

Amor Companheiro no Trabalho: Evidências de Validade da Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET) no Brasil

Companionate Love at Work: Validity Evidence of the ECET in Brazil

Amor Compañero en el Trabajo: Evidencias de Validez de la ECET en Brasil

Estudo empírico

Joice Franciele Friedrich Almansa¹

<https://orcid.org/0000-0001-5695-5082>

E-mail: joice.almansa@gmail.com

Ana Cláudia Souza Vazquez²

<https://orcid.org/0000-0002-7760-9266>

E-mail: anasv@ufcspa.edu.br

Claudio Simon Hutz¹

<https://orcid.org/0000-0002-3252-7339>

E-mail: claudio.hutz@gmail.com

¹ Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, Rio Grande do Sul (RS), Brasil

² Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA), Porto Alegre, Rio Grande do Sul (RS), Brasil

Editor Associado Responsável:

Germano Gabriel Lima Esteves

<https://orcid.org/0000-0002-1851-4603>

Como citar:

Almansa, J. F. F., Vazquez, A. C. S., & Hutz, C. S. (2026). Amor Companheiro no Trabalho: Evidências de Validade da Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET) no Brasil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 26, e26308. <https://doi.org/10.5935/rpot/e26308>

Resumo: Este estudo teve como objetivo adaptar e reunir evidências de validade da Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET), que operacionaliza o amor companheiro no contexto organizacional brasileiro. Diante da escassez de instrumentos nacionais, foram conduzidas etapas qualitativas e quantitativas, incluindo tradução, avaliação por especialistas, grupos focais, estudo piloto e análises psicométricas, com uma amostra de 532 trabalhadores de diferentes regiões e setores. As análises fatoriais exploratória e confirmatória sustentaram a estrutura unidimensional, com elevada consistência interna ($\alpha = 0,90$). Evidências de validade foram observadas por meio de correlações positivas com afetos positivos e negativas com afetos negativos, além de associações com práticas organizacionais de cuidado, pertencimento e comunicação. A Teoria da Resposta ao Item indicou boa discriminação dos itens. A ECET mostrou-se um instrumento breve, confiável e sensível para avaliar o amor companheiro no trabalho.

Palavras-chave: amor companheiro, cultura emocional, emoções no trabalho, validação psicométrica, saúde mental positiva.

Abstract: This study aimed to adapt and gather validity evidence for the Emotional Culture at Work Scale (ECET), which operationalizes companionate love as a dimension of emotional culture in the Brazilian organizational context. The lack of nationally validated instruments has limited systematic research on this construct in Brazil. Qualitative and quantitative procedures were conducted, including independent translation, expert review, regional focus groups, pilot testing, and psychometric analyses with a sample of 532 workers from different sectors and regions of the country. Exploratory and confirmatory factor analyses supported a unidimensional structure with high internal consistency ($\alpha = 0.90$). Additional validity evidence was observed through positive correlations with positive affect and negative correlations with negative affect, as well as significant associations with organizational practices related to care, belonging, and transparent communication. Item Response Theory analyses using the graded response model indicated adequate item discrimination, particularly at moderate levels of the latent trait. Overall, results suggest that the ECET is a brief, reliable, and sensible instrument for organizational assessment of companionate love at work.

Keywords: companionate love, emotional culture, workplace emotions, psychometric validation, positive mental health.

Resumen: Este estudio tuvo como objetivo adaptar y reunir evidencias de validez de la Escala de Cultura Emocional en el Trabajo (ECET), que operacionaliza el amor compañero en el contexto organizacional brasileño. Ante la ausencia de instrumentos validados a nivel nacional, se realizaron procedimientos cualitativos y cuantitativos, incluyendo traducción, evaluación por expertos, grupos focales, estudio piloto y análisis psicométricos, con una muestra de 532 trabajadores de diferentes regiones y sectores. Los análisis factoriales exploratorios y confirmatorios respaldaron una estructura unidimensional, con alta consistencia interna ($\alpha = .90$). Se observaron evidencias de validez mediante correlaciones positivas con el afecto positivo y negativas con el afecto negativo, además de asociaciones con prácticas organizacionales de cuidado, pertenencia y comunicación. El análisis mediante la Teoría de Respuesta al Ítem indicó una adecuada discriminación de los ítems. La ECET demostró ser un instrumento breve, confiable y sensible para evaluar el amor compañero en el trabajo.

Palabras clave: amor compañero, cultura emocional, emociones laborales, validación psicométrica, salud mental positiva.

Introdução

O amor, enquanto experiência afetiva compartilhada e promotora de vínculos significativos, sobretudo quando compreendido como um fenômeno relacional que sustenta cooperação, pertencimento e suporte social, tem sido reconhecido nas pesquisas internacionais como um recurso psicossocial relevante no contexto do trabalho e das organizações desde a década de 1980 (Fehr & Russell, 1991; Shaver et al., 1987). Neste campo, o conceito de amor companheiro tem se destacado nos estudos sobre cultura emocional no trabalho por sua associação positiva ao bem-estar emocional, ao engajamento e à coesão entre colegas no ambiente organizacional (Barsade & O'Neill, 2014; Fehr & Russell, 1991).

O termo amor, especialmente no ambiente de trabalho, foi historicamente negligenciado como um fenômeno relevante para o bem-estar nas organizações, em parte, devido à predominância de modelos teóricos e prescritivos que privilegiam a racionalidade, a neutralidade afetiva e o controle emocional. Esse apagamento contrasta com os robustos estudos que demonstram que os afetos são constitutivos da vida organizacional, influenciam a qualidade das relações e atuam como mecanismos de coordenação social no trabalho (Ashkanasy & Daus, 2002; Barsade & O'Neill, 2014). É nesta perspectiva que o amor companheiro no trabalho emerge como um tema contemporâneo relevante, ao contribuir para a compreensão de vínculos significativos que impulsionam o comportamento e as atitudes nas organizações.

Dois aspectos são importantes a serem destacados para a compreensão do construto do amor companheiro no trabalho. Primeiro, ele não se refere à esfera romântica, mas a um padrão de afeto pró-social expresso em interações cotidianas. Tal perspectiva permite compreender a dinâmica pela qual o amor companheiro é compartilhado e promove experiências normativas de bem-estar em determinados contextos de trabalho (Barsade & O'Neill, 2014; Lilius et al., 2011). Segundo, trazer o amor companheiro para análise e discussão nas organizações não implica romantizar o contexto laboral, mas sim reconhecer que práticas interpessoais de cuidado e respeito, quando socialmente compartilhadas, podem configurar uma cultura emocional com efeitos sobre a saúde e o funcionamento coletivo (Belkin & Kong, 2022; Chang et al., 2024; Itzchakov et al., 2025).

A contribuição essencial dos estudos neste tema está em trazer para o centro da discussão os aspectos positivos da cultura emocional que influenciam comportamentos, bem-estar e desempenho no campo do trabalho e das organizações. Nesse sentido, o desenvolvimento da cultura emocional positiva nas organizações, baseada em empatia, respeito mútuo, escuta ativa e solidariedade, tem-se mostrado fundamental para o bem-estar coletivo e o desempenho sustentável (Bakker & Demerouti, 2007; Lilius et al., 2011; O'Neill et al., 2023; Potye & Moscon, 2022; Young et al., 2025).

O amor companheiro, nesse contexto, configura-se como um elo fundamental entre os afetos cotidianos e a saúde organizacional, atuando como uma força relacional que favorece a construção de confiança, pertencimento e reconhecimento mútuo entre os membros da organização. Como elemento central, destaca-se que o construto do amor companheiro expressa padrões coletivamente compartilhados de expressão, legitimação e valorização de emoções positivas no ambiente de trabalho (Barsade & O'Neill, 2014). Nessa perspectiva, enfatiza-se o papel do contexto laboral como espaço relacional no qual as experiências individuais de trabalho se encontram imersas e passam a ser percebidas e moduladas pela dinâmica, pela frequência e pela qualidade das trocas sociais que caracterizam esse ambiente específico.

O estudo longitudinal desenvolvido por Barsade e O'Neill (2014) evidenciou que culturas organizacionais caracterizadas por altos níveis de amor companheiro estão significativamente associadas à maior satisfação no trabalho, comprometimento afetivo, integração em equipe e desempenho organizacional. Além disso, nesta pesquisa seminal, as autoras demonstraram que esse tipo de cultura atua como fator protetivo contra o burnout e o absenteísmo, influenciando positivamente o bem-estar individual e coletivo nas organizações. Essas evidências são coerentes com modelos que situam recursos sociais e afetivos como protetores diante de demandas crônicas e estressores ocupacionais, ampliando a capacidade de regulação, cooperação e recuperação no cotidiano de trabalho (Bakker & Demerouti, 2007; Chang et al., 2024; Fredrickson, 2001; Polman, 2022).

No âmbito da psicologia organizacional positiva, autores como Fredrickson (2001, 2004) e Wright (2003) argumentam que as emoções positivas desempenham um papel central na ampliação dos repertórios cognitivos, emocionais e relacionais dos indivíduos, favorecendo a resiliência, a criatividade e o fortalecimento dos laços interpessoais. Essa perspectiva está alinhada à teoria "broaden-and-build", proposta por Fredrickson (2001), segundo a qual emoções como alegria, gratidão e amor ampliam os horizontes perceptivos e, com isso, constroem recursos duradouros para o enfrentamento de adversidades. Em contextos organizacionais, tais afetos podem servir como antídotos aos fatores de estresse crônico, favorecendo o florescimento humano e prevenindo o burnout.

Apesar de sua relevância teórica e empírica amplamente documentada em estudos internacionais (Chang et al., 2024; Polman, 2022), a investigação sistemática do amor companheiro no campo da psicologia organizacional brasileira permanece incipiente. Em nossos estudos, foi observada uma lacuna empírica e instrumental no contexto latino-americano na produção sobre amor

companheiro, inclusive quanto a disponibilidade de medidas psicométricas culturalmente sensíveis para investigar esse construto no trabalho. Essa carência foi identificada a partir de uma revisão sistemática concluída e prospectivamente registrada na base PROSPERO (número de registro omitido em razão do processo de revisão às cegas), que examinou a literatura empírica publicada entre 2014 e 2024. Foram incluídos 56 estudos empíricos conduzidos em países da América Latina sobre amor e apego, que abordaram predominantemente relações íntimas (p.ex., apego, satisfação relacional, mitos românticos e normas de gênero), com foco em modelos diádicos e privados. Nenhum estudo investigou o amor companheiro e não foram identificadas medidas voltadas à mensuração do amor como fenômeno relacional coletivo ou organizacional, tampouco investigações que examinassem o amor como recurso emocional no contexto laboral.

O presente estudo busca inserir-se nesse campo investigativo ao examinar o amor companheiro como um recurso relacional específico, potencialmente associado à promoção da cooperação, ao fortalecimento da coesão e à sustentabilidade dos vínculos no contexto de trabalho. A Companionate Love Scale, proposta por Barsade e O'Neill (2014), surgiu como uma ferramenta inovadora para investigar esse fenômeno no ambiente de trabalho, ao operacionalizar o amor companheiro em quatro componentes emocionais centrais. Nesta perspectiva, buscamos contribuir neste campo ao realizar a adaptação transcultural, a validação psicométrica e a análise das propriedades da versão brasileira da *Companionate Love Scale*, denominada Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET), que operacionaliza o amor companheiro como uma dimensão da cultura emocional no contexto organizacional brasileiro. O processo envolveu etapas qualitativas e quantitativas, fundamentadas nas diretrizes da International Test Commission (ITC, 2017) para adaptação de instrumentos, bem como em princípios técnicos das associações APA, AERA e NCME (2014). Como contribuição original, o estudo integra validação cultural regional, análises fatoriais confirmatórias e modelagem pela Teoria da Resposta ao Item (TRI; GRM) em amostra nacional, oferecendo evidências simultâneas de estrutura interna, precisão e funcionamento dos itens, prioritariamente para uso organizacional.

Com base no referencial teórico e nos objetivos do estudo, foram formuladas as seguintes hipóteses:

- H1. A ECET apresenta uma estrutura unidimensional, em consonância com o modelo teórico do amor companheiro no trabalho (Barsade e O'Neill, 2014).
- H2. A ECET apresenta índices adequados de consistência interna, com coeficiente de confiabilidade (alfa de Cronbach) igual ou superior a 0,80.
- H3. Os escores da ECET correlacionam-se positivamente com afetos positivos e negativamente com afetos negativos, fornecendo evidências de validade convergente e divergente.
- H4. Os itens da ECET apresentam parâmetros adequados de discriminação e funcionamento ao longo do traço latente, conforme estimados pela Teoria da Resposta ao Item, por meio do modelo de resposta gradual (GRM).

Adicionalmente, o estudo investiga associações entre os escores da ECET e práticas organizacionais relacionadas à comunicação, à colaboração, ao pertencimento e ao cuidado institucional, como evidências complementares de validade de critério.

Método

Delineamento

Este é um estudo metodológico de abordagem mista, integrando procedimentos qualitativos e quantitativos, conduzido em conformidade com as diretrizes da International Test Commission (ITC, 2017) para adaptação transcultural de instrumentos psicológicos. Também foram observados os princípios técnicos estabelecidos pela American Psychological Association (APA), pela American Educational Research Association (AERA) e pelo National Council on Measurement in Education (NCME, 2014).

A investigação concentrou-se na produção de evidências de validade baseadas no conteúdo, nos processos de resposta e na estrutura interna da escala, assegurando sua adequação cultural, semântica e psicométrica ao contexto organizacional brasileiro. Trata-se de um delineamento transversal, com coleta de dados realizada em diferentes etapas, voltado especificamente à adaptação transcultural e validação psicométrica de instrumento psicológico.

Participantes

Os participantes deveriam atender aos seguintes critérios de inclusão: (a) ser brasileiro(a) e (b) estar em atividade profissional no momento da coleta. Não foram estabelecidos critérios de exclusão adicionais, exceto o não atendimento a esses critérios ou o preenchimento incompleto dos instrumentos.

A amostragem foi "não probabilística", por conveniência e participação voluntária, estratégia recorrente em estudos de adaptação e validação de instrumentos no contexto organizacional, especialmente em coletas online de abrangência nacional. Reconhece-se que esse tipo de

amostragem impõe limitações à generalização dos resultados, aspecto a ser considerado na interpretação dos achados.

Na etapa qualitativa de validação cultural, participaram 30 trabalhadores recrutados por meio de convites em listas institucionais, parcerias com empresas, contatos profissionais, bem como divulgações via LinkedIn e redes sociais. Os participantes eram provenientes de todas as regiões do Brasil: Sul ($n = 5$), Sudeste ($n = 4$), Centro-Oeste ($n = 7$), Nordeste ($n = 9$) e Norte ($n = 5$), com idades entre 21 e 50 anos e tempo de experiência profissional variando de 2 a 22 anos. Atuavam nos setores público, privado e terceiro setor, em áreas como psicologia, educação, saúde, tecnologia, justiça e serviços administrativos, buscando-se contemplar diferentes realidades socioculturais e organizacionais do país.

Na etapa piloto, a ECET foi aplicada a uma amostra de 150 profissionais brasileiros, recrutados por procedimentos semelhantes, com idades entre 23 e 68 anos ($M = 39,9$; $DP = 10,3$), predominantemente do gênero feminino (70%). Em termos de formação, 47,3% possuíam graduação, 40,7% especialização, 8,7% mestrado e 2,7% doutorado. Os participantes atuavam em organizações públicas (40,7%), privadas (44,0%) e mistas (14,7%), distribuídos entre os modelos de trabalho remoto (43,3%), presencial (26,7%) e híbrido (14,0%).

Na etapa quantitativa de validação psicométrica, participaram 532 profissionais, recrutados por meio de listas institucionais, parcerias com empresas e convites divulgados nas redes sociais e no LinkedIn, oriundos de todas as regiões do Brasil. As idades variaram entre 19 e 66 anos ($M = 49,16$; $DP = 9,67$). As características sociodemográficas, educacionais e ocupacionais da amostra são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1

Características sociodemográficas da amostra (N = 532)

| Variável | n | % |
|--|-----|------|
| Gênero | | |
| Feminino | 355 | 66,7 |
| Masculino | 172 | 32,3 |
| Prefiro não responder | 5 | 0,9 |
| Escolaridade | | |
| Pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado) | 400 | 75,2 |
| Ensino superior completo | 89 | 16,7 |
| Ensino médio completo | 40 | 7,5 |
| Ensino fundamental completo | 3 | 0,6 |
| Tipo de organização | | |
| Pública | 328 | 61,7 |
| Privada | 172 | 32,3 |
| Autônomo(a)/Profissional liberal | 30 | 5,6 |
| Terceiro setor/ONG | 2 | 0,4 |
| Sector de atuação | | |
| Serviços | 487 | 91,5 |
| Indústria | 31 | 5,8 |
| Comércio | 14 | 2,6 |
| Modelo de trabalho | | |
| Presencial | 324 | 60,9 |
| Híbrido | 174 | 32,7 |
| Remoto | 34 | 6,4 |

Nota. Percentuais calculados com base no total de participantes válidos. Pequenas discrepâncias podem ocorrer devido ao arredondamento.

De modo geral, observou-se predominância de participantes do gênero feminino, elevada escolaridade, com destaque para indivíduos com pós-graduação, atuação majoritária em organizações públicas e no setor de serviços, bem como maior concentração no modelo de trabalho presencial. O tempo de atuação na organização atual variou entre 1 e 40 anos, com maior concentração entre 1 e 10 anos.

Considerando o número final de respondentes da etapa quantitativa ($n = 532$), a amostra apresenta uma estimativa de erro de aproximadamente 4,2%, com nível de confiança de 95%, conforme os parâmetros fornecidos pela plataforma SurveyMonkey para pesquisas online com amostras dessa magnitude.

O tamanho amostral mostrou-se adequado aos procedimentos psicométricos empregados, atendendo às recomendações da literatura para análises fatoriais confirmatórias e para modelos da Teoria da Resposta ao Item, que indicam a necessidade de amostras com mais de 300 participantes para obter estimativas estáveis.

Instrumentos

Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET). A cultura emocional de amor companheiro no trabalho foi avaliada por meio da Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET), versão brasileira da *Companionate Love Scale* originalmente desenvolvida por Barsade e O'Neill (2014). O construto refere-se a uma cultura emocional coletiva, não romântica, caracterizada por expressões recorrentes de afeto, cuidado, compaixão e ternura nas relações cotidianas de trabalho, refletindo conexão emocional e suporte afetivo entre colegas, e não vínculos íntimos ou pessoais. Assim, a ECET não avalia a 'cultura emocional geral', mas sim a frequência percebida de quatro expressões emocionais específicas (afeto, cuidado, compaixão e ternura) que definem a cultura de amor companheiro no trabalho.

No estudo original de validação (Barsade e O'Neill, 2014), conduzido com uma ampla amostra de profissionais ($N = 3.210$), os quatro itens apresentaram estrutura unidimensional, com cargas fatoriais variando entre 0,67 e 0,78 e consistência interna adequada (α de Cronbach = 0,83), fornecendo evidências de validade e precisão da escala. O amor companheiro no trabalho mostrou associações consistentes com coesão grupal, satisfação no trabalho, engajamento, menor absenteísmo e redução da exaustão emocional, evidenciando a sua relevância prática em pesquisas em contextos organizacionais.

O instrumento é composto por quatro itens, cada um correspondente a uma emoção central da cultura emocional: afeto, cuidado, compaixão e ternura. As respostas são registradas em escala Likert de 5 pontos, variando de 1 (nunca) a 5 (quase sempre).

Para o presente estudo, foi obtida a autorização formal das autoras originais para a tradução e adaptação transcultural da escala. A versão brasileira passou por tradução técnica independente, avaliação por especialistas e validação semântica por meio de grupos focais regionais, seguidas de avaliação psicométrica piloto. A versão final, denominada Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET), manteve os quatro itens originais, incorporando definições operacionais culturalmente validadas e refinamentos terminológicos orientados por julgamento especializado e feedback dos participantes, assegurando clareza semântica, adequação cultural e alinhamento com o vocabulário emocional brasileiro.

Na amostra do presente estudo, a ECET apresentou excelente consistência interna (alfa de Cronbach $\alpha = 0,90$; alfa policórico = 0,93). Devido à brevidade da escala, estimativas de McDonald's ω mostraram-se instáveis e não foram reportadas, em consonância com recomendações psicométricas para instrumentos muito curtos (Dunn et al., 2014; McNeish & Wolf, 2020). Para fins analíticos, os escores da ECET foram tratados como um indicador global de cultura emocional no trabalho. Os quatro itens da escala são apresentados integralmente no apêndice, o que assegura a replicabilidade do estudo.

Além da ECET (instrumento-alvo de adaptação e validação), utilizaram-se instrumentos adicionais exclusivamente como variáveis externas para evidências de validade (convergente/divergente e de critério).

Escala de Afeto Positivo e Afeto Negativo (PANAS; Zanon & Hutz, 2014). A PANAS é um instrumento amplamente utilizado para mensurar os construtos de afeto positivo e negativo. Neste estudo, utilizou-se a versão brasileira adaptada por Zanon e Hutz (2014), que apresentou consistência interna adequada ($\alpha = 0,88$ para afeto positivo e $\alpha = 0,86$ para afeto negativo). A escala é composta por 40 itens, distribuídos igualmente entre os dois fatores, representados por adjetivos que descrevem estados afetivos (por exemplo, "amável", "cuidadoso", "afrito", "impaciente"). Os participantes avaliam, em que medida, cada adjetivo reflete seus sentimentos recentes, utilizando uma escala Likert de 5 pontos, que varia de 1 (muito pouco) a 5 (extremamente). Os escores foram calculados a partir da média dos itens de cada fator.

Questionário Sociodemográfico. Conjunto de questões elaboradas para caracterização da amostra, incluindo ano de nascimento (para cálculo da idade), estado de residência, gênero (feminino, masculino, prefiro não responder), escolaridade (ensino fundamental, ensino médio, ensino superior e pós-graduação: mestrado, doutorado ou pós-doutorado completos), grupo ocupacional (classificado segundo a *International Standard Classification of Occupations - ISCO*), tipo e setor da organização (classificados de acordo com a *International Standard Industrial Classification of All Economic Activities - ISIC*), ambas conforme diretrizes da *International Labour Organization (ILO, 2012; United Nations, 2008)*, tempo de atuação na organização atual (em anos) e modalidade de trabalho (presencial, remoto ou híbrido).

Questionário sobre Práticas de Cultura Organizacional (PCO). As práticas de cultura organizacional foram avaliadas por meio de 12 itens, em uma escala Likert de 5 pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), desenvolvida especificamente para o presente estudo. Esse questionário foi elaborado com base nos achados científicos sobre cultura emocional no

trabalho e nas práticas organizacionais apresentadas neste artigo (Aguiar et al., 2017; Barsade & O'Neill, 2014; Potye & Moscon, 2022). Considerando a relevância central das práticas no contexto laboral para a emergência do amor companheiro no trabalho, os itens foram concebidos para capturar valores emocionais e relacionais traduzidos em rotinas organizacionais, comportamentos de liderança e práticas institucionais no cotidiano de trabalho. Nesta construção, a escala abrange quatro dimensões:

- a) Colaboração e Trabalho em Equipe (incluindo um item reverso de competitividade);
- b) Liderança e Participação (incluindo um item reverso de centralização decisória);
- c) Comunicação Intersetorial;
- d) Pertencimento e Cuidado.

Importa ressaltar que as práticas mensuradas neste instrumento foram tratadas como um construto global nas análises deste estudo. Essa decisão foi teórica e analiticamente fundamentada, considerando que o objetivo foi examinar o papel sistêmico das práticas organizacionais como recurso contextual integrado à rede de relações entre cultura emocional, engajamento e burnout. A interpretação dos achados pautou-se na análise de que os escores mais elevados de PCO indicam ambientes organizacionais caracterizados por comunicação transparente, liderança participativa, normas colaborativas e cuidado institucionalizado, enquanto escores mais baixos refletem contextos organizacionais mais fragmentados, hierárquicos ou competitivos.

No presente estudo, a escala de PCO apresentou excelente consistência interna (alfa de Cronbach $\alpha = 0,90$; alfa policórico = 0,92; omega de McDonald $\omega = 0,93-0,95$), o que sustenta sua confiabilidade como medida de práticas de cultura organizacional. Apesar desses índices, reconhece-se o caráter exploratório do instrumento, sendo necessários estudos futuros para examinar sua estrutura fatorial, a invariância de medida e a aplicabilidade em diferentes contextos organizacionais e culturais. Os 12 itens completos do instrumento estão apresentados no apêndice.

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

A adaptação transcultural da ECET foi conduzida em etapas sistemáticas, em consonância com as diretrizes da International Test Commission (ITC, 2017):

1. Tradução inicial independente por duas psicólogas bilíngues;
2. Avaliação por quatro juízas especialistas nas áreas de psicologia organizacional, psicologia positiva e avaliação psicológica;
3. Realização de grupos focais regionais para verificação da inteligibilidade e adequação semântica;
4. Reformulação iterativa dos itens com base em análise temática;
5. Saturação teórica por escuta ativa e consenso interpretativo;
6. Aplicação-piloto da escala em amostra nacional, com análise psicométrica descritiva e inferencial para investigar evidências de validade e precisão da medida;
7. Realização de análises psicométricas avançadas, incluindo a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e a aplicação da Teoria da Resposta ao Item (TRI), por meio do modelo de Resposta Gradual (*Graded Response Model* – GRM), visando avaliar os parâmetros de discriminação e de dificuldade dos itens.

O recrutamento dos participantes ocorreu por amostragem não probabilística, por conveniência e participação voluntária, com divulgação e convites realizados por meio de listas institucionais, parcerias com empresas, contatos profissionais e acadêmicos, além de convites veiculados no LinkedIn e em outras redes sociais. A lista inicial de convites (5.000 no estudo piloto e 10.000 na etapa principal) resultou da agregação dessas diferentes frentes de divulgação, mantendo-se o procedimento de recrutamento ao longo das duas coletas quantitativas, conforme recomendado para estudos de validação psicométrica (ITC, 2017).

Na etapa qualitativa, a coleta de dados com os grupos focais foi realizada entre 20 de fevereiro de 2025 e 30 de maio de 2025, por meio de encontros online na plataforma Google Meet. Os encontros foram gravados com o consentimento dos participantes, visando a um melhor registro das informações.

O roteiro utilizado incluiu as seguintes questões:

- O que significa 'amor companheiro' para vocês?
- Quais são as formas como o amor companheiro pode ser demonstrado no local de trabalho?

Exemplifique uma situação.

• De que forma vocês percebem o amor companheiro no 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, de qual(is) discorda?

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

Os dados qualitativos foram analisados de forma descritivo-interpretativa, com foco na inteligibilidade semântica, na adequação cultural e na coerência conceitual dos itens. A condução dos grupos focais seguiu recomendações clássicas para a pesquisa qualitativa com grupos (Krueger &

Casey, 2015), e a decisão pela saturação foi guiada por critérios de redundância interpretativa e de estabilidade dos significados (Guest et al., 2006). As contribuições dos participantes foram examinadas de forma iterativa e integradas às avaliações das juízas especialistas, o que orientou decisões sobre a manutenção, a reformulação ou o refinamento das definições operacionais dos itens. Considerou-se alcançada a saturação teórica quando não emergiram novas interpretações relevantes nem divergências substantivas quanto ao significado dos termos, o que indica estabilidade interpretativa e consenso quanto ao conteúdo da escala. As decisões de ajuste semântico foram registradas em uma matriz de rastreabilidade (termo original, proposta de ajuste, justificativa e decisão final), disponível mediante solicitação.

A coleta de dados do estudo-piloto foi realizada entre os dias 3 e 17 de junho de 2025, por meio da plataforma SurveyMonkey. Dos 5.000 convites enviados, 150 participantes completaram integralmente o questionário, o que corresponde a uma taxa de retorno de 3%. Para verificar a clareza e compreensão dos termos empregados, os participantes foram distribuídos aleatoriamente pela própria plataforma em dois grupos: o primeiro respondeu aos itens acompanhados de definições operacionais ($n = 63$), enquanto o segundo respondeu apenas aos termos, sem explicações adicionais ($n = 87$). Todas as respostas foram submetidas a triagem rigorosa quanto à qualidade e completude, sendo excluídas aquelas incompletas, com padrões invariantes de resposta (por exemplo, seleção repetida da mesma alternativa em todos os itens) ou com tempos de preenchimento incompatíveis com a leitura e o registro de respostas adequados aos instrumentos, critérios definidos *a priori*.

A coleta quantitativa de validação da escala foi realizada entre 21 de junho e 30 de julho de 2025, por meio da plataforma SurveyMonkey. Dos 10.000 convites enviados, 532 participantes completaram integralmente o questionário, resultando em uma taxa de retorno de 5,32%. Reconhece-se que taxas de resposta reduzidas podem ampliar viés de autoseleção (participação diferencial de pessoas mais sensibilizadas pelo tema), razão pela qual os achados devem ser interpretados como evidências iniciais e condicionadas ao perfil amostral obtido. Importa relatar que, embora considerada baixa, essa taxa está dentro da média esperada para pesquisas online com participação voluntária e sem incentivo direto, conforme evidenciado em revisões metodológicas sobre surveys digitais (Cook et al., 2000; Nulty, 2008).

Para reduzir a possibilidade de duplicidade de respostas, o questionário foi configurado para permitir apenas uma submissão por dispositivo/navegador, sendo esse controle complementado por triagem posterior dos dados. Esse bloqueio foi implementado por meio das configurações de prevenção de múltiplas submissões da própria plataforma (controle por navegador/cookies), sendo complementado por inspeção de padrões de resposta e de tempos de preenchimento para identificar envios repetidos. Foram excluídas respostas incompletas, duplicadas, com padrões automatizados ou invariantes e aquelas com tempos de resposta incompatíveis, conforme critérios operacionais previamente estabelecidos. A triagem considerou, de forma combinada, (a) completude do protocolo, (b) padrões invariantes/automatizados (por exemplo, mesma alternativa em todos os itens), e (c) tempo total incompatível com leitura/resposta consciente, de modo a reduzir a influência de respostas aleatórias ou não atentas.

Finalmente, esta pesquisa foi conduzida em conformidade com os preceitos éticos para estudos com seres humanos, conforme a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (número do parecer a ser incluído na versão final não cega). Todos os participantes consentiram livremente, após serem informados sobre os objetivos e os procedimentos do estudo, com garantia de sigilo, anonimato, voluntariedade e direito de desistência sem prejuízos. Os critérios de triagem adotados, os procedimentos operacionais de coleta e os scripts utilizados nas análises estatísticas encontram-se disponíveis mediante solicitação aos autores, em conformidade com os princípios de transparência, replicabilidade e reprodutibilidade científica recomendados pelas diretrizes internacionais de avaliação psicológica.

Procedimentos de Análise de Dados

A etapa qualitativa da adaptação da Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET) teve como objetivo assegurar a adequação semântica, conceitual e cultural dos itens ao contexto organizacional brasileiro. Inicialmente, quatro juízas especialistas nas áreas de psicologia organizacional, psicologia positiva e avaliação psicológica realizaram uma análise criteriosa dos itens, considerando aspectos de clareza linguística, relevância teórica e fidelidade conceitual ao modelo original. Em seguida, foram conduzidos grupos focais com profissionais de diferentes setores e regiões do Brasil, utilizando um roteiro semiestruturado para explorar a inteligibilidade dos termos, sua aplicabilidade prática no cotidiano organizacional e a ressonância cultural das expressões utilizadas.

As contribuições obtidas tanto dos especialistas quanto dos participantes dos grupos focais foram incorporadas em um processo iterativo de reformulação dos itens e definições, caracterizado pela validação participativa e pelo refinamento progressivo da escala. Após múltiplas rodadas de escuta ativa e ajustes terminológicos, atingiu-se a saturação teórica, evidenciando estabilidade nas interpretações e consenso quanto aos significados atribuídos às emoções contempladas pela ECET.

As análises qualitativas tiveram caráter descritivo-interpretativo, sem o objetivo de categorização temática formal, sendo utilizadas exclusivamente para subsidiar decisões de adaptação semântica e cultural dos itens, em consonância com recomendações metodológicas para adaptação transcultural de instrumentos psicológicos (Beaton et al., 2000; ITC, 2017).

A análise estatística da etapa quantitativa foi realizada por meio do *software R (versão 4.3.1; R Foundation for Statistical Computing, Viena, Áustria)*, no ambiente *RStudio (versão 2024.04.2; Posit Software, PBC, Boston, MA, EUA)*, empregando pacotes específicos para análises psicométricas, fatoriais e de Teoria da Resposta ao Item. Inicialmente, foram calculadas médias, desvios-padrão, assimetria e curtose dos escores da escala, com o objetivo de verificar a distribuição dos dados e avaliar pressupostos estatísticos preliminares, conforme recomendações clássicas da literatura psicométrica (Hair et al., 2019; Kline, 2016). Também foram examinados padrões de resposta e tempos de preenchimento, sendo excluídas as respostas incompletas, inconsistentes, com padrões invariantes ou com indícios de resposta automática, de acordo com critérios operacionais previamente definidos.

Em seguida, foram conduzidos testes de validade convergente, por meio de correlações positivas entre os escores da ECET e os afetos positivos da escala PANAS, e de validade divergente, por meio de correlações negativas com os afetos negativos da mesma escala. As correlações foram estimadas pelo coeficiente de Pearson, adotando-se o nível de significância de 5% ($p < 0,05$), em consonância com as diretrizes para obtenção de evidências de validade baseadas em relações com variáveis externas (APA, AERA, & NCME, 2014).

Também foram realizados testes de comparação de médias para verificar possíveis diferenças nos escores da ECET em função de variáveis sociodemográficas e ocupacionais, como gênero, tipo de organização, setor de atuação e modalidade de trabalho. Quando aplicável, foram utilizados testes *t* para amostras independentes ou análises de variância (ANOVA), com verificação prévia dos pressupostos estatísticos. Além disso, foram conduzidas análises de correlação entre os escores da ECET e variáveis contínuas, como idade, tempo de vínculo com a organização e práticas organizacionais complementares (comunicação aberta, sentimento de pertencimento, cuidado institucional, cooperação e solidariedade), fornecendo evidências adicionais de validade de critério e consistência teórica do construto.

Para avaliar a estrutura interna da escala, foram aplicadas a análise fatorial exploratória (AFE) e a análise fatorial confirmatória (AFC). A fatorabilidade dos dados foi verificada por meio do índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett. A definição do número de fatores baseou-se em análise paralela. A AFC foi conduzida por meio do método de máxima verossimilhança robusta, com avaliação dos índices de ajuste CFI, TLI, RMSEA e SRMR, adotando-se os critérios recomendados na literatura especializada (Brown, 2015; Fabrigar et al., 1999).

Complementarmente, foi utilizada a Teoria da Resposta ao Item (TRI), por meio do *Graded Response Model (GRM)*, apropriado para itens politômicos do tipo Likert, com o objetivo de avaliar o funcionamento dos itens da escala em termos de discriminação e de localização ao longo do traço latente. A interpretação dos parâmetros seguiu recomendações clássicas da literatura psicométrica, permitindo avaliar a precisão da escala em diferentes níveis do construto (Reise & Waller, 2009; Samejima, 1969).

Os scripts utilizados nas análises estatísticas, bem como os materiais completos da pesquisa, encontram-se disponíveis mediante solicitação aos autores, em conformidade com os princípios de transparência, replicabilidade e reprodutibilidade científica recomendados pelas diretrizes internacionais de avaliação psicológica (APA, AERA, & NCME, 2014).

Resultados

A fase inicial da validação da Escala de Cultura Emocional no Trabalho envolveu procedimentos rigorosos de adaptação transcultural e de validação qualitativa, conforme as diretrizes da ITC (2017). A tradução foi realizada por duas psicólogas bilíngues, com convergência semântica espontânea entre as versões. Em seguida, duas rodadas de avaliação por especialistas destacaram ajustes conceituais e semânticos, especialmente nos termos "afeto" e "ternura", o que levou à formulação de definições operacionais culturalmente adequadas.

Grupos focais com profissionais de diferentes regiões do Brasil contribuíram para a validação semântica e cultural da escala, reforçando a pertinência do construto no contexto organizacional brasileiro. A versão resultante, intitulada Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET), manteve sua estrutura original com quatro itens: afeto, cuidado, compaixão e ternura, cujas definições foram refinadas a partir do consenso emergente entre os participantes. Foram produzidas duas versões do instrumento: uma com e outra sem definições operacionais explicitadas.

A análise psicométrica piloto, conduzida com 150 participantes, revelou evidências promissoras de qualidade métrica. A escala apresentou alta consistência interna ($\alpha = 0,90$), estrutura unidimensional bem definida (cargas fatoriais entre 0,78 e 0,86; 75% da variância explicada) e parâmetros adequados segundo a Teoria de Resposta ao Item, utilizando o modelo de resposta graduada (GRM). Todos os itens demonstraram elevado poder discriminativo, especialmente na faixa média do traço latente.

Tabela 2*Teste do efeito da descrição dos itens*

| Emoção | Média (com) | Média (sem) | <i>t</i> | <i>p</i> | <i>d</i> de Cohen |
|-----------|-------------|-------------|----------|----------|-------------------|
| Afeto | 3,56 | 3,33 | 1,33 | 0,186 | 0,24 |
| Cuidado | 3,70 | 3,48 | 1,13 | 0,260 | 0,20 |
| Compaixão | 3,33 | 3,28 | 0,28 | 0,781 | 0,05 |
| Ternura | 3,24 | 2,95 | 1,46 | 0,146 | 0,27 |

Nota. Comparação das médias de percepção da expressão emocional no ambiente de trabalho entre participantes que responderam aos itens com definições operacionais ("com") e aos que responderam apenas aos termos ("sem"). A análise inclui a média de cada grupo, o teste *t* de Student para amostras independentes, o valor de *p* (nível de significância) e o tamanho do efeito, calculado pelo *d* de Cohen.

A comparação entre as versões com e sem definições revelou diferenças sutis. Nos itens de Afeto, Compaixão e Ternura, observou-se um leve aumento de clareza semântica com o uso das definições, sugerindo que explicitações conceituais podem beneficiar a compreensão de emoções mais subjetivas. Embora os efeitos globais das definições operacionais não tenham sido estatisticamente significativos, os resultados indicam uma tendência favorável à sua inclusão quanto à clareza interpretativa. Esses achados sustentam a adequação conceitual, semântica e métrica da versão brasileira da escala, cuja validade e precisão foram aprofundadas na etapa subsequente de validação ampliada.

Análise Descritiva e Consistência Interna dos Itens da ECET

Após a análise dos dados coletados na fase piloto, optou-se por manter as definições operacionais nos itens da escala. Com essa decisão, a pesquisa avançou para a etapa de validação confirmatória, envolvendo uma amostra ampliada de 532 participantes. Inicialmente, foram conduzidas análises descritivas dos quatro itens que compõem a ECET, com o objetivo de examinar a distribuição das respostas e verificar a adequação psicométrica preliminar dos indicadores. As médias dos itens variaram entre 3,13 (*DP* = 1,13) e 3,50 (*DP* = 1,02), indicando uma tendência central moderadamente positiva nas avaliações. As medidas de assimetria (*skewness*) variaram entre -0,49 e -0,14, enquanto as de curtose oscilaram entre -0,72 e -0,16, sugerindo distribuições relativamente simétricas e levemente platicúrticas, dentro dos parâmetros aceitáveis para análise fatorial.

A consistência interna da escala foi avaliada por meio do alfa de Cronbach, que apresentou um valor excelente ($\alpha = 0,90$), indicando alta confiabilidade dos itens. Os coeficientes de correlação item-total corrigidos (*r.drop*) variaram de 0,78 a 0,79, reforçando a homogeneidade dos itens e sua contribuição para o construto comum. A análise de confiabilidade demonstrou que a retirada de qualquer item reduziria o valor de alfa, corroborando a pertinência de sua manutenção na escala.

Esses resultados indicam que os quatro itens da escala apresentam boas propriedades psicométricas iniciais, sendo adequados para o prosseguimento das análises fatoriais.

A fatorabilidade dos dados foi avaliada por meio do índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett. O índice KMO geral foi de 0,85, indicando uma excelente adequação amostral para a análise fatorial. As medidas de adequação individuais dos quatro itens variaram entre 0,84 e 0,85, sugerindo que todos apresentaram correlações parciais adequadas com os demais itens.

O teste de esfericidade de Bartlett foi estatisticamente significativo ($\chi^2(6) = 1311,34$, $p < 0,001$), confirmando que a matriz de correlações é significativamente diferente de uma matriz identidade, e que os dados são adequados para análise fatorial.

A análise paralela foi conduzida para determinar o número adequado de fatores a serem extraídos. Os resultados indicaram que apenas um fator deveria ser retido, conforme sugerido pelos autovalores observados em comparação com os gerados aleatoriamente (*Parallel analysis suggests that the number of factors = 1*).

Essa evidência sustenta a unidimensionalidade da escala, sugerindo que os quatro itens avaliam um mesmo construto subjacente. Com base nesse resultado, foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) com extração por eixo principal (*principal axis factoring*) e rotação oblíqua (*oblimin*), considerando um único fator.

Tabela 3*Cargas fatoriais, comunalidades (h^2), unicidades (u^2) e complexidade dos itens da ECET ($n = 532$)*

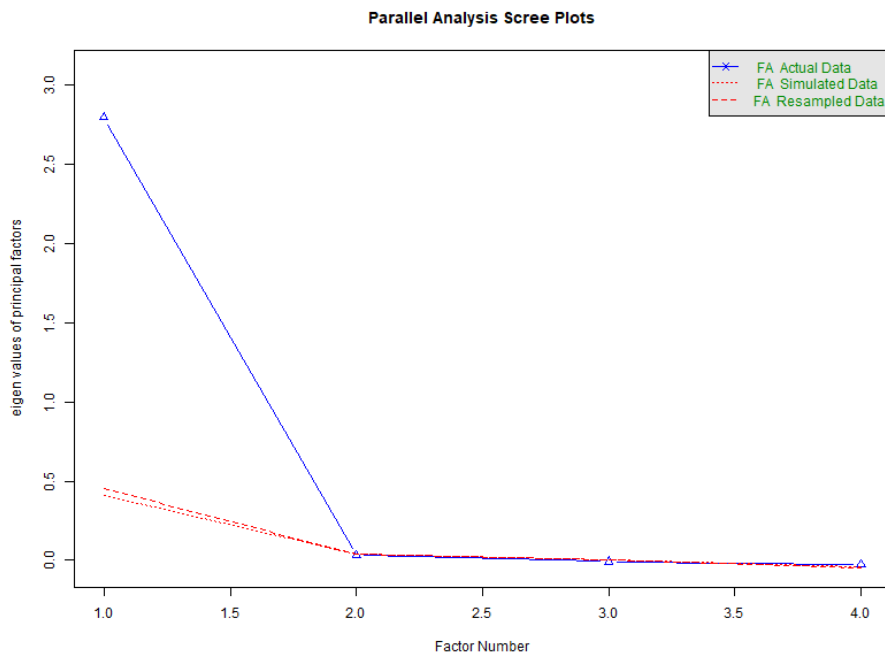
| Item | Carga Fatorial (PA1) | Comunalidade (h^2) | Unicidade (u^2) | Complexidade |
|-----------|----------------------|------------------------|---------------------|--------------|
| Afeto | 0,83 | 0,69 | 0,31 | 1,00 |
| Cuidado | 0,83 | 0,69 | 0,31 | 1,00 |
| Compaixão | 0,84 | 0,71 | 0,29 | 1,00 |

| Item | Carga Fatorial (PA1) | Comunalidade (h^2) | Unicidade (u^2) | Complexidade |
|---------|----------------------|------------------------|---------------------|--------------|
| Ternura | 0,84 | 0,71 | 0,29 | 1,00 |

Nota. Método de extração: eixo principal (Principal Axis Factoring). Rotação: oblimin. A variância explicada pelo fator foi de 70%. RMSR = 0,01; TLI = 0,993; RMSEA = 0,052 (IC 90% = 0 - 0,113); $\chi^2(2) = 4,93$; $p = 0,085$.

Figura 1

Scree plot da análise paralela



Nota. Scree plot da análise paralela com base nos autovalores extraídos da matriz de correlações. A linha azul representa os dados reais, enquanto as linhas tracejadas representam os dados simulados e reamostrados. Apenas um fator apresenta autovalor superior ao dos dados simulados, o que indica uma estrutura unifatorial.

Análise Fatorial Confirmatória

Com base nos achados da AFE, foi conduzida uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) para avaliar a adequação do modelo unifatorial da Escala de Cultura Emocional no Trabalho. O modelo foi estimado pelo método de máxima verossimilhança robusta (MLR), adequado a pequenas violações da normalidade multivariada.

Os resultados indicaram excelente ajuste do modelo aos dados, conforme evidenciado pelos seguintes índices: $\chi^2(2) = 3,10$, $p = 0,212$; CFI = 0,999; TLI = 0,996; SRMR = 0,009; RMSEA = 0,041 (IC 90% = 0,000–0,124). Todos os indicadores estão dentro dos critérios estabelecidos para um bom ajuste (Hu & Bentler, 1999).

As cargas fatoriais padronizadas variaram de 0,828 a 0,843, indicando que os quatro itens associam-se fortemente ao fator latente proposto. A variância explicada pelo fator foi de aproximadamente 69%, corroborando a unidimensionalidade previamente observada na AFE.

Esses resultados sustentam a estrutura unifatorial da escala e indicam que os itens avaliados apresentam validade de construto adequada.

Tabela 4

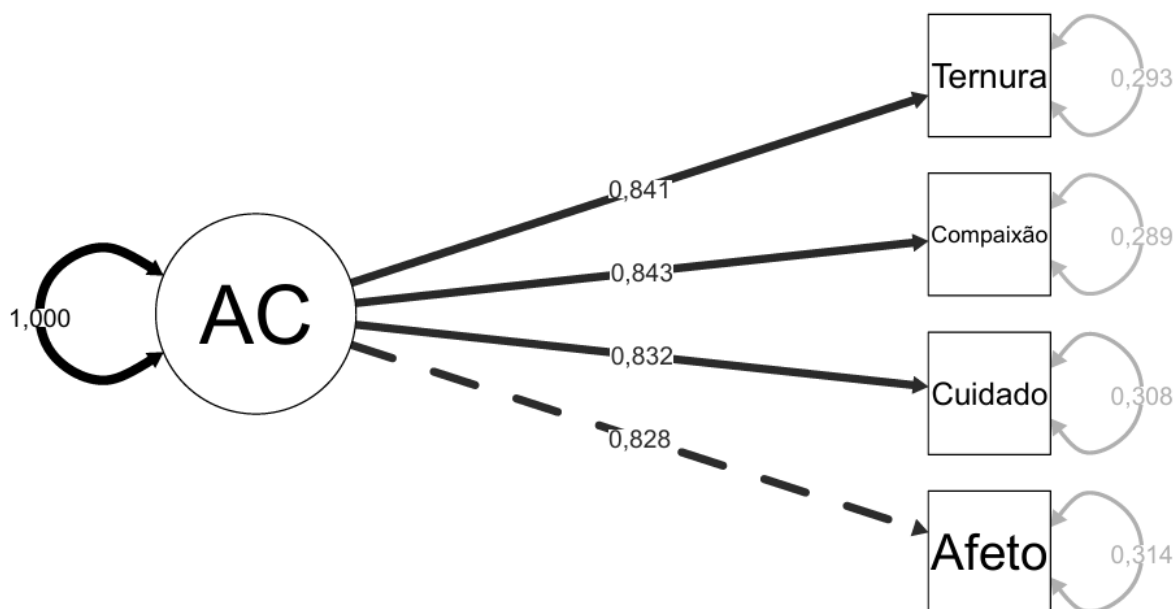
Cargas fatoriais padronizadas, erro-padrão, variância explicada (R^2), valor z e significância dos itens da ECET ($n = 532$)

| Item | Carga Fatorial (Std.all) | Erro-Padrão | R^2 | z | p |
|-----------|--------------------------|-------------|-------|--------|---------|
| Afeto | 0,828 | — | 0,686 | — | — |
| Cuidado | 0,832 | 0,046 | 0,692 | 22,085 | < 0,001 |
| Compaixão | 0,843 | 0,049 | 0,710 | 22,980 | < 0,001 |
| Ternura | 0,841 | 0,048 | 0,707 | 23,933 | < 0,001 |

Nota. Estimativa realizada por máxima verossimilhança robusta (MLR). Carga padronizada de referência, fixada em 1, para Afeto. $R^2 = 1 -$ erro de variância residual. Para Afeto, os valores de erro padrão e z não são apresentados, pois sua carga foi fixada para fins de identificação do modelo.

Figura 2

Modelo fatorial confirmatório da ECET



Nota. AC = amor companheiro. As setas representam as cargas padronizadas dos itens no fator latente. As setas curvas representam os erros residuais. O modelo apresentou excelente ajuste (CFI = 0,999; TLI = 0,996; RMSEA = 0,041; SRMR = 0,009).

Análise pela Teoria da Resposta ao Item (TRI)

Com o objetivo de avaliar as propriedades psicométricas da ECET sob a ótica da Teoria da Resposta ao Item, ajustou-se um modelo de Resposta Gradual (*Graded Response Model* – GRM), conforme proposto por Samejima (1969), apropriado para itens com escalas politômicas do tipo Likert.

Tabela 5

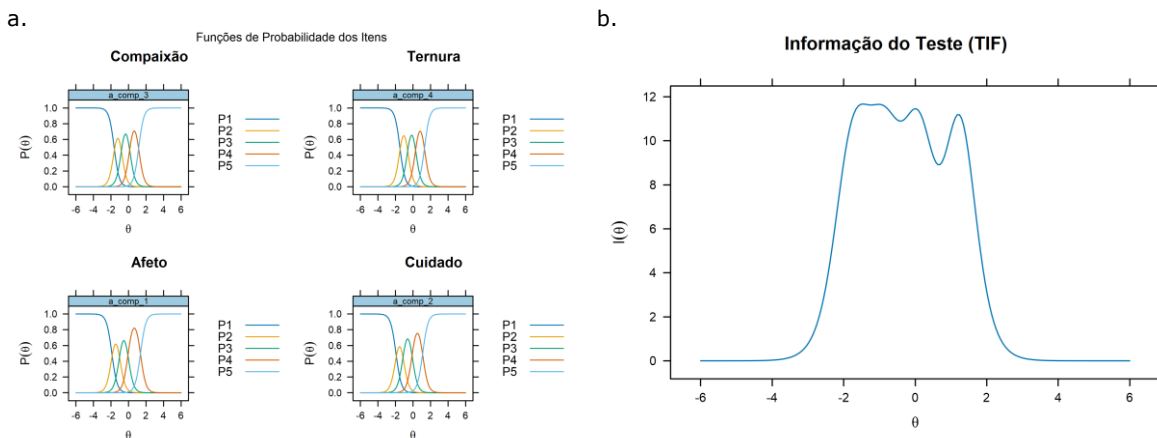
Parâmetros dos itens da ECET no modelo de resposta gradual (GRM)

| Item | Discriminação (a) | Comunalidade (h^2) |
|-----------|-----------------------|------------------------|
| Afeto | 0,887 | 0,788 |
| Cuidado | 0,887 | 0,787 |
| Compaixão | 0,895 | 0,802 |
| Ternura | 0,897 | 0,804 |

Nota. Estimativas obtidas com base no modelo GRM. Todos os itens apresentaram elevados índices de discriminação, indicando alta sensibilidade para diferenciar os participantes ao longo do *continuum* do traço latente (amor companheiro).

Figura 3

Curva de informação do teste da ECET pelo modelo GRM



Nota. A Figura 3a apresenta as curvas de probabilidade dos itens, evidenciando uma progressão ordenada e coerente entre as categorias de resposta, o que demonstra bom funcionamento dos itens. Legenda: a_comp_1 = Afeto; a_comp_2 = Cuidado; a_comp_3 = Compaixão; a_comp_4 = Ternura. Já a Figura 3b ilustra a curva de informação do teste, revelando que a ECET apresenta maior precisão de medida para níveis do traço situados entre -2 e +2, faixa na qual se concentra a maioria dos participantes da amostra.

De forma geral, os parâmetros de discriminação variaram entre 0,887 e 0,897, enquanto as communalidades oscilaram entre 0,787 e 0,804, indicando que os itens são altamente informativos e bem ajustados ao modelo. A soma dos autovalores confirmou que o fator único extraiu cerca de 79,5% da variância total dos itens, corroborando a unidimensionalidade do instrumento sob a perspectiva da TRI.

Validade Convergente e Divergente

Para avaliar as evidências de validade de construto da Escala de Cultura Emocional no Trabalho, foram examinadas as correlações com escores do PANAS. A análise de validade convergente foi conduzida com os afetos positivos, e a divergente, com os afetos negativos.

Tabela 6

Correlação entre ECET e PANAS

| Variável | <i>r</i> | IC 95% | <i>t</i> | <i>gl</i> | <i>p</i> |
|-----------------------------------|----------|----------------|----------|-----------|----------|
| PANAS positivo (afetos positivos) | 0,49 | [0,42, 0,55] | 12,91 | 530 | < 0,001 |
| PANAS negativo (afetos negativos) | -0,41 | [-0,48, -0,34] | -10,49 | 530 | < 0,001 |

Nota. Correlações de Pearson entre a média dos itens da Escala de Cultura Emocional no Trabalho e as médias dos afetos positivos e negativos do PANAS. $p < 0,001$ indica significância estatística. Valores arredondados conforme as diretrizes da APA (7ª ed.).

A média dos itens da Escala de Cultura Emocional no Trabalho apresentou correlação positiva e significativa com os afetos positivos do PANAS ($r(530) = 0,49, p < 0,001, IC\ 95\% (0,42, 0,55)$), indicando que níveis mais altos de amor companheiro estão associados a experiências emocionais positivas mais frequentes. Esse resultado fornece evidência de validade convergente, uma vez que ambos os construtos compartilham aspectos relacionados ao bem-estar e ao vínculo positivo.

Adicionalmente, a correlação com os afetos negativos foi negativa e estatisticamente significativa, $r(530) = -0,41, p < 0,001, IC\ 95\% (-0,48, -0,34)$, evidenciando que níveis mais elevados de amor companheiro tendem a estar associados a níveis mais baixos de emoções negativas. Tal achado sustenta a validade discriminante (ou divergente) da escala ao demonstrar uma relação inversa com construtos teoricamente distintos.

Esses resultados reforçam a adequação da ECET como medida válida do construto proposto, corroborando sua associação com indicadores de saúde emocional e afetiva.

Associação entre Amor Companheiro, Variáveis Sociodemográficas e Ocupacionais

Foram conduzidas análises exploratórias para investigar a relação entre os escores médios da Escala de Cultura Emocional no Trabalho e variáveis sociodemográficas e laborais dos participantes.

A correlação entre idade e ECET foi negativa, porém não significativa ($r = -0,03, p = 0,486$), indicando a ausência de associação linear entre essas variáveis. Da mesma forma, não foram observadas diferenças estatisticamente significativas nos escores de ECET entre pessoas do gênero feminino ($M = 3,35$) e masculino ($M = 3,27$), conforme teste *t* de Welch, $t(354,7) = 0,99, p = 0,322$.

Em relação às características do trabalho, não foram observadas diferenças significativas nos escores da escala entre os diferentes grupos ocupacionais ($F(11, 520) = 0,96, p = 0,486$), tipos de organização ($F(3, 528) = 1,48, p = 0,219$), setores organizacionais ($F(2, 529) = 1,29, p = 0,275$) ou modalidades de trabalho ($F(2, 529) = 0,07, p = 0,935$).

Contudo, identificou-se uma correlação negativa estatisticamente significativa entre os escores de ECET e o tempo de permanência na organização ($r = -0,13, r^2 = 0,017, p = 0,0028$), sugerindo que, à medida que o tempo de atuação na organização aumenta, a percepção de emoções positivas tende a diminuir, ainda que de forma sutil.

Esses achados reforçam a necessidade de investigações mais aprofundadas sobre os fatores contextuais e relacionais que podem influenciar a experiência de cultura emocional no ambiente de trabalho, especialmente ao longo do tempo.

Validade de Critério: Associação entre Amor Companheiro e Práticas Organizacionais

Foram examinadas as correlações de Pearson entre os escores médios da ECET e variáveis relacionadas a práticas e valores organizacionais. Os resultados indicaram correlações positivas e estatisticamente significativas ($p < 0,001$) entre emoções positivas e a maioria das variáveis organizacionais avaliadas.

Tabela 7

Correlação entre ECET e variáveis organizacionais

| Variável | r | r^2 | p | Tamanho de efeito |
|---|--------|-------|---------|-------------------|
| Na minha organização, a comunicação entre setores é transparente. | 0,510 | 0,260 | < 0,001 | grande |
| Minha organização incentiva a colaboração entre os colegas. | 0,508 | 0,258 | < 0,001 | grande |
| Minha organização valoriza o trabalho em equipe. | 0,499 | 0,249 | 0,001 | moderado |
| Minha organização valoriza ações voltadas ao cuidado entre colegas. | 0,474 | 0,224 | < 0,001 | moderado |
| Na minha organização há incentivo a comportamentos cooperativos. | 0,461 | 0,212 | < 0,001 | moderado |
| Na minha organização, a liderança promove relações respeitadas e humanas. | 0,459 | 0,211 | < 0,001 | moderado |
| Na minha organização há incentivo a comportamentos solidários. | 0,428 | 0,183 | < 0,001 | moderado |
| Na minha organização, os colaboradores sentem pertencimento. | 0,406 | 0,165 | < 0,001 | moderado |
| Na minha organização, a comunicação entre setores ocorre de forma aberta. | 0,380 | 0,145 | < 0,001 | moderado |
| Minha organização realiza ações voltadas à saúde mental. | 0,292 | 0,085 | < 0,001 | pequeno |
| Na minha organização, a competitividade entre colegas é incentivada (item invertido). | 0,230 | 0,053 | < 0,001 | pequeno |
| Na minha organização, as decisões são tomadas pela liderança sem a participação dos colaboradores (item invertido). | 0,225 | 0,051 | < 0,001 | pequeno |
| Tempo de trabalho na organização atual. | -0,129 | 0,017 | 0,0028 | pequeno |

Nota. r = coeficiente de correlação de Pearson; r^2 : coeficiente de determinação (proporção da variância explicada); p : valor de significância estatística; tamanho de efeito: magnitude da associação entre variáveis; pequeno: $r \approx 0,10$; médio: $r \approx 0,30$; grande: $r \geq 0,50$.

Os dados revelam que a percepção de *amor companheiro* no ambiente de trabalho está fortemente associada a práticas organizacionais que promovem transparência na comunicação e na colaboração entre colegas. Os itens com as maiores correlações — “A comunicação entre setores é transparente” ($r = 0,51$) e “A organização incentiva a colaboração entre os colegas” ($r = 0,508$) — explicam cerca de 26% da variância na percepção de amor companheiro, indicando que esses aspectos são centrais para o desenvolvimento de vínculos afetivos positivos no contexto profissional.

Além disso, observam-se correlações moderadas com itens que reforçam valores humanos e relacionais, como “A organização valoriza o trabalho em equipe” ($r = 0,50$), “A organização valoriza ações voltadas ao cuidado entre colegas” ($r = 0,47$) e “Há incentivo a comportamentos cooperativos” ($r = 0,46$). Esses achados sugerem que o amor companheiro não se constrói apenas em interações interpessoais, mas também é sustentado por uma cultura organizacional que valoriza o respeito, a solidariedade e o pertencimento. Em conjunto, os resultados indicam que ambientes organizacionais que promovem valores humanos e relacionais tendem a favorecer o desenvolvimento de vínculos afetivos, como o amor companheiro, entre os colaboradores.

Discussão

O presente estudo teve como objetivo adaptar e validar psicometricamente a Companionate Love Scale para o contexto brasileiro, resultando na Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET). Os resultados obtidos evidenciam a robustez estrutural, semântica e psicométrica da versão brasileira, dentro dos limites empíricos da amostra investigada, mantendo-se fiel ao construto original proposto por Barsade e O'Neill (2014), no qual o amor companheiro representa uma forma de cultura emocional organizacional baseada em expressões de afeto, compaixão, ternura e cuidado no ambiente de trabalho.

Um aspecto importante a se destacar é o processo de adaptação transcultural, considerando os desafios regionais de um país continental como o Brasil. Dada a natureza deste estudo, a interpretação dos resultados foi conduzida de forma analítica e situada, articulando achados empíricos, escolhas metodológicas, sensibilidade transcultural e referenciais teóricos consolidados no campo da psicologia organizacional e da cultura emocional. Esse tratamento parcimonioso e cuidadoso visa evitar inferências que extrapolem o escopo do delineamento transversal adotado.

No estudo qualitativo, restaram evidentes as variações culturais e laborais denotadas pelos grupos focais em diferentes regiões brasileiras, especialmente quanto aos itens ternura e compaixão. A inclusão de definições operacionais durante o processo de adaptação mostrou-se uma estratégia eficaz para promover alinhamento conceitual, melhorar a compreensão dos itens e ampliar a aceitabilidade da escala, conforme recomendam as diretrizes da ITC (2017). Para além da parcimônia necessária e do uso de técnicas mais eficazes para a compreensão da escala, destacou-se que os profissionais de setores mais hierarquizados ou técnicos demonstraram maior dificuldade na assimilação desses afetos como legítimos no ambiente de trabalho, em comparação com os demais participantes. Esse achado reforça a importância de considerar o enquadramento cultural e organizacional das respostas; ou seja, faz-se necessária uma compreensão sensível e robusta do contexto laboral dos participantes para a interpretação adequada da ECET.

O segundo aspecto que destacamos está na confirmação de todas as hipóteses do estudo:

H1 (confirmada): A estrutura unidimensional da ECET, com manutenção dos 4 itens originais, foi confirmada por meio de análises fatoriais exploratórias e confirmatórias, com indicadores de ajuste consistentes. Esses achados sustentam a proposta de que o amor companheiro no trabalho pode ser tratado como um construto psicológico coeso, sem ignorar sua natureza relacional e contextual, o que está de acordo com modelos afetivos consolidados, como os de Shaver et al. (1987) e Fehr e Russell (1991). Estudos recentes corroboram essa perspectiva ao demonstrar que culturas de amor companheiro podem ser cultivadas por meio de práticas relacionais específicas, como a escuta ativa e o apoio interpessoal (Itzhakov et al., 2025; Young et al., 2025).

H2 e H4 (confirmadas): Na amostra principal, a ECET apresentou excelente consistência interna ($\alpha = 0,90$), com cargas fatoriais elevadas (entre 0,828 e 0,843) e um ajuste praticamente perfeito do modelo unifatorial (CFI = 0,999; SRMR = 0,009). A análise complementar pela Teoria da Resposta ao Item, por meio do Modelo de Resposta Gradual (GRM), indicou parâmetros de discriminação concentrados entre 0,887 e 0,897, evidenciando itens altamente informativos, sobretudo nos níveis intermediários do traço latente. Esses resultados corroboram não apenas a confiabilidade da escala, mas também a sensibilidade de seus itens para discriminar variações do construto em faixas moderadas. Do ponto de vista aplicado, tais achados reforçam a adequação da ECET para leituras organizacionais da cultura emocional, situadas entre -2 e +2 no continuum do traço, sendo recomendada cautela nas interpretações individuais nos extremos, conforme já assinalado na literatura psicométrica (Barsade, 2002; Chang et al., 2024).

H3 (confirmada): A ECET demonstrou validade convergente e divergente ao correlacionar-se positivamente com afetos positivos e negativamente com afetos negativos, alinhando-se ao modelo broaden-and-build de Fredrickson (2001). Nesse sentido, o amor companheiro pode ser compreendido como uma emoção social associada ao fortalecimento dos vínculos interpessoais e à ampliação de recursos relacionais, e não como uma variável causal isolada (Cameron & Fredrickson, 2019). Tais associações devem ser interpretadas como relacionais e não causais, em razão do delineamento transversal do estudo. Evidências recentes sugerem ainda que esses vínculos podem atuar como fatores protetivos frente a culturas emocionais negativas, especialmente em contextos de crise organizacional (Belkin & Kong, 2022; O'Neill et al., 2023).

As correlações moderadas com variáveis organizacionais, como colaboração, comunicação transparente, sentimento de pertencimento e práticas institucionais de cuidado, indicam que o amor companheiro não é um fenômeno meramente individual, mas sim relacional e culturalmente sustentado (Barsade & O'Neill, 2014; Belkin & Kong, 2021; Sferrazzo & Ruffini, 2022). Essas associações devem ser compreendidas como evidências complementares e exploratórias deste estudo, sendo o uso da ECET como instrumento de diagnóstico organizacional, e não como medida de avaliação individual de trabalhadores.

Um achado complementar foi a correlação negativa entre os escores da ECET e o tempo de permanência na organização ($r = -0,13$). Embora o efeito seja pequeno, o resultado deve ser interpretado de forma exploratória, podendo refletir processos de desgaste relacional, exaustão emocional ou enfraquecimento de vínculos ao longo do tempo (Lilius et al., 2011). Tal achado reforça

a importância de políticas institucionais contínuas voltadas ao cuidado relacional, especialmente em organizações com vínculos de longa duração.

Desta feita, a ECET passou por todos os testes psicométricos, demonstrando sua sensibilidade e fidedignidade na identificação do amor companheiro no ambiente de trabalho. Assim, a contribuição deste estudo reside também no fortalecimento da psicologia organizacional positiva no Brasil, ao oferecer uma ferramenta concisa, teoricamente ancorada e metodologicamente rigorosa para mensurar expressões afetivas positivas no trabalho. A ECET soma-se a construtos consolidados, como a esperança, o otimismo e a gratidão, ampliando o repertório avaliativo disponível para a compreensão da saúde emocional nas organizações.

Em síntese, os resultados indicam que a ECET é um instrumento psicometricamente robusto, culturalmente sensível e teoricamente fundamentado, adequado para investigações científicas e diagnósticos institucionais, capaz de mensurar uma dimensão afetiva frequentemente negligenciada, porém relevante para o entendimento das relações interpessoais no trabalho. A discussão crítica deve se centrar no uso adequado, no alcance de suas contribuições práticas e nas limitações do uso para análises individuais, com foco na pessoa, e não nas organizações. As evidências aqui apresentadas sustentam o uso da ECET para fins de diagnóstico organizacional e pesquisa.

Considerações finais

A Escala de Cultura Emocional no Trabalho (ECET) demonstrou ser um instrumento conciso, confiável e sensível à dinâmica emocional no ambiente organizacional brasileiro. Ao avaliar emoções como afeto, cuidado, compaixão e ternura, a escala oferece subsídios relevantes para análises organizacionais, contribuindo para o diagnóstico de culturas emocionais no trabalho.

Nossos achados reforçam a relevância do amor companheiro como recurso psicossocial associado ao bem-estar, à cooperação e à prevenção do adoecimento psicológico. Sua associação com práticas institucionais pautadas por empatia, solidariedade e transparência evidencia o potencial de uma cultura emocional positiva. Todavia, seus resultados devem ser analisados com parcimônia, de forma exploratória, considerando o delineamento adotado nesta pesquisa.

A ECET pode ser utilizada em escutas institucionais, no mapeamento de climas emocionais e na elaboração de programas de bem-estar e saúde mental, desde que integrada a análises contextuais amplas. Sua brevidade favorece a aplicação por profissionais de Recursos Humanos, psicólogos organizacionais e gestores, que são habilitados a planejar ações organizacionais e a trazer reflexividade às práticas culturais e de gestão de pessoas nestes contextos, de forma abrangente. Conforme discutido neste estudo, o amor companheiro no trabalho é uma medida de avaliação psicológica situada no tempo e no espaço, culturalmente localizada; portanto, o contexto é um fator interpretativo fundamental para compreender a dinâmica das relações mapeadas pela ECET.

Apesar das contribuições, o estudo apresenta limitações. A amostra foi composta majoritariamente por mulheres com alta escolaridade e com predominância do setor público, o que pode restringir a generalização dos resultados. A amostragem online e voluntária pode introduzir vies de autoseleção, favorecendo a participação de indivíduos mais sensíveis a temas emocionais. A baixa taxa de resposta, típica de pesquisas online voluntárias, bem como a ausência de análises de invariância fatorial e de estabilidade temporal (test-retest), também limita a abrangência das conclusões. Essas análises (invariância e estabilidade temporal) constituem etapas planejadas em estudos subsequentes, com amostras mais diversas (setor privado/indústria) e delineamentos longitudinais.

Recomenda-se que futuras pesquisas incluam amostras mais diversificadas, realizem testes de invariância entre grupos (gênero, setor e tipo de organização) e adotem delineamentos longitudinais e de intervenção. Investigações qualitativas adicionais poderão aprofundar a compreensão dos significados atribuídos ao amor companheiro e suas manifestações cotidianas. A continuidade dessa agenda científica depende da articulação crítica entre teoria, método e evidências empíricas, evitando generalizações indevidas e fortalecendo a maturidade conceitual do campo.

Por fim, quanto às limitações, considera-se que o uso de grupos focais pode ter sido influenciado pelo vies de desejabilidade social, especialmente ao abordar temas como hierarquia e entaves relacionais, o que pode ter atenuado críticas mais severas às dinâmicas locais.

Referências

- Aguiar, A. R. C., Silva, M. R., & Oliveira, M. A. (2017). Cultura organizacional e adoecimento no trabalho: Uma revisão sobre as relações entre cultura, burnout e estresse ocupacional. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, 6(2), 121-131. <https://doi.org/10.17267/2317-3394rpsd.v6i2.1157>
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association. <https://www.aera.net/publications/books/standards-for-educational-and-psychological-testing-2014-edition>

- Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2002). Emotion in the workplace: The new challenge for managers. *Academy of Management Executive*, 16(1), 76–86. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640191>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barsade, S. G. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47(4), 644–675. <https://doi.org/10.2307/3094912>
- 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>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186–3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Belkin, L. Y., & Kong, D. T. (2021). Compassionate leader behavior and follower outcomes: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 180–199. <https://doi.org/10.1002/job.2519>
- Belkin, L. Y., & Kong, D. T. (2022). Supervisor companionate love expression and elicited subordinate gratitude as moral-emotional facilitators of voice amid COVID-19. *The Journal of Positive Psychology*, 17(6), 832–846. <https://doi.org/10.1080/17439760.2021.1975157>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2a ed.). Guilford Press.
- Cameron, K. S., & Fredrickson, B. L. (2019). *Positive organizational scholarship: A foundation for purposeful action*. Berrett-Koehler Publishers.
- Chang, S., Qian, C., Chen, B., Qin, C., & Chao, G. (2024). Fuelling innovation with love: Unravelling the role of companionate love culture and Confucian work values in employees' innovative behaviour. *South African Journal of Business Management*, 55(1). <https://doi.org/10.4102/sajbm.v55i1.4114>
- Cook, C., Heath, F., & Thompson, R. L. (2000). A meta-analysis of response rates in web- or internet-based surveys. *Educational and Psychological Measurement*, 60(6), 821–836. <https://doi.org/10.1177/00131640021970934>
- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunsden, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399–412. <https://doi.org/10.1111/bjop.12046>
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272–299. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.3.272>
- Fehr, B., & Russell, J. A. (1991). The concept of love viewed from a prototype perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 425–438. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.3.425>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367–1377. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512>
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59–82. <https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8a ed.). Cengage Learning.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- International Labour Organization. (2012). *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
- International Test Commission. (2017). *Diretrizes da ITC para Uso de Testes* (2ª ed.). International Test Commission. <https://www.intestcom.org>
- Itzhakov, G., Barsade, S., & Cheshin, A. (2025). Sowing the seeds of love: Cultivating perceptions of culture of companionate love through listening and its effects on organizational outcomes. *Applied Psychology*, 74(1), e12582. <https://doi.org/10.1111/apps.12582>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4a ed.). Guilford Press.
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2015). *Focus groups: A practical guide for applied research* (5a ed.). Sage Publications.
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E., & Frost, P. (2011). Understanding compassion capability. *Human Relations*, 64(7), 873–899. <https://doi.org/10.1177/0018726710396250>
- McNeish, D., & Wolf, M. G. (2020). Thinking twice about sum scores. *Behavior Research Methods*, 52(6), 2287–2305. <https://doi.org/10.3758/s13428-020-01398-0>
- Nulty, D. D. (2008). The adequacy of response rates to online and paper surveys: What can be done? *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 33(3), 301–314. <https://doi.org/10.1080/02602930701293231>
- O'Neill, O. A., Barsade, S. G., & Sguera, F. (2023). The psychological and financial impacts of an emotional culture of anxiety and its antidote, an emotional culture of companionate love. *Social Science & Medicine*, 317, 115570. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2023.115570>
- Polman, M. R. (2022). *Love 'em or lose 'em: The role of companionate love on employee retention and well-being* (Doctoral dissertation, Wilmington University). ProQuest Dissertations Publishing. <https://search.proquest.com/openview/023c9d6131c6d12ba14c54d84bcdce08>
- Potye, L., & Moscon, D. C. B. (2022). A influência da cultura organizacional e do estilo de liderança no desenvolvimento de práticas gerenciais que favorecem a inovação. *Gestão & Planejamento*, 23, 296–314. <https://doi.org/10.53706/gep.v.23.6134>
- Reise, S. P., & Waller, N. G. (2009). Item response theory and clinical measurement. *Annual Review of Clinical Psychology*, 5, 27–48. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.032408.153553>

- Samejima, F. (1969). Estimation of latent ability using a response pattern of graded scores. *Psychometrika Monograph Supplement*, 1(17), 1–97. <https://doi.org/10.1007/BF03372160>
- Sferrazzo, R., & Ruffini, R. (2022). Love and organizational models: How to interpret forms of love within companies. In *Love and organization* (pp. 39–54). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003254034-3>
- Shaver, P. R., Hazan, C., & Bradshaw, D. (1987). Love as attachment: The integration of three behavioral systems. Em R. J. Sternberg & M. L. Barnes (Eds.), *The psychology of love* (pp. 68–99). Yale University Press.
- United Nations. (2008). *International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC), Revision 4*. United Nations.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437–442. <https://doi.org/10.1002/job.197>
- Young, S. L., Ang, M., & Campbell, K. (2025). Creating a culture of care: What leaders can do to enhance employee engagement and employee advocacy. *Communication Quarterly*, 73(2), 176–195. <https://doi.org/10.1080/01463373.2025.2455565>
- Zanon, C., & Hutz, C. S. (2014). Escala de afetos positivos e afetos negativos (PANAS). Em C. S. Hutz (Ed.), *Avaliação em Psicologia Positiva: Técnicas e Medidas* (pp. 63–67). Artmed.

Contribuições:

- Joice Franciele Friedrich Almansa: conceituação, curadoria de dados, análise formal, investigação, metodologia, administração do projeto, recursos, software, validação, visualização, redação – rascunho original, redação – revisão e edição.
- Ana Cláudia Souza Vazquez: conceituação, metodologia, administração do projeto, recursos, software, supervisão, validação, redação – revisão e edição.
- Claudio Simon Hutz: conceituação, metodologia, supervisão, validação, visualização, redação – revisão e edição.

Disponibilização de dados:

Os conteúdos subjacentes ao texto da pesquisa estão presentes no manuscrito.

Conflitos de interesse:

As autoras declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e comunicação desta pesquisa.

Recebido: 26 de agosto de 2025

Revisado: 21 de janeiro de 2026

Aceito: 26 de janeiro de 2026

Publicado: 22 de abril de 2026