

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA – UDESC

Luciana Rosa Gonçalves

**A REGULAÇÃO EMOCIONAL NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL:
IMPACTOS NO COMPORTAMENTO, NA TOMADA DE DECISÃO E NO
DESEMPENHO**

FLORIANÓPOLIS – SC

2026

LUCIANA ROSA GONÇALVES

**A REGULAÇÃO EMOCIONAL NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL:
IMPACTOS NO COMPORTAMENTO, NA TOMADA DE DECISÃO E NO
DESEMPENHO**

Projeto de Aplicação apresentado ao Programa de Mestrado em Administração Profissional. Grupo de Pesquisa Athena - Laboratório de Estudos em Organizações, Inovação e Colaboração. Área de concentração: Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas.

FLORIANÓPOLIS – SC

2026

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 SITUAÇÃO PROBLEMA.....	6
3 JUSTIFICATIVA.....	7
4 OBJETIVOS.....	9
5 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	10
6 METODOLOGIA	13
7 RESULTADOS ESPERADOS	16
8 CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO	17
9 CRONOGRAMA	18
REFERÊNCIAS	20

1 INTRODUÇÃO

As transformações contemporâneas no ambiente organizacional têm intensificado as demandas cognitivas, emocionais e relacionais impostas aos indivíduos no trabalho. A crescente complexidade das organizações, aliada à pressão por resultados, à aceleração dos processos e à necessidade constante de adaptação, tem exigido dos profissionais não apenas competências técnicas, mas também a capacidade de lidar com emoções, interações e processos decisórios em contextos dinâmicos e incertos.

Nesse cenário, observa-se o aumento dos indicadores relacionados à saúde mental no trabalho em escala global. Dados da Organização Mundial da Saúde indicam que transtornos como ansiedade e depressão resultam na perda de aproximadamente 12 bilhões de dias de trabalho por ano, gerando impactos na produtividade e no funcionamento das organizações (OMS, 2022). Esse contexto evidencia a relevância de compreender os fatores que influenciam o comportamento humano no ambiente organizacional.

Paralelamente, observa-se o avanço das abordagens relacionadas à saúde e segurança no trabalho, que passam a incorporar os fatores psicossociais como elementos relevantes na análise dos riscos organizacionais. Essas abordagens reconhecem que aspectos como organização do trabalho, relações interpessoais e práticas de gestão influenciam diretamente a saúde e o desempenho dos indivíduos.

No entanto, embora o papel do ambiente seja amplamente reconhecido, ainda se mostra necessário aprofundar a compreensão sobre os processos individuais que mediam a relação entre as demandas do trabalho e as respostas comportamentais dos indivíduos. Nesse sentido, a regulação emocional — entendida como o conjunto de processos pelos quais os indivíduos influenciam suas emoções, quando as experimentam e como as

expressam (GROSS, 1998) — constitui um elemento relevante para a análise do comportamento no trabalho.

Estudos no campo da psicologia organizacional indicam que a regulação e a expressão emocional influenciam aspectos como comunicação, tomada de decisão e relações de trabalho (GONDIM; RODRIGUES, 2014). Além disso, evidências apontam que, em contextos organizacionais marcados por incerteza e pressão, as emoções influenciam a forma como gestores interpretam situações e conduzem suas decisões (CUNHA et al., 2025).

Sob essa perspectiva, as emoções manifestam-se nas interações sociais e são influenciadas pelo contexto organizacional, impactando comportamentos e resultados. Dessa forma, a análise da regulação emocional no trabalho demanda uma abordagem que considere a relação entre indivíduo e organização.

Adicionalmente, observa-se a ampliação do conceito de produtividade, que passa a incorporar a noção de sustentabilidade no desempenho. Nesse contexto, torna-se pertinente investigar como fatores emocionais se articulam com o comportamento organizacional e influenciam a qualidade dos resultados nas organizações.

Diante desse cenário, este estudo propõe analisar a regulação emocional no ambiente organizacional, considerando seus impactos no comportamento organizacional e no desempenho, em organizações privadas do setor de tecnologia e inovação no estado de Santa Catarina.

A delimitação do setor justifica-se pelas características desse contexto organizacional, marcado por demandas intensas, alta velocidade de mudança, uso contínuo de tecnologias digitais, exigência de tomada de decisão em ambientes incertos e pressão por resultados, fatores que podem influenciar diretamente os processos emocionais e comportamentais dos indivíduos.

Além disso, a escolha do campo empírico está relacionada à trajetória profissional da pesquisadora, que possui experiência em organizações públicas e privadas, com atuação em setores de serviços, inovação e tecnologia, incluindo participação em projeto de

pesquisa aplicado na área de tecnologia financiado pela FAPESC. Essa experiência contribui para a aproximação com o campo de estudo e para a compreensão contextualizada das dinâmicas organizacionais analisadas.

Dessa forma, o presente estudo insere-se no campo da administração, especialmente no âmbito do comportamento organizacional e da gestão de pessoas, ao investigar a relação entre regulação emocional, comportamento e desempenho em contextos organizacionais contemporâneos.

2 SITUAÇÃO-PROBLEMA

Apesar do avanço das discussões acerca da saúde mental no trabalho e da crescente incorporação dos fatores psicossociais nas análises organizacionais, ainda se observa uma lacuna na compreensão integrada entre os processos individuais de regulação emocional e seus impactos no comportamento organizacional e no desempenho em contextos empresariais específicos.

As organizações têm direcionado esforços para a melhoria das condições de trabalho e para a promoção do bem-estar dos colaboradores, com ênfase em aspectos estruturais, como a organização do trabalho, a gestão das demandas e o clima organizacional. No entanto, tais abordagens, embora relevantes, nem sempre contemplam de forma aprofundada os processos individuais que influenciam a maneira como os sujeitos percebem, interpretam e respondem às exigências do ambiente de trabalho.

Nesse contexto, a regulação emocional apresenta-se como um elemento potencialmente relevante, uma vez que está diretamente relacionada à forma como os indivíduos lidam com situações de pressão, incerteza e interação social no ambiente organizacional. No contexto das organizações privadas do setor de tecnologia e inovação, essa lacuna torna-se ainda mais relevante. Essas organizações são caracterizadas por dinâmicas de trabalho marcadas por alta velocidade de mudança, demandas constantes por inovação, uso intensivo de tecnologias digitais, pressão por resultados e necessidade frequente de tomada de decisão em cenários incertos.

Essas características configuram um ambiente organizacional em que as exigências cognitivas e emocionais tendem a ser intensificadas, impactando a forma como os indivíduos percebem, interpretam e respondem às demandas do trabalho. No entanto, as abordagens organizacionais frequentemente priorizam aspectos estruturais, como processos, metas e desempenho, sem aprofundar a compreensão sobre os processos emocionais que influenciam o comportamento dos indivíduos nesse contexto.

A regulação emocional apresenta-se, nesse cenário, como um elemento relevante, uma vez que está relacionada à forma como os indivíduos lidam com situações de pressão, incerteza, interação social e tomada de decisão. Ainda assim, observa-se que a relação entre regulação emocional, comportamento organizacional e desempenho não tem sido explorada de forma integrada, especialmente em organizações privadas do setor de tecnologia e inovação.

Diante desse cenário, formula-se a seguinte questão de pesquisa:

Como a regulação emocional dos indivíduos influencia o comportamento organizacional e o desempenho em organizações privadas do setor de tecnologia e inovação no estado de Santa Catarina?

3 JUSTIFICATIVA

A crescente complexidade das relações de trabalho e o aumento das demandas emocionais no ambiente organizacional têm ampliado o interesse acadêmico e prático sobre os fatores que influenciam o comportamento humano nas organizações. Nesse contexto, a saúde mental no trabalho tem se destacado como um tema relevante, tanto pelo impacto na qualidade de vida dos indivíduos quanto pelas implicações nos resultados organizacionais.

Dados da Organização Mundial da Saúde indicam que os transtornos mentais figuram entre as principais causas de perda de produtividade no trabalho, evidenciando impactos significativos para indivíduos, organizações e sistemas econômicos (OMS, 2022; 2023). Esse cenário reforça a necessidade de aprofundar a compreensão sobre os elementos que

contribuem para o funcionamento organizacional, especialmente no que se refere à relação entre fatores emocionais e desempenho no trabalho.

No contexto das organizações privadas do setor de tecnologia e inovação, essa discussão adquire maior relevância, considerando as características dessas organizações, marcadas por alta intensidade de demandas, pressão por resultados, necessidade contínua de adaptação e uso intensivo de tecnologias digitais. Esses fatores configuram um ambiente que pode impactar diretamente os processos emocionais dos indivíduos e, consequentemente, suas respostas comportamentais e desempenho.

Do ponto de vista teórico, embora existam avanços no campo da psicologia organizacional no que se refere ao estudo das emoções no trabalho, ainda se observa a necessidade de investigações que integrem de forma mais consistente os processos de regulação emocional aos elementos do comportamento organizacional, como tomada de decisão, comunicação e relações interpessoais. Estudos indicam que a forma como os indivíduos regulam suas emoções influencia diretamente suas respostas comportamentais no ambiente de trabalho (GONDIM; RODRIGUES, 2014; CUNHA et al., 2025).

Além disso, a literatura aponta que as emoções desempenham papel relevante nos processos decisórios, especialmente em contextos marcados por incerteza e pressão, o que reforça a centralidade da regulação emocional na compreensão do comportamento de gestores e equipes (CUNHA et al., 2025). No entanto, ainda são limitadas as pesquisas que analisam esses fenômenos de forma articulada à manutenção do desempenho ao longo do tempo, considerando a sustentabilidade dos resultados e a preservação das condições de saúde no trabalho.

Do ponto de vista prático, a relevância deste estudo se evidencia na medida em que as organizações privadas têm buscado alternativas para lidar com desafios relacionados à produtividade, engajamento e bem-estar no trabalho. Contudo, muitas dessas iniciativas ainda se concentram em intervenções pontuais ou em abordagens predominantemente estruturais, sem considerar de forma aprofundada os processos emocionais que influenciam o comportamento dos indivíduos no contexto organizacional.

Nesse sentido, investigar a regulação emocional como variável relevante para a compreensão do comportamento organizacional e do desempenho pode contribuir para o desenvolvimento de perspectivas mais integradas de gestão, que considerem simultaneamente os fatores individuais e contextuais.

Do ponto de vista empírico, a escolha pelo recorte em organizações privadas do setor de tecnologia e inovação no estado de Santa Catarina está relacionada à trajetória profissional da pesquisadora, que possui experiência em contextos organizacionais públicos e privados, com atuação nos setores de serviços, inovação e tecnologia. Destaca-se, ainda, a participação em projeto de pesquisa aplicado na área de tecnologia, financiado pela FAPESC, o que contribui para a aproximação com o campo empírico e para a compreensão das dinâmicas organizacionais desse setor.

Essa trajetória possibilita não apenas o acesso ao campo de pesquisa, mas também a compreensão das especificidades desse contexto, favorecendo a análise dos fenômenos investigados a partir de uma perspectiva situada. Além disso, a proximidade com atores organizacionais do setor permite a construção do campo empírico por meio de redes de relacionamento, o que será operacionalizado por meio da técnica de amostragem em cadeia (bola de neve), possibilitando a ampliação do número de participantes.

Dessa forma, a escolha do setor de tecnologia e inovação como campo de investigação justifica-se tanto pela relevância teórica e prática do tema quanto pela viabilidade empírica do estudo, considerando o acesso aos participantes e a pertinência do contexto para a análise da regulação emocional no ambiente organizacional.

4 OBJETIVOS

4.1 Objetivos Gerais

Analisar como a regulação emocional dos indivíduos influencia o comportamento organizacional e o desempenho em organizações privadas do setor de tecnologia e inovação no estado de Santa Catarina.

4.2 Objetivos Específicos

Identificar como os indivíduos percebem e lidam com suas emoções no contexto de trabalho em organizações do setor de tecnologia e inovação.

Analisar a relação entre regulação emocional e processos de comportamento organizacional, como comunicação, tomada de decisão e relações interpessoais, nesse contexto.

Investigar como a regulação emocional influencia o desempenho no trabalho em ambientes organizacionais caracterizados por demandas intensivas e uso contínuo de tecnologias digitais.

Examinar como a regulação emocional se relaciona com a manutenção do desempenho ao longo do tempo, considerando as exigências do setor de tecnologia e inovação.

Compreender de que forma características do contexto organizacional como pressão por resultados, velocidade de mudança e dinâmica de trabalho influenciam os processos de regulação emocional dos indivíduos.

5 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

5.1 Emoções e Regulação Emocional

As emoções desempenham papel fundamental no funcionamento humano, influenciando a forma como os indivíduos percebem, interpretam e respondem às situações do cotidiano. No contexto organizacional, as emoções estão diretamente relacionadas às interações sociais, aos processos de decisão e ao comportamento no trabalho.

A literatura contemporânea compreende as emoções como processos dinâmicos, construídos a partir da interação entre fatores biológicos, cognitivos e contextuais

(BARRETT, 2018). Nesse sentido, as emoções não são respostas automáticas, mas experiências que emergem da interpretação individual diante de estímulos e situações.

A regulação emocional refere-se aos processos pelos quais os indivíduos influenciam quais emoções experimentam, quando as experimentam e como as expressam (GROSS, 1998). Esse processo envolve estratégias que impactam diretamente a forma como os indivíduos respondem às demandas do ambiente.

No contexto organizacional, a regulação emocional torna-se particularmente relevante em situações que envolvem pressão por resultados, interação social constante e necessidade de tomada de decisão. Em ambientes organizacionais caracterizados por demandas intensivas e mudanças frequentes, como aqueles presentes no setor de tecnologia e inovação, a capacidade de regular emoções pode influenciar a adaptação dos indivíduos às exigências do trabalho.

Estudos indicam que indivíduos com maior habilidade de regulação emocional tendem a apresentar respostas mais adaptativas, favorecendo a qualidade das relações interpessoais e a eficácia no trabalho (GONDIM; RODRIGUES, 2014).

Além disso, abordagens neurocientíficas destacam que a regulação emocional está associada à integração entre sistemas cognitivos e emocionais, influenciando a forma como os indivíduos interpretam situações e tomam decisões (LEDOUX, 2001; SIEGEL, 2015).

5.2 Regulação Emocional e Comportamento Organizacional

O comportamento organizacional busca compreender como indivíduos e grupos atuam no contexto das organizações, considerando aspectos como comunicação, relações interpessoais, tomada de decisão e dinâmica de trabalho.

Nesse campo, as emoções têm sido reconhecidas como elementos centrais na compreensão das dinâmicas organizacionais, influenciando a forma como os indivíduos interpretam situações, interagem e constroem vínculos no ambiente de trabalho.

A literatura aponta que a regulação emocional influencia processos organizacionais relevantes, como comunicação, gestão de conflitos e tomada de decisão (GONDIM; RODRIGUES, 2014). Indivíduos que conseguem reconhecer e regular suas emoções tendem a apresentar maior clareza na interpretação das situações e maior capacidade de resposta frente às demandas organizacionais.

Em contextos organizacionais caracterizados por alta pressão, incerteza e necessidade constante de adaptação — como no setor de tecnologia e inovação —, as emoções desempenham papel relevante nos processos decisórios, influenciando julgamentos, escolhas e interações (CUNHA et al., 2025).

Além disso, a forma como as emoções são reguladas no ambiente de trabalho impacta a construção de vínculos organizacionais, podendo influenciar aspectos como engajamento, cooperação e desempenho.

5.3 Produtividade e Sustentabilidade do Desempenho

Tradicionalmente, o desempenho organizacional tem sido associado à eficiência e à capacidade de gerar resultados em determinado período. No entanto, abordagens contemporâneas ampliam essa compreensão ao incorporar a dimensão da sustentabilidade do desempenho ao longo do tempo.

A noção de desempenho sustentável refere-se à capacidade de manter níveis consistentes de resultados sem comprometer as condições de saúde dos indivíduos e a qualidade das relações de trabalho. Essa perspectiva considera que os resultados organizacionais devem ser analisados não apenas em termos imediatos, mas também em relação à sua continuidade e aos impactos gerados no contexto organizacional.

Estudos indicam que estados emocionais influenciam aspectos como criatividade, flexibilidade cognitiva e resolução de problemas, elementos que impactam o desempenho no trabalho (FREDRICKSON, 2010; SELIGMAN, 2012).

Por outro lado, a exposição contínua a demandas intensas, pressão por resultados e sobrecarga emocional, características presentes em ambientes organizacionais intensivos

em tecnologia, pode comprometer a qualidade das decisões, aumentar retrabalho e impactar negativamente o desempenho.

5.4 Integração entre Regulação Emocional, Comportamento Organizacional e Produtividade

A compreensão integrada entre regulação emocional, comportamento organizacional e desempenho permite uma análise mais abrangente do funcionamento das organizações.

A regulação emocional pode ser compreendida como um processo mediador entre as demandas do ambiente organizacional e as respostas comportamentais dos indivíduos. A forma como os indivíduos regulam suas emoções influencia diretamente a maneira como percebem situações, interagem uns com os outros e desempenham suas atividades.

Ao mesmo tempo, o contexto organizacional, incluindo práticas de gestão, cultura e organização do trabalho, influencia os processos de regulação emocional, evidenciando uma relação bidirecional entre indivíduo e organização.

No contexto de organizações do setor de tecnologia e inovação, essa relação tende a se intensificar, considerando as características desses ambientes, marcados por alta velocidade de mudança, exigência de adaptação contínua e forte dependência de processos cognitivos e decisórios.

Dessa forma, investigar essa articulação torna-se relevante para compreender como fatores emocionais se relacionam com o comportamento organizacional e o desempenho, contribuindo para uma análise mais integrada das dinâmicas organizacionais.

6 METODOLOGIA

6.1 Tipo e abordagem da pesquisa

A presente pesquisa caracteriza-se como de natureza aplicada, uma vez que busca compreender a regulação emocional no contexto de organizações privadas do setor de

tecnologia e inovação no estado de Santa Catarina, com potencial de contribuir para a análise do comportamento organizacional e para a gestão de pessoas.

Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva, pois visa analisar como os processos de regulação emocional se manifestam no cotidiano organizacional e como se relacionam com o comportamento organizacional e o desempenho.

Em relação à abordagem, a pesquisa será qualitativa, considerando a necessidade de compreender, a partir da perspectiva dos participantes, como as emoções são percebidas, reguladas e expressas no contexto de trabalho, bem como suas implicações para o comportamento organizacional.

A escolha pela abordagem qualitativa justifica-se pela complexidade do fenômeno investigado, especialmente em organizações do setor de tecnologia e inovação, caracterizadas por ambientes de trabalho dinâmicos, alta demanda cognitiva, uso intensivo de tecnologias digitais e necessidade constante de tomada de decisão em contextos de incerteza. Esses elementos exigem uma análise aprofundada das experiências e percepções dos indivíduos no ambiente organizacional.

6.2 Contexto e participantes da pesquisa

A pesquisa será realizada em organizações privadas do setor de tecnologia e inovação localizadas no estado de Santa Catarina.

Os participantes da pesquisa serão profissionais atuantes nessas organizações, incluindo colaboradores e gestores de diferentes níveis hierárquicos, cujas atividades envolvam tomada de decisão, interação constante e exposição a demandas emocionais no contexto de trabalho.

A seleção dos participantes será realizada por meio da técnica de amostragem em cadeia, também conhecida como bola de neve, na qual o acesso inicial se dá a partir de participantes com os quais a pesquisadora possui proximidade profissional, que

posteriormente indicam novos participantes, ampliando a rede de contatos e possibilitando a diversificação do grupo investigado.

Esse procedimento é adequado para pesquisas qualitativas em contextos organizacionais, especialmente quando se busca acessar diferentes perfis de participantes e compreender fenômenos a partir de múltiplas perspectivas.

6.3 Técnicas de coleta de dados

A coleta de dados será realizada por meio de entrevistas semiestruturadas e grupos focais.

As entrevistas semiestruturadas serão utilizadas para explorar, de forma aprofundada, as percepções individuais dos participantes sobre suas experiências emocionais no contexto de trabalho, incluindo aspectos relacionados à regulação emocional, tomada de decisão, relações interpessoais e desempenho.

Os grupos focais serão conduzidos com o objetivo de compreender as dinâmicas coletivas relacionadas à regulação emocional, possibilitando a análise das interações entre os participantes, da construção de significados compartilhados e das percepções sobre o contexto organizacional.

Ambos os instrumentos seguirão roteiros previamente elaborados, alinhados aos objetivos da pesquisa.

As entrevistas e os grupos focais poderão ser realizados de forma presencial ou por meio de plataformas digitais, sendo registrados mediante autorização dos participantes.

6.4 Técnicas de análise dos dados

Os dados coletados serão analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2011), que permite a identificação, categorização e interpretação dos conteúdos presentes nas falas dos participantes.

(a) pré-análise, com organização e leitura inicial do material;

(b) exploração do material, com definição de categorias e codificação dos dados;

(c) tratamento e interpretação dos resultados, buscando compreender as relações entre regulação emocional, comportamento organizacional e desempenho no contexto investigado.

6.5 Aspectos éticos

A pesquisa seguirá os princípios éticos aplicáveis a estudos com seres humanos, garantindo o anonimato dos participantes, a confidencialidade das informações e a participação voluntária.

Todos os participantes serão informados sobre os objetivos da pesquisa e deverão concordar com sua participação por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

7 RESULTADOS ESPERADOS

Espera-se que os resultados desta pesquisa possibilitem a compreensão da relação entre a regulação emocional dos indivíduos, o comportamento organizacional e o desempenho em organizações privadas do setor de tecnologia e inovação no estado de Santa Catarina.

No âmbito teórico, o estudo pretende contribuir para o aprofundamento das discussões no campo da administração, especialmente no que se refere à integração entre os processos de regulação emocional e os elementos do comportamento organizacional, como comunicação, tomada de decisão e relações interpessoais. Espera-se evidenciar como a regulação emocional se articula com esses processos no contexto organizacional contemporâneo.

No âmbito empírico, espera-se identificar padrões, percepções e práticas relacionadas à regulação emocional no ambiente de trabalho, considerando as especificidades de organizações caracterizadas por alta demanda cognitiva, uso intensivo de tecnologias digitais e necessidade constante de adaptação.

Além disso, espera-se compreender como os indivíduos percebem e utilizam estratégias de regulação emocional em situações relacionadas à pressão por resultados, interação social e tomada de decisão, bem como suas implicações para o comportamento organizacional e o desempenho.

No âmbito prático, os resultados poderão subsidiar reflexões sobre a incorporação da dimensão emocional nas práticas de gestão, contribuindo para o desenvolvimento de abordagens que considerem a relação entre fatores individuais e organizacionais no contexto do trabalho.

Adicionalmente, espera-se que o estudo contribua para a compreensão do desempenho em uma perspectiva sustentável ao longo do tempo, considerando a relação entre processos emocionais, qualidade das decisões e dinâmica organizacional.

Por fim, os resultados poderão servir como base para o desenvolvimento de estudos futuros e para a ampliação das discussões sobre a relação entre regulação emocional, comportamento organizacional e desempenho em contextos organizacionais intensivos em tecnologia.

8 CONTRIBUIÇÕES

A presente pesquisa pretende contribuir para o avanço do conhecimento no campo da administração, especialmente na interface entre comportamento organizacional, regulação emocional e desempenho em contextos organizacionais contemporâneos.

No âmbito teórico, o estudo busca ampliar a compreensão sobre a relação entre processos de regulação emocional e os elementos do comportamento organizacional, como tomada de decisão, comunicação e relações interpessoais. Ao abordar esses fenômenos de forma integrada, a pesquisa contribui para o desenvolvimento de perspectivas analíticas que considerem a complexidade das dinâmicas humanas nas organizações, especialmente em contextos intensivos em tecnologia e inovação.

No âmbito empírico, a pesquisa contribui ao investigar esse fenômeno em organizações privadas do setor de tecnologia e inovação no estado de Santa Catarina, um contexto ainda pouco explorado na literatura nacional. A partir desse recorte, espera-se oferecer evidências que possibilitem compreender como as características desses ambientes influenciam os processos emocionais e comportamentais dos indivíduos.

No âmbito prático, os resultados da pesquisa podem contribuir para a reflexão sobre práticas de gestão que considerem a dimensão emocional como parte dos processos organizacionais. Nesse sentido, o estudo pode subsidiar a formulação de estratégias de desenvolvimento de lideranças e de gestão de pessoas que integrem aspectos emocionais, comportamentais e contextuais no ambiente de trabalho.

Além disso, a pesquisa pode contribuir para a ampliação do entendimento sobre o desempenho em uma perspectiva sustentável ao longo do tempo, ao considerar a relação entre regulação emocional, qualidade das decisões e dinâmica organizacional.

No âmbito social, o estudo contribui ao ampliar as discussões sobre saúde mental no trabalho, destacando a importância de compreender os processos emocionais no contexto organizacional e suas implicações para os indivíduos e para as organizações.

Por fim, a pesquisa também contribui ao aproximar a produção acadêmica da prática profissional, considerando a trajetória da pesquisadora na área de gestão de pessoas, desenvolvimento humano e atuação em contextos organizacionais públicos e privados, o que possibilita uma análise contextualizada e alinhada às demandas contemporâneas do mundo do trabalho.

09 CRONOGRAMA

Tabela (12 meses – agosto/2026 a julho/2027)

[illegible]

10 REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia. The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, v. 22, n. 3, p. 309–328, 2007.
- BARRETT, Lisa Feldman. *How emotions are made: the secret life of the brain*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt, 2017.
- CUNHA, Jorge; ROSSETO, Carlos Ricardo; RODRIGUES, Ana Paula Grillo; BEHLING, Gustavo; LIZOTI, Suzete Antonieta. Emoções e regulação emocional na tomada de decisão de gestores universitários na pandemia de COVID-19. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 25, p. 1–19, 2025.
- FREDRICKSON, Barbara L. *Positividade*. Rio de Janeiro: Rocco, 2010.
- GONDIM, Sônia Maria Guedes; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Emoções e afetos no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- GRANDEY, Alicia A. Emotion regulation in the workplace: a new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 5, n. 1, p. 95–110, 2000.
- GRANDEY, Alicia A.; DIENER, Ed; TAMIR, Maya. Emotional labor: conceptual and empirical issues. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, v. 2, p. 323–349, 2015.
- GROSS, James J. The emerging field of emotion regulation: an integrative review. *Review of General Psychology*, v. 2, n. 3, p. 271–299, 1998.
- GROSS, James J. Emotion regulation: current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, v. 26, n. 1, p. 1–26, 2015.

HÜLSHEGER, Ute R.; ALBERTS, Henk J. E. M.; FEINHOLDT, Anne; LANG, Jonas W. B. Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, v. 98, n. 2, p. 310–325, 2013.

KABAT-ZINN, Jon. *Atenção plena para iniciantes*. São Paulo: Pensamento, 2017.

LEDOUX, Joseph. *O cérebro emocional: os misteriosos alicerces da vida emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

LERNER, Jennifer S.; LI, Ye; VALDESOLO, Piercarlo; KASSAM, Karim S. Emotion and decision making. *Annual Review of Psychology*, v. 66, p. 799–823, 2015.

PORGES, Stephen W. *A teoria polivagal: fundamentos neurofisiológicos das emoções, apego, comunicação e autorregulação*. São Paulo: Cultrix, 2022.

SCHAUFELI, Wilmar B.; BAKKER, Arnold B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, v. 25, n. 3, p. 293–315, 2004.

SELIGMAN, Martin E. P. *Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

SIEGEL, Daniel J. *O cérebro em desenvolvimento: como as relações e o cérebro interagem para moldar quem somos*. Porto Alegre: Artmed, 2015.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). *Mental health at work: policy brief*. Geneva: WHO, 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). *Guidelines on mental health at work*. Geneva: WHO, 2023.