UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

INSTITUTO DE PSICOLOGIA, SERVIÇO SOCIAL, SAÚDE E COMUNICAÇÃO HUMANA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Joice Franciele Friedrich Almansa

Amor companheiro em potência: cultura emocional, engajamento no trabalho e burnout.

Porto Alegre

2025

Joice Franciele Friedrich Almansa

Amor companheiro em potência: cultura emocional, engajamento no trabalho e burnout.

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Doutora em Psicologia.

Orientação: Dr. Cláudio Simon Hutz

Coorientação: Dra. Ana Cláudia Souza Vazquez

Porto Alegre

2025

Dedicatória

A Eduardo de Oliveira Evangelista,
meu esposo, meu companheiro,
meu amor infinito.

Primeiro, a morte encefálica.
Teu coração resistiu à primeira parada,
como se precisasse esperar por mim.
Chamaram-me para a despedida.

No quarto silenciado,
em meio à dor, senti uma presença luminosa:
"Ele já está indo.
A missão dele se completou,
mas a sua continua.
Ele caminhou contigo até aqui;
daqui em diante, você deve seguir."

Logo após, a segunda parada.
E tu partiste por completo.

Fiquei em uma cidade nova,
com dois filhos,
sem chão,
sem forças.
Um dos planos que ficaram foi esta tese.

Hoje, apresento-a não só por mim,
mas por nós.

Porque o amor é vínculo.
O amor é presença,
mesmo na ausência.
O amor é infinito.

No meu braço esquerdo,
a tatuagem do infinito lembra:
nosso amor não conhece fim,
não se curva às circunstâncias.

Esta obra também é tua, Eduardo.
É prova de que o amor companheiro
não morre —
ele floresce,
se expande,
permanece.

Agradecimentos

Agradecer é reconhecer que nenhum caminho é percorrido sozinho. Esta tese, embora carregue minha assinatura, é resultado de muitas mãos, presenças e afetos que me apoiaram ao longo desta jornada.

Aos **participantes da pesquisa**, que dedicaram seu tempo a responder aos questionários, compartilhar a investigação com outras pessoas e oferecer feedbacks valiosos. Sem a colaboração generosa de cada um de vocês, este trabalho simplesmente não seria possível.

Ao meu orientador, **Professor Dr. Cláudio Simon Hutz**, pela confiança, pela generosidade intelectual e pelo rigor científico que me desafiaram a ir além do óbvio e a encontrar consistência na minha pesquisa. Sua postura ética e inspiradora ensinou-me que o trabalho acadêmico também representa um compromisso com a sociedade.

À minha coorientadora, **Professora Doutora Ana Cláudia Souza Vazquez**, que acompanhou cada passo desta jornada com sensibilidade e sabedoria. Obrigada por acreditar no meu potencial, pela escuta atenta, pelas orientações precisas e por compartilhar comigo não apenas conhecimento, mas também humanidade.

Aos grupos de pesquisa **NEPPOT** e **LabMens**, que foram espaços de diálogo fértil, de compartilhamento de ideias e de construção coletiva. Cada reunião, debate e produção conjunta ampliou meus horizontes e me fez sentir parte de uma rede de pessoas comprometidas com a ciência e o bem-estar humano.

À minha **família**, porto seguro da minha vida. Aos meus **filhos**, que são minha razão, inspiração e motivação diária para seguir em frente, mesmo quando as forças parecem faltar. Vocês me ensinaram a ressignificar a palavra 'esperança'.

Aos meus **pacientes**, que confiaram em mim seus relatos, dores e sonhos. O exercício da escuta clínica foi, ao mesmo tempo, uma escola e um testemunho da potência transformadora do amor, da compaixão e da coragem.

Aos **professores e professoras do doutorado**, que me ofereceram não apenas conteúdo, mas também exemplos de ética, dedicação e compromisso com a psicologia.

Aos **colegas de doutorado**, pelas trocas, risadas, ombro amigo nas dificuldades e pela partilha sincera dos bastidores de ser pesquisador(a). Vocês tornaram a caminhada mais leve e significativa.

A **Deus**, pela vida, pela fé que renova e pela presença que se fez sentir mesmo nas noites mais sombrias.

A cada pessoa que, de algum modo, deixou sua marca nesta jornada: obrigada. Esta tese é mais do que um trabalho acadêmico; é um testemunho de que ciência e afeto podem caminhar juntos.

"É preciso saber amar. O fato de só amar não basta. Para amar como educadora, você precisa cientificamente saber como amar. Saber como você pode fazer-se mais eficaz e tornar seu amor mais eficaz para que ele seja meio de libertação e não prática de opressão."

— Paulo Freire (2001, p. 18).

Sumário

Resumo 8

Abstract 9

Parte I – Contextualização e Referencial 10

1. Introdução 10

1.2 Objetivo Geral 15

1.2.1 Objetivos Específicos 15

1.3 Justificativa e relevância 16

1.12 Referências 18

Parte II – Produções Científicas (Artigos e Capítulo) 22

Parte III – Integração e Conclusões 23

Capítulo 9 – Considerações Finais 24

Síntese dos principais achados 24

Avanços teóricos 28

Avanços práticos 30

Limitações da pesquisa 32

Perspectivas futuras 33

Anexos 36

Anexo I – Formulário para extração dos dados. 36

Anexo II - Permissão para a adaptação da *Companionate Love Scale*. 39

Anexo III - Protocolo I para Análise de Juízes 40

Anexo VI - Protocolo II para Análise de Juízes 42

Anexo VII – TCLE dos grupos focais. 46

Anexo VIII – Roteiro do Grupo Focal. 49

Anexo IX – TCLE do Estudo 2 50

Anexo X – TCLE para o estudo 3 53

Anexo XI – Aprovação do CEP..... 56

Anexo XII - Questionário Sociodemográfico e Organizacional..... 57

Resumo

A saúde mental no trabalho tem se consolidado como uma preocupação central na literatura contemporânea, especialmente em contextos marcados pela intensificação das demandas e pela precarização das condições laborais. Esse cenário é relevante em diferentes setores e categorias profissionais, refletindo o impacto das transformações organizacionais no bem-estar e na motivação dos trabalhadores. Entre os grupos mais afetados, destacam-se os profissionais da educação, especialmente os docentes do ensino superior, que enfrentam sobrecarga de trabalho, múltiplas exigências institucionais e riscos de burnout. Frente a esse panorama, a psicologia organizacional e a psicologia positiva têm enfatizado a necessidade de investigar não apenas fatores de risco, mas também recursos que sustentam o bem-estar e a motivação. Entre eles, destaca-se a cultura emocional, compreendida como padrões coletivos de expressão e valorização de afetos no ambiente laboral. Nesse campo, diversos constructos são estudados; porém, o amor companheiro — expresso por meio de cuidado, compaixão, ternura e apoio mútuo — tem emergido como um recurso promissor, especialmente devido à sua associação com maior engajamento no trabalho e menor exaustão. Com base nesse referencial, a presente tese teve como objetivo compreender a relação entre o amor companheiro, as práticas organizacionais, o engajamento no trabalho e o burnout, sob a lente do modelo Job Demands–Resources (JD-R). Estruturada em formato multiproduto, reúne cinco artigos científicos e um capítulo de livro, organizados de forma progressiva. O primeiro artigo apresenta uma revisão sistemática de publicações sobre o tema do amor na América Latina (2014–2024). O segundo artigo descreve a adaptação transcultural da *Companionate Love Scale* para o Brasil, assegurando equivalência semântica, conceitual e cultural. O terceiro apresenta a validação psicométrica da Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET), evidenciando a consistência interna e a validade fatorial. O quarto investiga, entre trabalhadores brasileiros, as associações entre cultura emocional positiva, práticas organizacionais, engajamento e burnout, e verifica seus possíveis efeitos protetivos. O quinto aprofunda a análise sobre docentes universitários, um grupo particularmente vulnerável ao esgotamento laboral, confirmando o papel do amor companheiro como fator de proteção. Por fim, o capítulo do livro propõe uma prática organizacional inovadora ao integrar os construtos de compaixão, esperança e coragem social à gestão da cultura emocional no trabalho, ampliando a discussão sobre o tema. De forma integrada, os achados confirmam que o amor companheiro constitui um recurso coletivo relevante para promover a saúde mental positiva e prevenir o burnout em contextos organizacionais. A tese contribui, de forma conceitual, metodológica e prática, para o fortalecimento da psicologia organizacional e para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, humanos e sustentáveis.

Palavras-chave: Amor companheiro; Cultura emocional; Engajamento no trabalho; Burnout; Psicologia Positiva.

Abstract

Mental health at work has become a central concern in contemporary literature, especially in contexts marked by intensified demands and the precarization of working conditions. This scenario is relevant across different sectors and professional categories, reflecting the impact of organizational transformations on employees' well-being and motivation. Among the most affected groups are education professionals, notably higher education faculty, who face work overload, multiple institutional demands, and the risks of burnout. In this context, organizational psychology and positive psychology have emphasized the need to investigate not only risk factors but also the resources that sustain well-being and motivation. Among these resources, emotional culture stands out as the collective patterns of expression and valuation of emotions in the workplace. Within this field, several constructs have been studied; however, companionate love—expressed through care, compassion, tenderness, and mutual support—has emerged as a promising resource, particularly due to its association with higher work engagement and lower exhaustion. Based on this framework, the present thesis aimed to understand the relationship between companionate love, organizational practices, work engagement, and burnout through the lens of the Job Demands–Resources (JD–R) model. Structured as a multiproduct thesis, it comprises five scientific articles and one book chapter, organized progressively. The first article presents a systematic review of publications on love in Latin America (2014–2024). The second article describes the cross-cultural adaptation of the Companionate Love Scale to the Brazilian context, ensuring semantic, conceptual, and cultural equivalence. The third article presents the psychometric validation of the Emotional Culture at Work Scale (ECET), demonstrating internal consistency and factorial validity. The fourth investigation examines the associations between positive emotional culture, organizational practices, engagement, and burnout among Brazilian workers, with a focus on their potential protective effects. The fifth article deepens the analysis in university professors—a group particularly vulnerable to occupational exhaustion—confirming the role of companionate love as a protective factor. Finally, the book chapter proposes an innovative organizational practice by integrating the constructs of compassion, hope, and social courage into the management of emotional culture at work, broadening the discussion on the topic. Taken together, the findings confirm that companionate love constitutes a relevant collective resource for promoting positive mental health and preventing burnout in organizational contexts. The thesis makes conceptual, methodological, and practical contributions to the advancement of organizational psychology and the development of healthier, more humane, and sustainable workplaces.

Keywords: Companionate love; Emotional culture; Engagement; Burnout; Positive psychology.

Parte I – Contextualização e Referencial

1. Introdução

A saúde mental no trabalho tem se consolidado como um dos principais desafios contemporâneos, recebendo atenção crescente na literatura de psicologia organizacional, de saúde ocupacional e de psicologia positiva. Transformações nos modos de produção, associadas à intensificação das demandas e à precarização das condições institucionais, expõem trabalhadores a riscos psicossociais significativos e persistentes (Kelloway et al., 2023; Gynning et al., 2025; Lehmann & Bauer, 2025). No ensino superior, esse cenário assume contornos ainda mais críticos: docentes acumulam atividades de ensino, pesquisa e extensão, enfrentam exigências administrativas crescentes, pressões por produtividade científica e instabilidade decorrente de políticas educacionais, o que aumenta a vulnerabilidade a processos de desgaste ocupacional (Maslach & Leiter, 2016; Carlotto & Câmara, 2019; Santos et al., 2021).

Entre esses processos, destaca-se o burnout, reconhecido pela Organização Mundial da Saúde como um fator psicossocial de estresse relacionado ao trabalho. Ele é caracterizado por exaustão emocional, distanciamento mental e prejuízos nas dimensões cognitivas, motivacionais e afetivas (Schaufeli et al., 2020; WHO, 2019). Estudos recentes têm confirmado a alta prevalência do burnout em contextos educacionais, especialmente entre docentes do ensino superior, nos quais fatores como sobrecarga, múltiplas exigências institucionais e falta de apoio organizacional aumentam significativamente o risco desse adoecimento (Pakdee et al., 2025; Cadena-Povea et al., 2025). Além disso, revisões sistemáticas apontam que intervenções voltadas à promoção do bem-estar docente — como programas de suporte social, mindfulness e capacitação emocional — têm se mostrado eficazes na redução do burnout e na melhoria do engajamento (Cao et al., 2025; Cadena-Povea et al., 2025). A persistência desse fenômeno afeta não apenas a saúde dos professores, mas também a qualidade do ensino, a permanência na carreira e a sustentabilidade das instituições de ensino superior.

Diante desse panorama, abordagens recentes têm enfatizado a importância de investigar não apenas fatores de risco, mas também os recursos que sustentam o bem-estar, a motivação e o desempenho saudável no trabalho. A psicologia positiva, ao propor

o fortalecimento de qualidades humanas e o cultivo de emoções positivas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Lopez et al., 2021), contribuiu para deslocar o foco das investigações organizacionais para além da prevenção do adoecimento, destacando a importância de condições que promovam o florescimento humano em ambientes de trabalho.

Nessa direção, o modelo de Demandas e Recursos no Trabalho (JD-R) (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli & Taris, 2014) consolidou-se como um dos referenciais mais utilizados para compreender a saúde ocupacional. O modelo propõe que as condições laborais se organizam em dois polos: demandas — entendidas como exigências físicas, cognitivas, emocionais ou sociais que consomem energia e podem desencadear processos de esgotamento — e recursos — definidos como fatores que facilitam a execução de tarefas, mitigam o impacto das demandas e estimulam o aprendizado, o crescimento e a motivação. O equilíbrio entre essas dimensões é decisivo: enquanto demandas excessivas favorecem a exaustão, recursos fortalecidos promovem motivação, resiliência e engajamento (Bakker & Demerouti, 2023; Li et al., 2025; Mazzetti et al., 2023).

Entre os recursos organizacionais investigados na literatura, destaca-se a cultura emocional, entendida como padrões coletivos de expressão, valorização e regulação de afetos no ambiente laboral (Barsade & O'Neill, 2014; Ashkanasy & Dorris, 2017). Ao contrário da cultura cognitiva — centrada em crenças e valores normativos — a cultura emocional refere-se às emoções que circulam, são incentivadas ou desencorajadas, moldando a experiência subjetiva e coletiva no trabalho (Huy, 1999; Kelly & Barsade, 2001). Essa perspectiva reconhece que o ambiente de trabalho não é apenas técnico ou racional, mas um contexto social imbuído de significados afetivos, que influenciam motivação, pertencimento e engajamento (Ashkanasy, Humphrey & Huy, 2017). Em estudos mais recentes, por exemplo, Ghorbanzadeh et al. (2023) investigam como a comunicação interna pode fortalecer uma cultura emocional positiva nas organizações, e O'Neill & Jazaieri (2024) exploram a interface entre cultura emocional e humor organizacional, como dimensões influentes nos comportamentos coletivos.

Nesse campo, o amor companheiro tem se destacado como uma dimensão específica, composta por manifestações de cuidado, ternura, compaixão e apoio mútuo (Fehr & Sprecher, 2009; Barsade & O'Neill, 2014). Mais do que simples expressões

individuais de afeto, trata-se de um padrão cultural que legitima comportamentos de proximidade e solidariedade, funcionando como um recurso de trabalho de natureza afetiva. Pesquisas internacionais têm mostrado que organizações permeadas por esse tipo de cultura apresentam níveis mais elevados de engajamento, cooperação e satisfação, bem como menor prevalência de burnout e de rotatividade (Barsade & O'Neill, 2014; O'Neill et al., 2021).

Apesar desses avanços, a literatura na América Latina ainda é incipiente no estudo das emoções no trabalho. A lacuna não se limita apenas à ausência de investigações sobre a cultura emocional e o amor companheiro em contextos laborais, mas também à escassez de modelos teóricos integradores, de instrumentos culturalmente adaptados e de evidências empíricas que relacionem emoções coletivas, práticas organizacionais e indicadores de saúde mental positiva. Essa carência limita a consolidação de uma agenda regional de pesquisa sobre recursos afetivos no trabalho e restringe a formulação de políticas institucionais que considerem as dimensões emocionais como componentes legítimos da gestão de pessoas e da sustentabilidade organizacional.

Para preencher essa lacuna mais ampla, a presente tese foi organizada no formato multiproduto, composta por cinco artigos científicos e um capítulo de livro. A opção por esse formato buscou articular, de forma progressiva, os avanços conceituais, metodológicos e empíricos necessários para consolidar o estudo da cultura emocional no trabalho no contexto latino-americano. Cada produção corresponde a uma etapa específica da investigação, formando um percurso integrado que começa com o mapeamento do construto na literatura regional, passa pela adaptação transcultural e pela validação psicométrica do instrumento e avança para a análise empírica em diferentes grupos ocupacionais, com ênfase final na docência universitária. O capítulo do livro, por sua vez, amplia o horizonte teórico ao integrar outros recursos emocionais relacionados, colocando o amor companheiro em diálogo com construtos emergentes, como compaixão, esperança e coragem social. Assim, o conjunto das produções estabelece um fio condutor que conecta lacunas identificadas, escolhas metodológicas e aplicações empíricas, formando uma trajetória coerente, cumulativa e inovadora para o campo da psicologia organizacional na América Latina.

O primeiro artigo apresenta uma revisão sistemática da literatura sobre o amor na América Latina, de 2014 a 2024, conduzida em conformidade com as diretrizes PRISMA

(Page et al., 2021) e registrada no PROSPERO. O objetivo desta revisão foi mapear as definições conceituais, as metodologias empregadas e os contextos de aplicação do construto na produção científica regional. Ao reunir e analisar criticamente os estudos publicados na última década, a revisão buscou não apenas identificar tendências e enfoques predominantes, mas também esclarecer as lacunas teóricas e metodológicas que ainda limitam o avanço do campo. Esse mapeamento inicial forneceu a base conceitual e a justificativa empírica para as etapas seguintes da tese, ao destacar a necessidade de instrumentos culturalmente adaptados e de pesquisas aplicadas ao contexto organizacional latino-americano.

O segundo artigo, de caráter metodológico, apresenta a adaptação transcultural da *Companionate Love Scale* para o Brasil, conduzida conforme as diretrizes da ITC (2010). O procedimento incluiu etapas qualitativas (análise de especialistas, avaliação semântica e grupos focais em diferentes regiões), com o objetivo de garantir a equivalência semântica, conceitual e cultural do construto no contexto brasileiro. Essa etapa fundamenta a fase psicométrica subsequente e reforça a necessidade de abordagens culturalmente sensíveis na mensuração das emoções no trabalho.

O terceiro artigo teve como foco a validação psicométrica da Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET), desenvolvida por meio de adaptação transcultural. Foram empregados procedimentos estatísticos avançados, como análises fatoriais confirmatórias (Brown, 2015) e a Teoria de Resposta ao Item (Embretson & Reise, 2000), com o objetivo de reunir evidências de validade estrutural e de consistência interna. Essa etapa metodológica foi fundamental para desenvolver um instrumento científico capaz de medir dimensões emocionais em organizações brasileiras, servindo de base para as análises empíricas subsequentes da tese.

O quarto artigo aplicou a Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET) a uma amostra de trabalhadores brasileiros, com o objetivo de examinar a relação entre o amor companheiro, as práticas organizacionais, o engajamento no trabalho e o burnout. A investigação foi orientada pelo referencial do modelo Job Demands–Resources (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2017), permitindo explorar como recursos de natureza emocional e institucional se articulam na dinâmica entre motivação e exaustão no trabalho. Essa etapa marcou a transição da validação metodológica para a análise empírica, aprofundando o diálogo entre as dimensões emocionais e organizacionais.

O quinto artigo aprofundou essa investigação em uma amostra de docentes universitários, uma categoria profissional particularmente exposta a riscos psicossociais. O estudo teve como objetivo analisar o papel do amor companheiro e das práticas organizacionais na sustentação do engajamento no trabalho docente e na prevenção do burnout, considerando o ensino superior como campo de aplicação específico. Essa etapa aproximou os construtos centrais da tese da realidade concreta da docência universitária no Brasil, destacando sua relevância social e institucional.

Por fim, o capítulo do livro ampliou o debate ao integrar conceitualmente os conceitos de compaixão, esperança e coragem social, ainda pouco explorados no campo organizacional. Esses recursos emocionais foram colocados em diálogo com o amor companheiro, com o objetivo de evidenciar seu potencial para enriquecer a compreensão da cultura emocional no trabalho e para abrir novas possibilidades de investigação. Ao incorporar constructos relacionados, o capítulo buscou ampliar o horizonte teórico da tese e sugerir caminhos promissores para futuras agendas de pesquisa.

Assim, o conjunto dos cinco artigos e do capítulo de livro constitui um percurso investigativo integrado, que avança do mapeamento conceitual à adaptação metodológica, da validação psicométrica à aplicação empírica, culminando na ampliação teórica. Longe de serem produtos isolados, esses trabalhos se complementam e se encadeiam progressivamente, formando uma narrativa científica que permite compreender, sob diferentes ângulos, como as emoções coletivas se relacionam às condições de trabalho.

Essa trajetória foi concebida para oferecer contribuições em três níveis. Do ponto de vista conceitual, aprofunda a integração da cultura emocional — especialmente do amor companheiro — nos campos da psicologia organizacional e da saúde ocupacional, ampliando a aplicabilidade do modelo Job Demands–Resources (JD-R). Do ponto de vista metodológico, disponibiliza à comunidade científica a Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET), culturalmente adaptada e validada no Brasil, o que representa um avanço significativo diante da escassez de instrumentos latino-americanos para mensurar recursos emocionais. Do ponto de vista prático, fornece evidências que podem orientar a formulação de políticas de gestão de pessoas voltadas à promoção de ambientes de trabalho mais humanizados, engajadores e sustentáveis, especialmente no ensino superior, onde os riscos psicossociais são mais intensos.

Dessa forma, ao articular amor companheiro, práticas organizacionais, engajamento no trabalho e evidenciar dados para a proteção psicossocial contra o burnout, a tese busca não apenas preencher lacunas na literatura regional, mas também contribuir para o fortalecimento de uma agenda de pesquisa que reconheça as emoções como uma dimensão constitutiva da vida organizacional. São nesse horizonte que se situam os objetivos do presente trabalho, apresentados a seguir.

1.2 Objetivo Geral

Compreender a relação entre amor companheiro, práticas organizacionais, engajamento no trabalho e burnout, por meio da adaptação transcultural, da validação psicométrica e da aplicação da Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET) no contexto brasileiro, à luz do modelo Job Demands–Resources (JD-R).

1.2.1 Objetivos Específicos

1. Realizar uma revisão sistemática das publicações sobre o amor na América Latina (2014–2024), identificando definições, metodologias e lacunas na produção científica.

2. Conduzir a adaptação transcultural da *Companionate Love Scale* para o Brasil, assegurando equivalência semântica, conceitual e cultural por meio da participação de especialistas e de grupos focais em diferentes regiões do país.

3. Examinar, sob uma perspectiva metodológica, as implicações conceituais e culturais do processo de adaptação, discutindo os desafios e propondo diretrizes replicáveis para a validação transcultural de instrumentos na psicologia organizacional e do trabalho.

4. Avaliar a estrutura fatorial, a consistência interna e as evidências de validade da Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET), por meio de análises psicométricas avançadas, incluindo a Teoria de Resposta ao Item.

5. Investigar, à luz do modelo JD-R, a relação entre o amor companheiro, as práticas organizacionais, o engajamento no trabalho e o burnout entre trabalhadores brasileiros de diferentes grupos ocupacionais.

6. Aprofundar a análise em uma amostra de docentes universitários, explorando o papel do amor companheiro e das práticas organizacionais na promoção do engajamento no trabalho e na prevenção do burnout.

7. Integrar conceitualmente os recursos emocionais de compaixão, esperança e coragem social em um modelo teórico fundamentado, ampliando o debate sobre cultura emocional no trabalho e indicando direções para futuras pesquisas.

Ao reunir diferentes métodos — revisão sistemática, adaptação transcultural, validação psicométrica e investigações empíricas aplicadas — esta tese propõe uma contribuição inédita para a literatura latino-americana, ampliando o entendimento dessa temática no contexto do trabalho e disponibilizando instrumentos culturalmente adequados para sua mensuração. Essa combinação metodológica permite abordar várias dimensões do problema: compreender conceitualmente o construto, traduzi-lo e adaptá-lo ao contexto brasileiro, verificar sua robustez estatística e, por fim, aplicá-lo em cenários práticos de trabalho, com especial atenção à docência universitária.

1.3 Justificativa e relevância

Esta tese busca preencher uma lacuna importante na literatura latino-americana ao investigar o papel da cultura emocional no trabalho, com ênfase no amor companheiro relacionado às práticas organizacionais, ao engajamento no trabalho e ao burnout.

Do ponto de vista teórico, a pesquisa contribui para ampliar o alcance do modelo Job Demands–Resources (JD-R) ao integrar recursos emocionais de natureza coletiva como variáveis centrais na explicação da saúde mental no ambiente de trabalho. Ao considerar a cultura emocional como recurso de trabalho, a tese dialoga com a literatura internacional (Barsade & O'Neill, 2014; Ashkanasy & Dorris, 2017) e responde à necessidade de situar esse construto em contextos internacionais ainda pouco explorados, como o latino-americano.

Do ponto de vista metodológico, o estudo avança ao adaptar e validar, no Brasil, a Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET), assegurando sua equivalência conceitual e cultural. A disponibilização de um instrumento psicometricamente robusto e culturalmente sensível constitui um passo fundamental para o desenvolvimento de pesquisas futuras na região, além de oferecer à comunidade científica uma ferramenta até

então inexistente para mensurar práticas organizacionais no desenvolvimento de uma cultura emocional positiva.

Por fim, do ponto de vista prático, os achados oferecem subsídios para a formulação de políticas e intervenções organizacionais voltadas à promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, humanos e sustentáveis. Em setores especialmente vulneráveis, como o ensino superior, essas contribuições são essenciais para combater o avanço do burnout entre docentes e fortalecer iniciativas de engajamento no trabalho e de bem-estar no ambiente laboral.

Assim, o percurso investigativo aqui delineado busca não apenas dialogar com os debates científicos internacionais sobre emoções no trabalho, mas também oferecer contribuições originais e culturalmente situadas, capazes de ampliar a compreensão da cultura emocional que permeia as práticas organizacionais no seu cotidiano. Ao integrar o amor companheiro ao modelo JD-R e explorar suas interações com práticas organizacionais, engajamento no trabalho e burnout, a tese fortalece a produção acadêmica latino-americana e contribui para reduzir a assimetria epistemológica existente no campo, marcada pela predominância de estudos provenientes do Norte Global. Ao trazer evidências e perspectivas fundamentadas em realidades locais, esta pesquisa amplia o diálogo científico internacional e reforça a importância de vozes latino-americanas na construção de uma psicologia organizacional mais diversa e contextualizada. Além disso, ao destacar a centralidade das emoções na vida profissional, o estudo fornece subsídios para o desenvolvimento de políticas e práticas organizacionais mais humanas, que reconheçam os afetos como parte fundamental da saúde e da sustentabilidade no trabalho.

1.12 Referências

Ashkanasy, N. M., & Dorris, A. D. (2017). Emotions in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*(1), 67–90. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113231

Ashkanasy, N. M., Humphrey, R. H., & Huy, Q. N. (2017). *The Oxford handbook of organizational culture and climate*. Oxford University Press.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 25–53. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-054840

Barsade, S. G., & O'Neill, O. A. (2014). What's love got to do with it? A longitudinal study of the culture of companionate love and employee and client outcomes in a long-term care setting. *Administrative Science Quarterly, 59*(4), 551–598. https://doi.org/10.1177/0001839214538636

Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). Guilford Press.

Cadena-Povea, H., Hernández-Martínez, M., Bastidas-Amador, G., & Torres-Andrade, H. (2025). *What pushes university professors to burnout? A systematic review of sociodemographic and psychosocial determinants. International Journal of Environmental Research and Public Health, 22*(8), 1214. https://doi.org/10.3390/ijerph22081214

Cao, B., Che Hassan, N., & Omar, M. K. (2025). *Interventions to reduce burnout among university lecturers: A systematic literature review*. *Behavioral Sciences, 15*(5), 649. https://doi.org/10.3390/bs15050649

Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2019). Preditores da síndrome de burnout em professores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 19*(1), 564–571. https://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15257

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Embretson, S. E., & Reise, S. P. (2000). *Item response theory for psychologists*. Lawrence Erlbaum Associates.

Fehr, B., & Sprecher, S. (2009). Compassionate love: Conceptual, measurement, and relational issues. In B. Fehr, S. Sprecher, & L. Underwood (Eds.), *The science of compassionate love: Theory, research, and applications* (pp. 27–52). Wiley-Blackwell.

Ghorbanzadeh, D., Chandra, T., Akhmadeev, R., Aleynikova, M. Y., & Muda, I. (2023). *Enhancing emotional culture through internal communication: Impact on employee–organization relationships and employee advocacy. Journal of Promotion Management, 29*(4), 475–495. https://doi.org/10.1080/1553118X.2023.2231435

Gynning, B. E., Karlsson, E., Teoh, K., Gustavsson, P., Christiansen, F., & Brulin, E. (2025). *Do job resources buffer the harmful effects of job demands on burnout complaints? A 1-year cohort study of Swedish healthcare professionals*. *International Journal of Nursing Studies Advances, 9*, 100397. https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2025.100397

Huy, Q. N. (1999). Emotional capability, emotional intelligence, and radical change. *Academy of Management Review, 24*(2), 325–345. https://doi.org/10.5465/amr.1999.1893939

International Test Commission. (2010). International Test Commission guidelines for test translation and adaptation. *International Journal of Testing, 10*(2), 142–163. https://doi.org/10.1080/15305058.2010.508100

Kelloway, E. K., Dimoff, J. K., & Gilbert, S. (2023). *Mental health in the workplace*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 363–387. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050527

Kelly, J. R., & Barsade, S. G. (2001). Mood and emotions in small groups and work teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86*(1), 99–130. https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2974

Lehmann, A. I., & Bauer, G. F. (2025). *Occupational health of employees with mental health issues: The role of psychosocial working conditions and sense of coherence. International Archives of Occupational and Environmental Health, 98*(4), 573–585. https://doi.org/10.1007/s00420-025-02154-7

Li, Y., Chen, C., & Yuan, Y. (2025). *Evolving the job demands–resources framework to JD–R 3.0: The impact of after-hours connectivity and organizational support on employee psychological distress. Acta Psychologica, 253*, 104710. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104710

Lopez, S. J., Pedrotti, J. T., & Snyder, C. R. (2021). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths* (4th ed.). Sage.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: Stress at work*. Taylor & Francis

Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2021). Are workaholism and work engagement in the eye of the beholder? A multilevel analysis on the role of national working culture. *Journal of Behavioral Addictions, 10*(3), 799–810. https://doi.org/10.1556/2006.2021.00052

O'Neill, O. A., & Jazaieri, H. (2024). *Emotional culture and humor in organizations: A social-functional approach. Current Opinion in Psychology, 55*, 101720. https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2023.101720

O'Neill, O. A., Zhu, J., Hershcovis, M. S., & Kendall, C. (2021). Companionate love in the workplace: A meta-analytic review. *Academy of Management Discoveries, 7*(3), 393–418. https://doi.org/10.5465/amd.2019.0058

Pakdee, S., Cheechang, P., Thammanoon, R., Krobpet, S., Piya-amornphan, N., Puangsri, P., & Gosselink, R. (2025). *Burnout and well-being among higher education teachers: Influencing factors of burnout. BMC Public Health, 25*, 1409. https://doi.org/10.1186/s12889-025-22602-w

Santos, J. A., Oliveira, R. M., & Carvalho, T. C. (2021). Condições de trabalho e saúde mental de professores universitários: Uma revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 46*, e32. https://doi.org/10.1590/2317-6369000032520

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands–Resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 43–68). Springer.

Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(24), 9495. https://doi.org/10.3390/ijerph17249495

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

Parte II – Produções Científicas (Artigos e Capítulo)

Parte III – Integração e Conclusões

Capítulo 9 – Considerações Finais

Síntese dos principais achados

Os estudos apresentados ao longo desta tese evidenciam que as emoções desempenham um papel central na vida organizacional, não apenas como vivências individuais, mas também como dimensões coletivas que estruturam relações, práticas e significados no trabalho. De forma integrada, os resultados mostram que o amor companheiro surge como um recurso afetivo coletivo capaz de fortalecer vínculos de cooperação, solidariedade e cuidado mútuo entre os trabalhadores. Esse construto mostrou-se associado a práticas de cultura organizacional mais humanizadas, caracterizadas por rotinas de apoio, reconhecimento e sentimento de pertencimento, bem como a níveis mais elevados de engajamento, refletidos em vitalidade, dedicação e absorção nas atividades laborais.

Ao mesmo tempo, evidenciou-se que tais vínculos afetivos e culturais contribuem, de forma indireta, para a redução do burnout, especialmente em contextos de alta exigência laboral, como o da docência universitária. O engajamento no trabalho atuou como um elo mediador essencial, canalizando os efeitos positivos das emoções coletivas para a proteção da saúde mental no ambiente de trabalho. Essa mediação reforça a ideia de que investir em recursos emocionais no nível organizacional não apenas favorece o envolvimento com as tarefas, mas também atua como barreira preventiva contra o desgaste ocupacional.

De forma complementar, a tese disponibilizou à comunidade científica e profissional a Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET), resultado do processo de adaptação transcultural e validação psicométrica. Este instrumento mostrou-se robusto e culturalmente sensível, permitindo medir de forma confiável como as emoções — especialmente o amor companheiro — se manifestam e se cultivam nas organizações brasileiras.

Assim, os achados convergem para a compreensão de que uma cultura emocional positiva constitui um recurso estratégico para promover ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis, além de fornecer subsídios práticos para o diagnóstico organizacional, a formulação de políticas institucionais e intervenções voltadas ao cuidado com os trabalhadores.

A partir do percurso metodológico, a tese apresentou três avanços centrais, que se relacionam entre si e reforçam a originalidade da investigação.

Em primeiro lugar, a revisão sistemática mapeou o estado da arte do estudo do amor na América Latina entre 2014 e 2024, identificando 57 estudos empíricos publicados nesse período. Essa etapa revelou não apenas a escassez de investigações aplicadas ao contexto laboral, mas também a predominância de abordagens fragmentadas, centradas em dimensões românticas ou relacionais do amor, em detrimento de sua manifestação como recurso organizacional. A revisão também destacou a ausência de instrumentos culturalmente validados para medir o construto em países latino-americanos, reforçando a necessidade de iniciativas que aliam rigor metodológico e sensibilidade cultural.

Em segundo lugar, a adaptação transcultural da Companionate Love Scale representou um marco metodológico, pois permitiu estabelecer equivalência semântica, conceitual e experiencial com o contexto brasileiro. O processo envolveu tradução, avaliação por juízes especialistas e grupos focais, assegurando que os itens fossem compreensíveis, pertinentes e consistentes com a realidade organizacional local. Essa etapa foi decisiva para garantir a robustez interpretativa do construto, permitindo que o amor companheiro fosse avaliado de forma confiável em ambientes de trabalho no Brasil.

Em terceiro lugar, a validação psicométrica da Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET) consolidou um instrumento inovador e aplicável a diferentes contextos ocupacionais. A análise estatística revelou altos índices de confiabilidade, evidências de validade convergente e divergente, além de uma estrutura fatorial estável, o que confirma a adequação da medida. A ECET, portanto, não apenas preenche uma lacuna metodológica, mas também oferece uma ferramenta prática para diagnosticar e monitorar a cultura emocional em organizações, contribuindo para a integração entre teoria, pesquisa e intervenção no campo da psicologia organizacional.

Os artigos empíricos demonstraram que a ECET é capaz de prever, de forma significativa, níveis mais elevados de engajamento e menores índices de burnout, confirmando sua utilidade como ferramenta diagnóstica no contexto organizacional. Os efeitos foram particularmente expressivos entre docentes universitários, categoria que se encontra entre as mais vulneráveis a riscos psicossociais devido à sobrecarga de trabalho, pressões institucionais, múltiplas demandas de ensino, pesquisa e extensão, além da

frequente escassez de recursos e reconhecimento profissional. Nesse grupo, a presença de uma cultura emocional caracterizada por cuidado, afeto e apoio mostrou-se associada não apenas ao fortalecimento do vínculo dos trabalhadores com suas instituições, mas também à proteção contra experiências de esgotamento emocional e de despersonalização.

O engajamento no trabalho surgiu como uma variável-chave na compreensão dessas dinâmicas, atuando como mediador essencial entre os recursos emocionais e os desfechos de saúde mental. Ele traduziu os efeitos positivos do amor companheiro e das práticas organizacionais humanizadas em níveis mais elevados de vitalidade, dedicação e absorção nas atividades laborais. Esses indicadores não apenas reforçam a motivação intrínseca dos trabalhadores, mas também são essenciais para a manutenção de vínculos profissionais mais saudáveis e produtivos.

Além disso, ao atuar como elo entre recursos emocionais e a redução do burnout, o engajamento revelou-se um mecanismo protetivo robusto, capaz de transformar experiências afetivas e culturais em barreiras concretas contra o desgaste ocupacional. Essa mediação sugere que intervenções organizacionais voltadas à promoção de uma cultura emocional positiva não apenas eleva a satisfação e a motivação no trabalho, mas também possui um impacto preventivo importante na saúde mental, reduzindo o risco de adoecimento e favorecendo a retenção de profissionais em ambientes de alta demanda.

Por fim, o capítulo do livro ampliou o horizonte teórico ao integrar construtos ainda pouco explorados no contexto latino-americano — compaixão, esperança e coragem social —, situando-os em diálogo com o amor companheiro. Essa integração permitiu demonstrar que o amor companheiro não atua isoladamente, mas em rede com outros recursos emocionais, formando um ecossistema afetivo mais amplo nas organizações. A compaixão foi destacada como elemento fundamental na criação de ambientes de cuidado, especialmente em situações de sofrimento ou crise, o que favorece respostas coletivas orientadas à proteção e à solidariedade. A esperança, por sua vez, revelou-se um recurso psicológico e social essencial para sustentar a motivação em contextos de incerteza, mobilizando a agência e a capacidade de planejamento diante de adversidades institucionais. Já a coragem social foi apresentada como um construto que amplia a noção de engajamento ético, possibilitando que trabalhadores expressem opiniões, questionem práticas estabelecidas e denunciem condutas inadequadas, mesmo diante de riscos à sua imagem social ou relacional.

Esse avanço teórico revelou que o estudo das emoções no contexto organizacional e do trabalho requer uma abordagem multidimensional, capaz de reconhecer como diferentes recursos afetivos interagem para promover a resiliência, a expressão ética e a capacidade de adaptação no ambiente de trabalho. Ao reunir esses construtos, o capítulo reforça que a cultura emocional não se limita à presença de afeto e cuidado, mas também envolve a capacidade de transformar emoções em estratégias coletivas de enfrentamento que fortalecem tanto a saúde mental quanto a sustentabilidade institucional. Assim, a obra contribuiu para ampliar a compreensão do papel das emoções positivas no trabalho e abriu caminho para futuras investigações que explorem, de forma integrada, essas dimensões ainda pouco estudadas.

A presente tese contribui de maneira significativa para o campo da psicologia organizacional e do trabalho ao consolidar a noção de que a cultura emocional positiva não constitui aspectos periféricos ou acessórios, mas sim elementos estruturantes da vida laboral, capazes de moldar profundamente a experiência do trabalho e os resultados organizacionais. Ao integrar evidências teóricas, empíricas e metodológicas, este trabalho demonstra que emoções como o amor companheiro, articuladas a práticas organizacionais humanizadas, são determinantes para a construção de vínculos de confiança, solidariedade e cooperação.

No plano conceitual, a tese amplia os horizontes do modelo Job Demands–Resources, incluindo os recursos emocionais coletivos como variáveis centrais na explicação do engajamento e na prevenção do burnout, além de destacar sua relevância no cenário latino-americano, historicamente pouco explorado nesse campo. No plano metodológico, a disponibilização da Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET) representa um avanço robusto, oferecendo à comunidade científica e às instituições uma ferramenta culturalmente sensível e psicometricamente validada para avaliar práticas emocionais em contextos organizacionais. No plano prático, os achados oferecem subsídios concretos para o desenvolvimento de políticas institucionais de saúde mental, orientações para a promoção da cultura emocional positiva e estratégias de diagnóstico que podem impactar diretamente o bem-estar e a sustentabilidade das organizações.

Dessa forma, a tese reafirma que investir em uma cultura emocional positiva não é apenas uma questão de humanizar as relações de trabalho, mas também uma estratégia fundamental para a sustentabilidade institucional, o desempenho organizacional e a

qualidade de vida dos trabalhadores. Ao propor e validar novos caminhos de investigação e intervenção, este trabalho inaugura uma agenda promissora de pesquisa e prática em psicologia organizacional, capaz de transformar a compreensão e a promoção da saúde mental no trabalho.

Avanços teóricos

1. **Amor companheiro como recurso do JD-R**:

Os achados desta tese ampliam o escopo do modelo Job Demands–Resources (JD-R) ao evidenciar que os recursos emocionais coletivos não apenas complementam os recursos individuais e organizacionais já tradicionalmente estudados, mas também podem desempenhar um papel central na explicação da saúde mental no trabalho. O amor companheiro, caracterizado por expressões de cuidado, compaixão, ternura e apoio mútuo, mostrou-se um preditor robusto de engajamento e um fator protetivo indireto contra o burnout, revelando-se, portanto, um recurso motivacional de grande relevância.

Ao ser analisado pela teoria JD-R, o amor companheiro contribui para enriquecer a compreensão da cultura emocional como parte integrante do funcionamento organizacional, deslocando o foco da análise de recursos puramente instrumentais (como autonomia ou feedback) para incluir também recursos afetivos compartilhados. Isso representa um avanço teórico importante, pois evidencia que as emoções positivas vivenciadas coletivamente estruturam a motivação, o bem-estar e a resiliência no ambiente de trabalho.

Essa perspectiva amplia o potencial explicativo do modelo ao mostrar que os vínculos afetivos presentes no trabalho não apenas mediam as relações entre demandas e recursos, mas também atuam como mecanismos centrais de sustentação da saúde mental laboral. Dessa forma, a tese contribui para reposicionar o amor companheiro como uma variável importante no modelo JD-R, estimulando futuras investigações a explorar a dimensão coletiva das emoções como fator crítico na compreensão do engajamento no trabalho, da satisfação e da prevenção ao adoecimento laboral.

2. **Proposição e validação da ECET**:

A Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET) representa uma contribuição metodológica de grande relevância, pois preenche uma lacuna histórica na avaliação das dimensões afetivas do contexto organizacional no Brasil. Diferentemente de medidas

importadas e pouco adaptadas à realidade cultural latino-americana, a ECET foi concebida e validada por meio de um rigoroso processo metodológico que envolveu tradução, retrotradução, análise por juízes especialistas, grupos focais e aplicação em amostras diversificadas de trabalhadores. Esse percurso assegurou não apenas a equivalência semântica e conceitual dos itens, mas também sua pertinência cultural, permitindo captar como as emoções se manifestam e são reguladas coletivamente no ambiente laboral.

Os resultados psicométricos demonstraram elevados índices de confiabilidade interna, bem como evidências consistentes de validade convergente, discriminante e fatorial, garantindo robustez para a utilização científica e aplicada da escala. A ECET, portanto, não apenas disponibiliza um instrumento sólido para mensuração da cultura emocional, mas também estabelece parâmetros inéditos de avaliação no cenário brasileiro, possibilitando diagnósticos organizacionais mais completos e sensíveis às especificidades locais.

Além disso, a ECET se configura como uma ponte entre teoria e prática: ao mesmo tempo em que consolida avanços acadêmicos no estudo da cultura emocional, oferece às instituições uma ferramenta aplicável à formulação de políticas de saúde mental, ao monitoramento do clima emocional e à promoção de práticas organizacionais mais humanizadas. Dessa forma, sua proposição e validação contribuem de maneira decisiva para fortalecer a agenda de pesquisa em psicologia organizacional e do trabalho, além de orientar intervenções capazes de transformar positivamente a experiência de trabalho, mesmo em contextos marcados por demandas crescentes e riscos psicossociais.

3. **Mediação do engajamento**:

Os resultados desta tese evidenciam que o engajamento no trabalho atua como um elo fundamental na compreensão da relação entre recursos emocionais coletivos e burnout, confirmando sua função mediadora nos processos de saúde ocupacional. Mais do que um simples desfecho positivo, o engajamento se manifesta como um mecanismo psicológico ativo, pelo qual emoções compartilhadas, como o amor companheiro, e práticas organizacionais humanizadas se traduzem em vitalidade, dedicação e absorção no trabalho.

Essa mediação reforça a importância da motivação positiva como forma de proteção contra o esgotamento, pois trabalhadores engajados não apenas demonstram maior energia e envolvimento nas tarefas, mas também desenvolvem resiliência diante das adversidades, tornando-se menos suscetíveis aos efeitos nocivos do excesso de carga de trabalho e de outros fatores distressores. Em contextos de risco psicossocial, como o da docência universitária, o engajamento no trabalho mostrou-se especialmente decisivo para transformar recursos emocionais em barreiras concretas contra a exaustão, reduzindo tanto os níveis de desgaste emocional quanto as manifestações de distanciamento mental e prejuízos ao funcionamento cognitivo e emocional no trabalho.

Além disso, ao atuar como mediador, o engajamento amplia o alcance explicativo do modelo Job Demands–Resources (JD-R), ao demonstrar que os recursos emocionais coletivos não apenas influenciam diretamente o bem-estar, mas também atuam por meio da ativação de estados motivacionais positivos. Essa constatação abre novas perspectivas teóricas e práticas: de um lado, estimula a investigação de outros recursos emocionais capazes de nutrir o engajamento; de outro, oferece evidências para a formulação de intervenções organizacionais voltadas a cultivar o engajamento no trabalho como estratégia preventiva ao burnout e a impulsionar o bem-estar laboral.

.

Avanços práticos

1. **Subsídios para políticas institucionais**:

Os resultados desta tese oferecem uma base empírica consistente para a formulação de políticas organizacionais voltadas à promoção da saúde mental dos trabalhadores, especialmente em setores marcados por alta carga de trabalho e riscos psicossociais. A evidência de que recursos emocionais coletivos, como o amor companheiro, e práticas organizacionais humanizadas estão associados a maiores níveis de engajamento e menores índices de burnout reforça a necessidade de que gestores e instituições incorporem a dimensão emocional em seus planejamentos estratégicos.

Nesse sentido, a pesquisa apoia a criação de políticas institucionais de saúde mental que vão além de ações pontuais ou focadas apenas na redução de sintomas, propondo uma abordagem preventiva com ênfase na proteção psicossocial e na promoção da saúde. Tais políticas podem incluir, por exemplo, programas de desenvolvimento de

lideranças sensíveis ao cuidado, mecanismos de reconhecimento e valorização de vínculos afetivos no trabalho, bem como a inclusão de indicadores emocionais nas avaliações de clima organizacional.

Ao fundamentar-se em dados coletados junto a trabalhadores brasileiros, a tese também contribui para que tais políticas sejam culturalmente adequadas e alinhadas às realidades locais, evitando a mera importação de modelos internacionais que nem sempre consideram as especificidades do contexto latino-americano. Dessa forma, os achados não apenas qualificam o debate acadêmico, mas também fornecem subsídios práticos para que organizações públicas e privadas implementem estratégias institucionais duradouras, capazes de fortalecer a saúde mental, reduzir custos associados ao adoecimento e promover maior sustentabilidade organizacional.

2. **Ferramenta de diagnóstico**:

A Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET) consolida-se como uma ferramenta inovadora de diagnóstico organizacional, permitindo às instituições identificar com clareza seus pontos fortes e fragilidades na cultura emocional. Diferentemente de instrumentos tradicionais de clima ou satisfação, a ECET permite mapear como as emoções circulam, são expressas e reguladas no ambiente de trabalho, fornecendo um retrato detalhado das dimensões afetivas que sustentam (ou fragilizam) a experiência laboral.

Seu caráter diagnóstico possibilita intervenções mais precisas e direcionadas, pois permite que gestores e equipes de recursos humanos compreendam não apenas a presença ou ausência de problemas, mas também as dinâmicas emocionais coletivas que sustentam o engajamento e previnem o burnout. Por exemplo, a identificação de baixos índices de amor companheiro pode indicar a necessidade de políticas de valorização, fortalecimento de vínculos e promoção de práticas de cuidado, enquanto níveis elevados podem servir como indicador de resiliência institucional diante de crises e sobrecargas.

Além disso, a ECET apresenta a vantagem de ser um instrumento validado culturalmente, o que garante maior fidedignidade e pertinência ao contexto brasileiro e latino-americano, evitando vieses decorrentes da aplicação de medidas internacionais sem a devida adaptação. Nesse sentido, a escala não apenas cumpre uma função avaliativa, mas também se torna um recurso estratégico para organizações que desejam alinhar suas

práticas emocionais a objetivos de saúde mental, engajamento no trabalho e sustentabilidade institucional.

3. Orientações para promoção de cultura emocional

A pesquisa fornece orientações concretas para promover uma cultura emocional positiva, destacando a importância de práticas organizacionais que valorizem o cuidado, o afeto e a cooperação como dimensões essenciais da vida no trabalho. Os achados sugerem que, quando tais valores são legitimados e cultivados institucionalmente, produzem efeitos que vão além da satisfação individual, impactando diretamente a coesão social, a confiança interpessoal e a resiliência organizacional.

Essas orientações incluem o incentivo a práticas de liderança mais empáticas e participativas, que reconheçam o papel das emoções nas relações de trabalho; a criação de espaços institucionais de escuta e apoio mútuo, que fortaleçam vínculos de solidariedade; e o estímulo a rotinas de reconhecimento e valorização, que reforcem sentimentos de pertencimento e legitimidade. Além disso, estratégias de formação e capacitação podem preparar equipes e gestores para lidar com as dimensões emocionais do trabalho de forma ética, responsável e construtiva.

Ao apontar esses caminhos, a tese contribui para a formulação de estratégias de gestão inovadoras, capazes de conciliar resultados objetivos com a humanização das práticas organizacionais. Promover uma cultura emocional positiva significa, portanto, não apenas favorecer o bem-estar psicológico e a saúde mental dos trabalhadores, mas também garantir maior sustentabilidade institucional ao reduzir os riscos de adoecimento, aumentar os níveis de engajamento e fortalecer a retenção de talentos em ambientes altamente desafiadores.

Limitações da pesquisa

Apesar das contribuições apresentadas, esta tese também apresenta limitações que devem ser reconhecidas. A primeira refere-se à natureza transversal da maior parte dos estudos, que, embora adequada para identificar associações robustas entre variáveis, limita a capacidade de estabelecer relações de causalidade. Dessa forma, os achados indicam caminhos promissores, mas não permitem afirmar com segurança o significado das relações observadas ao longo do tempo.

Outra limitação importante diz respeito à composição da amostra, que é composta principalmente por professores universitários. Este grupo foi especialmente relevante por tratar de uma categoria marcada por altas demandas e riscos psicossociais, mas sua predominância reduz a capacidade de generalização para outros setores e contextos ocupacionais. A aplicação de instrumentos e análises a trabalhadores de diferentes áreas — como saúde, indústria ou serviços privados — poderia ampliar a validade externa dos resultados.

Além disso, a investigação concentrou-se principalmente no amor companheiro como recurso central, o que permitiu aprofundar a compreensão desse construto no trabalho, mas limitou a exploração de outros recursos emocionais relevantes, como a compaixão, a esperança e a coragem social. Esses construtos foram discutidos teoricamente e parcialmente explorados no capítulo do livro, mas não integrados empiricamente aos modelos testados, o que abre espaço para análises mais abrangentes no futuro.

Por fim, algumas limitações metodológicas também devem ser mencionadas, como o uso de medidas de autorrelato, que podem estar sujeitas a vieses de desejabilidade social ou de percepção individual. Embora tenham sido adotados procedimentos rigorosos de validade e confiabilidade, a inclusão de múltiplas fontes de dados (por exemplo, avaliações de pares e indicadores organizacionais objetivos) poderia enriquecer e triangular os achados.

Em síntese, tais limitações não invalidam os resultados obtidos, mas indicam a necessidade de cautela na interpretação e reforçam a importância de novas investigações que ampliem, testem e aprofundem os achados em diferentes desenhos metodológicos e contextos organizacionais.

Perspectivas futuras

As contribuições desta tese abrem espaço para uma agenda promissora de pesquisas que podem avançar em diferentes direções.

Em primeiro lugar, recomenda-se realizar estudos longitudinais capazes de acompanhar trabalhadores ao longo do tempo e de verificar como a cultura emocional se desenvolve, se consolida ou se transforma em resposta a mudanças organizacionais e

sociais. Esse tipo de delineamento permitirá compreender não apenas associações pontuais, mas também a dinâmica temporal dos efeitos dos recursos emocionais sobre o engajamento, o burnout e outros desfechos de saúde ocupacional.

Em segundo lugar, torna-se relevante explorar outros recursos emocionais, como compaixão, esperança e coragem social, ampliando o escopo para além do amor companheiro. Investigar essas dimensões de forma empírica e integrada pode revelar padrões relacionais complexos, identificar mecanismos de mediação e moderação entre os construtos e oferecer uma visão mais abrangente sobre o papel das emoções positivas na vida organizacional.

Outro caminho importante refere-se à ampliação dos contextos de aplicação da ECET. Testar sua validade e utilidade em setores variados da economia, como saúde, serviços privados, indústria e setor público, permitirá avaliar sua capacidade de generalização e consolidar sua relevância prática como ferramenta diagnóstica. Além disso, a aplicação em diferentes culturas organizacionais e contextos culturais internacionais pode contribuir para comparações transculturais, favorecendo a criação de indicadores globais sobre a cultura emocional no trabalho.

Adicionalmente, investigações futuras podem considerar a inclusão de métodos mistos e de múltiplas fontes de dados, combinando autorrelatos com avaliações de pares, registros institucionais ou indicadores objetivos de desempenho e saúde. Essa triangulação fortalecerá a confiabilidade dos achados e ampliará a compreensão sobre como as emoções se manifestam e influenciam as práticas no dia a dia organizacional.

Por fim, estudos aplicados poderão explorar intervenções voltadas à promoção ativa de uma cultura emocional positiva, avaliando, de forma experimental ou quase experimental, seus impactos em indicadores de engajamento, bem-estar, produtividade e sustentabilidade institucional. Dessa maneira, será possível avançar não apenas no conhecimento científico, mas também na transformação prática das organizações, consolidando a relevância social e acadêmica das pesquisas sobre a cultura emocional.

Ao revelar que o amor, a compaixão, a esperança e a coragem também são recursos de trabalho, esta tese reconhece que o futuro da psicologia organizacional e do trabalho depende da coragem de integrar ciência, emoção e prática.

Anexos

Anexo I – Formulário para extração dos dados.

1. Identificação do Artigo

- Autor(es)

- Ano de publicação

- País(es) do estudo

- Fonte de publicação (revista científica, dissertação, tese)

- Tipo de estudo (empírico, revisão sistemática, teórico, etc.)

2. Características Metodológicas

- Objetivo(s) do estudo (identificar qual tipo de amor foi investigado: companheiro, romântico, compassivo ou apegado)

- Desenho de estudo (qualitativo, quantitativo, misto)

- Métodos de coleta de dados (questionários, entrevistas, observações, grupos focais, etc.)

- Instrumentos utilizados (escalas específicas para cada tipo de amor, outros instrumentos psicológicos)

- Amostra (tamanho da amostra, faixa etária, gênero, ocupação, contexto socioeconômico)

- Contexto geográfico (país, região da América Latina)

- Método de análise de dados (análises quantitativas, qualitativas, análise de conteúdo, análise de rede)

- Critérios de inclusão/exclusão (critérios para seleção da amostra ou dos estudos revisados)

3. Abordagens Teóricas

- Definições de amor utilizadas (companheiro, romântico, compassivo ou apegado)

- Teorias ou modelos teóricos aplicados (ex.: Teoria do Amor Triangular de Sternberg, Teoria do Apego de Bowlby, Teoria de Amor Altruísta)

- Relação entre os tipos de amor e outros construtos (esperança, otimismo, gratidão, saúde mental, satisfação no relacionamento)

- Contexto cultural (como os diferentes tipos de amor são abordados no contexto latino-americano, levando em consideração fatores culturais e sociais)

4. Principais Resultados

- Achados relacionados ao amor companheiro

- Impactos nos relacionamentos interpessoais (amizades, casamentos, parcerias de trabalho)

- Relação com o bem-estar, saúde mental e prevenção ao burnout

- Achados relacionados ao amor romântico

- Influência em relacionamentos íntimos, paixão e compromisso

- Impactos nas dinâmicas emocionais e de poder nos relacionamentos

- Achados relacionados ao amor compassivo

- Expressão de empatia, altruísmo e apoio emocional em momentos de necessidade

- Efeitos sobre a coesão e o suporte social

- Achados relacionados ao amor apegado

- A importância da segurança emocional e proximidade

- Efeitos sobre a estabilidade e resiliência dos relacionamentos

- Diferenças entre os tipos de amor em termos de relevância para o contexto latino-americano

5. Conclusões e Implicações Práticas

- Implicações dos achados para práticas sociais e educacionais (especialmente no contexto latino-americano)

- Recomendações para intervenções em saúde mental, psicoterapia de casais ou desenvolvimento organizacional

- Impactos para a saúde mental e relações interpessoais (ex.: prevenção ao burnout em professores, bem-estar no trabalho)

- Relevância dos achados para o contexto organizacional (como os diferentes tipos de amor podem influenciar o clima organizacional, a coesão de equipe e a liderança)

6. Qualidade Metodológica e Limitações

- Forças metodológicas (rigor, uso de instrumentos validados, amostragem adequada)

- Limitações do estudo (vieses potenciais, generalização, lacunas nos dados)

- Sugestões para futuras pesquisas (novas abordagens, necessidade de estudos longitudinais ou maior diversidade nas amostras)

Anexo II - Permissão para a adaptação da *Companionate Love Scale*.

Gmail — Joice Almansa <joice.almansa@gmail.com>

Permission to apply the Emotional culture of Companionate love scale in the Brazilian context.

Joice Almansa <joice.almansa@gmail.com> 5 de novembro de
Para: barsade@wharton.upenn.edu, ooneill@gmu.edu, Ana Vazquez <vazquez.ac@gmail.com>, Claudio Hutz <claudio.hutz@gmail.com>

Professor Sigal e Olivia!

I'm Joice Almansa, PhD student in Psychology at the Federal University of Rio Grande do Sul (UFRGS) in Porto Alegre, State of Rio Grande do Sul, Brazil.
I am guided by professors Cláudio Hutz and Ana Cláudia Vazquez, who are copied in this email.
My research aims to explore love in teaching practice. And while doing the literature survey I was very interested in the Emotional culture of Companionate love at work scale. However, found the scale in any of the published works.
So I come through this, first request the scale to analyze if it agrees with the thesis proposal and, if so, I would like your permission to apply this scale in the Brazilian context.

We will follow all procedures established by the international testing commission.

I am available to schedule a time to talk about the project proposal.

Best regards,
Joice

Gmail — Joice Almansa <joice.almansa@gmail.com>

Permission to apply the Emotional culture of Companionate love scale in the Brazilian context.

Mandy O'Neill <ooneill@gmu.edu> 6 de novembro de 2021 às 16:59
Para: Joice Almansa <joice.almansa@gmail.com>, "barsade@wharton.upenn.edu" <barsade@wharton.upenn.edu>, Ana Vazquez <vazquez.ac@gmail.com>, Claudio Hutz <claudio.hutz@gmail.com>

Hi, Joice. Thank you for your email and your interest in our work. The information you need should be found in the online Appendix (attached). Please let me know if you have any other questions and good luck with your project!

Best,

Mandy

GEORGE MASON UNIVERSITY | School of Business

Olivia Amanda O'Neill, PhD
Associate Professor of Management

Senior Scientist, Center for the Advancement of Well-Being
Senior Editor, *Organization Science*

George Mason University
School of Business MS 1E6

9900 Main Street Suite 200

Fairfax, Virginia 22030

Anexo III - Protocolo I para Análise de Juízes – Validação de Itens de Escala Sem Definição

Título da Escala

Escala de Amor Companheiro (Companionate Love Scale)

Objetivo da Escala

Investigar o grau em que colaboradores expressam emoções de afeto, cuidado, compaixão e ternura no ambiente de trabalho.

Número de Itens

4

Público-Alvo

Colaboradores de organizações e divisões diversas no Brasil, aplicável tanto em organizaçãoorganizaçõespúblicas quanto privadas.

Informações Gerais

Cada assertiva refere-se a expressões de emoções no ambiente organizacional. As respostas devem indicar a frequência com que outros colaboradores demonstram as emoções descritas, conforme observado pelo respondente no ambiente de trabalho.

Instruções aos Juízes

Leia cada item cuidadosamente e avalie sua clareza, relevância, adequação e fidelidade à expressão original da escala. Considere o quanto cada termo em português reflete a expressão emocional conforme a escala original em inglês, listada abaixo:

Affection (Afeto)

Caring (Cuidado)

Compassion (Compaixão)

Tenderness (Ternura)

Utilize uma escala de 1 a 5 para avaliar cada aspecto de cada item, onde:

1 - Item não claro, irrelevante, inadequado ou não fiel à expressão original

2 - Item pouco claro, pouco relevante, pouco adequado ou com baixa fidelidade à expressão original

3 - Item razoavelmente claro, relevante, adequado e razoavelmente fiel à expressão original

4 - Item claro, relevante, adequado e fiel à expressão original

5 - Item muito claro, altamente relevante, completamente adequado e totalmente fiel à expressão original

Itens da Escala

Afeto (Affection)

Cuidado (Caring)

Compaixão (Compassion)

Ternura (Tenderness)

Avaliação dos Juízes

Item	Clareza (1-5)	Relevância (1-5)	Adequação (1-5)	Fidelidade à Expressão Original (1-5)	Comentários/Sugestões
Afeto					
Cuidado					
Compaixão					
Ternura					

Anexo VI - Protocolo II para Análise de Juízes – Validação de Itens de Escala Com Definição

Título da Escala

Escala de Amor Colaborativo no Trabalho

Objetivo da Escala

Investigar o grau em que colaboradores expressam emoções de afeição, cuidado, compaixão, ternura e gentileza no ambiente de trabalho.

Número de Itens

5

Público-Alvo

Colaboradores de organizações e divisões diversas no Brasil, aplicável tanto em organizaçãoorganizaçõespúblicas quanto privadas.

Informações Gerais

Cada assertiva refere-se a expressões de emoções no ambiente organizacional. As respostas devem indicar a frequência com que outros colaboradores demonstram as emoções descritas, conforme observado pelo respondente no ambiente de trabalho.

Instruções aos Juízes

Leia cada definição cuidadosamente e avalie sua clareza, relevância, adequação e fidelidade ao construto descrito. Utilize uma escala de 1 a 5 para avaliar cada aspecto de cada item, onde:

1 - Item não claro, irrelevante, inadequado ou não fiel ao construto
2 - Item pouco claro, pouco relevante, pouco adequado ou com baixa fidelidade ao construto
3 - Item razoavelmente claro, relevante, adequado e razoavelmente fiel ao construto
4 - Item claro, relevante, adequado e fiel ao construto
5 - Item muito claro, altamente relevante, completamente adequado e totalmente fiel ao construto

Itens da Escala

Afeição

Cuidado

Compaixão

Ternura

Gentileza

Avaliação dos Juízes

Afeição

Definição: Ações que expressam proximidade emocional e apreço entre colegas, sustentando vínculos de respeito, escuta e consideração mútua no ambiente de trabalho.

	Escala de 1 a 5 para avaliar cada item
Clareza	
Relevância	
Adequação	
Fidelidade ao Construto	
Comentário/Sugestões:	

Cuidado

Definição: Ações voltadas à atenção ativa às necessidades dos colegas, com gestos que indicam interesse, disponibilidade e acompanhamento no cotidiano laboral.

	Escala de 1 a 5 para avaliar cada item
Clareza	
Relevância	
Adequação	

Fidelidade ao Construto	
Comentário/Sugestões:	

Compaixão

Definição: Ato motivado pela preocupação com o sofrimento do outro, expresso por iniciativas concretas de presença, suporte emocional e disposição para estar junto diante das dificuldades.

	Escala de 1 a 5 para avaliar cada item
Clareza	
Relevância	
Adequação	
Fidelidade ao Construto	
Comentário/Sugestões:	

Ternura

Definição: Ato que expressa delicadeza e suavidade no modo de se relacionar com os outros, revelando presença e um olhar acolhedor nas interações interpessoais.

	Escala de 1 a 5 para avaliar cada item
Clareza	
Relevância	

Adequação	
Fidelidade ao Construto	
Comentário/Sugestões:	

Gentileza

Definição: Ação voluntária que promove o bem-estar nas relações de trabalho, caracterizada por gestos de cortesia, consideração e respeito mútuo, sem expectativa de retorno.

	Escala de 1 a 5 para avaliar cada item
Clareza	
Relevância	
Adequação	
Fidelidade ao Construto	
Comentário/Sugestões:	

Anexo VII – TCLE dos grupos focais.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Título do Estudo: Adaptação e evidências de validade da versão brasileira da *Companionate Love Scale*.

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Instituto de Psicologia (UFRGS). **Pesquisadores responsáveis**: Prof. Dr. Cláudio Simon Hutz (UFRGS), Doutoranda Joice Franciele Friedrich Almansa

Telefone para contato: (51) 3308 5454 (UFRGS).

E-mail para contato: claudio.hutz@gmail.com ou Joice.almansa@gmail.com

1. O que é um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido? Você está sendo convidado a participar voluntariamente de uma pesquisa científica. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido tem por meta esclarecer esta pesquisa, explicando resumidamente os seus objetivos, procedimentos, riscos e benefícios.

2. Qual é o objetivo deste estudo? O objetivo deste estudo é validar a escala de amor companheiro para os professores no contexto brasileiro, consideramos que o amor companheiro poderá aumentar os sentimentos de pertencimento, conexão e sentido da prática docente, assim como, fortalecer os laços entre pares. Os resultados de pesquisas como esta podem favorecer a prevenção e proteção aos níveis de bem-estar psicológico dos participantes, diminuindo os riscos de adoecimento psíquico. E permitindo o crescimento e amadurecimento necessários ao seu desenvolvimento pessoal e profissional, de forma saudável.

3. Quais procedimentos serão realizados? Ao aceitar participar desta pesquisa, você será convidado a compor um grupo com até cinco participantes, em uma sala reservada na própria instituição de ensino, com data e horário previamente agendado. Neste encontro serão abordados o seu entendimento sobre o amor companheiro e, também, os itens da escala de amor companheiro. O encontro tem duração de aproximadamente 30 minutos.

4. Quanto tempo de duração tem o estudo? A duração total deste projeto é prevista em dois anos, após a aprovação do estudo no comitê de ética em pesquisa.

5. Quais são os possíveis benefícios? Você terá um maior conhecimento sobre o amor companheiro e as possibilidades de desenvolvê-lo na prática docente, além de possibilitar conexões com outros membros da sala, assim como, uma possível sensação de acolhimento e escuta durante o encontro, que poderão gerar novas reflexões, posteriormente. Com esta pesquisa, objetivamos validar a escala de amor companheiro para o contexto brasileiro, e assim, possibilitar uma alternativa de mensuração da saúde mental positiva e prevenção ao burnout em docentes universitários.

6. Quais são os possíveis riscos e desconfortos? Este estudo oferece risco mínimo para os participantes, já que os mesmos podem sentir um pouco de cansaço físico e ou mental ou um pouco de ansiedade por ter que responder perguntas sobre seus sentimentos e comportamentos no dia-a-dia.

7. Receberei algum pagamento? Não. Sua participação neste estudo é de caráter exclusivamente voluntário, ou seja, não há remuneração pela participação. Entretanto, caso sinta um desconforto em relação aos tópicos abordados no encontro, poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável, para suporte emocional. Ademais, garantimos que eventuais danos comprovadamente causados pela pesquisa serão indenizados pela equipe de pesquisa.

8. Quem devo procurar em caso de dúvidas? Em qualquer momento do estudo você poderá obter mais informações sobre o estudo com a Prof. Dr. Cláudio Hutz (orientador do projeto) através do e-mail: claudio.hutz@gmail.com e com Joice Almansa (estudante de doutorado), pelo e-mail: Joice.almansa@gmail.com , que estarão aptos a solucionar suas dúvidas. Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) – localizado no Instituto de Psicologia da UFRGS, com horário de atendimento das 8h às 17h. Ademais, este documento foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Rua Ramiro Barcelos, 2600, Bairro Santana, Porto Alegre, RS - fone 51 3308-5698, e-mail: cep-psico@ufrgs.br). O Comitê de Ética é uma comissão que analisa os procedimentos de uma pesquisa e avalia se estão de acordo com as diretrizes estabelecidas para pesquisa com seres humanos.

9. Meus dados serão mantidos em confidencialidade? Sim, a pesquisa é anônima, mas você precisará fornecer um e-mail caso deseje receber um retorno dos questionários. Todas as informações obtidas e opiniões emitidas por você serão tratadas de maneira confidencial por todos os envolvidos no projeto. Os dados obtidos somente serão usados conforme os objetivos desta pesquisa e qualquer outro uso terá que se solicitar o seu consentimento prévio. Os dados publicados cientificamente ou atividades didáticas, não serão utilizados nomes que possam vir a identificá-lo. As informações obtidas serão arquivadas sem identificação pessoal, por um período de cinco anos, junto ao banco de dados do pesquisador responsável na sala 209 do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, ficando disponíveis para futuras análises.

10. Posso desistir da participação? Sim. Você tem toda a liberdade para se recusar a participar ou mesmo para se retirar do estudo a qualquer momento em que desejar, sem qualquer penalidade, prejuízo ou necessidade de explicação.

11. Consentimento: Confirmo que li o conteúdo deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e aceitei participar voluntariamente deste estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que a minha participação é isenta de despesas. Concordo voluntariamente na minha participação, sabendo que poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízos.

Por favor faça uma cópia deste termo de consentimento para que possa consultá-lo no futuro.

( ) Sou maior de 18 anos e concordo em participar da pesquisa

( ) Não quero participar da pesquisa

Anexo VIII – Roteiro do Grupo Focal.

Este é um grupo que tem a finalidade de entender as suas percepções acerca do amor companheiro e a clareza dos itens que o compõem, assim, será investigado qual é o entendimento e percepção acerca da relevância destes itens na experiência de cada um. O encontro será gravado para melhor registro das informações.

- O que significa amor para vocês?

- Quais as formas que o amor companheiro pode ser demonstrado no local de trabalho? Exemplifique uma situação

- De que forma vocês percebem o amor companheiro dentro do seu local de trabalho? Exemplifique uma situação.

- O que você entende por cada item na escala? Explique com suas próprias palavras.

- Você concorda com os itens mencionados na escala a respeito do amor companheiro? Se não, em qual(is) discorda.

- Você mudaria ou incluiria algum item? Se sim qual(is).

Anexo IX – TCLE do Estudo 2.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Título do Estudo: Adaptação e evidências de validade da versão brasileira da *Companionate Love Scale.*

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Instituto de Psicologia (UFRGS). Pesquisadores responsáveis: Prof. Dr. Cláudio Simon Hutz (UFRGS), Doutoranda Joice Franciele Friedrich Almansa

Telefone para contato: (51) 3308 5454 (UFRGS).

E-mail para contato: claudio.hutz@gmail.com ou Joice.almansa@gmail.com

1. O que é um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido? Você está sendo convidado a participar voluntariamente de uma pesquisa científica. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido tem por meta esclarecer esta pesquisa, explicando resumidamente os seus objetivos, procedimentos, riscos e benefícios.

2. Qual é o objetivo deste estudo? O objetivo deste estudo é validar a escala de amor companheiro para os professores no contexto brasileiro, consideramos que o amor companheiro poderá aumentar os sentimentos de pertencimento, conexão e sentido da prática docente, assim como, fortalecer os laços entre pares. Os resultados de pesquisas como esta podem favorecer a prevenção e proteção aos níveis de bem-estar psicológico dos participantes, diminuindo os riscos de adoecimento psíquico. E permitindo o crescimento e amadurecimento necessários ao seu desenvolvimento pessoal e profissional, de forma saudável.

3. Quais procedimentos serão realizados? Ao aceitar participar desta pesquisa, você irá preencher o questionário sociodemográfico, a escala de amor companheiro e a escala de altruísmo. A avaliação tem duração de aproximadamente 10 minutos.

4. Quanto tempo de duração tem o estudo? A duração total deste projeto é prevista em dois anos, após a aprovação do estudo no comitê de ética em pesquisa.

5. Quais são os possíveis benefícios? Após o período de coleta e análise dos dados você terá acesso aos resultados da pesquisa. Com esta pesquisa, objetivamos validar a escala de amor companheiro para o contexto brasileiro como uma alternativa para mensurar a saúde mental positiva e prevenir o burnout em docentes universitários.

6. Quais são os possíveis riscos e desconfortos? Este estudo oferece risco mínimo para os participantes, já que os mesmos podem sentir um pouco de cansaço físico e ou mental ou um pouco de ansiedade por ter que responder perguntas sobre seus sentimentos e comportamentos no dia-a-dia.

7. Receberei algum pagamento? Não. Sua participação neste estudo é de caráter exclusivamente voluntário, ou seja, não há remuneração pela participação. Entretanto, caso sinta um desconforto em relação ao preenchimento dos instrumentos, poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável, para suporte emocional. Ademais, garantimos que eventuais danos comprovadamente causados pela pesquisa serão indenizados pela equipe de pesquisa

8. Quem devo procurar em caso de dúvidas? Em qualquer momento do estudo você poderá obter mais informações sobre o estudo com a Prof. Dr. Cláudio Hutz (orientador do projeto) através do e-mail: claudio.hutz@gmail.com e com Joice Almansa (estudante de doutorado), pelo e-mail: Joice.almansa@gmail.com , que estarão aptos a solucionar suas dúvidas. Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) – localizado no Instituto de Psicologia da UFRGS, com horário de atendimento das 8h às 17h. Ademais, este documento foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Rua Ramiro Barcelos, 2600, Bairro Santana, Porto Alegre, RS - fone 51 3308-5698, e-mail: cep-psico@ufrgs.br). O Comitê de Ética é uma comissão que analisa os procedimentos de uma pesquisa e avalia se estão de acordo com as diretrizes estabelecidas para pesquisa com seres humanos.

9. Meus dados serão mantidos em confidencialidade? Sim, a pesquisa é anônima, mas você precisará fornecer um e-mail caso deseje receber um retorno dos resultados da pesquisa. Todas as informações obtidas e opiniões emitidas por você serão tratadas de maneira confidencial por todos os envolvidos no projeto. Os dados obtidos somente serão usados conforme os objetivos desta pesquisa e qualquer outro uso terá que se solicitar o seu consentimento prévio. Os dados publicados cientificamente ou atividades didáticas, não serão utilizados nomes que possam vir a identificá-lo. As informações obtidas serão arquivadas sem identificação pessoal, por um período de cinco anos, junto ao banco de

dados do pesquisador responsável na sala 209 do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, ficando disponíveis para futuras análises.

10. Posso desistir da participação? Sim. Você tem toda a liberdade para se recusar a participar ou mesmo para se retirar do estudo a qualquer momento em que desejar, sem qualquer penalidade, prejuízo ou necessidade de explicação.

11. Consentimento: Confirmo que li o conteúdo deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e aceitei participar voluntariamente deste estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que a minha participação é isenta de despesas. Concordo voluntariamente na minha participação, sabendo que poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízos.

Por favor faça uma cópia deste termo de consentimento para que possa consultá-lo no futuro.

( ) Sou maior de 18 anos e concordo em participar da pesquisa

( ) Não quero participar da pesquisa.

Anexo X – TCLE para o estudo 3.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Título do Estudo: Relação de amor companheiro, práticas de cultura organizacional, engajamento e burnout em professores universitários.

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Instituto de Psicologia (UFRGS). **Pesquisadores responsáveis:** Prof. Dr. Cláudio Simon Hutz (UFRGS), Doutoranda Joice Franciele Friedrich Almansa

Telefone para contato: (51) 3308 5454 (UFRGS).

E-mail para contato: claudio.hutz@gmail.com ou Joice.almansa@gmail.com

1. O que é um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido? Você está sendo convidado a participar voluntariamente de uma pesquisa científica. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido tem por meta esclarecer esta pesquisa, explicando resumidamente os seus objetivos, procedimentos, riscos e benefícios.

2. Qual é o objetivo deste estudo? O objetivo deste estudo é investigar o papel do amor companheiro, do otimismo, da esperança e da gratidão como fatores psicossociais com potencial para fortalecer, impulsionar e proteger o desenvolvimento saudável, principalmente no que diz respeito ao adoecimento emocional dos professores no contexto da COVID-19. Os resultados de pesquisas como esta podem favorecer a prevenção e proteção aos níveis de bem-estar psicológico dos participantes, diminuindo os riscos de adoecimento psíquico. E permitindo o crescimento e amadurecimento necessários ao seu desenvolvimento pessoal e profissional, de forma saudável.

3. Quais procedimentos serão realizados? Ao aceitar participar desta pesquisa, você irá preencher uma série de instrumentos que avaliam diversos aspectos positivos do funcionamento humano (otimismo, esperança, gratidão, saúde mental positivo, burnout e amor companheiro). A avaliação tem duração de aproximadamente 30 minutos.

4. Quanto tempo de duração tem o estudo? A duração total deste projeto é prevista em um ano e meio, após a aprovação do estudo no comitê de ética em pesquisa.

5. Quais são os possíveis benefícios? Posteriormente ao preenchimento de todos os questionários, será fornecido, por e-mail, um relatório de suas características referente aos instrumentos preenchidos. Com esta pesquisa, objetivamos conhecer o impacto do amor companheiro na saúde mental positiva e prevenção ao burnout em docentes universitários.

6. Quais são os possíveis riscos e desconfortos? Este estudo oferece risco mínimo para os participantes, já que os mesmos podem sentir um pouco de cansaço físico e ou mental ou um pouco de ansiedade por ter que responder perguntas sobre seus sentimentos e comportamentos no dia-a-dia.

7. Receberei algum pagamento? Não. Sua participação neste estudo é de caráter exclusivamente voluntário, ou seja, não há remuneração pela participação. Entretanto, caso sinta um desconforto em relação ao preenchimento dos instrumentos, poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável, para suporte emocional.

8. Quem devo procurar em caso de dúvidas? Em qualquer momento do estudo você poderá obter mais informações sobre o estudo com a Prof. Dr. Cláudio Hutz (orientador do projeto) através do e-mail: claudio.hutz@gmail.com e com Joice Almansa (estudante de doutorado), pelo e-mail: Joice.almansa@gmail.com , que estarão aptos a solucionar suas dúvidas. Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) – localizado no Instituto de Psicologia da UFRGS, com horário de atendimento das 8h às 17h. Ademais, este documento foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Rua Ramiro Barcelos, 2600, Bairro Santana, Porto Alegre, RS - fone 51 3308-5698, e-mail: cep-psico@ufrgs.br). O Comitê de Ética é uma comissão que analisa os procedimentos de uma pesquisa e avalia se estão de acordo com as diretrizes estabelecidas para pesquisa com seres humanos.

9. Meus dados serão mantidos em confidencialidade? Sim, a pesquisa é anônima, mas você precisará fornecer um e-mail caso deseje receber um retorno dos questionários. Todas as informações obtidas e opiniões emitidas por você serão tratadas de maneira confidencial por todos os envolvidos no projeto. Os dados obtidos somente serão usados conforme os objetivos desta pesquisa e qualquer outro uso terá que se solicitar o seu consentimento prévio. Os dados publicados cientificamente ou atividades didáticas, não serão utilizados nomes que possam vir a identificá-lo. As informações obtidas serão arquivadas sem identificação pessoal, por um período de cinco anos, junto ao banco de dados do pesquisador responsável na sala 209 do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, ficando disponíveis para futuras análises.

10. Posso desistir da participação? Sim. Você tem toda a liberdade para se recusar a participar ou mesmo para se retirar do estudo a qualquer momento em que desejar, sem qualquer penalidade, prejuízo ou necessidade de explicação.

11. Consentimento: Confirmo que li o conteúdo deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e aceitei participar voluntariamente deste estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que a minha participação é isenta de despesas. Concordo voluntariamente na minha participação, sabendo que poderei retirar o meu

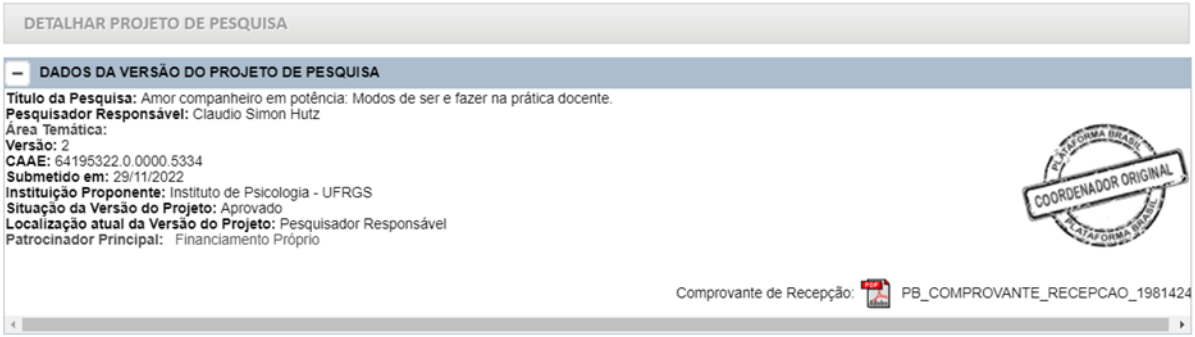
consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízos.

Por favor faça uma cópia deste termo de consentimento para que possa consultá-lo no futuro.

( ) Sou maior de 18 anos e concordo em participar da pesquisa.

( ) Não quero participar da pesquisa.

Anexo XI – Aprovação do CEP



DETALHAR PROJETO DE PESQUISA

DADOS DA VERSÃO DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Amor companheiro em potência: Modos de ser e fazer na prática docente.
Pesquisador Responsável: Claudio Simon Hutz
Área Temática:
Versão: 2
CAAE: 64195322.0.0000.5334
Submetido em: 29/11/2022
Instituição Proponente: Instituto de Psicologia - UFRGS
Situação da Versão do Projeto: Aprovado
Localização atual da Versão do Projeto: Pesquisador Responsável
Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

PLATAFORMA BRASIL
COORDENADOR ORIGINAL
PLATAFORMA BRASIL

Comprovante de Recepção: PB_COMPROVANTE_RECEPCAO_1981424

Anexo XII - Questionário Sociodemográfico e Organizacional

Ano de nascimento:

(campo de resposta numérica – 4 dígitos)

Estado em que reside:

(menu suspenso com os 26 estados + DF)

Gênero:

( ) Feminino
( ) Masculino
( ) Prefiro não informar

Escolaridade:

( ) Ensino Fundamental completo
( ) Ensino Médio completo
( ) Ensino Superior completo
( ) Pós-graduação, mestrado, doutorado ou pós-doutorado completo

Grupo ocupacional (marque o que mais se aproxima da sua função atual):

( ) Segurança (pública ou privada)

( ) Gestores (públicos ou privados)

( ) Trabalhadores da educação (nível superior e técnico)

( ) Trabalhadores da saúde (nível superior e técnico)

( ) Profissionais de nível superior em diferentes áreas (exceto educação e saúde)

( ) Clérigos e assistentes espirituais

( ) Trabalhadores de nível técnico (exceto educação e saúde)

( ) Trabalhadores técnicos administrativos (exceto educação e saúde)

( ) Trabalhadores técnicos da área de serviços (vendas, estética, arte, cultura, direito, TI, comunicação, jornalismo, etc.)

( ) Trabalhadores agropecuários, florestais, da caça e pesca

( ) Trabalhadores industriais (construção civil, eletroeletrônica, metalmecânica, alimentos e bebidas)

( ) Operadores industriais com conhecimento especializado (montadoras, siderurgia, celulose e papel, etc.)

( ) Manutenção, transporte e reparação (limpeza, conservação, transporte, reparos)

Tipo de organização onde você trabalha atualmente:

( ) Pública
( ) Privada
( ) Terceiro setor / ONG
( ) Autônomo(a) / Profissional liberal

Setor da organização:

( ) Indústria
( ) Serviços
( ) Comércio

Há quantos anos você atua na organização atual?

(campo de resposta aberta – número de anos)

Modelo de trabalho atual:

( ) Presencial (100% do tempo de trabalho)
( ) Remoto (100% do tempo de trabalho)
( ) Híbrido (parte presencial, parte remoto)