



PSTO

Programa de Pós-Graduação
em Psicologia Social, do Trabalho
e das Organizações

Livro de Resumos dos Projetos de Pesquisa

20º Seminário de Teses e Dissertações PPG-PSTO

Edição 2026: 09, 10 e 11 de novembro de 2026

Local:

Sala Cerrado – Centro de Desenvolvimento Sustentável (CDS)

Campus Darcy Ribeiro

Coordenador do PPG-PSTO: Prof. Josemberg Moura de Andrade

Comissão Organizadora:

Janine Feitosa (Repres. Discente)

Jairo Eduardo Borges-Andrade

Ronaldo Pilati (Presidente)



Universidade de Brasília

SUMÁRIO

Dinâmica temporal entre dinheiro e trabalho: Fontes de prazer e engajamento ou estresse e frustração?	4
Adriana da Camara Tavares de Medeiros	4
Oposição a políticas para minorias sexuais e de gênero pela perspectiva da justificação do sistema	9
Bruno Ponte Belarmino Lima	9
Engajamento, Comportamento Inovador e Qualidade em Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação em uma Organização Pública.....	13
Cláudia Valéria Dy Lá Fuente Gonçalves	13
EFEITOS DA RESPIRAÇÃO DO YOGA NO COMPORTAMENTO E DESEMPENHO DE CONDUTORES EM SIMULADOR DE TRÂNSITO	18
Daniel Tonet da Rocha	18
Impacto da Síndrome de Burnout na memória de curto prazo auditivo-verbal	22
Gabriel Araújo Lopes	22
Monitoramento Longitudinal dos Riscos Psicossociais no Trabalho em Empresa Pública Brasileira: Contribuições da Teoria JD-R	27
Gisângela Faria de Paula	27
Aprendizagem informal e suporte no trabalho com inteligência artificial: tradução e adaptação de medidas.....	33
Iris Betina Moreira Vitoria	33
Mentoria Inclusiva e Desenvolvimento Profissional: Avaliação de Programas de Diversidade, Equidade e Inclusão.....	38
Isabel Luiza de Oliveira Rangel	38
Discernimento de Imagens sobre Saúde Geradas por Inteligência Artificial: Relações com o Pensamento Crítico e o Pensamento Ativamente Aberto sobre Evidências.....	44
Isabela Medeiros de Oliveira	44
Racionalidade Neoliberal na Organização do Trabalho: desenvolvimento de um instrumento de medida	49
Juliane Flesch Rodrigues.....	49
Assédio Moral no Trabalho no Setor Público Brasileiro: Intervenção Centrada no Olhar dos Trabalhadores	53
Kátia de Lima	53
Efeitos da simulação espaçada na aprendizagem e retenção de habilidades não técnicas em saúde	58
Letícia Mara de Lima Meira	58

Saúde mental e trabalho: o discurso dos professores sob uma perspectiva crítica e decolonial.	64
Luiza Ferreira da Motta Amadeu.....	64
Empreendedorismo Feminino no Brasil: Riscos Psicossociais e Estratégias de Coping	68
Márcia Lúcia de Souza	68
Análise do relacionamento entre suporte, intenção de compartilhar, confiança e conteúdos compartilhados por líderes formais.....	73
Márcio Leandro da Silva	73
Desenvolvimento de um teste adaptativo computadorizado para avaliação da Síndrome de Burnout.....	78
Pedro Henrique Vitorino Isayama	78
Efeitos Halo e Horn da Inteligência Artificial e suas Interações com outras Heurísticas Cognitivas	83
Regis Kichei Kakinohana	83
PREVENÇÃO DO SUICÍDIO POLICIAL: UMA AVALIAÇÃO QUALITATIVA DE PROGRAMAS DE PREVENÇÃO NA SEGURANÇA PÚBLICA	88
Tassiane Nunes Garcia	88
Confiabilidade Percebida da Inteligência Artificial em Contextos Organizacionais: desenvolvimento de medida psicométrica e busca de evidências de validade e fidedignidade	93
Úrsula Brandão Faria Valdetaro	93
DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA, LIDERANÇA COMPARTILHADA E DESEMPENHO: ANÁLISE RELACIONAL MULTINÍVEL LONGITUDINAL EM CONTEXTO ORGANIZACIONAL.....	98
Volnei Adriano de Freitas	98
Microagressões, segurança psicológica e efeitos na ocultação da identidade e satisfação laboral	103
Wallison Marcos Diniz	103
Escala de Percepção da Violência Contra a Mulher: Evidências de validade para o contexto brasileiro.....	108
Wanessa dos Santos Vieira de Araujo	108

Dinâmica temporal entre dinheiro e trabalho: Fontes de prazer e engajamento ou estresse e frustração?

Adriana da Camara Tavares de Medeiros

adriana.medeiros@aluno.unb.br

Doutorado

Linha de Pesquisa: Avaliação e medidas em Psicologia

Orientador: Jacob Arie Laros

Resumo Expandido:

Introdução: Dinheiro e trabalho representam diversas funções sociais e mobilizam pessoas em busca de propósitos individuais e coletivos, ocupando papéis centrais na vida. Geralmente, o trabalho é a fonte dos recursos financeiros e pode gerar satisfação ou adoecimento (Barros et al., 2018; Reuda, 2015). O dinheiro faz parte do nosso cotidiano, mas a maneira como é gerenciado pode provocar prejuízos psicossociais. A partir do modelo transacional de estresse de Lazarus e Folkman (1984), propomos que a gestão financeira pessoal (GFP) pode ser um agente estressor. Isso acontece quando os recursos pessoais e sociais disponíveis são considerados insuficientes, resultando em manifestações afetivas negativas decorrentes das preocupações financeiras (PFIN). Em estudo sobre a Escala Modos de Enfrentamento de Problemas - EMEP, o estressor mais citado pelos entrevistados foi problemas financeiros, reafirmando a relevância o tema para estudos sobre estresse (Seidl et al., 2001). Estudo americano associou o estresse financeiro a baixos níveis de satisfação com a remuneração, sugerindo que ações de educação financeira nos locais de trabalho podem aprimorar a GFP, reduzir o estresse e melhorar a produtividade (Kim & Garman, 2004). Revisão sistemática que buscou responder à questão se os gerentes devem se preocupar com o estresse financeiro de trabalhadores, apresentou diversas razões para reafirmar a resposta positiva, associando o estresse financeiro à problemas de saúde mental, de produtividade e Burnout (Rosso et al., 2024). Uma escala de percepção do estresse financeiro (EPEF) foi construída e apresentada com evidências de validade na minha dissertação de mestrado. A medida, com 18 itens e dois fatores: gestão financeira pessoal ineficiente (GFPI) e preocupações financeiras (PFIN), apresentou coeficientes de fidedignidade α de Cronbach (α) de 0,89 e 0,81 respectivamente e 0,89 para o fator geral denominado Estresse Financeiro (Medeiros, 2022). No doutorado, buscaremos evidências de validade adicionais para a EPEF. Em publicação da Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour o estresse causado por questões econômicas foi apontado como o mais significativo na vida profissional. Apesar da associação bem estabelecida entre estresse e saúde, poucos se dedicam a investigar os efeitos na psicologia organizacional. O estresse econômico é apresentado como um fenômeno composto por cinco domínios, sendo um deles o estresse financeiro. Além dos prejuízos

para saúde, o comprometimento no desempenho e no engajamento de trabalhadores são listados como resultado do estresse econômico (Sinclair et al., 2024). O trabalho precário é a antítese do trabalho decente e é um dos fatores relacionado com estresse financeiro. Trata-se de uma forma de contratação laboral com benefícios e direitos legais limitados, salários inadequados e condições de trabalho com riscos diversos (Nunes et al., 2024; Puente-Palacios & Frausto, 2026). O trabalho precário pode ser um antecedente do estresse financeiro, pois a remuneração insuficiente limita as condições necessárias para o indivíduo bem viver. No presente estudo, usaremos a avaliação de insuficiência da remuneração ($\alpha=0,90$), um dos fatores da medida de trabalho precário, como antecedente do estresse financeiro (Puente-Palacios & Frausto, 2026). De outro lado, o engajamento no trabalho é um estado positivo da mente e uma sensação de realização, caracterizado por vigor, dedicação e absorção. A versão reduzida da Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht (UWES-9) apresentou bons índices psicométricos ($\alpha= 0,93$) na estrutura unidimensional no Brasil (Ferreira et al., 2016). Segundo a Teoria JDR (Job Demands Resources), a remuneração é um recurso do trabalho que se associa positivamente com o engajamento e promove o desempenho (Bakker et al., 2023). Neste sentido, testaremos a aplicação dessa teoria ao avaliar se a percepção de remuneração insuficiente se associa negativamente ao engajamento, bem como, se essa associação se fortalece na presença de GFPI. Para aprofundar na investigação da GFP de trabalhadores, incluímos no estudo as variáveis Significado do Dinheiro e o Hábito em Apostas. Um estudo brasileiro sobre o significado do dinheiro resultou em uma lista de nove adjetivos positivos e negativos que representam os principais atributos do dinheiro. Este conhecimento auxilia na compreensão das atitudes e comportamentos econômicos observados no manejo cotidiano do dinheiro (Barros et al., 2018; Moreira & Tamayo, 1999). A recente popularização global dos jogos de apostas eletrônicas (bets), em especial, no mercado brasileiro que em menos de uma década passou de um dos ambientes mais restritivos do mundo (antes da Lei nº 13.756/2018) para um dos mercados de mais rápida expansão, tornou o fenômeno das apostas uma questão de saúde pública, devido ao adoecimento pelo vício e pelo endividamento. Um estudo com dados reais de apostas on-line no Brasil, constatou um retorno médio negativo de 72,35% para os apostadores, menos de 7,5% deles obtiveram qualquer lucro e nenhum ganhou lucros mensais (Lauro & Sacramento, 2026). Nessa perspectiva, investigar o comportamento financeiro dos trabalhadores e as consequências psicossociais desse comportamento é o nosso foco de pesquisa. Para tanto, pretendemos acompanhar um grupo de trabalhadores ao longo do tempo para estudar a associação entre as variáveis numa abordagem longitudinal, que nos permitirá analisar diretamente como ocorrem as mudanças, a estabilidade e as relações causais entre as variáveis (Laros, 2012; Menard, 2008). Além disso, verificaremos se o uso uma ferramenta digital (aplicativo GP\$), que se propõe a auxiliar os trabalhadores na GFP, pode mitigar o estresse financeiro percebido. O presente estudo busca responder às seguintes perguntas de pesquisa: será que as preocupações financeiras dos trabalhadores se modificam ao longo do tempo? É possível reduzir o estresse financeiro por meio do uso do GP\$? Será que o estresse financeiro de trabalhadores está associado à percepção de remuneração insuficiente, ao significado do dinheiro, ao hábito em apostas e ao engajamento no trabalho? O Objetivo geral da tese é propor e testar um modelo explicativo da dinâmica temporal da preocupação financeira de trabalhadores.

Os Objetivos Específicos são: Descrever o modelo explicativo teórico para Estresse Financeiro; obter evidências da estrutura fatorial e evidências de fidedignidade dos instrumentos aplicados; identificar o poder preditivo da variável percepção de remuneração insuficiente sobre GFPI; testar o poder moderador do significado do dinheiro na relação entre remuneração insuficiente e GFPI; Identificar a força da associação entre hábito em apostas e GFPI; testar a predição negativa no engajamento no trabalho sobre PFIN; desenvolver e disponibilizar uma ferramenta de intervenção de educação financeira para trabalhadores, por meio de um aplicativo para celular; avaliar a efetividade da intervenção na melhoria da GFP dos trabalhadores. Hipóteses: H1. A remuneração insuficiente prediz GFPI; H2. GFPI prediz PFIN; H3. O significado atribuído pelo trabalhador ao dinheiro modera a relação entre remuneração insuficiente e GFPI, sendo esperado que a visão negativa reforce a predição; H4. O hábito em apostas está correlacionado positivamente à GFPI; H5. O estresse financeiro (GFPI e PFIN) e o engajamento no trabalho são variáveis que se modificam ao longo do tempo e são negativamente correlacionadas; H6. A percepção de remuneração insuficiente tem predição negativa sobre o engajamento no trabalho; H7. GFPI tem papel moderador na relação entre percepção de remuneração insuficiente e engajamento no trabalho, reforçando a predição negativa; H8. O uso efetivo do aplicativo GP\$ melhora a GFP dos trabalhadores, reduzindo o estresse financeiro percebido. Método. Propomos 3 estudos: 1) Pesquisa quantitativa longitudinal, do tipo Survey on-line, com quatro tempos de coletas de dados, com amostra não probabilística de conveniência. 2) Estudo quase-experimental: pareamento de duas organizações para uso de duas versões do App: versão completa (tratamento) e versão apenas com instrumentos de pesquisa (controle), como mesmo procedimento de coleta de dados do estudo 1. 3) Pesquisa qualitativa: entrevistas (ou grupo focal) com participantes após a etapa quantitativa para avaliação qualitativa do App. Previsão de participantes: quantitativo mínimo de 500 participantes em T1. Procedimento de coleta de dados – Estratégia para reduzir o atrito: Uso do App GP\$ a ser disponibilizado na Play Store, com quatro tempos de coleta e “liberação” de conteúdo de educação financeira entre as coletas. Instrumento de pesquisa: Termo de consentimento livre e esclarecido, EPEF, remuneração insuficiente, UWES-9, significado do dinheiro, hábito em apostas e dados sociodemográficos. Procedimento de análise de dados-1) Estudo Longitudinal: análise descritivas dos dados, correções bivariadas entre as ondas e entre os construtos mensurados, análise de validade discriminante, análise do Modelo de Crescimento da Curva Latente para avaliar a trajetória do estresse financeiro e teste do modelo hipotético proposto por análise fatorial confirmatória e modelagem por equações estruturais. 2) Estudo quase-experimental: acompanhar e comparar as curvas latentes dos grupos controle e tratamento; 3) Análise de conteúdo da etapa qualitativa com software Iramuteq. Resultados esperados: comprovação das hipóteses. Implicações teóricas e práticas: contribuir com estudo sobre estresse financeiro de trabalhadores com evidências empíricas das consequências negativas para indivíduos, organizações e apresentar uma proposta de intervenção. Do ponto de vista metodológico, esperamos que um estudo longitudinal traga elementos que permitam realizar inferências causais entre os construtos mensurados.

Palavras-Chave: estresse financeiro, remuneração insuficiente, significado do dinheiro, hábito em apostas, engajamento.

Referências

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Teoria das Demandas-Recursos do Trabalho: Dez anos depois. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Barros, S. C., Álvaro, J. L., & Borges, L.O. (2018). Significados do trabalho e do dinheiro: Quais suas funções sociais? *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18 (1). <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.1.13395>
- Ferreira, M. C., Valentini, F., Damásio, B. F., Mourão, L., Porto, J. B., Chinelato, R. S. de C., Novaes, V. P., & Pereira, M. M. (2016). Evidências adicionais de validade da UWES-9 em amostras brasileiras. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 21(4), 435–445. <https://doi.org/10.5935/1678-4669.20160042>
- Kim, J., & Garman, E. T. (2004). Financial stress, pay satisfaction and workplace performance. *Compensation & Benefits Review*, 36(1), 69-76. <https://doi.org/10.1177/0886368703261215>
- Laros, J. A. (2012). O uso da análise fatorial: algumas diretrizes para pesquisadores. In L. Pasquali (Ed.), *Análise fatorial para pesquisadores* (pp. 141-160). Brasília: LabPAM Saber e Tecnologia. ISBN 978-85-65091-00-8.
- Lauro, L. M., & Sacramento, L.C.F. Jr. (2026). Sports gambling in Brazil: Evidence from real bets. In: XXVI Encontro Brasileiro de Finanças - Universidade de Fortaleza (Unifor)| Fortaleza, Ceará, 2026. <https://doity.com.br/anais/26ebfin/trabalho/515723>.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lei nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13756.htm
- Medeiros, A. C. T. (2022). Qual seu nível de estresse financeiro? Uma proposta de medida. [Dissertação de Mestrado não publicado, Universidade de Brasília]. <http://repositorio.unb.br/handle/10482/44870>
- Menard, S. W. (2008). *Handbook of longitudinal research: Design, measurement, and analysis*. Elsevier.
- Moreira, A., & Tamayo, A. (1999). Escala de significado do dinheiro: Desenvolvimento e validação. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 15(2), 93–105. <https://doi.org/10.1590/S0102-37721999000200002>
- Nunes, P. M., Proença, T. & Todaro, M. E. C. (2024). Adaptação e validação da escala de autorrelato de precariedade no trabalho para o contexto brasileiro de trabalho independente. *Revista de Administração de Empresas*, 64(5), 1-29. <http://doi.org/10.1590/S0034-759020240502x>
- Puente-Palacios, K., & Frausto, C. I. G. (2026). Trabalho precário: Dos atributos teóricos à proposta de um instrumento de medida. *Ciência & Saúde Coletiva*, 31(2). <https://doi.org/10.1590/1413-81232026312.16952023>
- Reuda, F.J.M. (2015). Análise fatorial confirmatória da escala de satisfação com o trabalho nas versões de 25 e 15 itens. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(1), 82-88. <http://doi.org/10.17652/rpot/2015.1.436>

- Rosso, V. F., Muñoz-Pascual, L., & Jesús Galende, J. (2024). Do managers need to worry about employees' financial stress? A review of two decades of Research. *Human Resource Management Review*, 34(3), 101030. <https://doi.org/10.1016/J.Hrmr.2024.101030> .
- Seidl, E. M. F., Tróccoli, B. T., & Zannon, C. M. L. da C. (2001). Análise fatorial de uma medida de estratégias de enfrentamento. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17(3), 225–234. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722001000300004>
- Sinclair, R. R., Graham, B. A., & Probst, T. M. (2024). Economic stress and occupational health. *Annual Review of Organizational Psychology Organizational Behavior*, 11, 423-451. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-091922-020639>

Oposição a políticas para minorias sexuais e de gênero pela perspectiva da justificação do sistema

Bruno Ponte Belarmino Lima

brunoponteblima@gmail.com

Doutorado

Linha de Pesquisa: Comportamento no contexto social e ambiental

Orientador: Tiago Jessé Souza de Lima

Resumo Expandido:

Os direitos e políticas relacionados à diversidade sexual e de gênero têm se tornado pautas políticas e sociais extremamente relevantes não apenas para minorias sexuais e de gênero (MSG), mas para todos os brasileiros. Trata-se de uma entre tantas outras pautas polarizadas: no Congresso Federal, entre 2011 e 2020, 93 projetos de lei sobre esses temas foram propostos, 50 favoráveis aos direitos dessas minorias e 43 contrários, sem que nenhum desses projetos tenham sido aprovados (Côrtes e Buzolin, 2024). Os direitos da população de MSG no Brasil têm sido consolidados por decisões vinculantes do Supremo Tribunal Federal, o que constitui um alicerce ainda precário para a cidadania desses indivíduos (Quinalha, 2022). A oposição a políticas afirmativas para MSG pode ser compreendida como uma resposta a ameaças ao sistema binário de gênero. O gênero opera como um sistema de organização social que incide sobre os corpos ainda na infância, prescrevendo uma identidade de gênero masculina ou feminina e papéis de gênero correspondentes, como comportamentos, gostos, roupas e signos sociais (Saguy et al., 2021). O crescimento da visibilidade de MSG e a reivindicação de seus direitos são percebidos como ameaças a esse sistema de organização social e ao status quo (Butler, 2024). Nesse sentido, segundo a teoria da justificação do sistema, os indivíduos são motivados a legitimarem e defenderem os sistemas sociais e políticos vigentes, sobretudo quando esses sistemas são percebidos como ameaçados (Jost, 2019). Para justificar essa oposição, os indivíduos recorrem a crenças essencialistas de gênero, segundo as quais o gênero é determinado pela natureza, sendo imutável e responsável por explicar as supostas diferenças entre homens e mulheres (Haslam et al., 2000). Crenças essencialistas estão empiricamente relacionadas com o preconceito contra MSG e com a oposição aos seus direitos (Callahan & Zukowski, 2019; Ching & Xu, 2018). Isso se dá porque uma vez que o gênero é percebido por uma perspectiva essencialista, aqueles que fogem dos padrões cisgênero e heterossexuais passam a ser percebidos como anormais, desviantes e moralmente perversos (Kimmel, 2022). Experimentos demonstram também que ameaças a um sistema social pode levar não apenas a sua defesa e legitimação, como também a reações defensivas em relação a outros sistemas sociais vigentes não diretamente relacionados ao sistema ameaçado, consistindo em um efeito de transferência (Wakslak et al., 2011). Dessa forma, o presente programa de pesquisa propõe que a oposição a políticas afirmativas para MSG pode constituir uma resposta a ameaças percebidas ao status quo e a sistemas sociais hegemônicos e que as crenças

essencialistas funcionam como ideologias justificadoras para manutenção desses sistemas. Este programa de pesquisa busca testar as seguintes hipóteses: 1) Ameaças ao sistema binário de gênero levarão a maior oposição a políticas afirmativas para MSG; 2) Ameaças a sistemas sociais não-relacionados ao gênero também levarão a maior oposição a essas políticas; 3) Ameaças a diferentes sistemas terão um efeito aditivo, levando a maior oposição quando comparadas à exposição a apenas um tipo de ameaça; 4) O efeito das ameaças ao sistema sobre a oposição a políticas afirmativas será mediado pelo essencialismo de gênero; e 5) O efeito das ameaças ao sistema sobre o essencialismo de gênero e sobre a oposição a políticas afirmativas será moderado por diferenças individuais de justificação do sistema. A tese se divide em três artigos, compostos por 11 estudos. O Artigo 1 tem como objetivo construir uma Escala de Políticas Afirmativas sobre Minorias Sexuais e de Gênero, contando com três estudos. No Estudo 1, será realizada uma análise de Modelagem Estrutural de Tópicos a partir de projetos de leis propostos pelo Congresso Federal e decisões tomadas pelo Supremo Tribunal Federal a respeito de MSG. No Estudo 2, serão criados itens referentes às políticas afirmativas a partir dos resultados das análises, os quais serão avaliados por especialistas, doutores em Psicologia Social, permitindo a obtenção de evidências de validade de conteúdo. No Estudo 3, os itens remanescentes serão respondidos por brasileiros acima de 18 anos (adotando como critério amostral um mínimo de 10 participantes por item). Serão realizadas análises fatoriais exploratórias com estimador RDWLS e método de rotação Oblimin. Análises Paralelas serão realizadas a partir de permutação aleatória de dados baseadas em matrizes de correlações policlônicas. Além disso, serão conduzidas análises de Teoria de Resposta ao Item (TRI) por meio do pacote mirt do R, utilizando o Graded Response Model (Samejima, 2010). O Artigo 2 tem como objetivo o desenvolvimento de uma Escala de Essencialismo de Gênero, reunindo evidências de validade de conteúdo, convergente, divergente, concorrente e preditiva. No Estudo 1, serão obtidas evidências de validade de conteúdo pelos mesmos procedimentos do Estudo 2 do Artigo 1. Em seguida, serão realizadas análises fatoriais exploratórias e análises de TRI, como no estudo 3 do Artigo 1. A partir dessas análises, a estrutura fatorial encontrada será testada novamente no Estudo 3, com uma nova amostra, por meio de uma Análise Fatorial Confirmatória, utilizando RDWLS como estimador. Será testada também a invariância da solução fatorial para homens e mulheres. Os participantes também responderão a escalas de Autoritarismo de Direita (Vilanova et al., 2023), Orientação à Dominância Social (Vilanova et al., 2022), Políticas Afirmativas para Minorias Sexuais e de Gênero, Preconceito contra a Diversidade Sexual e de Gênero (Costa et al., 2016), Justificação do Sistema (Silva & Pereira, 2023), Crenças sobre Gênero (adaptado a partir de Santos & Cerqueira, 2024) e Autoeficácia (Sbicigo et al., 2012), com o objetivo de reunir evidências de validade convergente, divergente e concorrente. Por fim, no Estudo 4, será testada a validade preditiva da Escala de Essencialismo de Gênero a partir de um experimento em que os participantes serão expostos a uma ameaça ao sistema de gênero, esperando-se que essa manipulação produza maiores níveis de essencialismo de gênero. Os participantes do Estudo 2 serão recrutados pelas redes sociais (WhatsApp, X, Facebook e Telegram); para o Estudo 3, será utilizado o painel da OfferWise; e para o Estudo 4, o painel da BeSample. O Artigo 3 terá como objetivo testar o objetivo central desta tese, por meio de 4 estudos experimentais. O Estudo 1 tem como objetivo testar o efeito de ameaças ao sistema de

gênero sobre as políticas afirmativas para MSG, bem como o papel mediador do essencialismo de gênero e moderador da justificação do sistema. O Estudo 2 testa o efeito de ameaças tanto ao sistema de gênero quanto a um sistema não diretamente relacionado, o sistema econômico. Os Estudos 3 e 4 são paralelos aos Estudos 1 e 2, mas diferenciam-se por utilizarem um outro paradigma experimental. Enquanto nos Estudos 1 e 2 os participantes lerão notícias jornalísticas fictícias contendo ameaças ao sistema de gênero (Estudos 1 e 2) e ao sistema econômico (Estudo 2), nos Estudos 3 e 4, as ameaças serão evocadas por uma manipulação baseada no paradigma Bimboola (Jetten, 2019), em que os participantes ingressarão em uma sociedade virtual e participarão de uma assembleia na qual serão votadas leis que instituem mudanças sociais estruturais no sistema binário de gênero ou/e no sistema econômico. Antes das manipulações experimentais, os participantes responderão a Escala de Justificação do Sistema e a um questionário sociodemográfico; após as manipulações, eles responderão à Escala de Essencialismo de Gênero e de Políticas Afirmativas para Minorias Sexuais e de Gênero. Nos 4 estudos, os participantes serão recrutados por meio do painel da BeSample, com dados coletados através de um questionário construído na plataforma Qualtrics. Para a análise dos dados, serão realizadas ANOVAs de um e dois fatores e análises de modelagem por equações estruturais para testar os efeitos de mediação e moderação propostos. Em conjunto, esse programa de pesquisa será o primeiro a considerar o gênero enquanto sistema social no paradigma da teoria da justificação do sistema, assim como o primeiro a investigar o efeito de ameaças sistêmicas sobre a oposição a políticas de gênero. Também é inédito o uso do paradigma de sociedades virtuais para a testagem desses efeitos no contexto de teoria da justificação do sistema. Compreender os processos motivacionais subjacentes à oposição a políticas voltadas a minorias sexuais e de gênero, bem como as crenças e ideologias responsáveis por sua legitimação, pode contribuir para o desenvolvimento de estratégias destinadas a reduzir essa oposição. Isso inclui novas formas de apresentar e enquadrar políticas afirmativas, mitigando sentimentos e percepções de ameaça, assim como estratégias de questionamento e de reflexão crítica em relação as crenças essencialistas. Essas contribuições são relevantes para a consolidação dos direitos de minorias historicamente estigmatizadas, cuja cidadania persiste sob ameaça.

Palavras-Chave: Justificação do sistema, Essencialismo de gênero, Políticas afirmativas; Minorias sexuais e de gênero

Referências

- Butler, J. (2024). Quem tem medo do gênero? Editora Boitempo.
- Callahan, M. P., & Zukowski, K. T. (2019). Reactions to transgender women and men in public restrooms: Correlates and gender differences. *Journal of Homosexuality*, 66(1), 117-138. <https://doi.org/10.1080/00918369.2017.1395661>
- Ching, B. H. H., & Xu, J. T. (2018). The effects of gender neuroessentialism on transprejudice: An experimental study. *Sex Roles*, 78(3), 228-241. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0786-3>
- Côrtes, A. M., & Buzolin, L. G. (2024). Paths towards LGBT rights recognition in Brazil. *Sexuality Research and Social Policy*, 21(3), 1206-1219. <https://doi.org/10.1007/s13178-023-00931-y>

- Costa, A. B., de Lara Machado, W., Ruschel Bandeira, D., & Nardi, H. C. (2016). Validation study of the revised version of the scale of prejudice against sexual and gender diversity in Brazil. *Journal of Homosexuality*, 63(11), 1446-1463. <https://doi.org/10.1080/00918369.2016.1222829>
- Haslam, N., Rothschild, L., & Ernst, D. (2000). Essentialist beliefs about social categories. *British Journal of Social Psychology*, 39(1), 113-127. <https://doi.org/10.1348/014466600164363>
- Jetten, J. (2019). The wealth paradox: Prosperity and opposition to immigration. *European Journal of Social Psychology*, 49(6), 1097-1113. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2552>
- Jost, J. T. (2019). A quarter century of system justification theory: Questions, answers, criticisms, and societal applications. *British Journal of Social Psychology*, 58(2), 263-314. <https://doi.org/10.1111/bjso.12297>
- Kimmel (2022). *A sociedade de gênero*. Editora Vozes.
- Quinalha, R. (2022). *Movimento LGBTI+: Uma breve história do século XIX aos nossos dias*. Editora Autêntica.
- Saguy, T., Reifen-Tagar, M., & Joel, D. (2021). The gender-binary cycle: the perpetual relations between a biological-essentialist view of gender, gender ideology, and gender-labelling and sorting. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 376(1822), 20200141. <https://doi.org/10.1098/rstb.2020.0141>
- Samejima, F. (2010). The general graded response model. *Handbook of Polytomous Item Response Theory Models*, 1, 77-107.
- Santos, J. J., & Cerqueira-Santos, E. (2024). Sexual orientation beliefs scale (SOBS): Adaptation and validity evidence in the Brazilian context. *Sexuality Research and Social Policy*, 21(4), 1464-1479. <https://doi.org/10.1007/s13178-023-00889-x>
- Sbicigo, J. B., Teixeira, M. A. P., Dias, A. C. G., & Dell'Aglio, D. D. (2012). Propriedades psicométricas da escala de autoeficácia geral percebida (EAGP). *Psico*, 43(2). <https://revistaseletronicas.pucrs.br/revistapsico/article/view/11691>
- Silva, W. A. D., & Pereira, C. R. (2023). Do people see the way things are as they should be? Measuring the individual differences in system justification. *Current Psychology*, 42(21), 17805-17824. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02992-5>
- Vilanova, F., Almeida-Segundo, D. S. D., Duarte, M. D. Q., & Costa, Â. B. (2022). Evidências de validade da escala de orientação à dominância social no Brasil. *Psico-USF*, 27(3), 437-449. <https://doi.org/10.1590/1413-82712024270303>
- Vilanova, F., Milfont, T. L., & Costa, A. B. (2023). Short version of the right-wing authoritarianism scale for the Brazilian context. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 36, 17. <https://doi.org/10.1186/s41155-023-00260-4>
- Wakslak, C. J., Jost, J. T., & Bauer, P. (2011). Spreading rationalization: Increased support for large-scale and small-scale social systems following system threat. *Social Cognition*, 29(3), 288-302. <https://doi.org/10.1521/soco.2011.29.3.288>

Engajamento, Comportamento Inovador e Qualidade em Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação em uma Organização Pública

Cláudia Valéria Dy Lá Fuente Gonçalves

261106745@aluno.unb.br

Mestrado

Linha de Pesquisa: Comportamento, trabalho e organizações

Orientadora: Veruska Albuquerque Pacheco

Resumo Expandido:

Introdução: A qualidade tem sido reconhecida como elemento central nas discussões sobre gestão organizacional, ultrapassando sua concepção inicial como um conjunto de procedimentos voltados ao controle de produtos e passando a constituir uma abordagem de gestão orientada à melhoria contínua dos processos, ao envolvimento das pessoas e ao alcance de resultados organizacionais. Nessa perspectiva, a gestão da qualidade incorpora princípios como liderança, melhoria contínua, participação das pessoas e tomada de decisão baseada em evidências, integrando aspectos técnicos, organizacionais e humanos (Dean & Bowen, 1994; International Organization Standardization [ISO], 2015). Contudo, a gestão da qualidade em Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) apresenta particularidades decorrentes de atividades marcadas pela produção de conhecimento, criatividade, experimentação e incerteza quanto aos resultados, demandando práticas que articulem a sistematização dos processos às especificidades do trabalho científico e tecnológico (Grochau et al., 2010; Kumar et al., 2012; OECD, 2015). Normas como a ISO 9001 e a ISO/IEC 17025 contribuem para estruturar Sistemas de Gestão da Qualidade em instituições científicas, porém sua eficácia depende da adaptação às particularidades da pesquisa e de fatores humanos, como liderança, comunicação, aprendizagem e participação dos trabalhadores (Kumar et al., 2012; Presot et al., 2014). A literatura sobre qualidade em PD&I tem privilegiado a adoção de práticas e princípios de gestão da qualidade, permanecendo menos exploradas outras dimensões do fenômeno e as particularidades de sua aplicação em ambientes de pesquisa (Grochau et al., 2010; Kumar et al., 2012). Nesse cenário, mostra-se relevante ampliar a compreensão da qualidade para além dos sistemas formais de gestão, investigando como ela é construída nas condições concretas de realização do trabalho em PD&I. Para abordar essa lacuna, o estudo adota a Ergonomia da Atividade como referencial teórico. Essa abordagem parte da compreensão de que o trabalho efetivamente realizado não corresponde integralmente ao que foi previamente estabelecido pela organização. Diante das variações e imprevistos das situações concretas, os trabalhadores ajustam modos de fazer e desenvolvem estratégias para alcançar os objetivos do trabalho (Falzon, 2007; Guérin et al., 2001). Sob essa ótica, a qualidade passa a ser compreendida como um processo continuamente construído na interação entre prescrições organizacionais, condições de trabalho e estratégias dos trabalhadores. A mesma abordagem reconhece que o trabalho produz efeitos sobre quem o realiza: quando há condições para trabalhar com

eficiência, reconhecimento e sentido, emergem vivências de bem-estar; quando obstáculos organizacionais elevam o custo humano do trabalho, emerge o mal-estar (Ferreira, 2011). Como construtos complementares, o estudo investiga o engajamento no trabalho, compreendido a partir da maneira como o trabalhador mobiliza energia, envolvimento e concentração na realização de suas atividades, expressos nas dimensões de vigor, dedicação e absorção (Schaufeli et al., 2002), e o comportamento inovador, que abrange diferentes formas de atuação ao longo do processo de inovação, desde a identificação de oportunidades e elaboração de novas ideias até sua promoção e aplicação no contexto de trabalho (De Jong & Den Hartog, 2010). Contextos que oferecem autonomia, aprendizagem, cooperação e apoio da liderança favorecem a inovação no trabalho (Anderson et al., 2014), e evidências em organização intensiva em conhecimento indicam associação positiva entre engajamento e comportamento inovador (Van Zyl et al., 2021). Diante desse cenário, o problema de pesquisa é: como os trabalhadores de uma organização pública de pesquisa compreendem a qualidade em PD&I e de que forma essa compreensão se articula às experiências de bem-estar e mal-estar no trabalho, ao engajamento e ao comportamento inovador? Objetivos: O objetivo geral é compreender a qualidade em PD&I a partir da perspectiva dos trabalhadores de uma organização pública de pesquisa, integrando evidências sobre engajamento e comportamento inovador às percepções sobre a qualidade e às experiências de bem-estar e mal-estar no trabalho. Os objetivos específicos são: a) mensurar os níveis de engajamento no trabalho de pesquisadores, analistas, técnicos e assistentes que atuam diretamente em PD&I; b) mensurar os níveis de comportamento inovador desses trabalhadores; c) analisar a relação entre engajamento e comportamento inovador; d) compreender as percepções dos trabalhadores sobre os elementos que caracterizam a qualidade em PD&I; e) identificar as principais fontes de bem-estar e mal-estar relacionadas às atividades de PD&I; e f) compreender como o engajamento, o comportamento inovador, as percepções sobre a qualidade em PD&I e as experiências de bem-estar e mal-estar contribuem para a compreensão da qualidade em PD&I. Método: Será adotado um delineamento de métodos mistos sequencial, no qual uma etapa quantitativa precede uma etapa qualitativa, com integração dos resultados na fase de interpretação (Creswell & Plano Clark, 2018). Participantes: Na etapa quantitativa, será adotada perspectiva censitária, com convite a todos os profissionais com vínculo ativo na organização que atuem diretamente em atividades de PD&I, incluindo pesquisadores, analistas, técnicos e assistentes, excluídos os afastados durante o período da coleta. Na etapa qualitativa, os participantes serão selecionados por amostragem intencional, de modo a contemplar diferentes funções e experiências, e os grupos focais serão realizados até a saturação temática (Morgan, 1996). Instrumentos: A etapa quantitativa utilizará questionário eletrônico com dados sociodemográficos e profissionais e duas escalas com evidências de validade para o contexto brasileiro. O engajamento será medido pela Utrecht Work Engagement Scale reduzida (UWES-9), com nove itens relativos a vigor, dedicação e absorção, respondidos em escala de 0 (nunca) a 6 (sempre) (Schaufeli et al., 2006), cuja versão brasileira apresentou evidências de validade e elevada consistência interna em amostra de 1.167 trabalhadores (Vázquez et al., 2015). O comportamento inovador será medido pela versão brasileira da Innovative Work Behavior Scale (De Jong & Den Hartog, 2010), adaptada por Barbarini (2015), com 14 itens distribuídos em exploração, geração,

promoção e implantação de ideias, respondidos em escala de seis pontos (1 = discordo totalmente; 6 = concordo totalmente). A etapa qualitativa utilizará roteiro semiestruturado sobre qualidade em PD&I, fatores do trabalho que favorecem ou dificultam sua construção, vivências de bem-estar e mal-estar e estratégias adotadas pelos trabalhadores. Procedimentos: Após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, o questionário será aplicado eletronicamente, com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido na primeira página, e o convite será encaminhado a todos os profissionais elegíveis. Em seguida, serão realizados grupos focais presenciais ou virtuais, gravados mediante autorização e transcritos integralmente. Serão garantidos voluntariedade, confidencialidade e anonimato. Análise dos dados: Os dados quantitativos serão tratados em software estatístico, com verificação de dados ausentes e casos atípicos, estatísticas descritivas, estimativa de confiabilidade (α de Cronbach e ω de McDonald) e verificação dos pressupostos de normalidade, linearidade e homocedasticidade. A relação entre engajamento e comportamento inovador será examinada por correlação de Pearson e regressão linear simples, com interpretação de r , β , R^2 , teste F e intervalos de confiança de 95% (Hair et al., 2019). Os dados qualitativos serão submetidos à Análise Temática (Braun & Clarke, 2006), com familiarização, codificação, construção, revisão e definição dos temas, interpretados à luz da Ergonomia da Atividade. Parte do material será codificada de forma independente por um segundo pesquisador, e eventuais divergências serão discutidas até o consenso. A integração examinará convergências, divergências e complementaridades entre as evidências das duas etapas (Creswell & Plano Clark, 2018). Resultados esperados e implicações: Com base na literatura, espera-se identificar associação positiva entre engajamento e comportamento inovador entre os profissionais de PD&I (Van Zyl et al., 2021) e, na etapa qualitativa, compreender como esses profissionais definem a qualidade em PD&I, quais condições de trabalho favorecem ou dificultam sua construção e quais vivências de bem-estar e mal-estar acompanham a atividade. Como contribuição teórica, o estudo desloca a discussão sobre qualidade em PD&I da predominância da conformidade normativa para a atividade real de trabalho, articulando a Ergonomia da Atividade a construtos da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Como contribuição metodológica, propõe a integração de medidas psicométricas e dados qualitativos na investigação de um fenômeno organizacional complexo. Como contribuição aplicada, poderá subsidiar políticas e práticas de gestão em organizações públicas de ciência e tecnologia, sobretudo na promoção de condições de trabalho favoráveis ao engajamento, ao comportamento inovador e à produção científica de qualidade. Entre as limitações previstas estão o caráter transversal da etapa quantitativa, que não permite inferências causais, e o uso de medidas de autorrelato, sujeitas a vieses de resposta.

Palavras-Chave: Qualidade em PD&I, Ergonomia da Atividade, engajamento no trabalho, comportamento inovador, bem-estar no trabalho.

Referências

- Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the- science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Barbarini, A. C. (2015). Fatores organizacionais que influenciam a aprendizagem a partir dos erros e sua relação com os comportamentos inovadores no trabalho em uma empresa do segmento farmacêutico [Dissertação de mestrado, Universidade Presbiteriana Mackenzie]. Biblioteca Digital Mackenzie.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dean, J. W., Jr., & Bowen, D. E. (1994). Management theory and total quality: Improving research and practice through theory development. *Academy of Management Review*, 19(3), 392-418. <https://doi.org/10.2307/258933>
- Falzon, P. (Ed.). (2007). *Ergonomia*. Blucher.
- Ferreira, M. C. (2011). *Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores* (2ª ed.). Paralelo 15.
- Grochau, I. H., Ferreira, C. A., Ferreira, J. Z., & ten Caten, C. S. (2010). Implementation of a quality management system in university test laboratories: A brief review and new proposals. *Accreditation and Quality Assurance*, 15(12), 681-689. <https://doi.org/10.1007/s00769-010-0713-6>
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: A prática da ergonomia*. Edgard Blücher.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- International Organization for Standardization. (2015). *ISO 9001:2015—Quality management systems—Requirements*.
- International Organization for Standardization. (2017). *ISO/IEC 17025:2017—General requirements for the competence of testing and calibration laboratories*.
- Kumar, V., Kim, D. Y., & Kumar, U. (2012). Quality management in research and development. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 4(2), 156-174. <https://doi.org/10.1108/17566691211232891>
- Morgan, D. L. (1996). Focus groups. *Annual Review of Sociology*, 22, 129-152. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.22.1.129>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2015). *Frascati manual 2015: Guidelines for collecting and reporting data on research and experimental development*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264239012-en>

- Presot, I. M., Soares, R. P. P., Madureira, A. P., Bicalho, K. A., & Modena, C. M. (2014). Quality perception in research laboratories from Fiocruz after QMS implementation. *Revista de Administração Pública*, 48(1), 237-252. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122014000100010>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Van Zyl, L. E., Van Oort, A., Rispens, S., & Olckers, C. (2021). Work engagement and task performance within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviours. *Current Psychology*, 40, 4012-4023. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00339-1>
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and validation of the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>

EFEITOS DA RESPIRAÇÃO DO YOGA NO COMPORTAMENTO E DESEMPENHO DE CONDUTORES EM SIMULADOR DE TRÂNSITO

Daniel Tonet da Rocha
danieltonet@gmail.com

Mestrado

Linha de Pesquisa: Comportamento no contexto social e ambiental

Orientador: Hartmut Günther

Resumo Expandido:

Introdução: Os sinistros de trânsito constituem um dos mais relevantes problemas de saúde pública da atualidade. Segundo a Organização Mundial da Saúde, aproximadamente 1,19 milhão de pessoas morrem anualmente em decorrência de ocorrências de trânsito, enquanto milhões de outras sofrem lesões e incapacidades permanentes. Embora fatores relacionados à infraestrutura viária, às condições ambientais e às características dos veículos exerçam influência sobre a segurança no trânsito, a literatura da Psicologia do Trânsito destaca a importância dos fatores humanos na compreensão dos comportamentos adotados pelos condutores. Processos cognitivos, emocionais e fisiológicos influenciam diretamente a tomada de decisão, a percepção de riscos e a capacidade de adaptação às demandas do ambiente viário. (World Health Organization, 2023; Rozestraten, 1988). Entre os fatores humanos associados ao comportamento de condução, o estresse tem recebido atenção crescente na literatura científica (Cendales et al., 2023). A condução veicular exige monitoramento constante do ambiente, processamento rápido de informações, controle emocional e respostas eficientes diante de situações inesperadas. Quando submetidos a elevados níveis de estresse, os condutores podem apresentar prejuízos em processos cognitivos fundamentais, como atenção, controle inibitório, avaliação de riscos e tomada de decisão, favorecendo a ocorrência de comportamentos inseguros, infrações e sinistros. Estudos realizados em simuladores de direção demonstram que situações estressoras, como pressão temporal e sobrecarga de demandas, podem aumentar comportamentos de risco, incluindo excesso de velocidade, ultrapassagens inadequadas e decisões impulsivas (Fitzpatrick et al., 2017). Evidências também sugerem que o estresse influencia indicadores fisiológicos relacionados à atividade do sistema nervoso autônomo, alterando mecanismos envolvidos na regulação emocional e no desempenho cognitivo. Nesse contexto, torna-se relevante investigar intervenções capazes de promover maior autorregulação psicofisiológica e favorecer respostas mais adaptativas diante das demandas do trânsito (Koch et al., 2021). Entre as práticas que vêm recebendo crescente atenção da literatura científica destaca-se o yoga, especialmente suas técnicas respiratórias, conhecidas como prāṇāyāma. Diferentemente de outras intervenções mais complexas, as técnicas respiratórias podem ser aplicadas de forma breve, segura e padronizada, produzindo alterações fisiológicas mensuráveis em curtos períodos de tempo (Laborde et al., 2022). Entre essas técnicas, o Nāḍī Śōdhana Prāṇāyāma, ou respiração alternada pelas narinas, apresenta

evidências de efeitos positivos sobre a modulação autonômica, a regulação emocional e o desempenho cognitivo. Pesquisas anteriores identificaram aumento da atividade parassimpática, melhora de indicadores de variabilidade da frequência cardíaca e redução de tempos de reação após sua prática, sugerindo potencial aplicação em situações que exigem atenção, controle emocional e respostas rápidas a estímulos ambientais (Ghiya & Lee, 2012; Priya et al., 2025; Upadhyay et al., 2023). Apesar dessas evidências, ainda são escassos os estudos que investigam os efeitos do Nāḍī Śōdhana sobre o comportamento de condução. Além disso, a literatura disponível frequentemente analisa de forma isolada variáveis fisiológicas, cognitivas ou comportamentais, dificultando a compreensão integrada dos possíveis mecanismos de ação da técnica. Dessa forma, o presente estudo busca contribuir para o avanço do conhecimento ao investigar simultaneamente indicadores psicofisiológicos, subjetivos e comportamentais de estresse, bem como medidas de desempenho de condução em simulador veicular. Objetivos: O objetivo geral da pesquisa é investigar os efeitos agudos da prática de Nāḍī Śōdhana Prāṇāyāma sobre indicadores psicofisiológicos, subjetivos e comportamentais de estresse e sobre o desempenho de condução em simulador veicular. Especificamente, pretende-se avaliar o efeito da intervenção sobre o tempo de resposta a eventos críticos durante a condução, o número de infrações registradas na simulação, indicadores fisiológicos relacionados à atividade autonômica, medidas subjetivas de estresse percebido e sinais comportamentais associados ao estresse. Adicionalmente, serão comparados os resultados obtidos por participantes submetidos à técnica respiratória com aqueles observados em um grupo controle submetido a repouso silencioso. Com base na literatura disponível, formulam-se as seguintes hipóteses: participantes submetidos ao Nāḍī Śōdhana apresentarão menor tempo de resposta diante de eventos críticos, menor número de infrações de trânsito, maiores níveis de modulação parassimpática cardíaca, menores níveis de ativação simpática, menor frequência de comportamentos associados ao estresse e menores níveis de estresse percebido quando comparados aos participantes do grupo controle. Método: O estudo adotará delineamento experimental randomizado com grupo controle e grupo experimental, utilizando medidas de pré-teste e pós-teste. A amostra será composta por 32 condutores habilitados, com idade entre 25 e 55 anos, distribuídos aleatoriamente em dois grupos independentes. Serão incluídos participantes com Carteira Nacional de Habilitação válida há pelo menos três anos, que conduzam automóveis regularmente e possuam experiência com veículos de câmbio manual. Os participantes realizarão inicialmente uma etapa de adaptação ao simulador de direção e responderão a questionários de caracterização da amostra. Em seguida, serão equipados com instrumentos destinados ao registro dos indicadores psicofisiológicos. A variabilidade da frequência cardíaca será monitorada por meio do monitor Polar H10, sendo utilizado o índice RMSSD como principal indicador de atividade parassimpática. A atividade eletrodérmica será registrada por meio da pulseira Empatica E4, utilizando-se o Skin Conductance Level (SCL) como indicador de ativação simpática. O estresse percebido será avaliado por meio de uma Escala Visual Analógica (EVA), composta por uma linha contínua de 10 centímetros, com as extremidades representando “nenhum estresse” e “máximo estresse percebido”. Lesage et al. (2012) encontraram evidências de validade de construto da EVA, originalmente adaptada para a avaliação do estresse por Chamoux et al. (2000). Eles demonstraram capacidade discriminativa desse instrumento para

identificar diferenças nos níveis de estresse. Os comportamentos associados ao estresse serão registrados por observação sistemática das gravações em vídeo, utilizando adaptações do Ethological Coding System for Interviews. Após as avaliações iniciais, os participantes realizarão um pré-teste em simulador de direção composto por um percurso urbano com duração aproximada de 12 minutos e contendo eventos críticos previamente programados. Em seguida, os participantes do grupo experimental realizarão uma sessão de 15 minutos de Nāḍī Śodhana Prāṇāyāma sem retenção respiratória, enquanto os participantes do grupo controle permanecerão em repouso silencioso durante o mesmo período. A duração de 15 minutos foi definida com base em estudos experimentais que investigaram os efeitos agudos da respiração alternada pelas narinas sobre parâmetros cardiorrespiratórios e autonômicos. Srivastava et al. (2005) observaram alterações significativas na frequência cardíaca e respiratória após 15 minutos de prática, enquanto Telles et al. (2014) identificaram aumento significativo do RMSSD durante uma prática de 15 minutos. Posteriormente, todos os participantes realizarão um pós-teste em simulador, seguindo procedimentos equivalentes aos do pré-teste. Os dados serão analisados por meio de análises de variância mistas (ANOVAs mistas), considerando os fatores grupo e momento de avaliação. Também serão calculados tamanhos de efeito e realizadas análises complementares quando necessário. A interpretação dos resultados considerará conjuntamente os indicadores fisiológicos, subjetivos e comportamentais, buscando identificar padrões convergentes relacionados à redução do estresse e à melhora do desempenho de condução. Resultados esperados e implicações: Espera-se que os participantes submetidos ao Nāḍī Śodhana apresentem melhora dos indicadores de autorregulação psicofisiológica, evidenciada por aumento do RMSSD, redução dos níveis de SCL, diminuição do estresse percebido e menor frequência de comportamentos associados ao estresse. Espera-se também observar melhora do desempenho de condução, caracterizada por tempos de resposta mais rápidos diante de eventos inesperados e menor número de infrações durante a simulação. Caso essas hipóteses sejam confirmadas, os resultados fornecerão evidências iniciais sobre o potencial das técnicas respiratórias do yoga como estratégias breves, acessíveis e de baixo custo para promoção da segurança viária. Além de contribuir para o campo da Psicologia do Trânsito, o estudo poderá ampliar a compreensão dos mecanismos pelos quais intervenções respiratórias influenciam processos fisiológicos, emocionais e comportamentais relacionados ao desempenho humano em contextos complexos e potencialmente estressores.

Palavras-Chave: Psicologia do trânsito, comportamento do condutor, estresse, yoga, prāṇāyāma

Referências

- Cendales, B., Llamazares, F. J., & Useche, S. A. (2023). Are subjective outcomes a “missing link” between driving stress and risky driving behaviors of commuters? Assessing the case of a LMIC. *Safety Science*, 158, 105996.
- Chamoux, A., Paris, C., Merle, J.-L., & Regeard, E. (2000). Évaluation du stress professionnel par échelle visuelle analogique. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 61(7), 524.

- Fitzpatrick, C. D., Samuel, S., & Knodler, M. A. (2017). The use of a driving simulator to determine how time pressures impact driver aggressiveness. *Accident Analysis & Prevention*, 108, 131–138. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2017.08.017>
- Ghiya, S., & Lee, C. M. (2012). Influence of alternate nostril breathing on heart rate variability in non-practitioners of yogic breathing. *International Journal of Yoga*, 5(1), 66–69. <https://doi.org/10.4103/0973-6131.91717>
- Koch, K., Mishra, V., Liu, S., Berger, T., Fleisch, E., Kotz, D., & Wortmann, F. (2021). When do drivers interact with in-vehicle well-being interventions? *Proceedings of the ACM on Interactive, Mobile, Wearable and Ubiquitous Technologies*, 5(1). <https://doi.org/10.1145/3448116>
- Laborde, S., Allen, M. S., Borges, U., Dosseville, F., Hosang, T. J., Iskra, M., Mosley, E., Salvotti, C., Spolverato, L., Zammit, N., & Javelle, F. (2022). Effects of voluntary slow breathing on heart rate and heart rate variability: A systematic review and a meta-analysis. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 138, 104711. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2022.104711>
- Lesage, F. X., Berjot, S., & Deschamps, F. (2012). Clinical stress assessment using a visual analogue scale. *Occupational Medicine*, 62(8), 600–605. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqs140>
- Priya, N., Sindhu, R., Chakraborty, H., Vinay, A. V., & Sreeshma, P. (2025). Impact of pranayama on audiovisual reaction time among young adults. *Medical Journal of Dr. D. Y. Patil Vidyapeeth*, 18(Suppl. 2), S310–S314. https://doi.org/10.4103/mjdrdypu.mjdrdypu_1084_24
- Rozestraten, R. J. A. (1988). *Psicologia do trânsito: Conceitos e processos básicos*. EPU.
- Srivastava, R. D., Jain, N., & Singhal, A. (2005). Influence of alternate nostril breathing on cardiorespiratory and autonomic functions in healthy young adults. *Indian J Physiol Pharmacol* (Vol. 49, Issue 4).
- Telles, S., Sharma, S. K. umar, & Balkrishna, A. (2014). Blood pressure and heart rate variability during yoga-based alternate nostril breathing practice and breath awareness. *Medical Science Monitor Basic Research*, 20, 184–193. <https://doi.org/10.12659/MSMBR.892063>
- Upadhyay, J., S. N. N., Shetty, S., Saoji, A. A., & Yadav, S. S. (2023). Effects of Nadishodhana and Bhramari Pranayama on heart rate variability, auditory reaction time, and blood pressure: A randomized clinical trial in hypertensive patients. *Journal of Ayurveda and Integrative Medicine*, 14(4). <https://doi.org/10.1016/j.jaim.2023.100774>
- World Health Organization. (2023). *Global status report on road safety 2023*. World Health Organization.

Impacto da Síndrome de Burnout na memória de curto prazo auditivo-verbal

Gabriel Araújo Lopes
psic.gabriellopes@gmail.com

Mestrado

Linha de Pesquisa: Avaliação e medidas em Psicologia

Orientador: Jacob Arie Laros

Resumo Expandido:

Introdução. A Síndrome de Burnout (SB) destaca-se entre as principais doenças ocupacionais reconhecidas no Brasil e no mundo, compreendida como uma síndrome psicológica caracterizada pelo estresse ocupacional crônico não gerenciado no ambiente de trabalho, sendo atualmente definida como um fenômeno ocupacional multidimensional (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2019). Desde a formulação inicial apresentada por Freudenberg (1974), os modelos teóricos da SB sofreram alterações substanciais com o advento das pesquisas científicas realizadas nas áreas organizacional, de saúde e, principalmente, no campo psicológico e social (Demerouti, 2024; Demerouti et al., 2021; van Dam, 2021). Atualmente, a conceituação mais explanada no campo científico no Brasil e no mundo aborda a SB em três dimensões específicas, sendo elas: sentimentos de esgotamento ou de exaustão emocional, aumento do distanciamento afetivo em relação ao trabalho e uma diminuição da autopercepção de realização profissional, caracterizada por uma sensação de ineficácia e falta de realização (Cardoso et al., 2017; Carlotto & Câmara, 2008; Maslach & Jackson, 1981; Maslach et al., 2001). A sintomatologia da SB é compreendida por profissionais clínicos através do modelo biopsicossocial (van Dam, 2021), que destacam a ocorrência mais frequente dos seguintes sintomas fisiológicos e emocionais: exaustão física e emocional; labilidade emocional, com ênfase para a irritabilidade; dores de cabeça e musculares; incapacidade de relaxar; redução da libido e consequente distúrbios sexuais e; dificuldade para induzir o sono e outras manifestações de insônia (Cardoso et al., 2017; Carlotto & Câmara, 2008; Demerouti, 2024). Os achados científicos nas pesquisas mais recentes sobre a SB sugerem uma emenda teórica às três dimensões propostas por Maslach e colaboradores, que consistem na inclusão do cansaço físico e dos prejuízos cognitivos, que variam desde a fadiga cognitiva até a identificação de comprometimentos em suas habilidades (Demerouti et al., 2021; van Dam, 2021). Uma meta-análise abrangente realizada por Gavelin e colaboradores (2022) aponta que a SB clínica está associada a comprometimentos de pequeno a médio porte em diversos domínios cognitivos. Essa evidência objetiva corrobora com as frequentes queixas subjetivas de "confusão mental", lapsos de memória e dificuldade de concentração relatadas por indivíduos afetados (Koutsimani et al., 2021; Schaufeli et al., 2023; Silva et al., 2020). A literatura científica aponta uma discrepância notável entre os resultados de testes neuropsicológicos objetivos e a experiência subjetiva de indivíduos com SB. Embora estes indivíduos frequentemente relatem dificuldades cognitivas significativas, muitas vezes debilitantes, na vida diária, evidências meta-analíticas mostram que os

déficits correspondentes em testes padronizados são frequentemente pequenos a moderados (Deligkaris et al., 2014; Gavelin et al., 2022; Koutsimani et al., 2021). Objetivos. Tendo em vista os desafios atrelados à conceituação atual da SB frente aos modelos de constituição de doença e transtorno mental supracitados, esta proposta preliminar de pesquisa possui como objetivo geral: Obter evidências empíricas do impacto da Síndrome de Burnout (SB) no desempenho da memória de curto prazo auditivo-verbal. Para que esta proposta de pesquisa se torne exequível, foram propostos os seguintes objetivos específicos: (1) Coletar dados empíricos que contemplem o fenômeno da SB a partir de uma perspectiva cognitiva e neuropsicológica, constituindo novas evidências para a sua conceituação multifatorial; (2) Apresentar evidências do impacto da SB no desempenho cognitivo da memória de curto prazo auditiva-verbal; (3) Reunir evidências de validade de estrutura interna para os instrumentos designados a rastrear o fenômeno da SB. Método. A presente proposta de pesquisa adotará o uso do delineamento correlacional e quantitativa como método de pesquisa, com recorte transversal vide o objetivo deste pesquisador obter evidências empíricas da relação entre os sintomas associados à SB com o desempenho nos testes de memória de curto prazo auditiva-verbal. A caracterização da proposta de pesquisa enquanto estudo quantitativo visará compreender os fenômenos supracitados a partir da obtenção de medidas de cada uma das dimensões que constituem o fenômeno da SB, constituindo-as individualmente como variáveis preditoras. A população-alvo deste estudo será definida por adultos maiores de 18 anos, trabalhadores de diferentes setores econômicos da sociedade, composta por uma amostra não-aleatória e definida por conveniência, caracterizada por sujeitos pareados a partir de características socioeconômicas, bem como pela classificação de escores obtida pelos sujeitos na escala que rastreará o fenômeno da SB, que se subdivide em três níveis de risco, sendo eles: baixo e/ou moderado; alto e muito alto. Os participantes serão recrutados a partir da disponibilização de um formulário on-line que será composto pelos itens referentes ao rastreio da SB somados ao questionário sociodemográfico desenvolvido pelo presente pesquisador, em que será divulgado em (1) clínicas-escolas de Psicologia; (2) em Conselhos Federais e Regionais de diferentes setores da economia; (3) em sindicatos que representem as principais categorias econômicas acessadas e; (4) por divulgação em redes sociais em posse do pesquisador. Os critérios de inclusão englobam indivíduos com mais de 18 anos e que fazem parte da população ocupada de acordo com os critérios desenvolvidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2024), possuindo ao menos seis (6) meses de ocupação. Os critérios de exclusão foram definidos a partir da presença de histórico autorrelatado de distúrbios neurológicos, de tratamento psiquiátrico prévio para alguma psicopatologia associada a transtornos psicopatológicas de maior gravidade nos últimos e, de transtornos de quaisquer naturezas que envolvam abuso de substâncias que possam afetar o funcionamento cognitivo global. Para obter resultados confiáveis da análise fatorial exploratória dos instrumentos a serem aplicados, o tamanho da amostra deverá ser constituído entre 150 e 200 indivíduos (Laros, 2012). Para a mensuração da prevalência da SB nos participantes, optou-se pela utilização dos seguintes instrumentos: a Escala Brasileira de Burnout (EBB), em razão da sua construção por pesquisadores brasileiros (Cardoso et al., 2022; Defino et al., 2025) e anuência do Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI). Acerca dos instrumentos estabelecidos para a mensuração da habilidade

cognitiva da memória, o repertório consistirá na utilização dos seguintes testes neuropsicológicos: o Teste de Aprendizagem Auditivo-Verbal de Rey – RAVLT e a administração dos subtestes Dígitos, Aritmética e Sequência de Números e Letras que compõem o Índice de Memória Operacional (IMO) do WAIS-III. Para fins de identificação de dados sociodemográficos (idade, gênero, nível de escolaridade, renda e ocupação por setores da economia seguindo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2024), será desenvolvido um questionário sociodemográfico que visará dimensionar o perfil da população-alvo e posteriormente segmentar os dados no processo de análise de dados. Cada participante será recrutado por um formulário eletrônico a ser disponibilizado, dando a sua anuência e consentimento à participação da pesquisa e responder aos itens referentes a escala EBB e ao questionário sociodemográfico. Nesta última fase, serão administrados os testes neuropsicológicos pelo pesquisador. Os dados colhidos serão inicialmente averiguados a partir de uma análise de vieses, reduzindo possíveis problemas nos dados, seguidos pela verificação dos pressupostos estatísticos de normalidade, linearidade, homoscedasticidade e da independência dos dados. Posteriormente serão feitas as descrições dos dados a partir da média e do desvio padrão dos indivíduos participantes, bem como a sua distribuição considerando os dados sociodemográficos obtidos. Após isso, será realizada uma Análise Fatorial Exploratória – AFE (Goretzko et al., 2021; Damásio, 2012) para reunir evidências de validade baseada na estrutura interna da escala EBB através do software Factor (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2017). Espera-se averiguar se a estrutura fatorial com três dimensões inicialmente pela conceituação teórica de Maslach & Jackson (1981) se reproduz na futura amostra da pesquisa para o EBB, vide que o instrumento aponta para dois fatores (Cardoso et al., 2022). Complementarmente, será estendida a análise fatorial exploratória para os demais instrumentos que serão utilizados, sendo verificado se as respectivas estruturas fatoriais se preservarão nesta pesquisa. Subsequentemente serão verificados os coeficientes de fidedignidade de cada um dos instrumentos utilizados na amostra da pesquisa, prosseguidos pelos procedimentos estatísticos de correlação e de regressão múltipla para verificar o potencial preditivo de impacto da SB no desempenho cognitivo da memória. Adiante, serão desenvolvidas análises estatísticas que considerem as variáveis sociodemográficas e de níveis de risco da SB classificadas pelo instrumento de rastreio. Dentre elas, pretendem-se a utilização do teste t e ANOVAS através do software Jamovi (the jamovi project, 2026). Resultados esperados. Espera-se que os resultados desta pesquisa forneçam uma compreensão mais refinada do desempenho da memória de curto prazo auditiva-verbal associado à SB. Esta proposta de pesquisa visará esclarecer o impacto da SB no desempenho cognitivo da memória e analisar dados empíricos que abordem o papel diferencial da SB como um potencial preditor de déficits cognitivos associados à memória.

Palavras-Chave: Síndrome de Burnout, memória de curto prazo, funções cognitivas

Referências

- Cardoso, H. F., Baptista, M. N., Sousa, D. F. A. D., & Goulart Júnior, E. (2017). Síndrome de burnout: Análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(2), 121-128. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12796>.
- Cardoso, H. F., Valentini, F., Hauck-Filho, N., & Baptista, M. N. (2022). Escala Brasileira de Burnout (EBB): Estrutura interna e controle de aquiescência. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 38, e38517. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e38517.pt>.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Psico*, 39(2), 152-158. <https://puhrs.emnuvens.com.br/revistapsico/article/view/1461>.
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228.
- Defino, G. B., Defino, Â. L. C., & Defino, A. C. B. S. (2025). Síndrome de Burnout – Uso da escala brasileira para identificação de fatores de risco. *Revista Foco*, 18(3), 1-8. <https://doi.org/10.54751/revistafoco.v18n3-039>.
- Deligkaris, P., Panagopoulou, E., Montgomery, A. J., & Masoura, E. (2014). Job burnout and cognitive functioning: A systematic review. *Work & stress*, 28(2), 107-123. <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2014.909545>.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C., & Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686-691. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1979962>.
- Demerouti, E. (2024). Burnout: a comprehensive review. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 78(4), 492-504. <https://doi.org/10.1007/s41449-024-00452-3>.
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2026). Factor (Versão 12.06.09) [Software para computador]. Universitat Rovira i Virgili. <https://psico.fcep.urv.cat/utilitats/factor/>.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>.
- Gavelin, H. M., Domellöf, M. E., Åström, E., Nelson, A., Launder, N. H., Neely, A. S., & Lampit, A. (2022). Cognitive function in clinical burnout: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 36(1), 86-104. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.2002972>.
- Goretzko, D., Pham, T. T. H., & Bühner, M. (2021). Exploratory factor analysis: Current use, methodological developments and recommendations for good practice. *Current psychology*, 40(7), 3510-3521.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2024). CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas: Versão 2.3. <https://concla.ibge.gov.br/>.
- Koutsimani, P., Montgomery, A., Masoura, E., & Panagopoulou, E. (2021). Burnout and cognitive performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 2145. <https://doi.org/10.3390/ijerph18042145>.
- Laros, J. A. (2012). O uso da análise fatorial: algumas diretrizes para pesquisadores. In L. Pasquali (Ed.), *Análise fatorial para pesquisadores* (pp. 141-160), Brasília: LabPAM Saber e Tecnologia. ISBN 978-85-65091-00-8.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.
- Organização Mundial da Saúde. (2019, 28 de maio). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases.
<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.
- Schaufeli, W. B., de Rijk, A., Herlofson, J., & Åsberg, M. (2023). How to diagnose clinical burnout using Dutch and Swedish approaches? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 68(5), e394-e396.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000003644>.
- The jamovi project (2026). jamovi (Version 2.7) [Computer Software].
<https://www.jamovi.org>.
- van Dam, A. (2021). A clinical perspective on burnout: Diagnosis, classification, and treatment of clinical burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 732-741. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1948400>.

Monitoramento Longitudinal dos Riscos Psicossociais no Trabalho em Empresa Pública Brasileira: Contribuições da Teoria JD-R

Gisângela Faria de Paula
gisangela9@gmail.com

Doutorado

Linha de Pesquisa: Comportamento, trabalho e organizações

Orientador: Ricardo S. S. Durães

Resumo Expandido:

Introdução. As transformações contemporâneas na organização do trabalho intensificaram a exposição dos trabalhadores a fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (FRPRT), impactando diretamente a saúde mental, o absenteísmo, o presenteísmo e o desempenho organizacional (Renier et al., 2022; World Health Organization & International Labour Organization [WHO & ILO], 2022). Em resposta a essa problemática global, a OIT e a OMS publicaram diretrizes estratégicas para a promoção da saúde mental ocupacional (WHO & ILO, 2022). No cenário brasileiro, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01) tornou compulsória a inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), articulando-se com as diretrizes da NR-17 voltadas à organização do trabalho (Brasil, 2024, 2024, 2025; Cortez, 2025). Apesar dos avanços normativos, permanece uma lacuna na literatura e na prática de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) quanto à forma de operacionalizar, mensurar e monitorar continuamente os FRPRT no contexto brasileiro (Pereira et al., 2020; Rodrigues et al., 2020; Silva & Mazzoni, 2024), e ainda são raros os estudos longitudinais que relacionem esses fatores à saúde mental em organizações públicas em mudança. Para fundamentar teoricamente este monitoramento, adota-se a Teoria de Demandas e Recursos do Trabalho (Teoria JD-R), formulada originalmente por Demerouti et al. (2001) e expandida por Schaufeli e Taris (2014). A Teoria JD-R pressupõe que as características do trabalho se organizam em duas categorias principais: demandas (aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais que exigem esforço contínuo e geram desgaste psicofisiológico) e recursos (aspectos organizacionais, sociais ou pessoais que auxiliam no alcance de metas, reduzem o impacto das demandas e estimulam a motivação e o engajamento) (Demerouti et al., 2001). Essas categorias acionam dois processos: um de prejuízo à saúde, em que demandas elevadas levam ao desgaste e ao adoecimento, e um motivacional, em que os recursos favorecem o engajamento (Bakker & Demerouti, 2017). Diante de um contexto de reestruturação organizacional em uma empresa pública de serviços de âmbito nacional, este estudo busca responder à seguinte questão de pesquisa: como as demandas e os recursos psicossociais do trabalho se relacionam, ao longo do tempo, com a saúde mental e o engajamento dos trabalhadores, e quais indicadores podem orientar o monitoramento desses fatores? Defende-se a tese de que o acompanhamento longitudinal dos FRPRT, interpretado à luz dos eventos organizacionais, revela processos de desgaste e de

proteção que avaliações transversais não captam. **Objetivos.** O objetivo geral da pesquisa é analisar as relações longitudinais entre FRPRT, entendidos como demandas e recursos do trabalho, e a saúde mental e o engajamento dos trabalhadores em uma empresa pública brasileira do ramo de serviços em reestruturação, propondo indicadores para o monitoramento desses fatores. Os objetivos específicos envolvem: mapear e acompanhar a evolução temporal das percepções dos trabalhadores sobre os FRPRT ao longo de três ondas; examinar os efeitos defasados e recíprocos entre demandas, recursos, sintomas de transtornos mentais comuns (TMC) e engajamento no trabalho; avaliar o papel moderador dos recursos de trabalho na atenuação dos impactos das demandas sobre a saúde mental e na manutenção do engajamento ao longo do tempo; propor um conjunto de indicadores práticos de monitoramento de FRPRT para subsidiar ações preventivas e políticas públicas de SST. Como hipóteses da pesquisa tem-se: H1- a média das demandas aumenta e a dos recursos diminui ao longo das ondas, em consonância com a reestruturação; H2 - demandas acima da média habitual do trabalhador em uma onda (T) predizem mais sintomas de TMC na onda seguinte (T+1); H3- recursos acima da média habitual em T predizem maior engajamento em T+1 e atenuam o efeito previsto em H2; H4 - sintomas de TMC em T predizem aumento das demandas percebidas em T+1 (efeito recíproco). **Método.** Trata-se de um estudo longitudinal de métodos mistos com desenho convergente e predominância quantitativa (Creswell & Plano Clark, 2018). O componente quantitativo consiste em um painel de três ondas (T1, T2 e T3) com intervalos de seis meses entre as coletas, totalizando doze meses de campo, período adequado para apreender mudanças organizacionais sem perda excessiva de comparabilidade (Dormann & Griffin, 2015; Hamaker et al., 2015; Nery & Neiva, 2018). O componente qualitativo adota a perspectiva da pesquisa longitudinal de processo e da Event System Theory (Langley, 1999; Morgeson et al., 2015; Pettigrew, 1990), sendo operacionalizado por um diário de bordo mantido pela pesquisadora com registros diários para documentar eventos disruptivos ocorridos antes e entre as ondas de mensuração (Nielsen & Randall, 2013). A população do estudo compreende os empregados de uma organização pública brasileira de abrangência nacional (efetivo de 872 ativos nas suas dependências diretas). A amostragem é não probabilística, obtida por conveniência e adesão voluntária. Prevê-se a participação inicial de aproximadamente 200 respondentes em T1, adotando-se um cenário de planejamento com retenção de 85% por onda (~144 respondentes nas três ondas). O tratamento de dados faltantes utilizará a Máxima Verossimilhança com Informação Plena (FIML), preservando todos os casos com ao menos uma observação (Enders, 2022; Graham, 2003). Os instrumentos a serem usados são: Copenhagen Psychosocial Questionnaire II – Brasil (COPSOQ II-Brasil, versão curta) (Gonçalves et al., 2021), para mensuração das demandas e recursos psicossociais no trabalho; Escala de Engajamento no Trabalho – Versão Reduzida (UWES-9) (Ferreira et al., 2016; Vazquez et al., 2015) para avaliação do engajamento laboral; Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) (Gonçalves et al., 2008; Santos et al., 2009) para rastreamento de transtornos mentais comuns e sintomas de desgaste psíquico; Questionário Sociodemográfico e Laboral, elaborado pela pesquisadora para coleta de variáveis de perfil (idade, gênero, cargo, setor, tempo de empresa e histórico de afastamentos). Registros agregados de absenteísmo e afastamentos da empresa servirão como indicadores externos ao autorrelato. Após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa e concordância

institucional, os convites serão enviados por e-mail acompanhados do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) na plataforma Google Forms. Cada onda quantitativa ficará aberta por duas semanas. O pareamento longitudinal individualizado será realizado via código alfanumérico autogerado pelo participante, assegurando o anonimato. O diário de bordo registrará eventos organizacionais (mudanças estruturais, novas metas, boletins sindicais) segundo gabarito fixo e com triangulação documental (Braun & Clarke, 2006; Saldaña, 2003). As análises estatísticas serão executadas no software R (pacotes lavaan) Jamovi (v. 2.6). A ausência e a ausência de dados serão tratadas via Máxima Verossimilhança com Informação Plena (FIML), que preserva todos os casos com ao menos uma observação, com variáveis auxiliares saturadas (Graham, 2003) e análises de sensibilidade por modelos de mistura de padrões sob a suposição MAR (Enders, 2022). A invariância de mensuração longitudinal (modelos configural, métrico e escalar) será avaliada por Análise Fatorial Confirmatória (AFC) com estimador MLR robusto para as escalas do tipo Likert e WLSMV para os itens dicotômicos do SRQ-20 (Chen, 2007; Cheung & Rensvold, 2002; Rhemtulla et al., 2012; Widaman et al., 2010). A modelagem das flutuações intraindividuais utilizará o Modelo Painel Cross-Lagged com Intercepto Aleatório (RI-CLPM) (Hamaker et al., 2015), que separa as diferenças estáveis entre pessoas dessas flutuações (H2 a H4); a moderação (H3) será testada por RI-CLPM multigrupo ou interação latente, e a mudança média (H1), por médias latentes sob invariância escalar. O diário de bordo passará por análise temática reflexiva e construção de cronologia de eventos organizacionais (Braun & Clarke, 2006; Morgeson et al., 2015). A integração dos métodos ocorrerá por matriz conjunta (joint display) que relacione essa cronologia às mudanças entre ondas. Os indicadores serão selecionados por poder preditivo, sensibilidade à mudança e viabilidade de uso na gestão de SST. Resultados Esperados e Implicações. Espera-se distinguir efeitos intraindividuais de diferenças estáveis entre trabalhadores nas relações entre demandas, recursos, saúde mental e engajamento, e verificar se a presença continuada de recursos laborais atenua os efeitos nocivos de demandas elevadas, preservando a saúde mental e o engajamento dos trabalhadores. Em termos teóricos, a pesquisa contribuirá para a integração da Teoria JD-R à Event System Theory em investigações de processos organizacionais no setor público, ao examinar como eventos de mudança alteram as relações entre demandas, recursos e saúde. Do ponto de vista metodológico, o projeto avança ao combinar a modelagem estatística longitudinal rigorosa (RI-CLPM e FIML) ao acompanhamento qualitativo contextual por diário de bordo. Em nível aplicado e social, o estudo entregará subsídios práticos e indicadores de monitoramento para a gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) em conformidade com as diretrizes da NR-01 e da NR-17, alinhando-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU (ODS 3, 8 e 16).

Palavras-Chave: fatores de risco psicossociais, Teoria JD-R, estudo longitudinal, saúde mental, gestão de riscos ocupacionais.

Referências

- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. (2023). Norma Regulamentadora nº 17: Ergonomia. Portaria MTE nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego.
- 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>
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. (2024). Norma Regulamentadora nº 01: Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego.
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. (2025). Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho: NR-1 – Gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO). Brasília: Coordenação-Geral de Normatização e Registros.
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(3), 464–504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9(2), 233–255. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5
- Cortez, P. A. (2025). Fatores de riscos psicossociais no trabalho: Definições, modelos teóricos e aplicações na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). *Interamerican Journal of Forensic Psychology*, 2(4), 36–56. <https://doi.org/10.35168/2966-3466.UTP.ijfp.Y.Vol2.N4.pp36-56>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE Publications.
- 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>
- Dormann, C., & Griffin, M. A. (2015). Optimal time lags in panel studies. *Psychological Methods*, 20(4), 489–505. <https://doi.org/10.1037/met0000041>
- Enders, C. K. (2022). *Applied missing data analysis* (2nd ed.). Guilford Press.
- Ferreira, M. C., Valentini, F., Damásio, B. F., Mourão, L., Porto, J. B., Chinelato, R. S. C., & Peixoto, E. M. (2016). Evidências adicionais de validade da UWES-9 em amostras brasileiras. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 21(4), 435–445. <https://doi.org/10.5935/1678-4669.20160042>
- Gonçalves, D. M., Stein, A. T., & Kapczinski, F. (2008). Avaliação de desempenho do Self-Reporting Questionnaire como instrumento de rastreamento psiquiátrico: um estudo comparativo com o Structured Clinical Interview for DSM-IV-TR. *Cadernos de Saúde Pública*, 24(2), 380–390. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2008000200017>
- Gonçalves, J. S., Moriguchi, C. S., Chaves, T. C., & Sato, T. de O. (2021). Cross-cultural adaptation and psychometric properties of the short version of COPSOQ II-Brazil.

- Revista de Saúde Pública, 55, 69. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2021055003123>
- Graham, J. W. (2003). Adding missing-data-relevant variables to FIML-based structural equation models. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 10(1), 80–100. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM1001_4
- Hamaker, E. L., Kuiper, R. M., & Grasman, R. P. P. (2015). A critique of the cross-lagged panel model. *Psychological Methods*, 20(1), 102–116. <https://doi.org/10.1037/a0038889>
- Langley, A. (1999). Strategies for theorizing from process data. *Academy of Management Review*, 24(4), 691–710. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.2553248>
- Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., & Liu, D. (2015). Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, 40(4), 515–537. <https://doi.org/10.5465/amr.2012.0099>
- Nery, V. F., & Neiva, E. R. (2018). Efeitos dos atributos do processo de mudança nas atitudes e nos comportamentos dos trabalhadores: Um estudo longitudinal em uma organização pública. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 23(4), 369–380. <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20180035>
- Nielsen, K., & Randall, R. (2013). Opening the black box: Presenting a model for evaluating organizational-level interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 601–617. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.690556>
- Pereira, A. C. L., Souza, H. A., Lucca, S. R. de, & Iguti, A. M. (2020). Fatores de riscos psicossociais no trabalho: Limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45, e18. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>
- Pettigrew, A. M. (1990). Longitudinal field research on change: Theory and practice. *Organization Science*, 1(3), 267–292. <https://doi.org/10.1287/orsc.1.3.267>
- Renier, F., Storti, B. C., & Sticca, M. (2022). Fatores de risco psicossociais no trabalho de gestores: Revisão sistemática. *Actualidades en Psicología*, 36(133), 101–114. <https://doi.org/10.15517/ap.v35i131.48518>
- Rhemtulla, M., Brosseau-Liard, P. É., & Savalei, V. (2012). When can categorical variables be treated as continuous? A comparison of robust continuous and categorical SEM estimation methods under suboptimal conditions. *Psychological Methods*, 17(3), 354–373. <https://doi.org/10.1037/a0029315>
- Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., & Facas, E. P. (2020). Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36, e36nspe19. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>
- Saldaña, J. (2003). *Longitudinal qualitative research: Analyzing change through time*. AltaMira Press.
- Santos, K. O. B., Araújo, T. M., & Oliveira, N. F. (2009). Estrutura fatorial e consistência interna do Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) em população urbana. *Cadernos de Saúde Pública*, 25(1), 214–222. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2009000100023>
- 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. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Silva, E. S. N., & Mazzoni, C. F. (2024). Fatores psicossociais no ambiente de trabalho: uma análise comparativa entre ferramentas de avaliação. *Revista Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, 17(13), 1–22. <https://doi.org/10.55905/revconv.17n.13-212>
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and validation of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) to Brazil. *Psico-USF*, 20(2), 207–217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>
- Widaman, K. F., Ferrer, E., & Conger, R. D. (2010). Factorial invariance within longitudinal structural equation models: Measuring the same construct across time. *Child Development Perspectives*, 4(1), 10–18. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2009.00110.x>
- World Health Organization, & International Labour Organization. (2022). Mental health at work: Policy brief. Geneva: WHO & ILO.

Aprendizagem informal e suporte no trabalho com inteligência artificial: tradução e adaptação de medidas

Iris Betina Moreira Vitoria

irisbetina@gmail.com

Mestrado

Linha de Pesquisa: Avaliação e medidas em Psicologia

Orientadora: Gardênia da Silva Abbad

Resumo Expandido:

A adoção de inteligência artificial (IA) generativa nas organizações avançou mais rápido do que a capacidade de planejar o ensino dessas ferramentas, e profissionais passaram a usá-las em tarefas cotidianas sem treinamento. Uma metanálise avaliou a sinergia entre o humano e a IA, e o desempenho é inferior ao do melhor deles isoladamente; porém, também mostrou que a IA é capaz de aumentar a capacidade humana (Vaccaro et al., 2024), dentro de uma fronteira de capacidade que, quando ultrapassada, tem efeito contrário (Dell'Acqua et al., 2026). O ganho de desempenho depende de condições. Na literatura atual, há um obstáculo à mensuração: ao avaliar instrumentos de letramento em IA autorrelatados, não se observou correlação significativa ($r = 0,04$) com um teste objetivo de habilidades (Markus et al., 2025). Esses resultados estimulam a realização de pesquisas sobre medidas de comportamento no contexto de IA e sobre a forma como os profissionais estruturam suas jornadas de aprendizagem autodirigida na ausência de treinamentos formais.

O conjunto de comportamentos que ocorrem fora de contextos formalmente designados para aprender, se autodirigidos, intencionais e situados no campo, chama-se comportamentos de aprendizagem informal (CAIs) (Cerasoli et al., 2018) e pode representar até 90% da aprendizagem no trabalho (Eraut, 2011; Noe et al., 2013). Os CAIs diferenciam-se da aprendizagem incidental, que ocorre por acaso (Marsick & Watkins, 1990). Neste caso, aprender e aplicar as habilidades ocorrem no mesmo contexto, o que distancia os CAIs do conceito de transferência de treinamento ou de impacto de treinamento, pois ambos pressupõem um evento instrucional prévio.

Em uma discussão teórica, Beier et al. (2025) apontam que a responsabilidade de adquirir competências vem se deslocando para o trabalhador diante das disrupções tecnológicas. Entretanto, os processos cognitivos de aprendizagem informal (AINF) não são diretamente observáveis. Uma operacionalização tradicional do construto é a de estratégias de aprendizagem no trabalho (EAT), definida como "práticas informais que os indivíduos utilizam para auxiliar a aquisição de conhecimentos e habilidades em seu próprio local de trabalho" (Brandão & Borges-Andrade, 2011, p. 448). Ao deslocar o foco da estratégia para o comportamento, surge outra definição: um modelo dinâmico de quatro componentes: experiência e ação, feedback, reflexão e intenção de aprender (Tannenbaum et al., 2010); estendidos depois a oito fatores em estrutura de segunda

ordem, que dá origem ao construto CAIs e acrescenta o feedback vicário e a reflexão antecipatória (Decius et al., 2019).

Neste projeto, busca-se medir CAIs, traduzindo e adaptando a escala de 24 itens que deu origem à mais recente, de 8 itens (Decius et al., 2019, 2023). Com isso, garante-se que o construto trabalhado seja o mais atual da literatura e que seja mensurado pelo instrumento correspondente. Contudo, no contexto de IA, cabe também incluir uma contribuição nacional: a busca de ajuda em material escrito, medida por meio de cinco itens da EAT (Brandão & Borges-Andrade, 2011).

Além de esperar pelo comportamento do colaborador, as organizações devem preparar um ambiente propício à aprendizagem. Barbosa (2024) investigou quais condições antecedem os CAIs e indicou que a interação no trabalho apresentou uma relação forte. A tradição brasileira de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) consolidou o suporte à transferência de treinamento (Abbad & Sallorenzo, 2001). Posteriormente, Coelho Júnior et al. (2005) desenvolveram o construto e o instrumento de suporte à aprendizagem (SA), definido como a percepção do trabalhador acerca dos fatores de apoio ou de restrição à aprendizagem natural, espontânea e informal, bem como à induzida por treinamentos. A pertinência empírica do construto está estabelecida por uma revisão sistemática de 56 estudos, que identifica o apoio gerencial e as oportunidades organizacionais entre os principais preditores da participação em aprendizagem relacionada ao trabalho (Kyndt & Baert, 2013), e por um estudo nacional no qual o suporte previu o impacto do treinamento ($\beta = 0,22$) (Mourão et al., 2014). Ainda, uma vez que o uso de IA envolve pré-condições materiais e tecnológicas, como licenças, infraestrutura, permissão institucional e acesso a dados, adiciona-se o componente de suporte material à transferência, com cinco itens e $\alpha = 0,86$ (Abbad & Sallorenzo, 2001), que, por se referirem ao ambiente pré-digital, serão adaptados ao contexto atual.

Além da tese já citada (Barbosa, 2024), uma revisão de escopo de 59 estudos empíricos publicados entre 2018 e 2025 não identifica instrumentos de AINF relacionados ao uso de IA no trabalho e registra que as ferramentas adotadas nas organizações raramente são concebidas para apoiar explicitamente essa aprendizagem (Pham et al., 2026).

Este projeto tem como problemas de pesquisa as seguintes questões: como profissionais aprendem informalmente a usar IA no trabalho e quais evidências de validade sustentam as medidas de CAIs e de SA nesse contexto? Para responder a essas questões, foram definidos objetivos gerais: traduzir para o português brasileiro e adaptar ao contexto de uso de IA no trabalho a medida de CAIs, adaptar ao mesmo contexto a medida de SA e reunir evidências de validade para ambas; e objetivos específicos: (a) descrever como profissionais aprendem a usar IA no trabalho, quais funcionalidades utilizam e quais fontes acionam; (b) levantar as competências desenvolvidas e as condições organizacionais percebidas como facilitadoras ou restritivas, incluindo as pré-condições materiais e tecnológicas; (c) verificar em que medida a aprendizagem relatada é intencional; (d) traduzir e adaptar os itens das duas medidas e obter, para ambas, evidências de validade baseadas no conteúdo; (e) obter evidências baseadas na estrutura interna e de precisão das versões adaptadas; não se

formulam hipóteses, uma vez que o delineamento principal é de tradução e adaptação de instrumentos, e as expectativas direcionais dos objetivos enunciam-se como evidências de validade, com lastro na metanálise sobre AINF (Cerasoli et al., 2018), nos achados nacionais sobre suporte (Mourão et al., 2014) e no achado de que a interação no trabalho é o antecedente de maior poder preditivo sobre CAIs (Barbosa, 2024).

Método

Adota-se um delineamento misto, sequencial e exploratório (Creswell & Plano Clark, 2018). Os participantes serão analistas administrativos de nível pleno, com no mínimo seis meses de vínculo, em organizações cujo uso formal de IA tenha começado entre 3 e 18 meses antes da coleta.

A Etapa 1 será qualitativa, com o objetivo de realizar uma investigação empírica sobre o conteúdo e o contexto de aprendizagem e de uso de IA no trabalho. Haverá uma rodada de grupos focais de forma remota, com roteiro que emprega a técnica de incidentes críticos (Flanagan, 1954), seguida de análise de conteúdo categorial (Bardin, 2011), com categorização mista. Complementarmente, o corpus é submetido à análise lexicométrica no IRaMuTeQ. Serão adotadas categorias a priori derivadas dos referenciais teóricos. Na sequência, será feita a tradução do instrumento de CAIs (Decius et al., 2019), que seguirá as sete etapas propostas para adaptação transcultural de instrumentos psicológicos por Borsa et al. (2012); a escala de suporte, por ser brasileira, passa apenas pelas etapas de adaptação de contexto e de juízes, público-alvo e piloto.

A Etapa 2, quantitativa, trata da aplicação dos instrumentos desenvolvidos na etapa qualitativa — CAIs e SA — em contexto de IA, com o objetivo de testar evidências de validade por meio de um estudo correlacional transversal, com amostragem não probabilística e meta de 700 participantes. O tamanho atende à razão de 5 a 10 respondentes por item na análise fatorial de cada instrumento, aplicada ao instrumento sob adaptação e não à soma dos questionários (Hair et al., 2009), o que permite dividir a amostra em duas metades independentes, uma para a análise fatorial exploratória (AFE) e outra para a confirmatória (AFC), além de sustentar o exame de invariância. O questionário reúne cerca de 61 itens: a escala de CAIs traduzida, com 18 itens em escala de concordância de seis pontos, conforme recomendação dos próprios autores (Decius et al., 2019); os cinco itens de busca de ajuda em material escrito, no mesmo formato (Brandão & Borges-Andrade, 2011); a Escala de Suporte à Aprendizagem, com 33 itens (Coelho Junior et al., 2005); os cinco itens de suporte material adaptados (Abbad & Sallorenzo, 2001); e controles e dados sociodemográficos. A aplicação é individual e segue os padrões de ética e de privacidade.

Para os objetivos (d), (e) e (f), prevê-se AFE com análise paralela e AFC, bem como o teste de adequação dos modelos (CFI e TLI acima de 0,90; RMSEA abaixo de 0,08), o alfa de Cronbach e o ômega de McDonald, e a invariância por sexo e escolaridade para todas as escalas. Para o objetivo (g), correlações e regressão múltipla hierárquica. Essas análises serão realizadas no JASP e no FACTOR.

Resultados esperados e implicações

Esperam-se dois instrumentos adaptados ao contexto de uso de IA, com evidências de validade baseadas no conteúdo, na estrutura interna e nas relações com outras variáveis; a descrição de como analistas administrativos aprendem a usar IA; um levantamento das competências desenvolvidas informalmente; e uma caracterização de quanto da aprendizagem relatada é intencional.

As implicações teóricas consistem em articular, em um mesmo desenho, as perspectivas centradas na organização e na pessoa (Beier et al., 2025). A implicação metodológica consiste em disponibilizar à pesquisa brasileira a primeira medida de CAIs em português. As implicações aplicadas consistem em subsidiar o diagnóstico das condições organizacionais de trabalho com IA.

Palavras-Chave: aprendizagem informal no trabalho, comportamentos de aprendizagem informal, suporte à aprendizagem, inteligência artificial, adaptação de instrumentos.

Referências

- Abbad, G., & Sallorenzo, L. H. (2001). Desenvolvimento e validação de escalas de suporte à transferência de treinamento. *Revista de Administração*, 36(2), 33–45.
- Barbosa, F. L. (2024). *Aprendizagem informal no trabalho: Em busca de um modelo global de predição* [Tese de doutorado, Universidade de Brasília].
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Beier, M. E., Saxena, M., Kraiger, K., Costanza, D. P., Rudolph, C. W., Cadiz, D. M., Petery, G. A. & Fisher, G. G. (2025). Workplace learning and the future of work. *Industrial and Organizational Psychology*, 18(1), 84–109.
<https://doi.org/10.1017/iop.2024.57>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423–432. <https://doi.org/10.1590/1982-43272253201314>
- Brandão, H. P., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Desenvolvimento e validação de uma escala de estratégias de aprendizagem no trabalho. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 24(3), 448–457.
- Cerasoli, C. P., Alliger, G. M., Donsbach, J. S., Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I., & Orvis, K. A. (2018). Antecedents and outcomes of informal learning behaviors: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 33(2), 203–230.
<https://doi.org/10.1007/s10869-017-9492-y>
- Coelho Junior, F. A., Abbad, G. S., & Todeschini, K. C. L. (2005). Construção e validação de uma escala de suporte à aprendizagem no trabalho em uma instituição bancária brasileira. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 5(2), 167–196.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE.
- Decius, J., Knappstein, M., Schaper, N., & Seifert, A. (2023). Investigating the multidimensionality of informal learning: Validation of a short measure for white-collar workers. *Human Resource Development Quarterly*, 34(1), 45–74.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21461>

- Decius, J., Schaper, N., & Seifert, A. (2019). Informal workplace learning: Development and validation of a measure. *Human Resource Development Quarterly*, 30(4), 495–535. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21368>
- Dell'Acqua, F., McFowland III, E., Mollick, E., Lifshitz, H., Kellogg, K. C., Rajendran, S., Krayner, L., Candelon, F., & Lakhani, K. R. (2026). Navigating the jagged technological frontier: Field experimental evidence of the effects of artificial intelligence on knowledge worker productivity and quality. *Organization Science*, 37(2). <https://doi.org/10.1287/orsc.2025.21838>
- Eraut, M. (2011). Informal learning in the workplace: Evidence on the real value of work-based learning (WBL). *Development and Learning in Organizations*, 25(5), 8–12. <https://doi.org/10.1108/14777281111159375>
- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51(4), 327–358. <https://doi.org/10.1037/h0061470>
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6ª ed.). Bookman.
- Kyndt, E., & Baert, H. (2013). Antecedents of employees' involvement in work-related learning: A systematic review. *Review of Educational Research*, 83(2), 273–313. <https://doi.org/10.3102/0034654313478021>
- Markus, A., Carolus, A., & Wienrich, C. (2025). Objective measurement of AI literacy: Development and validation of the AI Competency Objective Scale (AICOS). *Computers and Education: Artificial Intelligence*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2503.12921>
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (1990). *Informal and incidental learning in the workplace*. Routledge.
- Mourão, L., Abbad, G. da S., & Zerbini, T. (2014). Avaliação da efetividade e dos preditores de um treinamento a distância em uma instituição bancária de grande porte. *Revista de Administração*, 49(3), 534–548. <https://doi.org/10.5700/rausp1166>
- Noe, R. A., Tews, M. J., & Marand, A. D. (2013). Individual differences and informal learning in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 327–335. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.009>
- Pham, P., Thommadurage, W., Jaldemark, J., Joksimović, S., & De Laat, M. (2026). The adoption of AI technologies and data to support workplace learning in the corporate sector: A scoping review. *Review of Education*, 14(2), e70198. <https://doi.org/10.1002/rev3.70198>
- Tannenbaum, S. I., Beard, R. L., McNall, L. A., & Salas, E. (2010). Informal learning and development in organizations. In S. W. J. Kozlowski & E. Salas (Eds.), *Learning, training, and development in organizations* (pp. 303–332). Routledge.
- Vaccaro, M., Almaatouq, A., & Malone, T. (2024). When combinations of humans and AI are useful: A systematic review and meta-analysis. *Nature Human Behaviour*, 8, 2293–2303. <https://doi.org/10.1038/s41562-024-02024-1>

Mentoria Inclusiva e Desenvolvimento Profissional: Avaliação de Programas de Diversidade, Equidade e Inclusão

Isabel Luiza de Oliveira Rangel

il_rangel@yahoo.com.br

Doutorado

Linha de Pesquisa: Comportamento, trabalho e organizações

Orientador: Jairo E. Borges-Andrade

Resumo Expandido:

Ações afirmativas e marcos regulatórios ampliaram sua presença no mercado de trabalho brasileiro. Mas a inclusão formal de grupos historicamente sub-representados (como mulheres, negros, pessoas com deficiência, neurodivergentes, comunidade LGBTQIAPN+ e profissionais 60+ anos) não se traduz, necessariamente, em desenvolvimento profissional (DP). Ele é um processo contínuo de ampliação de conhecimentos, competências e oportunidades de carreira. Depende de qualificações individuais e de contextos organizacionais que promovam pertencimento, reconhecimento e acesso equitativo a recursos de aprendizagem (Farias & Bauer, 2025; Mourão, 2004; Soares, 2019; Wagner & Grohmann, 2024). Essa perspectiva foca na integração das diferenças como fonte de aprendizagem, inovação e desempenho organizacional (Torres & Pérez-Nebra, 2014). Programas de mentoria inclusiva (PMIs) podem ser essa fonte para aquela ampliação.

A mentoria tradicional é uma relação diádica entre mentor e mentorado, fundada em confiança e reciprocidade. Aquele oferece suporte de carreira e psicossocial, favorecendo a transmissão de conhecimento tácito, a orientação política e a construção da identidade profissional deste (Kram, 1983; Ragins & McFarlin, 1990; Higgins & Kram, 2001; Eby et al., 2013). Ao articular aprendizagem formal e informal, essa relação converte suporte de carreira e psicossocial em ampliação de competências, progressão e gestão da carreira (Mourão et al., 2014; Mourão & Monteiro, 2018; Ghosh, 2014; Ghosh & Reio, 2013). Mentores criam condições para o DP de mentorados, finalidade central da mentoria no trabalho (Eby et al., 2008; Eby & Robertson, 2020). Em que medida os benefícios tradicionalmente associados à mentoria são acessíveis a profissionais historicamente sub-representados?

A Mentoria Inclusiva (MI) preserva a estrutura diádica e hierárquica e as funções de carreira e psicossociais da mentoria tradicional, mas orienta sua execução à promoção da equidade (PB, 2025). É uma relação intencional caracterizada pela construção de confiança e reciprocidade, com a valorização da diversidade entre indivíduos de diferentes experiências, trajetórias e identidades. Nela, funções de carreira e psicossociais são operacionalizadas considerando diferenças de trajetória, identidade e posição social dos mentorados. Buscam ampliar o acesso a recursos de desenvolvimento

desigualmente distribuídos. Sua especificidade reside na forma como o suporte responde às barreiras associadas às identidades e trajetórias dos mentorados.

Historicamente fragmentada em silos disciplinares e focada na mensuração descritiva de desfechos formais de carreira, a pesquisa sobre mentoria negligenciou os mecanismos causais e os processos relacionais subjacentes ao vínculo de desenvolvimento (Eby et al., 2008, 2013; Underhill, 2006). Não há consenso sobre quais atributos relacionais caracterizam uma MI e a distinguem de outras formas de mentoria. Isso dificulta operacionalizar e avaliar seus efeitos. A valorização da diversidade e o apoio ao enfrentamento do preconceito e da discriminação poderiam constituir extensões, respectivamente, das funções psicossociais e de carreira. Fundamentação conceitual e investigação empírica são necessárias. A pesquisa enfatiza características dos PMIs, seus públicos-alvo ou resultados organizacionais. Permanecem escassas evidências sobre os mecanismos relacionais que sustentam seus efeitos sobre o DP (Eby et al., 2013; Eby & Robertson, 2020).

Uma estatal, com mais de 50 mil empregados (82,4% homens) será o contexto desta pesquisa. Alinha-se aos ODS e seu Plano de Negócios atual almeja que seus PMIs alcancem 26% de mulheres e 26% de pessoas negras na liderança até 2030 (Petróleo Brasileiro S.A., 2025, 2026). Como parte do presente projeto, já foram obtidas algumas evidências qualitativas e quantitativas dos PMIs para lideranças femininas e negras (descritas mais adiante).

Objetivos

- Objetivo geral

Avaliar em que medida PMIs promovem DP equitativo de trabalhadores de grupos sub-representados, a partir da delimitação e da mensuração da MI como construto.

- Objetivos específicos

1 - Delimitar conceitualmente a MI e gerar itens para sua mensuração, com base na literatura e em avaliação qualitativa preliminar dos PMIs da Petrobras;

2 - Adaptar um instrumento de avaliação da MI e obter evidências de validade de sua estrutura interna;

3 - Testar se a MI prediz DP dos participantes;

4 - Comparar o DP de trabalhadores de grupos sub-representados que participam e que não participam de PMIs;

Método

Este projeto integra dois estudos complementares, sendo um Estudo Piloto com a avaliação de dois PMIs (concluído) e um Estudo Principal com a avaliação de participantes e não participantes de diferentes PMIs.

Estudo 1 [Concluído]

Participaram 27 mentoras e 43 mentoradas do PMI Feminina e 17 mentorados, 15 mentores e 4 idealizadores do PMI Negritudes, com vínculo empregatício. Participantes do PMI Feminina responderam a questionários (Microsoft Forms) enviados por email institucional contendo perguntas sociodemográficas e sobre experiência de mentoria prévia, qualidade do pareamento e frequência/duração dos encontros. Ainda ocorreram 67 entrevista semiestruturadas (31 PMI Feminina e 36 PMI Negritudes) com roteiros variando entre quatro e doze questões orientadoras, com duração média de 50m., gravadas e transcritas via Microsoft Teams. Concordância voluntária foi registrada em Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Foram realizadas análises descritivas por meio do Excel para os questionários e de conteúdo (Bardin) para categorização das respostas das entrevistas.

Estudo 2 [Fase atual]

O Estudo 2 envolverá empregados da gerência parceira. Pretende-se considerar seis grupos sub-representados (mulheres, negros, pessoas com deficiência, neurodivergentes, comunidade LGBTQIAPN+ e profissionais 60+ anos). Utilizará o Mentor Role Instrument (MRI), com 33 itens respondidos em escala tipo Likert de sete pontos (Ragins & McFarlin, 1990). Serão ainda utilizadas as Escalas de Percepção Atual e Evolutiva do DP (EPADP, EPEDP). A EPADP, unifatorial, mensura a percepção no momento presente, com oito itens ($\alpha = 0,82$). A EPEDP, unifatorial, avalia a percepção de mudança do DP, com treze itens comparando os momentos atual e de ingresso na carreira ($\alpha = 0,94$). Ambas as avaliações são feitas em escala tipo Likert de 11 pontos (de 0 - discordo totalmente/nenhum preparo - até 10 - concordo totalmente/totalmente preparado) (Mourão et al, 2014).

Propõe-se a adaptação e a obtenção de evidências de validade do MRI (Ragins & McFarlin, 1990), integrando à sua estrutura original um módulo de inclusão pautado nas dimensões de pertencimento e autenticidade/unicidade (Chung et al., 2019; Jansen et al., 2014). Isso permitirá verificar como o desempenho das funções de carreira e psicossociais da mentoria (Kram, 1983) se associa à segurança psicológica e à legitimação da diversidade na organização estudada. Pretende-se uma ampliação conceitual e nomológica que demonstre que os atributos de inclusão constituem uma dimensão própria da MI. Os itens deverão representar características inerentes à interação — como valorização das diferenças, legitimação de perspectivas diversas, expressão da singularidade e participação equitativa. Não incluirão antecedentes e consequentes.

A adaptação incluirá a tradução linguística e a produção de equivalência conceitual, semântica, cultural e psicométrica. Serão examinadas a definição do construto, a pertinência dos itens e sua adequação ao contexto brasileiro. A versão preliminar será submetida à avaliação de especialistas e ao pré-teste com representantes da população-alvo, com atenção aos processos de compreensão, recuperação da informação, julgamento e resposta. A estrutura interna será investigada por análise fatorial exploratória e testada por análise fatorial confirmatória.

A regressão linear múltipla considerará as dimensões da MI como variáveis preditoras e os escores de DP como variáveis critério.

O DP de indivíduos de grupos sub-representados participantes dos PMIs será comparado ao de não-participantes, por análise de variância. Todas as análises serão realizadas com o pacote estatístico software R e pacote Lavaan.

Resultados alcançados, esperados e implicações

Achados qualitativos do Estudo 1 fornecerão insumos empíricos diretamente ancorados no contexto da organização estudada. O PMI Feminina impulsionou o desenvolvimento emocional e mitigou a síndrome da impostora, resultando em 54% de progressão hierárquica (De-Oliveira-Rangel, 2026). Suas categorias analíticas emergentes abrangeram a convergência expectativa-prática, troca de saberes e segurança psicológica. Os achados do PMI Negritudes evidenciaram que a similaridade profunda (etnia, valores e crenças) é preditora de confiança afetiva e segurança psicológica para legitimar lideranças negras em espaços hegemonicamente brancos. O programa gerou 32,5% de ascensão gerencial e apontou a média gerência como principal barreira operacional (De-Oliveira-Rangel et al., 2025; De-Oliveira-Rangel, 2026). Destacam-se dimensões como o enfrentamento da síndrome da impostora, a similaridade de nível profundo como preditora de confiança afetiva e segurança psicológica, e as barreiras operacionais identificadas na média gerência. Documentos institucionais dos PMIs (diretrizes, materiais de formação e regulamentos internos) serão consultados para assegurar validade de conteúdo específica ao contexto investigado. A partir desse conjunto de fontes, serão gerados itens sobre inclusão. Serão submetidas à publicação em periódico acadêmico as evidências de: 1) validade de um instrumento de MI, 2) a predição entre MI e DP e 3) a comparação entre diferentes grupos sub-representados.

Palavras-Chave: Mentoria Inclusiva, Desenvolvimento Profissional, Diversidade Equidade e Inclusão

Referências

- Chung, B. G., Ehrhart, K. H., Shore, L. M., Randel, A. E., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2020). Work group inclusion: Test of a scale and model. *Group & Organization Management*, 45(1), 75–102. <https://doi.org/10.1177/1059601119839858>
- De-Oliveira-Rangel, I. L. (2026). Avaliação de programa de mentoria para lideranças femininas em empresa de energia [Manuscrito não publicado]. Universidade de Brasília.
- De-Oliveira-Rangel, I. L. (2026). Programa corporativo de mentoria feminina em uma empresa de energia: Conhecimentos compartilhados e impactos no desenvolvimento profissional, emocional e relacional [Trabalho acadêmico não publicado]. Programa de Engenharia de Produção, COPPE, Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- De-Oliveira-Rangel, I. L., Rodrigues, E. S., Gonçalves, C. V. D. L. F., & Trindade, Y. S. (2025). Avaliação de programa de mentoria para lideranças negras em empresa de energia: Análise de necessidades, insumos, processos e resultados [Trabalho acadêmico não publicado]. Universidade de Brasília.

- Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T. W. H., & DuBois, D. L. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior*, 72(2), 254–267. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.005>
- Eby, L. T., Allen, T. D., Hoffman, B. J., Baranik, L. E., Sauer, J. B., Baldwin, S., Morrison, M. A., Kinkade, K. M., Maher, C. P., Curtis, S., & Evans, S. C. (2013). An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring. *Psychological Bulletin*, 139(2), 441–476. <https://doi.org/10.1037/a0029279>
- Eby, L. T., & Robertson, M. M. (2020). The psychology of workplace mentoring relationships. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 75–100. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044924>
- Farias, M. A. S., & Bauer, M. A. L. (2025). Challenges to substantive inclusion in organizations: A phenomenological study with deaf people. *Revista de Administração Contemporânea*, 29(2), e240134. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2025240134.en>
- Ghosh, R. (2014). Antecedents of mentoring support: A meta-analysis of individual, relational, and structural or organizational factors. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 367–384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.009>
- Ghosh, R., & Reio, T. G., Jr. (2013). Career benefits associated with mentoring for mentors: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 106–116. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.011>
- Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of Management Review*, 26(2), 264–288. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378023>
- Jansen, W. S., Otten, S., van der Zee, K. I., & Jans, L. (2014). Inclusion: Conceptualization and measurement. *European Journal of Social Psychology*, 44(4), 370–385. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2011>
- Kram, K. E. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 608–625. <https://doi.org/10.2307/255910>
- Mourão, L. (2004). Avaliação de programas públicos de treinamento: Um estudo sobre o impacto no trabalho e na geração de emprego [Tese de doutorado, Universidade de Brasília].
- Mourão, L., & Monteiro, A. C. (2018). Desenvolvimento profissional: Proposição de um modelo conceitual. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 23(1), 33–45.
- Mourão, L., Porto, J. B., & Puente-Palacios, K. (2014). Construção e evidências de validade de duas escalas de percepção de desenvolvimento profissional. *Psico-USF*, 19(1), 73–85.
- Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras. (2025). Plano de negócios Petrobras 2026–2030. Petrobras. <https://www.investidorpetrobras.com.br/>
- Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras. (2025). Mentoria Inclusiva AGUP – Resultados do Primeiro Ciclo. [Apresentação em slides não publicada]. Petrobras.
- Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras. (2026). Relatório de sustentabilidade 2025. Petrobras. <https://sustentabilidade.petrobras.com.br/>

- Ragins, B. R., & McFarlin, D. B. (1990). Perceptions of mentor roles in cross-gender mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 37(3), 321–339.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90048-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90048-7)
- Soares, E. B. (2019). Inclusion of professionals with disabilities in the workplace: Challenges for the human resources management. *Gestão & Produção*, 26(3), e2871.
- Torres, C. V., & Pérez-Nebra, A. R. (2014). Diversidade e inclusão nas organizações. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2ª ed., pp. 527–546). Artmed.
- Underhill, C. M. (2006). The effectiveness of mentoring programs in corporate settings: A meta-analytical review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 292-307.
- Wagner, G. R., & Grohmann, M. Z. (2024). “Prejudice, in fact, is ignorance”: Accessibility actions proposal for the inclusion and permanence of employees with disabilities at a federal university in the countryside of Rio Grande do Sul. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior* (Campinas), 29, e024025.
<https://doi.org/10.1590/1982-57652024v29id26409025>

Discernimento de Imagens sobre Saúde Geradas por Inteligência Artificial: Relações com o Pensamento Crítico e o Pensamento Ativamente Aberto sobre Evidências

Isabela Medeiros de Oliveira
isabela.oliveira@aluno.unb.br

Mestrado

Linha de Pesquisa: Comportamento no contexto social e ambiental

Orientador: Ronaldo Pilati

Resumo Expandido:

Introdução: A Inteligência Artificial Generativa tem se consolidado como uma tecnologia poderosa no cotidiano social, permitindo a produção de textos, imagens, vídeos e áudios (deepfakes) de forma extremamente realista. O representante mais popular desse tipo de IA é o ChatGPT., que atingiu 100 milhões de usuários ativos em apenas 2 meses após o lançamento (Hu, 2023; Sobreira, 2025). A popularidade desse tipo de ferramenta se deve principalmente à facilidade de uso, à disponibilidade gratuita e à interação em formato conversacional, o que favorece a confiança nas informações recebidas (Ortiz-Bonnin & Blahopoulou, 2025). Porém, a informação gerada nem sempre é verdadeira, o que pode produzir respostas incorretas ou tendenciosas e induzir as pessoas a compartilhar desinformação (Liu et al., 2026). Segundo Pennycook e Rand (2021), a desinformação pode ser entendida como informação falsa, imprecisa ou enganosa, produzida intencionalmente ou não. A crença em desinformação é multicausal, envolvendo a combinação de vários fatores, como falhas no raciocínio analítico e crítico, e a própria sobrecarga cognitiva que o ambiente das mídias sociais proporciona aos indivíduos (Pennycook & Rand, 2021), considerando que as mídias sociais são um dos principais meios pelos quais as pessoas compartilham e acessam conteúdos. Newman e Schwarz (2024) afirmam que os atuais modelos de IA generativa são capazes de produzir imagens, vídeos e áudios extremamente convincentes e que as imagens têm grande poder de persuasão quando acompanhadas de texto. Ao utilizar a IA para produzir imagens falsas, a desinformação pode ser mais facilmente acreditada e compartilhada e, com a crescente qualidade dos conteúdos produzidos, a capacidade de discernir entre conteúdos reais e falsos é comprometida. Os efeitos disso podem ser observados de forma evidente no campo da saúde pública, onde a circulação de informações falsas e o descrédito nas instituições científicas podem influenciar diretamente a adesão da população a medidas de promoção da saúde. Um exemplo recente desse problema ocorreu no YouTube Brasil, onde vídeos de médicos gerados por IA extremamente realistas eram divulgados na plataforma para disseminar curas milagrosas e tratamentos sem comprovação científica. Há danos severos que esse tipo de conteúdo pode causar, colocando em risco a saúde da população e exigindo ainda mais do discernimento e do pensamento crítico de todos. O discernimento da veracidade é entendido como a habilidade de distinguir informações falsas das verdadeiras (Crum et al., 2025), e a literatura mostra que essa habilidade está amplamente relacionada ao pensamento crítico e ao pensamento ativamente aberto. Segundo Danry et al. (2023), o pensamento

crítico consiste na capacidade de analisar logicamente afirmações, argumentos e crenças, evitando conclusões precipitadas diante de informações insuficientes ou potencialmente enganosas. Já o pensamento ativamente aberto é um tipo de disposição cognitiva, conceituado como uma habilidade que engloba reflexividade, tolerância à ambiguidade, propensão a adiar uma conclusão definitiva e a busca por informações contrárias às próprias crenças (Stanovich & Toplak, 2025).

Frente a essa nova dinâmica de ascensão e engajamento com informações de IA, percebe-se que a forma como se entende o discernimento de informações está se transformando, o que leva à necessidade de estudar a nova realidade social. Diante desse cenário, de que modo a qualidade das informações sobre saúde produzidas por IA generativa está influenciando a capacidade dos indivíduos de discernir entre conteúdos visuais verídicos e falsos gerados por essas tecnologias? Em que medida as disposições para o pensamento crítico e para o pensamento ativamente aberto sobre evidências contribuem para esse discernimento?

Objetivos

O objetivo geral da pesquisa é analisar em que medida a disposição para o pensamento crítico e a disposição para o pensamento ativamente aberto sobre evidências predizem a capacidade de discernir entre conteúdos visuais autênticos e conteúdos falsos gerados por IA sobre informações em saúde. Para tanto, os objetivos específicos são: a) Avaliar a disposição para o pensamento crítico dos participantes; b) Avaliar a disposição para o pensamento ativamente aberto sobre evidências; c) Comparar os níveis de confiança dos participantes ao discernir entre os diferentes tipos de imagens.

Método

Delineamento

Desenho experimental intra-sujeito, no qual o tipo de imagem (autêntica ou gerada por Inteligência Artificial) constitui a variável independente, e o desempenho no discernimento das imagens constitui a variável dependente. A disposição para o pensamento crítico e o pensamento ativamente aberto sobre evidências serão investigados como variáveis moderadoras da relação entre o tipo de imagem e o desempenho no discernimento.

Participantes

A amostra será por conveniência, por meio de plataformas de coleta de pesquisa ou de redes sociais e fóruns virtuais. A amostragem buscará contemplar diversidade quanto à idade, escolaridade, gênero, nível socioeconômico e frequência de uso das ferramentas de IA. O cálculo amostral foi realizado por meio da ferramenta G*Power. Considerou-se um tamanho de efeito moderado ($f^2 = 0,0625$), nível de significância $\alpha = 0,05$ e poder estatístico de 0,95. Para a análise de regressão linear múltipla com dois preditores, estima-se uma amostra mínima de 251 participantes.

Instrumentos

Serão utilizados três instrumentos: a) Escala de Disposição ao Pensamento Crítico (CTDS), adaptada para o contexto brasileiro por (Luiz et al., 2021), com 11 itens e coeficiente ômega de 0,79; b) Escala de Pensamento Ativamente Aberto sobre Evidências (AOT-E), adaptada ao contexto brasileiro por Bonafé-Pontes et al. (2025), com 8 itens e alfa de Cronbach de 0,85 e ômega de McDonald de 0,86; c) Dez imagens para avaliar discernimento, sendo 5 imagens verídicas relacionadas à temas em saúde como vacinação, Covid-19 e medicamentos, selecionadas a partir de sites de domínio público, campanhas e publicidades dos governos Federal e Estaduais, ou geradas por IA, e outras 5 imagens relacionadas à desinformação em saúde, fabricadas por IAs como Gemini ou Midjourney, sobre os mesmos temas. A fim de minimizar possíveis efeitos de ordem e de aprendizagem decorrentes do delineamento intra-sujeito, os estímulos serão apresentados em ordem aleatória para cada participante, intercalando os tipos de imagens. Não será fornecido feedback sobre as respostas durante a tarefa, e a quantidade dos diferentes tipos de estímulos não será informada previamente. Além disso, serão utilizados estímulos independentes, evitando-se a apresentação consecutiva de imagens que permitam comparações diretas entre versões autênticas e as versões com desinformação de um mesmo conteúdo. Cada imagem será acompanhada de uma proposição: “O conteúdo dessa imagem é:” com duas opções de resposta: “Verdadeiro” ou “Falso”. Logo após essa primeira pergunta, o participante deverá responder: “Você acredita que essa imagem foi gerada por Inteligência Artificial?”, com duas opções de resposta: “Sim” ou “Não”. Logo após essa segunda pergunta, o participante deverá avaliar o nível de confiança dele no seu julgamento: “O quão confiante você está na sua resposta?”, a partir de uma escala Likert de 10 pontos, variando entre: 1 - Nada confiante; e 10 - Extremamente confiante.

Procedimentos

A coleta de dados ocorrerá no primeiro semestre de 2027. Não haverá contato prévio com os participantes, pois serão selecionados por conveniência, de acordo com o interesse e a facilidade de responder ao questionário. A coleta de dados será realizada de forma online, mediante aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Análise de Dados

Os dados serão analisados por meio de estatística descritiva e inferencial, após verificação da qualidade dos dados e dos pressupostos estatísticos. As propriedades psicométricas da CTDS serão reavaliadas por meio de análise fatorial confirmatória, do KMO e do Ômega de McDonald. O discernimento será calculado pela proporção de classificações corretas, enquanto o nível de confiança será comparado entre imagens autênticas e geradas por IA por meio do teste t para amostras pareadas. Serão investigadas as relações entre CTDS, AOT-E e discernimento por meio de correlações de Pearson ou Spearman e, posteriormente, por regressão linear múltipla, incluindo variáveis sociodemográficas e de uso de IA como possíveis covariáveis. Serão adotados $\alpha = 0,05$, intervalos de confiança de 95% e tamanhos de efeito.

Resultados Esperados

Espera-se que os resultados desta pesquisa indiquem que maiores níveis de disposição para o pensamento crítico e para o pensamento ativamente aberto sobre evidências estejam associados a um melhor desempenho no discernimento entre imagens informacionais verídicas e imagens informacionais falsas produzidas por Inteligência Artificial sobre conteúdos relacionados à saúde. A identificação dessas associações poderá contribuir para a compreensão do papel dessas disposições cognitivas diante da crescente circulação de conteúdos sintéticos nas mídias sociais, especialmente aqueles relacionados à saúde. Além disso, espera-se que a investigação das possíveis associações entre diferentes perfis de uso de IA e a capacidade de discernimento contribua para ampliar a compreensão sobre a frequência de uso dessas tecnologias, como elas estão sendo incorporadas por diferentes grupos e suas possíveis implicações para a cognição humana.

Palavras-Chave: Discernimento, IA, pensamento crítico, pensamento ativamente aberto sobre evidências, desinformação.

Referências

- Bonafé-Pontes, A., Bastos, R. C., & Pilati, R. (2025). Actively open-minded thinking about evidence (AOT-E) scale: Adaptation and evidence of validity in a Brazilian sample. *Judgment and Decision Making*, 20, e3.
- Crum, J., Allred, A. R., Bostrom, S. R., Doherty, E., McLain, M., Richardson, E., Spencer, C., Niemeyer, R. E., Hayman, A. P. A., Tossell, C., Ceko, M., & Hirshfield, L. (2025). Understanding the neurocognitive mechanisms of cognitive security. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 106448.
- Danry, V., Pataranutaporn, P., Mao, Y., & Maes, P. (2023). Don't just tell me, ask me: Ai systems that intelligently frame explanations as questions improve human logical discernment accuracy over causal ai explanations. In *Proceedings of the 2023 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 1-13).
- Hu, K. (2023). ChatGPT Sets Record for Fastest-Growing User Base. *Analyst Note*, Reuters.
- Liu, H., Fang, X., Cui, Q., & Chiu, T. K. (2026). A systematic mapping review on how generative artificial intelligence impacts social and emotional learning: A case of large language model chatbots. *Review of Education*, 14(1), 1-42.
- Luiz, F. S., Leite, I. C. G., Carvalho, P. H. B. D., Püschel, V. A. D. A., Braga, L. M., Dutra, H. S., Sanhudo, N. F & Carbogim, F. D. C. (2021). Evidências de validade da versão brasileira da Critical Thinking Disposition Scale. *Acta Paulista de Enfermagem*, 34, eAPE00413.
- Newman, E. J., & Schwarz, N. (2024). Misinformed by images: How images influence perceptions of truth and what can be done about it. *Current Opinion in Psychology*, 56, 1-6.
- Ortiz-Bonnin, S., & Blahopoulou, J. (2025). Chat or cheat? Academic dishonesty, risk perceptions, and ChatGPT usage in higher education students. *Social psychology of Education*, 28(1), 2-21.
- Pennycook, G., & Rand, D. G. (2021). The psychology of fake news. *Trends in cognitive sciences*, 25(5), 388-402.

Sobreira, V. (2025). Um panorama da História da Inteligência Artificial e suas aplicações na pesquisa histórica. *Varia Historia*, 41, 1-32.

Stanovich, K. E., & Toplak, M. E. (2025). Actively open-minded thinking and liberal ideology: associations and dissociations. *Thinking & Reasoning*, 32(1), 1-26.

Racionalidade Neoliberal na Organização do Trabalho: desenvolvimento de um instrumento de medida

Juliane Flesch Rodrigues
j.fleschrodrigues@gmail.com

Mestrado

Linha de Pesquisa: Comportamento, trabalho e organizações

Orientador: Emilio Peres Facas

Resumo Expandido:

Introdução: Na psicodinâmica do trabalho, a organização do trabalho compreende aspectos como a divisão das tarefas e das pessoas, incluindo as demandas e o ritmo de trabalho, as relações, a hierarquia, a gestão e a distribuição das responsabilidades. É dentro desse campo complexo que acontece um confronto entre as exigências da organização e os desejos dos trabalhadores (Dejours, 2009). Segundo Dejours (2009), esse confronto é inerente ao trabalho e não produz a mesma consequência para todos os trabalhadores, pois além da história pregressa de cada um, soma-se a experiência no/do trabalho. Nesse sentido, a organização do trabalho destaca-se como uma dimensão fundamental para compreender como o sofrimento no trabalho pode ser promovido ou mitigado. No contexto do trabalho contemporâneo, a racionalidade neoliberal constitui uma das lógicas que atravessam e orientam as práticas organizacionais (de Araújo Pinheiro & Coelho-Lima, 2019). Para Dardot e Laval (2016), o neoliberalismo não pode ser restrito apenas a práticas políticas ou econômicas, mas deve ser visto também como uma racionalidade caracterizada pela generalização da concorrência como conduta e pela internalização do modelo empresarial enquanto subjetividade. Ou seja, na lógica da racionalidade neoliberal, o sujeito é demandado a viver como se a sua vida fosse um empreendimento. As consequências da racionalidade neoliberal nos sujeitos já demonstram seus efeitos. O desempenho permanente, a qualificação constante e a performance no trabalho são percebidas como características essenciais do trabalhador moderno, cabendo a cada um arcar com a responsabilidade de manter-se atualizado e competitivo (Dardot & Laval, 2016). Isso produz efeitos também no contexto do trabalho, pois os problemas que antes eram claramente relacionados às condições sociais ou organizacionais passaram a ser entendidos como uma falha do trabalhador. Para identificar as características da racionalidade neoliberal no trabalho se faz necessário examinar como ela se articula com a realidade. Nesse sentido, com o objetivo de identificar instrumentos disponíveis para a avaliação empírica da racionalidade neoliberal, foi realizado um levantamento bibliográfico exploratório nas principais bases de dados. Foram utilizados de forma combinada termos em português e em inglês relacionados aos construtos “neoliberalismo” e “racionalidade neoliberal” associados a termos referentes a mensuração como “escala” e “instrumento”. A busca não foi limitada por período de tempo. Foram identificados instrumentos de crenças e orientações neoliberal (Bay-Cheng et al, 2015; Girerd et al, 2023; Höge et al, 2026), incluindo uma adaptação brasileira de Galli (2023). Essas

medidas representam avanços na investigação empírica do neoliberalismo, mas se concentram em atributos individuais como a adesão a crenças, valores e orientações neoliberais. Desse modo, o levantamento preliminar indica uma lacuna relacionada ao nível de análise. Diferentemente dos instrumentos centrados em atributos individuais, esta pesquisa toma a organização do trabalho como referente da medida, propondo identificar e operacionalizar manifestações da racionalidade neoliberal na organização do trabalho. Diante disso, apresenta-se o seguinte problema de pesquisa: como a racionalidade neoliberal se manifesta na organização do trabalho e como essas manifestações podem ser operacionalizadas em um construto passível de mensuração? Para responder ao problema de pesquisa, elencou-se os seguintes objetivos: Objetivo geral: desenvolver um instrumento de medida para mapear as manifestações da racionalidade neoliberal na organização do trabalho no contexto brasileiro. Objetivos específicos: 1) operacionalizar o construto racionalidade neoliberal, 2) identificar manifestações da racionalidade neoliberal nas características da organização do trabalho brasileiro descrita em pesquisas empíricas brasileiras e fundamentadas na psicodinâmica do trabalho, 3) elaborar um instrumento de medida com base na teoria e revisão da literatura de produção empírica em psicodinâmica do trabalho e 4) buscar evidências iniciais de validade e de precisão para o instrumento. Método: A pesquisa será de natureza aplicada, psicométrica e dividida em dois estudos sequenciais e complementares. O recrutamento será dirigido a diferentes contextos, pois o instrumento não se restringirá a uma organização do trabalho específica. A composição da amostra será acompanhada durante a coleta, visando reduzir concentrações e favorecer a diversidade de experiências laborais. Participarão trabalhadores, a partir de 18 anos de idade, residentes no Brasil, em trabalho formal ou informal de diferentes contextos. Estima-se uma amostra de 600 participantes, utilizando a relação de dez respostas por item (Pasquali, 2010) como referência de planejamento. O quantitativo será reavaliado quando a versão piloto do instrumento estiver estruturada, considerando também as exigências das análises estatísticas. O planejamento para a construção do instrumento se dará a partir da fundamentação teórica seguida da sua operacionalização em itens e validação estatística, conforme orienta a literatura (Borsa & Seize, 2017). O Estudo 1 corresponderá aos procedimentos teóricos de construção do instrumento e o Estudo 2 abrangerá os procedimentos empíricos e estatísticos da validação de uma medida. No Estudo 1 será realizada a operacionalização do construto racionalidade neoliberal (Dardot & Laval, 2016) e uma revisão da literatura. O objetivo da revisão será identificar as características da organização do trabalho brasileira. A busca considerará bases de dados científicas e serão combinados descritores relacionados a linha teórica específica como “psicodinâmica do trabalho” e o conceito chave “organização do trabalho”, tanto em inglês quanto em português. Serão selecionados os estudos empíricos realizados no contexto brasileiro dos últimos 10 anos (2016-2026). O método de análise será a análise de conteúdo conforme propõe Bardin (2016). As informações dos artigos serão sistematizadas em categorias, nas etapas de a) pré-análise; b) exploração do material com codificação e categorização e c) tratamento dos resultados incluindo processos de inferência e interpretação. A articulação com a operacionalização do conceito segundo Dardot e Laval (2016) permitirá examinar às relações entre os achados e o construto onde serão discutidas as possíveis aproximações, tensões e particularidades existentes entre a organização do trabalho

brasileira e a racionalidade neoliberal. Ao final do Estudo 1, estima-se obter uma matriz que subsidiará indicadores, possíveis dimensões e itens. A elaboração de cada item será fundamentada nessa matriz, explicitando sua relação com o indicador proposto e com a delimitação do construto. Os itens serão frases afirmativas sobre o contexto do trabalho, seguindo os princípios de clareza, objetividade, pertinência e representação do construto (Pasquali, 2010). O Estudo 2 será psicométrico. O banco inicial será avaliado por juízes independentes, selecionados por experiência acadêmica ou profissional em psicologia do trabalho, psicomетria e estudos em neoliberalismo ou trabalho, buscando complementaridade teórica e metodológica. Receberão as definições e a matriz que fundamenta os itens, avaliando pertinência, representatividade e clareza. O índice de validade de conteúdo (ICV), com 0,8 como referência, será examinado junto dos comentários para manutenção, reformulação ou exclusão dos itens. Na análise semântica, trabalhadores do público-alvo com diferentes níveis de escolaridade serão convidados a avaliar os itens quanto à compreensão e a linguagem utilizada, indicando dificuldades ou ambiguidades. Esse processo subsidiará ajustes, quando necessários, para a melhor compreensão do instrumento. Após a estruturação da versão piloto, ocorrerá a coleta de dados e a análise fatorial exploratória para investigar a dimensionalidade. Nessa etapa, serão consideradas as cargas fatoriais e cruzadas. Itens com cargas inferiores a 0,30 poderão ser excluídos ou reformulados, considerando também a pertinência teórica. A precisão será estimada pelo ômega de McDonald (1999), conforme a dimensionalidade obtida. A análise fatorial confirmatória utilizará amostra ou subamostra independente, mediante divisão, se suficiente, ou coleta adicional. A composição e as limitações de cada conjunto serão examinados considerando as características da amostra. As análises poderão utilizar R, JAMOVI ou SPSS. Os procedimentos com participantes ocorrerão após aprovação do Comitê de Ética e utilizarão a) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); b) O instrumento em desenvolvimento para mapeamento da racionalidade neoliberal na organização do trabalho e c) questionário sociodemográfico e laboral. A divulgação ocorrerá principalmente online, em redes sociais, e a aplicação será realizada pelo LimeSurvey. Resultados esperados e implicações: Um primeiro resultado esperado é a sistematização e operacionalização do construto racionalidade neoliberal no nível da organização do trabalho, articulando seus fundamentos teóricos a manifestações empiricamente identificáveis nos contextos de trabalho brasileiro. O segundo é o desenvolvimento de um instrumento de medida que permita mapear essas características. Espera-se, assim, contribuir para a produção de conhecimento, ampliar as possibilidades de reflexão coletiva sobre a racionalidade neoliberal na organização do trabalho e subsidiar ações voltadas à transformação dos contextos laborais ao tornar mensurável aquilo que muitas vezes permanece difuso na experiência cotidiana do trabalho.

Palavras-Chave: racionalidade neoliberal; organização do trabalho; medida.

Referências

- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Bay-Cheng, L. Y., Fitz, C. C., Alizaga, N. M., & Zucker, A. N. (2015). Tracking Homo oeconomicus: Development of the Neoliberal Beliefs Inventory. *Journal of Social and Political Psychology*, 3(1), 71–88. <https://doi.org/10.5964/jspp.v3i1.366>
- Borsa, J. C., & Seize, M. M. (2017). Construção e adaptação de instrumentos psicológicos: dois caminhos possíveis. In B. F. Damásio & J. C. Borsa (Orgs.), *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos* (pp. 15-38). Vetor.
- Dardot, P., & Laval, C. (2016). *A nova razão do mundo: Ensaio sobre a sociedade neoliberal* (M. Echalar, Trad.). Boitempo.
- De Araújo Pinheiro, R., & Coelho-Lima, F. (2024). O sujeito teletrabalhador e a racionalidade neoliberal. *Estudos e pesquisas em psicologia*, 24. <https://doi.org/10.12957/epp.2024.78981>
- Dejours, C. (2009). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho* (5ª ed. Ampl., 12º reimpr.; A. I. Paraguay & L. L. Ferreira, Trans.). Cortez; Oboré.
- Galli, L. M. (2023). *Ação coletiva e políticas públicas: Efeitos das crenças neoliberais e da ideologia política* [Dissertação de mestrado], Universidade de Brasília.
- Girerd, L., Jost, J. T., & Bonnot, V. (2023). How neoliberal are you? Development and validation of the Neoliberal Orientation Questionnaire. *International Review of Social Psychology*, 36(1), Article 11. <https://doi.org/10.5334/irsp.663>
- Höge, T., Unterrainer, C., & Hornung, S. (2026). Measuring neoliberal individualism, instrumentality, and competition: Development and validation of the Neoliberal Ideological Beliefs Questionnaire. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 26, e70049. <https://doi.org/10.1111/asap.70049>
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Pasquali, L. (Org.). (2010). *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas*. Artmed

Assédio Moral no Trabalho no Setor Público Brasileiro: Intervenção Centrada no Olhar dos Trabalhadores

Kátia de Lima

profkatiali@yahoo.com.br

Doutorado

Linha de Pesquisa: Comportamento, trabalho e organizações

Orientador: Mário César Ferreira

Resumo Expandido:

Nas últimas três décadas, o interesse científico, jurídico, corporativo e social sobre o assédio moral no trabalho (AMT) aumentou a compreensão desse fenômeno que afeta cerca de 15% dos trabalhadores no mundo todo (Boudrias, Trépanier & Salin, 2021; Magno, Silva Barbosa & Bender, 2019). Devido à alta prevalência e à relação com o adoecimento físico e mental das vítimas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção 190, estabeleceu o importante marco do reconhecimento das violências no ambiente de trabalho, incluído o AMT, como violação grave aos direitos humanos (Cusciano, 2023).

Em que pese a variedade de definições sobre o AMT, a literatura tem convergido em defini-lo como a exposição reiterada a comportamentos negativos e violentos dirigidos a uma pessoa ou grupo de pessoas no contexto laboral e que envolve a degradação do ambiente social de trabalho e prejuízo às relações socioprofissionais, causando danos físicos, emocionais, cognitivos e/ou morais ao trabalhador alvo (Boudrias et al., 2021; Einarsen et al., 2020; Lima, 2023). Trata-se, portanto, muito mais de um processo do que de um fenômeno estático, uma vez que a atitude do perpetrador do AMT é sustentada, repetida e tende a intimidar, desvalorizar e/ou isolar pessoa do grupo de trabalho com o objetivo de desestabilizá-la gerando humilhação e constrangimento (Bouville & Campoy, 2012; Nielsen & Einarsen, 2018).

Esse projeto se sustenta na premissa de que o contexto de trabalho tem o maior impacto na gênese do AMT, entendendo-se por esse termo as condições e organização do trabalho, as relações socioprofissionais, os modos de gestão e a cultura organizacional existente. Pesquisa realizada por Bouville e Campoy (2012) demonstrou a forte influência da organização, das condições, das relações no trabalho e dos recursos laborais, esse último definido pelos autores como o acesso às informações e ao suporte da área de gestão de pessoas, na gênese e manutenção do AMT. Outro estudo (Vranjes et al., 2023) destaca que AMT não é um jogo puramente individual entre carrasco e vítima, mas sim a consequência de aspectos organizacionais, e que perpetradores costumam se tornar vítimas de assédio evidenciando causas que envolvem a posse e manejo de recursos organizacionais concretos e simbólicos.

Os aspectos organizacionais envolvidos na etiologia do AMT comparecem no serviço público no Brasil, de modo evidente em diversas pesquisas (Monteiro et al., 2018; Lima,

2023; Pooli & Monteiro, 2018;). A prevalência de lideranças autoritárias, as mudanças repentinas de gestão e as tarefas mal distribuídas e monótonas são utilizadas como justificativa para a insurgência do fenômeno, herança histórica da própria formação desses espaços de poder (Schinke & Silva Filho, 2016). Para além disso, a identificação do assédio no serviço público brasileiro é caracterizada por comportamentos agressivos que são difíceis de identificar devido à natureza indireta e discreta o que torna o olhar para esse fenômeno ainda mais desafiador, tanto para os atores envolvidos quanto para o pesquisador (Pooli & Monteiro, 2018).

Para que intervenções gerenciais eficazes sejam planejadas, é de grande importância a correta mensuração do fenômeno estudado. No entanto, os instrumentos de medida de AMT existentes não foram elaborados para o contexto do serviço público e muitas vezes priorizam a avaliação das consequências das vivências violentas ou atos negativos no trabalho, sobrepõem conceitos, como discriminação e assédio sexual no trabalho e, na maior parte, não consideram a especificidade com que o AMT no serviço público acontece.

Dessa forma, os instrumentos atuais como Leymann Inventory of Psychological Terrorization – LIPT (Leymann, 1990); Negative Acts Questionnaire – NAQ (Einarsen & Notelaers, 2009) e no contexto brasileiro, a Escala Laboral de Assédio Moral- ELAM que busca levantar comportamentos constrangedores no trabalho (Rueda et al., 2015) não atendem ao contexto do AMT no serviço público, pois avaliam manifestações globais do fenômeno, mas que privilegiam aspectos que não comparecem no setor público (ameaça de demissão, por exemplo) ou comparecem de maneira diferente, sutil ou disfarçada de estímulo à produtividade que, aplicadas sem considerar o contexto, podem levar a conclusão de que o AMT não se manifesta no serviço público ou comparece de maneira mais amena que no contexto das empresas privadas.

O objetivo geral da pesquisa é construir uma abordagem de avaliação e prevenção do assédio moral no trabalho no âmbito do setor público brasileiro que sirva de suporte para a formulação e implementação de políticas e programas para atuação sustentável no combate/prevenção a essa modalidade de violência psicológica no trabalho. Os objetivos específicos envolvem construir e validar um instrumento para diagnóstico científico do AMT no serviço público e delinear um modelo teórico – metodológico para avaliação e prevenção ao assédio moral no trabalho no âmbito do setor público.

Quanto ao método: Trata-se de um estudo de natureza básica, com objetivos exploratórios e descritivos, conduzido sob abordagem quantitativa e delineamento transversal.

Estima-se a participação de, no mínimo, 200 trabalhadores vinculados a instituições públicas brasileiras, com idade igual ou superior a 18 anos, abrangendo diferentes níveis de escolaridade, vínculos profissionais e tempo de serviço, oriundos dos três Poderes da Administração Pública (Executivo, Legislativo e Judiciário).

A coleta de dados será realizada por meio da aplicação do Inventário de Avaliação do Assédio Moral no Trabalho no Serviço Público (IAA_AMT), que, antes de sua aplicação,

será submetido à avaliação de conteúdo, por meio da análise de juízes especialistas, e à validação semântica, com o objetivo de verificar a clareza, a compreensão e a adequação dos itens à população-alvo. O instrumento contempla, ainda, informações sociodemográficas e profissionais destinadas à caracterização da amostra, incluindo idade, gênero, raça/etnia, cargo, tipo de vínculo institucional, escolaridade e tempo de serviço no órgão atual.

A concordância entre os juízes e o público-alvo será analisada considerando o Coeficiente de Validade de Conteúdo Corrigido (CVCc). O cálculo será realizado pelo software Excel, tendo ponto de corte valores iguais ou maiores que 0,80 (Hernandez-Nieto, 2002).

Será realizada uma análise fatorial exploratória (AFE) no software Jamovi (v. 2.7.2) para avaliar as evidências de validade baseada na estrutura interna do instrumento. A precisão do instrumento será analisada por meio do método da confiabilidade composta (Raykov, 1997), que será calculado on-line na The Composite Reliability Calculator (Colwell, 2016), com parâmetro adequado valores acima de 0,70 (Damásio, 2021).

Adicionalmente, serão realizadas estatísticas descritivas para caracterização da amostra e análises inferenciais para atender aos objetivos específicos do estudo. Especificamente, será empregado o teste t de Student para comparação entre grupos (sexo: homens e mulheres; vínculo: permanente e temporário) em relação às medidas de assédio moral no trabalho (AMT). Para variáveis com três ou mais grupos, serão conduzidas análises de variância (ANOVA) a fim de examinar diferenças em função do cargo ocupado, nível de escolaridade e Poder de vinculação (Executivo, Legislativo ou Judiciário).

A coleta de dados realizar-se-á integralmente em ambiente virtual, por meio de instrumento online autoaplicável. Os participantes serão recrutados por amostragem não probabilística do tipo bola de neve (Biernacki e Waldorf, 1981), iniciando-se a partir da rede de contatos da pesquisadora e de colaboradores, que serão convidados a participarem da pesquisa e a compartilharem o link do questionário com outros potenciais participantes que atendam aos critérios de inclusão.

Serão elegíveis indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos, que possuam vínculo laboral com o setor público brasileiro, independentemente da natureza do vínculo (efetivo, comissionado, temporário ou terceirizado). O acesso ao instrumento ocorrerá por meio de link eletrônico, acompanhado do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), cuja anuência será condição obrigatória para o início do preenchimento.

O questionário será disponibilizado em plataforma digital segura, permitindo o preenchimento de forma remota, voluntária e anônima, sem qualquer tipo de identificação direta dos participantes.

Como resultados, espera-se a criação e validação de instrumento específico para o contexto público. Em nível coletivo e institucional, destaca-se o caráter inédito do

estudo no contexto do setor público, com potencial para subsidiar a formulação, o aprimoramento e a implementação de políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral no trabalho. Ademais, os resultados poderão contribuir para o desenvolvimento de ações voltadas à promoção da saúde mental e à qualificação das relações socioprofissionais no âmbito das organizações públicas, potencializando a melhor execução da missão e objetivos das instituições públicas e, em consequência, ganho para os usuários dos serviços públicos.

O estudo amplia o debate sobre prevenção e intervenção no AMT, alinhado à Convenção 190 da OIT, da qual o Brasil é signatário. Contribui academicamente ao propor abordagem metodológica inédita e apresenta relevância institucional ao oferecer modelo, instrumento e diretrizes para formulação e implementação de políticas e programas em contextos organizacionais.

O projeto de pesquisa foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) e aprovado sob o Parecer Consubstanciado nº 8.545.154.

Palavras-Chave: assédio moral no trabalho, diagnóstico, validação, serviço público

Referências

- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141–163.
<https://doi.org/10.1177/004912418101000205>
- Boudrias, V., Trépanier, S.-G., & Salin, D. (2021). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Aggression and Violent Behavior*, 56, 101508.
- Bouville, G., & Campoy, E. (2012). Une approche organisationnelle du harcèlement moral. *@GRH*, nº 4(3), 53–78. <https://doi.org/10.3917/grh.123.0053>
- Colwell, S. R. (2016). The composite reliability calculator. Technical Report.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4298.088>
- Christ, H. D. (2012). Estudo de adaptação e fidedignidade do Questionário de Atos Negativos Revisado (QAN-R) para o português do Brasil [Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul].
<https://hdl.handle.net/10923/4932>
- Cusciano, D. T. (2023). O enfrentamento ao assédio e a convenção nº 190 da organização internacional do trabalho. *Revista do TST*, v. 89, no 2, p. 115-133, abr./jun. 2023
- Damásio, B. F. (2021). Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos. Vetor Editora.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure, and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.
<https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Leymann, Heinz (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims* 5(2), 119-126.
- Lima, K. (2023). Poder Judiciário, relações socioprofissionais e assédio moral: Gênese, produção e manutenção da violência psicológica no trabalho [Dissertação de

- Mestrado, Universidade de Brasília].
<http://repositorio2.unb.br/jspui/handle/10482/48767>
- Machado Pooli, A., & Kieling Monteiro, J. (2018). Assédio moral no judiciário: Prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(2), 346–353.
<https://doi.org/10.17652/rpot/2018.2.13516>
- Magno E Silva Barbosa, A., & Bender, M. (2019). O reconhecimento jurídico das violências psicológicas nas relações de trabalho no brasil. *Caderno CRH*, 32(86), 419. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.20193>
- Monteiro, J. K., Riss, L. A., Pooli, A. M., Henrich, P., & Machado, I. C. K. (2018). Prevenção do assédio moral no trabalho na visão de servidores público do judiciário. *Psicologia Argumento*, 36(94).
<https://doi.org/10.7213/psicolargum.36.94.AO07>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*.
<https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- Raykov, T. (1997). Estimation of composite reliability for congeneric measures. *Applied Psychological Measurement*, 21(2), 173-184.
<https://doi.org/10.1177/01466216970212006>
- Rueda, F. J. M., Baptista, M. N., & Cardoso, H. F. (2015). Construção e estudos psicométricos iniciais da Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM). *Avaliação Psicológica*, 14(1), 33–40.
- Schinke, V. D., & Silva Filho, J. C. M. D. (2016). Poder judiciário e regime autoritário: democracia, história constitucional e permanências autoritárias. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, 61(2), 41.
<https://doi.org/10.5380/rfdufpr.v61i2.45091>
- Vranjes, I., Elst, T. V., Griep, Y., De Witte, H., & Baillien, E. (2023). What Goes Around Comes Around: How Perpetrators of Workplace Bullying Become Targets Themselves. *Group & Organization Management*, 48(4), 1135–1172.
<https://doi.org/10.1177/10596011221143263>

Efeitos da simulação espaçada na aprendizagem e retenção de habilidades não técnicas em saúde

Letícia Mara de Lima Meira

leticia.usal@gmail.com

Doutorado

Linha de Pesquisa: Avaliação e medidas em Psicologia

Orientadora: Gardênia da Silva Abbad

Resumo Expandido:

Introdução: Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), 1 em cada 10 pacientes internados sofre um evento adverso (OMS, 2021). No Brasil, 6,5% das internações apresentaram ao menos um evento adverso, dos quais 62% eram evitáveis (Couto et al., 2018). No Distrito Federal, eventos adversos durante a broncoaspiração e a intubação orotraqueal estavam entre os tipos que mais evoluíram para óbito em 2025 (Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal, 2026). Uma das estratégias para enfrentar o desafio é aprimorar a formação dos profissionais de saúde, com foco na segurança do paciente, por meio do desenvolvimento integrado de competências técnicas e não técnicas em saúde (OMS, 2021). Essa recomendação baseia-se em evidências científicas que indicam que falhas em habilidades não técnicas (HNT) constituem fatores determinantes para a segurança do paciente (Flin & Maran, 2015; Gordon et al., 2012; Havens & Boroughs, 2000; Pucer et al., 2025). As habilidades não técnicas em saúde (HNTS) são habilidades cognitivas e interpessoais que aprimoram a forma como os indivíduos executam tarefas e lidam com situações complexas (Lynch, 2020), apoiando a proficiência técnica e desempenhando um papel crucial na prevenção de erros em áreas críticas à segurança do paciente (Flin et al., 2008). Para o aprimoramento da segurança do paciente, o treinamento baseado em simulação emerge como estratégia educacional indicada (OMS, 2021), pois permite reproduzir situações clínicas complexas em ambiente controlado, favorecendo a prática deliberada, o erro seguro e o feedback estruturado (Flin et al., 2008; Gaba, 2004; Motola et al., 2013). Uma revisão de revisões sistemáticas e metanálises (2022–2026) sobre os resultados de treinamentos baseados em simulação em ambiente hospitalar selecionou 14 estudos. A análise dos dados apresentados revelou ganhos de aprendizagem robustos (Ando et al., 2022; Evans et al., 2022; GiglioAyers et al., 2023; Nascimento et al., 2022; Nedbal et al., 2025) e no nível de transferência do treinamento (Evans et al., 2022; Mitchell et al., 2024; Thim, 2022). Entretanto, poucos realizaram estudos longitudinais, que pudessem revelar informações sobre a retenção da aprendizagem (DeClercq et al., 2025; Nascimento et al., 2022; Nedbal et al., 2025). Importa ressaltar que a avaliação da retenção, entendida como o armazenamento de informações na memória de longo prazo (Abbad et al., 2012), permite verificar se os efeitos do treinamento se mantêm ao longo do tempo. Mensurá-la em conjunto com a aprendizagem inicial, ou aquisição, que envolve a apreensão inicial de conhecimentos, habilidades e/ou atitudes na memória de curto prazo, pressupõe uma concepção de aprendizagem como processo composto por

etapas, e não apenas como resultado final dos treinamentos (Abbad et al., 2006; Queiroga et al., 2012). A avaliação conjunta de ambas produz, assim, evidências mais robustas para o aprimoramento da educação profissional em saúde. Na revisão realizada, foram encontradas, ainda, lacunas quanto a parâmetros instrucionais, como a frequência e a duração das sessões, que favoreçam melhores resultados de aprendizagem, retenção e transferência (Jung, 2022; Pucer et al., 2025; Zhao et al., 2024). Os estudos que avaliaram treinamentos com carga horária menor e mais espaçada no tempo demonstraram a obtenção de resultados superiores em aprendizagem e retenção do que os treinamentos massivos (Haynes et al., 2024; Zhao et al., 2024). Entretanto, estes estudos focaram em treinamentos em habilidades técnicas, e não foram encontrados dados importantes sobre a frequência e a duração dos treinamentos em HNTS. Diante das lacunas apresentadas, propõe-se a realização de uma pesquisa sobre os efeitos do espaçamento no treinamento baseado em simulação de HNTS. Será uma pesquisa mista, qualitativa e quantitativa, composta por dois estudos sequenciais e interdependentes: um estudo qualitativo, de natureza exploratória, seguido de um estudo quantitativo de desenho quase-experimental. A variável dependente do estudo será a aprendizagem, e a mensuração será realizada em três momentos: pré-teste (T1), pós-teste imediato (T2) e follow-up aos 3 meses (T3), avaliando, assim, a retenção. Serão comparados os resultados obtidos de três grupos de participantes: grupo controle (GC) - sem treinamento, grupo experimental (GETM) - simulação em sessão única (massiva) e grupo experimental (GETE) - simulação espaçada em duas sessões.

Objetivo: investigar os efeitos do espaçamento no desenho instrucional de treinamento baseado em simulação sobre a aprendizagem e a retenção de HNTS entre profissionais de saúde em ambiente hospitalar. Os objetivos específicos do Estudo 1: a) Identificar as HNTSs envolvidas nos eventos adversos relacionados à broncoaspiração e à intubação traqueal; b) Priorizar dentre as HNTSs identificadas, as mais relevantes no contexto hospitalar; c) Elaborar o treinamento e os cenários de simulação com base nos achados da etapa exploratória. d) Construir e validar testes de julgamento situacional que apresentem complexidades equivalentes para a mensuração da aprendizagem e da retenção de HNTSs nos três momentos de avaliação (T1, T2 e T3). O estudo 2 é um quase-experimento que testará as seguintes hipóteses: Hipótese 1: Os grupos controle (GC), de treinamento massivo (GETM) e de treinamento espaçado (GETE) não diferirão significativamente nos escores de aprendizagem no pré-teste (T1)); Hipótese 2: O grupo GETE apresentará escores significativamente superiores aos do GETM no pós-teste imediato (T2) (Manggala et al., 2022; Zhao et al., 2024) e no teste após 3 meses (T3) (Haynes et al., 2024; Yang et al., 2023; Zhao et al., 2024); Hipótese 3 – O grupo GETM apresentará escores significativamente superiores aos do pré-teste (T1) no pós-teste imediato (T2) (DeClercq et al., 2025; Evans et al., 2022; Mitchell et al., 2024; Pucer et al., 2025), seguidos de declínio no teste após 3 meses (T3) (Zhao et al., 2024); Hipótese 4 – O grupo GETE apresentará escores significativamente superiores aos do pré-teste (T1) tanto no pós-teste imediato (T2) (Haynes et al., 2024; Yang et al., 2023; Zhao et al., 2024) quanto no teste após 3 meses (T3) (Zhao et al., 2024); Hipótese 5 – O grupo controle (GC) não apresentará diferenças significativas nos escores de aprendizagem entre o pré-teste (T1), o pós-teste imediato (T2) e o teste após 3 meses (T3)."

Método: Pesquisa empírica, de natureza mista, com estudos qualitativos e quantitativos, sequenciais e interdependentes (Creswell & Creswell, 2021). No estudo 1, a etapa 1 consiste na identificação das necessidades de aprendizagem de profissionais de saúde por meio de análises documentais de eventos adversos relacionados à intubação traqueal e à broncoaspiração, conforme notificados no Notivisa, Sistema de Notificações em Vigilância Sanitária (ANVISA, n.d.), em 2025. Na etapa 2, serão realizadas entrevistas com profissionais da área de segurança do paciente para priorizar e selecionar as necessidades de aprendizagem a serem abordadas no treinamento.. Na etapa 3, será desenvolvido o treinamento, com base em métodos de simulação realista (Gaba, 2004) . Ele terá a carga-horária de 4 horas e será composto por cenários de simulação de complexidade crescente. Na etapa 4, serão desenvolvidos instrumentos de avaliação da aprendizagem, de acordo com as etapas e formato de testes de julgamento situacional adotados por Cualheta & Abbad (2022), Gaspar Chaves (2023) e Lievens et al. (2012). No estudo 2 será realizado um quase-experimento sobre o efeito do espaçamento entre as sessões. O mesmo treinamento será aplicado nos dois grupos experimentais: no GETM toda a carga horária será realizada numa mesma sessão. No GETE, o treinamento será realizado em duas sessões de duas horas cada, com uma semana de interstício. Os três grupos (GC, GETM e GETE) serão submetidos a um pré-teste e a dois pós-testes (ao final do treinamento e outro após 3 meses). A amostra será não probabilística, sem designação aleatória, composta por profissionais de saúde que atuam no HUB e que concordarem em participar do estudo.

A análise dos dados será realizada no JASP (versão 0.98.1), seguindo padrões avançados de análise estatística e psicométrica descritos por Hair et al. (2022) e Tabachnick e Fidell (2019). Serão verificadas todas as premissas estatísticas relevantes, incluindo a normalidade dos dados (teste de Shapiro-Wilk), a esfericidade (teste de Mauchly) e a homogeneidade das variâncias (teste de Levene). A validade de conteúdo dos Testes Situacionais será examinada por análise de especialistas e aplicação a profissionais, a fim de verificar a equivalência de complexidade entre as 3 versões dos testes. Para o teste das hipóteses de diferenças intragrupo, será utilizada uma ANOVA de medidas repetidas com delineamento misto e, para comparar grupos, serão realizadas ANOVAs para grupos independentes. Serão calculados os coeficientes d de Cohen, adotando-se os pontos de corte convencionais propostos: pequeno (0,20), médio (0,50) e grande (0,80).

Resultados esperados e implicações: Produzir evidências de que os resultados de aprendizagem e retenção de treinamentos baseados em simulação no desenvolvimento de HNTS são superiores aos obtidos em treinamentos com espaçamento entre as sessões. Serão produzidos: um roteiro de entrevista semiestruturada, cenários de simulação realista de complexidade crescente e três versões equivalentes de Testes de Julgamento Situacional com evidências de validade de conteúdo, de construto e de confiabilidade para a mensuração de HNT. No plano institucional, os resultados subsidiarão o Serviço de Simulação Realística do HUB na estruturação de programas de treinamento, desenvolvimento e educação voltados à segurança do paciente, oferecendo parâmetros instrucionais baseados em evidências — como a frequência e a

distribuição ideais das sessões — mais adequados ao contexto de escassez crônica de profissionais na assistência hospitalar.

Palavras-Chave: treinamento baseado em simulação, retenção, habilidades não técnicas em saúde

Referências

- Abbad, G. (1999). Um modelo integrado de avaliação do impacto do treinamento no trabalho – IMPACT. [Tese de doutorado não publicada]. Universidade de Brasília.
- Abbad, G., Borges-Ferreira, M. F., & Nogueira, R. (2006). Medidas de Aprendizagem em avaliação de TD&E. In E. Borges-Andrade, G. Abbad, & L. Mourão (Eds.), *Treinamento, desenvolvimento e educação em organização e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas* (pp. 469–488). Artmed.
- Abbas, J. R., Chu, M. M. H., Jeyarajah, C., Isba, R., Payton, A., McGrath, B., Tolley, N., & Bruce, I. (2023). Virtual reality in simulation-based emergency skills training: A systematic review with a narrative synthesis. In *Resuscitation Plus* (Vol. 16). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.resplu.2023.100484>
- ANVISA, A. N. de V. S. (n.d.). Notivisa: Sistema de Notificações em Vigilância Sanitária.
- Couto, R. C., Moreira, T., Pedrosa, G., Duarte, B. A., Paula, R., Daibert, B., Couto, A. C., Matheus, A., Leão, L., & Horizonte, B. (2018). *II Anuário da Segurança Assistencial Hospitalar no Brasil - Propondo as Prioridades Nacionais*.
- Creswell, J. W., & Creswell, D. J. (2021). *Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* (5th ed.). Grupo Educação S. A.
- Cualheta, L. P., & Abbad, G. da S. (2022). Assessing Entrepreneurship Education Outcomes in an Innovative Way: Situational Judgment Tests. *Entrepreneurship Education and Pedagogy*, 5(1), 89–112. <https://doi.org/10.1177/2515127420975176>
- DeClercq, M. G., Pfennig, M. T., Gannon, J., Oshikoya, O., Perry, B., Dunne, K. F., & Wiater, J. M. (2025). Arthroscopic Shoulder Simulation Studies Reveal Improvements in Performance Metrics Without Proven Transferability to the Operating Room: A Systematic Review. In *Arthroscopy - Journal of Arthroscopic and Related Surgery* (Vol. 41, Number 6, pp. 2075–2089). W.B. Saunders. <https://doi.org/10.1016/j.arthro.2024.08.020>
- Evans, K., Woodruff, J., Cowley, A., Bramley, L., Miles, G., Ross, A., Cooper, J., & Baxendale, B. (2022). Generating Standards for In-Situ Simulation project: a systematic mapping review. *BMC Medical Education*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03401-y>
- Flin, R. H. ., O'Connor, Paul., & Crichton, Margaret. (2008). *Safety at the sharp end : a guide to non-technical skills*. Ashgate.
- Flin, R., & Maran, N. (2015). Basic concepts for crew resource management and non-technical skills. In *Best Practice and Research: Clinical Anaesthesiology* (Vol. 29, Number 1, pp. 27–39). Bailliere Tindall Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.bpa.2015.02.002>

- Gaba, D. M. (2004). The future vision of simulation in health care. In *Quality and Safety in Health Care* (Vol. 13, Number SUPPL. 1).
<https://doi.org/10.1136/qshc.2004.009878>
- Gaspar Chaves, F. D. R. (2023). *Desenho e implementação de treinamentos em habilidades socioafetivas no trabalho colaborativo de equipes interprofissionais em saúde [Doutorado]*. Universidade de Brasília.
- GiglioAyers, P., Hersey, A., Zullo, F., Ouellette, L., Misal, M., Di Mascio, D., Muzii, L., Foley, C. E., Chauhan, S. P., & Wagner, S. (2023). Impact of simulation exercises on total laparoscopic hysterectomy surgical outcomes: a systematic review and meta-analysis. *American Journal of Obstetrics and Gynecology*, 228(3), S892.
<https://doi.org/10.1016/j.ajog.2022.12.153>
- Gordon, M., Darbyshire, D., & Baker, P. (2012). Non-technical skills training to enhance patient safety: A systematic review. In *Medical Education* (Vol. 46, Number 11, pp. 1042–1054). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2012.04343.x>
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2022). *Multivariate data analysis (8a)*. Cengage Learning.
- Havens, D. H., & Boroughs, L. (2000). “To err is human”: A report from the Institute of Medicine. *Journal of Pediatric Health Care: Official Publication of National Association of Pediatric Nurse Associates & Practitioners*, 14(2), 77–80.
<https://doi.org/10.1067/mp.2000.105383>
- Haynes, J. C., Rettedal, S. I., Ushakova, A., Perlman, J. M., & Ersdal, H. L. (2024). How Much Training Is Enough? Low-Dose, High-Frequency Simulation Training and Maintenance of Competence in Neonatal Resuscitation. *Simulation in Healthcare*, 19(6), 341–349. <https://doi.org/10.1097/SIH.0000000000000783>
- Jung, Y. (2022). Virtual Reality Simulation for Disaster Preparedness Training in Hospitals: Integrated Review. In *Journal of Medical Internet Research* (Vol. 24, Number 1). JMIR Publications Inc. <https://doi.org/10.2196/30600>
- Kirkpatrick, D. L. (1976). Evaluation of training. In R. L. Craig (Ed.), *Training and development o fWorkplace Instruction: Learning and Development Applied to Work*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior handbook (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Lynch, A. (2020). Simulation-based acquisition of non-technical skills to improve patient safety. *Seminars in Pediatric Surgery*, 29(2).
[tps://doi.org/10.1016/j.sempedsurg.2020.150906](https://doi.org/10.1016/j.sempedsurg.2020.150906)
- Manggala, S. K., Tantri, A. R., Sugiarto, A., Sianipar, I. R., & Prasetyono, T. O. H. (2022). In situ simulation training for a better interprofessional team performance in transferring critically ill patients with COVID-19: a prospective randomised control trial. *Postgraduate Medical Journal*, 98(1162), 617–621.
<https://doi.org/10.1136/postgradmedj-2021-141426>
- Mitchell, M., Newall, F., Bernie, C., Brignell, A., & Williams, K. (2024). Simulation-based education for teaching aggression management skills to healthcare providers in acute healthcare settings: A systematic review. In *International Journal of Nursing Studies* (Vol. 158). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2024.104842>
- Motola, I., Devine, L. A., Chung, H. S., Sullivan, J. E., & Issenberg, S. B. (2013). Simulation in healthcare education: A best evidence practical guide. *AMEE Guide No. 82. Medical Teacher*, 35(10). <https://doi.org/10.3109/0142159X.2013.818632>

- Nascimento, J. da S. G., Oliveira, J. L. G. de, Alves, M. G., Siqueira, T. V., Assis, M. da S. de, & Dalri, M. C. B. (2022). Simulação clínica em enfermagem à luz da aprendizagem experiencial: revisão sistemática. *Revista de Enfermagem Do Centro-Oeste Mineiro*, 12. <https://doi.org/10.19175/recom.v12i0.4405>
- Nedbal, C., Gauhar, V., Herrmann, T., Singh, A., Talyshinskii, A., Al Jaafari, F., & Somani, B. K. (2025). Simulation-based training in minimally invasive surgical therapies (MIST): current evidence and future directions for artificial intelligence integration—a systematic review by EAU endourology. In *World Journal of Urology* (Vol. 43, Number 1). Springer Science and Business Media Deutschland GmbH. <https://doi.org/10.1007/s00345-025-05834-8>
- OMS. (2021). Plano de ação global para a segurança do paciente 2021-2030: Em busca da eliminação dos danos evitáveis nos cuidados de saúde. Conselho Nacional de Saúde. <https://www.conass.org.br/wp-content/uploads/2022/11/document.pdf>
- Pucer, P., Martinović, K., Karnjuš, I., & Renko, J. (2025). Development and improvement of non-technical skills in interprofessional healthcare teams through simulation-based experiences: A systematic review. In *Clinical Simulation in Nursing* (Vol. 102). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/j.ecns.2025.101726>
- Queiroga, F., Andrade, J., Borges-Ferreira, M. F., Nogueira, R., & Abbad, G. (2012). Medidas de aprendizagem em TD&E - Fundamentos teóricos e metodológicos . In G. Abbad, L. Mourão, P. Meneses, T. Zerbin, E. Borges-Andrade, & R. Vilas-Boas (Eds.), *Medidas de avaliação em Treinamento, Desenvolvimento e Educação: Ferramentas para a Gestão de Pessoas*. (1a, pp. 108–126). Artmed.
- Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal. (2026). Análise das notificações dos incidentes relacionados à assistência à saúde no Distrito Federal. Ano base 2025. <https://www.saude.df.gov.br/relatorios-grss>
- Sutton, R. M., Niles, D., Meaney, P. A., Aplenc, R., French, B., Abella, B. S., Lengetti, E. L., Berg, R. A., Helfaer, M. A., & Nadkarni, V. (2011). Low-dose, high-frequency CPR training improves skill retention of in-hospital pediatric providers. *Pediatrics*, 128(1). <https://doi.org/10.1542/peds.2010-2105>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson.
- Thim, S. (2022). Simulation Based Emergency Team Training in Pediatrics A Systematic Review. *Pediatrics*, (149(4).
- Zhang, Y. K., Wang, Y. W., Jiang, M. Y., Sun, X. H., & Tang, L. Y. (2026). Effectiveness of non-technical skills training for healthcare professionals in emergency departments: a systematic review. In *Scandinavian Journal of Trauma, Resuscitation and Emergency Medicine* (Vol. 34, Number 1). BioMed Central Ltd. <https://doi.org/10.1186/s13049-026-01574-9>
- Zhao, W., Xu, M. meng, Tian, Q., Han, Y. jie, Wang, Z. qi, & Zhang, W. (2024). The Impact of Simulation-Based Learning on Nursing Decision-Making Ability: A Meta-Analysis. In *Clinical Simulation in Nursing* (Vol. 93). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/j.ecns.2024.101576>

Saúde mental e trabalho: o discurso dos professores sob uma perspectiva crítica e decolonial.

Luiza Ferreira da Motta Amadeu

luiza.amadeu@aluno.unb.br

Mestrado

Linha de Pesquisa: Comportamento, trabalho e organizações

Orientador: Emilio Peres Facas

Resumo Expandido:

Introdução: A proposta preliminar de projeto de pesquisa parte do pressuposto de que o discurso sobre a saúde mental dos professores não pode ser compreendido de forma dissociada das condições concretas de trabalho e do desenvolvimento histórico, sociocultural e econômico que estruturam a educação pública e a saúde mental brasileira. Para tanto, adota-se um referencial teórico crítico e interdisciplinar que articula conceitos do Pensamento Decolonial (PD) e da Análise Crítica do Discurso (ACD) de Norman Fairclough. O trabalho e a loucura têm trajetórias singulares que se entrecruzam em diversos momentos no curso da História, e as visões a respeito dos dois temas são dinâmicas construídas em torno de vivências de normalidade e desvio, de pertencimento e exclusão (Sousa-Duarte, 2020). Nesse sentido, o atual sistema neoliberal tem construído um novo sujeito no trabalho, que deve estar com sua subjetividade plenamente envolvida na atividade que executa, entender-se autorresponsável, otimista, entusiasmado, estar pronto para intensificar infinitamente seu potencial e maximizar seus resultados (Facas, 2020). A partir do conceito de sofrimento social de Flick (2016), a compreensão da saúde mental e trabalho precisa estar imbricada à compreensão contextualizada das mudanças históricas. A noção de sofrimento social destaca, portanto, que o sofrimento em questão é causado por condições estruturais e permanece nelas enraizado. É um sofrimento na sociedade e por causa dela. Os estudos decoloniais são abordagens de pesquisas que podem ser caracterizadas pela crítica ao poder que o pensamento colonial exerce, de maneira complexa, na constituição do ser e do saber (Mignolo, 2010). A partir disso, levanta-se o problema da pesquisa: como os discursos dos professores da educação pública do Distrito Federal sobre saúde mental e trabalho reproduzem ou resistem às lógicas neoliberais e coloniais que configuram o trabalho docente? Objetivo geral: Investigar como se constrói o discurso dos professores sobre saúde mental e trabalho na rede pública do Distrito Federal, por meio da Análise Crítica do Discurso e do Pensamento Decolonial. Objetivos específicos: (1) Contextualizar historicamente a educação e a saúde mental no Brasil e no DF, situando-as no cenário neoliberal. (2) Analisar os discursos dos professores da educação pública do DF sobre saúde mental e trabalho. (3) Comparar e realizar a análise interacional dos discursos dos professores com discursos midiáticos. (4) Refletir criticamente, a partir do pensamento decolonial, sobre as formas de reprodução, resistência e reexistência presentes nesses discursos. (5) Compreender como a colonialidade, o neoliberalismo e o discurso sobre saúde mental e trabalho se

relacionam nos discursos dos professores da educação pública do DF. Apesar da grande quantidade de estudos sobre saúde mental do professor, encontra-se uma lacuna quanto ao estudo dos seus discursos. Não se pergunta sobre como os professores falam sobre a saúde mental e o trabalho, o que se constrói por trás e através desses discursos, quais as implicações e possibilidades se abrem quando esses pontos são explicitados. É a partir dessa lacuna que o projeto de pesquisa pretende contribuir com os estudos acadêmicos em saúde mental e trabalho docente, por meio de uma análise crítica. Também pretende-se contribuir com estudos que consideram as especificidades históricas e territoriais das instituições escolares e com estudos sobre as influências das racionalidades coloniais e neoliberais na constituição desses sentidos. Método: Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, de caráter exploratório, fundamentada em perspectiva crítica e orientada pelos pressupostos epistemológicos da Análise Crítica do Discurso e do Pensamento. A pesquisa será dividida em duas partes. A primeira parte constituirá na contextualização do estudo e na definição de constructos a partir: (1) do estudo epistemológico do Pensamento Decolonial e da Análise Crítica do Discurso; (2) do estudo sociocultural, histórico, econômico sobre a constituição da educação pública brasileira do DF; (3) do estudo sociocultural, histórico, econômico sobre a saúde mental brasileira e do DF; (4) do estudo dos discursos sobre saúde mental e trabalho no campo educacional brasileiro; e (5) do estudo sobre o neoliberalismo no Brasil e suas influências no campo da educação e da saúde mental. A segunda parte compreende a coleta de dados por meio de: (1) entrevistas semiestruturadas com professores da educação pública do DF; (2) aplicação de questionário sociodemográfico ao final das entrevistas, com intuito de caracterizar o perfil dos participantes e compreender o contexto social e profissional em que estão inseridos; (3) pesquisa documental por meio da coleta dos discursos midiáticos sobre saúde mental dos professores. O roteiro das entrevistas será semiestruturado. A escolha dos entrevistados será feita por amostragem intencional, priorizando sujeitos que aceitem participar da pesquisa mediante assinatura de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e possuam disponibilidade para entrevista individual e presencial, de preferência. Buscam-se diversidade de gênero, idade, áreas de atuação e tempo de experiência no serviço público como forma de enriquecer os dados qualitativos com múltiplas perspectivas. Espera-se entrevistar a quantidade suficiente de professores até atingir a saturação temática. As entrevistas serão gravadas em áudio, com consentimento dos participantes, para posterior transcrição integral. Serão conduzidas pelo pesquisador principal e registradas em diário de campo reflexivo, considerando impressões contextuais, expressões não verbais (quando possível) e situações emergentes, a fim de evitar vieses. As transcrições e arquivos digitais serão armazenados de forma segura e utilizados exclusivamente para fins acadêmicos, garantindo o sigilo das informações. As entrevistas serão transcritas literalmente e anonimizadas, com codificação; os questionários sociodemográficos serão armazenados em pasta separada no mesmo repositório; os discursos midiáticos utilizados na pesquisa documental serão organizados por data e fonte e armazenados em pasta separada; e as anotações em diário de campo serão digitalizadas e inseridas no mesmo repositório. A análise dos dados será orientada pela Análise Crítica do Discurso articulada com o Pensamento Decolonial. A análise dos dados seguirá a estrutura analítica da ACD (Fairclough & Melo, 2012), esquematizada em 5 pontos: (1) Dar ênfase em um problema social que tenha um aspecto semiótico. (2) Identificar obstáculos para que esse

problema seja resolvido, pela análise: a. da rede de práticas no qual está inserido; b. das relações de semiose com outros elementos dentro das práticas particulares em questão; c. do discurso (a semiose em si). No subitem “c” são descritos pontos de análise: i. estrutura analítica: a ordem de discurso; ii. análise interacional; iii. análise interdiscursiva; iv. análise linguística e semiótica. (3) Considerar se a ordem social (a rede de práticas) em algum sentido é um problema ou não; (4) Identificar maneiras possíveis para superar obstáculos; (5) Refletir criticamente sobre a análise anterior. A categorização será indutiva e flexível, permitindo a emergência de temas a partir do próprio discurso dos participantes em diálogo com o pensamento decolonial. O processo será reflexivo e posicionado, assumindo o lugar do pesquisador enquanto sujeito implicado. Para garantir a credibilidade e o rigor da análise, serão seguidas as orientações de Guba & Lincoln (1994) sobre validade qualitativa, triangulação de dados (das entrevistas e da mídia), descrição espessa, transparência do processo analítico e saturação teórica. A triangulação das fontes dos discursos (professores e mídia) possibilita pensar se eles convergem e/ou divergem, se reconhecem esse tema como problemático de fato, se o pensam como uma ficção ou se o naturalizam. As medidas citadas serão tomadas para evitar vieses possíveis de interpretação (minimizado por triangulação), efeito da presença do pesquisador (mitigado por rapport e condução ética das entrevistas) e amostragem intencional (assumida como estratégica no método qualitativo). As ameaças à validade como generalização limitada e risco de leitura anacrônica dos dados históricos serão minimizados por contextualização rigorosa. Resultados esperados e implicações: A pesquisa pode viabilizar a reflexão sobre como os discursos psicologizantes e individualistas sobre saúde mental e trabalho podem ser construídos a partir das estruturas coloniais e neoliberais e como estes se manifestam no cotidiano assim como as suas resistências. A pesquisa poderá demonstrar a pertinência do Pensamento Decolonial e da Análise Crítica do Discurso para o debate sobre saúde mental e trabalho docente. Estes poderão contribuir para o fortalecimento de metodologias qualitativas críticas considerando as especificidades históricas e culturais territoriais. No campo aplicado, pode-se contribuir para visibilizar diferentes alternativas para prevenir, tratar ou promover a saúde mental de professores, ao reconhecer que a forma como concebemos um problema influencia a forma como pensamos as suas possíveis soluções.

Palavras-Chave: saúde mental, trabalho, professores, análise crítica do discurso, pensamento decolonial.

Referências

- Duarte, F. S. (2020). Por uma psicopatologia crítica do trabalho. In F. Sousa-Duarte, A. M. Mendes, & E. P. Facas (Eds.), *Psicopolítica e psicopatologia do trabalho* (pp. 35–58). Editora Fi. <https://doi.org/10.22350/9786559170128>
- Facas, E. P. (2020). Sociedade da performance e a falácia da liberdade no discurso neoliberal. In F. Sousa-Duarte, A. M. Mendes, & E. P. Facas (Eds.), *Psicopolítica e psicopatologia do trabalho* (pp. 63–75). Editora Fi. <https://doi.org/10.22350/9786559170128>

- Fairclough, N., & Melo, I. F. de. (2012). Análise crítica do discurso como método em pesquisa social científica. *Linha D'Água*, 25(2), 307–329.
<https://doi.org/10.11606/issn.2236-4242.v25i2p307-329>
- Flick, S. (2016). Treating social suffering? Work-related suffering and its psychotherapeutic re/interpretation. *Distinktion: Journal of Social Theory*.
<https://doi.org/10.1080/1600910X.2016.1208619>
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 105–117). Sage.
- Mignolo, W. D. (2010). *Desobediencia epistémica: Retórica de la modernidad, lógica de la colonialidad y gramática de la descolonialidad*. Ediciones del Signo.
- Naves, F., & Lobato, C. B. (2024). Diálogos entre pensamento decolonial e análise crítica de discurso. *Caderno CRH*, 37, e024014.
<https://doi.org/10.9771/ccrh.v37i0.37926>

Empreendedorismo Feminino no Brasil: Riscos Psicossociais e Estratégias de Coping

Márcia Lúcia de Souza
marcia.souza@ifb.edu.br

Doutorado

Linha de Pesquisa: Avaliação e medidas em Psicologia

Orientador: Ricardo S. S. Durães

Resumo Expandido:

O empreendedorismo feminino tem se consolidado como fenômeno relevante no Brasil, representando tanto estratégia de sobrevivência diante do desemprego quanto vetor de transformação econômica e social. No 4º trimestre de 2025, havia 10,4 milhões de mulheres donas de negócio, das quais 87,8% trabalhavam por conta própria e apenas 37,2% tinham CNPJ (Sebrae, 2026). Persistem barreiras estruturais, como desigualdade de gênero, sobrecarga da dupla jornada, ausência de redes de apoio e dificuldade de acesso a crédito. A saúde mental das empreendedoras permanece pouco investigada: a gestão de riscos psicossociais prevista na NR-1 (Brasil, 2024) não alcança trabalhadoras autônomas, e a literatura adverte que modelos desenvolvidos para empregados não devem ser transpostos sem exame ao trabalho empreendedor (Stephan, 2018).

O estudo adota o modelo de Demandas e Recursos no Trabalho (JD-R; Bakker & Demerouti, 2017), articulado ao modelo transacional de estresse e coping (Lazarus & Folkman, 1984). No JD-R, demandas elevadas desencadeiam um processo de deterioração da saúde que culmina em esgotamento, e recursos o atenuam; esse padrão foi observado em empreendedores (Dijkhuizen et al., 2016), e as escalas do COPSOQ operacionalizam o modelo (Berthelsen et al., 2018). No modelo transacional, o coping é o esforço de manejo de demandas avaliadas como estressoras e condiciona seus efeitos sobre a saúde. Assim, os riscos psicossociais (demandas e recursos) são antecedentes, o esgotamento é o desfecho de saúde mental e as estratégias de coping são preditoras do desfecho e possíveis moderadoras da relação entre demandas e esgotamento.

Este resumo tem como objetivo geral analisar as relações entre riscos psicossociais do trabalho, estratégias de coping e esgotamento em mulheres microempreendedoras formais e informais das cinco regiões brasileiras. Os objetivos específicos envolvem: mapear o perfil sociodemográfico das empreendedoras brasileiras; verificar evidências de validade baseadas na estrutura interna e a precisão do COPSOQ II-Br e da EMEP nessa população; descrever e comparar, entre as cinco regiões, os níveis de riscos psicossociais, de uso das estratégias de coping e de esgotamento; testar as relações dos riscos psicossociais e das estratégias de coping com o esgotamento, incluindo o papel moderador do coping; compreender, junto às empreendedoras com alta e baixa exposição a riscos, como vivenciam os riscos e mobilizam estratégias de enfrentamento, integrando esses achados aos resultados quantitativos e sistematizar práticas exitosas de enfrentamento em formato de cartilha, com recomendações acessíveis e aplicáveis ao cotidiano das empreendedoras e que contribua para a promoção da saúde mental e

a sustentabilidade do empreendedorismo feminino. As hipóteses do trabalho são: H1: demandas no trabalho, conflito trabalho-família e comportamentos ofensivos associam-se positivamente ao esgotamento; H2: influência e desenvolvimento e significado do trabalho associam-se negativamente ao esgotamento; H3: coping focalizado no problema e busca de suporte social associam-se negativamente, e coping focalizado na emoção positivamente, ao esgotamento (Shin et al., 2014); H4 (secundária): o coping focalizado no problema atenua a associação entre demandas e esgotamento. A comparação regional (OE 3) é exploratória.

Quanto ao método, trata-se de um estudo transversal de métodos mistos, com desenho sequencial explanatório (QUANTI → quali; Creswell & Plano Clark, 2018): um levantamento (survey) seguido de entrevistas com participantes selecionadas a partir dos resultados quantitativos. Serão incluídas mulheres com 18 anos ou mais, donas de microempreendimento na posição de conta própria (sem empregados) ou de empregadora (com ao menos um empregado), conforme as categorias da PNAD Contínua (Sebrae, 2026); formalizado como MEI ou microempresa (Brasil, 2006) ou sem CNPJ; com o negócio como ocupação principal; e com atividade há 6 meses ou mais e jornada de 20 horas semanais ou mais, mesmos critérios do estudo de validação do COPSOQ II-Br (Gonçalves et al., 2021). Formalização, número de empregados, setor, tempo de atividade, experiência empreendedora prévia, horas semanais e renda serão registrados como covariáveis. A amostra, não probabilística por cotas, terá 300 participantes, 60 por região. Pela análise de poder ($\alpha = 0,05$; poder = 0,80; Faul et al., 2009), $N = 300$ detecta $f = 0,20$ na comparação entre cinco regiões e $f^2 = 0,026$ para um preditor em regressão com 20 preditores, atendendo também às regras de Green (1991). Efeitos de moderação tendem a ser pequenos (McClelland & Judd, 1993); por isso H4 é secundária. A alocação igual maximiza a precisão das comparações regionais: com alocação proporcional, Norte e Centro-Oeste teriam cerca de 22 participantes cada. Estimativas descritivas nacionais serão ponderadas por pós-estratificação regional (efeito de delineamento de Kish $\approx 1,47$; Kish, 1992), sem pretensão de estimar prevalências (Baker et al., 2013). Os instrumentos utilizados serão: Questionário Sociodemográfico e Ocupacional: idade, raça/cor, escolaridade, estado civil, filhos, renda, região e características do negócio; Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II-Br) (Gonçalves et al., 2021): 40 itens em 11 dimensões, escala Likert de 5 pontos. Como foi validado com empregados, sua aplicabilidade foi examinada item a item. Demandas no trabalho, Conflito trabalho-família e Comportamentos ofensivos operacionalizam as demandas; Influência e desenvolvimento e Significado e comprometimento, os recursos; Burnout e estresse (exaustão física e emocional, estresse e irritação), o esgotamento; Escala Modos de Enfrentamento de Problemas (EMEP) (Seidl et al., 2001): 45 itens, escala Likert de 5 pontos e quatro fatores: focalizado no problema, focalizado na emoção, práticas religiosas/pensamento fantasioso e busca de suporte social. A respondente se referirá a um problema recente ligado ao negócio; Roteiro de entrevista semiestruturada, derivado do modelo: demandas e recursos vividos, avaliação das situações, estratégias de enfrentamento, efeitos percebidos na saúde e apoio disponível. Toda coleta, inclusive o piloto, ocorrerá após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, conforme a Resolução CNS nº 510/2016 (Brasil, 2016). Um piloto com entrevistas cognitivas (Willis, 2005), com 8 a 10 empreendedoras de perfis

contrastantes, examinará a compreensão e a aplicabilidade dos itens, produzindo evidência baseada nos processos de resposta (AERA et al., 2014). O questionário, organizado em quatro blocos (consentimento e elegibilidade, escalas, dados sociodemográficos e autorização para novo contato), será aplicado pelo Microsoft Forms, divulgado em redes de ONGs, associações e grupos de WhatsApp, e presencialmente em feiras e eventos de empreendedorismo feminino das cinco regiões, por dispositivos móveis ou QR Code, com itens de verificação de atenção (Meade & Craig, 2012). Cada cota regional fecha ao atingir 60 respostas válidas. Na etapa qualitativa, calcula-se um índice de exposição (média dos escores z das dimensões de demanda menos a das dimensões de recurso). Em cada região, entre as que autorizarem novo contato, sorteiam-se 2 participantes do quartil superior (alto risco) e 2 do inferior (baixo risco), buscando uma formal e uma informal em cada par (Patton, 2015): 20 entrevistas, ampliáveis até 30 se o corpus não atingir os critérios de análise. As entrevistas serão gravadas com autorização, transcritas pelo Microsoft Teams e revisadas pela pesquisadora. Na análise de dados Quantitativa serão utilizados (jamovi e R): estatísticas descritivas (OE1); análise fatorial confirmatória com estimador WLSMV e ômega de McDonald, adotando CFI e TLI $\geq 0,95$ e RMSEA $\leq 0,06$ (Hu & Bentler, 1999) (OE2); ANOVA de Welch com post hoc de Games-Howell, ω^2 e controle da taxa de falsas descobertas (Benjamini & Hochberg, 1995), além de modelos ajustados por covariáveis (OE3); correlações e regressão hierárquica em quatro blocos (covariáveis e região; demandas e recursos; fatores da EMEP; interações demandas $\times$ coping com variáveis centradas), com inclinações simples e Johnson-Neyman (Hayes, 2022) (OE4). Na Qualitativa: Classificação Hierárquica Descendente no IRaMuTeQ (Camargo & Justo, 2013; Ratinaud & Marchand, 2012), considerada adequada com corpus de pelo menos 20 textos e retenção de 75% ou mais dos segmentos (Souza et al., 2018), e análise de especificidades por grupo de risco e região; a saturação costuma ocorrer entre 9 e 17 entrevistas (Hennink & Kaiser, 2022). Na integração (OE5), um joint display cruzará as classes lexicais com os grupos de risco e os escores de coping e esgotamento, classificando os achados como confirmação, expansão ou discordância (Fetters et al., 2013).

Como resultados, espera-se obter o perfil sociodemográfico e ocupacional das microempreendedoras; evidências de validade e precisão do COPSOQ II-Br e da EMEP em empreendedoras; comparação regional dos riscos, do coping e do esgotamento; identificação dos preditores do esgotamento e do papel do coping; compreensão aprofundada das experiências de enfrentamento.

Produto técnico: cartilha com as estratégias de enfrentamento associadas a menor esgotamento nos dados quantitativos e descritas nas entrevistas, como forma de disseminação dos resultados.

Palavras-Chave: empreendedorismo feminino; riscos psicossociais; estratégias de coping.

Referências

- American Educational Research Association [AERA], American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). Standards for educational and psychological testing. AERA.
- Baker, R., Brick, J. M., Bates, N. A., Battaglia, M., Couper, M. P., Dever, J. A., Gile, K. J., & Tourangeau, R. (2013). Summary report of the AAPOR Task Force on Non-probability Sampling. *Journal of Survey Statistics and Methodology*, 1(2), 90–143. <https://doi.org/10.1093/jssam/smt008>
- 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>
- Benjamini, Y., & Hochberg, Y. (1995). Controlling the false discovery rate: A practical and powerful approach to multiple testing. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B*, 57(1), 289–300.
- Berthelsen, H., Hakanen, J. J., & Westerlund, H. (2018). Copenhagen Psychosocial Questionnaire – A validation study using the Job Demand-Resources model. *PLoS ONE*, 13(4), e0196450. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0196450>
- Brasil. (2006). Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. *Diário Oficial da União*.
- Brasil. Conselho Nacional de Saúde. (2016). Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. *Diário Oficial da União*.
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. (2024). Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024 (altera a NR-1). *Diário Oficial da União*.
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2013). IRAMUTEQ: Um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas em Psicologia*, 21(2), 513–518. <https://doi.org/10.9788/TP2013.2-16>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE.
- Dijkhuizen, J., Gorgievski, M., van Veldhoven, M., & Schalk, R. (2016). Feeling successful as an entrepreneur: A job demands–resources approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(2), 555–573. <https://doi.org/10.1007/s11365-014-0354-z>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Fetters, M. D., Curry, L. A., & Creswell, J. W. (2013). Achieving integration in mixed methods designs: Principles and practices. *Health Services Research*, 48(6pt2), 2134–2156. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.12117>
- Gonçalves, J. S., Moriguchi, C. S., Chaves, T. C., & Sato, T. O. (2021). Cross-cultural adaptation and psychometric properties of the short version of COPSOQ II-Brazil. *Revista de Saúde Pública*, 55, 69. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2021055003123>
- Green, S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499–510. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2603_7

- Hayes, A. F. (2022). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis (3rd ed.). Guilford Press.
- Hennink, M., & Kaiser, B. N. (2022). Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests. *Social Science & Medicine*, 292, 114523. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114523>
- 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>
- Kish, L. (1992). Weighting for unequal Pi. *Journal of Official Statistics*, 8(2), 183–200.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer.
- McClelland, G. H., & Judd, C. M. (1993). Statistical difficulties of detecting interactions and moderator effects. *Psychological Bulletin*, 114(2), 376–390. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.114.2.376>
- Meade, A. W., & Craig, S. B. (2012). Identifying careless responses in survey data. *Psychological Methods*, 17(3), 437–455. <https://doi.org/10.1037/a0028085>
- Patton, M. Q. (2015). Qualitative research & evaluation methods (4th ed.). SAGE.
- Latinaud, P., & Marchand, P. (2012). Application de la méthode ALCESTE à de "gros" corpus et stabilité des "mondes lexicaux": Analyse du "CableGate" avec Iramuteq. In *Actes des 11es Journées internationales d'Analyse statistique des Données Textuelles* (pp. 835–844). Liège.
- Sebrae. (2026). Empreendedorismo feminino sob a ótica da PNAD Contínua. Sebrae Nacional. https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2026/03/Apresentacao_Empreendedorismo_Feminino_2026_VF2.pdf
- Seidl, E. M. F., Tróccoli, B. T., & Zannon, C. M. L. C. (2001). Análise fatorial de uma medida de estratégias de enfrentamento. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17(3), 225–234.
- Shin, H., Park, Y. M., Ying, J. Y., Kim, B., Noh, H., & Lee, S. M. (2014). Relationships between coping strategies and burnout symptoms: A meta-analytic approach. *Professional Psychology: Research and Practice*, 45(1), 44–56. <https://doi.org/10.1037/a0035220>
- Souza, M. A. R., Wall, M. L., Thuler, A. C. M. C., Lowen, I. M. V., & Peres, A. M. (2018). The use of IRAMUTEQ software for data analysis in qualitative research. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 52, e03353. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2017015003353>
- Stephan, U. (2018). Entrepreneurs' mental health and well-being: A review and research agenda. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 290–322. <https://doi.org/10.5465/amp.2017.0001>
- Willis, G. B. (2005). Cognitive interviewing: A tool for improving questionnaire design. SAGE.

Análise do relacionamento entre suporte, intenção de compartilhar, confiança e conteúdos compartilhados por líderes formais

Márcio Leandro da Silva
mcleandropaz@gmail.com

Mestrado

Linha de Pesquisa: Comportamento, trabalho e organizações

Orientadora: Gardênia da Silva Abbad

Resumo Expandido:

Introdução: A liderança tem sido compreendida como um processo centrado em um indivíduo formalmente investido de autoridade, que dirige, influencia e coordena os esforços dos subordinados em direção aos objetivos organizacionais (Day, Gronn & Salas, 2004). Essa perspectiva verticalizada tem sido questionada diante das transformações no mundo do trabalho, como a maior complexidade das tarefas, os times multifuncionais e o achatamento hierárquico, que exigem modelos de liderança mais distribuídos (Pearce & Conger, 2003). Em contrapartida, meta-análises indicam que a liderança compartilhada (LC) é mais eficaz, pois explica variância adicional no desempenho das equipes (Wang, Waldman & Zhang, 2014; Nicolaidis et al., 2014; D'Innocenzo, Mathieu & Kukenberger, 2016), favorece o compartilhamento de conhecimento e a criatividade (Lee, Lee & Seo, 2011) e constrói confiança entre os membros (Drescher et al., 2014). Essas evidências, contudo, concentram-se nas relações entre líderes e liderados, enquanto este estudo tem como foco as relações entre líderes formais.

A Liderança Compartilhada (LC) é um processo dinâmico e interativo de influência entre os membros de um grupo, que lideram uns aos outros rumo às metas do grupo ou da organização (Pearce & Conger, 2003); entre líderes formais, ocorre no âmbito de uma posição gerencial, com compartilhamento de responsabilidades e tarefas (Döös & Wilhelmson, 2021). Ela envolve a troca de conteúdos entre líderes, de modo que a LC se manifesta nos Conteúdos Compartilhados (CC): boas práticas gerenciais e de tomada de decisão (CC-F1) e sentimentos e emoções relacionados ao trabalho (CC-F2) (Costa, 2026).

Esse compartilhamento, contudo, tem antecedentes. O Suporte à Liderança Compartilhada (SLC) reúne recursos organizacionais que incentivam a troca, como o diálogo (SLC-F1), o enriquecimento de tarefas (SLC-F2) e as redes de colaboração (SLC-F3), enquanto as Contribuições de Treinamentos Gerenciais (CT) expressam a percepção dos líderes sobre os efeitos dos treinamentos em sua reflexão coletiva (CT-F1) e em sua colaboração com pares (CT-F2) (Costa, 2026). No plano individual, a Intenção de Compartilhar Conhecimento (ICC), definida no modelo de Bock e Kim (2002), ancorado na Teoria da Ação Racional (Fishbein & Ajzen, 1975), como o grau em que a pessoa acredita que irá se engajar em um ato de compartilhamento, é predita por uma atitude

favorável, formada por crenças relacionais e de autoeficácia, e não por recompensas extrínsecas esperadas, que se relacionaram negativamente com essa atitude (Brock & Kim, 2002). No modelo de Brock e Kim (2002), essa intenção prediz positivamente o comportamento efetivo de compartilhamento de conhecimento. Apesar disso, Costa (2026) constatou que o suporte à LC explica uma parcela significativa da variância dos CC, mas não examinou variáveis individuais nem o mecanismo pelo qual esses antecedentes se traduzem em compartilhamento efetivo. Outra variável é a Confiança entre Líderes Formais (CLF), definida como a crença de um líder na integridade, competência e benevolência de seus pares de mesmo nível hierárquico (McAllister, 1995), que se desenvolve por meio de um processo recíproco de construção de confiança entre os membros (Drescher et al., 2014), e está positivamente relacionada ao compartilhamento de conteúdos por líderes. A revisão de Döös e Wilhelmson (2021) mostra que a confiança mútua é um importante antecedente da liderança compartilhada e da formação de constelações de líderes. Em estudos sobre equipes de trabalho, a confiança tem sido apontada como variável mediadora entre o suporte organizacional e o compartilhamento de conhecimento (Meddour et al., 2019; Shateri & Hayat, 2020). Assim, neste projeto, a CLF é a variável mediadora do relacionamento entre SLC (variável antecedente) e o Compartilhamento de Conteúdos entre líderes formais, o que conduz à questão de pesquisa: em que medida a Confiança entre Líderes Formais medeia a relação entre o Suporte à Liderança Compartilhada e os Conteúdos Compartilhados, e como as Contribuições de Treinamentos Gerenciais se relacionam com essa confiança e com a Intenção de Compartilhar Conhecimento e com os Conteúdos Compartilhados?

Objetivos: O objetivo geral é investigar, em organizações brasileiras, se a Confiança entre Líderes Formais (CLF) medeia a relação entre o Suporte à Liderança Compartilhada (SLC) e os Conteúdos Compartilhados (CC), e como as Contribuições de Treinamentos Gerenciais (CT) se relacionam à CLF e à Intenção de Compartilhar Conhecimento (ICC), bem como aos CC. Os objetivos específicos são: (1) adaptar transculturalmente para o português a escala *Intention to Share Knowledge* (Intenção de Compartilhar Conhecimento), de Brock e Kim (2002), e (2) a escala *Affect- and Cognition-based Trust* (Confiança Baseada em Afeto e Cognição), de McAllister (1995); (3) reunir evidências de validade e confiabilidade das escalas de ICC, CLF, SLC, CT e CC; (4) analisar as relações do SLC e das CT com a CLF; (5) analisar a relação da ICC com os CC; (6) analisar a relação entre a CLF e os CC (CC-F1 e CC-F2); (7) estimar a variância da CLF explicada em conjunto pelo SLC e pelas CT; e (8) testar o papel mediador da CLF na relação entre o SLC e os CC.

Hipóteses:

H1: O suporte à liderança compartilhada relaciona-se positivamente à confiança entre líderes formais, em analogia ao suporte da alta gestão à percepção de suporte organizacional (Meddour et al., 2019; Shateri & Hayat, 2020).

H2: Em caráter exploratório, supõe-se que as contribuições dos treinamentos gerenciais se relacionam positivamente com a confiança entre líderes formais.

H3: A intenção de compartilhar conhecimento relaciona-se positivamente com compartilhamento de conteúdos (Bock & Kim, 2002).

H4: A confiança entre líderes formais relaciona-se positivamente com os conteúdos compartilhados (Meddour et al., 2019; Shateri & Hayat, 2020).

H5: O suporte à liderança compartilhada e as contribuições dos treinamentos gerenciais explicam, em conjunto, uma parcela significativa da variância da confiança entre líderes formais, como observado para o suporte organizacional (Shateri & Hayat, 2020).

H6: A confiança entre líderes formais medeia a relação entre o suporte à liderança compartilhada e os conteúdos compartilhados, em analogia ao papel mediador da confiança entre o suporte da alta gestão ou organizacional e o compartilhamento de conhecimento entre líderes (Meddour et al., 2019; Shateri & Hayat, 2020).

Método: O estudo terá delineamento misto, qualitativo, de adaptação transcultural de instrumentos, e quantitativo, correlacional e de corte transversal, adequado ao teste das relações entre os antecedentes e a CLF (H1 e H2), da ICC com os CC (H3), entre a CLF e os CC (H4), da variância explicada da CLF (H5) e da mediação (H6). Na etapa qualitativa, serão realizadas adaptações das escalas de Intenção de Compartilhar Conhecimento e de Confiança Baseada em Afeto e Cognição, de McAllister (1995), de acordo com as recomendações de Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012).

Na etapa quantitativa, de levantamento transversal, a amostra será

Instrumentos e procedimentos de coleta de dados: A coleta será realizada online, por meio de um questionário eletrônico anônimo, após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da UnB e da empresa onde o estudo será realizado. A ICC será mensurada pela escala Intention to Share Knowledge (Intenção de Compartilhar Conhecimento), de Bock e Kim (2002), composta por cinco itens, e a CLF pela escala Affect- and Cognition-based Trust (Confiança Baseada em Afeto e Cognição), de McAllister (1995), composta por 11 itens, sendo seis de confiança baseada em cognição e cinco de confiança baseada em afeto. Ambas serão adaptadas transculturalmente, por tradução, síntese, retrotradução, comitê de juízes e pré-teste (Beaton, Bombardier, Guillemin & Ferraz, 2000; Borsa, Damásio & Bandeira, 2012), à relação entre líderes formais de mesmo nível. O SLC (12 itens, três fatores, α de 0,891 a 0,906), as CT (8 itens, dois fatores, α de 0,913 a 0,945) e os CC (10 itens, dois fatores, α de 0,840 a 0,893) serão mensurados pelas escalas do Grupo IMPACTO/UnB (Abbad, 2022), validadas por Costa (2026).

Procedimento e análise de dados: os dados serão analisados no Jamovi (versão 2.7.38), com inspeção de valores ausentes, outliers e pressupostos (Tabachnick & Fidell, 2019), Análise Fatorial Exploratória das escalas de ICC e CLF (Hair et al., 2009; Damásio, 2012), confiabilidade (Kalkbrenner, 2024), estatísticas descritivas, correlações (Field, 2013), regressões múltiplas (Cohen, Cohen, West & Aiken, 2003) e testes de mediação por bootstrapping (Hayes, 2018). As regressões múltiplas testarão as relações das H1 a H4 e a variância explicada da CLF (H5), e o bootstrapping testará a mediação (H6).

Resultados esperados e implicações: Teoricamente, o estudo integrará a confiança e a intenção de compartilhar conhecimento ao campo da liderança compartilhada gerencial, em um modelo de mediação entre líderes formais que, até onde se pôde verificar, ainda não foi testado. Metodologicamente, disponibilizará versões em português das escalas de ICC e de confiança, com evidências de validade e confiabilidade, para uso com líderes formais. Na prática, os resultados poderão subsidiar a seleção e o desenvolvimento de líderes, o planejamento de treinamentos gerenciais e o fortalecimento do suporte organizacional à liderança compartilhada.

Palavras-Chave: Palavras-chave: confiança entre líderes formais, intenção de compartilhar conhecimento, suporte organizacional à liderança compartilhada, contribuições de treinamentos gerenciais, conteúdos compartilhados.

Referências

Referências

- Abbad, G. S. (2022). Desenvolvimento de liderança e seus efeitos sobre indivíduos e equipes [Projeto de pesquisa não publicado]. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.
- 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>
- Bock, G. W., & Kim, Y. G. (2002). Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resources Management Journal*, 15(2), 14–21. <https://doi.org/10.4018/irmj.2002040102>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423–432. <https://doi.org/10.1590/1982-43272253201314>
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Costa, E. A. (2026). Análise do relacionamento entre suporte organizacional, contribuições de treinamentos gerenciais e liderança compartilhada [Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília].
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em Psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213–227.
- Day, D. V., Gronn, P., & Salas, E. (2004). Leadership capacity in teams. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 857–880. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.001>
- D'Innocenzo, L., Mathieu, J. E., & Kukenberger, M. R. (2016). A meta-analysis of different forms of shared leadership–team performance relations. *Journal of Management*, 42(7), 1964–1991. <https://doi.org/10.1177/0149206314525205>
- Döös, M., & Wilhelmson, L. (2021). Fifty-five years of managerial shared leadership research: A review of an empirical field. *Leadership*, 17(6), 715–746. <https://doi.org/10.1177/17427150211037809>
- Drescher, M. A., Korsgaard, M. A., Welpe, I. M., Picot, A., & Wigand, R. T. (2014). The dynamics of shared leadership: Building trust and enhancing performance. *Journal of Applied Psychology*, 99(5), 771–783. <https://doi.org/10.1037/a0036474>

- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). Sage Publications.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6ª ed.). Bookman.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). Guilford Press.
- Kalkbrenner, M. T. (2024). Choosing between Cronbach's coefficient alpha, McDonald's coefficient Omega, and coefficient H: Confidence intervals and the advantages and drawbacks of interpretive guidelines. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*. <https://doi.org/10.1080/07481756.2023.2283637>
- Lee, K. C., Lee, D. S., & Seo, Y. W. (2011). Effects of shared leadership on team creativity through knowledge-sharing in an e-learning environment. In *Proceedings of the 5th International Conference on Ubiquitous Information Management and Communication (ICUIMC '11)*. Association for Computing Machinery.
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24–59. <https://doi.org/10.2307/256727>
- Meddour, H., Saoula, O., Majid, A. H. A., & Abu Auf, M. A. (2019). Effects of top management support on knowledge transfer and sharing: The mediating role of trust. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(1), 189–198. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7123>
- Nicolaides, V. C., LaPort, K. A., Chen, T. R., Tomassetti, A. J., Weis, E. J., Zaccaro, S. J., & Cortina, J. M. (2014). The shared leadership of teams: A meta-analysis of proximal, distal, and moderating relationships. *The Leadership Quarterly*, 25(5), 923–942. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.06.006>
- Pearce, C. L., & Conger, J. A. (2003). *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership*. Sage Publications.
- Shateri, K., & Hayat, A. A. (2020). Investigating the mediating role of organizational trust in the relationship between perceived organizational support and knowledge sharing. *Knowledge Management & E-Learning*, 12(3), 298–314. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2020.12.016>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson.
- Wang, D., Waldman, D. A., & Zhang, Z. (2014). A meta-analysis of shared leadership and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 181–198. <https://doi.org/10.1037/a0034531>

Desenvolvimento de um teste adaptativo computadorizado para avaliação da Síndrome de Burnout

Pedro Henrique Vitorino Isayama

isayama2010@hotmail.com

Mestrado

Linha de Pesquisa: Avaliação e medidas em Psicologia

Orientador: Germano Gabriel Lima Esteves

Resumo Expandido:

Introdução: A Síndrome de Burnout (SB) é caracterizada pelo estresse crônico do trabalho manejado de forma incorreta, sendo representada por três dimensões: (i) sensação de falta de energia ou exaustão; (ii) aumento da distância mental em relação ao próprio trabalho, ou sentimentos negativos ou cínicos relacionados a ele; e (iii) sensação de ineficácia e falta de realização (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2019). Atualmente, diversos instrumentos avaliam a SB, destacando-se o Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) e o Human Services Survey (MBI-HSS) (Esteves et al., 2023). Eles diferem quanto ao público-alvo: o MBI-GS é voltado a trabalhadores em geral, enquanto o MBI-HSS destina-se a profissionais de serviços humanos. Ambos se baseiam na teoria de Maslach e Jackson (1981), que define três dimensões da SB: (i) exaustão emocional, (ii) despersonalização e (iii) baixa realização profissional. Esse modelo é atualmente reconhecido pela OMS (2019) na Classificação Internacional de Doenças (CID-11). Com base nessa perspectiva teórica, outros instrumentos menos difundidos também foram elaborados: (i) o Bergen Burnout Inventory (BBI), desenvolvido por Matthiesen (1992) e posteriormente reduzido por Feldt et al. (2014); e (ii) o Burnout Measure Short (BM-S), elaborado para avaliar a SB em trabalhadores de todas as ocupações e indivíduos de grupos não ocupacionais, considerando os níveis de exaustão física, emocional e mental (Pines, 2005). No contexto brasileiro, há instrumentos para avaliar a SB, mas com diferentes bases teóricas ou de difícil acesso para pesquisas. O MBI é um dos mais utilizados (Carlotto & Câmara, 2020), porém sua distribuição controlada por editora comercial dificulta seu uso em pesquisas no país. A Escala Brasileira de Burnout (EBBurn), aprovada pelo SATEPSI em dezembro de 2022, também apresenta limitações devido ao custo. O CESQT, adaptado ao contexto brasileiro e com evidências psicométricas em diferentes áreas, avalia uma dimensão adicional às indicadas pelo CID-11 (Gil-Monte et al., 2010). Embora essa diferença não seja uma limitação em si, pode dificultar comparações entre resultados. Por fim, há duas formas menos difundidas de mensurar a SB no Brasil: (i) a adaptação do BAT, realizada por Sinval et al. (2022), que teve pouca continuidade em estudos posteriores; e (ii) a Escala de Caracterização do Burnout (ECB), desenvolvida por Tamayo e Tróccoli (2009), também com limitada difusão na pesquisa. Todos esses instrumentos são do tipo lápis e papel e/ou informatizados. Embora isso não seja uma limitação, avanços consolidados na literatura ainda são pouco incorporados à pesquisa e à prática em psicologia, como a Testagem Adaptativa Computadorizada

(Computerized Adaptive Test – CAT). A CAT utiliza modelos da Teoria de Resposta ao Item (TRI) para aplicar testes e questionários de modo dinâmico, permitindo gerenciar todo o processo avaliativo, inclusive a aplicação dos itens (Piton Gonçalves, 2012; Oliveira, 2002). Embora muitos instrumentos de SB possuam versões digitais, a CAT possibilita testes mais precisos, completos e rápidos no cálculo e na difusão dos resultados (Oliveira, 2002). Seu desenvolvimento envolve etapas como estabelecimento e operacionalização do traço, desenvolvimento teórico, criação e análise dos itens, definição da amostra, escolha do modelo de TRI, verificação da unidimensionalidade, calibração dos parâmetros do banco, seleção da estratégia adaptativa e verificação da adequação do modelo aos dados (Pasquali, 2003; 2010; Peres, 2019).

Objetivos: Considerando que a CAT ainda não foi explorada para a instrumentalização de testes de avaliação da SB, o presente projeto propõe explorar essa lacuna por meio de dois estudos, com os seguintes objetivos principais: (i) elaborar um banco de itens para avaliação da SB por meio de Large Language Models (LLM's); e (ii) desenvolver um Teste Adaptativo Computadorizado para avaliação da SB (CATBurn).

Estudo 1: O objetivo principal é elaborar um banco de itens para avaliação da SB por meio de Large Language Models (LLM's). Especificamente, buscar-se-á: (1) reunir evidências de validade de conteúdo para o banco de itens; e (2) comparar itens gerados por três tipos de LLM's (Chat GPT®, Claude® e Deep Seek®) quanto às evidências de validade de conteúdo.

Método: Os itens serão elaborados com base na teoria de Maslach e Jackson (1981). A elaboração será realizada por meio de LLM's, utilizando o pacote AI-GENIE (Automatic Item Generation with Network-Integrated Evaluation) no software R (Russell-Lasalandra et al., 2026). O pacote permite o envio de prompts diretamente às LLM's pelo console do R, possibilitando o retorno, armazenamento e posterior análise das respostas. Espera-se obter 300 itens para avaliação da SB, sendo 100 de cada LLM. Para obtenção de evidências de validade de conteúdo, participarão seis especialistas. Serão convidados indivíduos com pós-graduação completa (Mestrado e/ou Doutorado) em psicologia organizacional e do trabalho, com produção nas áreas de saúde do trabalhador e/ou SB, ou com experiência profissional significativa no tema, conforme recomendação da literatura (Alexandre & Coluci, 2011; Pacico, 2015). Cada especialista receberá um link contendo: (1) questionário com os itens; (2) definição constitutiva das dimensões da SB; (3) tabela para avaliar a relevância/representatividade de cada item em relação às dimensões; e (4) tabela para sugerir alterações e indicar redundâncias. Com objetivo de evitar a fadiga dos avaliadores os itens serão randomizados, em função do LLM utilizado, e para cada avaliador serão enviados 50 itens. Os especialistas avaliarão representatividade e pertinência em escala de quatro pontos (1-Não relevante/não representativo; 2-O item necessita de grande revisão; 3-O item necessita de pequena revisão; 4-O item é relevante/representativo). Será calculado o Índice de Validade de Conteúdo (IVC) de cada item (Lynn, 1986; Rubio et al., 2003), considerando-se evidência de validade valores > 0,78 (Lynn, 1986). Também serão calculados o IVC do banco total e de cada LLM. Por fim, será realizada Análise de Variância (ANOVA) para comparar as médias dos IVC's dos itens entre as LLM's.

Estudo 2: O objetivo é desenvolver um Teste Adaptativo Computadorizado para avaliação da SB (CATBurn). Especificamente, buscar-se-á: (1) obter evidências de validade baseada na estrutura interna do CATBurn; (2) obter evidências de fidedignidade; e (3) calibrar os itens selecionados para compor o CATBurn.

Método: Participarão, no mínimo, 300 indivíduos com 18 anos ou mais, de ambos os sexos, diferentes níveis escolares e regiões do Brasil e com vínculo empregatício. O recrutamento ocorrerá online e presencialmente. O tamanho amostral foi estimado como o dobro do indicado para obtenção de estimativas precisas dos parâmetros dos itens (Sahin & Weiss, 2015). Os participantes responderão: (1) Questionário Sociodemográfico, destinado a coletar informações como idade, sexo, estado civil, vínculo empregatício e estado; e (2) Teste Adaptativo Computadorizado para avaliação da SB (CATBurn). Para sua composição, serão selecionados 150 itens com os melhores IVC's, sendo 50 por dimensão. Esse quantitativo corresponde ao dobro do recomendado para o bom funcionamento de um teste adaptativo (Wagner-Meneghin & Mestres, 2013). Com os resultados do Estudo 1, será configurado o CATBurn na plataforma Moodle, utilizando o plugin Adaptive Quiz (Franco, 2025), com conexão ao R por meio do pacote catR, visando aprimorar a análise do sequenciamento das questões. As análises ocorrerão em três etapas. Primeiro, por meio do Factor® (v. 12.06.08.), serão obtidas evidências de validade baseada na estrutura interna e de fidedignidade. Será verificada a fatorabilidade da matriz de correlações por meio do Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e do Teste de Esfericidade de Bartlett, seguida de Análise Fatorial Exploratória (AFE). Posteriormente, será calculada a fidedignidade pelo ômega de McDonald (ω) e Lambda (λ). Na segunda etapa, serão estimados os parâmetros dos itens do CATBurn por meio da TRI, utilizando o RStudio e o pacote mirt. Especificamente, serão estimados os parâmetros dos itens e os níveis de traço latente dos participantes pelo modelo de resposta gradual (GRM) de Samejima (Samejima, 1969).

Possíveis achados: Espera-se obter resultados relevantes, teórica e praticamente, para a avaliação da SB. No Estudo 1, espera-se um banco de itens extenso e diversificado, capaz de representar a dimensionalidade da SB, além de evidências sobre o uso de LLMs para acelerar a geração de itens e sobre o desempenho dos diferentes modelos nessa atividade. No Estudo 2, espera-se obter itens calibrados por modelos da TRI e evidências de validade baseada na estrutura interna do instrumento. O principal resultado será o desenvolvimento

do primeiro teste baseado em CAT para avaliação da SB. Em sua versão final, o CATBurn poderá ser aplicado em ambientes organizacionais ou clínicos, facilitando o monitoramento periódico do burnout com menor custo operacional.

Palavras-Chave: Síndrome de Burnout, Teste Adaptativo Computadorizado, Large Language Models

Referências

Alexandre, N. M. C., & Coluci, M. Z. O.. (2011). Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(7), 3061–3068. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000800006>

- Carlotto, Mary & Câmara, Sheila. (2020). Escala de Avaliação da Síndrome de Burnout em Estudantes Universitários (ESB-eu): construção e evidências de validade. *Research, Society and Development*. 9. 171974013. 10.33448/rsd-v9i7.4013.
- Esteves, G. G. L., Faiad, C., Melo, G. V., Zanini, D. S., de Oliveira, S. E., Vinha, L. G. A., ... & Correia, P. M. A. (2023). Escala de Avaliação da Síndrome de Burnout na Segurança Pública: Parâmetros Psicométricos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 39, e39508. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e39508.pt>
- Feldt, T., Rantanen, J., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Huhtala, M., Pihlajasaari, P., & Kinnunen, U. (2014). The 9-item Bergen Burnout Inventory: factorial validity across organizations and measurement of longitudinal data. *Industrial Health*, 52(2), 102-112. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2013-0059>
- Franco, Adam. (2025, Outubro 5). Adaptive Quiz: CAT (Computer-Adaptive Testing) implementation for Moodle. Moodle. Recuperado em Outubro 15, 2025, de https://moodle.org/plugins/mod_adaptivequiz
- Franco, Víthor & De Francisco Carvalho, Lucas. (2023). A Tutorial on Unidimensional Unfolding: From Automatic Item Generation to Insightful Inferences. 10.31234/osf.io/5hmkz.
- Gil-Monte, P. R. (2008). Evaluación psicométrica del síndrome de burnout: el cuestionario «CESQT». In J. Garrido (Ed.), ¡Maldito trabajo! (pp. 269-291). Gránica.
- Gil-Monte, P. R., Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2010). Validation of the Brazilian version of the 'Spanish Burnout Inventory' in teachers. *Revista de saúde pública*, 44(1), 140–147. <https://doi.org/10.1590/s0034-89102010000100015>
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: a new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35(6), 382-386.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Matthiesen, S. (1992). The Bergen Burnout Indicator. University of Bergen, Norway.
- Oliveira, L. H. M. (2002). Testes adaptativos sensíveis ao conteúdo de banco de itens: uma aplicação em exames de proficiência em inglês para programas de pós-graduação (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, São Carlos. <https://doi.org/10.11606/D.55.2002.tde-17022020-145608>
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID-11. Disponível em: <http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- Pacico, J. C. (2015). Como é feito um teste? Produção de itens. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira & C. M. Trentini (Eds.), *Psicometria* (pp. 55–70). Artmed.
- Pasquali, L. (2003). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e educação*. Vozes.
- Pasquali, L. (2010). *Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas*. Artmed.
- Peres, A. J. de S. (2019). Testagem adaptativa por computador (CAT): Aspectos Conceituais e um Panorama da Produção Brasileira. *Examen: Política, Gestão E Avaliação Da Educação*, 3(3), 66–86. <https://examen.emnuvens.com.br/rev/article/view/101>

- Piton Gonçalves, J. (2012). Desafios e perspectivas da implementação computacional de testes adaptativos multidimensionais para avaliações educacionais (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo, São Carlos.
<https://doi.org/10.11606/T.55.2012.tde-13032013-105955>
- Piton-Gonçalves, J., & Aluísio, S. M.. (2015). Teste Adaptativo Computadorizado Multidimensional com propósitos educacionais: princípios e métodos. *Ensaio: Avaliação E Políticas Públicas Em Educação*, 23(87), 389–414.
<https://doi.org/10.1590/S0104-40362015000100016>
- Pines, A. M. (2005). The Burnout Measure, Short Version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78-88. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.78>
- Rubio, D. M., Berg-Weger, M., Tebb, S. S., Lee, E. S., & Rauch, S. (2003). Objectifying content validity: conducting a content validity study in social work research. *Social Work Research*, 27(2), 94-104.
- Russell-Lasalandra, L., Golino, H., Garrido, L. E., & Christensen, A. P. (2026). The ultimate tutorial for AI-driven scale development in generative psychometrics: Releasing AIGENIE from its bottle. *arXiv preprint arXiv:2603.28643*.
- Sahin, A., & Weiss, D. J. (2015). Effects of calibration sample size and item bank size on ability estimation in computerized adaptive testing. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(6), 1585-1595.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & 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>
- Sinval, J., Vazquez, A. C. S., Hutz, C. S., Schaufeli, W. B., & Silva, S. (2022). Burnout Assessment Tool (BAT): validity evidence from Brazil and Portugal. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1344.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19031344>
- Samejima, F. (1969). Estimation of latent ability using a response pattern of graded scores. *Psychometrika*, 35(1), 100-139.
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2009). Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB). *Estudos de Psicologia (Natal)*, 14(3), 213-221.
<https://doi.org/10.1590/S1413-294X2009000300005>
- Wagner-Menghin, M. M., & Masters, G. N. (2013). Adaptive testing for psychological assessment: how many items are enough to run an adaptive testing algorithm?. *Journal of applied measurement*, 14(2), 106–117.

Efeitos Halo e Horn da Inteligência Artificial e suas Interações com outras Heurísticas Cognitivas

Regis Kichei Kakinohana
251101530@aluno.unb.br

Doutorado

Linha de Pesquisa: Comportamento no contexto social e ambiental

Orientador: Ronaldo Pilati

Resumo Expandido:

Introdução: A preocupação com a influência de vieses cognitivos nas decisões tem motivado pesquisas em diversas áreas (para revisão, ver Berthet, 2022). Os vieses cognitivos são erros sistemáticos que as pessoas cometem ao recorrerem a respostas heurísticas, quando divergem dos fundamentos lógicos, matemáticos e estatísticos, sem dedicar maior esforço mental à avaliação dessas respostas por meio de processos mais controlados (Kahneman, 2011; Stanovich, 2018; Tversky & Kahneman, 1974). As heurísticas são atalhos mentais que as pessoas acionam, substituindo perguntas complexas por outras mais simples e obtendo respostas rápidas e automáticas (Kahneman, 2011). Nem sempre uma decisão heurística é inadequada. Pelo contrário, ela é apropriada em muitas situações, como quando há pouco tempo para tomar decisões (Gigerenzer, 2025). No entanto, há situações em que respostas heurísticas levam a decisões imprecisas e tendenciosas, mesmo quando há contingências que permitem a análise de alternativas (Kahneman, 2011; Stanovich, 2018; Tversky & Kahneman, 1974). Apesar da quantidade de estudos sobre vieses cognitivos, é relevante investigar a Inteligência Artificial (IA) sob a perspectiva dos vieses. A popularização da tecnologia de IA vem transformando a forma como nos comunicamos, trabalhamos, consumimos informações e tomamos decisões. Os bons resultados em determinadas áreas de conhecimento têm aumentado o interesse e o uso dessas ferramentas (Jiang et al., 2022; Kasneci et al., 2023; Zhang & Lu, 2021). Assim, é possível que essa onda de interesse e uso gere um efeito halo em torno da IA e induza as pessoas a confiar mais em informações apenas pela indicação de que foram geradas por IA. No entanto, ferramentas de IA podem produzir resultados imprecisos e prejudicar decisões individuais, profissionais e organizacionais. O efeito halo é o fenômeno em que uma impressão positiva de uma determinada característica induz uma avaliação geral positiva das demais características (Durand et al., 2025; Thorndike, 1920). O efeito halo é um viés comum, resultante de processos cognitivos que geram representações mais simples e correlações aparentemente coerentes com o mundo real (Kahneman, 2011). Os estudos iniciais sobre o efeito halo exploraram vieses em avaliações de características pessoais, mas a pesquisa expandiu a investigação para, por exemplo, produtos, como alimentos e materiais de limpeza (e.g., Boncompagni et al., 2025; Chernev & Blair, 2021; Durand et al., 2025). Semelhante ao preconizado pelo Modelo Heurístico-Sistemático, no qual um juízo geral, como o de que as declarações de especialistas são confiáveis, atua como uma heurística (Chaiken, 1980), pode haver um efeito halo que induz as

peessoas a confiar mais nas informações quando há indicação de que foram geradas por IA. Além disso, estudos indicam que diferentes vieses cognitivos envolvem processos distintos e que há necessidade de ampliar a pesquisa sobre os mecanismos associados (Ay & Özdemir, 2025; Berthet & De Gardelle, 2023; Kakinohana & Pilati, 2023). Assim sendo, investigaremos o efeito halo em torno da IA e suas interações com outros vieses cognitivos.

Estudo 1. Objetivo: Evidenciar o efeito halo da IA, que influencia a confiança em informações e afeta o tempo de decisão, e que esse efeito é moderado pela familiaridade com IA e pelo conhecimento prévio sobre os assuntos abordados nessas informações. Como a necessidade de cognição, tendência das pessoas de refletirem mais ao tomarem decisões (Cacioppo et al., 1996), pode interferir na avaliação dessas informações, consideramos a necessidade de cognição como covariável. **Método:** Coletamos os dados por meio de um questionário na plataforma SoSci Survey (Leiner, 2024), respondido por 252 participantes. Para medir a confiança nas informações, utilizamos três textos gerados pelo ChatGPT, contendo informações não factuais, avaliados em uma escala de (1) Não confio a (7) Confio totalmente. Para medir o tempo de decisão, utilizamos o log das latências, o que reduz a assimetria e o impacto dos valores mais altos. Para medir a familiaridade com IA, utilizamos dois itens: “O quanto você conhece de Inteligência Artificial?”, respondido em uma escala de (1) Não conheço a (5) Conheço profundamente, e “Você utiliza Inteligência Artificial em casa, no trabalho ou em alguma outra atividade?”, respondido em uma escala de (1) Nunca a (5) Sempre. Para medir o conhecimento prévio, utilizamos três itens respondidos com (1) Não ou (2) Sim. Para medir a necessidade de cognição, utilizamos a Escala de Necessidade de Cognição de dez itens (Kakinohana & Pilati, no prelo; [NCS-10]). Coletamos também as informações demográficas: sexo e idade. Antes de começar a responder, houve o aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Cada participante foi distribuído aleatoriamente para um grupo de controle ou para um grupo experimental. No grupo experimental, utilizamos a frase “Uma ferramenta de Inteligência Artificial gerou a seguinte informação” como estímulo antes de cada texto. Analisamos os dados por meio do modelo 3 da macro Process (Hayes, 2018), na linguagem de programação R, utilizando bootstrap e erros-padrão robustos.

Estudo 2. Objetivo: O mesmo do Estudo 1, mas com foco em reduzir a possível influência do tempo de leitura de textos longos sobre a latência, melhorar a consistência interna das variáveis de resposta e comparar os resultados. **Método:** O método foi semelhante ao do Estudo 1 e contou com 248 participantes. Contudo, neste estudo utilizamos doze frases geradas pelo ChatGPT, contendo informações factuais e não factuais, para medir a confiança nas informações.

Resultados e implicações dos Estudos 1 e 2: Não identificamos efeito direto do estímulo, mas em pessoas com maior conhecimento prévio, a maior familiaridade com IA se associa a um efeito halo da IA, que induz maior confiança na informação, enquanto a menor familiaridade se associa a um efeito horn, que induz menor confiança. O estímulo fez com que pessoas com maior familiaridade com IA e maior conhecimento decidissem mais rapidamente no Estudo 1 e pessoas com menor familiaridade com IA e maior conhecimento decidissem mais rapidamente no Estudo 2. O tempo de leitura dos textos no Estudo 1 e dos estímulos no Estudo 2 limitou esses resultados, mas os achados reforçam a relevância da latência na pesquisa sobre o modelo dual de processos cognitivos. Houve associação entre a necessidade de cognição e a latência no Estudo 1, mas não no Estudo 2. Uma possível explicação é que pessoas com maior necessidade de

cognição dedicaram mais tempo à leitura dos textos mais longos no Estudo 1. Os próximos estudos buscam estender a pesquisa, investigando interações com outros vieses cognitivos. Estudo 3. Objetivo: Evidenciar que os efeitos halo e horn, moderados pela familiaridade com IA e pela numeracia, habilidade de processar conceitos de matemática e de probabilidade básica (Lipkus et al., 2001), afetam a negligência do denominador, um viés cognitivo que envolve raciocínio matemático. Utilizaremos a necessidade de cognição como covariável. Método: Coletaremos os dados por meio de um questionário na plataforma SoSci Survey. Para medir a negligência do denominador utilizaremos uma pergunta como: “Há 1 bilhete premiado e 9 bilhetes sem prêmio na caixa A. Há 90 bilhetes premiados e 910 bilhetes sem prêmio na caixa B. Qual caixa você escolheria para tentar tirar um bilhete premiado?”, respondida em uma escala de (1) Com certeza a caixa A até (7) Com certeza a caixa B. Mediremos o tempo de decisão por meio do log da latência. Para medir a familiaridade com IA e a necessidade de cognição, utilizaremos os mesmos itens dos Estudos 1 e 2. Utilizaremos a Escala Subjetiva de Numeracia para medir a numeracia, composta por oito itens respondidos em uma escala de seis pontos (Liberali et al., 2012). Coletaremos também as informações demográficas: sexo e idade. Haverá necessidade de aceite do TCLE. Cada participante será distribuído aleatoriamente para um grupo de controle ou para um dos dois grupos experimentais. No grupo experimental convergente, utilizaremos a frase “Se uma ferramenta de Inteligência Artificial sugerisse a Caixa B” como estímulo antes da pergunta. No grupo experimental divergente, utilizaremos a frase “Se uma ferramenta de Inteligência Artificial sugerisse a Caixa A” como estímulo antes da pergunta. Estudo 4. Objetivo: Evidenciar que os efeitos halo e horn, moderados pela familiaridade com IA e pela necessidade de cognição, afetam a falácia de conjunção, um viés cognitivo que não envolve raciocínio matemático. Método: Similar ao do Estudo 3, porém, para medir a falácia de conjunção, utilizaremos uma pergunta como: “Linda tem 31 anos, é solteira, franca e muito inteligente. É formada em filosofia, muito preocupada com questões de discriminação e justiça social. O que é mais provável? A) Linda é caixa de banco. B) Linda é caixa de banco e ativista do movimento feminista.”, respondida em uma escala de (1) Com certeza a opção A até (7) Com certeza a opção B. Resultados Esperados e implicações dos Estudos 3 e 4: Quando a sugestão da IA for convergente com a escolha enviesada, esperamos que o efeito halo aumente a preferência por essa escolha em pessoas com maior familiaridade com IA e que o efeito horn reduza a preferência por essa escolha em pessoas com menor familiaridade. Quando a sugestão da IA for divergente da escolha enviesada, esperamos que o efeito halo reduza a preferência por essa escolha em pessoas com maior familiaridade com IA e que o efeito horn aumente essa preferência em pessoas com menor familiaridade. Esperamos que a latência seja menor quando a sugestão da IA for convergente com a resposta enviesada do que quando for divergente. Esta pesquisa contribui para o conhecimento sobre heurísticas e processos cognitivos que influenciam avaliações, preferências e decisões, investigando os efeitos halo e horn em torno da IA e de suas interações com outras heurísticas.

Palavras-Chave: Halo, horn, inteligência artificial, viés, heurística.

Referências

- Ay, T., & Özdemir, A. (2025). Perception of Cognitive Biases in Decision-Making Scale (PCBDM-S): Development and initial validation of a self-report measure for assessing cognitive bias perception. *Current Psychology*, 44(12), 12820–12834. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-08053-x>
- Berthet, V. (2022). The impact of cognitive biases on professionals' decision-making: A review of four occupational areas. *Frontiers in Psychology*, 12, 802439. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.802439>
- Berthet, V., & De Gardelle, V. (2023). The heuristics-and-biases inventory: An open-source tool to explore individual differences in rationality. *Frontiers in Psychology*, 14, 1145246. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1145246>
- Boncompagni, A., Cristini, G., & Zerbini, C. (2025). From sustainability to health: Investigating the halo effect in food consumption behavior. *Sustainable Production and Consumption*, 60, 111–122. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2025.09.011>
- Cacioppo, J. T., Petty, R. E., Feinstein, J. A., & Jarvis, W. B. G. (1996). Dispositional differences in cognitive motivation: The life and times of individuals varying in need for cognition. *Psychological Bulletin*, 119(2), 197–253. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.2.197>
- Chaiken, S. (1980). Heuristic versus systematic information processing and the use of source versus message cues in persuasion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(5), 752–766. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.39.5.752>
- Chernev, A., & Blair, S. (2021). When sustainability is not a liability: The halo effect of marketplace morality. *Journal of Consumer Psychology*, 31(3), 551–569. <https://doi.org/10.1002/jcpy.1195>
- Durand, F., Besson, T., Flaudias, V., & Zerhouni, O. (2025). New challenges and perspectives on the organic halo effect on calories estimation: A brief review and meta-analysis. *Food Quality and Preference*, 127, 105460. <https://doi.org/10.1016/j.foodqual.2025.105460>
- Gigerenzer, G. (2025). Ecological rationality: Rethinking behavioural economics. In S.-H. Chuah, R. Hoffmann, & A. Neelim (Eds.), *Elgar Encyclopedia of Behavioural and Experimental Economics* (pp. 153–155). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781802207736.00052>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). Guilford Press.
- Jiang, Y., Li, X., Luo, H., Yin, S., & Kaynak, O. (2022). Quo vadis artificial intelligence? *Discover Artificial Intelligence*, 2(1), 4. <https://doi.org/10.1007/s44163-022-00022-8>
- Kahneman, D. (2011). *Thinking fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- Kakinohana, R. K., & Pilati, R. (2023). Differences in decisions affected by cognitive biases: Examining human values, need for cognition, and numeracy. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 36(1), 26. <https://doi.org/10.1186/s41155-023-00265-z>
- Kakinohana, R. K., & Pilati, R. (no prelo). Shortening the Need for Cognition Scale Using FACTOR. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*.
- Kasneci, E., Sessler, K., Küchemann, S., Bannert, M., Dementieva, D., Fischer, F., Gasser, U., Groh, G., Günemann, S., Hüllermeier, E., Krusche, S., Kutyniok, G., Michaeli,

- T., Nerdel, C., Pfeffer, J., Poquet, O., Sailer, M., Schmidt, A., Seidel, T., ... Kasneci, G. (2023). ChatGPT for good? On opportunities and challenges of large language models for education. *Learning and Individual Differences*, 103, 102274. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2023.102274>
- Leiner, D. J. (2024). SoSci Survey (Version 3.5.01) [Computer software]. <https://www.soscisurvey.de>
- Liberali, J. M., Reyna, V. F., Furlan, S., Stein, L. M., & Pardo, S. T. (2012). Individual differences in numeracy and cognitive reflection, with implications for biases and fallacies in probability judgment. *Journal of Behavioral Decision Making*, 25(4), 361–381. <https://doi.org/10.1002/bdm.752>
- Lipkus, I. M., Samsa, G., & Rimer, B. K. (2001). General performance on a numeracy scale among highly educated samples. *Medical Decision Making*, 21(1), 37–44. <https://doi.org/10.1177/0272989X0102100105>
- Stanovich, K. E. (2018). Miserliness in human cognition: The interaction of detection, override and mindware. *Thinking & Reasoning*, 24(4), 423–444. <https://doi.org/10.1080/13546783.2018.1459314>
- Thorndike, E. L. (1920). A constant error in psychological ratings. *Journal of Applied Psychology*, 4(1), 25–29. <https://doi.org/10.1037/h0071663>
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *Science*, 185(4157), 1124–1131. <https://doi.org/10.1126/science.185.4157.1124>
- Zhang, C., & Lu, Y. (2021). Study on artificial intelligence: The state of the art and future prospects. *Journal of Industrial Information Integration*, 23, 100224. <https://doi.org/10.1016/j.jii.2021.100224>

PREVENÇÃO DO SUICÍDIO POLICIAL: UMA AVALIAÇÃO QUALITATIVA DE PROGRAMAS DE PREVENÇÃO NA SEGURANÇA PÚBLICA

Tassiane Nunes Garcia
tassi_artlaw@hotmail.com

Mestrado

Linha de Pesquisa: Comportamento, trabalho e organizações

Orientador: Ricardo S. S. Durães

Resumo Expandido:

Introdução: A Organização Mundial da Saúde registrou que a cada 100 mortes no mundo, uma é provocada por suicídio, sendo cerca de 700.000 por ano, conforme dados catalogados (OMS, 2019). Os números demonstram que as mortes auto infligidas representam um problema de saúde pública de âmbito global. Desse modo, o programa Live Life (OMS, 2021) estabelece ações de implementação nacional de prevenção do suicídio, com vistas ao atendimento da meta de redução da taxa global de suicídios para um terço até 2030. Nesse contexto, um dos grandes desafios apresentados diz respeito aos riscos ocupacionais e as ocorrências de suicídio no âmbito policial, uma vez que, a cultura organizacional não contribui para um adequado mapeamento do problema, o que dificulta a implementação de programas de prevenção e tratamento dos dados com vistas a promoção da saúde mental, conforme registro do (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023). Além disso, de acordo com dados fornecidos pelo (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2025), o suicídio é a segunda maior causa de morte policial, a superar as mortes em confronto direto quando o profissional se encontra em serviço. Logo, constata-se a relevância do presente estudo com vistas a melhoria do mapeamento dos dados relacionados à segurança pública no Brasil e, consequentemente, produção de informações que subsidiem os tomadores de decisão para a implementação de políticas públicas de prevenção do suicídio dos profissionais de segurança pública, com enfoque no aprimoramento dos fatores de proteção nas organizações policiais. Identificaram-se, a partir das revisões sistemáticas de literatura e integrativas, os fatores predisponentes do suicídio policial, os quais, se encontram relacionados à alta carga de trabalho, stress (Violanti et al.; Milner et al., 2017), acesso aos meios letais, situações de assédio no trabalho, escalas apertadas, a identidade policial (Dixon, 2021), abuso do álcool, falta de suporte organizacional (Violanti et al., 2019) e a vivência contínua de experiências traumáticas (Franco, 2018). Ademais, verificou-se pelos estudos cotejados que ser policial no Brasil é estar em estado de constante tensão, pois permanecem fadados à insegurança e à violência mesmo fora do trabalho (Assis et al., 2020). Outros fatores como exposição aos crimes graves, situações de homicídio, temor de responsabilização por processos internos de apuração, injustiça nas promoções realizadas pela organização, igualmente, se revelam como desencadeadores do suicídio policial (Cruz et al., 2026). Nessa medida, constatou-se que os riscos psicossociais, definidos como aqueles que produzem danos à saúde do trabalhador e que aumentam a probabilidade dos fatores de ocorrência de dano

(Rodrigues et al., 2020), se encontram, exaustivamente, mapeados e indicados para a profissão policial, a evidenciar a premente necessidade de implementação de programas de prevenção que resguardecam a vida deste trabalhador. Em face disto, foram identificadas na literatura boas práticas na prevenção do suicídio policial, segundo (Chae & Boyle, 2013), o suporte para lidar com experiências traumáticas, o treinamento de equipes internas para identificar agentes em situação de risco, treinamento das lideranças com vistas ao suporte do supervisor e das capelanias, o apoio social por pares, e o treinamento da resiliência junto a estes profissionais, bem como, o fornecimento por parte da organização de linhas telefônicas de emergência disponíveis 24h e rede credenciada de saúde para serviços de apoio e tratamento da saúde mental, revelaram-se como ações eficazes na prevenção. Nessa perspectiva, importa que tais programas perpassem por um processo de avaliação, tendo em vista, a detecção por parte de organizações do valor estratégico da disseminação de conhecimento e qualificação de seu pessoal (Borges-Andrade et al., 2006). Assim sendo, verificou-se uma lacuna quanto à avaliação dos programas de prevenção de suicídio já existentes, tanto no plano internacional (Dixon, 2021), como no nacional dada a dificuldade de acesso às instituições policiais para se realizar pesquisa (Cruz et al., 2026). Outrossim, os programas existentes são aplicados de diversas formas sem um parâmetro lógico para proporcionar diretrizes de adequação. Em suma, o presente estudo realizará a avaliação dos programas de prevenção do suicídio policial tendo como parâmetro o Modelo Lógico (Abbad & Nascimento, 2024). Isto porque, o Modelo Lógico constitui importante ferramenta de gestão que permite a análise de viabilidade do programa desde a sua concepção, planejamento e execução. Objetivos: Geral: Avaliar a efetividade dos programas de prevenção do suicídio nas organizações de segurança pública a partir da análise das informações documentadas e experiências quanto à percepção do suporte organizacional oferecido. Específicos: a) Propor um programa de prevenção do suicídio policial com base no Modelo Lógico; b) Recomendar fatores de proteção no âmbito organizacional; Método: O método a ser utilizado será o experimental qualitativo de recorte transversal para a avaliação de programas a partir do Modelo Lógico associado ao Sistema de TD&E e ao Modelo Impact (Nascimento & Abbad, 2024). O critério de inclusão das organizações policiais se dará perante aquelas que tenham programas de prevenção de suicídio estabelecidos. A pesquisa será realizada de maneira presencial e a avaliação qualitativa será feita, por meio, de análise documental e entrevistas, conforme as seguintes etapas: Etapa 1: Análise documental: Coleta e análise das informações e dados da organização, desde a sua concepção histórica até a realidade atual, estrutura, políticas internas, normativos, diretrizes, mapa estratégico e regulamentos, informações sobre os valores organizacionais e a cultura organizacional; estruturação e concepção dos programas de prevenção e seu delineamento e planejamento no âmbito organizacional, o histórico de sua formação, as iniciativas da organização quanto à prevenção do suicídio, a forma de implementação, o orçamento previsto, materiais, os dados catalogados ao longo dos anos de execução do programa, planejamento instrucional e das características dos treinamentos aplicados com verificação dos objetivos e soluções apresentadas para os problemas relacionados aos preditores de suicídio derivados dos riscos psicossociais do trabalho, bem como, verificação das metas alcançadas e dos serviços oferecidos pelos programas ao público interno a partir dos dados secundários fornecidos pela organização policial. Avaliação

dos resultados de curto, médio e longo prazos para os indivíduos e a organização, a fim de verificar a série histórica antes e após a implementação do programa de prevenção. Etapa 2: Entrevistas estruturadas e semiestruturadas realizadas presencialmente na organização, sendo estas gravadas em recursos de áudio e vídeo, com autorização concedida por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE, com posterior transcrição: As Entrevistas serão realizadas com as fontes humanas dos programas para captar a percepção do suporte organizacional oferecido. Neste sentido, pretende-se utilizar como recurso mediador a fotografia voltada à visão estética da profissão policial, serão também entrevistados os atores-chave diretores(as), comandantes, encarregados(as), supervisores(as), coordenadores(as) e equipes de trabalho responsáveis pelos programas de prevenção. Além disso, será realizada entrevista com grupo focal para montagem da proposta de Modelo Lógico adaptado à realidade da organização policial. Enfim, as entrevistas serão analisadas por dois juízes independentes convidados, especialistas na área de suicidologia ou que tenham experiência com a prevenção do suicídio policial quando da seleção das falas consideradas como representativas. Ao final, será realizada a triangulação dos dados e o Relatório de Avaliação (Pilati et al., 2006) com introdução técnica sobre o assunto da avaliação e o fenômeno estudado, descrição pormenorizada da metodologia utilizada e a experiência no campo, apresentação dos resultados com os recursos necessários para sumarizar os dados, tais como tabelas e gráficos e, enfim, discussão dos resultados com a proposição de recomendações junto aos programas existentes e a proposta de um programa de prevenção do suicídio policial com base no Modelo Lógico. Resultados esperados e implicações: Espera-se contribuir com as políticas públicas de prevenção do suicídio policial e como implicação prática com o aprimoramento dos fatores de proteção da organização. Quanto às implicações teóricas pretende-se fornecer um programa de prevenção do suicídio policial estruturado e com diretrizes fundamentais para serem utilizadas pelas organizações de segurança pública em geral.

Palavras-Chave: Suicídio policial, prevenção, segurança pública, avaliação de programas.

Referências

- Borges Andrade, J. E., Abbad, G. S., & Mourão, L. (Orgs.). (2016). Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas. Artmed.
- Chae, M. H., & Boyle, D. J. (2013). Police suicide: Prevalence, risk, and protective factors. *Policing: An International Journal*, 36(1), 91–118. <https://doi.org/10.1108/13639511311302498>
- Cruz, F. N., Miranda, D. A., Melo, D. L. B., & Ferro, P. L. (2026). Desvendando os suicídios entre profissionais de segurança pública: Um olhar sobre fatores operacionais e organizacionais. *Sociedade e Estado*, 41(1), e56366. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-20264101e56366>
- De Assis, B. B., Da Roza, A. C. C., & Bernardino, A. V. S. (2020). Da farda ao fardo: Estresse, ansiedade e depressão no cotidiano do policial militar. *Mosaico*, 11(1), 72–77. <https://doi.org/10.21727/rm.v11i1.2286>

- Dias da Rocha, D., de Moraes Oliveira, K., & Hot Pereira de Faria, A. (2021). Suicídio no meio policial militar: Fatores preponderantes e políticas de prevenção adotadas pela Polícia Militar de Minas Gerais. *Revista do Instituto Brasileiro de Segurança Pública (RIBSP)*, 4(8), 101–112. <https://doi.org/10.36776/ribsp.v4i8.91>
- Dixon, S. S. (2021). Law enforcement suicide: The depth of the problem and best practices for suicide prevention strategies. *Aggression and Violent Behavior*, 61, 101649. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2021.101649>
- Fórum Brasileiro de Segurança Pública. (2023). 17º Anuário Brasileiro de Segurança Pública. <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/07/anuario-2023.pdf>
- Fórum Brasileiro de Segurança Pública. (2025). 19º Anuário Brasileiro de Segurança Pública. <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/123456789/279>
- Milner, A., Witt, K., LaMontagne, A. D., & Niedhammer, I. (2017). Psychosocial job stressors and suicidality: A meta-analysis and systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 75(4), 245–253. <https://doi.org/10.1136/oemed-2017-104689>
- Miranda, D., & Guimarães, T. (2016). O suicídio policial: O que sabemos? Dilemas: *Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, 9(1), 1–18. Recuperado de <https://revistas.ufrj.br/index.php/dilemas/article/view/7680>
- Mishara, B. L., & Fortin, L.-F. (2022). Long-term effects of a comprehensive police suicide prevention program: 22-year follow-up. *Crisis*, 43(3), 183–189. <https://doi.org/10.1027/0227-5910/a000774>
- Nascimento, A. S., & Abbad, G. S. (2024). A avaliabilidade de treinamento nos níveis do indivíduo, da organização e da sociedade: Uma análise em uma instituição bancária. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 24, e24632. <https://doi.org/10.5935/rpot/2024.24632>
- O'Reilly, M., Thorne, B., Smith, P., & Kiyimba, N. (2025). Towards a suicide-responsive police culture: Police experiences of working with suicide. *Policing and Society*, 35(1), 101–117. <https://doi.org/10.1080/10439463.2024.2372684>
- Plant, E. A., Maitra, P., O'Leary, M., & et al. (2024). Predicting suicidal thoughts and behaviors among public safety officers: Implications of sleep disturbance, emotional support, and stigma. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 39, 311–322. <https://doi.org/10.1007/s11896-023-09634-x>
- Przybyszewski Silva, A., & de Souza, R. A. G. (2025). Perfil dos suicídios de policiais militares no Brasil: Uma revisão integrativa. *Revista do Instituto Brasileiro de Segurança Pública (RIBSP)*, 8(21), 119–134. <https://doi.org/10.36776/ribsp.v8i21.339>
- Silva, J. V. de S., & Motta, H. L. (2017). Comportamento suicida: uma revisão integrativa da literatura. *Revista Educação, Psicologia e Interfaces*, 1(2), 51–67. <https://doi.org/10.37444/issn-2594-5343.v1i2.25>
- Smith, H. A., Wolfe-Clark, A. L., & Bryan, C. J. (2016). An exploratory study of the mental toughness psychological skills profile psychometrics, and the mediating effect of social support sources on mental toughness and suicidal ideation among military police. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 31, 295–303. <https://doi.org/10.1007/s11896-016-9192-y>

- Violanti, J. M., & Steege, A. (2021). Law enforcement worker suicide: An updated national assessment. *Policing: An International Journal*, 44(1), 18–31.
<https://doi.org/10.1108/PIJPSM-09-2019-0157>
- Violanti, J. M., Owens, S. L., McCanlies, E., Fekedulegn, D., & Andrew, M. E. (2019). Law enforcement suicide: A review. *Policing: An International Journal*, 42(2), 141–164.
<https://doi.org/10.1108/PIJPSM-05-2017-006>
- World Health Organization. (2021). Suicide worldwide in 2019: Global health estimates.
- World Health Organization. (2021). Live life: An implementation guide for suicide prevention in countries.

**Confiabilidade Percebida da Inteligência Artificial em Contextos Organizacionais:
desenvolvimento de medida psicométrica e busca de evidências de validade e
fidedignidade**

Úrsula Brandão Faria Valdetaro
ursulafv@yahoo.com.br

Mestrado

Linha de Pesquisa: Comportamento, trabalho e organizações

Orientadora: Juliana Barreiros Porto

Resumo Expandido:

Introdução: O uso da inteligência artificial (IA) tem se expandido rapidamente nas organizações, impactando as relações dentro das equipes de trabalho, a interação com stakeholders e as decisões com efeitos significativos nos níveis organizacional e social. Diante desse cenário, nos últimos anos, diferentes organismos internacionais e governos têm proposto princípios e marcos regulatórios para orientar o desenvolvimento e o uso ético da IA, resultando em um arcabouço importante para a governança do fenômeno da incorporação da IA nas diversas atividades da sociedade (Corrêa et al., 2023; Papagiannidis et al., 2025). Não obstante, há ainda desafios relevante quanto à operacionalização dos princípios, bem como à implementação de IA responsável nas organizações (Papagiannidis et al., 2025; Sadek et al., 2025). Do ponto de vista do campo de comportamento organizacional, a psicologia pode auxiliar na compreensão de fenômenos psicológicos e organizacionais que influenciam a forma como os trabalhadores lidam com a IA, tais como confiança, bem-estar, clima ético e aceitação tecnológica. Esse entendimento pode fornecer importantes subsídios sobre o desenho de uma IA justa e responsável no contexto organizacional (Bankins et al., 2024). Dentre os diversos construtos psicológicos, destaca-se o papel da confiança na forma como os indivíduos interagem com os sistemas automatizados (Lee & See, 2004). No processo de formação da confiança, um conceito de grande importância é Trustworthiness, que aqui será tratado como confiabilidade percebida e constitui um antecedente da confiança. Trata-se da avaliação feita por quem confia a respeito do destinatário da confiança, compreendendo três atributos centrais: habilidade, benevolência e integridade (Mayer et al., 1995). Neste estudo, especificamente, o destinatário da confiança avaliado é a IA aplicada ao ambiente organizacional e pode compreender diferentes fatores, como transparência, explicabilidade, ausência de vieses, dentre outros (Corrêa et al., 2023; Papagiannidis et al., 2025; Sadek et al., 2025). Assim, a confiabilidade percebida da IA em contextos organizacionais refere-se à percepção dos trabalhadores sobre o grau em que um sistema de IA, conforme desenvolvido, implementado e utilizado pela organização, possui atributos que o tornam merecedor de confiança para apoiar ou executar atividades de trabalho. Já há instrumentos com evidências de validade para mensuração da confiança na IA (Briones-Llamoctanta et al., 2026; McGrath et al., 2025; Üstün et al., 2026). Todavia as evidências de validade de tais escalas foram investigadas em contextos gerais ou específicos, como

o educacional. Com relação à Trustworthiness, ressalta-se a STS, uma escala adaptável a diferentes sistemas (Alarcon et al., 2024), que também é genérica e não voltada ao ambiente organizacional especificamente. A aplicação do construto de confiabilidade para sistemas sociotécnicos com IA traz um desafio empírico relevante, que é o de avaliar quais são os atributos que fazem com que esses sistemas sejam percebidos como confiáveis no contexto organizacional. Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo geral desenvolver e buscar evidências de validade para uma medida de percepções de confiabilidade (Trustworthiness) em sistemas de IA em contextos organizacionais.

Objetivos: Como objetivos específicos, pretende-se: a) realizar revisão de literatura com objetivo de: i) investigar atributos e dimensões associados às percepções de confiabilidade em sistemas de IA em contextos organizacionais, ii) buscar instrumentos existentes para avaliação do construto; iii) fundamentar uma delimitação teórica do construto; b) investigar, com base em entrevistas, a confiabilidade percebida da IA no contexto organizacional de trabalhadores, desenvolvedores e especialistas em IA, identificando dimensões relevantes para a definição e refinamento do construto e para a elaboração dos itens da escala; c) elaborar os itens do instrumento com base na revisão da literatura e nas entrevistas qualitativas de forma que eles sejam um conjunto representativo do construto e obter evidências de validade de conteúdo por meio da avaliação de especialistas e de análise semântica; d) Verificar empiricamente a delimitação teórica do construto proposta, analisando a dimensionalidade encontrada frente à proposta nas etapas anteriores. Investigar a estrutura interna preliminar do instrumento, seus indicadores iniciais de fidedignidade e evidências de validade e e) confirmar a estrutura interna do instrumento, verificar indicadores adicionais de fidedignidade e reunir evidências de validade baseadas na estrutura interna e na relação com variáveis externas em uma amostra independente.

Método: A abordagem proposta é de metodologia mista com delineamento exploratório sequencial (Creswell & Plano Clark, 2018). O estudo será composto por 5 etapas que visam à formulação de uma medida fidedigna e com evidências de validade para mensuração da confiabilidade percebida em sistemas de IA no contexto organizacional. A primeira etapa refere-se à fundamentação teórica, por meio de revisão bibliográfica, para delimitação conceitual do construto, identificação de possível dimensionalidade e fatores a serem analisados. Para isso, serão realizadas duas subetapas: a) uma revisão narrativa dos construtos de confiança e percepção de confiabilidade (trustworthiness), contemplando sua conceitualização e operacionalização na literatura geral e, posteriormente, aplicados à organização e a sistemas automatizados, além da análise de normativos e recomendações internacionais sobre implementação ética da IA; b) revisão de escopo de medidas relacionadas à incorporação da IA no ambiente organizacional (literacia, atitudes, confiança e confiabilidade em relação à IA), com vistas a mapeamento, operacionalização e identificação de lacunas do construto. A segunda etapa compreenderá pesquisa qualitativa. Serão realizadas entrevistas semiestruturadas com aproximadamente 15 participantes de três perfis distintos, utilizando a técnica de incidentes críticos – TIC (Flanagan, 1954): a) estudiosos e acadêmicos de IA, b)

profissionais da área de tecnologia que trabalham com IA e c) usuários de sistemas de IA nas organizações. O conteúdo da documentação dos organismos internacionais e das respostas das entrevistas será analisado em conjunto e subsidiará a formulação da estrutura analítica do construto e a criação de uma matriz analítica de categorias para refinamento conceitual do construto e construção dos itens. A terceira etapa refere-se ao desenvolvimento dos itens da escala que serão formulados a partir da triangulação das fontes anteriormente citadas e da construção da matriz analítica de categorias. Para obtenção de evidências de validade de conteúdo, será realizada avaliação dos itens por especialistas na área. Para avaliação semântica, será feita a aplicação da escala em uma pequena amostra da população-alvo. Ao final dessa etapa, será elaborada a versão preliminar da escala de Confiabilidade Percebida na IA no contexto organizacional. A quarta etapa do estudo compreenderá a aplicação da versão preliminar do instrumento em uma amostra para obtenção de evidências de validade baseadas na estrutura interna, por meio de análise fatorial exploratória, de evidências de fidedignidade e de relações com medidas externas. A versão preliminar da escala deverá ser aplicada em aproximadamente 300 participantes, brasileiros, com idade igual ou superior a 18 anos, com vínculo empregatício. Serão excluídos do estudo os participantes que relatarem não utilizar sistemas de IA em seu contexto de trabalho. Após análises estatísticas e exploratórias e descritivas dos dados, será realizada AFE com matriz de correlações policóricas e estimação RDWLS. Serão avaliados a adequação da matriz (KMO), dimensionalidade, cargas fatoriais, comunalidades, índices de ajuste e estabilidade da solução. A fidedignidade será examinada por meio do alfa de Cronbach e ômega de McDonald. As relações com medidas externas serão avaliadas por correlações de Pearson ou Spearman, conforme as características dos dados. A retenção dos itens considerará critérios estatísticos e coerência teórica. A quinta etapa compreenderá a aplicação da nova versão do instrumento em uma amostra independente para análise e confirmação do modelo obtido na etapa anterior, com vistas à confirmação da estrutura interna e obtenção de evidências adicionais de validade e fidedignidade e de relação com variáveis externas. A amostra, assim como na quarta etapa, será por conveniência e o recorte temporal será transversal em amostra independente em relação a da etapa anterior. A coleta seguirá também os mesmos critérios de inclusão e exclusão da etapa anterior e o tamanho amostral planejado é de 300 participantes. A AFC será realizada com matriz de correlações policóricas e estimação RDWLS, sendo avaliados CFI, TLI, RMSEA e SRMR. A fidedignidade será examinada por alfa de Cronbach e ômega de McDonald, e a evidência de validade convergente será avaliada pela AVE. Também serão examinadas as relações com as medidas externas, seguindo os procedimentos da etapa anterior. A construção do instrumento seguirá as recomendações da Standards for Educational and Psychological Testing (AERA, APA, & NCME, 2014) e da literatura psicométrica especializada. A coleta será transversal e realizada eletronicamente, com obtenção do consentimento informado dos participantes. As análises serão conduzidas nos programas FACTOR e JASP.

Resultados esperados e implicações: Espera-se ao final do estudo disponibilizar uma medida de confiabilidade percebida da IA em contextos organizacionais psicometricamente adequada para utilização em trabalhadores brasileiros de forma a

auxiliar, assim, pesquisas e práticas organizacionais relacionadas à implementação e ao uso responsável da IA nas organizações.

Palavras-Chave: Inteligência Artificial, Confiabilidade Percebida, Contexto Organizacional, Desenvolvimento de Instrumento Psicométrico.

Referências

- Alarcon, G. M., Capiola, A., Lee, M. A., Willis, S., Hamdan, I. A., Jessup, S. A., & Harris, K. N. (2024). Development and validation of the System Trustworthiness Scale. *Human Factors*, 66(7), 1893–1913. <https://doi.org/10.1177/00187208231189000>
- 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.testingstandards.net/uploads/7/6/6/4/76643089/standards_2014edition.pdf
- Bankins, S., Ocampo, A. C., Marrone, M., Restubog, S. L. D., & Woo, S. E. (2024). A multilevel review of artificial intelligence in organizations: Implications for organizational behavior research and practice. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 159–182. <https://doi.org/10.1002/job.2735>
- Briones-Llamoctanta, B. E., Garnique Hinostroza, R., Estrada-Medina, R., & Turpo-Chaparro, J. E. (2026). Construction and validation of the Emotional Trust in Artificial Intelligence Scale (CEIA). *Frontiers in Psychology*, 17, 1755160. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1755160>
- Corrêa, N. K., Galvão, C., Santos, J. W., Del Pino, C., Pinto, E. P., Barbosa, C., Massmann, D., Mambrini, R., Galvão, L., Terem, E., & de Oliveira, N. (2023). Worldwide AI ethics: A review of 200 guidelines and recommendations for AI governance. *Patterns*, 4(10), 100857. <https://doi.org/10.1016/j.patter.2023.100857>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE.
- Flanagan (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51(4), 327–358. <https://doi.org/10.1037/h0061470>
- Lee, J. D., & See, K. A. (2004). Trust in automation: Designing for appropriate reliance. *Human Factors*, 46(1), 50–80. https://doi.org/10.1518/hfes.46.1.50_30392
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734. <https://doi.org/10.2307/258792>
- McGrath, M. J., Lack, O., Tisch, J., & Duenser, A. (2025). Measuring trust in artificial intelligence: Validation of an established scale and its short form. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 8, 1582880. <https://doi.org/10.3389/frai.2025.1582880>
- Papagiannidis, E., Mikalef, P., & Conboy, K. (2025). Responsible artificial intelligence governance: A review and research framework. *The Journal of Strategic Information Systems*, 34(2), 101885. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2024.101885>
- Sadek, M., Kallina, E., Bohné, T., Mougnot, C., Calvo, R. A., & Cave, S. (2025). Challenges of responsible AI in practice: Scoping review and recommended actions. *AI & Society*, 40, 199–215. <https://doi.org/10.1007/s00146-024-01880-9>

Üstün, A. G., Yavuz, M., Kayalı, B., Uçar, H., Erdoğan, E., & Bozkurt, A. (2026). Trust in AI: Scale development and validation for online distance learners. *BMC Psychology*, 14, 938. <https://doi.org/10.1186/s40359-026-04679-z>

DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA, LIDERANÇA COMPARTILHADA E DESEMPENHO: ANÁLISE RELACIONAL MULTINÍVEL LONGITUDINAL EM CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Volnei Adriano de Freitas

baldher@gmail.com

Doutorado

Linha de Pesquisa: Comportamento, trabalho e organizações

Orientadora: Gardênia da Silva Abbad

Resumo Expandido:

Introdução: A Liderança Compartilhada (LC) é “um fenômeno interativo, emergente e de nível de equipe, onde a influência de liderança provém da equipe e é distribuída entre múltiplos membros da equipe dentro das organizações” (Wu & Cormican, 2025, p. 118). Evidências indicam efeitos em resultado mais robustos para tarefas complexas e interdependentes (Wang et al., 2014). Porém, para avançar a linha de pesquisa, torna-se imprescindível: (i) distinguir o Desempenho nas dimensões comportamental (Dc) e de resultado (Dr) (Campbell & Wiernik, 2015); e (ii) expandir sua avaliação para além do nível de equipe, integrando também os níveis individual e organizacional em uma abordagem de desempenho integrado (Dcr) (Wu & Cormican, 2025). Para tal relação, a literatura apresenta carências: (i) escassez de estudos com delineamentos longitudinais e multiníveis capazes de capturar a evolução temporal dos padrões de influência (Day et al., 2021; Zhu et al., 2018); (ii) limitação dos desenhos transversais e perceptual-agregados tradicionais (Han et al., 2020; Wu & Cormican, 2021), em detrimento de abordagens sociométricas que apresentam maiores tamanhos de efeito (D’Innocenzo et al., 2016; Wu et al., 2020); e (iii) necessidade de compreender como os papéis de liderança, as interações e os padrões de influência se distribuem e evoluem em ambientes reais de trabalho (Chamberlin et al., 2024; Kaufmann-Pauger & Schneidhofer, 2023). A Análise de Redes Sociais (ARS) surge como abordagem metodológica ideal para mapear a emergência e a estrutura da LC (Koskinen & Snijders, 2023; Loiola et al., 2015; Sweeney et al., 2019); sua aplicação a dados secundários de interações digitais corporativas permite investigar objetivamente como a liderança emerge e se estrutura no tempo, superando vieses de autorrelato (Nicolaidis et al., 2014). Neste cenário, insere-se o Programa de Desenvolvimento de Liderança (PDL) como fator moderador entre LC e Dcr (variável dependente). O PDL atua para desenvolver competências individuais e facilitar estados emergentes e coletivos, como redes sociais (Wallace et al., 2021). Para os autores, tais elementos impactam Dcr diretamente (via maturação e habilidades) e indiretamente, ao reconfigurarem redes e padrões de influência nos níveis individual, de equipe e organizacional. Embora o PDL seja amplamente investigado, há insuficiente distinção entre aquisição de habilidades e maturação da liderança, para o qual reforçam a necessidade de delineamentos longitudinais e multiníveis, além da possibilidade de uso de novos métodos, como linguagem de máquina com big data para processamento de linguagem natural (PLN). Objetivos: Diante da relação entre contexto, método e lacunas, objetiva-se “explorar como e quais

características do PDL influenciam a configuração e a evolução das redes de relacionamento de LC e seus efeitos sobre o Dcr de indivíduos, equipes e áreas em contexto organizacional”. E especificamente: (1) Identificar as configurações de rede existentes entre líderes formais e informais, nos níveis de indivíduo, equipe e área; (2) Identificar quais papéis de liderança são exercidos nos níveis individuais e de equipe e como se associam às métricas estruturais da rede (Fransen et al., 2015); (3) Explorar as relações de densidade, centralização, coesão e influência da rede entre indivíduos, equipes e áreas, identificando padrões de emergência e configuração da LC com base em dados extraídos de interações no ambiente digital de trabalho (Sweeney et al., 2019); (4) Analisar o planejamento e desenho instrucional do PDL, das ações e treinamentos que o integram quanto à sua aderência a práticas que promovam características de LC (Soares et al., 2025); (5) Explorar a influência da rede de LC sobre Dcr de indivíduos, equipes e áreas e o efeito da moderação do PDL sobre tal relação (Nicolaidis et al., 2014; Wu et al., 2020; Zhu et al., 2018). Método: Esta pesquisa de caráter exploratório tem delineamento misto multifásico, composto por três estudos interdependentes (Creswell, 2014). O campo empírico será uma organização financeira bancária brasileira de grande porte que dispõe de estrutura corporativa digital, programas institucionais de PDL e métricas consolidadas de desempenho em múltiplos níveis, além de incentivo à LC em equipes multidisciplinares com membros representando diferentes papéis e áreas de conhecimento. A amostragem utilizará censo sociométrico delimitado por fronteira organizacional, onde serão acompanhadas 5 a 7 áreas estratégicas, englobando a totalidade de seus membros (50 a 80 equipes multidisciplinares; de 800 a 1.100 colaboradores), atendendo aos critérios mínimos de poder estatístico para análises de redes multiníveis e da aplicação do Modelo Estocástico Orientado ao Ator (SAOM, na sigla inglesa) (Koskinen & Snijders, 2023; Maas & Hox, 2005; Stadtfeld et al., 2018). Estudos: (1) ARS Longitudinal (quali-QUANTI): estudo aplicado, de caráter exploratório, longitudinal e multinível, com aplicação de PLN para avaliar a evolução estrutural e a emergência dos papéis de LC exercidos e sua dinâmica no tempo (Kaufmann-Pauger & Schneidhofer, 2023; Müller et al., 2023). Para tanto, (i) será realizada coleta automatizada de dados do ambiente digital corporativo (Microsoft Teams®), englobando histórico de mensagens e conversas, menções diretas, interações em canais e transcrições de reuniões ao longo de 12 meses, que serão agregados em 4 ondas temporais trimestrais (T1, T2, T3, T4); (ii) o processamento será realizado via PLN categorizando os papéis de LC via natureza das interações (orientações técnica, social, motivacional e externa), cujo resultado possibilitará a geração de indicadores de ARS (centralidade e reciprocidade [indivíduo, equipe]; densidade e coesão [equipe, área]), realizada no Oracle Autonomous AI Database (interface Graph Studio), e permitindo modelagem estocástica com uso do SAOM, via pacote RSiena no ambiente R, examinando a coevolução das redes, em perspectiva multinível e longitudinal das atitudes individuais entre T1 e T4. (2) Avaliação do PDL (QUALI): de caráter aplicado, qualitativo, descritivo e avaliativo objetivando caracterizar o contexto e as práticas de PDL que sustentam a LC nas equipes e áreas. O estudo será embasado por referencial teórico, revisão de literatura, análise documental e entrevistas semiestruturadas com os responsáveis pelo programa, seguindo o protocolo usado por Soares et al. (2025). A amostragem será intencional, com critério de saturação teórica (Guest et al., 2020; Hennink & Kaiser, 2022). Os dados serão analisados por análise

temática com apoio de software (Atlas.ti ou afim) e triangulação de fontes; e (3) Integração Multinível e Modelagem Preditiva (QUANTI): estudo explanatório, correlacional e longitudinal, para testar os efeitos diretos e indiretos da estrutura de rede de LC sobre Dcr e a moderação do PDL em dinâmica longitudinal. Para tanto, a operacionalização por nível considerará variáveis coletadas ao longo do período no ambiente organizacional, como (i) indivíduo: centralidade de grau e de vetor, intermediação e reciprocidade (ARS), horas de treinamento relacionados à LC (PDL), exercício de competências comportamentais (Dc) e entregas individuais (Dr); (ii) equipe: densidade, centralização e coesão (ARS), proporção de indivíduos treinados (PDL), eficiência/produzitividade da equipe (Dr); (iii) área: conectividade intequipes, coesão de áreas (ARS), cobertura do PDL, indicadores de negócios (Dr); além de (iv) variáveis de controle para avaliar correlações e triangulações, como: (a) questões laborais (função; tempo na função; exercício de liderança) e (b) sociodemográficas (idade, gênero, nível educacional). A partir das variáveis, serão verificadas as estatísticas de agregação (rwg e ICC) e realizadas Modelagem Linear Multinível e Modelagem de Equações Estruturais Multinível para estimar a variância explicada dentro e entre os níveis ao longo das ondas temporais T1 a T4 (Hox et al., 2017; Puente-Palacios & Laros, 2009). O projeto será submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Brasília e à instância de governança ética da organização. Todos os dados secundários passarão por rigoroso processo de anonimização em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Para o Estudo 2 (entrevistas), será aplicado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Resultados esperados e implicações: Espera-se mapear a configuração das redes de LC, identificando padrões de interação, fluxos de influência e a presença de lideranças informais, bem como examinar a associação entre participação em PDL, estrutura relacional e desempenho em múltiplos níveis. A integração entre métricas de ARS e modelagens estatísticas permitirá avaliar como treinamentos impactam a qualidade das conexões e a distribuição da influência nas equipes. No plano teórico e metodológico, o estudo busca avançar a operacionalização da LC por indicadores sociométricos, articulando PDL e Desempenho em delineamento multinível, além de viabilizar análises baseadas majoritariamente em dados secundários com uso de aprendizado de máquina, minimizando vieses de resposta e incentivo ao uso de dados disponíveis ou indução à coleta dos relacionados à ARS. No âmbito aplicado, os achados devem subsidiar o aperfeiçoamento do PDL orientando decisões baseadas em evidências quanto à formação de redes colaborativas mais coesas e eficazes; assim como a adoção de métricas e indicadores de LC com base em ARS para avaliação de desempenhos organizacional (resultados de equipe e área) e funcional (maturidade, eficácia de equipe entre outros). Por fim, pretende-se que os resultados propiciem relevância social ao contribuir para o diagnóstico e aprimoramento de PDL.

Palavras-Chave: Liderança compartilhada, desenvolvimento de liderança, desempenho, análise de redes sociais

Referências

- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Chacón-Henao, J., López-Zapata, E., & Arias-Pérez, J. (2022). Liderazgo compartido en equipos directivos y desempeño organizacional: El rol mediador del capital social. *Estudios gerenciales*, 38(162), 32-44. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4524>
- Chamberlin, M., Nahrgang, J. D., Sessions, H., & De Jong, B. (2024). An examination of shared leadership configurations and their effectiveness in teams. *Journal of Organizational Behavior*, 45(4), 595-619. <https://dr.lib.iastate.edu/server/api/core/bitstreams/6c0f1021-68a0-4d5b-a755-6b5482c7c33f/content>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Day, D. V., Riggio, R. E., Tan, S. J., & Conger, J. A. (2021). Advancing the science of 21st century leadership development: Theory, research, and practice. *The Leadership Quarterly*, 32(5), Article 101557. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101557>
- D’Innocenzo, L., Mathieu, J. E., & Kukenberger, M. R. (2016). A meta-analysis of different forms of shared leadership–team performance relations. *Journal of Management*, 42(7), 1964-1991. <https://doi.org/10.1177/0149206314525205>
- Fransen, K., Van Puyenbroeck, S., Loughhead, T. M., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., Vande Broek, G., & Boen, F. (2015). Who takes the lead? Social network analysis as a pioneering tool to investigate shared leadership within sports teams. *Social networks*, 43, 28-38. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2015.04.003>
- Guest, G., Namey, E., & Chen, M. (2020). A simple method to assess and report thematic saturation in qualitative research. *PLOS ONE*, 15(5), Article e0232076. <https://journals.plos.org/plosone/article/file?type=printable&id=10.1371/journal.pone.0232076>
- Han, S. H., Yoon, S. W., & Chae, C. (2020). Building social capital and learning relationships through knowledge sharing: A social network approach of management students’ cases. *Journal of Knowledge Management*, 24(4), 921-939. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2019-0641>
- Hennink, M., & Kaiser, B. N. (2022). Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests. *Social Science & Medicine*, 292, Article 114523. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114523>
- Hox, J. J., Moerbeek, M., & Schoot, R. van de. (2017). *Multilevel analysis: Techniques and applications* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315650982>
- Kaufmann-Pauger, A., & Schneidhofer, T. M. (2023). Individual skills in shared leadership teams. *Die Unternehmung*, 77(3), 291-311. <https://doi.org/10.5771/0042-059X-2023-3-291>
- Koskinen, J., & Snijders, T. A. (2023). Multilevel longitudinal analysis of social networks. *Journal of the Royal Statistical Society Series A: Statistics in Society*, 186(3), 376-400. <https://doi.org/10.1093/jrssa/qnac009>

- Loiola, E., Bastos, A. V. B., & Regis, H. P. (2015). Análise de Redes Sociais. In A. V. B. Bastos, E. Loiola, & H. P. Regis (Orgs.), *Análise das redes sociais em contextos organizacionais*, (pp. 41-83). Edufba.
- Maas, C. J. M., & Hox, J. J. (2005). Sufficient sample sizes for multilevel modeling. *Methodology*, 1(3), 85–91. <https://www.joophox.net/publist/methodology05.pdf>
- Müller, M., Bodea, C. N., & Radujković, M. (2023). A process framework of shared leadership emergence in product development project teams. *Project Leadership and Society*, 4, Article 100104. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2023.100104>
- Nicolaides, V. C., LaPort, K. A., Chen, T. R., Tomassetti, A. J., Weis, E. J., Zaccaro, S. J., & Cortina, J. M. (2014). The shared leadership of teams: A meta-analysis of proximal, distal, and moderating relationships. *The leadership Quarterly*, 25(5), 923-942. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.06.006>
- Puente-Palacios, K. E., & Laros, J. A. (2009). Análise multinível: contribuições para estudos sobre efeito do contexto social no comportamento individual. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 26(3), 349–361. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2009000300008>
- Soares, S., Abbad, G., Nascimento, A. and Gaspar, F. (2025) Assessment of instructional design and delivery of leadership training in a large Brazilian banking institution. *Creative Education*, 16(11), 1897-1932. <https://doi.org/10.4236/ce.2025.1611116>
- Stadtfeld, C., Snijders, T. A. B., Steglich, C., & van Duijn, M. (2018). Statistical power in longitudinal network studies. *Sociological Methods & Research*, 49(4), 1103–1132. <https://doi.org/10.1177/0049124118769113>
- Sweeney, A., Clarke, N., & Higgs, M. (2019). Shared leadership in commercial organizations: A systematic review of definitions, theoretical frameworks and organizational outcomes. *International Journal of Management Reviews*, 21(1), 115-136. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12181>
- Wallace, D. M., Torres, E. M., & Zaccaro, S. J. (2021). Just what do we think we are doing? Learning outcomes of leader and leadership development. *The Leadership Quarterly*, 32(5), Article 101494. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101494>
- Wang, D., Waldman, D. A., & Zhang, Z. (2014). A meta-analysis of shared leadership and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 181-198. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0034531>
- Wu, Q., Chen, G., & Cormican, K. (2025). The wisdom of the collective: An integrated multi-level framework of shared leadership in engineering management project teams. *Engineering Management Journal*, 37(1), 114-132. <https://doi.org/10.1080/10429247.2024.2370185>
- Wu, Q., & Cormican, K. (2021). Shared leadership and team effectiveness: An investigation of whether and when in engineering design teams. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 569198. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.569198>
- Wu, Q., Cormican, K., & Chen, G. (2020). A meta-analysis of shared leadership: Antecedents, consequences, and moderators. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), 49–64. <https://doi.org/10.1177/1548051818820862>
- Zhu, J., Liao, Z., Yam, K. C., & Johnson, R. E. (2018). Shared leadership: A state-of-the-art review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 834-852. <https://doi.org/10.1002/job.2296>

Microagressões, segurança psicológica e efeitos na ocultação da identidade e satisfação laboral

Wallison Marcos Diniz

wallisonmarcosdiniz@yahoo.com.br

Mestrado

Linha de Pesquisa: Comportamento, trabalho e organizações

Orientadora: Katia Puente-Palacios

Resumo Expandido:

Introdução: A inserção e permanência de pessoas LGBTQIA+ nas organizações brasileiras ocorre em um contexto marcado pela exclusão e discriminação, no qual a violência se manifesta por formas explícitas ou por agressões sutis e cotidianas, como as microagressões (Silva et al., 2021). Embora o discurso gerencial contemporâneo valorize a diversidade e a inclusão, a literatura crítica evidencia que o ambiente de trabalho não é neutro. As relações são atravessadas por normas sociais que naturalizam a heteronormatividade, reproduzindo padrões dominantes de comportamento e formas de controle dos corpos (Butler, 1997; Priola et al., 2014). Na perspectiva de Foucault (1976/1988), o poder produz e organiza relações, saberes e classificações dos sujeitos. No contexto organizacional, essas relações definem quais identidades são reconhecidas como legítimas e quais são colocadas à margem, influenciando como pessoas LGBTQIA+ vivenciam e expressam suas identidades no trabalho.

Neste contexto, as microagressões emergem como manifestações de hostilidade cotidiana que, intencionais ou não, comunicam mensagens depreciativas a grupos minoritários (Sue et al., 2007; Zarife & Ribeiro, 2023), humilhando o indivíduo com base em sua orientação sexual ou identidade de gênero (Nadal, 2018). O problema central desta pesquisa reside em demonstrar como a exposição crônica a essas microagressões degrada a segurança psicológica no trabalho. Esse construto, conforme definido por Edmondson (1999) e aprofundado por Ramalho e Porto (2021), refere-se à crença compartilhada de que a equipe oferece condições para a tomada de riscos interpessoais, permitindo a expressão autêntica de ideias e identidades sem receio de punição, humilhação ou consequências negativas.

Quando a segurança psicológica é rompida por abusos sutis, o indivíduo é compelido a gerenciar sua identidade social para evitar o preconceito, recorrendo à ocultação de sua orientação sexual (Jackson & Mohr, 2016). Conforme a teoria do estigma de Goffman (1963), identidades desacreditáveis são gerenciadas estrategicamente pelo sujeito. Contudo, essa ocultação ativa impõe elevado custo cognitivo e emocional, demandando monitoramento constante das interações e controle rigoroso da informação pessoal compartilhada (Pachankis, 2007).

Esse desgaste prejudica o vínculo afetivo do trabalhador com a organização, afetando sua satisfação no trabalho, conceituada por Siqueira (2008) como vínculo positivo

decorrente da avaliação de diferentes dimensões psicossociais (colegas, chefia, promoções e natureza do trabalho). Ambientes hostis que estimulam a ocultação reduzem essa satisfação, comprometendo o bem-estar e a retenção de talentos (Siqueira, 2008; Meyer, 2003). Diante disso, investigações que integrem estes construtos preenchem uma lacuna teórica na intersecção da psicologia organizacional e das teorias de minorias sociais no Brasil.

O objetivo geral deste estudo será examinar os efeitos das microagressões LGBTQIA+ sobre a satisfação laboral e a ocultação da identidade LGB, tendo a segurança psicológica como mecanismo mediador central.

Como objetivos específicos, a pesquisa buscará realizar a adaptação transcultural e buscar evidências de validação psicométrica da Sexual Orientation Concealment Scale (SOCS) para o contexto brasileiro, verificar se as experiências de microagressões LGBTQIA+ no ambiente de trabalho atuam como preditoras da percepção de segurança psicológica dos profissionais, investigar se a redução da segurança psicológica funciona como gatilho para o aumento dos comportamentos de ocultação de identidade LGB, avaliar se a segurança psicológica em equipe medeia a relação entre as microagressões e a satisfação laboral, e analisar a correlação entre a ocultação de identidade e a satisfação no trabalho.

Para guiar a testagem do modelo teórico proposto, foram formuladas quatro hipóteses de pesquisa: a Hipótese 1 (H1) estabelece que as experiências de microagressões LGBTQIA+ no trabalho predizem negativamente a percepção do trabalhador sobre a segurança psicológica existente em sua equipe (Ribeiro, 2025); a Hipótese 2 (H2) propõe que a erosão da percepção sobre a segurança psicológica na equipe atua como gatilho para o aumento dos comportamentos de ocultação de identidade LGB (Jackson & Mohr, 2016; Meidlinger & Hope, 2014); a Hipótese 3 (H3) sugere que a percepção de segurança psicológica medeia a relação entre microagressões e satisfação laboral (Singh et al., 2013); e a Hipótese 4 (H4) prevê que a ocultação de identidade correlaciona-se negativamente com a satisfação no trabalho, devido ao alto custo cognitivo de gerenciar a identidade (Pachankis, 2007; Richard, 2021).

Método: Este estudo adotará um delineamento quantitativo, do tipo survey, de corte transversal e caráter explicativo-preditivo (Creswell & Creswell, 2021). Trata-se de um método correlacional, focado em testar relações de associação e predição estatística sem manipulação experimental. A pesquisa estruturar-se-á em dois estágios: o Estudo 1, voltado à adaptação transcultural e avaliação psicométrica da escala SOCS; e o Estudo 2, destinado à testagem empírica do modelo estrutural de mediação de variáveis.

A população-alvo será composta por profissionais brasileiros que se identifiquem como lésbicas, gays ou bissexuais (LGB). A amostra não probabilística será recrutada por conveniência através da técnica de "bola de neve" virtual em redes sociais e canais de apoio LGBTQIA+, metodologia respaldada para acessar populações consideradas de difícil alcance devido à estigmatização e receio de exposição (Lucassen et al., 2017; Zarife & Ribeiro, 2023). Estabelece-se como meta a obtenção de aproximadamente 160

participantes válidos, tamanho amostral adequado para a estimação de um modelo de mediação.

Os critérios de inclusão serão: idade maior de 18 anos, residência no Brasil e mínimo de 3 meses de tempo de serviço na organização e equipe. Serão excluídos sujeitos que não concordarem com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) ou que falharem em itens de verificação de atenção (trap questions). Dados sociodemográficos serão mensurados via questionário próprio.

A coleta de dados ocorrerá online via Google Forms, garantindo o anonimato e armazenamento seguro conforme a Resolução CNS nº 510/2016. Serão aplicados quatro instrumentos com evidências de validade previamente obtidas: (1) Escala de Experiências de Microagressões LGBTQIA+ no Trabalho (EEM-LGBTQIA+), refinada por Ribeiro (2025) a partir de Resnick e Galupo (2019), com 16 itens distribuídos em três fatores (Injustiça Organizacional, Suposições Heteronormativas e Cultura Cisnormativa; Alfas de 0,84 a 0,93); (2) Escala de Segurança Psicológica em Equipe, adaptada por Ramalho e Porto (2021) de Edmondson (1999), com 6 itens unifatoriais e Alfa de 0,84; (3) Sexual Orientation Concealment Scale (SOCS), de Jackson e Mohr (2016), com 6 itens unifatoriais, adaptada com base em Borsa, Damásio e Bandeira (2012); e (4) Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (2008), versão reduzida de 12 itens abrangendo os fatores de satisfação com colegas, chefia, promoções e natureza do trabalho (Alfas > 0,77), com exclusão intencional da dimensão salarial por não se alinhar aos objetivos teóricos do estudo. Todos os participantes aceitarão o TCLE digital.

O plano de análise de dados será executado nos softwares Factor e R (pacote lavaan). No Estudo 1, será realizada Análise Fatorial Exploratória (AFE) da SOCS para verificar sua estrutura interna e confiabilidade (Alfa de Cronbach), comparando com Jackson e Mohr (2016). No Estudo 2, a Modelagem de Equações Estruturais (SEM) testará o modelo de mediação, avaliando índices de ajuste CFI, TLI (> 0,95) e de resíduo RMSEA (< 0,06). Testes de tamanho do efeito (como R^2 para variância explicada e f^2 de Cohen para as relações estruturais) serão calculados para medir a relevância prática das relações.

Resultados Esperados e Implicações: Os resultados esperados deste projeto estruturam-se em contribuições metodológicas, teóricas e aplicadas de grande impacto para a área de comportamento organizacional. No âmbito metodológico, o Estudo 1 pretende encontrar evidências de validade da estrutura interna e confiabilidade da versão brasileira da Sexual Orientation Concealment Scale (SOCS), sanando uma lacuna de instrumentos nacionais voltados especificamente para a mensuração de comportamentos ativos de ocultação da orientação sexual no trabalho (Borsa et al., 2012; Jackson & Mohr, 2016).

No plano teórico, o Estudo 2 visa apresentar evidências da pertinência do modelo proposto de mediação. Projeta-se demonstrar que as microagressões diárias funcionam como estressores de minoria (Meyer, 2003) que deterioram significativamente a percepção de segurança psicológica das equipes (Edmondson, 1999). Essa escassez de segurança psicológica revela-se como motor que força o trabalhador a despende

recursos emocionais valiosos no esforço de esconder sua orientação sexual (Pachankis, 2007), reduzindo sua satisfação laboral (Siqueira, 2008; Richard, 2021).

Como implicações aplicadas e sociais, o trabalho oferecerá subsídios científicos e acionáveis para que gestores de recursos humanos e lideranças organizacionais desenhem programas de treinamento de diversidade e inclusão baseados na mitigação de microagressões e na construção de um clima de segurança psicológica genuíno. Isso favorecerá a geração de um ambiente propício para a retenção de talentos diversos, onde o bem-estar laboral não exija a supressão dolorosa da identidade individual e autenticidade no ambiente corporativo.

Palavras-Chave: Microagressões LGBTQIA+, Segurança Psicológica, Ocultação de Orientação Sexual, Satisfação no Trabalho, Discriminação.

Referências

- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432.
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge.
- Butler, J. (1997). *Excitable speech: A politics of the performative*. Routledge.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto* (5ª ed.). Penso.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>.
- Foucault, M. (1976/1988). *História da sexualidade I: A vontade de saber*. Graal.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Prentice-Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6ª ed.). Bookman.
- Jackson, S. D., & Mohr, J. J. (2016). Conceptualizing the closet: Differentiating stigma concealment and nondisclosure processes. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 3(1), 80-91. <https://doi.org/10.1037/sgd0000157>.
- Lucassen, M. F., Stasiak, K., Samra, R., Frampton, I. R., & Merry, S. N. (2017). Sexual minority youth and depressive symptoms or self-harm: A systematic review. *Archives of Sexual Behavior*, 46, 1871-1905.
- Meidlinger, P. C., & Hope, D. A. (2014). Differentiating disclosure and concealment in measurement of outness for sexual minorities: The Nebraska Outness Scale. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1(4), 489-497.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674-697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>.
- Nadal, K. L. (2018). *Microaggressions and traumatic stress: Theory, research, and clinical practice*. American Psychological Association.

- Pachankis, J. E. (2007). The psychological implications of concealing a stigma. *Psychological Bulletin*, 133(2), 328-345. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.2.328>.
- Priola, V., Lasio, D., De Simone, S., & Serri, F. (2014). The sound of silence: Lesbian, gay and bisexual employees in Italian organizations. *British Journal of Management*, 25(3), 488-502.
- Ramalho, M. C. K., & Porto, J. B. (2021). Validity evidence of the team psychological safety survey. *Psico-USF*, 26(1), 165-176.
- Resnick, C. A., & Galupo, M. P. (2019). Assessing experiences with LGBT microaggressions in the workplace. *Journal of Homosexuality*, 66(10), 1380-1403.
- Ribeiro, C. (2025). Microagressões LGBTQIA+ no trabalho: Refinamento de medida e relação com valores organizacionais e saúde mental (Dissertação de mestrado, UFU).
- Richard, D. (2021). Workplace microaggressions experienced by sexual minorities: Relationships to workplace attitudes, mental health, and the role of emotional distress tolerance (Doctoral dissertation). The University of Southern Mississippi.
- Silva, A., Fonseca, A. G. S., Costa, A. L., Souza, B. B., Nascimento, J. W. A., Santos, L. M., Soares, M. V. L., & Machado, A. L. G. (2021). Acesso e permanência da população LGBT no mercado de trabalho: Revisão integrativa. *Conjecturas*, 21(4), 663-676.
- Singh, B., Winkel, D. E., & Selvarajan, T. T. (2013). Managing diversity at work: Does psychological safety hold the key to racial differences in employee performance? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(2), 242-263. <https://doi.org/10.1111/joop.12015>.
- Siqueira, M. M. M. (2008). Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Artmed.
- Sue, D. W. et al. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271-286.
- Zarife, P. S., & Ribeiro, C. (2023). Adaptação e evidências de validade da Escala de Experiências de Microagressões LGBT no Trabalho para o Brasil. *Ciencias Psicológicas*, 17(2), e-3053.

Escala de Percepção da Violência Contra a Mulher: Evidências de validade para o contexto brasileiro

Wanessa dos Santos Vieira de Araujo

wanessadossantos30@gmail.com

Mestrado

Linha de Pesquisa: Avaliação e medidas em Psicologia

Orientadora: Luana Elayne Cunha de Souza

Resumo Expandido:

Introdução: A história brasileira é marcada por uma sequência de violações dos direitos das mulheres. Um caso representativo desta afirmação foi o de Maria da Penha, a qual sofreu graves e reiteradas agressões que resultaram em duas tentativas de feminicídio com lesões irreversíveis, permanecendo sem resposta efetiva dos tribunais brasileiros por quase 20 anos. Frente à impunidade e inefetividade do sistema judicial, em 1998 o caso foi relatado à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (OEA) através de uma petição conjunta do CEJIL-Brasil e CLADEM-Brasil. Em 2001, a Comissão condenou o Estado brasileiro por negligência e omissão. Assim, em resposta às exigências levantadas neste período, aprovou-se em 2006 a Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) (Piovesan & Pimentel, 2011). No cenário nacional, dada lei se evidenciou como um avanço de destaque diante do enfrentamento da violência contra a mulher. Entretanto, ainda perante a conquista desta e das demais medidas implementadas, a taxa de violência segue em aumento estatístico constante e significativo. Diante do total de 275.275 registros vinculados à violência contra a mulher somente em 2023, 177.086 categorizam-se enquanto violência doméstica, o que representa 64,3% de todas as violências orientadas ao sexo feminino. Em relação à lesão corporal dolosa em contexto de violência doméstica, houve um crescimento de 2,6% entre o ano de 2024 e 2025, o que representa pelo menos 1 agressão a mulher a cada 2 minutos. Pautando-se na letalidade do fenômeno, observa-se que de 2015 a 2025, a proporção de feminicídios em relação aos homicídios de mulheres variou 372,2% (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2026). Apenas em 2024, ao menos quatro mulheres por dia foram vítimas de feminicídio no Brasil (Mapa Nacional da Violência de Gênero, 2025). Já em 2025, enquanto o homicídio doloso geral reduziu em 9,8%, houve um novo acréscimo de 4% em relação à taxa de feminicídio obtida no ano anterior, sendo este o maior percentual desde a implementação da lei do feminicídio em 2015. Esse cenário revela um paradoxo: os homicídios gerais caem enquanto feminicídios crescem. Ademais, apesar da ampliação do acesso à proteção, persiste a dificuldade em reduzir a letalidade em relação às mulheres (Cerqueira et al., 2015; Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2026). Dado ponto, sinaliza uma demanda no aprofundamento sobre o tema, visando abrir caminho para a elaboração de intervenções mais eficientes ao problema em questão, assim como as devidas avaliações de tais intervenções (Iturriaga, 2025). Cabe enfatizar que, embora os dados expostos sinalizem um contexto de alta gravidade, tais indicativos ainda precisam ser ponderados sob a consideração da subnotificação

associada ao fenômeno. Perante os dados do Mapa Nacional da Violência de Gênero (2025), 58% das mulheres que foram vítimas de violência em 2025 não buscaram a delegacia. Essa proporção evidencia uma lacuna sobre a recorrência e expansão do fenômeno. Uma hipótese explicativa é a ausência de reconhecimento decorrente da naturalização cultural da violência. A este respeito, em 2025 apenas 4% das mulheres relataram ter sofrido violência doméstica. No entanto, na mesma pesquisa, ao serem questionadas sobre situações específicas de violência, 34% indicaram ter vivenciado pelo menos uma das 19 formas de violência investigadas nos 12 meses anteriores, incluindo violência física, psicológica, moral, econômica, sexual e digital (DataSenado, 2025). Assim, nota-se que as agressões, embora recorrentes, são mascaradas pela naturalização social aliada à insuficiência de políticas públicas efetivas (Sena et al., 2025). Enraizadas nas interações cotidianas, manifestam-se desde formas psicológicas, morais e patrimoniais até físicas e sexuais (Machado, 2025), gerando um solo fértil para a aceitação da violência velada por papéis de gênero (Bareket & Shnabel, 2020; Ward et al., 2023). Esses dados mostram que parece haver um descompasso entre o reconhecimento da violência por parte das mulheres e as experiências propriamente ditas de violência que elas mesmas vivenciam. Neste sentido, uma pergunta de pesquisa emerge: A sociedade brasileira consegue reconhecer situações de violência doméstica? Para responder essa pergunta torna-se necessário ter um instrumento de medida válido e preciso que consiga avaliar diretamente esse reconhecimento sobre os diferentes tipos de violência contra a mulher no contexto brasileiro. Na literatura científica atual, há uma diversidade de medidas direcionadas ao estudo da violência contra a mulher, sob perspectivas variadas, tais como as: escalas direcionadas à aceitação de mitos, como a Domestic Violence Myth Acceptance Scale (Peter, 2008; adaptada por Giger et al., 2017 e Lelaurain et al., 2019) e a The Acceptance of Myths About Intimate Partner Violence Against Women Scale (Megi et al., 2017); instrumentos orientados à aceitação da violência e de atitudes correlatas, por exemplo a Acceptability of Intimate Partner Violence Against Women Scale (Fernández et al., 2018; Fernández et al., 2022), The Acceptance of Dating Violence Scale (Pimentel et al., 2017) e a Intimate Partner Violence Attitudes Scale com sua versão revisada (Smith et al., 2005; Fincham et al., 2008); além de escalas de crenças no namoro, como a ACVN (Gregori et al., 2022). Simultaneamente, há mensurações comportamentais voltadas à frequência de atos, como a The Conflict Tactics Scales e a CTS2 (Straus, 1979; Straus et al., 1996; criticadas por Chapman & Gillespie, 2019), enquanto outras se pautam na gravidade percebida, tais como a The Severity of Violence Against Women Scale (Marshall, 1992) e a PS-IPVAW (Martín-Fernández et al., 2022). Perante essa variedade de medidas, ainda é possível identificar algumas lacunas: primeiramente, nenhum instrumento atual se propõe a mensurar especificamente o nível de percepção enquanto um reconhecimento social sobre a categorização dos atos como violência; em segundo lugar, grande parte das métricas disponíveis apresentam limitações metodológicas significativas (como fragilidades na invariância fatorial, amostras pouco representativas e baixos índices de consistência interna), ausências de validação para o contexto brasileiro e foco restrito a aspectos comportamentais ou a formas específicas de agressão (física, psicológica e sexual), negligenciando as violências patrimonial e moral. Nesse cenário, justifica-se a necessidade de uma medida teoricamente fundamentada, adaptada ao cenário nacional e de visão ampliada, capaz de abarcar as múltiplas facetas da violência e mensurar o

próprio reconhecimento populacional do fenômeno. Araújo e Souza (2023) iniciaram esse processo com a Escala de Percepção da Violência contra a Mulher (EPVCM), mas essa versão preliminar carece de indicadores mais robustos de validade e de parâmetros dos itens para permitir uma versão reduzida sem perda explicativa. Neste sentido, o objetivo geral do projeto é propor uma versão reduzida da EPVCM, reunindo evidências adicionais de validade e precisão. Os objetivos específicos são: analisar os parâmetros dos itens via Teoria de Resposta ao Item; reunir evidências de validade de estrutura interna por Análise Fatorial Confirmatória; reunir evidências de validade baseada na relação com variáveis externas; testar a invariância da medida quanto a gênero, classe social, escolaridade e orientação política; e comparar os níveis de percepção em função dessas variáveis. Prevê-se a realização de dois estudos empíricos. O Estudo 1 atendeu ao primeiro objetivo específico. Participaram 318 pessoas entre 18 e 81 anos ($M = 33,35$; $DP = 13,83$; 62,6% mulheres), que responderam à versão completa da EPVCM. Análises de TRI selecionaram itens com maiores parâmetros de discriminação (a) mantendo a amplitude conceitual. Na dimensão Violência Psicológica e Moral (6 itens), os valores de a variaram de 3,09 a 4,29; na Violência Física (3 itens), de 6,21 a 6,60; na Violência Sexual (3 itens), de 2,88 a 4,36; e na Violência Patrimonial (3 itens), de 2,48 a 7,54. O conjunto de 15 itens evidenciou capacidade adequada de diferenciação ao longo do traço latente. O Estudo 2 reunirá evidências adicionais de validade, precisão e invariância. Participarão cerca de 1.200 brasileiros adultos de todas as regiões do Brasil. A EPVCM reduzida (15 itens) integrará a pesquisa do Observatório Nacional dos Preconceitos a ser realizada no painel da OfferWise, aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Sergipe (CAAE: 94647425.9.1001.0383). As análises ocorrerão nos softwares RStudio e JASP. A análise fatorial confirmatória (AFC) e AFC multigrupo (AFCMG) utilizarão a estimação Robust Diagonally Weighted Least Squares (RDWLS) para dados ordinais (DiStefano & Morgan, 2014; Li, 2016). A AFCMG avaliará os modelos configural, métrico, escalar e residual. Os índices de ajuste serão CFI, TLI, RMSEA e SRMR, e a invariância será testada pelo teste de diferença do CFI ($\Delta CFI < 0,01$) (Cheung & Rensvold, 2002). A consistência interna será avaliada por alfa de Cronbach, ômega de McDonald e confiabilidade composta (valores $> 0,60$) (Raykov, 2007). Serão aplicados teste t de Student e ANOVAs com tamanho de efeito d de Cohen. Cientificamente, os resultados fornecerão um instrumento válido e preciso para identificar a percepção social sobre a violência contra a mulher no Brasil. Socialmente, o projeto visa contribuir para a conscientização sobre formas sutis e flagrantes do fenômeno.

Palavras-Chave: Violência contra a mulher, Escala, Instrumento, Validade, Precisão.

Referências

- Araújo, W. D. S. V., & Souza, L. E. C. (2023). Uma análise da percepção da sociedade brasileira sobre a violência contra a mulher (Relatório de pesquisa, Programa de Iniciação Científica – PIC/UnICEUB). Centro Universitário de Brasília.
- Bareket, O., & Shnabel, N. (2020). Domination and objectification: Men's motivation for dominance over women affects their tendency to sexually objectify women. *Psychology of Women Quarterly*, 44(1), 28–49.
<https://doi.org/10.1177/0361684319871913>

- Cerqueira, D., Matos, M., Martins, A. P. A., & Pinto, J., Jr. (2015). Avaliando a efetividade da Lei Maria da Penha (Texto para Discussão No. 2048). Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3538>
- Chapman, H. M., & Gillespie, S. M. (2019). The Conflict Tactics Scales in intimate partner violence research: A systematic review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 20(3), 388–401.
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9(2), 233–255. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5
- DiStefano, C., & Morgan, G. B. (2014). A comparison of diagonal weighted least squares robust estimation techniques for ordinal data. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 21(3), 425–438. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.915373>
- Fernández-Antón, M., Megías, J. L., & García-Sánchez, R. (2018). Development and validation of the Acceptability of Intimate Partner Violence Against Women Scale (A-IPVAW). *European Journal of Psychological Assessment*, 34(6), 423–433.
- Fernández-Antón, M., Megías, J. L., & García-Sánchez, R. (2022). Psychometric properties of the Acceptability of Intimate Partner Violence Against Women Scale (A-IPVAW) in diverse populations. *Assessment*, 29(4), 780–795.
- Fincham, F. D., Cui, M., Braithwaite, S. R., & Pasley, K. (2008). Attitudes toward intimate partner violence in dating relationships. *Psychology of Violence*, 1(2), 120–133.
- Fórum Brasileiro de Segurança Pública. (2026). Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2026 (Ano 20). <https://forumseguranca.org.br/anuario-brasileiro-seguranca-publica/>
- Giger, J.-C., Lelaurain, S., & Santos, A. S. (2017). Adaptation and validation of the Domestic Violence Myth Acceptance Scale in broader cultural contexts. *Journal of Interpersonal Violence*, 32(12), 1850–1872.
- Gregori, A., Pimentel, C. E., & Gusmão, E. E. S. (2022). Escala de Crenças sobre Violência no Namoro (ACVN): Propriedades psicométricas no contexto brasileiro. *Psico-USF*, 27(3), 485–497.
- Instituto de Pesquisa DataSenado. (2025, 27 de novembro). Pesquisa Nacional de Violência contra a Mulher - DataSenado 2025. Senado Federal. <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/materias/pesquisas/pesquisa-nacional-de-violencia-contra-a-mulher-datasenado-2025>
- Iturriaga, K. M. (2025). El cuidado como forma de subjetivación paradójica femenina popular: Aportes desde los márgenes respecto del fenómeno de la violencia contra la mujer. *Dilemas: Revista de Estudios de Conflicto e Controle Social*, 18(1), Article e58818. <https://doi.org/10.4322/dilemas.v18.n1.58818>
- Lelaurain, S., Fonte, D., & Giger, J.-C. (2019). Measuring domestic violence myths: Psychometric evaluations of adapted instruments. *International Journal of Social Psychology*, 34(1), 89–112.
- Li, C. H. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior Research Methods*, 48(3), 936–949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>

- Machado, S. F. C. (2025). Entre avanços e resistências: A violência contra a mulher no Brasil contemporâneo. *Revista de Gestão e Secretariado*, 16(5), Article e4892. <https://doi.org/10.7769/gesec.v16i5.4892>
- Mapa Nacional da Violência de Gênero. (2025). Painel interativo de dados. Observatório da Mulher contra a Violência; Instituto de Pesquisa DataSenado. <https://www12.senado.leg.br/institucional/omv/mapadaviolencia>
- Marshall, L. L. (1992). Development of the Severity of Violence Against Women Scales. *Journal of Family Violence*, 7(2), 103–121.
- Martín-Fernández, M., Gracia, E., & Lila, M. (2022). Assessing perceived severity of intimate partner violence against women: The PS-IPVAW scale. *Psychosocial Intervention*, 31(1), 45–56.
- Megías, J. L., Romero-Sánchez, M., & García-Sánchez, R. (2017). The Acceptance of Myths About Intimate Partner Violence Against Women Scale (AMIVAW). *Sex Roles*, 76(9), 627–640.
- Peter, J. (2008). The Domestic Violence Myth Acceptance Scale: Development and initial validation. *Journal of Interpersonal Violence*, 23(9), 1282–1299.
- Pimentel, C. E., Oliveira, J. E., & Silva, A. R. (2017). The Acceptance of Dating Violence Scale: Psychometric properties and correlates. *Journal of Relationships Research*, 8, e12.
- Piovesan, F., & Pimentel, S. (2011). A Lei Maria da Penha na perspectiva da responsabilidade internacional do Brasil. Em C. H. de Campos (Org.), *Lei Maria da Penha comentada em uma perspectiva jurídico-feminista* (pp. 101–118). Lumen Juris.
- Raykov, T. (2007). Reliability if deleted, not ‘alpha if deleted’: Evaluation of scale reliability following component deletion. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 60(2), 201–216. <https://doi.org/10.1348/000711006X115954>
- Sena, B. C., Soares, A. B., & Silva, C. D. (2025). Enfrentando a violência, um vírus e um presidente: Notas sobre práticas bem-sucedidas no combate à violência contra a mulher e feminicídios no Brasil durante a pandemia Covid-19. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 35, Article e3501. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312025350101pt>
- Smith, C. A., Smith, P. H., & White, J. W. (2005). The Intimate Partner Violence Attitudes Scale (IPVAS): Development and validation. *Journal of Interpersonal Violence*, 20(10), 1180–1198.
- Straus, M. A. (1979). Measuring intrafamily conflict and violence: The Conflict Tactics (CT) Scales. *Journal of Marriage and the Family*, 41(1), 75–88.
- Straus, M. A., Hamby, S. L., Boney-McCoy, S., & Sugarman, D. B. (1996). The Revised Conflict Tactics Scales (CTS2): Development and preliminary psychometric data. *Journal of Family Issues*, 17(3), 283–316.
- Ward, L. M., Daniels, E. A., Zurbriggen, E. L., & Rosencruggs, D. (2023). The sources and consequences of sexual objectification. *Nature Reviews Psychology*, 2(8), 496–513. <https://doi.org/10.1038/s44159-023-00192-x>