

Emoções no trabalho: um estudo bibliométrico na Web of Science

Emotions at work: a bibliometric study in the Web of Science

Flavia Obaha Kai¹, Mariane Lemos Lourenço², Samantha Frohlich³, Camilla Fernandes⁴

¹ Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Brasil, Mestre em Administração, e-mail: flavia.obarakai@gmail.com

² Universidade Federal do Paraná, Brasil, Doutora em Psicologia, e-mail: marianellourenco@ufpr.br

³ Universidade Federal do Paraná, Brasil, Doutoranda em Administração, e-mail: samanthafrohlich@ufpr.br

⁴ Universidade Federal do Paraná, Brasil, Doutoranda em Administração, e-mail: camillafernandes@ufpr.br

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo evidenciar o panorama das publicações relacionadas às emoções no trabalho disponíveis na base de dados Web of Science. Para tanto, foram apresentadas as principais características e possíveis *hot topics* relacionados ao tema no período de 2009 a 2020. Em relação aos procedimentos metodológicos, o estudo foi dividido em duas etapas. Na primeira parte da pesquisa, as informações levantadas foram: total de publicações, ano, áreas temáticas, título das fontes, autores com maior número de publicações, instituições vinculadas à publicação, países, idiomas e artigos mais citados. Na segunda parte da pesquisa, foi elaborada uma lista com 30 possíveis *hot topics* associados à temática central do estudo a partir da análise das publicações e da fundamentação teórica. Os resultados contribuem para que os pesquisadores possam acessar informações dos principais autores, *journals*, locais e áreas relacionadas às emoções no trabalho, além de proporcionar um panorama internacional sobre o tema pesquisado.

Palavras-chave: Emoções no trabalho. Web of Science. Hot topics.

ABSTRACT

This paper aims to highlight the panorama of publications related to emotions at work available in the Web of Science database. To this end, the main characteristics and possible hot topics related to the theme in the period from 2009 to 2020 were presented. Regarding the methodological procedures, the study was divided into two stages. In the first part of the research, the information collected was: total number of publications, year, thematic areas, title of the sources, authors with the most publications, institutions linked to the publication, countries, languages and most cited articles. In the second part of the research, a list of 30 possible hot topics associated with the central theme of the study was elaborated from the analysis of the publications and the theoretical foundation. The results contribute to researchers having access to information about the main authors, journals, places, and areas related to emotions at work, in addition to providing an international panorama about the researched theme.

Keywords: Emotions at work. Web of Science. Hot topics.

1 INTRODUÇÃO

As emoções estão constantemente evoluindo e mudando em relação à complexa interação entre indivíduos e seus ambientes (ZERBE *et al.*, 2017) e são integrantes da vida social, infundem, inspiram e moldam as ações e experiências dos indivíduos (ZIETSMA *et al.*, 2019). É possível afirmar que existe uma ampla variedade de conceitos e expressões emocionais em diferentes sociedades e, de acordo com a época, determinados pela linguagem e a cultura (FREVERT, 2016).

Conforme Ekman e Davidson (1994), medo, raiva, nojo, tristeza, alegria e surpresa são consideradas emoções básicas, ou seja, inatas e identificadas por meio das manifestações físicas e faciais. Já as emoções secundárias constituem-se por meio de processos de aprendizagem, de acordo com as diferenças individuais e culturais (IZARD; ACKERMAN, 2000).

Os indivíduos, nesse sentido, são vistos como ocupantes de papéis (mãe, pai, trabalhador etc.) dentro de um conjunto de posições, como por exemplo: de uma estrutura social, que é regulada por sistemas de símbolos culturais, como expressões ou normas. Nessa perspectiva, a excitação emocional, as avaliações cognitivas e a linguagem que compõem a experiência emocional são delimitadas pela cultura e pela estrutura social (LIVELY; WEED, 2016).

Assim, segundo Lively e Weed (2016), a ideia de que as emoções são modeladas em grande parte por regras de sentimentos, por normas culturais e historicamente definidas, tende a focar nas expectativas culturais que surgem ao longo do tempo e governam a experiência e expressão emocionais. Já a abordagem estrutural se concentra nas emoções que os indivíduos experimentam como resultado de suas condições estruturais percebidas.

Dessa forma, as organizações podem ser consideradas como ‘arenas emocionais’ devido à intensa atividade de emoções. Frustrações e paixões cotidianas - tédio, inveja, medo, amor, raiva, culpa, paixão, constrangimento, nostalgia, ansiedade - estão profundamente entrelaçadas na maneira como os papéis são exercidos, como a confiança é depositada e as decisões são tomadas (FINEMAN, 2000). Os processos emocionais são influenciados por fatores interpessoais, situacionais, de personalidade, biológicos, fatores cognitivos, motivacionais e culturais, bem como as interações entre eles (BRODY; HALL; STOKES, 2016).

A partir disso, o objetivo delineado para esta pesquisa é evidenciar o panorama das publicações relacionadas às emoções no trabalho disponíveis na base de dados *Web of Science* no período de 2009 a 2020. Dessa maneira, para que o objetivo postulado fosse atingido, procurou-se apresentar as principais características e possíveis *hot topics* relacionados ao tema, por meio de uma bibliometria com artigos retirados da base de dados mencionada. *Hot topic* em sua tradução literal significa "temas quentes" e trata-se de uma metodologia que destaca temas emergentes em determinado campo. A escolha da *Web of Science* deu-se devido à abrangência que essa plataforma possui em relação ao número de periódicos, documentos científicos de alta relevância, influência e credibilidade nela indexados.

Pesquisando-se trabalhos com os descritores “emotions” AND “at work”, foi possível elaborar-se uma combinação de tópicos que, conforme Banks (2006) caracterizam-se como *hot topics*, que configuram termos de relevância e com amplo alcance e efeitos de aplicação. Além deste, os autores, com base nos resultados encontrados, delinearam outros temas interessantes voltados à temática de emoções que podem se tornarem elementos de interesse para a comunidade acadêmica devido às características relevantes, bem como seus efeitos de aplicação e atributos únicos.

Salienta-se que os resultados deste trabalho contribuem para que os pesquisadores da área e da temática possuam acesso a informações dos principais autores, *journals*, locais e áreas

relacionadas às emoções no trabalho, além de ter-se um panorama internacional sobre o tema. Ressalta-se que neste estudo não se esgota as possibilidades de pesquisas futuras, com ampliação por meio de outras bases de dados, além da revisão sistemática dos artigos internacionais das emoções no trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

As emoções podem ser consideradas como um termo guarda-chuva, para autores como Barsade e Gibson (2007), definidos como processos afetivos, que compreendem uma ampla gama de sentimentos que os indivíduos experimentam. Com relação aos estados emocionais, duas categorias são estabelecidas: emoções intensas e de curta duração, e humores. As emoções intensas e de curta duração podem ser eliciadas por causas específicas, muitas vezes incluem reações fisiológicas e são relativamente intensas e de curta duração (FRIJDA, 1986; LAZARUS, 1991). Já os humores seriam de longa duração (horas ou dias), assumem a forma de um sentimento geral positivo (agradável) ou negativo (desagradável) e tendem a não ser focados em uma causa específica (TELLEGEN, 1985; FRIJDA, 1986).

Nas emoções, além de sentimentos e modos de comportamento, existe outro elemento importante, chamado de “objeto” ou conteúdo intelectual da emoção, ou o que é “sobre” ou “para” algo (SCARANTINO, 2012, p.17). Além disso, as emoções também podem ser explicadas como coordenadas que surgem e são manifestadas em vários níveis, podendo ser afetivas, fisiológicas, de expressão ou de avaliações cognitivas (SOMEVILLE, 2013).

Na perspectiva de Zerbe *et al.* (2017), as emoções estão relacionadas com as identidades em níveis de papéis individuais, ocupacionais e sociais. Segundo os autores, as emoções influenciam as percepções e comportamentos na formação da identidade, tanto individual quanto coletiva no trabalho. As emoções, então, têm um papel importante em todos os níveis da organização, pois podem moldar, interagir e serem afetadas pelas identidades que emergem nas organizações.

Deste modo, por serem constituídas a partir da coletividade, as emoções são internalizadas pelos indivíduos no ambiente e cotidiano do trabalho, garantindo a estabilidade das organizações, devido ao aumento da produtividade, além de assegurar ao indivíduo o sentimento de pertencimento à organização (BARSADE; GIBSON, 2007). Conforme Hochschild (2012), isso ocorre a partir de duas normas: (1) as regras de sentimento (*feeling rules*) são identificadas como aquelas que especificam o que o indivíduo deve sentir em determinada ocasião; e (2) as regras de expressão/manifestação (*display rules*), as quais descrevem as expectativas colocadas sobre os funcionários no contexto do ambiente ocupacional ou organizacional (DIEFENDORFF *et al.*, 2011). Essas regras, de acordo com o Diefendorff *et al.* (2011), moldam o modo como o trabalhador expressará suas emoções no ambiente de trabalho, a fim de facilitar o alcance de seus objetivos. Ao se falar em regras de sentimentos ou exibição, percebe-se um maior nível de regulação emocional, já que os indivíduos são livres para exibirem seus sentimentos e, assim, acabam escolhendo-os. Essa atuação e gerenciamento das emoções tem sido discutida como abordagens de “má-fé” e “boa-fé” em relação à gestão da emoção, indicando um direcionamento, regulação e modelagem de um ambiente social que pode ser indiretamente influenciado (DIEFENDORFF *et al.*, 2011).

Diante disso, a concepção das emoções nos meios sociais influencia diretamente os estudos organizacionais (JOST; BULGACOV; CAMARGO, 2018). Isso ocorre, pois, as emoções estão inseridas na experiência individual das atividades humanas com sentido e significado, de maneira histórica, processual e complexa. Por isso, estão presentes em situações

sociais e organizacionais repletas de valores fundamentais à formação da subjetividade humana (JOST; BULGACOV; CAMARGO, 2018).

Pesquisas realizadas sobre o tema das emoções dentro dos estudos organizacionais têm sido frequentemente desenvolvidas a partir de referenciais da psicologia cognitiva ou da psicologia comportamental (GRAHAM; SHIER, 2010). Tais abordagens consideram as emoções como fenômenos individuais e de domínio do inconsciente de cada indivíduo, dicotomizando a dinâmica emocional em relação à racionalidade e aos efeitos sociais nas relações de trabalho (MORAIS *et al.*, 2015).

Ao estudar as emoções nas organizações, é possível observar as formas como o indivíduo passa a cumprir seu papel ideológico, constituídas pelas convenções, relacionamentos, intuições, entre outros fatores. Ao mencionar esse papel do indivíduo no trabalho, verifica-se uma ideologia representada em um conjunto lógico de quatro regras de conduta dentro da organização, sendo elas: como devem pensar; como devem se valorizar; como sentir e como fazer. Essa produção ideológica propicia aos membros uma identidade social e cria um imaginário para amenizar possíveis conflitos no ambiente de trabalho (JOST; BULGACOV; CAMARGO, 2018).

Além disso, Bakker e Bal (2010) demonstram que o engajamento no trabalho está positivamente ligado ao desempenho das atividades extras. Esse envolvimento no trabalho é importante tanto para as organizações quanto para os indivíduos. Deste modo, o engajamento com o trabalho passa a ser um estado de espírito positivo, satisfatório e caracterizado pelo vigor e dedicação do trabalhador (BAKKER; BAL, 2010).

A articulação entre emoções e trabalho no cenário socioeconômico permite o desenvolvimento do conceito ‘trabalho emocional’ (HOCHSCHILD, 2012). Esse conceito refere-se aos mecanismos de gerenciamento das emoções na vida profissional. Em outras palavras, o trabalho emocional abrange as formas como cada indivíduo gerencia os sentimentos para criar determinada expressão corporal, evidenciando ações em contextos particulares no quais certos valores são apresentados. O trabalho emocional tem como resultado a produção de um conjunto de regras e técnicas de expressão emocional no cotidiano laboral (HOCHSCHILD, 2012).

Voronov e Weber (2016) desenvolveram o conceito de competência emocional que se refere à capacidade das pessoas nas organizações de vivenciar e exibir emoções que são consideradas apropriadas para o desempenho de papéis em uma determinada ordem institucional. Velasco, Navarro e Rueff-Lopes (2017) investigaram trabalhos que estudam como determinados acontecimentos, influenciados pelo ambiente externo, podem provocar respostas emocionais que impactam em comportamentos e atitudes no local de trabalho, e apontaram que a aparição de novos elementos, como as estratégias de *coping* ou enfrentamento, podem contribuir nos estudos sobre o tema. Toubiana e Zietsma (2017), em sua pesquisa investigaram como as emoções influenciam as organizações em situações de complexidade institucional. Em especial, estudaram as respostas emotivas dos membros e líderes em relação a eventos disruptivos.

Para Zietsma *et al.* (2019), as emoções são centrais para a vida social e, portanto, devem ser centrais para a teoria organizacional. No entanto, segundo os autores, as emoções foram tratadas implicitamente em poucos trabalhos e, na maioria deles, ignoradas completamente. Os autores enfatizam a relevância da compreensão a respeito das emoções e da influência que elas têm nas organizações. O estudo de De Cock, Denoo e Clarysse (2019) contribuiu para as pesquisas sobre emoções e a sobrevivência de novos empreendimentos por avaliar as questões relacionadas à regulação emocional.

Pesquisadores têm apontado que as emoções intervêm e fazem parte da habilidade de decisão das pessoas nas organizações, e, deste modo, da gestão estratégica (DE COCK; DENOO; CLARYSSE, 2019; HUY; ZOTT, 2019; SCOTT *et al.*, 2019). Nguyen e Janssens (2019) demonstraram a relevância de se focar o conhecimento, o poder e as emoções de forma conjunta nos estudos organizacionais. Reizer, Brender-Ilan e Sheaffer (2019) pesquisaram sobre o papel das emoções positivas e negativas e suas relações com o desempenho dos trabalhadores nas organizações. Os resultados obtidos pelos autores contribuíram para a teoria da autodeterminação, destacando o papel das emoções na compreensão de como a motivação molda o desempenho no local de trabalho.

Neste sentido, o trabalho de Chen, Krishna e Yu (2019) examina a associação entre suporte organizacional, emoções positivas, satisfação no trabalho e felicidade, os resultados obtidos expandem a validade interna dos resultados encontrados na influência positiva da pressão do trabalho no ajuste da vida profissional. Já o estudo de Apore e Asamoah (2019) estabeleceu relações entre a inteligência emocional e a liderança em organizações hospitalares. A pesquisa de Lee e Jang (2019) investigou as relações entre a regulação emocional e a exaustão emocional também em trabalhadores de uma organização hospitalar. Estes estudos sinalizam a relevância atual do tema emoções e trabalho.

Assim, após expostos o delineamento teórico que fundamentou o presente estudo, apresenta-se a seguir os procedimentos metodológicos que nortearam a execução do trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo caracteriza-se por ser uma pesquisa quantitativa que, segundo Creswell e Creswell (2018), se concentra em mensurar cuidadosamente um conjunto parcimonioso de dados de forma que seja possível responder a questões de pesquisa teoricamente guiadas. Para atingir tal objetivo, foi utilizada a bibliometria como estratégia de pesquisa, pois esta estratégia analisa o panorama científico de determinado assunto por meio da análise quantitativa das publicações e mensuração da produção, obtendo indicadores de tendências de pesquisa (SILVA-HOLGADO *et al.*, 2018).

A base de dados *Web of Science* foi a escolhida pelo fato de abranger os artigos de periódicos e documentos científicos de alta relevância, influência e credibilidade. A escolha deu-se, pois, de acordo com o site da plataforma, a coleção principal da base *Web of science* é composta por dez índices, cobrindo mais de 12000 periódicos de alto impacto em todo mundo, trazendo assim, a amplitude de cobertura necessária para o atingimento do objetivo delineado para o presente artigo.

Os termos buscados para esta pesquisa bibliográfica foram “*emotions*” e “*at work*”, utilizando-se o conectivo “AND” aplicado ao termo “tópico”, que abrange o título, resumo, palavras-chave do autor e palavras-chave criadas (*keywords plus*). Com base na busca realizada, foram obtidos 388 resultados. Após isso, elaborou-se uma filtragem, focando-se especificamente em artigos completos, resultando em 358 publicações que compuseram o total de artigos analisados. Por critério da autoria, ressalta-se que a pesquisa realizada foi delimitada no período de 2009 a 2020 a fim de verificar-se o estado da arte do tema em questão.

A partir desse resultado, este estudo foi dividido em duas etapas. Na primeira, as informações levantadas foram: (1) total de publicações, (2) ano das publicações, (3) áreas temáticas, (4) título das fontes, (5) autores com maior número de publicações, (6) instituições vinculadas à publicação, (7) países, (8) idiomas e (9) artigos mais citados. Além disso, foi realizada uma lista com 30 possíveis *hot topics*, ou seja, assuntos que têm sido comumente

associados à temática central do estudo a partir da análise das publicações e da fundamentação teórica sobre o assunto – no caso, as emoções no trabalho.

Os 30 tópicos foram buscados juntamente com os termos “emotions” AND “at work”, para identificar se são considerados *hot topics*, de acordo com os índices ‘h-b’ e ‘m’ propostos por Banks (2006). Segundo o autor, o índice ‘h-b’ é uma extensão do h-indez de Hirsch (2005), o qual quantifica a importância, o impacto e a significância das produções de determinado pesquisador. De acordo com Banks (2006), o índice ‘h-b’ é obtido por meio do número de citações de um tópico de pesquisa (ou da união de mais um tópico) na base de dados *Web of Science* em um certo período. Em complemento, o índice ‘m’ surge da divisão do índice ‘h-b’ pela quantidade de anos de análise. Caso o resultado da divisão seja maior que 2, o tópico é considerado *hot topic* (BANKS, 2006), como demonstra a Tabela 1.

Tabela 1 - Definições para classificação de *hot topic*

Índice m	Tópico/combinção
$0 < m \leq 0,5$	Pode ser interessante para pesquisadores de um determinado campo de pesquisa, o qual abrange uma comunidade pequena.
$0,5 < m \leq 2$	Pode se tornar um “ <i>hot topic</i> ” como área de pesquisa em uma comunidade extensa ou o tópico/combinção apresenta características muito relevantes.
$m > 2$	É considerado um “ <i>hot topic</i> ”, ou seja, é um tópico de relevância com alcance não apenas na sua própria área de pesquisa, e é provável que tenha efeitos de aplicação ou características únicas.

Fonte: Adaptado de Banks, M. G. (2006). An extension of the Hirsch index: Indexing scientific topics and compounds. *Scientometrics*, 69, 161-168.

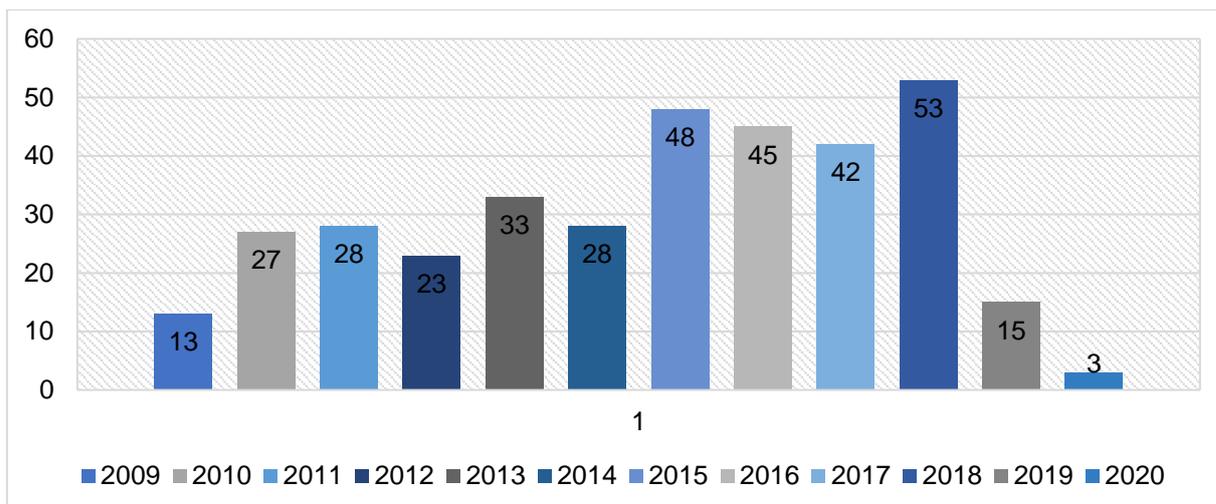
Após identificar o índice ‘h-b’ e ‘m’ dos 30 tópicos relacionados como possíveis *hot topics*, nenhum deles obteve índice ‘m’ entre 0 e 0,5; 19 apresentaram $0,5 < m \leq 2$ e 11 tópicos foram considerados um *hot topic*, com ‘m’ maior que 2. A seguir, serão apresentados e discutidos os resultados obtidos dessa análise.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 ANO DAS PUBLICAÇÕES

Conforme descrito na seção anterior, após a pesquisa na base de dados da *Web of Science* com os termos “emotions” e “at work”, obteve-se um total de 388 documentos, sendo que desses, somente os artigos foram analisados, resultando em 358 arquivos. O gráfico 1 ilustra a quantidade de artigos publicados nos últimos dez anos. Nota-se que o tema ampliou sua representatividade no decorrer dos anos, sendo que em 2018 houve a maior quantidade de publicações, destacando a relevância desse assunto nos estudos organizacionais.

Gráfico 1 - Quantidade de publicações sobre emoções no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Entre os anos de 2009 e 2014 as publicações oscilavam. Porém, do ano de 2014 para 2015 os artigos sobre emoções no trabalho aumentaram significativamente, visto que em 2009 somente 13 artigos tratavam sobre o assunto e, no ano de 2018, ano com maior número de publicações, havia 53 artigos relacionados ao tema. Ressalta-se que o ano de 2020 consistiu em um ano atípico, uma vez que diante do contexto da pandemia causada pela Covid-19 e as alterações na dinâmica existente até então, esse cenário foi sentido inclusive na academia, fato este que pode justificar o pequeno número de publicações a respeito da temática neste ano.

4.2 ÁREAS DE PESQUISA

As dez áreas de pesquisa mais relevantes foram selecionadas, conforme demonstra a Tabela 2.

Tabela 2 - Principais áreas de pesquisa sobre emoções no trabalho

Áreas de pesquisa	Número de publicações
Psicologia	167
Economia empresarial	117
Ciências Sociais e outros tópicos	33
Saúde pública ocupacional ambiental	23
Educação	18
Psiquiatria	13
Sociologia	11
Enfermagem	10
Reabilitação	07

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Conforme tabela acima, as áreas de Psicologia e Economia empresarial são as que mais estudam o tema, com os maiores números de publicações na última década. A existência de trabalhos nas áreas de Ciências Sociais, Saúde Pública, Psiquiatria, Educação, Enfermagem, Sociologia e nos estudos sobre reabilitação indicam a diversidade do tema no cenário internacional.

Entretanto, no Brasil, o tema ainda é incipiente, não só nos estudos da Administração, mas de um modo geral. Apesar da base *Web of science* apresentar trabalhos brasileiros, verifica-

se que os mesmos são poucos em questão de quantidade. Esse fato é reforçado ao pesquisar-se em bases predominantemente brasileiras, utilizando-se os termos “emoções” e “trabalho”. Na base de dados SciELO, entre os anos de 2009 e 2020, obtêm-se 101 trabalhos brasileiros. Em busca semelhante na base de dados Spell com os termos no campo “resumo”, apenas 42 artigos são encontrados. O resultado dessas bases de dados indica que a temática possui potencial para crescimento em diferentes áreas do conhecimento.

4.3 TÍTULOS DAS FONTES

Na Tabela 3 estão os *journals* com maior número de publicações sobre emoções no trabalho na última década.

Tabela 3- Títulos das fontes das publicações sobre emoções no trabalho

Títulos das fontes	Número de publicações
<i>Journal of Applied Psychology</i>	13
<i>Frontiers in Psychology</i>	11
<i>Humans Relations</i>	10
<i>Journal of Happiness Studies</i>	08
<i>Journal of Organizational Behavior</i>	09
<i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>	09
<i>Journal of Occupational Health Psychology</i>	06
<i>Journal of Business and Psychology</i>	05

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Pelo fato de as áreas de pesquisa com maior número de publicações serem da Psicologia, Economia empresarial e Ciências Sociais, as principais fontes englobam os *journals* de relações humanas, psicologia, comportamento organizacional e psicologia organizacional. O *Journal of Applied Psychology* possui o maior número de publicações sobre o tema nos últimos dez anos, sendo uma revista publicada pela *American Psychological Association* e tem como foco a psicologia aplicada, especialmente na compreensão de fenômenos cognitivos, motivacionais, afetivos e comportamentais no trabalho e nas organizações.

É interessante destacar que o *Journal of Happiness Studies* também possui artigos relacionados ao tema das emoções no trabalho. A felicidade no trabalho, além das emoções, também engloba conceitos relacionados ao bem-estar, satisfação e saúde ocupacional e, por ser um tópico emergente, deve continuar sendo investigado não apenas na pesquisa científica, mas também para as práticas de gestão organizacional (GUILLEMENIN, 2018).

4.4 PRINCIPAIS AUTORES

A autora mais citada é a pesquisadora Evangelia Demerouti, da Universidade de Tecnologia de Eindhoven (Holanda). Sua pesquisa tem como foco os processos que permitem um melhor desempenho, incluindo temas como estratégias de trabalho individuais, tomada de decisões, bem-estar profissional e equilíbrio entre vida profissional e profissional (EINDHOVEN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY, 2018).

Em seguida, está o professor de trabalho e psicologia organizacional da Universidade Erasmus de Rotterdam (Holanda), Arnold B. Bakker. Seus interesses de pesquisa incluem fenômenos organizacionais positivos, como envolvimento e felicidade no trabalho, com um

interesse particular em compreender os processos emocionais que levam a um melhor desempenho no trabalho (ERASMUS UNIVERSITY ROTTERDAM, 2019).

Já o professor James M. Diefendorff trabalha na Universidade de Akron, no estado de Ohio (Estados Unidos da América) e tem como interesse de pesquisa os processos de autorregulação, motivação no trabalho e trabalho emocional (UNIVERSITY OF AKRON, 2019). Os demais pesquisadores encontram-se na Inglaterra, Singapura, Israel, Espanha e Estados Unidos, como mostra a Tabela 4.

Tabela 4 - Principais autores das publicações sobre emoções no trabalho

Autores	Número de publicações
Demerouti, E	07
Bakker, A. B	05
Diefendorff, J. M	05
Sanz-Vergel, A. I	05
Greguras, G. J	04
Lavy, S	04
Moreno-Jimenez, B	04
Rodríguez- Muñoz, A	04
Grandey, A	03
Koopman, J	03

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

4.5 INSTITUIÇÕES

Na Tabela 5 estão listadas as principais instituições vinculadas à publicação sobre as emoções no trabalho.

Tabela 5 - Principais instituições das publicações sobre emoções no trabalho

Instituições	Número de publicações
Eindhoven University of Technology (Holanda)	08
Utrecht University (Holanda)	08
University of Queensland (Austrália)	07
Erasmus University Rotterdam (Holanda)	06
Penn State University (Estados Unidos)	06
University of Akron (Estados Unidos)	06
University of Amsterdam (Holanda)	06
Autonomous University of Madrid (Espanha)	06
George Mason University (Estados Unidos)	05
Monash University (Australia)	05

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

As instituições holandesas e norte-americanas são as que mais publicam sobre o assunto, porém, as universidades holandesas destacam-se e demonstram grande interesse pelo investigado. É interessante observar que as duas primeiras instituições estão localizadas na Holanda, coincidindo com o país dos principais autores sobre o assunto.

4.6 PAÍSES E IDIOMAS

O país com maior número de publicações de artigos da última década sobre o tema é os Estados Unidos, com 101 publicações, seguido da Inglaterra e da Holanda, como mostra a Tabela 6.

Tabela 6 - Países com publicações sobre emoções no trabalho

Países	Número de publicações
Estados Unidos da América	101
Inglaterra	39
Holanda	31
Austrália	26
França	28
Espanha	29
Alemanha	24
Canadá	22

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Muito embora as universidades norte-americanas se destacam no quantitativo de publicações, cada instituição individualmente não possui um número significativo de trabalhos publicados. O Brasil possui apenas poucos artigos relacionados ao tema na base de dados *Web of Science* na última década, revelando lacunas sobre o estudo das emoções no trabalho em âmbito nacional, conforme já mencionado anteriormente.

Em relação ao idioma utilizado nas publicações sobre emoções no trabalho, destaca-se o inglês com 305 publicações, o que representa 89% das publicações. Nos demais estudos, os principais idiomas foram: francês (18), espanhol (6) e italiano (5).

4.7 ARTIGOS MAIS CITADOS

Dos 358 artigos, os 10 trabalhos mais citados estão descritos na Tabela 7, por meio do título, número de vezes que foi citado, o principal autor do artigo e o periódico. Após a Tabela 7, os artigos serão descritos de maneira sucinta, para elucidar o objetivo proposto e os resultados obtidos.

Tabela 7 – Artigos mais citados

Artigo	Título	Citações	Autor principal	Periódico
1	Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers	288	BAKKER; BAL	<i>Journal of occupational and organizational psychology</i>
2	Benefits of Mindfulness at work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation Exhaustion and job satisfaction	240	HÜLSHEGER <i>et al.</i>	<i>Journal of applied psychology</i>
3	Mirror neurons, embodied simulation, and the neural basis of social identification.	168	GALESSE	<i>Psycho analytic dialogues</i>
4	The impact of civility interventions on employee social behavior, distress, and attitudes.	145	LEITER <i>et al.</i>	<i>Journal of Applied Psychology</i>

5	Happiness at Work	145	FISHER	<i>International journal of management reviews</i>
6	Emotional display rules as work unit norms: a multilevel analysis of emotional labor among nurses	112	DIEFENDORFF <i>et al.</i>	<i>Journal of occupational health psychology</i>
7	Antecedents of day-level proactive behavior: A look at job stressors and positive affect during the workday.	103	FRITZ; SONNENTAG	<i>Journal of management</i>
8	Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement	97	PORATH <i>et al.</i>	<i>Journal of Organizational Behavior</i>
9	Revisiting the gender gap in time-use patterns: Multitasking and well-being among mothers and fathers in dual-earner families.	97	OFFER; SCHNEIDER	<i>American Sociological Review</i>
10	Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: The mediating role of emotions.	91	PHILIPPE <i>et al.</i>	<i>Journal of personality and social psychology</i>

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

No estudo de Bakker e Bal (2010), 54 professores testaram um modelo de engajamento no trabalho durante 5 semanas e os autores puderam comprovar que os níveis de autonomia com o supervisor e as oportunidades de desenvolvimento foram positivamente relacionados ao engajamento semanal. Com isso, o estudo demonstra como as variáveis intra-individuais na experiência de trabalho, explicam o desempenho semanal.

Já o trabalho de Hülsheger *et al.* (2013) investigou a ideia de que o *mindfulness* (plena atenção) reduz o esgotamento emocional e melhora a satisfação no trabalho. Para eles, o *mindfulness* descreve um estado de consciência em que os indivíduos experienciam situações e eventos em curso de uma forma receptiva e sem julgamento. Os autores sugerem ainda que essas associações devem ser mediadas pela estratégia de regulação emocional da atuação superficial.

Já no trabalho de Gallese (2009), afirma-se que a identificação social incorpora os domínios de ação, sensações, afeto e emoções, sendo sustentada pela ativação de circuitos neurais compartilhados. A simulação incorporada medeia a capacidade de compartilhar o significado de ações, intenções, sentimentos e emoções com os outros, fundamentando assim a identificação e conexão com os outros.

O estudo de Leiter *et al.* (2011) analisa a forma e a importância que a interação entre colegas de trabalho exerce na produtividade. Para isso, as organizações aumentam a civilidade entre os pares e conseguem melhores resultados, onde o trabalho em grupo representa um diferencial para esse alcance.

Já o trabalho intitulado “Happiness at Work”, da pesquisadora Cynthia D. Fisher (2010), realizou uma análise dos impactos e da consequência da felicidade no trabalho em diferentes níveis organizacionais. A autora indica a importância da felicidade na relação entre empregado e empregador e aponta como a felicidade é fundamental para o profissional do futuro.

Diefendorff *et al.* (2011) discutem sobre a teoria do trabalho emocional, a qual conceitua regras de exibição emocional como normas compartilhadas de expressão e emoções no trabalho. Para isso, os pesquisadores utilizaram uma amostra de enfermeiros que trabalham em diferentes unidades de um sistema hospitalar. Os autores apontam que as regras de exibição emocional estão associadas à satisfação no trabalho em nível individual. Tais níveis são controlados pela influência da afetividade, percepções de regras e regulação emocional.

O trabalho de Fritz e Sonnentag (2009) apresenta um estudo do comportamento proativo no trabalho, examinando até que ponto estressores e experiências afetivas no trabalho diário estão associados a comportamentos proativos. A pesquisa com funcionários do setor público identificou que o humor positivo estava significativamente relacionado ao comportamento proativo sobre o indivíduo no dia de trabalho e nos dias seguintes.

Porath *et al.* (2012) investigaram a motivação e desenvolvem uma medida de construto para prosperar no trabalho, por meio de evidências que relacionem os afetos positivos e negativos, orientações de metas de aprendizado e desempenho, desenvolvimento de carreira, satisfação no trabalho e da prosperidade. Para os autores, existem diferenças nos relatos de prosperar em dois pontos no tempo, quando mudanças substanciais estão ocorrendo na vida profissional das pessoas e em contextos (ou seja, trabalho e não-trabalho).

No estudo de Offer e Schneider (2011), os autores examinaram as atividades em que os pais se envolvem simultaneamente e como se sentem quando fazem várias tarefas ao mesmo tempo. Na pesquisa, as mães passam mais de 10 horas por semana em multitarefa em comparação com os pais, cujas horas adicionais estão relacionadas, principalmente, com o tempo gasto em tarefas domésticas e creches. Para as mães, as atividades multitarefas em casa e em público estão associadas a um aumento de emoções negativas, estresse, sofrimento psicológico e conflitos entre trabalho e família. Em contrapartida, a multitarefa dos pais em casa envolve menos tarefas domésticas e cuidado dos filhos e não representa uma experiência negativa.

Por fim, Philippe *et al.* (2010) investigaram o papel da paixão em uma determinada atividade que envolva relacionamentos interpessoais. Os resultados mostraram que as emoções positivas, vivenciadas no trabalho, mediam plenamente a relação entre a paixão harmoniosa e a qualidade das relações interpessoais e, ainda, a paixão obsessiva não está associada a emoções positivas.

4.8 EMOÇÕES NO TRABALHO E *HOT TOPICS*

Com o objetivo de identificar possíveis *hot topics* (temas relevantes) relacionados às emoções no trabalho, foi realizada uma breve análise dos 358 artigos encontrados na base de dados da *Web of Science*, com base na fundamentação teórica, para selecionar 30 tópicos que poderiam ser classificados como *hot topics*.

Os 30 temas buscados que se destacaram e traduzidos para a língua portuguesa foram: empregados, experiência, comportamento, negativo, positivo, desempenho, papéis, satisfação, relacionamento, estresse, controle, grupo, regulação, gestão, mudança, *burnout* (síndrome relacionada a esgotamento emocional), engajamento, estratégia, sentimentos, gênero, conflito, felicidade, demandas, ambiente, exaustão, raiva, supervisores, regras, liderança e decisão.

Após análise desses temas, a Tabela 8 revela os tópicos, os índices ‘h-b’ e ‘m’. A coluna “número de publicações” refere-se à pesquisa: “emotions” AND “at work” AND “tópico” (“performance”, “behavior”, “roles”, etc.). O índice ‘h-b’ é calculado pela própria *Web of Science* e o índice ‘m’ resulta da divisão do índice ‘h-b’ pelo número de anos pesquisados, no caso, 10 anos.

Tabela 8 - Tópicos relacionados à emoção no trabalho

Tópicos	Número de publicações	Índice h-b	Índice m
<i>Employees</i>	191	34	3,4
<i>Experience</i>	207	30	3,0
<i>Behavior</i>	165	29	2,9
<i>Negative</i>	161	29	2,9
<i>Positive</i>	173	29	2,9
<i>Performance</i>	141	28	2,8
<i>Roles</i>	154	26	2,6
<i>Satisfaction</i>	112	26	2,6
<i>Relationship</i>	184	24	2,4
<i>Stress</i>	128	24	2,4
<i>Control</i>	86	23	2,3
<i>Group</i>	85	20	2,0
<i>Regulation</i>	91	20	2,0
<i>Management</i>	87	19	1,9
<i>Change</i>	72	19	1,9
<i>Burnout</i>	74	19	1,9
<i>Engagement</i>	67	19	1,9
<i>Strategy</i>	75	15	1,5
<i>Feelings</i>	65	15	1,5
<i>Gender</i>	52	15	1,5
<i>Conflict</i>	49	15	1,5
<i>Happiness</i>	29	15	1,5
<i>Demands</i>	55	14	1,4
<i>Environment</i>	48	14	1,4
<i>Exhaustion</i>	36	14	1,4
<i>Anger</i>	45	14	1,4
<i>Supervisors</i>	30	14	1,4
<i>Rules</i>	31	13	1,3
<i>Leadership</i>	35	11	1,1
<i>Decision</i>	31	11	1,1

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Conforme apresentado na Tabela 8, dos 30 tópicos sugeridos, 11 possuem índice ‘m’ maior que 2. Nesse caso, esses tópicos podem ser considerados *hot topics*, ou seja, são assuntos comumente associados à temática das emoções no trabalho. Os principais tópicos, tanto em quantidade de publicações quanto como *hot topics* são: funcionários, experiência, comportamento, positivo e negativo (para emoções positivas e negativas), desempenho, papéis, satisfação, relacionamento, estresse e controle.

A temática dos trabalhadores (*employees*) pode ser analisada no estudo de Xu, Luo e Hsu (2019), no qual os autores examinam como as emoções, raiva e medo são percebidas por meio de sanções e influenciam seus comportamentos relacionados ao computador no local de trabalho.

Quanto ao tópico satisfação (*satisfaction*), o estudo de Dahm, Kim e Glomb (2019) analisa os efeitos complementares e compostos das trocas entre a vida profissional e pessoal sobre emoções autoconscientes, satisfação do papel na vida e satisfação no trabalho do cônjuge

ou parceiro. Segundo os autores, as trocas relacionadas ao trabalho, como sacrificar o trabalho por atividades familiares ou pessoais, foram associadas a emoções autoconscientes negativas e a níveis mais baixos de satisfação no trabalho, carreira e vida profissional, sugerindo que assumir compromissos profissionais para a família afeta os indivíduos do ponto de vista profissional.

Já a questão da experiência (*experience*) está presente no estudo de Rispens e Demerouti (2016), no qual os autores verificam como os eventos diários de conflito no trabalho afetam as emoções negativas ativas (raiva, desprezo) e passivas (tristeza, culpa) no desempenho profissional. Os pesquisadores utilizam o conceito de desapego de conflitos e examinam se essa estratégia de enfrentamento alivia o grau de emoções negativas que uma pessoa sente devido a uma experiência de conflito.

Emoções positivas (*positive*), como entusiasmo, otimismo, satisfação, conforto e relaxamento, assim como a resiliência foram avaliadas em 216 equipes no estudo de Meneghel, Salanova e Martínez (2016). Os resultados destacam a importância de desenvolver emoções positivas coletivas para ajudar as equipes a promover a resiliência da equipe e melhorar seu desempenho.

Além disso, todos os demais tópicos pesquisados (grupo, regulação, gestão, mudança, *burnout*, engajamento, estratégia, sentimentos, gênero, conflito, felicidade, demandas, ambiente, exaustão, raiva, supervisores, regras, liderança e decisão) podem se tornar um *hot topic*, já que o índice 'm' é maior que 0,5 e menor ou igual a 2. Nesse caso, os tópicos já possuem uma área de pesquisa extensa e apresentam características muito relevantes.

5 CONCLUSÕES

Em relação ao total de publicações, observa-se que o tema tem aumentado sua representatividade no decorrer dos anos, sendo que em 2018 houve a maior quantidade de publicações, destacando a relevância deste assunto nos estudos organizacionais. As áreas de pesquisa com maior representatividade sobre as emoções no trabalho são a Psicologia, Economia empresarial e Ciências Sociais. Em relação às fontes das publicações, destacam-se os *journals*: *Journal of Applied Psychology*; *Frontiers in Psychology* e *Human Relations* ligados ao campo da Psicologia e das Ciências Sociais, confirmando o resultado das principais áreas temáticas.

Os autores que se sobressaem em publicações sobre o tema são: Evangelia Demerouti e Arnold B. Bakker, ambos da Holanda, e o norte-americano James M. Diefendorff. No que diz respeito às instituições vinculadas às publicações, destacam-se a universidade holandesa Eindhoven, a Utrecht Universidade, também holandesa e a australiana University of Queensland. É importante mencionar a presença de instituições holandesas, com grande participação nos estudos sobre o tema. O país com maior número de publicações sobre o tema são os Estados Unidos da América (93), seguidos da Inglaterra (33), Holanda (31) e Austrália (26).

Na combinação de alguns tópicos com os termos 'emotions' e 'at work', foram identificados 11 *hot topics*, ou seja, termos de relevância e com amplo alcance e efeitos de aplicação ou características únicas (BANKS, 2006). Os tópicos eram: funcionários, experiência, comportamento, positivo e negativo (para emoções positivas e negativas), desempenho, papéis, satisfação, relacionamento, estresse e controle. Além desses, todos os demais tópicos poderiam se tornar um *hot topic*, isto é, são temas interessantes para uma comunidade e apresentam características relevantes, mas não possuem efeitos de aplicação ou

atributos únicos. Esses tópicos incluem: grupo, regulação, gestão, mudança, *burnout*, engajamento, estratégia, sentimentos, gênero, conflito, felicidade, demandas, ambiente, exaustão, raiva, supervisores, regras, liderança e decisão.

Os resultados dessa pesquisa contribuem para que os pesquisadores sobre o assunto possuam acesso a informações dos principais autores, *journals*, locais e áreas relacionadas às emoções no trabalho, além de proporcionar um panorama internacional sobre o tema. Ressalta-se que este trabalho não esgota as possibilidades de pesquisas futuras, com ampliação por meio de outras bases de dados, além da revisão sistemática dos artigos internacionais das emoções no trabalho.

REFERÊNCIAS

APORE, Gloria Nakie; ASAMOAH, Emmanuel Selase. Emotional intelligence, gender and transformational leadership among nurses in emerging economies. **Leadership in Health Services**, 2019. <https://doi.org/10.1108/LHS-12-2018-0067>.

BAKKER, Arnold B.; BAL, Matthijs P. Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. **Journal of occupational and organizational psychology**, v. 83, n. 1, p. 189-206, 2010. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>.

BANKS, Michael G. An extension of the Hirsch index: Indexing scientific topics and compounds. **Scientometrics**, v. 69, n. 1, p. 161-168, 2006. <https://doi.org/10.1007/s11192-006-0146-5>.

BARSADE, Sigal G.; GIBSON, Donald E. Why does affect matter in organizations? **Academy of management perspectives**, v. 21, n. 1, p. 36-59, 2007. <http://doi.org/10.5465/AMP.2007.24286163>.

BRODY, Leslie R.; HALL, Judith A.; STOKES, Lynissa R. Gender and emotion: Theory, findings, and context. **Handbook of emotions**, v. 4, p. 369-392, 2016.

CHEN, Ming-Huei; KRISHNA, Shwetha M.; YU, Chan-Yuan. Work-life support: the key to managers' happiness. **Management Research Review**, 2019. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2018-0341>.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. David. **Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches**. Sage publications, 2018.

ÇAKIT, Erman. Karwowski, Waldemar., Marek, Tadeusz., Jaworek, Magdalena., Wrobel, Grzegorz (2020). A Cross-Sectional Study of the Relationships between Work-Related Affective Feelings Expressed by Workers in Turkey. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 24, p. 9470, 2020.

DAHM, Patricia C.; KIM, Yeonka; GLOMB, Theresa M. Leaning in and out: Work-life tradeoffs, self-conscious emotions, and life role satisfaction. **The journal of psychology**, v. 153, n. 5, p. 478-506, 2019. <https://doi: 10.1080/00223980.2019.1566685>.

DE COCK, Robin; DENOO, Lien; CLARYSSE, Bart. Surviving the emotional rollercoaster called entrepreneurship: The role of emotion regulation. **Journal of Business Venturing**, v. 35, n. 2, p. 105936, 2020. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.04.004>.

DIEFENDORFF, James M. *et al.* Emotional display rules as work unit norms: a multilevel analysis of emotional labor among nurses. **Journal of occupational health psychology**, v. 16, n. 2, p. 170, 2011. <https://doi.org/10.1037/a0021725>.

EINDHOVEN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY. Disponível em: <https://www.tue.nl/en/research/researchers/evangelia-demerouti/>. Acesso em: 15 mar. 2019.

EKMAN, Paul Ed; DAVIDSON, Richard J. **The nature of emotion: Fundamental questions**. Oxford University Press, 1994.

ERASMUS UNIVERSITY ROTTERDAM. Disponível em: <https://www.eur.nl/people/arnold-bakker>. Acesso em: 15 mar. 2019.

FINEMAN, Stephen. Emotional arenas revisited. **Emotion in organizations**, v. 2, p. 1-24, 2000.

FISHER, Cynthia D. Happiness at work. **International journal of management reviews**, v. 12, n. 4, p. 384-412, 2010. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>.

FREVERT, U. The History of Emotions. **Handbook of Emotions**. The Guilford Press. 2016. p. 49-65.

FRIJDA, Nico H. **The emotions**. Cambridge University Press, 1986.

FRITZ, Charlotte; SONNENTAG, Sabine. Antecedents of day-level proactive behavior: A look at job stressors and positive affect during the workday. **Journal of management**, v. 35, n. 1, p. 94-111, 2009. <https://doi.org/10.1177/0149206307308911>.

GALLESE, Vittorio. Mirror neurons, embodied simulation, and the neural basis of social identification. **Psychoanalytic dialogues**, v. 19, n. 5, p. 519-536, 2009. <https://doi.org/10.1080/10481880903231910>.

GEDDES, Deanna; LINDEBAUM, Dirk. Unpacking the ‘why’ behind strategic emotion expression at work: A narrative review and proposed taxonomy. **European Management Journal**, v. 38, n. 5, p. 708-722, 2020.

GHEZZI, Valerio. ; PROBST, Tahira. M. ; CIAMPA, Valéria. ; PETIRRA, Laura. ; RONCHETTI, Matteo., DI TECCO, Cristica. ; BARBANRANELLI, Claudio. ; IAVICOLI, Sergio. The Interplay among Age and Employment Status on the Perceptions of Psychosocial Risk Factors at Work. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 10, p. 3611, 2020.

- GRAHAM, John R.; SHIER, Micheal L. Social work practitioners and subjective well-being: Personal factors that contribute to high levels of subjective well-being. **International social work**, v. 53, n. 6, p. 757-772, 2010. <https://doi.org/10.1177/0020872810368394>.
- GUILLEMIN, Michel. Happiness at work: what do scientists say about it?. **Environnement, Risques & Santé**, v. 17, n. 5, p. 487-497, 2018. <https://doi.org/10.1684/ers.2018.1218>.
- HIRSCH, Jorge E. An index to quantify an individual's scientific research output. **Proceedings of the National academy of Sciences**, v. 102, n. 46, p. 16569-16572, 2005. <https://doi.org/10.1073/pnas.0507655102>.
- HOCHSCHILD, Arlie Russell. **The managed heart**. University of California press, 2012.
- HUY, Quy; ZOTT, Christoph. Exploring the affective underpinnings of dynamic managerial capabilities: How managers' emotion regulation behaviors mobilize resources for their firms. **Strategic Management Journal**, v. 40, n. 1, p. 28-54, 2019. <https://doi.org/10.1002/smj.2971>.
- HÜLSHEGER, Ute. R., ALBERTS, Hugo. J. E. M., FEINHOLDT, Alina., LANG, Jonas. W. B. Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction., v. 98, n. 2, p. 310, 2013. <https://doi.org/10.1037/a0031313>.
- IZARD, Carroll E.; ACKERMAN, Brian P. Motivational, organizational, and regulatory functions of discrete emotions. **Handbook of emotions**, v. 2, p. 253-264, 2000.
- JOST, Rossana Cristine Floriano; BULGACOV, Yára Lucia Mazziotti; CAMARGO, Denise de. Dimensão ideológica de la emoción en la gestión de vendedoras de cosméticos en una empresa multinacional. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 16, n. 2, p. 232-249, 2018. <https://doi.org/10.1590/1679-395164094>.
- LAZARUS, Richard S.; LAZARUS, Richard S. **Emotion and adaptation**. Oxford University Press on Demand, 1991.
- LEE, Mikyoung; JANG, Keum-Seong. Nurses' emotions, emotion regulation and emotional exhaustion. **International Journal of Organizational Analysis**, 2019. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2018-1452>.
- LEITER, Michael P., LANCHINGER, Heather.k., GILIN OORE, Debra., DAY, Arla. The impact of civility interventions on employee social behavior, distress, and attitudes. **Journal of Applied Psychology**, v. 96, n. 6, p. 1258, 2011. <https://doi.org/10.1037/a0024442>.
- LIVELY, Kathryn J.; WEED, Emi A. Emotion management: Sociological insight into what, how, why, and to what end?. **Emotion Review**, v. 6, n. 3, p. 202-207, 2014.
- MENEGHEL, Isabella; SALANOVA, Marisa; MARTÍNEZ, Isabel M. Feeling good makes us stronger: How team resilience mediates the effect of positive emotions on team

performance. **Journal of Happiness Studies**, v. 17, n. 1, p. 239-255, 2016. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9592-6>.

MORAIS, Fabiano José de., SAUERBRONN, João Felipe R., SILVA OLIVEIRA, Josiane., PESTANA, Fernando N. Gestão das emoções em centrais de atendimento telefônico. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 3, p. 15-29, 2015. <https://doi.org/10.12712/rpca.v9i3.507>.

NGUYEN, ToTran; JANSSENS, Maddy. Knowledge, Emotion, and Power in Social Partnership: A turn to partners' context. **Organization Studies**, v. 40, n. 3, p. 371-393, 2019. <https://doi.org/10.1177/0170840617747919>.

OFFER, Shira; SCHNEIDER, Barbara. Revisiting the gender gap in time-use patterns: Multitasking and well-being among mothers and fathers in dual-earner families. **American Sociological Review**, v. 76, n. 6, p. 809-833, 2011. <https://doi.org/10.1177/0003122411425170>.

PHILIPPE, Frederick L. VALLERAND, Robert J., HOULFORT, Nathalie., GENEVIEVE, Lavigne. DONAHUE, Eric G. Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: The mediating role of emotions. **Journal of personality and social psychology**, v. 98, n. 6, p. 917, 2010. <https://doi.org/10.1037/a0018017>.

PORATH, Christine., SPREITZER, Gretchen. Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. **Journal of Organizational Behavior**, v. 33, n. 2, p. 250-275, 2012. <https://doi.org/10.1002/job.756>.

REIZER, Abira; BRENDER-ILAN, Yael; SHEAFFER, Zachary. Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study. **Journal of Managerial Psychology**, 2019. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0299>.

RISPENS, Sonja; DEMEROUTI, Evangelia. Conflict at work, negative emotions, and performance: A diary study. **Negotiation and Conflict Management Research**, v. 9, n. 2, p. 103-119, 2016. <https://doi.org/10.1111/ncmr.12069>.

SCARANTINO, Andrea. How to define emotions scientifically. **Emotion review**, v. 4, n. 4, p. 358-368, 2012. <https://doi.org/10.1177/1754073912445810>.

SCOTT, Brent A., AWASTY, Nikhil., JOHNSON, Russel E., MATTA, Fadel K., HOLLENBECK, John R. Origins and destinations, distances and directions: Accounting for the journey in the emotion regulation process. **Academy of Management Review**, v. 45, n. 2, p. 423-446, 2020. <https://doi.org/10.5465/amr.2017.0448>.

SILVA, Heloiza Cristina Holgado *et al.* Bibliometria em estudos organizacionais: o perfil das produções em ecologia das organizações. **Gestão e Sociedade**, v. 12, n. 31, p. 2042-2066, 2018. <https://doi.org/10.21171/ges.v12i31.2297>.

SOMERVILLE, Leah H. The teenage brain: Sensitivity to social evaluation. **Current directions in psychological science**, v. 22, n. 2, p. 121-127, 2013. <http://doi.org/10.1177/0963721413476512>.

TELLEGEN, Auke. **Structures of mood and personality and their relevance to assessing anxiety, with an emphasis on self-report**. 1985.

TOUBIANA, Madeline; ZIETSMA, Charlene. The message is on the wall? Emotions, social media and the dynamics of institutional complexity. **Academy of Management Journal**, v. 60, n. 3, p. 922-953, 2017. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0208>.

UNIVERSITY OF AKRON. Disponível em: <https://www.uakron.edu/psychology/faculty-staff/bio-detail.dot?identity=1259203>. Acesso em 15 de Março de 2019

VELASCO, Manuel; NAVARRO, Jose; RUEFF-LOPES, Rita. Teoría de los acontecimientos afectivos: revisión de su impacto y desarrollos en el estudio del afecto en las organizaciones. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 1, p. 30-38, 2017. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12106>.

VORONOV, Maxim; WEBER, Klaus. The heart of institutions: Emotional competence and institutional actorhood. **Academy of Management Review**, v. 41, n. 3, p. 456-478, 2016. <https://doi.org/10.5465/amr.2013.0458>.

XU, Feng; LUO, Xin Robert; HSU, Carol. Anger or fear? Effects of discrete emotions on employee's computer-related deviant behavior. **Information & Management**, v. 57, n. 3, p. 103180, 2020. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.103180>.

ZERBE, Wilfred J., CHARMINE, E. J., Hartel., ASHKANASI, Neal. M., PETITTA, Laura (Ed.). **Emotions and Identity**. Emerald Publishing, 2017.

ZIETSMA, Charlene., TOUBIANA, Madeline., VERONOV, Maxim., ROBERTS, Anna. **Emotions in organization theory**. Cambridge University Press, 2019. <https://doi.org/10.1017/9781108628051>.