

# iscte

INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

## **Além do PIB: índices de bem-estar**

Susana Maria Canelas Dias

Mestrado em Economia da Empresa e da Concorrência

Orientadora:  
Doutora Sílvia Coelho Ribeiro Fernandes Luís Alves,  
Professora Auxiliar Convidada,  
ISCTE-IUL

Julho, 2021





BUSINESS  
SCHOOL

---

Departamento de Economia

## **Além do PIB: índices de bem-estar**

Susana Maria Canelas Dias

Mestrado em Economia da Empresa e da Concorrência

Orientadora:

Doutora Sílvia Coelho Ribeiro Fernandes Luís Alves,  
Professora Auxiliar Convidada,  
ISCTE-IUL

Julho, 2021



*À minha mãe.*



## Agradecimento

Chegando ao culminar de vários meses de trabalho e olhando para o trabalho realizado, não poderia deixar de agradecer à minha orientadora, Professora Sílvia Luís, por toda a ajuda, disponibilidade, sugestões e confiança, por partilhar comigo o seu conhecimento e tempo. Muito obrigada Professora, a sua orientação foi crucial para o trabalho desenvolvido e uma grande aprendizagem.

Gostaria de agradecer ao meu companheiro, Bruno, por todo o apoio, incentivo e ajuda, permitindo-me dedicar o tempo necessário ao meu trabalho e desenvolvimento. Sem a tua ajuda teria sido um percurso muito menos enriquecedor – obrigada por toda a compreensão, parceria e amor.

À minha família – obrigada por todo o apoio, incentivo na prossecução dos estudos e encorajamento para trabalhar sempre pela concretização dos meus objetivos.

Gostaria ainda de agradecer aos meus amigos pela confiança e estimulação, não me permitindo deixar estagnar o meu desenvolvimento na fase mais dura da minha vida.

Convosco ao meu lado este desafio foi bem mais enriquecedor, promoveu um crescimento pessoal superior e proporcionou-me um enorme sentimento de realização.

Muito obrigada (a todos e a cada um de vós).



## Resumo

A importância de métricas além das económicas é um tema que tem ganho importância, tendo sido feitos desenvolvimentos significativos nas últimas duas décadas relativamente ao movimento Além do PIB, tópico desta dissertação. A seguinte dissertação incide sobre o estudo de índices de bem-estar em Portugal, que pretendem fornecer uma visão holística sobre a vida das pessoas, assim como na viabilidade de aplicação destes índices ao meio empresarial. Os dados foram recolhidos com recurso a entrevistas a peritos e dois questionários, um aplicado ao público em geral e outro a organizações. As 6 entrevistas realizadas permitiram a compreensão do atual conhecimento e utilização de índices de bem-estar em Portugal. O questionário ao público permitiu conhecer a perceção individual do bem-estar no contexto empresarial e obter conhecimento sobre a relação entre esta perceção e as características sociodemográficas dos participantes ( $N = 311$ ), corroborando a hipótese que o público tem uma atitude positiva quanto ao bem-estar no contexto organizacional. O questionário aplicado às organizações permitiu estudar as características empresariais que promovem a intenção de aplicar índices de bem-estar, assim como o efeito da apresentação dos resultados do estudo 2 ( $N = 62$ ), corroborando que a comunicação da valorização do público quanto à utilização de métricas de bem-estar nas organizações promove a sua utilização. Os resultados demonstram pouco conhecimento e utilização do índice de bem-estar português, assim como viabilidade para aplicação de índices de bem-estar no contexto empresarial, comprovando-se que as características estruturais das empresas influenciam a sua intenção de aplicar índices de bem-estar.

*Palavras-chave: além do PIB, índices de bem-estar, empresas e organizações, better life index*

*JEL Classification: I31, I38, M14*



## Abstract

The importance of metrics beyond economics is a topic that has gained importance, with significant developments in the last two decades regarding the movement Beyond GDP, the topic of this dissertation. The following dissertation focuses on the study of well-being indices in Portugal, which aim to provide a holistic view of people's lives, as well as the feasibility of applying these indices to the businesses. Data were collected using interviews with experts and two questionnaires, one applied to the general public and the other to organizations. The 6 interviews allowed the understanding of the current knowledge and use of well-being indices in Portugal. The public questionnaire allowed to study the individual perception of well-being in the businesses and knowledge about the relationship between this perception and the sociodemographic characteristics of the participants ( $N = 311$ ), supporting the hypothesis that the public has a positive attitude towards the well-being in the organizational context. The questionnaire applied to organizations allowed the study of the business characteristics that promote the intention to apply well-being indices, as well as the effect of the presentation of the results of study 2 ( $N = 62$ ), confirming that the communication of the public's appreciation for the use of well-being metrics in organizations promotes their use. The results demonstrate little knowledge and use of the Portuguese well-being index, as well as the feasibility of applying well-being indices in the business context, proving that the structural characteristics of businesses influence their intention to apply well-being indices.

*Keywords: beyond GDP, well-being indices, businesses and organisations, better life index*

*JEL Classification: I31, I38, M14*



# Índice

Introdução .....	1
Capítulo 1 – Revisão da Literatura .....	4
1.1 Além do Produto Interno Bruto .....	4
1.1.1 Desenvolvimento e supremacia do PIB.....	4
1.1.2 Desenvolvimento de um novo paradigma holístico.....	5
1.1.3 Bem-estar e Economia .....	8
1.2 Índices de bem-estar .....	10
1.3 O bem-estar no contexto empresarial e das organizações.....	15
1.3.1 O papel das empresas na sociedade .....	15
1.3.2 O bem-estar no contexto empresarial e das organizações.....	16
1.3.3 Índices de bem-estar no contexto empresarial e das organizações.....	17
1.4 Objetivo, Hipóteses e Modelo de Investigação.....	18
Capítulo 2 – Estudos Empíricos .....	20
2.1 Estudo 1 – Entrevistas Exploratórias .....	20
2.1.1 Participantes.....	20
2.1.2 Procedimento e Instrumentos .....	21
2.1.3 Análise Qualitativa.....	21
2.2 Estudo 2 – Questionário ao Público .....	31
2.2.1 Participantes.....	31
2.2.2 Procedimento e Instrumentos .....	31
2.2.3 Estatística Descritiva.....	33
2.2.4 Diferenças Sociodemográficas .....	34
2.3 Estudo 3 – Questionário às Empresas e Organizações.....	35
2.3.1 Participantes.....	35
2.3.2 Procedimento e Instrumentos .....	36
2.3.3 Estatística Descritiva.....	39

2.3.4 Identificação das Condições que Promovem Mudanças na Intenção de Aplicar Índices de Bem-Estar .....	43
2.3.5 Efeito da Apresentação dos Resultados do Estudo 2 na Mudança de Atitudes e Intenção Quanto à Aplicação de Modelos de Bem-Estar.....	44
Conclusões.....	46
Limitações e Sugestões para Estudos Futuros .....	50
Referências Bibliográficas .....	51
Anexos .....	56
Anexo A – Estudo 2: Consentimento Informado.....	56
Anexo B – Estudo 2: O bem-estar no contexto empresarial e das organizações.....	57
Anexo C – Estudo 2: Questões sociodemográficas .....	59
Anexo D – Estudo 3: Consentimento Informado.....	61
Anexo E – Estudo 3: Secção I – Conceito de Bem-estar .....	62
Anexo F – Estudo 3: Secção II – <i>Better Life Index</i> – BLI .....	65
Anexo G – Estudo 3: Secção III – Apresentação Estudo 2 .....	68
Anexo H – Estudo 3: Secção III – Índices de Bem-Estar.....	71
Anexo I – Estudo 3: Dados para caracterização das Empresas .....	73
Anexo J – Estudo 3: <i>Debriefing</i> .....	75

## Índice de Figuras

Figura 1.1 - Principais Acontecimentos que Marcaram o Desenvolvimento de um Novo Paradigma Holístico.....	8
Figura 1.2 - Número de Menções dos Diferentes Termos no Nome ou Objetivo Declarado das Métricas da Base de Dados dos Autores .....	13
Figura 1.3 - Modelo de Investigação .....	19
Figura 2.1 - Fluxo do Questionário Apresentado às Organizações .....	37

## Índice de Tabelas e Quadros

Quadro 2.1 - Identificação dos entrevistados .....	20
Quadro 2.2 - Movimento Beyond GDP e Utilização do Índice de Bem-estar Português .....	22
Quadro 2.3 - Viabilidade de Aplicação de Índices de Bem-Estar ao Meio Empresarial .....	24
Quadro 2.4 - Motivos Para o Uso Massivo de Métricas Económico-Financeiras.....	25
Quadro 2.5 - Passagem do Uso Massivo de Métricas Económico-Financeiras para Complementaridade com Outras Métricas .....	26
Quadro 2.6 - Posição das Empresas Relativamente à Mensuração do Bem-Estar .....	28
Quadro 2.7 - Posição dos Economistas Relativamente ao Uso de Métricas Não Económico-Financeiras .....	29
Tabela 2.1 - Respostas obtidas no Estudo 2 .....	33
Tabela 2.2 - Correlação Entre a Atitude e as Variáveis Idade, Sexo, Escolaridade, Estado de Atividade e Experiência Profissional.....	34
Tabela 2.3 - Setor de Atividade Económica .....	36
Tabela 2.4 - Atitude Quanto ao Bem-Estar dos Colaboradores .....	39
Tabela 2.5 - Produção de Índices de Bem-estar .....	39
Tabela 2.6 - Motivos Selecionados Pelas Empresas e Organizações para a Não Produção de Índices ou Indicadores que Reflitam o Bem-Estar dos seus Colaboradores .....	40
Tabela 2.7 - Vantagens Selecionadas pelas Empresas e Organizações da Aplicação de Índices de Bem- Estar.....	40
Tabela 2.8 - Dificuldades Selecionadas pelas Empresas e Organizações na Aplicação de Índices de Bem-Estar .....	41
Tabela 2.9 - Atitude Quanto à Aplicação de Modelos de Bem-Estar no Tempo 1 e 2, nas Condições Experimental e de Controlo .....	42
Tabela 2.10 - Intenção Quanto à Aplicação de Modelos de Bem-Estar no Tempo 1 e 2, nas Condições Experimental e de Controlo .....	43
Tabela 2.11 - Correlação Entre as Variáveis Intenção, Dimensão, Setor, Organização e Atitude Bem- estar.....	44
Tabela 2.12 - Média, Desvio-Padrão e Índices de Confiança das Medidas Atitude e Intenção na Condição Experimental e de Controlo, nos Tempos 1 e 2 .....	45



## Lista de Abreviaturas

- **BLI** – *Better Life Index*
- **GRI** – *Global Reporting Initiative*
- **IBE** – Índice de Bem-Estar
- **INE** – Instituto Nacional de Estatística
- **OCDE** – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
- **ODS** – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
- **PIB** – Produto Interno Bruto
- **RSE** – Responsabilidade Social Empresarial
- **UE** – União Europeia
- **WWF** – *World Wildlife Fund*



## Introdução

Na sociedade da informação, cada vez mais decisores, instituições e pessoas em geral procuram acesso a dados e informação, incluindo dados estatísticos, de forma a estarem mais bem informadas e tomarem decisões informadas e sustentadas. A oferta de estatísticas aumentou consideravelmente, de modo responder à crescente procura de informação, abrangendo novos domínios e fenómenos (Stiglitz et al., 2009).

Adaptar o sistema de medição da atividade económica para refletir melhor as mudanças estruturais que têm caracterizado a evolução das economias modernas é importante, assim como mudar a ênfase da medição da produção económica para a medição do bem-estar das pessoas, dado existir um fosso crescente entre a informação contida nos dados agregados do PIB e o que importa para o bem-estar das pessoas comuns (Stiglitz et al., 2009).

As empresas desempenham um papel crucial no bem-estar das pessoas, quer seja através dos produtos e serviços que vendem, da forma como estes são produzidos, do seu papel como empregadores, ou através dos seus impactos nos recursos disponíveis para a sociedade e gerações futuras (OCDE, 2018).

A literatura dá-nos conta da importância dos índices de bem-estar, ao mesmo tempo que refere a importância de harmonizar e alinhar os sistemas de métrica e de *benchmarking* entre o setor empresarial e decisores políticos (Durand & Boarini, 2016), fomentando o diálogo entre os diferentes *stakeholders*.

Os objetivos que se pretendem ver respondidos no desenvolvimento da dissertação são a compreensão do atual conhecimento e aplicação de índices de bem-estar em Portugal, e a sua possível aplicação no contexto empresarial e das organizações. Para isso, pretende-se identificar as condições que promovem mudanças na intenção de aplicar índices de bem-estar no meio empresarial e das organizações e compreender se a valorização por parte do público quanto ao bem-estar dos colaboradores nas empresas poderá promover a aplicação de modelos de bem-estar nas organizações.

A Teoria do Comportamento Planeado, de Icek Ajzen (e.g.,1985), é uma das teorias mais utilizadas para explicar o comportamento. Esta teoria diz-nos que o comportamento pode ser explicado através da intenção comportamental que resulta, entre outras variáveis, da atitude comportamental. A atitude face a um comportamento é o grau em que o desempenho do comportamento é positivamente ou negativamente valorizado, e a intenção, considerada como o antecedente imediato de um comportamento, é a indicação da disponibilidade de uma pessoa para realizar um determinado comportamento. Esta teoria permite uma interpretação mais sustentada dos resultados obtidos da

atitude e intenção dos participantes quanto à utilização de indicadores de bem-estar nas organizações, em particular de indicadores similares ao *Better Life Index* (BLI).

O BLI, lançado em Maio de 2011, foi concebido para envolver as pessoas na discussão sobre o bem-estar, para facilitar uma melhor compreensão do que impulsiona o bem-estar das pessoas e orientar a elaboração de políticas (OCDE, 2013). O BLI, assim como o Índice de Bem-Estar Português (IBE), têm como base o quadro de bem-estar da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE). Optou-se por estudar a aplicação do BLI ao contexto empresarial e das organizações pela maior simplicidade (24 indicadores do BLI vs 74 indicadores do IBE português), e também pelo facto de os indicadores de bem-estar da OCDE serem extensos, bem definidos e bem quantificados, abrangendo não só os aspetos económicos e tangíveis do bem-estar, tais como o rendimento das famílias ou o emprego, mas também aspetos intangíveis baseados em dados autorrelatados, tais como a satisfação de vida e o apoio social (Eker & Ilmola-sheppard, 2020). O quadro da OCDE é também reconhecido junto da comunidade de decisores políticos e investigadores (Eker & Ilmola-sheppard, 2020), o que poderá tornar a difusão da ideia da sua utilização em contexto empresarial e das organizações mais simples e estimular a sua utilização. Por uma questão de complexidade e quantidade de informação, o estudo da viabilidade de aplicação do BLI deu-se ao nível dos indicadores de bem-estar atual (24 indicadores de 11 domínios), não tendo sido contemplados os indicadores de bem-estar futuro, sendo esta abordagem por vezes utilizada, tal como no trabalho de Shinwell & Shamir (2018).

A abordagem metodológica utilizada foi mista: utilizaram-se métodos qualitativos – a entrevista; e quantitativos – um questionário e um estudo experimental. Tendo em conta a pirâmide de evidência científica (e.g., Walden University Library, n.d.), a realização de entrevistas a pessoas ligadas ao tema (*expert opinion*) corresponde ao nível inferior da pirâmide, ou seja, corresponde a um menor nível de confiança, mas ao mesmo tempo constituiu a base para a obtenção de informação, o que permitiu o debate, esclarecimento de ideias e promoveu conhecimento sobre o tema. O estudo 1 permitiu a aquisição de informação inicial sobre o tema, tendo essa informação sido utilizada na construção dos questionários do estudo 2 e do estudo 3. As entrevistas semiestruturadas realizadas pretendiam a obtenção de informação de elementos com conhecimentos ao nível nacional e organizacional sobre temas como o movimento *beyond GDP* e a utilização do IBE. Foram também discutidos os motivos para a atual utilização massiva de métricas económico-financeiras e a posição dos economistas entrevistados relativamente ao uso de métricas não económico-financeiras. Por último, debruçou-se sobre a posição das empresas relativamente à mensuração do bem-estar, assim como a viabilidade de aplicação de índices de bem-estar em meio empresarial.

O estudo 2, correspondente ao questionário ao público, correspondeu a um nível de qualidade superior da evidência. Este estudo tinha 2 objetivos: em primeiro, conhecer a perceção do público em

geral quanto à importância dada ao bem-estar no contexto empresarial e das organizações; em segundo, recolher informação que pudesse ser utilizada no estudo 3. No estudo 2 foram utilizadas técnicas de amostragem por conveniência e por bola de neve, para avaliar a atitude dos participantes quanto a empresas que valorizam o bem-estar dos colaboradores.

A informação obtida neste estudo foi aplicada no desenvolvimento do estudo 3, o questionário aplicado a empresas e organizações, sendo que este estudo se encontra num nível de qualidade superior da evidência relativamente aos dois estudos anteriores, sendo um estudo experimental que consistiu na aplicação de um design pré-pós teste com grupo de controlo, aleatorizado. Em concreto, foram aplicados inquéritos por questionário à gestão ou ao departamento de recursos humanos das empresas antes e depois de fornecer os resultados do questionário ao público (estudo 2), para avaliar se esta informação poderia levar à reavaliação da sua posição inicial quanto à aplicação do BLI nas suas organizações, ao mesmo tempo que se pretendia identificar que condições que poderiam levar a mudanças dessa intenção.

Para a análise dos resultados obtidos nos diferentes estudos foram aplicadas diferentes ferramentas. Foi realizada uma análise qualitativa do conteúdo das entrevistas; realizou-se uma análise quantitativa descritiva dos resultados dos estudos 2 e 3, sendo apresentados resultados de frequências, percentagens e medidas de tendência central e de dispersão, como a média e o desvio-padrão; foi também efetuada a análise inferencial do teste das hipóteses colocadas nos estudos 2 e 3, realizando-se análises de correlação e regressão linear e testes de diferenças de médias (ANOVA), com recurso ao IBM SPSS *Statistics 27*.

# Capítulo 1 – Revisão da Literatura

## 1.1 Além do Produto Interno Bruto

### 1.1.1 Desenvolvimento e supremacia do PIB

A história da necessidade de avaliar a felicidade começa normalmente com Jeremy Bentham, um inglês que em 1781 esboçou uma filosofia de utilidade que avaliava os méritos de uma ação de acordo com a quantidade de felicidade produzida, numa altura em que se procurava substituir as regras baseadas na religião por guias racionais e científicos para a tomada de decisões. Calcular o prazer e a dor de uma forma que pudesse ser comparável entre pessoas era demasiado difícil e confuso. Os economistas, os adotantes mais entusiastas deste conceito de utilidade, passaram então a concentrar-se na expressão tangível das necessidades e desejos das pessoas: aquilo em que estavam dispostos a gastar dinheiro (Fox, 2012).

O Produto Interno Bruto (PIB) foi desenvolvido na década de 30, e segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE) “representa o resultado final da atividade económica das unidades institucionais residentes num determinado território, num dado período de tempo (tipicamente, um ano ou um trimestre)” (2018, p. 2). Desde o seu surgimento, tornou-se um parâmetro de referência normalizado ao nível global e é amplamente utilizado em debates públicos e como um importante instrumento dos responsáveis políticos, ao ponto de ter sido considerado durante muito tempo um indicador de substituição do desenvolvimento global da sociedade e do progresso em geral. Dada a sua metodologia clara e amplamente difundida, permite comparações ao longo do tempo e entre países e regiões. Contudo, dada a sua composição, não pode servir de base aos debates sobre políticas em todos os domínios, como é o caso da medição da sustentabilidade ambiental ou da inclusão social (Comissão das Comunidades Europeias, 2009).

O uso indevido do PIB como medida do bem-estar público resulta da ideia de que o crescimento económico é sempre sinónimo de melhoria da qualidade de vida, não tendo em conta o facto de que a economia beneficia do capital natural, social e humano (Giannetti et al., 2015). Apesar do aumento do PIB, este indicador não é capaz de alertar para eventos como as recessões económicas, os custos do aquecimento global ou o aumento do extremismo político que ameaça o sucesso da cooperação global (Bolger, 2019). O crescimento económico é importante, contudo, não deve ser perseguido e conseguido a todo o custo (Sturgeon, 2019).

As vantagens do PIB fazem com que este indicador seja difícil de substituir, dado que proporciona um valor monetário único e facilmente comunicável. Têm existido duas abordagens. Numa abordagem tem-se tentado melhorar o PIB como medida de bem-estar, com indicadores como a Medida de Bem-

Estar Económico (ou *Measure of Economic Welfare*) ou o Indicador de Progresso Genuíno (ou *Genuine Progress Indicator*). Estes começam com um valor económico como o PIB ou o consumo pessoal e depois ajustam-se, adicionando valores monetários de atividades não mercantis que contribuem para o bem-estar (e.g. trabalho doméstico não remunerado, voluntariado, produção económica ilegal), e depois subtraindo os custos dos fatores (e.g. degradação ambiental, esgotamento dos recursos naturais, crime, dívida ou desigualdade na distribuição da riqueza e dos rendimentos) (Davies, 2014). Noutra abordagem, que os peritos têm privilegiado, têm sido utilizadas medidas e dimensões que irão complementar, e não ajustar, o PIB, de modo a dar um melhor retrato do bem-estar e do progresso. Algumas destas medidas tomam a forma de índices agregados ou compostos que combinam uma série de indicadores para produzir um único valor e outros assumem a forma de um *dashboard*, onde uma série de indicadores retirados de diferentes dimensões são apresentados lado a lado para dar uma visão geral do bem-estar e progresso da sociedade. Ambos se baseiam em medições sociais objetivas, avaliações do bem-estar subjetivo ou indicadores relacionados com o ambiente e a sustentabilidade da atividade económica na sociedade moderna (Davies, 2014). Medir com eficácia o progresso, a riqueza e o bem-estar exige índices tão claros e atraentes quanto o PIB, mas mais inclusivos do que este, que incorporem questões sociais e ambientais (Comissão Europeia, n.d.-a).

As crescentes pressões ambientais, económicas e sociais revelam a importância de os indicadores utilizados representarem a multidimensionalidade do bem-estar humano, incorporando aspetos de sustentabilidade e bem-estar subjetivo e abordando questões de adequação para implementação nos processos de tomada de decisão (Costanza et al., 2020).

### **1.1.2 Desenvolvimento de um novo paradigma holístico**

Nas últimas duas décadas foram desenvolvidos trabalhos por diversas organizações que contribuíram de forma importante para o atual estado de desenvolvimento da visão holística do desenvolvimento e progresso da sociedade.

Em setembro de 2000, os 189 Estados-Membros das Nações Unidas reunidos na Cimeira do Milénio reafirmaram as suas obrigações comuns para com “todas as pessoas do mundo, especialmente as mais vulneráveis e, em particular, as crianças do mundo a quem pertence o futuro” (ONU, 2000). Esta cimeira resultou na definição de 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, a serem alcançados até 2015, respeitantes ao combate à pobreza e ao desenvolvimento sustentável (ONU, 2000).

Quase ao mesmo tempo, a União Europeia (UE) adotava a Estratégia de Desenvolvimento Sustentável (2001), cujo objetivo era melhorar a qualidade de vida para as gerações presentes e futuras, ao nível do desenvolvimento económico e também da política social, saúde, recursos naturais

e alterações climáticas, fazendo a monitorização através dos Indicadores de Desenvolvimento Sustentável (Davies, 2014).

Em 2007, a Comissão Europeia, juntamente com o Parlamento Europeu, o Clube de Roma, a OCDE e o *World Wildlife Fund* (WWF) realizaram uma conferência denominada “*Beyond GDP*” com o objetivo de esclarecer quais os índices mais apropriados para medir o progresso, e como estes poderiam ser mais bem integrados no processo de tomada de decisão e utilizados em debates públicos. Dado o sucesso da conferência de 2007, as entidades parceiras do *Beyond GDP* continuaram a trabalhar para melhorar as medidas de progresso, riqueza e bem-estar, e em agosto de 2009 a Comissão Europeia divulgou a comunicação “*GDP and beyond: Measuring progress in a changing world*”, com cinco ações-chave para melhorar os indicadores de progresso de forma a responder às preocupações dos cidadãos e a tirar o máximo partido dos novos desenvolvimentos técnicos e políticos. Na vertente da qualidade de vida e do lado social, encontram-se disponíveis indicadores e índices importantes, bem como uma base sólida para fornecer informação objetiva sobre qualidade de vida e bem-estar (Comissão Europeia, n.d.-a).

Quase em paralelo com os passos iniciais da UE, no ano de 2007 o Presidente Francês Nicolas Sarkozy criou uma Comissão para a Medição do Desempenho Económico e do Progresso Social, composta por Joseph Stiglitz, Amartya Sen e Jean Paul Fitoussi, também conhecida como Comissão Stiglitz-Sen-Fitoussi (Stiglitz et al., 2009). Esta iniciativa resultou da perceção de um fosso crescente entre a imagem proporcionada pelas estatísticas macroeconómicas e as perceções das pessoas sobre as suas próprias condições e da sociedade como um todo. Embora este fosso já fosse evidente durante o período de forte crescimento económico que caracterizou a primeira década dos anos 2000, foi ainda mais reforçado pela crise que atingiu a economia mundial em 2008 (OCDE, n.d.-a).

O relatório da Comissão Stiglitz-Sen-Fitoussi publicado em janeiro de 2009, “*Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*”, argumentou que é necessário deslocar o foco da produção e do crescimento para uma preocupação com o bem-estar humano sustentável. Nas suas recomendações desafiantes, o relatório propõe a utilização de indicadores de desempenho económico complementares. Isto incluiria, em particular, indicadores que tivessem em conta as relações sociais e os valores subjetivos e avaliações que sustentam os nossos juízos sobre a nossa qualidade de vida (Stiglitz et al., 2009). Este relatório teve uma grande ressonância a nível internacional, levando a uma vasta gama de iniciativas de medição e a uma série de importantes declarações políticas, desde a comunicação da UE sobre “PIB e mais além” em 2009, às referências no comunicado do G20 de Pittsburgh, à resolução da ONU de 2012 sobre felicidade e bem-estar, e ao documento final do Rio+20, que apela à Comissão Estatística da ONU para desenvolver medidas de progresso que complementem o PIB (OCDE, n.d.-a).

Em 2010, o Eurostat em parceria com o Instituto Nacional de Estatística e Estudos Económicos Francês criou o “*Sponsorship Group on Measuring Progress, Well-being and Sustainable Development*” para a implementação das recomendações do relatório de Stiglitz-Sen-Fitoussi, com a participação da ONU, da OCDE e de alguns institutos de estatística dos países da UE e da EFTA (INE, n.d.-a).

Em 2011, com base em mais de 10 anos de trabalho na medição do progresso das sociedades, a OCDE lançou a sua iniciativa “*Better Life Initiative*”, onde identificou 11 domínios e dimensões relevantes para a caracterização e monitorização do bem-estar, em conformidade com as recomendações da Comissão Stiglitz-Sen-Fitoussi. Para cada domínio foram selecionados indicadores-chave e avaliado o nível de harmonização metodológica subjacente a tais indicadores, para efeitos de comparabilidade internacional entre os países da OCDE. É neste contexto internacional que vários institutos de estatística têm vindo a desenvolver iniciativas para a produção de indicadores sobre o bem-estar e qualidade de vida (INE, n.d.-a).

Em 2013, a OCDE acolheu o Grupo de Peritos de Alto Nível, copresidido por Joseph Stiglitz, Jean-Paul Fitoussi e Martine Durand. Criado para dar seguimento às recomendações da Comissão Stiglitz-Sen-Fitoussi e para dar ímpeto e orientação às várias iniciativas em curso sobre a medição do bem-estar das pessoas e do progresso das sociedades (OCDE, n.d.-a). O trabalho deste grupo de peritos tinha como objetivo liderar na medição do bem-estar e do progresso a nível mundial, bem como informar diretamente o próprio trabalho da OCDE na medição do bem-estar e do progresso (OCDE, n.d.-a).

Também em 2013, ao mesmo tempo que alterou o Regulamento sobre contas nacionais, o Parlamento Europeu apelou ao desenvolvimento de uma abordagem abrangente para medir o bem-estar e o progresso, que complementaria o PIB e teria em conta a desigualdade bem como o ambiente (Davies, 2014).

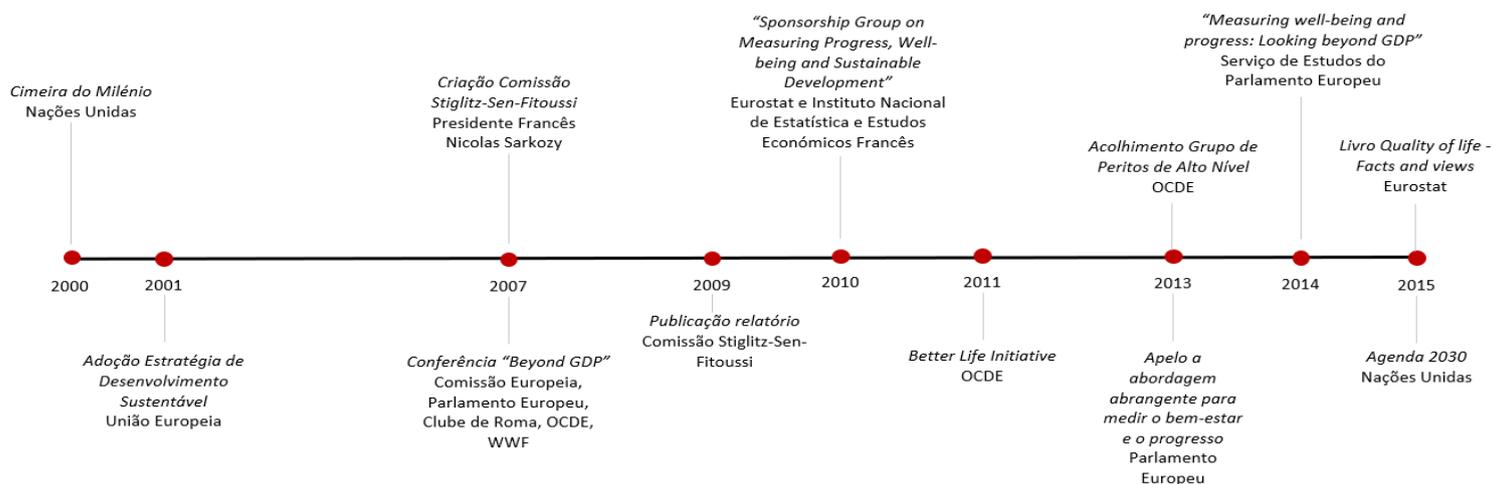
Em 2014, o Serviço de Estudos do Parlamento Europeu publicou o *briefing “Measuring well-being and progress: Looking beyond GDP”*, concluindo que o PIB não tem devidamente em conta fatores não económicos, como as questões sociais e o ambiente, tendo os indicadores dos aspetos sociais um papel importante na determinação do bem-estar dos cidadãos, sendo cada vez mais utilizados para complementar as medidas económicas (Davies, 2014).

Em 2015 o Eurostat publicou o livro *Quality of life – Facts and views*, onde apresenta diferentes aspetos do bem-estar das pessoas, combinando pela primeira vez indicadores objetivos com avaliações subjetivas individuais. A ênfase nesta publicação foi colocada nos dados recolhidos sobre bem-estar subjetivo, que foi acrescentado às estatísticas (Eurostat, 2015).

Também em 2015 ocorreu a definição da Agenda 2030 das Nações Unidas, constituída por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e aprovada por 193 membros, resultando do trabalho conjunto de governos e cidadãos de todo o mundo para criar um modelo global para acabar

com a pobreza, promover a prosperidade e o bem-estar de todos, proteger o ambiente e combater as alterações climáticas (BCSD, n.d.). A Agenda 2030 é uma agenda alargada e ambiciosa que aborda várias dimensões do desenvolvimento sustentável (sócio, económico, ambiental), tendo os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável como base os progressos e lições aprendidas com os 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ONU, n.d.).

O resumo destes acontecimentos pode ser encontrado na Figura 1.1.



**Figura 1.1**

*Principais Acontecimentos que Marcaram o Desenvolvimento de um Novo Paradigma Holístico*

### 1.1.3 Bem-estar e Economia

O bem-estar da população é um dos objetivos dos estudos que têm sido desenvolvidos na temática da utilização de indicadores além do PIB, estando inclusivamente esse objetivo traçado no artigo 3º do Tratado de Lisboa da União Europeia, onde é definido que “A União tem por objectivo promover a paz, os seus valores e o bem-estar dos seus povos.” (União Europeia, 2008, p. 18).

A utilização do termo bem-estar num sentido abrangente e híbrido, combinando noções de bem-estar objetivo e subjetivo, tem sido amplamente utilizada em muitos dos quadros nacionais e internacionais emergentes. O bem-estar é considerado como tendo três dimensões básicas e interativas: uma dimensão material, uma dimensão relacional e uma dimensão subjetiva, não podendo apenas uma dimensão fornecer uma visão suficiente do bem-estar de uma pessoa, e todas as três dimensões juntas englobam o que é necessário para gerar bem-estar (McGregor & Pouw, 2017).

Apenas uma definição multidimensional poderá ser capaz de definir o significado de bem-estar. Com base na investigação académica e iniciativas desenvolvidas em todo o mundo, a Comissão Stiglitz-Sen-Fitoussi identificou que, pelo menos em princípio, as seguintes dimensões devem ser consideradas simultaneamente:

“**i**) Nível de vida material (rendimento, consumo e riqueza); **ii**) Saúde; **iii**) Educação; **iv**) Atividades pessoais, incluindo o trabalho; **v**) Voz política e governação; **vi**) Ligações e relações sociais; **vii**) Ambiente (condições presentes e futuras); **viii**) Insegurança, tanto de natureza económica como física” (Stiglitz et al., 2009, pp. 14-15).

A Comissão considera que, para além de indicadores objetivos de bem-estar, devem ser consideradas medidas subjetivas da qualidade de vida. Todas estas dimensões moldam o bem-estar das pessoas e, no entanto, muitas delas não são tidas em conta pelas medidas convencionais de rendimento. Há consenso entre os membros da Comissão de que melhores métricas podem permitir uma melhor condução da economia através e fora das crises (Stiglitz et al., 2009).

Nos últimos anos um coro crescente de vozes tem apelado à UE para avançar para uma economia do bem-estar (WWF, 2020). A economia do bem-estar, ou *well-being economy*, é uma orientação política e abordagem de governo que visa colocar as pessoas e o seu bem-estar no centro da política e da tomada de decisões, enfatizando a natureza mutuamente reforçadora do bem-estar e do crescimento económico (Conselho da União Europeia, 2019b). Uma economia de bem-estar é descrita como proporcionando "uma distribuição equitativa de riqueza, saúde e bem-estar, enquanto protege os recursos do planeta para as gerações futuras e outras espécies" (Hough-Stewart et al., 2019, p. 6).

Refletindo sobre a ligação interdependente da economia e do bem-estar, a economia do bem-estar pode ser definida como a economia que:

“**i**) expande as oportunidades de mobilidade social ascendente disponíveis para as pessoas e para melhorar as suas vidas nas dimensões que mais importam para si; **ii**) garante que essas oportunidades se traduzem em resultados de bem-estar para todos os segmentos da população, incluindo aqueles que se encontram na base da distribuição; **iii**) reduz as desigualdades; e **iv**) garante a sustentabilidade ambiental e social” (OCDE, 2019, p. 4).

O retorno social associado a um maior bem-estar individual contribui para o crescimento económico por meio de uma maior produtividade total dos fatores, maior estabilidade financeira e política e maior resistência a choques adversos (WWF, 2020).

No final de 2019, o Conselho da UE publicou conclusões que afirmavam que a UE deveria ir além dos indicadores atualmente utilizados e em janeiro de 2020, o Comité Económico e Social Europeu adotou um parecer a apelar para que a UE estabeleça novos indicadores de desempenho económico e progresso social para além do PIB (WWF, 2020).

Nas conclusões sobre a economia do bem-estar, há um convite aos Estados-Membros e à Comissão para incluírem horizontalmente nas políticas nacionais e da União a perspetiva de uma economia do bem-estar e a colocarem as pessoas e o seu bem-estar no centro da conceção de políticas (Conselho da União Europeia, 2019a). São de destacar as seguintes conclusões:

“26. Considerar o uso de indicadores relacionados com o bem-estar para controlar e reportar os processos orçamentários nacionais e para a tomada de decisões com base no conhecimento. Todos esses indicadores devem ser desagregados por sexo; 39. Continuar a desenvolver a recolha de dados quantitativos e qualitativos rigorosos e métodos estatísticos para medir e monitorizar regularmente o bem-estar das pessoas, a fim de fornecer, juntamente com os indicadores económicos no contexto do Semestre Europeu, uma análise abrangente como base para políticas e tomada de decisões” (Conselho da União Europeia, 2019b, p. 10, 12).

Já em 1968, Robert F. Kennedy, durante uma aparição na Universidade de Kansas disse: “No entanto, o produto interno bruto não tem em conta a saúde dos nossos filhos, a qualidade da sua educação ou a alegria das suas brincadeiras. (...) em resumo mede tudo, menos o que faz a vida valer a pena.” (Kennedy, 1968), demonstrando mais uma vez que a importância do tema não é uma preocupação recente.

A Humanidade deverá preocupar-se com o desenvolvimento sustentável do planeta como um todo, os indicadores de progresso medidos apenas em termos monetários ou sociais são limitados e restritos ao modelo de sustentabilidade fraca. É necessário mudar o conhecimento global do que realmente é o progresso, mudando a discussão do crescimento para o desenvolvimento sustentável e o bem-estar humano (Giannetti et al., 2015).

As decisões tomadas dependem do que medimos, da qualidade das nossas medidas e de como são compreendidas. O que medimos afeta o que fazemos; se as nossas medições forem incorretas, as decisões podem ser distorcidas (Stiglitz et al., 2009).

## **1.2 Índices de bem-estar**

Para perceber como as pessoas e a sociedade se estão a desenvolver, e para projetar políticas públicas eficazes para melhorar o bem-estar, os governos necessitam de ter em conta aspetos além do funcionamento da economia, necessitando ter em consideração também uma ampla gama de condições de vida. Para que exista essa perceção, são necessários dados e estatísticas que reflitam a vida das pessoas em domínios como os rendimentos, a saúde, a satisfação com a vida, a segurança ou o balanço vida-trabalho. É necessário olhar para além dos valores médios para entender não apenas se a vida está a melhorar, mas também onde está a melhorar e para quem. Requer também medir não apenas o bem-estar hoje, mas também ter em conta os recursos que ajudarão a sustentar o bem-estar no futuro (OCDE, 2020).

O bem-estar individual e o crescimento económico de longo prazo reforçam-se mutuamente, pelo que investir no bem-estar das pessoas estabelece as bases para um crescimento económico de longo prazo mais forte e sustentável (Llena-Nozal et al., 2019).

É por isso mesmo que os decisores políticos em todo o mundo estão a adotar cada vez mais uma estrutura multidimensional de indicadores objetivos e subjetivos de bem-estar, com ênfase crescente em medidas compostas e sistemas de contas que permitam uma compreensão mais ampla dos principais aspetos da qualidade do crescimento económico (ONU, 2020). O ou os índices devem fornecer uma descrição completa de como o sistema económico se insere nos sistemas ambientais e ao mesmo tempo atender às procuras sociais (Giannetti et al., 2015).

Ao fornecer às pessoas oportunidades de maior bem-estar e ajudá-las a perceber essas oportunidades, os decisores políticos não estão apenas a promover o bem-estar como um bem intrínseco, mas também a investir no potencial das pessoas como um fator-chave para o crescimento económico de longo prazo, resiliência social e estabilidade. Da mesma forma, ao prestar atenção à sustentabilidade do bem-estar ao longo do tempo, os decisores políticos podem maximizar o potencial de crescimento económico de longo prazo e proteger melhor as suas economias de choques adversos (Llena-Nozal et al., 2019). Ao focar nos resultados das dimensões importantes para as pessoas, os decisores podem identificar com maior facilidade as áreas de bom desempenho, detetar desafios e áreas de tensão numa fase inicial e definir prioridades com mais eficácia (OCDE, 2019).

O fenómeno do bem-estar é marcadamente multidimensional e a sua mensuração permitirá estimular a reflexão e o debate. No entanto, refletir essa informação tão complexa pode constituir um desafio (OCDE, n.d.-c). A utilização de índices compósitos tem vantagens relativamente à utilização de indicadores porque permite uma leitura com melhor interpretação, integrada e descompartmentalizada do fenómeno do bem-estar, gerando flexibilidade para utilizadores com diferentes necessidades, sendo útil para utilizadores que pretendam captar o sentido da evolução global, ou para utilizadores que pretendam analisar evoluções em índice. Desta forma, a utilização de índices compósitos permite dar resposta a inúmeras questões, podendo a informação estatística que lhes serve de base ter maior amplitude de utilização e valorização (INE, n.d.-b).

Note-se que os termos felicidade e bem-estar são frequentemente usados para descrever as mesmas situações, mas há diferenças entre eles. A “felicidade” é uma emoção que, geralmente, todos experimentamos, mas sendo uma emoção, é um estado transitório. Pelo contrário, o “bem-estar” é um estado mais estável de contentamento, resultante de uma série de variáveis que vão muito além da emoção de felicidade (Theobald & Cooper, 2012). Geralmente define-se bem-estar pela presença do melhor padrão de qualidade de vida no sentido mais amplo do termo, sendo que o conceito de bem-estar abrange não só as condições materiais de vida, mas também outros fatores explicativos do nível de qualidade de vida (INE, n.d.-b).

Apesar de atualmente se trabalhar em prol do desenvolvimento do tema dos índices de bem-estar, não seria possível deixar de referir um dos casos mais marcantes de índices cuja preocupação é a felicidade e o bem-estar geral da população. É o caso do indicador de felicidade do Butão, que baseando-se no legado do governo do Butão, desde 1972 tenta expandir por meio da ação pública o bem-estar e felicidade do seu povo, enquanto os restantes países concentraram as suas economias na expansão material (Ura et al., 2012). O Butão desenvolveu o *Gross National Happiness*, um índice multidimensional de Felicidade Nacional Bruta (em português, FIB), que representa para o Butão “*Development with Values*” (Ura et al., 2012, p. 6), compreendendo um conjunto de valores que promovem a felicidade coletiva como o objetivo final de qualquer estratégia de desenvolvimento (Ura et al., 2012).

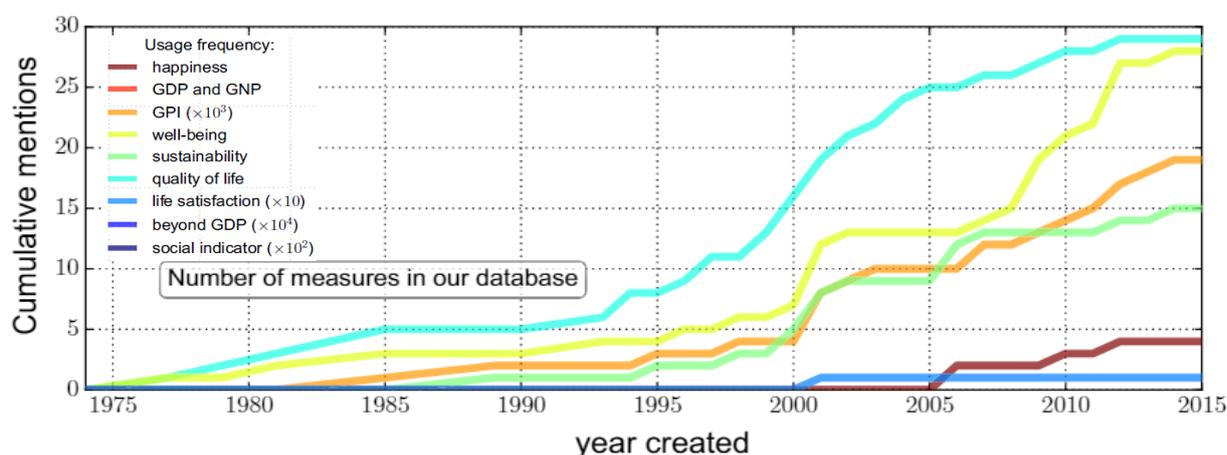
O desenvolvimento do tema além do PIB ocorrido nos últimos anos acabou por gerar um consenso internacional quanto à prioridade de colmatar o défice informacional relativo à avaliação da qualidade de vida e satisfação das famílias. Para superar este desafio, têm sido desenvolvidos esforços por várias organizações internacionais tais como a ONU, a OCDE, o Eurostat, o FMI e o Banco Mundial com a participação direta e ativa de vários Institutos de Estatística à escala mundial (INE, n.d.-a).

A construção de medidas multidimensionais de bem-estar está apoiada em novos dados que dão suporte à ideia de que a qualidade de vida experienciada está relacionada com o ambiente social e físico, as atividades pessoais, a segurança, a voz política, além da saúde, educação, riqueza material e rendimentos (Barrington-Leigh & Escande, 2018).

Tal com mencionado acima, o projeto liderado pela OCDE *Better Life Initiative* (2011), identificou domínios e dimensões relevantes para a caracterização e monitorização do bem-estar, com características de comparabilidade internacional entre os países da OCDE. Esse facto levou a que institutos de estatística de diferentes países tenham vindo a desenvolver iniciativas para a produção de indicadores sobre o bem-estar e qualidade de vida com base no quadro desenvolvido pela OCDE (INE, n.d.-a), também designado *Better Life Index*, centrando-se nos sistemas naturais, económicos, humanos e sociais mais vastos que incorporam e sustentam o bem-estar individual ao longo do tempo (Durand & Scott, 2016). As 11 dimensões que compõem o quadro são reconhecidas como universais, sendo relevantes para as sociedades de todo o mundo, independentemente do seu nível de desenvolvimento sócio-económico e humano. O quadro centra-se nas pessoas, tem em conta a distribuição, inclui tanto elementos objetivos como subjetivos, e concentra-se nos resultados, em oposição aos *inputs* e *outputs*, considerando recursos para o bem-estar futuro, introduzindo assim uma perspetiva de sustentabilidade (Durand & Scott, 2016).

No estudo de Barrington-Leigh e Escande (2018), os autores criaram uma base de dados com indicadores de bem-estar e progresso implementados desde os anos 70 em todas as escalas geográficas, sendo a amostra selecionada não exaustiva ou representativa, mas que permite avaliar

algumas tendências gerais evidentes ao longo do período em estudo. Os termos "bem-estar" e "qualidade de vida" estão a crescer em termos de utilização na língua inglesa, e "felicidade" está a experimentar um ressurgimento de utilização desde o final do século XX. A incidência somada dos termos "produto interno bruto" e "produto nacional bruto" atingiu o seu pico nos anos 90. Pelo contrário, as medidas modernas de PIB mais abrangente, tais como o Indicador de Progresso Genuíno anteriormente referido, estão a aumentar, assim como "para além do PIB", "bem-estar", "felicidade" e "sustentabilidade". Embora nem todos os novos indicadores se baseiem ou incorporem bem-estar subjetivo, o crescimento geral do interesse em medidas de progresso mais humanas pode ter muito a ver com a ideia de que podemos agora medir a felicidade quantitativamente e com suficiente rigor. Na Figura 1.2 podemos observar o número cumulativo de menções dos diferentes termos no nome ou objetivo declarado das métricas da base de dados dos autores, sendo o termo "bem-estar" utilizado no seu sentido mais geral, de modo a englobar toda a gama de métricas na base de dados.



**Figura 1.2**

*Número de Menções dos Diferentes Termos no Nome ou Objetivo Declarado das Métricas da Base de Dados dos Autores. Fonte: Barrington-Leigh e Escande (2018)*

Têm existido a nível internacional muitas experiências institucionais com o objetivo de medir o bem-estar e a qualidade de vida, estando em alguns casos ligados à agenda política, contudo, o impacto das medidas planeadas pelos governos no bem-estar raramente é avaliado de forma sistemática (Italian Ministry of Economy and Finance, 2019). A Itália é um dos primeiros países a associar indicadores de bem-estar equitativo e sustentável ao planeamento económico e orçamental, atribuindo-lhes um papel no processo de decisão política. O órgão estatístico do governo Italiano publica o relatório anual sobre os indicadores de bem-estar equitativo e sustentável desde 2013 (Italian Ministry of Economy and Finance, 2019).

O desenvolvimento de índices de bem-estar tem ocorrido em diferentes países, de entre os quais podemos mencionar o *Australian Unity Wellbeing Index*, *Canadian Index of Wellbeing*, *New Zealand*

*Wellbeing Index, UK National Wellbeing* ou *Italian Equitable and sustainable well-being*, fazendo também parte dessa lista Portugal.

O Instituto Nacional de Estatística de Portugal desenvolveu o Índice de Bem-Estar, tendo em consideração as orientações internacionais, sendo que na seleção dos indicadores esteve presente uma abordagem adaptada à realidade socioeconómica de Portugal, envolvendo reconhecidos peritos em cada domínio considerado, assim como do Conselho Superior de Estatística (INE, n.d.-b).

Tal como Itália, Portugal produz o Índice de Bem-Estar desde 2013, tendo a primeira divulgação ocorrido nesse ano e abrangendo o período de 2004 a 2011. O IBE permite avaliar o bem-estar e progresso social com base em 74 indicadores, agrupados em dez domínios de análise (bem-estar económico; vulnerabilidade económica; trabalho e remuneração; saúde; balanço vida-trabalho; educação, conhecimento e competências; relações sociais e bem-estar subjetivo; participação cívica e governação; segurança pessoal; e ambiente), sendo que esses domínios representam duas vertentes: condições materiais de vida das famílias e qualidade de vida (INE, 2017).

O IBE procura essencialmente retratar a evolução do padrão de qualidade de vida, pelo que no conceito adotado pelo INE, o bem-estar não é equivalente ao bem-estar subjetivo, ainda que este último influencie o primeiro, também não sendo um índice de felicidade nem tendo como objetivo avaliar o grau de felicidade das pessoas, dadas as características da felicidade acima mencionadas (INE, n.d.-b).

Um dos grandes objetivos do IBE é estimular o diálogo entre os vários atores que promovem o progresso económico e social, podendo este índice constituir um instrumento útil a uma vasta gama de líderes de opinião, decisores públicos e privados, comunicação social e ao público em geral (INE, n.d.-b).

Relativamente à ponderação de cada domínio, foi atribuída a mesma ponderação a cada indicador pelo facto da não existência de motivos que justifiquem a ponderação diferenciada, não existindo um racional que permita diferenciar quantitativamente a importância relativa dos diferentes domínios (INE, n.d.-b).

É possível apontar algumas limitações à construção e utilização do IBE tais como o facto de apenas fornecer informação sobre a evolução do bem-estar à escala nacional, não permitindo uma desagregação geográfica devido às características de uma parte dos indicadores que o compõem, assim como ainda não permite uma análise focada em populações específicas. Também existem alguns indicadores que não são passíveis de ser mensurados dada a indisponibilidade de informação, o que veio a gerar recomendações em matéria de desenvolvimento futuro (INE, n.d.-b).

O PIB é um indicador macroeconómico da maior relevância, sendo que o IBE poderá constituir-se como informação complementar, não sendo os dois indicadores substituíveis entre si, uma vez que os paradigmas inerentes ao PIB e ao IBE são por natureza distintos (INE, n.d.-b). Por exemplo, a saúde é

um indicador-chave do bem-estar e as nações mais ricas tendem a ser mais saudáveis. Contudo, existem diferenças significativas na saúde entre nações com PIB semelhante, em termos de esperança de vida, gestão de doenças crónicas, tempos de espera para tratamento ou igualdade de acesso (Cohen, 2018).

Os indicadores de bem-estar podem ser usados nas diferentes fases do ciclo da política, desde a identificação de prioridades de ação, na monitorização das intervenções à medida que são implementadas ou na avaliação dos resultados alcançados e na tomada de decisões sobre as políticas para o futuro (Stiglitz et al., 2018).

A realização do Estudo 1 – Entrevistas Exploratórias – pretendia explorar este tema de utilização de diferentes métricas com os entrevistados, através do apuramento do conhecimento dos mesmos sobre o tema dos índices de bem-estar, assim como o conhecimento e aplicação do IBE português. Ao mesmo tempo, pretendeu-se identificar os motivos para o atual uso massivo de métricas económico-financeiras e a possível complementaridade com outras métricas, apurar a abertura da comunidade economista a métricas não económico-financeiras, assim como a posição das empresas relativamente à mensuração do bem-estar e a viabilidade de aplicação de índices de bem-estar ao meio empresarial, que nos remete para o ponto seguinte.

## **1.3 O bem-estar no contexto empresarial e das organizações**

### **1.3.1 O papel das empresas na sociedade**

Os governos têm uma grande responsabilidade e vários meios pelos quais podem melhorar a vida das pessoas, contudo, a sociedade civil e o setor empresarial desempenham um papel crucial na melhoria do bem-estar das pessoas. Existindo um número crescente de governos a desenvolver políticas que integram a agenda do bem-estar, uma postura pró-ativa das empresas em antecipar as implicações deste novo paradigma poderá trazer-lhes vantagens, em vez de uma postura reativa a novos regulamentos, que poderão provocar constrangimentos e incerteza em torno de mudanças políticas (Durand & Boarini, 2016).

As organizações são entidades com grande importância e relevância em vários aspetos da sociedade, incluindo aspetos fundamentais para a segurança e o bem-estar da mesma. Como resultado, as empresas têm-se tornado atores mais poderosos e muitas vezes assumem um papel político, direta ou indiretamente. Este facto tem implicações importantes para a forma como entendemos e gerimos as responsabilidades das empresas para com a sociedade (Rasche et al., 2017), dado o seu impacto significativo nas condições económicas e sociais das pessoas, bem como nos resultados ambientais (Shinwell & Shamir, 2018).

As ações das empresas têm um impacto significativo na vida dos cidadãos e, portanto, é importante o reconhecimento e consciência desses impactos na sociedade, incluindo económicos,

sociais e ambientais, ou seja, é importante que as empresas optem por um modelo empresarial que lhes permita operar de forma a melhorar a sociedade e não o contrário. Isso denomina-se Responsabilidade Social das Empresas (RSE) (Comissão Europeia, n.d.-b).

No relatório global *The 2019 Edelman Trust Barometer*, cujos dados foram obtidos entre outubro e novembro de 2018, 76% dos mais de 33 mil inquiridos em todo o mundo indica que deseja que as empresas liderem a transição para um novo modelo de desenvolvimento sustentável em vez de esperar que o governo a imponha (Edelman, 2019), sendo esse valor de 74% nos dados obtidos no mesmo período de 2020 a mais de 34 mil inquiridos (Edelman, 2020).

### **1.3.2 O bem-estar no contexto empresarial e das organizações**

Dada a sua importância, o bem-estar deveria ter um papel nos negócios e nas empresas, um dos principais atores da sociedade. Tal como referido no ponto anterior, os negócios têm um forte impacto no bem-estar das pessoas não só em termos atuais e dentro das fronteiras nacionais de um país, mas também no bem-estar futuro e ao longo de diferentes territórios, sendo importante o papel das empresas no bem-estar das pessoas e das sociedades em geral (Durand & Boarini, 2016).

O investimento no bem-estar permite garantir a resiliência dos negócios, sendo que colaboradores mais saudáveis têm melhor desempenho, acarretam menos custos e riscos organizacionais (Kowalski & Loretto, 2017). Contrariamente, o fraco bem-estar dos colaboradores está fortemente relacionado com o aumento do absentismo, problemas relacionados com o *stress*, *turnover* e gastos com recrutamento (Chartered Institute of Personnel and Development, 2019).

Os investidores estão cada vez mais interessados no desempenho das empresas, os consumidores exigem uma conduta mais responsável por parte das empresas (fazendo uso das suas escolhas de consumo para influenciar os comportamentos das mesmas), e os colaboradores estão mais seletivos e criteriosos na escolha da empresa onde pretendem operar, valorizando cada vez mais as organizações que apoiam o seu estilo de vida e bem-estar (PwC, 2017).

Diversos estudos têm sido realizados com o objetivo de estudar os impactos mais vastos das atividades empresariais para além do desempenho financeiro, tais como o meta-estudo de Clark et al., 2015 publicado pela Universidade de Oxford e Arabesque *Partners*, que demonstrou uma correlação notável entre práticas empresariais de sustentabilidade diligente e desempenho económico. Também o estudo do *The Boston Consulting Group* (BCG, 2017) mostra que o desempenho não financeiro em determinados tópicos ambientais, sociais e de governação teve um impacto estatisticamente significativo nas avaliações das empresas e nas margens de lucro. Os estudos demonstram também que o principal motivo para o envolvimento das empresas em práticas empresariais responsáveis e para a avaliação e elaboração de relatórios sobre as mesmas é a melhoria dos resultados financeiros (Shinwell & Shamir, 2018).

Embora exista um número crescente de análises do impacto das empresas no bem-estar e na criação de valor para além da riqueza financeira, não existe um acordo comum sobre como medir esses impactos, sendo difícil a análise e obtenção de conclusões (OCDE, n.d.-b).

Um estudo da *Chartered Institute of Personnel and Development* (2019) envolvendo 1078 organizações de todo o Reino Unido e abrangendo 3,2 milhões de colaboradores, demonstrou que o setor público tem consideravelmente mais probabilidades de ter uma estratégia formal do que o setor privado e organizações sem fins lucrativos, onde uma abordagem *ad hoc* é mais comum. Esse mesmo estudo demonstrou que em termos de dimensão da organização, as organizações maiores têm mais probabilidade de ter uma estratégia formal, enquanto as organizações mais pequenas têm mais probabilidade de agir numa base *ad hoc* de acordo com as necessidades dos colaboradores.

### 1.3.3 Índices de bem-estar no contexto empresarial e das organizações

Com o desenvolvimento do tema além do PIB, têm surgido também no meio empresarial indicadores e orientações com maior sensibilidade às variáveis qualitativas e sociais do desenvolvimento, tais como a *Global Reporting Initiative* (GRI), a ISO 26000 (medição de normas de sustentabilidade), e o índice *CSR Management Network-ISTAT*. Estes indicadores compostos e propostas metodológicas pretendem responder à necessidade de mais informação, em comparação com a medição tradicional do crescimento económico através da produção do PIB (Gatto, 2020).

Shinwell e Shamir (2018) apresentaram um estudo onde foram analisados 35 quadros e iniciativas empresariais que medem o impacto das empresas no bem-estar e sustentabilidade das pessoas, chegando às seguintes conclusões:

“**i)** os quadros de medição não são suficientemente detalhados e transparentes sobre métricas e metodologias; **ii)** os relatórios das empresas são altamente compartimentados, sendo a variação da estrutura e conteúdo dos relatórios anuais significativa entre as diferentes empresas e de ano para ano; **iii)** dados de alta qualidade e atualizados sobre o impacto empresarial figuram nos quadros de relatórios dirigidos aos investidores, contudo, tendem a cobrar taxas em comparação com quadros que se dirigem a outros interessados, uma vez que o seu objetivo é alargar a exposição ao maior número possível de interessados; **iv)** a existência de métricas específicas para cada indústria, que por um lado aumenta a precisão dos dados, mas por outro torna a comparabilidade um desafio; **v)** o desenvolvimento de uma métrica de medição dos ODS a nível empresarial é ainda um objetivo distante” (Shinwell & Shamir, 2018, p. 33).

Este estudo dá ainda conta dos impactos que as atividades empresariais podem ter nas diferentes dimensões do índice de bem-estar, utilizando o quadro da OCDE como base, contudo, não são considerados sistematicamente os impactos das empresas na sustentabilidade (Shinwell & Shamir,

2018). A principal vantagem de utilizar um quadro abrangente de bem-estar para avaliar os impactos empresariais é permitir que as empresas individuais façam as suas próprias avaliações dos aspetos de bem-estar que são mais afetados pelas suas operações através de um quadro abrangente, em vez de escolher qual o impacto a reportar e como, arriscando transformar tal avaliação num simples exercício de relações públicas (Shinwell & Shamir, 2018).

O alinhamento da informação produzida pelo governo e pelas empresas e organizações é fundamental para assegurar que os líderes políticos e empresariais possam prosseguir os objetivos de forma consistente, obtendo uma compreensão partilhada dos riscos e oportunidades para agir de forma sustentável e no interesse do bem-estar de todos. Contudo, quanto a este tema, continuam a existir vários desafios a enfrentar, tais como a necessidade de alinhar e harmonizar os indicadores e métricas utilizados pelos vários relatórios de Responsabilidade Social Empresarial, especialmente sobre os temas sociais e de governação cuja operacionalização é muito mais diversificada entre instrumentos do que no caso dos temas ambientais; a utilização efetiva das ferramentas de RSE pelas empresas deverá ser feita de forma igual e total; a necessidade de divulgação dos dados, sendo que a não divulgação torna impossível avaliar verdadeiramente o impacto total do negócio no bem-estar das pessoas e das sociedades em geral (Durand & Boarini, 2016).

O alinhamento dos vários intervenientes, tais como os líderes empresariais, decisores políticos, estatísticos e profissionais de RSE, poderá trazer benefícios mútuos. As empresas podem também mitigar os riscos de mudanças sociais e políticas, mudanças essas que poderão ser prejudiciais, tendo um papel ativo no apoio à nova agenda do bem-estar, dado que a responsabilização das empresas reforça a confiança dos cidadãos (Durand & Boarini, 2016).

#### **1.4 Objetivo, Hipóteses e Modelo de Investigação**

Os principais objetivos da dissertação são a compreensão do atual conhecimento e aplicação de índices de bem-estar em Portugal e a sua possível aplicação no contexto empresarial e das organizações.

O estudo 1 tem um objetivo exploratório e de recolha de informação, não sendo por isso colocadas hipóteses.

A realização do estudo 2 permitiu verificar a opinião do público em geral sobre o bem-estar em contexto empresarial, e ao mesmo tempo obter informação e dados a serem apresentados no estudo 3, um estudo aplicado a empresas e organizações. Antecipou-se que o público teria uma posição muito positiva quanto ao bem-estar nas organizações, no seguimento de estudos realizados anteriormente dentro deste âmbito (e.g. Beito, 2014), e pretendeu-se explorar se características sociodemográficas poderiam influenciar as atitudes quanto ao bem-estar. Em concreto, esperava-se que:

H1. O público tem uma atitude positiva quanto ao bem-estar no contexto empresarial e das organizações

H1a. Os participantes são influenciados por características sociodemográficas na sua preocupação com o bem-estar no contexto empresarial e das organizações.

No estudo 3 pretendeu-se identificar as condições que promovem mudanças na intenção de aplicar índices de bem-estar no meio empresarial e das organizações e compreender de que forma a apresentação do BLI, bem como a apresentação da atitude do público quanto ao bem-estar nas empresas, promove mudanças ao nível da atitude e intenção quanto à aplicação de modelos de bem-estar no meio empresarial e das organizações. Em concreto, esperava-se que:

H2. Características estruturais das empresas influenciam a sua intenção de aplicar índices de bem-estar;

H2a. Empresas de maiores dimensões têm maior intenção de aplicar índices de bem-estar.

H2b. Empresas do setor público têm maior intenção de aplicar índices de bem-estar.

H3. A comunicação da valorização do público quanto à utilização de métricas de bem-estar nas organizações promove a sua utilização;

H3a. Empresas às quais foi apresentada a posição do público aumentam a sua atitude quanto à utilização de métricas de bem-estar, comparando com empresas às quais não foi apresentada a posição do público.

H3b. Empresas às quais foi apresentada a posição do público aumentam a sua intenção de utilização de métricas de bem-estar, comparando com empresas às quais não foi apresentada a posição do público.

Na Figura 1.3 é apresentado o modelo de investigação, ilustrando-se a interligação entre os estudos e as temáticas focadas.

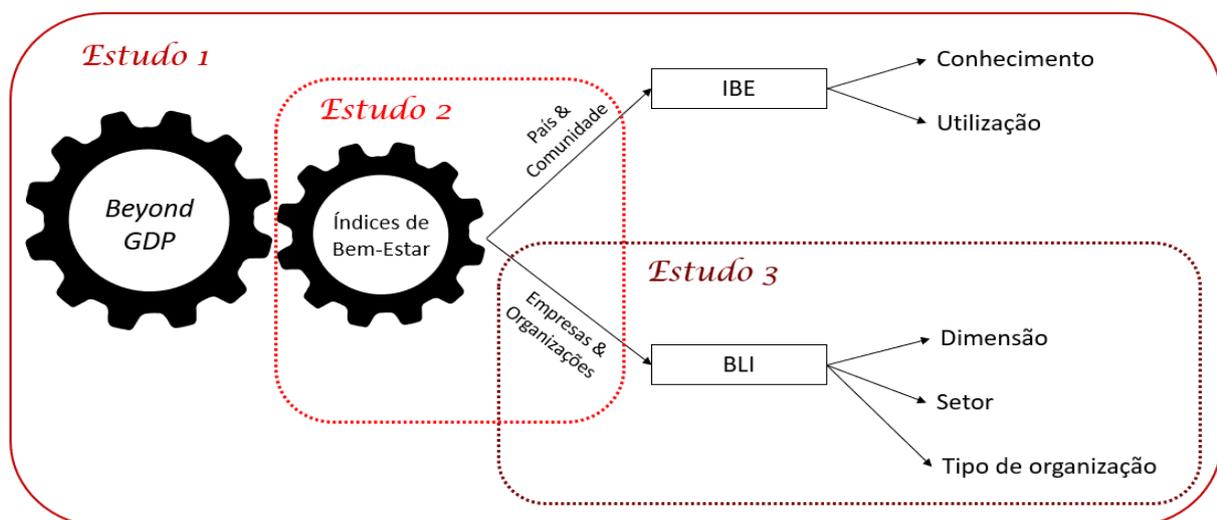


Figura 1.3

Modelo de Investigação

## Capítulo 2 – Estudos Empíricos

### 2.1 Estudo 1 – Entrevistas Exploratórias

Com o objetivo de compreender o atual conhecimento e aplicação de índices de bem-estar em Portugal, foram realizadas entrevistas a elementos com diferentes *backgrounds*, considerados enquadrados e ligados ao tema, para a exploração da questão em estudo.

#### 2.1.1 Participantes

Foram realizadas 6 entrevistas aos elementos identificados no Quadro 2.1.

#### Quadro 2.1

*Identificação dos entrevistados*

Instituição	Funções e Áreas de Estudo
Instituto Nacional de Estatística (INE)	Técnico do Departamento de Estatísticas Demográficas e Sociais do INE Funções na produção do Índice de Bem-Estar (IBE)
Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável (BCSD Portugal)	Secretário-Geral
Escola de Ciências Sociais e Humanas (ECSH) – Iscte	Professor Auxiliar no Departamento de Economia Política Investigador Integrado DINÂMIA'CET-IUL - Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica e o Território (Governança, Economia e Cidadania)
Iscte Business School (IBS)	Diretora da Sustentabilidade no ISCTE-IUL Professora Associada no Departamento de Economia Investigadora Integrada BRU-Iscte - Business Research Unit (IBS) (Grupo de Economia) Professora Associada
Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (ISCSP-ULisboa)	Investigadora em psicologia positiva, Felicidade Pública e bem-estar, paz e virtudes corporativas
Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (ISCSP-ULisboa)	Professora Auxiliar Interesses de investigação: economia da educação, economia da família e demografia social

### **2.1.2 Procedimento e Instrumentos**

As entrevistas foram realizadas via sessão zoom. Os dados das entrevistas foram submetidos a análise de conteúdo, onde se pretendeu verificar a presença ou ausência de determinadas características de conteúdo num determinado fragmento da mensagem. No conjunto das técnicas da análise de conteúdo das quais se poderia fazer uso, optou-se pela aplicação da análise por categorias, cujo funcionamento ocorre por operações de desmembramento do texto em unidades, em categorias segundo reagrupamentos analógicos. Desta forma, foram realizadas três etapas: 1) A pré-análise; 2) A exploração do material; 3) O tratamento dos resultados e interpretação (Bardin, 1977).

### **2.1.3 Análise Qualitativa**

Realizou-se uma análise qualitativa de conteúdo às 6 entrevistas realizadas, tendo sido possível identificar 6 categorias de temas explorados, nomeadamente: I) Movimento *Beyond GDP* e utilização do IBE; II) Viabilidade de aplicação de índices de bem-estar ao meio empresarial; III) Motivos para o uso massivo de métricas económico-financeiras; IV) Passagem do uso massivo de métricas económico-financeiras para complementaridade com outras métricas; V) Posição das empresas relativamente à mensuração do bem-estar; VI) Posição dos economistas entrevistados relativamente ao uso de métricas não económico-financeiras.

Seguidamente são apresentados os quadros com o resumo da análise realizada para cada uma das categorias identificadas. Através da exposição de excertos das entrevistas nos quadros a seguir apresentados, pretendeu-se demonstrar o conhecimento, desconhecimento ou incerteza dos participantes relativamente a cada uma das categorias discutidas, assim como a identificação de uma posição favorável, desfavorável ou neutra do participante relativamente ao tema. Apenas são visíveis nos quadros as posições encontradas no diálogo com os entrevistados, tendo sido as restantes ocultadas do quadro. O número de menções permite-nos ter ideia de quando a mesma opinião/mesmo conteúdo é partilhado por mais do que um participante das entrevistas.

A categoria relativa ao movimento *Beyond GDP* e utilização do IBE pretendia captar informação sobre a perceção dos entrevistados sobre qual o atual ponto da situação de Portugal relativamente a este movimento, assim como a perceção da atual utilização do Índice de Bem-estar Português, pretendendo identificar os motivos para ambas as questões. Nenhum entrevistado mencionou desconhecimento do movimento *Beyond GDP*, sendo as suas posições tendencialmente favoráveis. Foram identificados 3 motivos para a utilização do IBE: conhecimento e *marketing*, composição do índice e sociocultural. Nos motivos identificados existem menções desfavoráveis, que poderão ajudar a justificar a pouca utilização do IBE. No entanto, a composição do índice revela uma menção favorável, demonstrando a sua utilidade.

## Quadro 2.2

### Movimento *Beyond GDP* e Utilização do Índice de Bem-estar Português

Categoria	Conhecimento/ Menção	Nº citações	Exemplos	Posição	Nº citações	Exemplos
<b>I) Movimento <i>Beyond GDP</i></b>	Sim	2	[4] <i>Há uma preocupação com outros indicadores nas políticas públicas</i> [5] <i>Os ODS explicitamente rejeitam que aquelas dimensões todas possam ser amalgamadas numa espécie de um índice, porque nos índices perde-se muita informação, nós compensamos umas coisas com as outras e temos uma coisa geral</i>	Favorável	2	[4] <i>Se nós quisermos ter uma ideia mais geral do que é que está a acontecer à economia e à sociedade, ao bem-estar das pessoas, à sua qualidade de vida, então aí temos de utilizar um indicador de bem-estar</i> [6] <i>Estou convencida que o que falta mesmo é uma medida standard de desenvolvimento</i>
	Incerteza	1	[5] <i>Não tenho realmente a certeza (do nível em que o tema dos índices de bem-estar multidimensional se encontra em Portugal)</i>	Neutra	1	[5] <i>O que eu considero que é relevante são os dados oficiais e, portanto, passa a ser consensual a utilização de um determinado indicador a partir do momento em que o INE passa a calcular esse indicador</i>
<b>Utilização IBE</b>	Sim	3	[1] <i>Têm sido feitas apresentações públicas, o índice é produzido todos os anos, têm existido consultas em termos de investigadores em relação ao índice</i> [3] <i>Fui “consultora” porque um dos meus colegas (...) foi responsável por uma parte deste projeto, e fui eu que enviei os questionários e as perguntas para eles integrarem.</i> [4] <i>Eu já tinha ouvido falar e agora fui novamente visitar. Não é uma coisa, como falamos há pouco, muito ventilada</i>	Favorável	1	[4] <i>Se quisermos ter uma visão mais holística da sociedade, então aí temos de utilizar esse indicador que falou, por exemplo, esse é um deles, o indicador de bem-estar português</i>
	Não	3	[4] <i>Eu nunca vi uma referência explícita em documento a esse indicador em especial</i> [4] <i>Apesar de explicitamente não ser considerado, eu acho que estas dimensões estão lá presentes (nas políticas públicas)</i> [5] <i>Eu não tinha ouvido falar nisto antes de a Susana me dizer, portanto, acho que não é muito grande (atual</i>	Desfavorável	2	[1] <i>São raros os países em que há ligação entre o índice de bem-estar e as intervenções políticas/públicas</i> [5] <i>Os índices multidimensionais têm sempre aquele problema que depois o resultado final pode ser melhor ou pior consoante os ponderadores que a pessoa coloca</i>

			aplicação dada ao IBE). <i>Nunca ouvi ninguém (...) a falar nisto.</i> [6] <i>Até me falar dele, não o conhecia</i>			
	Incerteza	1	[5] <i>Sei que existe um índice, até fui ver o link deste índice do bem-estar português que a Susana referiu, achei interessante, mas lá está, não tenha bem a noção se as pessoas usam ou não usam este tipo de índice</i>			
<b>Motivo 1: Conhecimento e Marketing</b>				Desfavorável	3	[1] <i>Há normalmente um conjunto de artigos na imprensa sobre o índice, mas normalmente de má qualidade</i> [1] <i>É capaz de existir algum problema com o marketing do IBE, não está a ser bem vendido</i> [4] <i>Poderá ser também uma falta de divulgação do próprio indicador</i>
<b>Motivo 2: Composição do índice</b>				Favorável	1	[4] <i>A relação é de complementaridade (com o PIB)</i>
				Desfavorável	3	[1] <i>O IBE como um índice composto, é um índice que pode ser facilmente atacável</i> [4] <i>Indicador relativamente recente, que tem alguma complexidade, não é assim um indicador tão simples de explicar às pessoas.</i> [4] <i>Às vezes indicadores mais simples como o PIB acabam por captar mais a atenção</i> [4] <i>Este como tem uma série de dimensões...acaba por ser um pouco difícil até do ponto da política pública perceber qual o impacto, em que tipo de indicadores é que vai ter impacto</i> [5] <i>Como é subjetivo, depois há pessoas que não gostam porque não são factos</i> [5] <i>Eu não sei se as pessoas se revêm nos índices de bem-estar. O PIB é o PIB, aquilo é calculado e pronto</i>
<b>Motivo 3: Sociocultural</b>				Desfavorável	2	[1] <i>É normal que em esferas mais tradicionais, nomeadamente nos políticos, essas coisas demorem algum tempo.</i> [1] <i>Os resultados do IBE não têm dado grande sobressalto – nos últimos anos tem sido sempre crescente. Dá ideia que o bem-estar tem de facto aumentado - não há razão para exploração política ou parlamentar desta questão.</i> [4] <i>Acho que é também aqui uma falta de prioridade política</i> [4] <i>Também há aqui a questão do lado dos próprios eleitores, os eleitores também deviam ser mais exigentes para com os políticos e para com as instituições públicas, neste tipo de indicadores, e as pessoas às vezes limitam-se um pouco mais a olhar para a sua carteira.</i>

A categoria da viabilidade de aplicação de índices de bem-estar ao meio empresarial pretendia verificar a opinião dos entrevistados relativamente à aplicação de índices de bem-estar ao meio empresarial e, mais especificamente, a aplicação do Índice de Bem-estar Português ou *Better Life Index* ao meio empresarial. Nenhum entrevistado referiu inviabilidade, sendo as suas posições tendencialmente favoráveis. Foram identificados 2 motivos para a viabilidade de aplicação de índices de bem-estar: uniformização da informação e a composição dos índices. Estes resultados demonstram que seria possível a aplicação de índices como o IBE ou o BLI ao contexto empresarial, obtendo-se consistência de informação e comparabilidade.

### Quadro 2.3

#### *Viabilidade de Aplicação de Índices de Bem-Estar ao Meio Empresarial*

<b>Categoria</b>	<b>Conhecimento/ Menção</b>	<b>Nº citações</b>	<b>Exemplos</b>	<b>Posição</b>	<b>Nº citações</b>	<b>Exemplos</b>
<b>II) Viabilidade de aplicação de índices de bem-estar ao meio empresarial</b>	Sim	3	[1] <i>Penso que sim, que seria possível</i> [3] <i>Eu acho que é um caminho possível</i> [5] <i>Acho este tipo de abordagem muito interessante para o caso empresarial</i>	Favorável	2	[1] <i>Há um conjunto de indicadores de avaliação subjetiva no IBE que podiam ser transportados para o nível empresarial</i> [3] <i>Considero muito importante e relevante que se pense num índice como o que refere, para conseguirmos ter aqui alguma uniformização. (...) porque isto são áreas onde há muita dispersão</i>
<b>Motivo 1: Uniformização</b>				Favorável	2	[1] <i>Tentar perceber se alguns dos indicadores são semelhantes a nível nacional e empresarial, aí haveria uma maior correspondência. Não significando que no final fossem diretamente comparáveis, mas pelo menos mantinha-se alguma consistência.</i> [3] <i>Eu acho que é essencial, perante esta dispersão, que haja propostas objetivas que permitam depois a comparabilidade, podendo comparar empresas com empresas.</i>
<b>Motivo 2: Composição</b>				Favorável	2	[1] <i>A lógica de construção de indicadores do IBE podia ser aproveitada ao nível empresarial: os indicadores de avaliação subjetiva claro, mas depois há outros 2 níveis teóricos usados no IBE e que podem ser usados a nível empresarial, embora isso seja problemático, que é a questão de desigualdade</i> [5] <i>Todos estes indicadores aqui do BLI eu acho que se conseguem encontrar paralelos</i>
				Neutra	1	[5] <i>Acho que se não for baseado numa coisa que as empresas já têm informação, como o GRI, não vai servir para nada porque ninguém vai usar.</i>

A categoria relativa aos motivos do uso massivo de métricas económico-financeiras pretendia identificar esses mesmos motivos no contexto português, tendo sido identificados 5 motivos: conhecimento, utilidade, composição, cultura e tempo. O facto de serem métricas de conhecimento geral e muito difundidas, que fornecem informações úteis, permitem uma avaliação clara e de importância reconhecida, são motivos que promovem o seu uso. Vivemos numa economia de mercado, dominada por mercados financeiros, onde estes indicadores são úteis e têm sido utilizados ao longo do tempo, permitindo a recolha de dados no decorrer do tempo, também constituem motivos que fomentam o seu uso.

#### Quadro 2.4

##### *Motivos Para o Uso Massivo de Métricas Económico-Financeiras*

Categoria	Conhecimento / Menção	Nº citações	Exemplos	Posição	Nº citações	Exemplos
<b>III) Motivos para o uso massivo de métricas económico-financeiras</b>	Sim	1	[3] <i>Fomos enaltecendo sempre de tal forma tudo o que tinha a ver com a dimensão económica, que acabámos por reduzir tudo ou quase tudo à dimensão económica.</i> [3] <i>Fomos considerando sempre que essa qualidade (qualidade de vida) era uma qualidade que dependia da qualidade material</i>	Favorável	1	[3] <i>Fomos acreditando que só existe aquilo que se mede, a economia é uma ciência que tem muitos instrumentos de medida.</i>
				Neutra	1	[3] <i>(a economia e os seus indicadores) eram sempre aqueles mais visíveis na comunicação social e considerados mais relevantes</i>
<b>Motivo 1: Conhecimento</b>	Sim	2	[5] <i>Porque são aqueles que as pessoas conhecem, basicamente há uma inércia muito grande neste tipo de coisas</i>	Favorável	1	[5] <i>São tudo indicadores que são bastante conhecidos de toda a gente, quer do público, quer dos próprios decisores políticos</i>
<b>Motivo 2: Utilidade</b>				Favorável	2	[4] <i>Permite-nos ter uma visão agregada única</i> [5] <i>São realmente indicadores que têm a sua utilidade para medir as coisas que medem e, portanto, mantêm-se com certeza porque as pessoas continuam a acreditar que as coisas que são aqui medidas são importantes</i>
<b>Motivo 3: Composição</b>				Favorável	1	[4] <i>É porque são indicadores objetivos, que nos permitem avaliar de uma forma clara. (...) elimina logo alguma subjetividade, e torna também a atividade do país e das empresas mais transparente</i>

<b>Motivo 4: Cultura</b>	Sim	1	<i>[4] Tem a ver com vivermos numa economia de mercado cada vez mais liberalizada, mais dominada por lógicas de mercado [4] Esta economia também é dominada pelos mercados financeiros, que valorizam muito os resultados das empresas, daí toda esta pressão para os indicadores objetivos e quantificados dos indicadores financeiros.</i>			
<b>Motivo 5: Tempo de utilização</b>				Favorável	1	<i>[5] uma das razões por que usamos todos os dados económicos é porque eles são calculados em termos de séries longas do Banco de Portugal desde os anos 40 e do INE.</i>

A 4ª categoria tinha como objetivo compreender como pode ocorrer a passagem de um uso massivo de métricas económico-financeiras para uma abordagem de complementaridade das métricas económico-financeiras com outras métricas, como os índices de bem-estar. Foram identificadas 6 formas pela qual se pode promover essa passagem: através da formação/educação, da política, da investigação, do empreendedorismo, dos próprios cidadãos e sociedade, e através da teoria económica.

## Quadro 2.5

### *Passagem do Uso Massivo de Métricas Económico-Financeiras para Complementaridade com Outras Métricas*

<b>Categoria</b>	<b>Conhecimento / Menção</b>	<b>Nº citações</b>	<b>Exemplos</b>	<b>Posição</b>	<b>Nº citações</b>	<b>Exemplos</b>
<b>IV) Passagem do uso massivo de métricas económico-financeiras para complementaridade com outras métricas</b>	Sim	2	<i>[3] é mais recente este interesse pela dimensão subjetiva [4] Eu acho que nos últimos anos tem havido algumas mudanças, até na própria economia enquanto ciência económica. (...) sobretudo nas gerações mais novas, há cada vez mais uma maior preocupação</i>	Favorável	1	<i>[3] Há sinais, mas repito, estes processos vão demorar muito tempo, porque o centro da nossa vida é a economia como ela foi sempre pensada, é o PIB como ele foi sempre considerado o essencial para avaliar o desenvolvimento</i>
				Desfavorável	1	<i>[4] (...) uma melhoria do seu bem-estar, e é desse tipo de indicadores que de facto eu sinto que faz falta e que mesmo nas notícias, nos média, há uma preponderância muito grande da informação económica hardcore</i>
				Neutra	2	<i>[3] 20 anos para haver mudanças é muito pouco tempo comparativamente com 200 anos [5] Isto não é como na Física, que se faz uma experiência e mostra-se que afinal era mentira e muda tudo</i>

<b>Motivo 1: Formação/ Educação</b>	Sim	3	[3] <i>escolas nas áreas de formação em economia ou em gestão (...) estão a introduzir novas temáticas, espaços de reflexão sobre novos modelos económicos</i> [3] <i>Formação de quem está em cargos de liderança</i> [5] <i>A educação também é muito importante mudar. Na parte da economia (...) mas eu acho que já não há nenhum programa de economia a nível pelo menos nacional, em que não se fale destes temas 1, 2, 3 vezes</i>	Favorável	2	[3] <i>Já há na universidade, pelo menos em Portugal, pelo menos numa disciplina que eu conheça, onde estas questões são já alertadas para os alunos, eles levam para as suas vidas pessoais e profissionais, e vão com esta consciência e atenção a esta temática.</i>
				Desfavorável	2	[4] <i>Ao reduzir as licenciaturas, por exemplo de Economia, para 3 anos, fez com que muita da multidisciplinariedade que existia tivesse de ser reduzida</i> [5] <i>É mesmo difícil porque há mesmo colegas (Professores) que acham que isto é uma perda de tempo</i>
				Neutra	1	[4] <i>É interessante que têm sido os alunos, nalguns países como USA e UK, que tem criado movimentos para mudarem os currículos das universidades. (...) os alunos pedem para que o currículo seja mais ligado à realidade</i>
<b>Motivo 2: Política</b>	Sim	1	[3] <i>Uma das áreas onde é preciso entrar é a área política</i>			
<b>Motivo 3: Investigação</b>	Sim	2	[3] <i>um lugar muito importante aos investigadores (...) quanto mais se conseguir investigar, explorar, com conhecimento científico, novos modelos</i>	Desfavorável	1	[5] <i>Quando os financiadores começam a dizer “agora só têm financiamento se mostrarem que contribuem para o ODS A, B ou C”, as pessoas começam a pensar nos ODS A, B ou C</i>
<b>Motivo 4: Empreendedorismo</b>	Sim	1	[3] <i>Tornar visível tudo o que são os projetos que estão a nascer, em múltiplos locais; portanto, empreendedorismo e visibilidade.</i>			
<b>Motivo 5: Sociedade</b>	Sim	1	[4] <i>a teoria económica é importante, mas a sociedade, os cidadãos, a política, é que têm aqui um papel importante também em mudar este enfoque em alguns indicadores</i>			
<b>Motivo 6: Teoria económica</b>	Sim	1	[4] <i>A mudança em termos de teoria económica passa por reconhecer que o ser humano tem outros objetivos para além dos objetivos financeiros</i>			
	Não	1	[6] <i>Penso não ser uma questão de renovação da teoria económica</i>	Desfavorável	1	[4] <i>a teoria tem apostado um bocadinho na lógica do agente individual (...) e descarta aqui um bocadinho a atividade que esse indivíduo tem na sociedade como um todo</i> [4] <i>O que muitas vezes acontece na economia que é o uso excessivo de alguns modelos matemáticos, que tem a ver com esta questão da maximização e, portanto, olhar para a economia numa perspetiva também como ciência social e de uma perspetiva multidisciplinar, não só numa perspetiva estritamente quantitativa.</i>
				Neutra	1	[4] <i>Mas a teoria económica não irá conseguir resolver tudo, pode dar um contributo</i>

A categoria abaixo pretendia aferir a atual posição das empresas portuguesas relativamente à mensuração do bem-estar dos seus colaboradores. Os desenvolvimentos legislativos têm promovido análises com recursos a outros indicadores não-económicos, e os desenvolvimentos deste tipo de indicadores têm também promovido o seu uso, contudo, o bem-estar ainda não parece fazer parte do interesse das empresas, sendo a questão da semântica apontada como um dos motivos. Essa falta de disponibilidade poderá ser colmatada pela pressão externa que as empresas tendem a sofrer.

## Quadro 2.6

### Posição das Empresas Relativamente à Mensuração do Bem-Estar

Categoria	Conhecimento/Menção	Nº citações	Exemplos	Posição	Nº citações	Exemplos
<b>V) Posição das empresas relativamente à mensuração do bem-estar</b>	Sim	2	[2] <i>É cada vez maior a abertura para integrar esses 3 fatores - ambientais, sociais e de corporate governance</i> [3] <i>Hoje também se estão a transformar, no facto de haver empresas que começam a ter os Chief Happiness Officers (CHO)</i>	Favorável	1	[4] <i>As próprias empresas já não têm só uma análise estrita em termos de resultados e valores financeiros, também já têm preocupação com outro tipo de indicadores, naturalmente que o domínio continua ainda a ser dos indicadores económico-financeiros</i>
				Desfavorável	1	[2] <i>É certo que se as empresas fizerem tudo bem nas coisas mais objetivas e quantificáveis estão a contribuir para o bem-estar. (...) Mas é mais fácil medir a montante do que medir a jusante, medir o bem-estar que é uma coisa super difícil de medir.</i>
<b>Motivo 1: Legislação</b>	Sim	1	[2] <i>Há grandes desenvolvimentos em termos legislativos, mas não só legislativos, de obrigar as empresas a fazer o disclosure dos seus impactos (quer negativos quer positivos) e de contar a história do que acontece para além da dimensão financeira</i>	Neutra	1	[2] <i>Tem que existir mais regulação, e dentro da regulação incentivos, por um lado positivos (...) e por outro lado negativos</i>
<b>Motivo 2: Indicadores</b>	Sim	1	[2] <i>O GRI (Global Reporting Initiative) que é dos standards de reporting mais seguidos</i>	Favorável	1	[2] <i>O que está em causa é medir os impactos das empresas, isso depois traduzir-se-á em saúde pública, traduzir-se-á em bem-estar, traduzir-se-á em qualidade de vida</i>
				Desfavorável	1	[2] <i>Medir emissões de gases com efeito de estufa, os impactos na biosfera (...) isso ainda são coisas mais ou menos objetivas. Agora entrando na questão do bem-estar, claro que há empresas que têm dimensões de reporting mais subjetivas (...) mas as empresas obviamente não estão aí</i>
<b>Motivo 3: Marketing</b>				Desfavorável	1	[2] <i>A questão é também uma questão terminológica, de semântica. As empresas, bem-estar... As empresas gostam de coisas tangíveis, por isso é que gostam de contabilidade, de números, a parte económico-financeira, mede-se bem, é comprável com o passado e com as outras, é comparável no espaço e no tempo</i>

<b>Motivo 4: Disponibilidade</b>				Favorável	1	[2] <i>Há também cada vez mais oportunidades de financiamento da sustentabilidade.</i>
	Não	1	[3] <i>Também reparo e me é dito “nós temos dificuldade em medir as nossas próprias eficácias, quanto mais ainda agora juntar nas práticas de gestão das organizações e das pessoas, termos tempo, espaço, oportunidade e âmbito, para estar preocupados com os ODS” (...) É uma linguagem muita das vezes das empresas que não têm visão, e que não se veem como parte do coletivo, não se veem como elementos da interdependência</i>	Desfavorável	2	[2] <i>Tomara nós que elas cumprissem com os indicadores GRI quanto mais ainda pedir para medirem felicidade ou bem-estar.</i>
<b>Motivo 5: Pressão Externa</b>	Sim	2	[2] <i>As empresas portuguesas estão a sentir a pressão por via de 4 tipos de stakeholders: investidores, reguladores, clientes e trabalhadores</i> [3] <i>O nosso papel é continuar a badalar várias métricas, sejam elas ODS e/ou objetivos, e levá-los para o mundo corporativo (...) e as empresas perceberem que não é um luxo, pelo contrário, é uma responsabilidade, de uma incontornável perspetiva que mostra que elas são parte do todo.</i>	Favorável	1	[2] <i>Por pressão de cliente final, mas também cliente corporate, as nossas empresas são cada vez mais forçadas a fazer essa transição</i>

Por último, a 6ª categoria pretendia identificar a posição dos economistas entrevistados relativamente ao uso de métricas não económico-financeiras. O conhecimento da existência de métricas não económico-financeiras pelos economistas é geral, sendo a subjetividade de algumas métricas favorável, mas sujeito a críticas. A capacidade de complementaridade é reconhecida, contudo, nem sempre aplicada, sendo um dos motivos para isso a dificuldade que os economistas têm de abordar alguns conceitos dos quais não são especialistas.

## Quadro 2.7

### *Posição dos Economistas Relativamente ao Uso de Métricas Não Económico-Financeiras*

Categoria	Conhecimento/ Menção	Nº citações	Exemplos	Posição	Nº citações	Exemplos
<b>VI) Posição dos economistas entrevistados relativamente ao uso de métricas não</b>	Sim	2	[4] <i>Os economistas, não obstante haver aqui uma valorização maior naturalmente das questões financeiras/económicas hardcore, os economistas valorizam também outro tipo de indicadores. suficientes para termos uma visão geral da economia</i>	Favorável	2	[4] <i>Pode dar um contributo para mudar (a teoria económica) e penso que já tem estado a dar (...) estamos a falar de dois prémios Nobel, que de algum modo já estão a ter alguma influência nalguns países e algumas organizações internacionais.</i> [6] <i>O reconhecimento de que o crescimento não é uma boa medida do bem-estar dos indivíduos está patente na criação.</i>

económico-financieiras			[5] <i>Eu creio que a maior parte dos economistas pelo menos tem conhecimento da existência dos outros indicadores.</i>			
				Desfavorável	2	[5] <i>Não vejo muito incorporado na maioria dos trabalhos dos economistas mais tradicionais, à exceção dos indicadores de desigualdade de rendimento, que acho que têm aparecido com muito mais relevância nos trabalhos de economia pura.</i> [6] <i>Eu diria que o problema não é a não-aceitação de outro tipo de indicadores, mas sim a falta de um indicador de desenvolvimento que seja aceite unanimemente pela comunidade de economistas. Há vários indicadores (...) e neste caso a variedade é um problema.</i>
				Neutra	1	[5] <i>Não quer dizer todos os economistas utilizem outros indicadores nas suas análises. Uma coisa é conhecer, aceitar no sentido de saber que existem, outra coisa é efetivamente passar a focar o seu trabalho noutra tipo de indicadores.</i>
<b>Motivo 1: Conhecimento</b>	Sim	1	[4] <i>Há hoje já uma série de economistas a pensar sobre isto, o Stiglitz, o Sen e outros economistas (...) que têm preocupação um pouco a estudar o bem-estar da população, a olhar para indicadores muitas vezes subjetivos.</i>	Favorável	1	[4] <i>Eu acho que já existe a nível macro-económico essa perspetiva, há que complementar com outros indicadores, que realmente os indicadores tradicionais não são suficientes para termos uma visão geral da economia.</i>
<b>Motivo 2: Subjetividade</b>	Sim	1	[4] <i>Pode-se utilizar 2 tipos de medidas para ter uma visão mais geral do que é que está a acontecer em termos do bem-estar (medidas objetivas e subjetivas).</i>	Favorável	1	[4] <i>E se essas perguntas forem bem feitas, se forem comparadas ao longo do tempo, com amostras bem feitas, aleatórias, representativas da população, penso que de algum modo, pelo menos dentro de um país, tenha algum grau de fiabilidade, mesmo esses indicadores subjetivos de bem-estar.</i>
				Desfavorável	1	[4] <i>Mas de qualquer modo, é sempre uma questão sujeita a crítica.</i>
<b>Motivo 3: Complementaridade</b>	Sim	1	[4] <i>Há que complementar estes indicadores estritamente económicos, como o PIB por exemplo, com outros indicadores de saúde, de educação (...) e em cima disso, colocar algumas perguntas subjetivas que nos permitam ter a visão do que é que os cidadãos desse país pensam.</i>	Favorável	1	[4] <i>A minha perspetiva é, à exceção de algumas pessoas, que as pessoas hoje em dia têm uma noção que tem que se complementar com indicadores ambientais, sociais, de bem-estar, de saúde, de educação. Até porque todos estes indicadores que eu referi são importantes para a economia.</i>
				Desfavorável	1	[5] <i>Eu não vejo ainda que os economistas achem que isso seja importante para eles.</i>
<b>Motivo 4: Especialização</b>	Sim	1	[4] <i>Eu diria também que depende um pouco das áreas de estudo (relativamente à abordagem de outros indicadores)</i>	Desfavorável	1	[4] <i>Talvez muitas vezes por especialização em determinadas áreas, pela dificuldade de abordar alguns conceitos, que também não são conceitos em que os economistas sejam especialistas, faz com que as pessoas tendam mais para indicadores económico-financieiros.</i>

## **2.2 Estudo 2 – Questionário ao Público**

Com o objetivo de obtenção de dados a serem apresentados posteriormente no questionário realizado às empresas, foi realizado um questionário sobre a percepção individual do bem-estar no contexto empresarial e das organizações, com tipo de amostragem não probabilística por conveniência e por bola de neve, visto não ter existido a definição de um público-alvo segundo critérios estatísticos. Pretendeu-se verificar as hipóteses em estudo, nomeadamente, que o público tem uma atitude positiva quanto ao bem-estar no contexto empresarial e é influenciado pelas características sociodemográficas, sendo as variáveis sociodemográficas em estudo o sexo, a idade, a escolaridade, a experiência profissional e a situação profissional. A informação obtida no estudo 1 permitiu identificar a composição assim como a dificuldade existente na semântica do bem-estar multidimensional, tendo esse conhecimento sido aplicado no estudo 2.

### **2.2.1 Participantes**

O questionário foi realizado no período de 13-02-2021 a 01-03-2021 e foram obtidas 311 respostas válidas. Os participantes tinham idades compreendidas entre os 14 e os 74 anos ( $M = 38.8$  anos;  $DP = 13.80$ ), sendo 53.4% dos participantes do género feminino e 45.7% do género masculino, 33.8% com habilitações literárias ao nível do ensino secundário, 30.5% ao nível da licenciatura, 19.6% com mestrado, 8.4% tinha uma pós-graduação, 7.4% com ensino básico e 0.3% doutoramento. Dos 311 participantes, 92.3% tinha experiência profissional. Relativamente à sua condição profissional atual, 70.7% eram trabalhadores, 10.3% estudantes, 8.4% trabalhador-estudante, 5.8% desempregados e 4.8% reformados.

### **2.2.2 Procedimento e Instrumentos**

O questionário foi realizado através do *Google Forms* e era constituído por uma página inicial de contextualização do estudo (breve referência dos domínios que compõem o bem-estar multidimensional), os objetivos do estudo (compreender a importância que é dada ao bem-estar) e o consentimento informado, onde foi fornecido um contacto e demonstrada total disponibilidade para responder a qualquer dúvida ou comentário que o participante pudesse querer tirar e/ou realizar. Os participantes foram também informados que a sua participação era estritamente voluntária, anónima e confidencial, que os dados estatísticos obtidos se destinavam apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta seria analisada ou reportada individualmente, não existindo riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo (Anexo A).

O questionário era composto por 5 questões (Anexo B), cuja escala de resposta utilizada foi do tipo *Likert*, e em que os participantes deveriam responder em que medida concordavam com as afirmações expostas, tendo em conta uma escala de 5 pontos: (1) Discordo totalmente; (2) Discordo; (3) Discordo e concordo, em parte; (4) Concordo; (5) Concordo totalmente. Por último, foram recolhidas informações sociodemográficas para caracterização dos participantes (Anexo C). O tempo estimado de resposta ao questionário era de 3 minutos.

Em seguida são apresentadas as variáveis em estudo, assim como os itens que as compõem e que permitiram a recolha dos dados.

### **2.3.2.1 Atitude face ao bem-estar no contexto empresarial e das organizações**

Os cinco itens desta variável foram avaliados numa escala de resposta do tipo *Likert* de 5 pontos - (1) Discordo totalmente e (5) Concordo Totalmente, e pretendia avaliar a atitude do participante relativamente ao tema do bem-estar no contexto empresarial e das organizações. Exemplos de itens desta variável são: “Gostaria de trabalhar numa empresa que avalia e procura promover o bem-estar dos seus colaboradores”; “As empresas devem procurar avaliar e promover o bem-estar dos seus colaboradores”. A escala apresenta uma consistência interna adequada ( $\alpha = 0.66$ ).

### **2.3.2.2 Variáveis Sociodemográficas**

Variáveis sociodemográficas em estudo que nos permitiram estudar a relação, intensidade e sentido, com a variável atitude face ao bem-estar.

**Sexo:** pergunta de escolha múltipla permitindo apenas uma resposta – Feminino; Masculino; Prefere não responder;

**Idade (em anos):** resposta aberta

**Escolaridade (último ano concluído):** pergunta de escolha múltipla permitindo apenas uma resposta - Até ao 9º ano; Entre o 10º e o 12º ano; Licenciatura; Pós-graduação; Mestrado; Doutoramento;

**Experiência Profissional:** pergunta de escolha múltipla permitindo apenas uma resposta – Sim; Não;

**Situação Profissional:** pergunta de escolha múltipla permitindo apenas uma resposta – Estudante; Trabalhador; Trabalhador-Estudante; Reformado; Desempregado;

### 2.2.3 Estatística Descritiva

É possível consultar as respostas obtidas na Tabela 2.1, sendo que os dados obtidos neste questionário revelam que a quase totalidade dos participantes gostaria de trabalhar numa empresa que avalia e procura promover o bem-estar dos seus colaboradores (93.6%), assim como concordam que as empresas devem procurar avaliar e promover o bem-estar dos seus colaboradores (93.6%). Estes resultados comprovam a hipótese H1.

As questões “Preferiria trabalhar numa empresa que promovesse o bem-estar dos seus colaboradores do que numa empresa que não o fizesse, mesmo que o salário fosse inferior” e “As empresas são responsáveis pelo bem-estar dos seus colaboradores” têm respostas na sua grande maioria positiva, concordo e concordo totalmente (83.0% e 80.4%, respetivamente), contudo, também têm uma percentagem de “discordo e concordo, em parte” com expressão (14.5% e 16.4%, respetivamente).

A questão “Pagaria mais por um produto de uma empresa que sabe que avalia e procura promover o bem-estar dos seus colaboradores” é a questão com maior dispersão de respostas.

**Tabela 2.1**

*Respostas obtidas no Estudo 2*

		(1) Discordo totalmente	(2) Discordo	(3) Discordo e concordo, em parte	(4) Concordo	(5) Concordo totalmente
“Gostaria de trabalhar numa empresa que avalia e procura promover o bem-estar dos seus colaboradores”	Frequência	1	-	1	18	291
	Percentagem	0.3	-	0.3	5.8	93.6
“Preferiria trabalhar numa empresa que promovesse o bem-estar dos seus colaboradores do que numa empresa que não o fizesse, mesmo que o salário fosse inferior”	Frequência	2	6	45	125	133
	Percentagem	0.6	1.9	14.5	40.2	42.8
“As empresas devem procurar avaliar e promover o bem-estar dos seus colaboradores”	Frequência	1	-	1	18	291
	Percentagem	0.3	-	0.3	5.8	93.6
“As empresas são responsáveis pelo bem-estar dos seus colaboradores”	Frequência	2	8	51	94	156
	Percentagem	0.6	2.6	16.4	30.2	50.2
“Pagaria mais por um produto de uma empresa que sabe que avalia e procura promover o bem-estar dos seus colaboradores”	Frequência	11	18	90	105	87
	Percentagem	3.5	5.8	28.9	33.8	28.3

#### 2.2.4 Diferenças Sociodemográficas

Com o objetivo de identificar se e de que forma as características sociodemográficas dos participantes do estudo 2 tinham impacto nas suas respostas e opinião quanto ao bem-estar no contexto empresarial e das organizações, foi utilizado o programa SPSS para estudar as correlações entre as variáveis. Utilizou-se os coeficientes de correlação de *Pearson*, para o estudo de correlação paramétrica com variáveis quantitativas (idade); correlação de *Spearman*, no caso da correlação com variáveis ordinais (escolaridade), cuja correlação é não-paramétrica; e coeficiente de correlação ponto-bisserial, para o estudo da correlação com variáveis nominais dicotômicas (sexo, experiência profissional e atual situação profissional).

Todas as variáveis foram recodificadas para variáveis numéricas, exceto a variável idade. Em concreto, as 6 opções de resposta da escolaridade foram reorganizadas em 3 (Ensino Básico, Ensino Secundário e Ensino Superior); e as 5 opções de resposta da variável “Situação Profissional” foram agrupadas em 2 categorias, sendo que trabalhadores e trabalhadores-estudantes foram denominados “ativos” e estudantes, reformados e desempregados foram denominados “não ativos”.

A análise da correlação das variáveis demonstra que a atitude está positiva e significativamente associada à idade ( $r = .20$ ), assim como negativa e significativamente associada com o sexo ( $r_{pb} = .14$ ), corroborando a hipótese H1a. Este resultado indica-nos que o aumento da idade se associa a uma atitude mais preocupada com o bem-estar no contexto empresarial e das organizações, ao mesmo tempo que o sexo feminino dá maior importância ao bem-estar no contexto empresarial e das organizações (Tabela 2.2).

**Tabela 2.2**

*Correlação Entre a Atitude e as Variáveis Idade, Sexo, Escolaridade, Estado de Atividade e Experiência Profissional*

Variáveis	1	2	3	4	5	6
1. Atitude ( $M = 4.42$ ; $DP = 0.46$ )	—					
2. Idade	.205**	—				
3. Sexo <sup>a</sup>	-.141*	.038	—			
4. Escolaridade	-.062	-.165**	-.013	—		
5. Ativo ou Não Ativo	-.072	-.077	-.040	-.081	—	
6. Experiência Profissional	-.050	-.243**	.059	-.083	.444**	—

<sup>a</sup> Sexo Feminino = 0; Masculino = 1

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

## 2.3 Estudo 3 – Questionário às Empresas e Organizações

Temas abordados nas entrevistas como a viabilidade de aplicação de índices de bem-estar ao meio empresarial e a posição das empresas relativamente à mensuração do bem-estar, assim como os dados obtidos no estudo 2 sobre a valorização do público do bem-estar nas empresas, permitiram a realização do estudo 3. Neste estudo pretende-se verificar as hipóteses de que as características estruturais influenciam as empresas na sua intenção de aplicar índices de bem-estar, assim como a comunicação do valor dado ao tema pelo público influencia e promove a sua utilização.

### 2.3.1 Participantes

No questionário aplicado a empresas e organizações foram contactadas por email e convidadas a participar no estudo *online* aproximadamente 720 empresas, tendo 131 dessas empresas acedido ao *link*.

Os participantes foram distribuídos aleatoriamente pelas condições da investigação: condição experimental, em que eram apresentados os resultados do estudo 2; e condição de controlo, em que não eram apresentados os resultados deste estudo.

Das 131 respostas obtidas, foram considerados válidos os questionários respondidos na totalidade ou mais do que 80% (68 exclusões), e ao mesmo tempo teriam de responder corretamente à questão de controlo de manipulação (1 exclusão). A amostra final é constituída por 62 representantes de empresas que consentiram participar na investigação, 30 na condição experimental e 32 na condição de controlo.

Uma das condições para o preenchimento do questionário era que, dadas as suas características e objetivos, as respostas deveriam ser dadas pela gestão da empresa ou departamento de recursos humanos. Desta forma, das 62 respostas válidas obtidas, 27 são da gestão das empresas, 28 do departamento de recursos humanos e 7 respostas de outros departamentos, tais como adjunta de direção, financeiro e diretor de produção.

As empresas foram divididas em 3 grupos relativamente à sua dimensão: empresas pequenas (1 – 50 colaboradores), empresas médias (50 – 250 colaboradores) e empresas grandes (> 250 colaboradores). As respostas obtidas são provenientes de 24 empresas de pequena dimensão, 21 empresas médias e 17 empresas grandes.

As respostas obtidas representam empresas que se encontram no mercado entre 2 e 245 anos ( $M = 32.09$  anos;  $DP = 35.38$ ).

Relativamente aos setores de atividade económica, essa informação encontra-se sintetizada na Tabela 2.3, seguidamente exposta.

**Tabela 2.3***Setor de Atividade Económica*

	Frequência	Porcentagem
Indústrias transformadoras	14	22.6
Eletricidade, gás e água	2	3.2
Construção	3	4.8
Comércio por grosso e a retalho	7	11.3
Transporte e armazenagem	4	6.5
Alojamento, restauração e similares	2	3.2
Atividades financeiras e de seguros	4	6.5
Educação	3	4.8
Outros setores	23	37.1
Total	62	100.0

As respostas obtidas foram maioritariamente de empresas e organizações do setor privado (57 respostas) e com fins lucrativos (51 respostas).

As empresas e organizações participantes foram representadas maioritariamente por participantes do sexo feminino (61%), com idades compreendidas entre os 19 e os 67 anos ( $M = 42.95$  anos;  $DP = 10.48$ ).

### 2.3.2 Procedimento e Instrumentos

O questionário foi realizado através do sistema *Qualtrics*, e encontrava-se dividido em duas versões: a versão de aplicação ao grupo de controlo e a versão de aplicação ao grupo experimental. Ambos os questionários se iniciavam com uma página onde eram expostos os objetivos do estudo (viabilidade de aplicação de índices de bem-estar no contexto empresarial e das organizações) e o consentimento informado. Os participantes foram informados que a sua participação era estritamente voluntária, anónima e confidencial, que os dados estatísticos obtidos se destinavam apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta seria analisada ou reportada individualmente, não existindo riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo (Anexo D).

A estrutura definida para o questionário teve como objetivo permitir o estudo das variáveis que serão apresentadas abaixo e cujos resultados pretendiam dar resposta às questões de investigação.

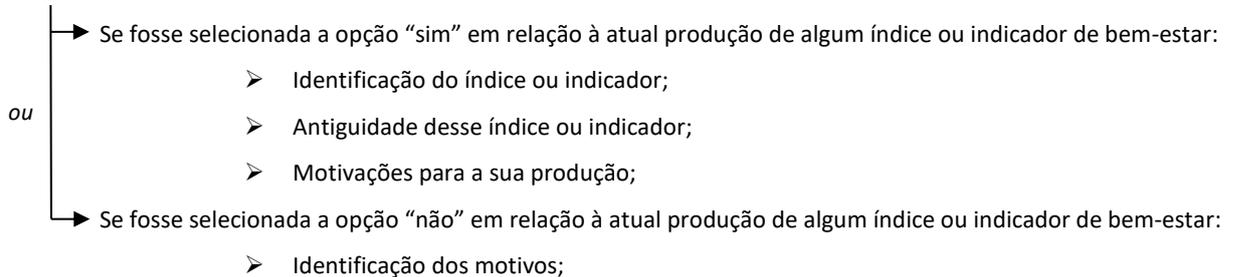
Para isso, o questionário era constituído por 4 blocos de questões para o grupo experimental e para o grupo de controlo. A resposta do participante quanto à atual produção ou não de algum índice ou indicador que reflita o bem-estar dos colaboradores da empresa ou organização condicionava as perguntas apresentadas seguidamente no grupo II.

O grupo IV diferia para os participantes de cada uma das condições (experimental ou controlo), sendo a condição do participante atribuída de forma aleatória pelo sistema.

O esquema do fluxo do questionário pode ser consultado na Figura 2.1, seguidamente apresentada.

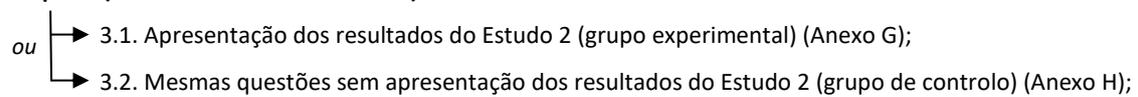
**Grupo I: Consentimento informado** (Anexo D)

**Grupo II: Conceito de Bem-estar** (Anexo E)



**Grupo III: *Better Life Index* – BLI** (Anexo F)

**Grupo IV (atribuído de forma aleatória):**



**Grupo V: Dados para a caracterização das empresas** (Anexo I)

**Grupo VI: *Debriefing*** (Anexo J)

**Figura 2.1**

*Fluxo do Questionário Apresentado às Organizações*

A escala de respostas maioritariamente utilizada no questionário era do tipo *Likert*, em que os participantes deveriam responder em que medida concordavam com as afirmações expostas, tendo em conta uma escala de 5 pontos: (1) Discordo totalmente; (2) Discordo; (3) Discordo e concordo, em parte; (4) Concordo; (5) Concordo totalmente. Para obtenção de informação mais específica, também foram aplicadas perguntas de resposta aberta e perguntas de escolha múltipla.

Seguidamente foram recolhidos dados para a caracterização das empresas participantes (Anexo I) e por último era apresentado o *debriefing* (Anexo J). O tempo estimado de resposta a cada um dos questionários era de 12 minutos. Os dados obtidos foram posteriormente submetidos a tratamento quantitativo, dado que a investigação quantitativa utiliza números que nos permitem compreender o que está a acontecer (Institute for Work & Health, 2011).

De seguida são apresentadas as variáveis e itens que as compõem, utilizados para a recolha dos dados necessários.

### ***Intenção quanto à aplicação de modelos de bem-estar***

Esta variável é constituída por 3 itens com escala de resposta tipo *Likert* que varia entre (1) Discordo totalmente e (5) Concordo Totalmente, que avaliam a intenção de implementar, desenhar programas e apresentar relatórios públicos de programas de bem-estar. Os itens foram agregados numa medida compósita com consistência interna adequada tanto antes ( $\alpha = .90$ ) quanto depois da apresentação dos resultados do estudo 2 ( $\alpha = .90$ ).

### ***Atitude quanto à aplicação de modelos de bem-estar***

Variável constituída por 8 itens com escala de resposta tipo *Likert* que varia entre (1) Discordo totalmente e (5) Concordo Totalmente, que avaliam as seguintes características: viabilidade, simplicidade, fiabilidade, importância, utilidade, valorização social, vantagem e estratégia organizacional. Os itens foram agregados numa medida compósita com consistência interna adequada tanto antes ( $\alpha = .86$ ) quanto depois da apresentação dos resultados do estudo 2 ( $\alpha = .82$ ).

### ***Atitude quanto ao bem-estar dos colaboradores***

Esta variável é constituída por 7 itens com escala de resposta tipo *Likert* que varia entre (1) Discordo totalmente e (5) Concordo Totalmente, e pretende avaliar a posição e estratégia organizacional quanto ao bem-estar dos colaboradores. Adaptada de base do Relatório do Inquérito de Saúde e Bem-estar da CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development, 2019). Exemplos de itens são "Atualmente estamos preocupados com o bem-estar dos nossos trabalhadores" e "Temos uma estratégia de bem-estar". Os itens foram agregados numa medida compósita com consistência interna adequada ( $\alpha = .85$ ).

### ***Produção de índices de Bem-estar***

Questão relativa à produção de algum tipo de indicador de bem-estar, com resposta dicotómica (sim ou não) e, em caso afirmativo, resposta aberta quanto ao tipo de indicador produzido, duração em anos e motivação/objetivo dessa produção. Em caso negativo, identificação dos motivos.

### ***Vantagens da aplicação de índices de bem-estar***

Questão com objetivo de identificação das vantagens percecionadas pelas empresas e organizações resultantes da aplicação de índices de bem-estar, com pergunta de escolha múltipla e opção de resposta aberta. Alguns dos itens desta variável foram baseados em Basi Nska-Zych & Springer (2021).

### ***Dificuldades na aplicação de índices de bem-estar***

Questão com objetivo de identificar as dificuldades em aplicar índices de bem-estar, com pergunta de escolha múltipla e opção de resposta aberta.

### ***Controlo de manipulação***

Questão com o objetivo de identificar participações que não tenham qualidade suficiente para serem consideradas válidas, com resposta dicotómica (verdadeiro ou falso).

### 2.3.3 Estatística Descritiva

A estatística descritiva foi realizada com recurso ao sistema SPSS, tendo sido obtidos os resultados seguidamente expostos relativamente às variáveis identificadas anteriormente.

#### ***Atitude quanto ao bem-estar dos colaboradores***

A atitude inicial das organizações relativamente ao bem-estar dos colaboradores pode ser visualizada na Tabela 2.4, onde é possível verificarmos que a posição e estratégia organizacional das empresas quanto ao bem-estar dos colaboradores é positiva e verifica-se mais ao nível da demonstração de preocupação e da importância demonstrada com o tema.

**Tabela 2.4**

#### *Atitude Quanto ao Bem-Estar dos Colaboradores*

	Atualmente estamos preocupados com o bem-estar dos nossos colaboradores	Consideramos a avaliação do bem-estar multidimensional dos nossos colaboradores importante	Consideramos a medição multidimensional do bem-estar importante	Atualmente temos uma estratégia de bem-estar	Mais reativa que proativa <sup>a</sup>	Aposta futura	A gestão/chefia intermédia acredita na importância do bem-estar
N	62	62	62	62	62	62	62
Média Atitude Quanto ao Bem-Estar	4.26	4.13	3.95	3.58	2.87	3.73	4.03
							3.79

<sup>a</sup> Variável invertida

#### ***Produção de índices de Bem-estar***

Das respostas válidas obtidas, 22 empresas (35.48%) produzem algum tipo de índice que reflita sobre o bem-estar dos seus colaboradores e 40 das empresas participantes (64.52%) não produzem qualquer índice ou indicador (Tabela 2.5).

**Tabela 2.5**

#### *Produção de índices de Bem-estar*

	<i>Atualmente produzem algum índice ou indicador que reflita o bem-estar dos vossos colaboradores?</i>	
	Frequência	Porcentagem
Sim	22	35.48
Não	40	64.52

Sobre as motivações e/ou objetivos para a produção deste tipo de informação, os participantes no estudo referem principalmente a avaliação do bem-estar dos colaboradores, a identificação dos

aspectos a melhorar e de como promover essa melhoria, assim como referem também o conhecimento sobre o nível de compromisso dos colaboradores.

Quando as empresas respondiam negativamente à atual produção de algum tipo de índice ou indicador, era pedido que selecionassem o ou os motivos para a não produção desse tipo de informação. As respostas revelaram que os motivos mais frequentemente selecionados foram a falta de dados suficientes, assim como o facto de não existirem diretrizes direcionadas às empresas para que produzam este tipo de índices (Tabela 2.6).

**Tabela 2.6**

*Motivos Selecionados Pelas Empresas e Organizações para a Não Produção de Índices ou Indicadores que Reflitam o Bem-Estar dos seus Colaboradores*

	Não tinha conhecimento deste tipo de índices	Não considero a produção deste tipo de índices importante	Não possuo dados suficientes	Não existe nenhuma motivação para a produção deste tipo de índices	Não existem diretrizes direcionadas às empresas para que produzam este tipo de índices	Outro
N	10	0	18	6	13	6
Percentagem	16.1	0	29.0	9.7	21.0	9.7

Nas respostas “outro” foram informados pelas empresas e organizações outros motivos, tais como a “falta de maturidade do departamento de Recursos Humanos à data”; “organização demasiado pequena” e “aplicação no ano corrente do instrumento COPSOQ”.

### ***Vantagens da aplicação de índices de bem-estar***

Das 10 motivações apresentadas aos participantes no estudo, as vantagens selecionadas por mais participantes foram a obtenção de conhecimento sobre o nível de bem-estar dos colaboradores, o aumento da produtividade e o desenvolvimento de melhores medidas de bem-estar para os colaboradores.

As vantagens percebidas pelos participantes menos selecionadas foram a maior atratividade para os investidores, redução de custos e aumento das margens de lucro financeiro (Tabela 2.7).

**Tabela 2.7**

*Vantagens Selecionadas pelas Empresas e Organizações da Aplicação de Índices de Bem-Estar*

	Conhecimento sobre nível de bem-estar dos colaboradores	Desenvolvimento melhores medidas de bem-estar para os colaboradores	Redução custos	Aumento produtividade	Aumento envolvimento dos colaboradores na organização	Melhoria da imagem da empresa junto dos consumidores	Aumento margens de lucro financeiro	Maior atratividade para os candidatos a emprego	Maior atratividade para os investidores	Outro
N	54	49	14	50	47	26	14	39	9	1
Percentagem	87.1	79.0	22.6	80.6	75.8	41.9	22.6	62.9	14.5	1.6

### ***Dificuldades na aplicação de índices de bem-estar***

Das 4 opções de dificuldades apresentadas aos participantes no estudo, as dificuldades selecionadas por mais participantes foram a dificuldade em obter os dados necessários e a falta de recursos (tempo, recursos humanos ou outros).

As dificuldades percebidas pelos participantes menos selecionadas foram a falta de motivação para a concretização deste tipo de índices e a falta de interesse por parte dos colaboradores (Tabela 2.8).

Através da opção “outro” foram informados pelas empresas e organizações outras dificuldades, tais como “Sponsorship pela gestão de topo”, “A dimensão da Organização não justifica” e “Difícil”.

**Tabela 2.8**

*Dificuldades Selecionadas pelas Empresas e Organizações na Aplicação de Índices de Bem-Estar*

	Dificuldade em obter os dados necessários	Falta de motivação para a concretização deste tipo de índices	Falta de recursos (tempo, recursos humanos ou outros)	Falta de interesse por parte dos colaboradores	Outro
N	44	17	42	19	3
Porcentagem	71.0	27.4	67.7	30.6	4.8

### ***Atitude quanto à aplicação de modelos de bem-estar***

A atitude quanto à aplicação de modelos de bem-estar foi estudada tendo em conta a condição, experimental e de controlo, e em dois tempos, o tempo 1 (antes da apresentação do estudo 2, comum aos grupos das duas condições), e o tempo 2 (depois da apresentação do estudo 2 no grupo experimental/ Não apresentação do estudo 2 no grupo de controlo).

Os dados obtidos no tempo 1 revelam que a atitude relativamente à aplicação de modelos de bem-estar tem resultados em média inferiores comparativamente com a atitude quanto ao bem-estar dos colaboradores ( $M = 3.55$  e  $3.79$ , respetivamente).

Os dados demonstram também um aumento da atitude no tempo 2, sendo esse aumento superior no grupo experimental relativamente ao grupo de controlo ( $M = 3.75$  e  $3.68$ , respetivamente).

Os dados obtidos encontram-se expostos na Tabela 2.9 seguidamente apresentada.

**Tabela 2.9**

*Atitude Quanto à Aplicação de Modelos de Bem-Estar no Tempo 1 e 2, nas Condições Experimental e de Controlo*

		Viável	Simples	Fiável	Importante	Útil	Socialmente valorizado	Vantajoso	Organizacionalmente estratégico
Atitude Aplicação de Modelos de Bem-Estar, ambos os Grupos no Tempo 1	N	62	62	62	62	62	62	62	62
Média Atitude		3.44	2.76	3.44	3.90	3.84	3.65	3.74	3.66
Atitude do Grupo Experimental no Tempo 2	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Média Atitude		3.57	3.00	3.47	4.10	4.10	3.93	3.97	3.87
Atitude do Grupo de Controlo no Tempo 2	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Média Atitude		3.72	3.09	3.50	4.00	3.88	3.69	3.91	3.66
									3.68

### ***Intenção quanto à aplicação de modelos de bem-estar***

A intenção quanto à aplicação de modelos de bem-estar também foi estudada tendo em conta a condição, experimental e de controlo, e em dois tempos, o tempo 1 (antes da apresentação do estudo 2, comum aos grupos das duas condições), e o tempo 2 (depois da apresentação do estudo 2 no grupo experimental/ Não apresentação do estudo 2 no grupo de controlo).

Os dados obtidos no tempo 1 revelam que a intenção de aplicação de modelos de bem-estar tem resultados em média inferiores quando comparados com a atitude relativamente à aplicação de modelos de bem-estar ( $M = 3.51$  e  $3.55$ , respetivamente).

Os dados demonstram também aumento da intenção no tempo 2, sendo esse aumento superior em média no grupo de controlo relativamente ao grupo experimental ( $M = 3.61$  e  $3.56$ , respetivamente). Analisando estes resultados através da Tabela 2.10, é possível verificar que em termos de implementação e de utilização dos resultados, o grupo experimental obteve resultados superiores, contudo, na apresentação de relatórios públicos, foi o grupo de controlo que obteve um valor muito superior. Isto poderá estar ligado ao facto de que 4 das 5 participações de organizações do setor público ficaram alocadas ao grupo de controlo, e as organizações do setor público têm de, pela sua génese, apresentar relatórios públicos, o que poderá justificar os resultados obtidos nesta questão.

**Tabela 2.10**

*Intenção Quanto à Aplicação de Modelos de Bem-Estar no Tempo 1 e 2, nas Condições Experimental e de Controlo*

		Implementar	Utilizar os resultados da avaliação para desenhar programas	Apresentar relatórios públicos
Intenção de Aplicar Modelos de Bem-Estar, ambos os Grupos no Tempo 1	N	62	62	62
Média		3.56	3.71	3.27
Intenção				3.51
Intenção do Grupo Experimental no Tempo 2	N	30	30	30
Média		3.70	3.77	3.20
Intenção				3.56
Intenção do Grupo de Controlo no Tempo 2	N	32	32	32
Média		3.69	3.72	3.41
Intenção				3.61

### **2.3.4 Identificação das Condições que Promovem Mudanças na Intenção de Aplicar Índices de Bem-Estar**

As questões que se pretende ver respondidas pela análise dos resultados são 1. Identificação das condições organizacionais que promovem mudanças na intenção de aplicar índices de bem-estar; e 2. Efeito da apresentação dos resultados do estudo 2 ao nível da atitude e intenção quanto à aplicação de modelos de bem-estar.

Inicialmente foi realizado o estudo da regressão linear de modo a identificar as condições que promovem mudanças na intenção de aplicar índices de bem-estar, contudo, a regressão fornecia pouca informação. O estudo da regressão mostrou que a mesma continha vários preditores pouco significativos, sendo a atitude no tempo 1 a condição que mais influência tinha, explicando 36% do modelo. Desta forma, foram estudadas as correlações simples entre variáveis para tentar determinar com maior acuidade que condições têm maior impacto na hora de promover mudanças na intenção da aplicação deste tipo de índices.

As condições estudadas foram a dimensão das organizações (pequenas, médias e grandes), o setor (privado ou público), o tipo de organização (com ou sem fins lucrativos) e a atitude inicial quanto ao bem-estar dos colaboradores.

Os resultados demonstram que a intenção de aplicação de índices de bem-estar está positiva e significativamente correlacionada com a dimensão da empresa ( $r = .266, p < .05$ ), com o setor ( $r_{ho} = .255, p < .05$ ) e com a atitude inicial quanto ao bem-estar dos colaboradores ( $r_{ho} = .356, p < .01$ ). Estes

resultados corroboram as hipóteses H2 a e b, e indicam que as empresas de maior dimensão, as empresas do setor público e as empresas com uma atitude quanto ao bem-estar dos colaboradores mais elevada estão associadas a níveis superiores de intenção de aplicação de índices de bem-estar (Tabela 2.11). Estes resultados indicam que quando a atitude inicial quanto ao bem-estar dos colaboradores é superior, esse facto levará a uma pré-disposição superior para agir (intenção).

**Tabela 2.11**

*Correlação entre as Variáveis Intenção, Dimensão, Setor, Organização e Atitude Bem-estar*

Variáveis	1	2	3	4	5
1. Intenção Tempo 1	—				
2. Dimensão da empresa	.266*	—			
3. Setor	.255*	.262*	—		
4. Organização	-.065	-.040	.328**	—	
5. Atitude Bem-estar	.356**	.097	.191	.089	—

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

### **2.3.5 Efeito da Apresentação dos Resultados do Estudo 2 na Mudança de Atitudes e Intenção Quanto à Aplicação de Modelos de Bem-Estar**

Para testar se a média da atitude e da intenção quanto à aplicação de modelos de bem-estar aumentava após a apresentação dos resultados do estudo 2, realizou-se uma análise mista de variância com 2 fatores, um fator inter-participantes (condição experimental vs. controlo) e outro fator intra-participantes (tempo 1 ou antes da apresentação do estudo 2 vs. tempo 2 ou depois da apresentação do estudo 2).

No que diz respeito à atitude, verificou-se um efeito principal significativo do tempo,  $F(1, 60) = 9.208$ ,  $p = .004$ ,  $\eta_p^2 = .133$ , e um efeito de interação entre o tempo e a condição,  $F(1, 60) = 5.711$ ,  $p = .020$ ,  $\eta_p^2 = .087$ . Tal como esperado, na condição experimental os participantes aumentaram a sua atitude após a apresentação dos resultados do estudo 2, sendo possível constatar essa informação na Tabela 2.12, corroborando a hipótese H3a.

No que diz respeito à intenção, não se verificou um efeito principal significativo do tempo nem um efeito de interação entre o tempo e a condição (todos os  $p > .05$ ). A média da intenção não mudou significativamente entre condições nem ao longo do tempo, não permitindo corroborar a hipótese H3b.

**Tabela 2.12**

*Média, Desvio-Padrão e Índices de Confiança das Medidas Atitude e Intenção na Condição Experimental e de Controlo, nos Tempos 1 e 2*

Medida	Condição	Tempo	Média	Desvio-padrão	IC 95%	
					Limite inferior	Limite superior
Atitude	Controlo	1 (antes)	3.64	.51793	3.4805	3.8125
		2 (depois)	3.68	.51189	3.5195	3.8515
	Experimental	1 (antes)	3.45	.62585	3.2208	3.6624
		2 (depois)	3.75	.51695	3.5625	3.9333
Intenção	Controlo	1 (antes)	3.59	.89497	3.2919	3.8958
		2 (depois)	3.60	.87759	3.3125	3.8854
	Experimental	1 (antes)	3.43	.87165	3.0892	3.7331
		2 (depois)	3.56	.93601	3.2003	3.8778

## Conclusões

Os diferentes estudos realizados ao longo do presente trabalho tinham como objetivo contribuir para a compreensão do atual conhecimento e aplicação de índices de bem-estar em Portugal e ao mesmo tempo verificar a viabilidade de aplicação deste tipo de índices ao contexto empresarial e das organizações. Os estudos realizados pretendem contribuir para o desenvolvimento do tema *Beyond GDP* em Portugal, focando as suas potencialidades ao nível organizacional. Para isso, procurou-se compreender a perceção existente sobre o desenvolvimento do tema junto de elementos com diferentes *backgrounds*, enquadrados e ligados à matéria, e também junto de empresas e organizações, tentando compreender qual a sua abertura ao tema dos índices de bem-estar.

### **Estudo Exploratório**

Os resultados das entrevistas demonstram que relativamente à primeira categoria identificada, movimento *Beyond GDP* e utilização do IBE, o tema além do PIB parece ser de conhecimento geral. Os entrevistados acreditam que é tida em consideração a informação de outros indicadores nas políticas públicas portuguesas, contudo, o índice de bem-estar português não é sequer conhecido por alguns dos entrevistados. Relativamente aos motivos, parece existir uma fraca divulgação e *marketing* do IBE, o que pode justificar o pouco conhecimento que existe deste índice. Foram identificados aspetos desfavoráveis relativamente à composição do IBE, tais como o facto de ser um índice composto, complexo e com uma componente subjetiva, mas como ponto forte foi referida a sua capacidade de complementar outros indicadores. Por fim, questões socioculturais foram apontadas como um dos motivos para o tema *Beyond GDP* e utilização do IBE se encontrar menos desenvolvido, sendo que as mudanças demoram a ocorrer em esferas mais tradicionais, cabendo aos próprios eleitores a exigência de métricas mais ajustadas. Contudo, e uma vez que as entrevistas revelaram que a temática não é tão conhecida entre os próprios peritos, poderá ser irrealista esperar que sejam os eleitores a exigir a utilização destas métricas.

No tópico da viabilidade de aplicação de índices de bem-estar ao meio empresarial, as respostas obtidas são favoráveis, sendo os principais motivos identificados a uniformização dos indicadores utilizados ao nível empresarial, e a composição dos indicadores mencionados, IBE e BLI, passíveis de serem ajustados ao contexto empresarial. Foi referido em duas entrevistas que essa informação se encontra contemplada no GRI, uma das mais importantes organizações que promove o uso de relatórios de sustentabilidade para fomentar organizações mais sustentáveis. Contudo, e após comparação de todos os indicadores que compõem o BLI e o GRI, poucas foram as semelhanças encontradas nos indicadores que compõem cada um dos índices.

No tópico referente aos motivos para o uso massivo de métricas económico-financeiras, os principais motivos identificados foram: o conhecimento, ou seja, o facto de serem métricas de conhecimento geral e muito difundidas; a utilidade destas métricas, sendo indicadores que fornecem informações úteis e cuja importância é reconhecida; a sua composição é outro dos motivos, dado que são indicadores objetivos, que permitem uma avaliação clara daquilo que se pretende avaliar; a cultura onde nos inserimos, consistente com o facto de vivermos numa economia de mercado, dominada por mercados financeiros, fomenta o uso massivo de métricas económico-financeiras; por último, o facto de as métricas financeiras existirem há vários anos, permitindo a acumulação de dados e informações ao longo do tempo.

Relativamente à passagem do uso massivo de métricas económico-financeiras para complementaridade com outras métricas, como os índices de bem-estar, segundo a opinião dos entrevistados, essa passagem pode dar-se através da aposta na formação dada no ensino e até de quem se encontra atualmente em cargos de liderança. Essa passagem também poderá ser fomentada através da política, sendo uma das áreas onde é preciso entrar e atuar; através da investigação, apostando na exploração de novos modelos e do conhecimento científico. Também o empreendedorismo foi apontado como um possível promotor dessa passagem, através da visibilidade que o empreendedorismo poderá fornecer da aplicação desses novos modelos. A sociedade terá também um papel importante nesta passagem, sendo o papel dos cidadãos um papel essencial para que ocorram mudanças no enfoque de alguns indicadores. Por último, e não tão consensual, a renovação da teoria económica poderá ter algum impacto no movimento de um uso massivo de métricas económico-financeiras para uma abordagem de complementaridade das métricas económico-financeiras com outras métricas, como os índices de bem-estar.

Sobre o tópico referente à posição das empresas relativamente à mensuração do bem-estar, é de salientar a cada vez maior abertura das empresas para integrar os três fatores – ambientais, sociais e de corporate governance. Os desenvolvimentos legislativos têm levado as empresas a análises que não se cingem estritamente aos fatores financeiros, tendo também a preocupação com outro tipo de indicadores. O facto de existirem cada vez mais indicadores e de os mesmos serem reconhecidos é favorável, contudo, a exigência de alguns indicadores (como aqueles com medidas subjetivas), podem constituir entraves. Contudo, o *marketing* dos índices de bem-estar parece constituir um problema, dado que a questão do bem-estar é muitas vezes confundida com bem-estar subjetivo e/ou felicidade, não sendo maioritariamente sobre isso que o bem-estar multidimensional se debruça. Relativamente à disponibilidade das empresas, não parece existir muita disponibilidade para a mensuração do bem-estar, mas a pressão externa que as empresas sofrem por parte dos *stakeholders* poderá estimular a transição para a mensuração de aspetos além dos meramente económicos.

Relativamente à posição dos economistas entrevistados quanto ao uso de métricas não económico-financeiras, o trabalho notório realizado por alguns economistas internacionais no desenvolvimento da teoria económica tem promovido o conhecimento deste tema. A questão da subjetividade de alguns indicadores é sempre uma questão sujeita a crítica, quando sujeita a apreciação geral dos economistas e a complementaridade entre indicadores foi uma questão cujas respostas não foram totalmente consensuais, tendo sido referido que ainda existem economistas que não consideram importante a complementaridade dos indicadores para si. Por último, a questão da especialização dos economistas tem impacto na utilização de métricas não económico-financeiras, pela dificuldade dos economistas em abordar alguns conceitos em que não são especialistas.

Em síntese, o conhecimento quanto ao tema dos índices de bem-estar em Portugal não se encontra muito desenvolvido, e o índice de bem-estar português é pouco conhecido. Desta forma, também não é expectável que a sua utilização seja superior. Este índice é uma importante ferramenta que poderá ser utilizada em medidas de políticas públicas, e dada a sua existência e produção, seria interessante investir na sua divulgação e utilização.

Os resultados das entrevistas ilustram que a supremacia do PIB parece ser uma realidade no contexto português, sendo as métricas e dados económicos de grande importância e relevância no dia-a-dia da nossa sociedade. É necessário um maior desenvolvimento do tema *além do PIB*, assim como a divulgação e promoção do seu conhecimento junto de académicos, decisores e do público em geral.

Ao nível empresarial, é cada vez maior a preocupação das empresas em realizar análises com recurso a diferentes tipos de métricas, contudo, os índices de bem-estar, pela sua própria denominação, ainda não parecem constituir um índice aliciante. Para contrariar isso, seria importante apostar no *marketing* e divulgação de informação sobre o que são índices de bem-estar, como os mesmos são constituídos e construídos, permitindo desconstruir a ideia de que os índices de bem-estar se debruçam sobre a felicidade e o bem-estar subjetivo, colmatando o problema de semântica existente com estes índices.

### ***Perceção do público em geral sobre o bem-estar no contexto organizacional***

Os resultados obtidos no Estudo 2 – Questionário ao Público – cujo objetivo era a obtenção de dados que nos permitisse expor no estudo 3 a perceção individual sobre o bem-estar no contexto empresarial e das organizações, permitiram também verificar que a atitude está positiva e significativamente associada à idade, assim como negativa e significativamente associada com o sexo. Esta informação indica-nos que o aumento da idade leva a uma atitude mais preocupada com o bem-estar no contexto empresarial e das organizações. Com os resultados obtidos, é também possível concluir que o sexo feminino dá maior importância ao bem-estar no contexto empresarial e das organizações. Estes resultados dão conta das diferenças entre gerações e entre géneros relativamente ao tema em estudo,

pelo que se o objetivo for a promoção do conhecimento e ação do público relativamente ao tema, é necessário a adoção de estratégias diferenciadas para estes públicos.

Os resultados demonstram que, no geral, é dada grande importância ao bem-estar no contexto empresarial e das organizações, dado que praticamente todos os participantes concordaram que gostariam de trabalhar numa empresa que avalia e procura promover o bem-estar dos seus colaboradores, a mesma percentagem de participantes que concorda que as empresas devem procurar fazê-lo. Contudo, quando é colocada a questão aos participantes se preferia trabalhar numa empresa que promovesse o bem-estar dos seus colaboradores do que numa empresa que não o fizesse, mesmo que o salário fosse inferior, as respostas concordantes são inferiores; e quanto ao facto se pagaria mais por um produto de uma empresa que sabe que avalia e procura promover o bem-estar, as respostas obtidas estão ainda mais dispersas. A percentagem de respostas concordantes com a preferência em pagar mais pelo produto diminui, ou seja, apesar da importância que é dada ao assunto, nem todos os participantes estão dispostos a pagar por isso. Esta informação pode remeter-nos para a questão da supremacia das métricas económicas e à importância que é dada aos valores económicos.

### ***Índices de bem-estar no contexto empresarial e das organizações***

Os resultados obtidos no Estudo 3 – Questionário às Empresas e Organizações – permitem verificar que a intenção de aplicar índices de bem-estar nas empresas está positiva e significativamente relacionada com a dimensão da empresa, com o setor e com a atitude inicial quanto ao bem-estar dos colaboradores. Empresas de grande dimensão poderão: i) ter os recursos necessários, ii) estar sujeitas a maior pressão para dar o exemplo e iii) identificar a vantagem competitiva associada ao bem-estar dos colaboradores. Este facto é interessante e constitui uma oportunidade dado que as ações destas empresas abrangem um maior número de colaboradores e o seu raio de ação é superior, concedendo-lhes maior capacidade de impactar interna e externamente.

Os resultados obtidos neste estudo permitem ainda verificar que existe um efeito da apresentação dos resultados do estudo 2 maior ao nível da atitude do que ao nível da intenção. A Teoria de Icek Ajzen (1985), introduzida anteriormente, permite-nos compreender o porquê. A atitude revela respostas ao nível individual, ao passo que a intenção, que é a disponibilidade para realizar um determinado comportamento, revela respostas que já estão mais dependentes da organização onde o participante está inserido. Este facto permite-nos compreender o decréscimo da intenção em comparação com a atitude.

O facto de a apresentação dos resultados do estudo 2 promover mudanças permite questionar se as empresas estarão conscientes da importância que este tema tem para os seus colaboradores,

demonstrando a importância de as empresas terem conhecimento e serem sensibilizadas para o tema do bem-estar no contexto empresarial e das organizações.

Os resultados demonstram ainda falta de diretrizes direcionadas às empresas, sendo um dos motivos mais frequentemente apontado para a não produção de índices ou indicadores que reflitam o bem-estar dos seus colaboradores. Isto demonstra a importância da ação governamental através de orientações concretas, possível com a introdução do tema na política.

Uma questão debatida nas entrevistas foi a necessidade de uniformização da informação produzida, assim como dos índices ou indicadores utilizados. A utilização do BLI, por ser um instrumento menos complexo, e conter como base o quadro da OCDE tal como o IBE, poderia constituir o elemento comum que permitisse até certo ponto a harmonização das métricas usadas a nível nacional e empresarial, promovendo o diálogo entre as diferentes partes interessadas.

A importância da informação obtida neste índice só ganha dimensão quando é utilizada. O que se decide medir, avaliar e acompanhar é essencial, contudo, é a utilização dessa informação em medidas práticas que tem a capacidade de gerar resultados.

## **Limitações e Sugestões para Estudos Futuros**

O trabalho anteriormente exposto apresenta algumas limitações que devem ser tidas em conta. A seleção da amostra do estudo 2 não foi aleatória, e as respostas dos participantes, sendo autorrelatos, poderão espelhar desejabilidade social quanto à temática do bem-estar. O 3º estudo realizou-se com uma amostra de pequena dimensão, apesar de terem sido realizados extensos esforços de divulgação do estudo. Este estudo continha informação sobre os indicadores de bem-estar atual que compõem o BLI, não tendo sido expostos os indicadores que estudam o bem-estar futuro. Optou-se por fazer desta forma por uma questão de simplificação e diminuição da quantidade de informação apresentada, e tornar o questionário mais apelativo, sendo que o cálculo de um índice de bem-estar atual por si só constitui uma informação importante, podendo ser complementado com o bem-estar futuro. O estudo 3 demonstrou que a apresentação dos resultados do estudo 2 promove mudanças na atitude quanto à aplicação de modelos de bem-estar, demonstrando o seu potencial para ser aplicado em larga escala.

Expor o tema e dar a conhecer estas informações às empresas, sustentadas em dados obtidos, resultou num aumento de atitude, na consciência das organizações sobre a importância da matéria, o que possivelmente não aconteceria sem uma iniciativa desta natureza.

Em estudos futuros interessaria comunicar como se conseguiria aumentar a intenção de implementar estes indicadores. Em particular, interessaria avaliar se informação concreta e demonstrativa sobre a implementação dos indicadores em organizações levaria a um aumento da intenção.

## Referências Bibliográficas

- Ajzen, I. (1985). From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior. In Kuhl J., Beckmann J. (eds) *Action Control. SSSP Springer Series in Social Psychology*. Springer, Berlin, Heidelberg.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-642-69746-3\\_2](https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-642-69746-3_2)
- Bardin, L. (1977). Análise de Conteúdo. In L. Edições 70 (Ed.), *Revista Educação* (Vol. 22, Issue 37).  
[http://books.google.com/books?id=AFpxPgAACAAJ%5Cnhttp://cliente.argo.com.br/~mgos/analise\\_de\\_conteudo\\_moraes.html#\\_ftn1](http://books.google.com/books?id=AFpxPgAACAAJ%5Cnhttp://cliente.argo.com.br/~mgos/analise_de_conteudo_moraes.html#_ftn1)
- Barrington-Leigh, C., & Escande, A. (2018). Measuring Progress and Well-Being: A Comparative Review of Indicators. *Social Indicators Research*, 135(3), 893–925.  
<https://doi.org/10.1007/s11205-016-1505-0>
- Basi Nska-Zych, A., & Springer, A. (2021). Organizational and individual outcomes of health promotion strategies—a review of empirical research. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 1–27. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020383>
- BCG. (2017). *Total Societal Impact: A New Lens For Strategy*. Boston Consulting Group.  
<https://www.bcg.com/publications/2017/total-societal-impact-new-lens-strategy>
- BCSD. (n.d.). *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e o BCSD Portugal*. Retrieved July 25, 2021, from <https://www.ods.pt/>
- Beito, S. F. T. (2014). *Portuguese consumers' perceptions of corporate social responsibility* (Issue April). <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/8599>
- Bolger, J. B. (2019). Measuring What Matters : Moving Beyond GDP. *China Today*, 5, 12.
- Chartered Institute of Personnel and Development. (2019). *Health and Wellbeing Survey Report. April*, 12. [https://www.cipd.co.uk/Images/health-and-well-being-at-work-2019.v1\\_tcm18-55881.pdf](https://www.cipd.co.uk/Images/health-and-well-being-at-work-2019.v1_tcm18-55881.pdf)
- Clark, G. L., Feiner, A., & Viehs, M. (2015). *From the Stockholder to the Stakeholder: How Sustainability Can Drive Financial Outperformance*. March.  
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2508281>
- Cohen, J. (2018). Measuring Well-Being: It's More Than GDP. *Forbes*.  
<https://www.forbes.com/sites/joshuacohen/2018/10/15/measuring-well-being-its-more-than-gdp/?sh=7a8c23dc4eaa>
- Comissão das Comunidades Europeias. (2009). *O PIB e mais além: Medir o progresso num mundo em mudança*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52009DC0433>
- Comissão Europeia. (n.d.-a). *Background Beyond GDP*. Retrieved November 6, 2020, from [https://ec.europa.eu/environment/beyond\\_gdp/background\\_en.html](https://ec.europa.eu/environment/beyond_gdp/background_en.html)
- Comissão Europeia. (n.d.-b). *Corporate social responsibility & Responsible business conduct*.

- Retrieved July 25, 2021, from [https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility\\_en](https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility_en)
- Conselho da União Europeia. (2019a). *Economia do bem-estar: Conselho adota conclusões*.  
<https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2019/10/24/economy-of-wellbeing-the-council-adopts-conclusions/#>
- Conselho da União Europeia. (2019b). *The Economy of Wellbeing - Draft Council Conclusions*.  
<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/10/24/economy-of-wellbeing-the-council-adopts-conclusions/>
- Costanza, R., Erickson, J. D., Farley, J., & Kubiszewski, I. (2020). *Sustainable Wellbeing Futures: A Research and Action Agenda for Ecological Economics*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.4337/9781789900958>
- Davies, R. (2014). *Measuring well-being and progress: Looking beyond GDP*. 8.  
<http://www.europarl.europa.eu/EPRS/140738REV1-Measuring-well-being-and-progress-FINAL.pdf%5Cnhttp://www.eprs.ep.parl.union.eu%5Cnhttp://epthinktank.eu>
- Durand, M., & Boarini, R. (2016). Well-Being as a Business Concept. *Humanistic Management Journal*, 1(1), 127–137. <https://doi.org/10.1007/s41463-016-0007-1>
- Durand, M., & Scott, S. (2016). *Measuring multidimensional well-being and sustainable development*. 33–36. <https://doi.org/10.1787/9789264264687-6-en>
- Edelman. (2019). 2019 Edelman Trust Barometer Global Report. In *Edelman Trust Barometer*.  
<https://cms.edelman.com/sites/default/files/2017-03/2009-Trust-Barometer-Global-Deck.pdf>
- Edelman. (2020). *Edelman Trust Barometer 2020*.
- Eker, S., & Ilmola-sheppard, L. (2020). *Systems Thinking to Understand National Well-Being from a Human Capital Perspective*. <https://doi.org/10.3390/su12051931>
- Eurostat. (2015). *Quality of life - Facts and views* (Vol. 44). <https://doi.org/10.2785/59737>
- Fox, J. (2012). The Economics of Well-Being. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2012/01/the-economics-of-well-being>
- Gatto, A. (2020). A pluralistic approach to economic and business sustainability: A critical meta-synthesis of foundations, metrics, and evidence of human and local development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1525–1539.  
<https://doi.org/10.1002/csr.1912>
- Giannetti, B. F., Agostinho, F., Almeida, C. M. V. B., & Huisingh, D. (2015). A review of limitations of GDP and alternative indices to monitor human wellbeing and to manage eco-system functionality. *Journal of Cleaner Production*, 87(1), 11–25.  
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.10.051>
- Hough-Stewart, L., Trebeck, K., Sommer, C., & Wallis, S. (2019). *WEAll Ideas: Little Summaries of Big*

*Issues - What is a wellbeing economy. December.*

- INE. (n.d.-a). *Índice de Bem-estar (IBE): contextualização e objetivos*. Retrieved November 7, 2020, from [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_contextobjetivos](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_contextobjetivos)
- INE. (n.d.-b). *O que é o Índice de Bem-estar?* Retrieved November 7, 2020, from [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indbemestar&xlang=pt](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indbemestar&xlang=pt)
- INE. (2017). *ÍNDICE DE BEM ESTAR 2004-2016*.  
[https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=313010615&PUBLICACOESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=313010615&PUBLICACOESmodo=2)
- INE. (2018). *Como se calcula o PIB*.
- Institute for Work & Health. (2011). *Qualitative Research*. <https://www.iwh.on.ca/what-researchers-mean-by/qualitative-research>
- Italian Ministry of Economy and Finance. (2019). *Equitable and Sustainable Well-Being Indicators in the Italian public finance process*.
- Kennedy, R. F. (1968). *REMARKS AT THE UNIVERSITY OF KANSAS, MARCH 18, 1968*.  
<https://www.jfklibrary.org/learn/about-jfk/the-kennedy-family/robert-f-kennedy/robert-f-kennedy-speeches/remarks-at-the-university-of-kansas-march-18-1968>
- Kowalski, T. H. P., & Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. *International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2229–2255.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1345205>
- Llena-Nozal, A., Martin, N., & Murtin, F. (2019). The Economy of Well-being: Creating Opportunities for People's Well-being and Economic Growth. *OECD Statistics Working Papers 2019/02*, 33(102), 54. [www.oecd.org/sdd/publicationsdocuments/workingpapers/](http://www.oecd.org/sdd/publicationsdocuments/workingpapers/)
- McGregor, J. A., & Pouw, N. (2017). Towards an economics of well-being. *Cambridge Journal of Economics*, 41(4), 1123–1142. <https://doi.org/10.1093/cje/bew044>
- OCDE. (n.d.-a). *High-Level Expert Group on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Retrieved July 25, 2021, from <https://www.oecd.org/statistics/measuring-economic-social-progress/aboutthehigh-level-expert-group.htm>
- OCDE. (n.d.-b). *Measuring Business Impacts on People's Well-being and Sustainability*. Retrieved July 25, 2021, from <https://www.oecd.org/investment/measuring-business-impacts-on-peoples-well-being.htm>
- OCDE. (n.d.-c). *What's the Better Life Index?* Retrieved July 25, 2021, from <http://www.oecdbetterlifeindex.org/about/better-life-initiative/>
- OCDE. (2013). "The OECD Better Life Initiative : Concepts and indicators." In *How's Life? 2013: Measuring Well-being*. <https://doi.org/10.1787/9789264116627-en>
- OCDE. (2018). *Compendium of Selected Papers on Measuring the Impacts of Business on Well-Being*

- and Sustainability*. <http://www.oecd.org/statistics/Measuring-impacts-of-business-on-well-being.pdf>
- OCDE. (2019). *The Economy of Well-being - OECD Background Paper*. 2019(June), 47.
- OCDE. (2020). *How's Life? 2020: Measuring Well-being*. OECD Publishing, Paris.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9870c393-en>
- ONU. (n.d.). *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. Retrieved July 25, 2021, from  
<https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>
- ONU. (2000). *United Nations Millennium Declaration*.  
<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/Millennium.aspx>
- ONU. (2020). *World Economic Situation and Prospects 2020*.  
<https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/world-economic-situation-and-prospects-2020/>
- PwC. (2017). *Work Well*. 58(1), 2016–2017.
- Rasche, A., Morsing, M., & Moon, J. (2017). The Changing Role of Business in Global Society: CSR and Beyond. In Cambridge University Press (Ed.), *Corporate Social Responsibility Strategy, Communication, Governance*.
- Shinwell, M., & Shamir, E. (2018). *Measuring the impact of businesses on people's well-being and sustainability: Taking stock of existing frameworks and initiatives*.  
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1787/51837366-en>
- Stiglitz, J. E., Fitoussi, J.-P., & Durand, M. (2018). Beyond GDP: Measuring What Counts for Economic and Social Performance. In *MGIMO Review of International Relations* (Vol. 12, Issue 5).  
<https://doi.org/10.24833/2071-8160-2019-5-68-172-180>
- Stiglitz, J. E., Sen, A., & Fitoussi, J.-P. (2009). *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*.  
[https://ec.europa.eu/environment/beyond\\_gdp/reports\\_en.html](https://ec.europa.eu/environment/beyond_gdp/reports_en.html)
- Sturgeon, N. (2019). *Nicola Sturgeon: Why governments should prioritize well-being*.  
[https://www.ted.com/talks/nicola\\_sturgeon\\_why\\_governments\\_should\\_prioritize\\_well\\_being/transcript#t-565456](https://www.ted.com/talks/nicola_sturgeon_why_governments_should_prioritize_well_being/transcript#t-565456)
- Theobald, T., & Cooper, C. (2012). The relationship between happiness and wellbeing. In *Doing the Right Thing*. Palgrave Macmillan, London. [https://doi.org/10.1057/9780230359017\\_3](https://doi.org/10.1057/9780230359017_3)
- União Europeia. (2008). *Tratado de Lisboa*.
- Ura, K., Alkire, S., Zangmo, T., & Wangdi, K. (2012). *An Extensive Analysis of GNH Index*. The Centre for Bhutan Studies.
- Walden University Library. (n.d.). *Evidence-Based Research: Levels of Evidence Pyramid*. Retrieved July 24, 2021, from

<https://academicguides.waldenu.edu/library/healthvidence/evidencepyramid>

WWF. (2020). *Towards an EU Wellbeing Economy: A Fairer, More Sustainable Europe After COVID-19*.

Setembro. <https://www.wwf.eu/?uNewsID=874941>

## Anexos

### Anexo A – Estudo 2: Consentimento Informado

Caro/a participante,

O presente estudo surge no âmbito de uma dissertação de mestrado a decorrer no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.

Este estudo pretende incidir sobre a avaliação e promoção do bem-estar dos colaboradores no contexto empresarial e das organizações, tais como a avaliação e promoção de domínios como a saúde, o balanço vida-trabalho, o bem-estar subjetivo, a participação nas decisões das empresas, a aposta no desenvolvimento pessoal dos colaboradores, entre outros.

O estudo é realizado por Susana Dias ([María\\_Canelas@iscte-iul.pt](mailto:María_Canelas@iscte-iul.pt)), que poderá contactar caso deseje colocar uma dúvida ou partilhar algum comentário.

A sua participação, que será muito valorizada, consiste em assinalar as respostas que correspondam à opção que melhor descreve a sua opinião, e tem uma duração aproximada de 3 minutos. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo. Ainda que possa não beneficiar diretamente com a participação no estudo, as suas respostas vão contribuir para compreender a importância que é dada ao bem-estar.

A participação neste estudo é estritamente voluntária: pode escolher participar ou não participar. Se escolher participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação é também anónima e confidencial. Os dados destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Face a estas informações, se aceitar participar, por favor clique no botão abaixo e avance para a página seguinte. O preenchimento do questionário presume que compreendeu e que aceita as condições do presente estudo, consentindo participar.

Muito obrigado pela sua participação.

## Anexo B – Estudo 2: O bem-estar no contexto empresarial e das organizações

Por favor responda às seguintes questões segundo a sua opinião – não existem respostas certas nem erradas.

O objetivo passa por entender a perceção individual da importância do bem-estar: este bem-estar não é o mesmo que falar em felicidade, é uma junção das Condições materiais de vida (Bem-estar económico; Vulnerabilidade económica; Emprego) e da Qualidade de vida (Saúde; Balanço vida-trabalho; Educação, conhecimento e competências; Relações sociais e bem-estar subjetivo; Participação cívica e governação; Segurança pessoal; Ambiente).

Em que medida concorda com as seguintes afirmações, utilizando uma escala de 1 a 5?

- (1) Discordo totalmente
- (2) Discordo
- (3) Discordo e concordo, em parte
- (4) Concordo
- (5) Concordo totalmente

	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Discordo e concordo, em parte (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
1. Gostaria de trabalhar numa empresa que avalia e procura promover o bem-estar dos seus colaboradores	o	o	o	o	o
2. Preferiria trabalhar numa empresa que promovesse o bem-estar dos seus colaboradores do que numa empresa que não o fizesse, mesmo que o salário fosse inferior.	o	o	o	o	o
3. As empresas devem procurar avaliar e promover o bem-estar dos seus colaboradores	o	o	o	o	o

4. As empresas são responsáveis pelo bem-estar dos seus colaboradores
5. Pagaria mais por um produto de uma empresa que sabe que avalia e procura promover o bem-estar dos seus colaboradores

## Anexo C – Estudo 2: Questões sociodemográficas

Para terminar, agradecemos que indique alguns dados pessoais que serão utilizados para fins estatísticos. Relembramos que as suas respostas são anónimas e confidenciais. Escolha a opção que mais se adequa à sua situação atual.

Género \*:

- Feminino
- Masculino
- Prefere não responder

Idade (em anos) \*

---

Escolaridade (último nível concluído) \*

- Até ao 9º ano
- Entre o 10º e 12º ano
- Licenciatura
- Pós-graduação
- Mestrado
- Doutoramento

Já teve alguma experiência profissional? \*

- Sim
- Não

Situação profissional \*

- Estudante
- Trabalhador
- Trabalhador-Estudante
- Reformado
- Desempregado

Caso deseje deixar algum comentário, opinião ou outro, o espaço abaixo encontra-se disponível :)

---

---

*Fim do Questionário*

## Anexo D – Estudo 3: Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito de uma dissertação de mestrado a decorrer no **ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa**.

Este estudo pretende incidir sobre a viabilidade de aplicação de índices de bem-estar no contexto empresarial e das organizações.

O estudo é realizado por Susana Maria Canelas Dias ([Maria\\_Canelas@iscte-iul.pt](mailto:Maria_Canelas@iscte-iul.pt)), que poderá contactar caso deseje colocar alguma dúvida ou partilhar algum comentário.

A sua participação, **que será muito valorizada**, consiste em assinalar as respostas que correspondam à opção que melhor descreve a empresa na sua perspetiva, e tem uma duração aproximada de 12 minutos. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo. Ainda que possa não beneficiar diretamente com a participação no estudo, as suas respostas vão contribuir para compreender a viabilidade da aplicação de índices de bem-estar.

A participação neste estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher participar ou não participar. Se escolher participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a sua participação é também **anónima** e **confidencial**. Os dados destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Face a estas informações, se aceitar participar, por favor clique no botão abaixo e avance para a página seguinte. O preenchimento do questionário presume que compreendeu e que aceita as condições do presente estudo, consentindo participar.

Muito obrigada pela sua participação.

## Anexo E – Estudo 3: Secção I – Conceito de Bem-estar

Para perceber o desenvolvimento da sociedade e para projetar políticas eficazes para melhorar o bem-estar, as entidades necessitam de ter em conta aspetos além do funcionamento económico, necessitando de ter em consideração também uma ampla gama de condições de vida.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE, 2020) indica que para que exista essa perceção, são necessários dados e estatísticas que reflitam a vida das pessoas em domínios como os rendimentos, a saúde, a satisfação com a vida, a segurança ou o balanço vida-trabalho.

Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE, 2020), define-se bem-estar pela presença do melhor padrão de qualidade de vida no sentido mais amplo do termo. Por conseguinte, o conceito de bem-estar **multidimensional** abrange não só as condições materiais de vida, mas também outros fatores.

No quadro do bem-estar da OCDE, o **bem-estar multidimensional atual** inclui 11 dimensões relacionados com:

<b>Bem-estar multidimensional atual</b>	As <b>condições materiais</b> que moldam as opções <b>económicas</b> das pessoas:	1. Rendimento e Riqueza;
		2. Habitação;
		3. Trabalho e Qualidade do trabalho;
	Fatores de <b>qualidade de vida</b> que abrangem quão bem as pessoas <b>estão</b> (e quão bem elas se <b>sentem</b> ), o que as pessoas <b>sabem</b> e <b>podem fazer</b> , e quão <b>saudáveis</b> e <b>seguros</b> são os locais onde vivem:	4. Saúde;
		5. Conhecimento e <i>Skills</i> ;
		6. Qualidade Ambiental;
		7. Bem-estar Subjetivo;
		8. Segurança;
	Como as pessoas estão <b>socialmente ligadas</b> e <b>empenhadas civicamente</b> , e como e com quem <b>gastam o seu tempo</b> :	9. Equilíbrio Trabalho-Vida;
		10. Ligações Sociais;
		11. Envolvimento Cívico.

Tendo em conta a informação acima, por favor responda às seguintes questões segundo a sua opinião – não existem respostas certas nem erradas.

Em que medida concorda com as seguintes afirmações, utilizando uma escala de 1 a 5, em que (1) Discordo totalmente e (5) Concordo totalmente?

	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Discordo e concordo, em parte (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
Atualmente estamos <b>preocupados</b> com o bem-estar dos nossos trabalhadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consideramos a <b>avaliação</b> do bem-estar multidimensional dos nossos colaboradores importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consideramos a <b>medição</b> do bem-estar multidimensional dos nossos colaboradores importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Temos uma <b>estratégia</b> de bem- estar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A nossa organização é mais <b>reativa</b> (por exemplo, agindo quando o bem-estar diminui) do que pró-ativa (promovendo o bem-estar)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O bem-estar dos colaboradores está na agenda da <b>estratégia</b> <b>organizacional</b> , sendo uma aposta no futuro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A <b>gestão/chefia intermédia</b> acredita na importância do bem- estar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Atualmente produzem algum índice ou indicador que reflita o bem-estar dos vossos colaboradores?

- Sim
- Não

**Condição: em caso de resposta “Sim”:**

Que **índice** ou **indicador** produzem (nome e breve explicação)?

---

Desde **quando** é que produzem (ano)?

---

Qual foi a vossa **motivação** e/ou **objetivo** para produzirem este tipo de informação? (resposta aberta)

---

**Condição: em caso de resposta “Não”:**

Qual consideram ser o ou os **motivos** para a não produção de índices de bem-estar? (Assinale todas as respostas com que se identifica)

- Não tinha **conhecimento** deste tipo de índices
- Não considero a produção deste tipo de índices **importante**
- Não possuo **dados** suficientes
- Não existe nenhuma **motivação** para a produção deste tipo de índices
- Não existem **diretrizes** direcionadas às empresas para que produzam este tipo de índices
- Outro

## Anexo F – Estudo 3: Secção II – *Better Life Index* – BLI

De forma a testar a viabilidade de aplicação de índices de bem-estar no contexto empresarial e das organizações, foi tida em conta a informação do projeto liderado pela OCDE, *Better Life Initiative* (2011), o qual identificou domínios e dimensões relevantes para a caracterização e monitorização do bem-estar, selecionando para cada domínio uma lista de indicadores-chave.

Abaixo encontra-se uma breve explicação dos indicadores que compõem o *Better Life Index* (BLI) da OCDE, composto por **11 dimensões**, cuja composição básica é apresentada seguidamente.

A composição deste índice pressupõe alguns dados de **nível nacional** (anos previstos na educação; esperança de vida; taxa de homicídio), sendo os restantes indicadores ajustáveis ao **contexto empresarial**.



Tendo em conta a informação acima, por favor responda às seguintes questões segundo a sua opinião – não existem respostas certas nem erradas.

Em que medida concorda com as seguintes afirmações, utilizando uma escala de 1 a 5, em que (1) Discordo totalmente e (5) Concordo totalmente?

**A aplicação de um modelo como o acima descrito é...**

	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Discordo e concordo, em parte (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
viável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
simples	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
fiável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
útil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
socialmente valorizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vantajoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
organizacionalmente estratégico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Se existissem diretrizes concretas para a recolha e tratamento de dados e construção de índices de bem-estar como o *Better Life Index*, ...

	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Discordo e concordo, em parte (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
<b>implementaríamos</b> um modelo como o <i>Better Life Index</i> para avaliar o bem-estar dos colaboradores na nossa organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
utilizaríamos os resultados da avaliação para <b>desenhar programas</b> de bem-estar a nível organizacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

apresentaríamos **relatórios**

**públicos** contendo resultados de           o           o           o           o           o  
índices de bem-estar

Que **vantagens** considera que a aplicação de índices de bem-estar traria? (Assinale as respostas com que se identifica)

- Conhecimento** sobre o nível de bem-estar dos colaboradores
- Desenvolvimento** de melhores medidas de bem-estar para os colaboradores
- Redução de **custos**
- Aumento da **produtividade**
- Aumento do **envolvimento** dos colaboradores na organização
- Melhoria da **imagem** da empresa junto dos consumidores
- Aumento das margens de **lucro** financeiro
- Maior **atratividade** para os **candidatos** a emprego
- Maior **atratividade** para os **investidores**
- Outro

Que **dificuldades** teriam para a aplicação deste tipo de índices? (Assinale as respostas com que se identifica)

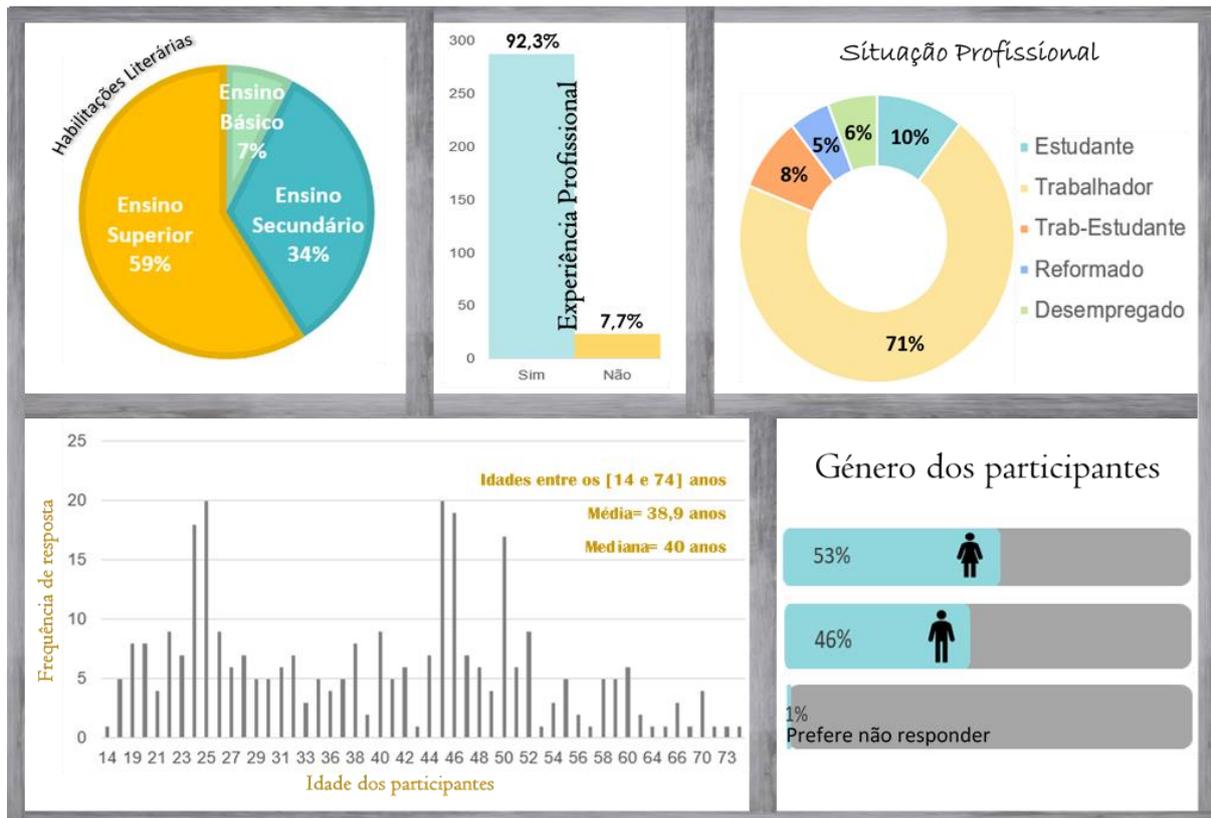
- Dificuldade em obter os **dados** necessários
- Falta de **motivação** para a concretização deste tipo de índices
- Falta de **recursos** (tempo, recursos humanos ou outros)
- Falta de **interesse** por parte dos **colaboradores**
- Outro

## Anexo G – Estudo 3: Secção III – Apresentação Estudo 2

*Secção apresentada apenas ao grupo experimental*

Foi realizado um questionário aberto ao público com o objetivo de perceber qual a importância que é dada ao bem-estar em contexto empresarial e das organizações.

As **características sociodemográficas** dos **311 participantes** são apresentadas seguidamente:



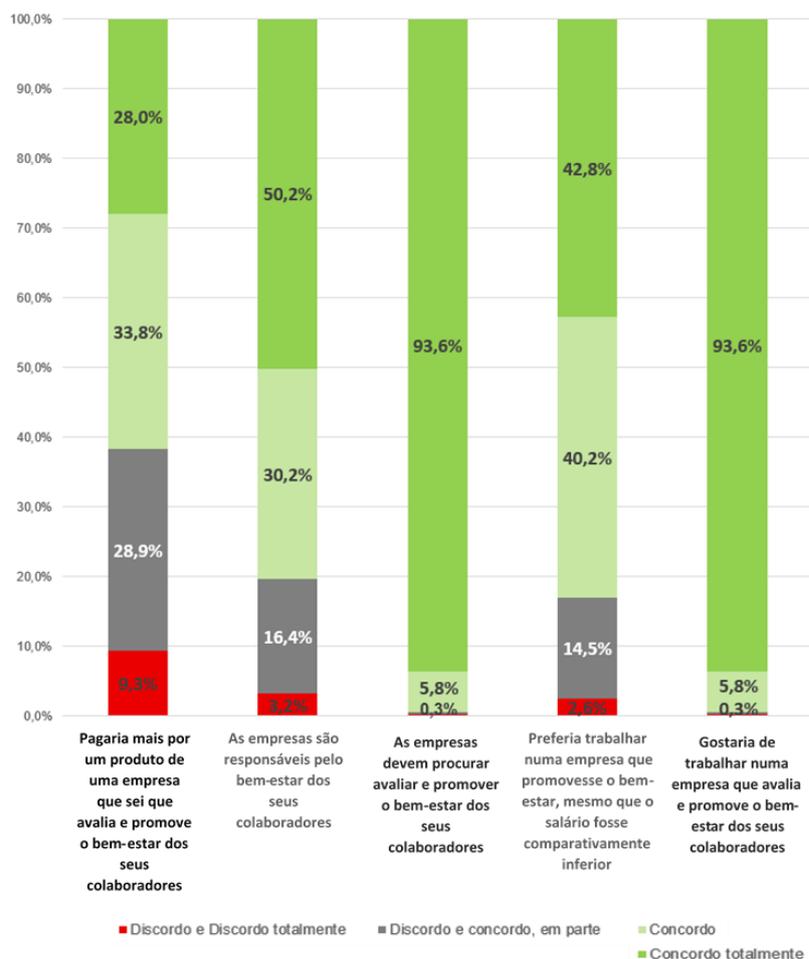
O questionário realizado tinha como objetivo compreender a importância que os indivíduos atribuem ao bem-estar no contexto empresarial e das organizações, tendo sido realizada uma breve explicação da composição do bem-estar multidimensional.

Em baixo apresentam-se os resultados, tendo em conta a seguinte escala:

- 1) Discordo totalmente;
- 2) Discordo;
- 3) Discordo e concordo, em parte;
- 4) Concordo;
- 5) Concordo totalmente.

Devido ao facto das respostas 1) Discordo totalmente e 2) Discordo terem tido fraca frequência de resposta, estes dois valores foram agrupados num só com a descrição “discordo”.

Foram obtidas as seguintes respostas:



Encontrando-nos quase no final deste questionário, gostaríamos de agradecer pelas respostas anteriores.

Por último, gostaríamos de pedir que refletisse 1 minuto sobre toda a informação exposta acima e que respondesse novamente às perguntas abaixo.

Tendo em conta a informação acima, por favor responda às seguintes questões segundo a sua opinião – não existem respostas certas nem erradas.

Em que medida concorda com as seguintes afirmações, utilizando uma escala de 1 a 5, em que (1) Discordo totalmente e (5) Concordo totalmente?

**A aplicação de um modelo como o acima descrito é...**

	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Discordo e concordo, em parte (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
viável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
simples	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

fiável	<input type="radio"/>				
importante	<input type="radio"/>				
útil	<input type="radio"/>				
socialmente valorizado	<input type="radio"/>				
vantajoso	<input type="radio"/>				
organizacionalmente estratégico	<input type="radio"/>				

Se existissem diretrizes concretas para a recolha e tratamento de dados e construção de índices de bem-estar como o *Better Life Index*, ...

	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Discordo e concordo, em parte (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
<b>implementaríamos</b> um modelo como o <i>Better Life Index</i> para avaliar o bem-estar dos colaboradores na nossa organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
utilizaríamos os resultados da avaliação para <b>desenhar programas</b> de bem-estar a nível organizacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
apresentaríamos <b>relatórios públicos</b> contendo resultados de índices de bem-estar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor seleccione a alínea que considera estar correta. Os resultados do estudo apresentado ilustram que a maioria dos respondentes acredita que as empresas devem **avaliar** e **promover** o bem-estar dos colaboradores.

- Verdadeiro
- Falso

## Anexo H – Estudo 3: Secção III – Índices de Bem-Estar

*Secção apresentada apenas ao grupo de controlo*

Encontrando-nos quase no final deste questionário, gostaríamos de agradecer pelas respostas anteriores.

Por último, gostaríamos de pedir que refletisse 1 minuto sobre toda a informação exposta acima e que respondesse novamente às perguntas abaixo.

Tendo em conta a informação acima, por favor responda às seguintes questões segundo a sua opinião – não existem respostas certas nem erradas.

Em que medida concorda com as seguintes afirmações, utilizando uma escala de 1 a 5, em que (1) Discordo totalmente e (5) Concordo totalmente?

**A aplicação de um modelo como o acima descrito é...**

	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Discordo e concordo, em parte (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
viável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
simples	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
fiável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
útil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
socialmente valorizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vantajoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
organizacionalmente estratégico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Se existissem diretrizes concretas para a recolha e tratamento de dados e construção de índices de bem-estar como o *Better Life Index*, ...

	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Discordo e concordo, em parte (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
<b>implementaríamos</b> um modelo como o <i>Better Life Index</i> para	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

avaliar o bem-estar dos colaboradores na nossa organização utilizaríamos os resultados da avaliação para <b>desenhar</b> <b>programas</b> de bem-estar a nível organizacional	o	o	o	o	o
apresentaríamos <b>relatórios</b> <b>públicos</b> contendo resultados de índices de bem-estar	o	o	o	o	o

## Anexo I – Estudo 3: Dados para caracterização das Empresas

Muito obrigada por ter chegado a este ponto do inquérito, encontramos-nos mesmo na reta final.

Para terminar, agradecemos que indique alguns dados que nos permitirão caracterizar os participantes, que serão utilizados meramente para fins estatísticos.

Relembramos que as suas respostas são anónimas e confidenciais. Por favor escolha a opção que mais se adequa à sua situação atual.

Género:

- Feminino
- Masculino
- Prefere não responder

Idade (em anos):

---

Departamento:

- Gestão
- Recursos Humanos
- Outro

---

Dimensão da empresa:

- Pequena (1 – 50 colaboradores)
- Média (50 – 250 colaboradores)
- Grande (> 250 colaboradores)

Ano de início da atividade da empresa (ano em que começou a atuar no mercado):

---

Setor de atividade económica:

- Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca
- Indústrias extrativas

- Indústrias transformadoras
- Eletricidade, gás e água
- Construção
- Comércio por grosso e a retalho
- Transporte e armazenagem
- Alojamento, restauração e similares
- Atividades financeiras e de seguros
- Atividades imobiliárias
- Educação
- Atividades de saúde humana e apoio social
- Outros setores

Setor:

- Privado
- Público

Organização:

- Com fins lucrativos
- Sem fins lucrativos

Caso deseje deixar algum comentário, opinião ou outro, o espaço abaixo encontra-se disponível :)

---

---

## **Anexo J – Estudo 3: *Debriefing***

Muito obrigado por ter participado neste estudo. Conforme adiantado no início da sua participação, o estudo incide sobre índices de bem-estar e pretende estudar a viabilidade de aplicação desses mesmos índices de bem-estar no contexto empresarial e das organizações.

Reforçamos os dados de contacto que pode utilizar caso deseje colocar uma dúvida, partilhar algum comentário, ou assinalar a sua intenção de receber informação sobre os principais resultados e conclusões do estudo: Susana Maria Canelas Dias - [Maria\\_Canelas@iscte-iul.pt](mailto:Maria_Canelas@iscte-iul.pt).

Mais uma vez, obrigada pela sua participação.

Para terminar, basta clicar na seta abaixo, muito obrigada.

*Fim do Questionário*