelhos celulares e aplicativos diversos com a estrutura de sala de aula tradicional. Há relatos de pouca interação dos alunos com os professores durante a exposição de conteúdo, quando não atrelado à tecnologia. Há desafios enfrentados pelo professor quanto ao uso de recursos tecnológicos, como prática pedagógica em sala de aula (SILVA, PRATES E RIBEIRO, 2016), o que pode reforçar a ideia de não domínio de ambiente, justificando o dado apresentado no presente estudo.

Nesse estudo foi obtido os dados sobre felicidade através de um questionário FIB validado com 42 itens. O FIB surgiu em 1972 no Butão- um pequeno reino nos Himalaias, entre a China e Índia- com o apoio do PNUD. O indicador FIB é um projeto da Organização das Nações Unidas (ONU), o qual foi criado com a visão de se medir a felicidade da população como forma de desenvolvimento. O questionário original do FIB constitui 249 questões relacionadas com nove dimensões: bem-estar psicológico, saúde, uso do tempo, vitalidade comunitária, educação, cultura, meio ambiente, governança e padrão de vida. (BIANCO et al., 2016). A tabela 2 retrata o questionário de Felicidade Interna Bruta-FIB adaptado, com seus domínios e média.

Tabela 2- Tabela de Felicidade Interna Bruta-FIB

N	BE	SA	UT	VC	EDUC	CULT	MA	GOV	PV	FIB	DP
1	2,83	2,33	2,25	3,20	3,75	4	3,33	2,33	2,33	2,92	0,67
2	4	3	3,25	3,20	3,5	3,66	3,33	3,66	3,16	3,41	0,31
3	3,30	2,16	1,75	3,80	2,25	2,33	2,33	3	2	2,54	0,67
4	3,50	2,83	3,25	3,40	1,75	2,66	1,33	3,33	2,5	2,72	0,76
5	2,10	1,60	2,75	2,40	2,25	2,60	2,33	2,50	2	2,28	0,34
6	2,60	2,10	1,75	3,20	2,75	3,66	1,33	2,85	1,33	2,39	0,82

N= Participante; BE= Bem-Estar, SA= Saúde, UT= Uso do Tempo, VC=Vitalidade Comunitária, EDUC= Educação, CULT= Cultura, MA= Meio Ambiente, GOV= Governança e PV=Padrão de Vida; DP= Desvio Padrão

Na análise do FIB não se apresentou diferença significativa entre os domínios. Entretanto, observam-se alguns comportamentos dos dados como a Vitalidade Comunitária que obteve um valor mais elevado. O professor geralmente tem uma tendência a ter ótima relação com os discentes, como isso os números elevados nesse domínio se justificam. O domínio de meio Ambiente tem um valor reduzido corroborando com os dados de meio ambiente do questionário EBLP.

Por se tratar de uma pesquisa com professoras universitárias o domínio cultura foi elevado. Entretanto, não se obteve médias próximas de 5, o que pode inferir que seja pela necessidade constante de atualização pelo professor, e o mesmo tenha uma percepção que a cultura sempre esteja em construção. Pode-se inferir que a não mensuração de uma nota máxima, pode ser percebido que professores ficam num processo de formação continuada

O domínio saúde teve valores baixos, o que se torna importante uma análise aprofundada da temática. Os valores podem estar ligados ao volume de trabalho e atribuições dos professores universitários, dando uma percepção de cansaço. O mesmo é observado em relação ao uso do tempo, sendo avaliado um uso não tão adequado.

SOUZA et al. (2018) relatam que há questões alusivas em relação ao trabalho e saúde de um grupo de docentes de universidade, tendo em especial destaque para a sobrecarga de trabalho e pressão do tempo para cumprimento de metas. Com uma consequência de intensificação da jornada laboral, que continua em casa, e invasão das horas de final de semana, as quais deveriam ser dedicadas ao lazer e descanso. A persistência da dupla jornada de trabalho faz a saúde não ter um índice tão bom entre os professores.

O índice FIB baseia-se na premissa de que o objetivo principal da sociedade deve ser a integração do desenvolvimento material com o psicológico, o cultural e o espiritual. Para tanto, o cálculo desse indicador engloba nove dimensões: bem-estar psicológico, saúde, uso do tempo, vitalidade comunitária, educação (esses três primeiros indicadores perfazem o IDH, hoje medido pela ONU), cultura, meio ambiente, padrão de vida e governança (FIB, 2015). O papel do FIB não é substituir o PIB, mas complementar o índice incluindo aspectos subjetivos, afim de medir a opinião da população sobre os diversos fatores que impactam seu bem-estar e sua felicidade.

Interessante notar que os estudos com o FIB têm crescido rapidamente nos últimos anos. O índice tem sido utilizado inclusive por economistas, que procuram relações de como o bem-estar afeta as decisões econômicas das pessoas (CLARK E OSWALD, 2002). A tabela 3 observa-se dados de idade, EBLP, FIB e nota das professoras. Essa nota relatada é a mensuração que os alunos deram ao final do semestre a partir de um questionário institucional, sobre cada uma das professoras, sendo 5 a nota máxima.

Tabela 3- Tabela descritiva Idade, EBLP e FIB

N	IDADE	EBLP	FIB	NOTA
01	39	4,24	2,92	4,02
02	50	5,69	3,41	4,20

03	31	4,41	2,54	4,92
04	37	4,74	2,72	4,58
05	36	5,30	2,28	4,56
06	31	5,38	2,39	4,21

N= participante; EBLP=bem-estar subjetivo; FIB= Felicidade Interna Bruta

Nota-se que na tabela 3 não observa uma correlação direta entre as idades e pontuação nos questionários aplicados. O mesmo com a nota mensurada ao final do semestre pelos alunos. Entretanto, o FIB acima de 3 tem uma boa percepção de felicidade interna, o que pode inferir que a amostra neste caso clínico o FIB apresenta bons resultados, podendo ter um reflexo na menção dada pelos alunos aos professores em questão. Mas torna-se importante um estudo com um numero maior de professores para melhor entendimento do comportamento desses dados.

As informações geradas pelo FIB são descritos úteis para as empresas melhorarem suas relações com funcionários e clientes – gerando assim uma empresa com baixa rotatividade de mão-de-obra, alta satisfação por parte dos clientes e crescente produtividade e inovação (TURISCO, FABIANE LUISI e KIRSCHNER, 2011).

ROCK (2010) afirma que apesar de um emprego normalmente ser tratado apenas como transação econômica, o cérebro vivencia o local de trabalho como um sistema social. Assim as pessoas devem se sentir atraídas para trabalhar, pois as que não vivenciam dessa forma experimentam o trabalho com um impulso neural doloroso e sofrido, podendo gerar baixo rendimento e possibilidade de adoecimento.

A análise do FIB traz um panorama geral de domínios para a felicidade, entretanto não traz as soluções, mas aponta as prioridades para mudança e melhor desempenho. Na presente pesquisa observa-se valor baixo sobre o domínio do meio ambiente. Estudos relatam sobre adequação do ambiente de trabalho com áreas de descompressão, sendo explorada pela neuroarquitetura, visando um equilíbrio no ambiente de trabalho, melhorando o bem-estar e produtividade dos colaboradores. (ABREU, 2016)

As empresas que promovem a realização desse tipo de investigação proporcionam aos colaboradores criar uma nova rotina para essência da felicidade no ambiente da empresa. A partir dessa provocação o colaborador tem um nível de conhecimento sobre o que traz felicidade, por meio do seu conhecimento e a mudança (LYUBOMIRSKY, KING e DIENER,2005). Trata-se de um novo conceito de organização, baseada no protagonismo das pessoas. Essa é uma estratégia adotada em algumas empresas a fim de melhorar o desempenho, empoderando o colaborador no bem-estar individual, com a finalidade de uma gestão de pessoas mais arrojada com aumento da qualidade do seu capital humano.

Conclusão

O Índice de Felicidade Interna Bruta-FIB em docentes universitários obteve um escore alto, entretanto alguns domínios como meio ambiente, saúde e uso do tempo teve baixas mensurações que levaram apontamentos sobre a demanda laboral como a

pressão e prazos imediatos. O mesmo observado no questionário de Bem-estar Subjetivo que se ressaltou o menor índice em meio ambiente, corroborando a questão do FIB, mas com escore elevado a respeito do bem-estar. Na análise do desempenho acadêmico o FIB e EBLP atuam positivamente, pois se obteve valores altos de avaliação acadêmica juntamente com os maiores valores nos questionários. Contudo, torna-se necessário novas pesquisas que tenham um maior número de participantes para uma análise mais detalhada do comportamento dos domínios e índices. Este é um estudo primário dessas questões.

REFERÊNCIAS

BARROTA, P. Why economists should be unhappy with the economics of happiness. **Economics and Philosophy**, v. 24, p. 145-165, 2008.

FERREIRA, A.; DEMUTTI, C. M.; GIMENEZ, P. E. O. A teoria das necessidades de Maslow: a influência do nível educacional sobre a sua percepção no ambiente de trabalho. XIII SEMEAD – Seminários em Administração, 2010.

KLUGMAN, J., RODRÍGUEZ, F. E CHOI, H. The HDI 2010: New Controversies, Old Critiques – **Human Development Research Paper** 2011/1 UNDP, 2011.

MANCERO, X. La medición del desarrollo humano: elementos de um debate. Série estudos estatísticos y prospectivos. **División de Estadística y Proyecciones Económicas Cepal**, n. 11. 2001.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO - PNUD (1990). Relatório de desenvolvimento humano 1990: conceito e medida do desenvolvimento humano. Lisboa: Tricontinental, 1990.

LYUBOMIRSKY, Sonja, KING, Laura e DIENER, Ed. The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? **Psychological Bulletin** v. 131, n. 6, p. 803– 855, 2005.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2006

SAMPAIO, Jader dos Reis. O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação. **Revista de Administração**. vol.44, n.1, pp. 5-16, 2009.

KONZEN, Léo Zeno; ADAMS, Elias. Autoavaliação institucional: um estudo sobre a análise de dados da autoavaliação em perspectiva diacrônica. **Avaliação**. Sorocaba, SP, v. 21, n. 3, p. 783-798, nov. 2016.

DAVOGLIO, Tércia Rita e SANTOS, Bettina Steren dos. Motivação docente: reflexões acerca do construto. **Avaliação**. Sorocaba, SP, v. 22, n. 03, p. 772-792, nov. 2017.

VARIAN, Hal. Microeconomia: Princípios básicos. Ed. Campus, 2003.

ABREU, A. **Qualidade de vida no trabalho: principais técnicas e benefícios!** SALPINX. Belo Horizonte, 2016

ROCK, David, **Gestão voltada para o cérebro**, HSMManagement 79 • março-abril 2010

TURISCO, Fabiane Luisi e KIRSCHNER, Ana Maria. A Sociologia Da Empresa E O FIB Empresarial. **Rgo Revista Gestão Organizacional**. vol4 – n. 2 - jul./dez. – 2011.

Felicidade Interna Bruta – FIB. (2015). FIB na teoria. Recuperado em 10 de janeiro de 2019, de <http://www.felicidadeinternabruta.org.br/>

BIANCO, Tatiani Sobrinho Del et al. A felicidade da população trabalhadora de Cascavel/PR segundo a métrica do índice de Felicidade Interna Bruta. urbe. **Revista Brasileira de Gestão Urbana (Brazilian Journal of Urban Management)**, n. 8(3), p. 390-406, set./dez2016 .

SOUZA, Katia Reis de et al. Cadernetas de saúde e trabalho: diários de professores de universidade pública. **Cadernos de Saúde Pública**, n.34, p.1-11, 2018.

MACHADO, Wagner de Lara; BANDEIRA, Denise Ruschel; PAWLOWSKI, Josiane. Validação da *Psychological Well-being Scale* em uma amostra de estudantes universitários. **Aval. psicol.** , N.2 , vol.12 , Itatiba ago. 2013.