

FELICIDADE NO TRABALHO: ANÁLISE DAS DIMENSÕES DO IBFT EM UM ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA

HAPPINESS AT WORK: AN ANALYSIS OF IBFT DIMENSIONS IN A LAW
FIRM

Ciências Humanas • 20/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/792339020](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/792339020)

Maíra Cordeiro dos Santos¹

Narbal Silva²

RESUMO

A felicidade no trabalho constitui um fenômeno multidimensional relevante para a compreensão das experiências dos trabalhadores e das condições organizacionais associadas à felicidade. Este estudo teve como objetivo analisar os níveis de felicidade no trabalho em um escritório de advocacia localizado em João Pessoa, Paraíba, por meio do Inventário Brasileiro de Felicidade no Trabalho (IBFT). Trata-se de pesquisa quantitativa, transversal e descritiva, realizada com 19 trabalhadores distribuídos entre funções estratégicas, táticas e operacionais. O IBFT, composto pelas dimensões transcendental, psicossocial e material de existência, foi aplicado on-line por meio da plataforma VOL Vetor Online. Os resultados evidenciaram predominância de classificações positivas nas dimensões psicossocial e transcendental, relacionadas às experiências interpessoais e ao sentido atribuído ao trabalho. A dimensão material de existência apresentou resultados comparativamente mais críticos, indicando maior vulnerabilidade quanto às condições concretas da experiência laboral. No resultado geral do IBFT, predominaram níveis positivos de felicidade no trabalho, embora tenham sido observadas variações entre as dimensões avaliadas e entre os níveis hierárquicos. A partir da pesquisa, percebe-se o caráter multidimensional da felicidade no trabalho e a importância de práticas organizacionais que articulem relações interpessoais saudáveis, sentido atribuído ao trabalho e condições materiais adequadas, por meio de projetos articulados e estruturados que possam favorecer o desenvolvimento da felicidade no trabalho.

Palavras-chave: Psicologia Positiva; Bem-Estar Psicológico; Saúde Ocupacional.

ABSTRACT

Happiness at work is a multidimensional phenomenon relevant to

understanding workers' experiences and the organizational conditions associated with happiness. This study aimed to analyze levels of happiness at work at a law firm in João Pessoa, Paraíba, using the Brazilian Inventory of Happiness at Work (IBFT). It was a quantitative, cross-sectional, and descriptive study involving 19 workers across strategic, tactical, and operational roles. The IBFT—comprising the transcendental, psychosocial, and material dimensions of existence—was administered online via the VOL Vetor Online platform. Results showed a predominance of positive ratings in the psychosocial and transcendental dimensions, which relate to interpersonal experiences and the meaning attributed to work. The material dimension of existence yielded comparatively more critical results, indicating greater vulnerability regarding the tangible conditions of the work experience. Overall IBFT results showed predominantly positive levels of happiness at work, although variations were observed across the dimensions assessed and hierarchical levels. The study highlights the multidimensional nature of happiness at work and the importance of organizational practices that integrate healthy interpersonal relationships, a sense of purpose in work, and adequate material conditions through coordinated, structured initiatives designed to foster happiness at work.

Keywords: Positive Psychology; Psychological Well-being; Occupational Health.

1. INTRODUÇÃO

As transformações nas relações de trabalho na atualidade têm intensificado discussões sobre saúde mental, qualidade de vida e felicidade nas organizações. Em contextos marcados por alta competitividade, intensificação produtiva e ampliação das exigências cognitivas e emocionais dos profissionais, cresce a

necessidade e o interesse científico pela compreensão dos fatores que contribuem para experiências mais saudáveis e sustentáveis no ambiente de trabalho. Nesse cenário, os estudos sobre felicidade no trabalho vêm se consolidando como importante campo de investigação no âmbito da Psicologia Positiva e da Psicologia Organizacional e do Trabalho, buscando compreender como aspectos subjetivos, relacionais e estruturais influenciam a felicidade dos trabalhadores (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Ribeiro & Silva, 2018).

É importante pensar a felicidade no trabalho além das concepções reducionistas associadas apenas à satisfação momentânea ou ao prazer no ambiente laboral. Trata-se de um fenômeno multidimensional, relacionado à construção de sentido no trabalho, às relações interpessoais estabelecidas no ambiente organizacional e às condições concretas de existência no exercício profissional (Silva et al., 2022). Nessa perspectiva, trabalhadores mais felizes tendem a apresentar maiores níveis de engajamento, pertencimento, cooperação, produtividade e comprometimento organizacional, além de menores índices de adoecimento ocupacional, rotatividade e intenção de desligamento da organização (De Neve et al., 2024; Waldinger & Schulz, 2023).

Apesar do crescimento das pesquisas sobre felicidade no trabalho, ainda são relativamente reduzidos os estudos voltados para contextos organizacionais jurídicos. Escritórios de advocacia são ambientes caracterizados por uma exigência técnica, intensa pressão por desempenho, prazos e processos, além da sobrecarga cognitiva e dinâmicas relacionais complexas, fatores que podem impactar diretamente as experiências subjetivas dos trabalhadores. Além disso, a cultura organizacional presente em muitos contextos

jurídicos historicamente prioriza produtividade, desempenho e competitividade, nem sempre incorporando práticas sistemáticas voltadas à promoção da felicidade e da saúde organizacional.

Diante desse contexto, o presente estudo teve como objetivo analisar os níveis de felicidade no trabalho em um escritório de advocacia localizado na cidade de João Pessoa, Paraíba, a partir da aplicação do Inventário Brasileiro de Felicidade no Trabalho (IBFT). O estudo buscou compreender como os trabalhadores percebem as dimensões transcendental, psicossocial e material de existência que compõem a experiência de felicidade no trabalho, bem como identificar possíveis tensões e desigualdades presentes no contexto organizacional investigado.

Ao utilizar o IBFT como instrumento metodológico, o estudo busca contribuir para a ampliação das discussões sobre felicidade no trabalho em contextos organizacionais brasileiros, especialmente no setor jurídico, ainda pouco explorado em pesquisas dessa natureza. Além disso, pretende-se oferecer reflexões que auxiliem organizações na construção de práticas e políticas institucionais mais humanizadas, capazes de articular desenvolvimento profissional, relações interpessoais saudáveis, reconhecimento e melhores condições materiais de trabalho.

Partiu-se, assim, de uma perspectiva multidimensional, buscando compreender não apenas o nível geral de felicidade no trabalho, mas também possíveis diferenças entre suas dimensões e entre grupos ocupacionais. Essa abordagem permite identificar em que medida relações psicossociais, sentido atribuído ao trabalho e condições materiais se articulam (ou apresentam assimetrias) na experiência de trabalho dos participantes.

2. FELICIDADE NO TRABALHO E SUAS DIMENSÕES

A Psicologia Positiva consolidou-se, nas últimas décadas, como um importante campo científico voltado à investigação dos aspectos saudáveis da experiência humana, direcionando seus estudos para forças, virtudes, potencialidades e estados psicológicos positivos (Seligman, 2002; Snyder & Lopez, 2009). Embora sua consolidação contemporânea esteja associada aos estudos de Martin Seligman, seus fundamentos dialogam com autores humanistas e reflexões filosóficas clássicas sobre felicidade, realização humana e sentido da vida (Maslow, 1954; Rogers, 1961; Aristóteles, 1991; Epicuro, 1997). Nessa perspectiva, a Psicologia Positiva busca compreender como indivíduos e organizações podem desenvolver condições mais saudáveis de vida, trabalho e convivência social, ampliando o foco tradicionalmente centrado apenas no sofrimento e no adoecimento psíquico.

Nesse contexto, a felicidade passou a ocupar posição central nos estudos sobre bem-estar e saúde psicológica, sendo compreendida como um fenômeno complexo, multidimensional e socialmente construído (Ribeiro & Silva, 2018). Segundo Silva, Ribeiro et al. (2022, p. 43), felicidade é entendida como “um estado psicológico construído socialmente, por meio do predomínio de pensamentos e de sentimentos positivos, estáveis, recorrentes e perenes”.

A literatura especializada de estudos sobre psicologia e felicidade apresenta duas grandes perspectivas teóricas para compreensão desse fenômeno: a hedônica e a eudaimônica. A perspectiva hedônica relaciona-se ao prazer, às emoções positivas e às experiências subjetivas agradáveis (Ryan & Deci, 2001; Huta & Ryan, 2010), enquanto a perspectiva eudaimônica refere-se ao

desenvolvimento humano, à realização pessoal, ao propósito e ao sentido existencial (Ryff, 2014). Para Ben-Shahar (2018), por meio da convergência das duas perspectivas, felicidade resulta justamente da integração entre prazer e sentido, articulando experiências positivas imediatas e construção de propósitos relevantes para a vida.

No contexto organizacional, a felicidade no trabalho é compreendida como um estado psicológico marcado pela predominância de pensamentos, sentimentos e emoções positivas relacionados às experiências de trabalho, envolvendo ao mesmo tempo prazer na atividade profissional, realização pessoal, crescimento humano e percepção de propósito no trabalho desenvolvido (Ribeiro & Silva, 2020; Silva, Ribeiro et al., 2022). A felicidade no trabalho, nessa perspectiva, consiste em um fenômeno socialmente construído nas interações humanas e organizacionais, influenciado pelas condições materiais do trabalho, pelas relações interpessoais e pelo sentido atribuído à atividade profissional.

Com base em estudos teóricos e empíricos desenvolvidos no contexto brasileiro, Silva, Ribeiro et al. (2022) propuseram um modelo multidimensional da felicidade no trabalho, operacionalizado por meio do Inventário Brasileiro de Felicidade no Trabalho (IBFT). O instrumento estrutura a felicidade no trabalho em três dimensões fundamentais: material de existência, psicossocial e transcendental. Essas dimensões operam de maneira integrada e interdependente, permitindo compreender a felicidade no trabalho como resultado da interação contínua entre condições concretas de trabalho, relações interpessoais e experiências subjetivas de propósito e realização profissional.

A dimensão material de existência refere-se às condições objetivas e concretas do trabalho, envolvendo aspectos relacionados à remuneração, reconhecimento, segurança organizacional, infraestrutura física, ergonomia, recursos materiais e equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Silva, Ribeiro et al., 2022). Segundo Ribeiro et al. (2021), trabalhadores tendem a apresentar maiores níveis de felicidade quando identificam equilíbrio entre esforço e recompensa, valorização profissional e estabilidade nas relações de trabalho. Entretanto, os autores ressaltam que felicidade no trabalho não pode ser reduzida exclusivamente a benefícios financeiros, uma vez que experiências positivas no trabalho também dependem de reconhecimento simbólico, dignidade profissional e percepção de valorização humana.

A dimensão psicossocial é dividida entre o pilar pessoal e o pilar relacional. O pilar pessoal envolve autoconhecimento, autoestima, capital psicológico, forças de caráter e fatores biológicos (Silva, Ribeiro et al., 2022). Nesse aspecto, o alinhamento do trabalho às forças, virtudes, habilidades e fatores biológicos pessoais é condição para favorecer a felicidade no trabalho. Por isso, é importante relacionar virtudes e forças de caráter com os propósitos pessoais e organizacionais.

O segundo pilar da dimensão psicossocial é o relacional que se concentra nas relações interpessoais estabelecidas no ambiente organizacional, incluindo cooperação, comunicação, participação, transparência, confiança, reconhecimento interpessoal, empatia e gratidão (Silva, Ribeiro et al., 2022). Essa dimensão fundamenta-se na compreensão de que os seres humanos constroem grande parte de suas experiências subjetivas a partir das interações sociais vivenciadas no cotidiano. Estudos de Waldinger e Schulz (2023)

demonstram que relações interpessoais positivas estão diretamente associadas a melhores índices de saúde mental, satisfação e qualidade de vida. No contexto organizacional, vínculos saudáveis entre colegas e líderes/gestores favorecem cooperação, compartilhamento de conhecimentos e fortalecimento do sentimento de pertencimento, contribuindo significativamente para experiências mais positivas de felicidade no trabalho. Nesse aspecto, a relação entre colaboradores e líderes é fundamental para o desenvolvimento da felicidade no trabalho e, por isso, é necessário construir culturas e climas por meio dos quais as pessoas possam expressar livremente o que sentem e o que pensam. Quando os liderados percebem seus líderes mais autênticos e positivos, tendem a apresentar maiores níveis de comprometimento, satisfação e felicidade no trabalho (Jensen & Luthans, 2006).

Já a dimensão transcendental refere-se ao sentido e propósito atribuídos ao trabalho, considerando espiritualidade, sentido no trabalho e em outros espaços da vida, responsabilidade socioambiental e alinhamento entre valores pessoais e organizacionais (Frankl, 2008; Silva, Ribeiro et al., 2022). Nessa perspectiva, felicidade no trabalho ultrapassa experiências imediatas de prazer ou satisfação funcional, envolvendo também construção de significado existencial no exercício profissional. Segundo Frankl (2015), indivíduos necessitam perceber sentido em suas ações para alcançar estados mais sustentáveis de realização e equilíbrio psicológico. Assim, trabalhadores que identificam coerência entre seus valores pessoais e os propósitos organizacionais tendem a apresentar maiores níveis de motivação, engajamento e permanência organizacional (Bush, 2018).

Dessa forma, o modelo teórico que subsidia o IBFT compreende a felicidade no trabalho como um fenômeno complexo, multidimensional e socialmente construído, resultante da integração entre condições materiais adequadas, relações pessoais e interpessoais saudáveis e experiências significativas de propósito e realização profissional.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como estudo quantitativo, transversal e descritivo, com análise interpretativa dos resultados fundamentada na literatura da área, desenvolvida a partir da aplicação do Inventário Brasileiro de Felicidade no Trabalho (IBFT), instrumento psicométrico elaborado por Silva, Pires e Ribeiro (2025) para mensurar indicadores de felicidade em contextos de trabalho. O instrumento fundamenta-se na compreensão da felicidade no trabalho como um estado psicológico constituído por pensamentos, sentimentos e emoções predominantemente positivas, associados à satisfação laboral, ao crescimento pessoal e profissional, ao propósito e ao sentido atribuído ao trabalho.

A escolha do IBFT justifica-se por sua abrangência multidimensional e pela capacidade de avaliar simultaneamente aspectos subjetivos, pessoais, relacionais e estruturais da felicidade no trabalho, permitindo uma compreensão mais ampla e integrada das experiências de trabalho dos participantes.

O IBFT é composto por 54 itens de autorrelato organizados em três dimensões centrais: transcendental, psicossocial e material de existência. Os estudos de validação do instrumento foram realizados com trabalhadores de diferentes funções e níveis de escolaridade

nas cinco regiões do Brasil, abrangendo participantes entre 18 e 65 anos. A aplicação do IBFT ocorreu de forma on-line, por meio da plataforma VOL Vetor Online, conforme orientações previstas no manual técnico do instrumento. O inventário possui tempo médio de aplicação entre 10 e 20 minutos e utiliza escala Likert de cinco pontos, variando entre “discordo totalmente” e “concordo totalmente”.

A aplicação ocorreu em ambiente organizacional controlado, buscando minimizar interferências externas e garantindo autonomia dos participantes no preenchimento das respostas.

3.1. Análise de Dados

A análise dos dados foi realizada por meio da plataforma VOL Vetor Online, conforme os procedimentos estatísticos e critérios interpretativos estabelecidos no manual técnico do IBFT. A plataforma realizou a correção do instrumento e a geração dos escores, percentis e classificações correspondentes às dimensões transcendental, psicossocial e material de existência, bem como ao fator geral de felicidade no trabalho. Para a comparação descritiva entre os níveis hierárquicos, foram consideradas as médias dos escores das três dimensões e do fator geral do IBFT, agrupando-se os participantes nos níveis estratégico/tático e operacional. As diferenças observadas entre os grupos foram analisadas exclusivamente em caráter descritivo, sem realização de testes de significância estatística.

A pesquisa foi desenvolvida em um escritório de advocacia localizado na cidade de João Pessoa, Paraíba, composto por aproximadamente 50 colaboradores distribuídos entre sócios,

advogados associados, profissionais da controladoria jurídica e equipe administrativa. Todos os colaboradores da organização foram convidados a participar da pesquisa, mediante convite institucional, sendo constituída amostra por adesão voluntária de 19 respondentes, correspondendo a 38% do quadro organizacional total, no período de 01 a 15 de junho de 2026.

Embora o quantitativo de respondentes seja reduzido, esse dado deve ser analisado considerando as especificidades do contexto jurídico, marcado por elevada rotatividade profissional, especialmente entre advogados associados e funções operacionais, o que tende a dificultar processos de engajamento institucional e adesão voluntária a pesquisas organizacionais. Além disso, a aplicação utilizada possibilita a identificação individual dos respondentes (critério do próprio instrumento), característica que pode ter contribuído para menor adesão, considerando a natureza sensível de questões relacionadas às percepções sobre trabalho e condições no ambiente de trabalho.

A participação ocorreu de forma integralmente voluntária, mediante aceite e cadastro do participante na plataforma. O número final de respondentes correspondeu ao aceite em participar da pesquisa, de forma voluntária e autêntica. A amostra contemplou diferentes setores e níveis hierárquicos da organização. Do total de participantes, 52,9% ocupavam funções estratégicas e táticas, enquanto 47,1% pertenciam ao nível operacional, possibilitando a realização de comparações descritivas entre os grupos ocupacionais.

A aplicação do instrumento ocorreu de forma on-line, em contexto organizacional real, garantindo autonomia dos participantes, confidencialidade das informações e liberdade de participação.

Todos os respondentes tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), contendo informações sobre os objetivos, procedimentos e garantias éticas da pesquisa.

A investigação foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), sob Parecer nº 8.420.363 e CAAE nº 90959225.2.0000.0121.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos dados obtidos por meio do Inventário Brasileiro de Felicidade no Trabalho (IBFT) possibilita compreender, de maneira multidimensional, como os participantes percebem suas experiências no contexto organizacional investigado. Considerando a perspectiva teórica da Psicologia Positiva e o modelo integrativo proposto por Silva, Ribeiro et al. (2022), os resultados evidenciam que a felicidade no trabalho emerge da interação entre condições materiais de existência, relações psicossociais – pessoais e relacionais - e experiências de sentido e propósito no exercício profissional.

Nesta seção, serão discutidos os dados sociodemográficos dos participantes, as classificações obtidas em cada dimensão do IBFT e a classificação geral de felicidade no trabalho. As análises buscam descrever os resultados quantitativos encontrados e também discutir sobre os fatores organizacionais, subjetivos e relacionais que atravessam a construção da felicidade no trabalho em um escritório de advocacia contemporâneo. Nesse sentido, os dados serão interpretados à luz da literatura científica da área, considerando as especificidades do trabalho jurídico, as dinâmicas hierárquicas da organização e os desafios contemporâneos relacionados às

condições de trabalho, pertencimento organizacional e realização profissional.

4.1. Perfil Sociodemográfico

Inicialmente, buscou-se caracterizar o perfil sociodemográfico e ocupacional dos participantes da pesquisa, considerando variáveis relacionadas à faixa etária, escolaridade, tempo de atuação na organização, tempo de permanência no cargo atual, nível hierárquico e local de trabalho. A análise desses dados é fundamental para contextualizar os resultados obtidos no IBFT, uma vez que aspectos sociodemográficos e organizacionais podem estar associados às diferentes experiências de felicidade no trabalho. Nesse sentido, os gráficos apresentados a seguir permitem visualizar o perfil predominante dos respondentes e oferecem subsídios importantes para interpretação crítica dos resultados.

Figura 1. Perfil Sociodemográfico e Ocupacional IBFT.



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

A análise dos dados sociodemográficos e ocupacionais apresenta um perfil profissional predominantemente qualificado e com relativa estabilidade na organização. Observou-se maior concentração de participantes entre 26 e 45 anos (78,9%) e predominância de profissionais pós-graduados (68,4%), considerando especialização e mestrado, característica compatível com o nível de qualificação exigido no contexto jurídico.

Quanto à trajetória ocupacional, predominam participantes com tempo de atuação na organização entre um e cinco anos (47,4%), percentual que alcança 63,1% quando considerado o tempo de permanência no cargo atual. Também se observa predominância do regime híbrido de trabalho (63,1%), seguido pelo presencial (31,6%), enquanto 5,3% não informaram a modalidade de trabalho.

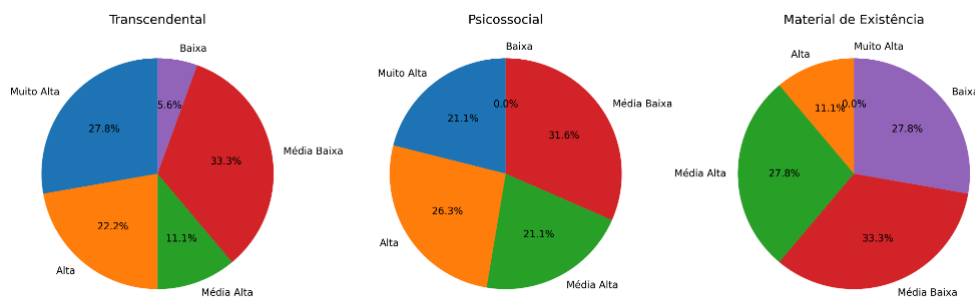
De maneira geral, os dados caracterizam uma amostra composta majoritariamente por profissionais adultos, com elevada escolaridade e vínculos organizacionais predominantemente entre um e cinco anos. Essas características contextualizam as análises subsequentes das dimensões transcendental, psicossocial e material de existência do IBFT, sem pressupor relações causais entre as variáveis sociodemográficas e os níveis de felicidade no trabalho.

4.2. Dimensões da Felicidade no Trabalho

Após a análise dos dados sociodemográficos, foram analisadas as classificações obtidas nas dimensões transcendental, psicossocial e material de existência do Inventário Brasileiro de Felicidade no Trabalho (IBFT). Os gráficos apresentados a seguir permitem visualizar a distribuição dos níveis de felicidade em cada uma das dimensões que compõem o construto da felicidade no trabalho, possibilitando identificar os aspectos organizacionais e subjetivos mais fortalecidos e aqueles que apresentam maiores fragilidades no contexto investigado.

Figura 2. Classificações do IBFT por Dimensão.

Classificações do IBFT por Dimensão



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Considerando a proposta multidimensional do IBFT, a análise específica de cada dimensão torna-se fundamental para compreender como fatores relacionados ao sentido do trabalho, às relações pessoais e interpessoais e às condições materiais de existência influenciam as experiências de felicidade no trabalho dos participantes.

Na dimensão transcendental do IBFT são avaliados os aspectos relacionados ao sentido e propósito atribuídos ao trabalho, considerando a percepção de alinhamento entre valores pessoais e organizacionais, o impacto social da atividade profissional e a possibilidade de utilização da criatividade e da autonomia no exercício profissional. Essa dimensão também contempla o nível de conexão subjetiva do trabalhador com a missão institucional e com a relevância simbólica do trabalho realizado.

Os resultados encontrados demonstram predominância de classificações positivas na dimensão transcendental. As categorias “Muito Alta” (27,8%) e “Alta” (22,2%) representam metade da amostra investigada, enquanto a classificação “Média Alta” corresponde a 11,1% das respostas. Em conjunto, 61,1% dos participantes apresentaram percepção positiva acerca do sentido atribuído ao trabalho. Em contrapartida, 33,3% classificaram essa dimensão como “Média Baixa” e 5,6% como “Baixa”, revelando que parte dos

respondentes apresenta dificuldades em perceber significado nas atividades desempenhadas.

Os resultados demonstram que a maior parte dos profissionais conseguem atribuir sentido na dimensão transcendental, somando-se a experiências de espiritualidade, sentido no trabalho, valores pessoais e responsabilidade socioambiental, o que nos traz uma reflexão importante a respeito da profissão de advogado e, sobretudo, ao contexto dos profissionais do escritório investigado, que são jovens em início de carreira. Esses dados nos revelam que existe uma tendência a compreender que esses profissionais, embora ainda iniciantes na profissão, consideram-na como parte de seu propósito pessoal, o que configura valor não só para a organização como para a própria trajetória profissional dos participantes. Esses trabalhadores tendem a apresentar maior engajamento, motivação e alinhamento com os objetivos organizacionais. A percepção de propósito favorece experiências mais positivas de realização profissional, fortalecendo sentimentos de pertencimento, reconhecimento simbólico e valorização subjetiva do trabalho.

Entretanto, os resultados também revelam fragilidades importantes. A presença significativa de classificações “Média Baixa” sugere que parte dos trabalhadores não percebe conexão plena entre suas atividades e um propósito maior. Esse resultado pode estar associado à intensificação das rotinas produtivas, à pressão por desempenho e à automatização de atividades laborais, fenômenos frequentes em organizações contemporâneas jurídicas. Além disso, pode ser resultado, ainda, do início da trajetória profissional dos advogados que, muitas vezes, não sabem o que desejam para sua carreira.

Outro aspecto relevante refere-se às diferenças hierárquicas observadas anteriormente. Trabalhadores em níveis estratégicos e táticos apresentaram classificações mais positivas de felicidade no trabalho quando comparados ao nível operacional. Isso sugere que autonomia decisória, participação estratégica e reconhecimento institucional influenciam a construção de sentido no trabalho.

A dimensão psicossocial avalia aspectos relacionados ao aspecto pessoal e às relações interpessoais no ambiente de trabalho, considerando autoconhecimento, forças pessoais, apoio social, comunicação, confiança entre colegas e gestores, cooperação e percepção de suporte organizacional. Essa dimensão busca compreender em que medida o ambiente relacional favorece experiências positivas de convivência e felicidade no trabalho.

Os resultados da pesquisa indicam predominância de classificações positivas nessa dimensão. As categorias “Muito Alta” (21,1%), “Alta” (26,3%) e “Média Alta” (21,1%) totalizam 68,5% das respostas, demonstrando percepção favorável acerca das relações interpessoais e do clima organizacional. Em contrapartida, 31,6% dos participantes classificaram essa dimensão como “Média Baixa”, indicando a possibilidade de presença de tensões relacionais e limitações na experiência psicossocial do trabalho.

A predominância de classificações positivas sugere que parcela significativa dos participantes percebe favoravelmente as relações interpessoais e o suporte social no contexto investigado. Os dados quantitativos refletem um trabalho voltado à construção da cultura organizacional, além do posicionamento da alta liderança que, desde a fundação da organização, há dez anos, estabelece como um de seus pilares institucionais o respeito e a convivência saudável. De

outra feita, a implementação de um Programa da Felicidade, em 2024, fortaleceu as práticas relacionais e interpessoais, contribuindo para a ampliação das experiências de interação entre os profissionais, bem como para maior integração e sentimento de pertencimento.

Assim, os escores elevados indicam que parcela significativa dos participantes percebe relações profissionais saudáveis, apoio social e ambiente organizacional cooperativo, aspectos associados ao fortalecimento do engajamento e da felicidade no trabalho. Entretanto, a presença de classificações “Média Baixa” demonstra que essas experiências não ocorrem de maneira homogênea. Diferenças hierárquicas, sobrecarga de trabalho, falhas de comunicação e desigualdades de reconhecimento podem comprometer a qualidade das interações profissionais. Os dados indicam que a dimensão psicossocial constitui um dos componentes mais favoravelmente avaliados da felicidade no trabalho no contexto investigado.

Por fim, a dimensão material de existência avalia as condições concretas do trabalho, considerando aspectos relacionados à remuneração, reconhecimento, carga laboral, condições ergonômicas, infraestrutura, recursos disponíveis, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e percepção de justiça organizacional.

Os resultados dessa dimensão apresentaram os índices mais críticos entre os fatores avaliados pelo IBFT. As classificações “Média Baixa” (33,3%) e “Baixa” (27,8%) totalizam 61,1% das respostas, enquanto as classificações positivas concentram-se em “Média Alta” (27,8%) e “Alta” (11,1%). Não houve ocorrência da categoria “Muito Alta”.

Considerando que essa dimensão contempla aspectos como remuneração, reconhecimento, carga laboral, infraestrutura, recursos disponíveis e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, os achados apontam para uma percepção menos favorável das condições concretas da experiência laboral. Entretanto, o delineamento adotado não permite identificar quais desses componentes contribuíram de forma mais expressiva para as classificações observadas. Pesquisas complementares realizadas na organização sugerem que a remuneração se apresenta como um dos principais pontos de insatisfação entre os participantes dos níveis operacionais. Nesse sentido, os resultados quantitativos obtidos por meio do IBFT convergem com os achados das investigações qualitativas realizadas no mesmo contexto organizacional, nos quais os trabalhadores relatam insatisfação com aspectos remuneratórios, embora a organização adote como referência os padrões salariais praticados regionalmente (Santos & Silva, 2025; 2026a; 2026b).

A menor média observada entre os trabalhadores operacionais pode indicar diferenças na percepção das condições materiais de trabalho. Os escores baixos nesta dimensão indicam percepção de desequilíbrio entre esforço e retorno organizacional. Isso pode envolver sentimentos de excesso de trabalho, insuficiência de reconhecimento, pressão produtiva, limitação de recursos e dificuldade de conciliação entre vida pessoal e profissional. Esses fatores tendem a impactar diretamente a satisfação na atividade profissional e podem produzir desgaste emocional progressivo.

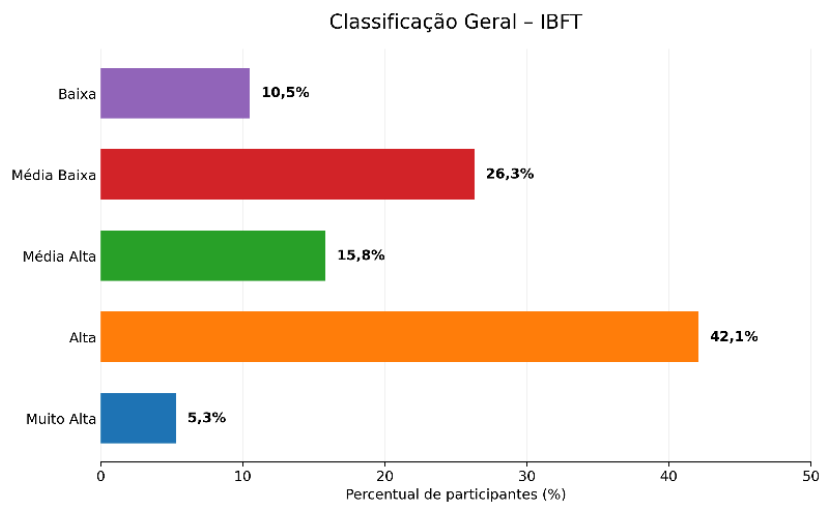
Os resultados das três dimensões evidenciam uma tensão importante: embora os trabalhadores percebam relações interpessoais relativamente positivas e reconheçam sentido no

trabalho realizado, as condições materiais parecem limitar experiências mais profundas e consistentes de felicidade no trabalho. Esse dado reforça que felicidade organizacional não pode ser sustentada apenas por ações motivacionais ou fortalecimento do clima relacional, exigindo também investimentos concretos nas condições objetivas do trabalho.

4.2.1. Classificação Geral e Comparativo Entre as Dimensões da Felicidade no Trabalho

A classificação geral do Inventário Brasileiro de Felicidade no Trabalho (IBFT) é construída a partir da integração das dimensões transcendental, psicossocial e material de existência. Essa classificação permite compreender, de maneira global, como os participantes percebem suas experiências de trabalho, considerando simultaneamente aspectos relacionados ao propósito profissional, às relações interpessoais e às condições concretas de trabalho. A análise desse resultado torna-se relevante por possibilitar uma visão mais ampliada da felicidade no trabalho no contexto organizacional investigado, percebendo tendências predominantes, níveis de felicidade no trabalho e possíveis diferenças existentes entre os fatores que compõem a experiência de felicidade no ambiente profissional.

Figura 3. Classificação Geral IBFT



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

O fator geral do IBFT é uma medida global do estado psicológico de felicidade no trabalho, considerando simultaneamente propósito, relações pessoais e interpessoais e condições concretas de trabalho. A partir da pesquisa desenvolvida, os resultados demonstram predominância de classificações positivas. As categorias “Muito Alta” (5,3%), “Alta” (42,1%) e “Média Alta” (15,8%) totalizam 63,2% das respostas. Em contrapartida, as classificações “Média Baixa” (26,3%) e “Baixa” (10,5%) representam 36,8% da amostra.

Os dados revelam que a organização apresenta níveis satisfatórios de felicidade no trabalho, mas de maneira não homogênea. A predominância da classificação “Alta” sugere percepção positiva do ambiente organizacional, especialmente nos aspectos pessoais, relacionais e transcendentais. Contudo, a baixa incidência da categoria “Muito Alta” indica que a felicidade no trabalho não se encontra plenamente consolidada entre os participantes.

Ao relacionar os resultados gerais ao perfil sociodemográfico, observa-se que trabalhadores inseridos em níveis hierárquicos estratégicos e táticos apresentaram classificações mais positivas, enquanto os trabalhadores operacionais concentraram avaliações mais negativas. Esse âmbito sugere que diferenças relacionadas à

posição hierárquica, autonomia, reconhecimento e participação organizacional podem estar associadas às distintas percepções de felicidade no trabalho.

Os resultados gerais também confirmam o padrão identificado nas análises por dimensão: os participantes apresentaram avaliações mais favoráveis nas dimensões psicossocial e transcendental. Em outras palavras, os trabalhadores parecem reconhecer propósito e manter relações positivas no ambiente profissional, porém enfrentam dificuldades relacionadas às condições concretas do trabalho.

A análise comparativa das dimensões da felicidade no trabalho permite compreender de maneira mais aprofundada como os diferentes grupos hierárquicos percebem suas experiências no contexto organizacional investigado. Para além da classificação geral do IBFT, torna-se relevante observar como as dimensões transcendental, psicossocial e material de existência se distribuem entre trabalhadores vinculados aos níveis estratégico/tático e operacional, possibilitando identificar assimetrias, fragilidades e potencialidades presentes na dinâmica organizacional. Nesse sentido, a tabela a seguir apresenta as médias das três dimensões do IBFT por nível hierárquico, permitindo uma análise comparativa das percepções de felicidade no trabalho entre os distintos grupos ocupacionais do escritório.

Tabela 1. Comparativo entre nível hierárquico e dimensões do IBFT

Nível hierárquico	n	Dimensão Transcendental	Dimensão Psicossocial	Dimensão Material de Existência	Média Geral do IBFT

Estratégico/Tático	10	4,70	4,70	4,35	4,55
Operacional	9	4,33	4,56	3,98	4,29

△ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/felicidade-no-trabalho-analise-das-dimensoes-do-ibft-em-um-escritorio-de-advocacia?noblockage>

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Os dados demonstram que os profissionais vinculados aos níveis estratégico e tático apresentaram médias superiores em todas as dimensões avaliadas pelo IBFT, especialmente nas dimensões transcendental e material de existência. Esse resultado sugere maior percepção de sentido no trabalho, alinhamento organizacional e melhores condições materiais entre os ocupantes de funções de liderança e gestão.

Embora a dimensão psicossocial tenha apresentado médias elevadas em ambos os grupos, indicando percepção relativamente positiva das relações interpessoais e do suporte organizacional, observa-se diferença mais acentuada na dimensão material de existência. Esse resultado sugere que aspectos relacionados ao reconhecimento, às condições de trabalho, à valorização profissional e às recompensas organizacionais tendem a ser percebidos de maneira menos favorável pelos trabalhadores do nível operacional. Essa diferença pode estar associada às distintas condições de trabalho e remuneração entre os níveis hierárquicos, embora os dados do presente estudo não permitam determinar isoladamente o peso de cada um desses fatores.

Em conjunto, os resultados revelam que, embora a organização apresente avaliação geral predominantemente positiva de felicidade no trabalho, suas diferentes dimensões não se comportam de forma homogênea. Relações psicossociais favoráveis e a presença de sentido e propósito no trabalho coexistem com avaliações mais críticas das condições materiais de existência. Somam-se a esse cenário diferenças descritivas entre os níveis hierárquicos, com médias superiores entre os participantes dos níveis estratégico e tático. Esses achados reforçam a natureza multidimensional da felicidade no trabalho e indicam que ações organizacionais centradas exclusivamente em integração, clima ou propósito podem ser insuficientes quando não acompanhadas de atenção às condições concretas da experiência do trabalho.

Nesse sentido, é fundamental reconhecer que políticas e práticas organizacionais podem favorecer o desenvolvimento da felicidade no trabalho, sobretudo nos aspectos relacionados à cultura organizacional e às relações humanas estabelecidas nesse contexto. Por outro lado, aspectos materiais, como remuneração, condições e jornada de trabalho, envolvem desafios cuja transformação pode estar condicionada também às possibilidades econômicas e financeiras das organizações. Ainda assim, reconhecer essas diferentes dimensões permite compreender a felicidade no trabalho como uma construção que envolve políticas de gestão de pessoas, práticas de liderança e ações dos próprios trabalhadores, contribuindo para uma experiência de trabalho mais positiva para os diferentes profissionais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados obtidos por meio do Inventário Brasileiro de Felicidade no Trabalho (IBFT) mostraram uma avaliação geral predominantemente positiva da felicidade no trabalho no contexto investigado, mas também apresentaram que suas dimensões não se comportam de forma homogênea. Enquanto as dimensões psicossocial e transcendental apresentaram resultados mais favoráveis, indicando relações interpessoais saudáveis e positivas e presença de sentido e propósito no trabalho, a dimensão material de existência concentrou as avaliações menores. Essa relação constitui um dos principais achados desta pesquisa e reforça a necessidade de compreender a felicidade no trabalho a partir da articulação entre fatores subjetivos, relacionais e condições concretas de trabalho.

Também foram identificadas diferenças entre os níveis hierárquicos, com percepções mais positivas entre trabalhadores em funções estratégicas e táticas quando comparados aos profissionais do nível operacional. As diferenças observadas entre os níveis hierárquicos sugerem que aspectos relacionados à posição ocupacional, autonomia, reconhecimento e participação organizacional podem estar associados às distintas percepções de felicidade no trabalho, como foi percebido em estudos anteriores (Santos & Silva, 2026a).

Nesse sentido, a promoção da felicidade no trabalho requer políticas organizacionais contínuas que integrem aspectos pessoais, autoconhecimento, relações saudáveis, espaços de escuta, apoio e construção de sentido a condições materiais adequadas, valorização profissional, reconhecimento, remuneração equitativa e equilíbrio ocupacional. Relações positivas e propósito podem tornar-se insuficientes quando desacompanhados de condições materiais para o exercício do trabalho.

Os resultados também reafirmam a relevância do IBFT como instrumento para uma leitura sistêmica das organizações, capaz de identificar potencialidades, fragilidades e desigualdades e subsidiar políticas e intervenções voltadas a ambientes de trabalho mais saudáveis, éticos e humanizados.

No campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, o estudo contribui ao examinar empiricamente a configuração multidimensional da felicidade de trabalho em um contexto jurídico ainda pouco investigado, permitindo observar que avaliações positivas podem coexistir com aspectos diferentes entre as dimensões transcendental, psicossocial e material de existência. A pesquisa ainda reforça a importância de análises que não reduzam a felicidade no trabalho a um indicador global único, considerando a heterogeneidade das experiências que compõem o construto.

Entre as limitações do estudo, destacam-se o número reduzido de participantes e a realização da pesquisa em uma única organização, aspectos que proporcionam uma visão pontual da experiência de trabalho. Embora o presente artigo se concentre nos resultados quantitativos obtidos por meio do IBFT, ele integra uma investigação mais ampla de pós-doutoramento, de abordagem mista, na qual foram empregados também instrumentos qualitativos e análise documental.

Em que pese o estudo tenha sido realizado em uma única organização, buscou-se construir um olhar múltiplo sobre o fenômeno, integrando dados quantitativos, qualitativos e documentais, o que favorece uma compreensão mais ampla e sistêmica da felicidade no trabalho no contexto investigado. Ademais, considerando que estudos dessa natureza ainda são

recentes no Brasil, espera-se que esta pesquisa possa contribuir como referência para investigações futuras em outras organizações, jurídicas e não jurídicas, possibilitando análises comparativas e o aprofundamento das relações identificadas.

Por fim, promover felicidade no trabalho ultrapassa a busca pela produtividade e por melhores resultados organizacionais. Significa reconhecer a centralidade do trabalho na constituição subjetiva dos indivíduos, nas relações sociais e na própria construção de sentidos e propósitos ao longo da vida. Nessa perspectiva, pensar a felicidade no trabalho implica considerar além dos resultados alcançados, as condições em que o trabalho é realizado, a qualidade das relações estabelecidas, as possibilidades de desenvolvimento e reconhecimento e os sentidos atribuídos à experiência profissional. Investir políticas e práticas que promovam ambientes mais saudáveis, justos e significativos representa, portanto, um compromisso compartilhado entre organizações, lideranças e trabalhadores, contribuindo para relações de trabalho mais sustentáveis e para uma sociedade na qual as pessoas possam desenvolver-se de maneira mais plena em suas trajetórias profissionais e pessoais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aristóteles. (1991). *Ética a Nicômaco*. Nova Cultural.

Ben-Shahar, T. (2018). *Seja mais feliz: Aprenda a ver a alegria nas pequenas coisas para uma satisfação permanente*. Planeta do Brasil.

Bush, M. C., & Great Place to Work Research Team. (2018). *A great place to work for all: Better for business, better for people, better for the world*. Berrett-Koehler Publishers.

Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful work, happiness at work, and turnover intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3565. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>

De Neve, J.-E., Kaats, M., & Ward, G. (2024). *Workplace wellbeing and firm performance* (Working Paper 2304). University of Oxford Wellbeing Research Centre. <https://doi.org/10.5287/ora-bpkbjayvk>

Epicuro. (1997). *Carta sobre a felicidade (a Meneceu)*. Editora UNESP.

Frankl, V. E. (2008). *Em busca de sentido* (25ª ed.). Vozes.

Frankl, V. E. (2015). *O sofrimento de uma vida sem sentido: Caminhos para encontrar a razão de viver*. É Realizações.

Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies*, 11(6), 735–762. <https://doi.org/10.1007/s10902-009-9171-4>

Jensen, S. M. & Luthans F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: impact on employee's attitudes. *Leadership and Organizational Development Journal*, 27(8), 646-666. <https://doi.org/10.1108/01437730610709273>.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.

Ribeiro, A. D. S., & Silva, N. (2018). Significados de felicidade orientados pela Psicologia Positiva em organizações e no trabalho. *Psicología desde el Caribe*, 35(1), 60–80. <https://doi.org/10.14482/psdc.35.1.11157>

Ribeiro, A. D. S., & Silva, N. (2020). Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores. *Navus: Revista de Gestão e Tecnologia*, 10, 1–10. <https://doi.org/10.22279/navus.2020.v10.p01-10.1266>

Ribeiro, A. D. S., Budde, C., & Silva, N. (2021). A felicidade em trabalhadores com longevidade saudável. In M. H. Antunes, S. T. M. Boehs, & A. B. Costa (Orgs.), *Trabalho, maturidade e aposentadoria: Estudos e intervenções* (pp. 101–118). Vetor.

Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Houghton Mifflin.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>

Santos, M. & Silva, N. (2025). Felicidade no trabalho, políticas, práticas e intervenções em organizações saudáveis: uma revisão de literatura. *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, São José dos Pinhais, v.18, n.9, p. 01-16. <https://doi.org/10.55905/revconv.18n.9-035>

Santos, M. & Silva, N. (2026a). Felicidade no trabalho à luz do interacionismo sociodiscursivo: uma análise linguística do corpus discursivo. *Revista Cadernos Cajuína*, V. 11 N. 1. <https://doi.org/10.52641/cadcajv11i1.1594>

Santos, M. & Silva, N. (2026b). Programa de Felicidade Corporativa: política e práticas positivas em organização saudável. *Revista Contemporânea*, vol. 6, nº.1. <https://doi.org/10.56083/RCV6N1-025>

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

Silva, N., Pires, J. G., & Ribeiro, A. D. S. (2025). *IBFT: Inventário Brasileiro de Felicidade no Trabalho: Livro de instruções* (Vol. 1). Vetor.

Silva, N., Ribeiro, A. D. S., Budde, C., & Damo, L. P. (2022). *Felicidade, espiritualidade e prosperidade nas organizações: Das ideias às práticas fundamentais*. Vetor.

Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Artmed.

Waldinger, R., & Schulz, M. (2023). *The good life: Lessons from the world's longest scientific study of happiness*. Simon & Schuster.

¹ Pós-Doutoranda em Psicologia. Instituição: Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Endereço: Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

² Pós-Doutor em Psicologia. Instituição: Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. E-mail:

acesse o artigo original para visualizar o e-mail.