



Transcultural adaptation of the Emotional Culture at Work Scale: Methodological procedures and preliminary psychometric evidence (*Adaptação transcultural da Escala de Cultura Emocional no Trabalho: percurso metodológico e evidências psicométricas preliminares*)

Joice Franciele Friedrich Almansa ^{1,*}, Ana Cláudia Souza Vazquez ², and Claudio Simon Hutz ³

¹ Institute of Psychology, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brazil; joice.almansa@gmail.com 

² Department of Psychology, Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, Brazil; anasv@ufcspa.edu.br 

³ Institute of Psychology, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brazil; claudio.hutz@gmail.com 

* Correspondence: joice.almansa@gmail.com

Reference: Almansa, J. F. F., Vazquez, A. C. S., & Hutz, C. S. (2026). Transcultural adaptation of the Emotional Culture at Work Scale: Methodological procedures and preliminary psychometric evidence (*Adaptação transcultural da Escala de Cultura Emocional no Trabalho: percurso metodológico e evidências psicométricas preliminares*). *Ibero-American Journal of Psychology and Public Policy*, 3(2), 180-219. <https://doi.org/10.56754/2810-6598.2026.0057>

Editor: Andrés Concha-Salgado, Universidad de La Frontera, Chile 

Reception date: 27 Oct 2025

Acceptance date: 14 Jun 2026

Publication date: 27 Jul 2026

Language: English and Portuguese

Translation: Helen Lowry

Publisher's Note: IJP&PP remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2026 by the authors. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).

Abstract: Objective: This study aimed to describe the transcultural adaptation process of the Companionate Love Scale to the Brazilian organizational context and to provide preliminary psychometric evidence for the Emotional Culture at Work Scale. Method: Following the guidelines of the ITC (2017) and AERA, APA, and NCME (2014), the study employed a mixed-methods design, including translation procedures, expert evaluation, regional focus groups across five Brazilian regions, and exploratory quantitative analyses conducted with a pilot sample. Results: The adaptation process revealed cultural tensions surrounding emotional terms such as “tenderness” and “compassion,” highlighting the need for operational definitions and cultural refinement. Content validity indices indicated high agreement among experts. Exploratory analyses suggested a unidimensional structure and acceptable internal consistency in this pilot sample, although findings should be interpreted as preliminary given the sample size and design. Conclusions: The results provide preliminary indications of the cultural adequacy and semantic clarity of the adapted instrument, representing an initial step in investigating its measurement properties. Further studies with larger, more diverse samples are required to expand the evidence on its internal structure, score reliability, and applicability across contexts.

Keywords: cross-cultural assessment; content validity; exploratory factor analysis; workplace emotions; semantic equivalence.

Resumen: Objetivo: Este estudio tuvo como objetivo describir el proceso de adaptación transcultural de la Companionate Love Scale al contexto organizacional brasileño y aportar evidencia psicométrica preliminar para la Escala de Cultura Emocional en el Trabajo. Método: Siguiendo las directrices de la ITC (2017) y las recomendaciones de la AERA, APA y NCME (2014), el estudio adoptó un diseño de métodos mixtos, que incluyó procedimientos de traducción, evaluación por expertos, grupos focales en cinco regiones de Brasil y análisis cuantitativos exploratorios realizados con una muestra piloto. Resultados: El proceso de adaptación evidenció tensiones culturales en torno a términos emocionales como “ternura” y “compasión”, lo que destaca la necesidad de definiciones operacionales y de un refinamiento cultural. Los índices de validez de contenido indicaron un alto nivel de concordancia entre los expertos. Los análisis exploratorios sugirieron una estructura unidimensional y una consistencia interna aceptable en esta muestra piloto, aunque los resultados deben interpretarse como preliminares debido al tamaño de la muestra y al diseño del estudio. Conclusiones: Los resultados proporcionan indicios preliminares de adecuación cultural y de claridad semántica del instrumento adaptado, lo que constituye una etapa inicial en la investigación de sus propiedades de medición. Se requieren estudios futuros con muestras más amplias y diversas para fortalecer la evidencia sobre su estructura interna, la precisión de las puntuaciones y su aplicabilidad en distintos contextos.

Palabras clave: evaluación transcultural; validez de contenido; análisis factorial exploratorio; emociones en el trabajo; equivalencia semántica.

Resumo: Objetivo: Este estudo teve como objetivo descrever o processo de adaptação transcultural da *Companionate Love Scale* para o contexto organizacional brasileiro e fornecer evidências psicométricas preliminares para a Escala de Cultura Emocional no Trabalho. Método: Seguindo as diretrizes da ITC (2017) e as recomendações da AERA, APA e NCME (2014), o estudo adotou um desenho de métodos mistos, incluindo procedimentos de tradução, avaliação por especialistas, grupos focais em cinco regiões do Brasil e análises quantitativas exploratórias conduzidas com uma amostra piloto. Resultados: O processo de adaptação revelou tensões culturais em torno de termos emocionais como “ternura” e “compaixão”, evidenciando a necessidade de definições operacionais e refinamento cultural. Os índices de validade de conteúdo indicaram alta concordância entre os especialistas. As análises exploratórias sugeriram uma estrutura unidimensional e consistência interna aceitáveis nesta amostra piloto, embora os resultados devam ser interpretados como preliminares devido ao tamanho da amostra e ao delineamento do estudo. Conclusões: Os resultados fornecem indícios preliminares de adequação cultural e de clareza semântica do instrumento adaptado, representando uma etapa inicial na investigação de suas propriedades de mensuração. Estudos futuros com amostras maiores e mais diversas são necessários para ampliar as evidências sobre sua estrutura interna, a precisão dos escores e sua aplicabilidade em diferentes contextos.

Palavras-chave: avaliação transcultural; validade de conteúdo; análise fatorial exploratória; emoções no trabalho; equivalência semântica.

1. Introduction

The cross-cultural adaptation of psychological instruments involves more than literal translation: it requires consideration of semantic, conceptual, and cultural equivalence to ensure technical accuracy and ethical measurement. Such rigor is particularly necessary given the shortage of scales validated for the Brazilian population across multiple fields (Manzi-Oliveira et al., 2011). Several studies have noted the lack of appropriate instruments for topics such as work-life balance (Martiny et al., 2011), motor function in children (Alves et al., 2023), vaccine hesitancy (Santos Júnior & Costa, 2022), social stressors at work (Moraes et al., 2023), and parental involvement (Bossardi et al., 2018). Even specific constructs, such as kindness, have measurement gaps in the Brazilian context (Stédile & Martins, 2020).

This gap becomes even more critical for emotional constructs, the expression, interpretation, and legitimacy of which vary according to social norms, institutional values, and linguistic repertoires. Emotions in the workplace are not merely individual internal states but socially regulated phenomena influenced by cultural and organizational norms that define which emotions may be expressed, in which contexts, and in what ways (Barsade & O'Neill, 2014; Shaver et al., 1987). Accordingly, terms such as “affection,” “compassion,” and “tenderness” may carry different meanings depending on the sociocultural context, affecting their acceptability and intelligibility in organizational settings.

Studies of cross-cultural adaptation indicate that, even among Portuguese-speaking countries, cultural differences may produce distinct interpretations and differential item functioning (Marôco et al., 2014; Squassoni & Matsukura, 2014). In this process, language not only describes but also structures affective experience: emotions become intelligible when named using culturally familiar terms. Thus, literal translations may distort meanings and compromise the cultural validity of instruments, particularly when affective constructs are involved.

Within organizational psychology, the measurement of emotions has gained relevance, with evidence linking positive emotions, such as companionate love, to important outcomes, including greater cohesion, trust, and engagement and lower emotional exhaustion (Barsade & O'Neill, 2014). However, instruments developed in English-speaking contexts often use emotional categories that have no direct functional equivalent in other cultural settings (Nascimento et al., 2015; Squassoni & Matsukura, 2014). Terms such as “companionate love,” “tenderness,” and “compassion” may create ambiguity, discomfort, or divergent interpretations in the Brazilian organizational context, affecting ecological validity and measurement accuracy.

In response to these challenges, recent international guidelines, such as those of the International Test Commission (ITC, 2017), the American Educational Research Association (AERA), the American Psychological Association (APA), and the National Council on Measurement in Education (NCME), compiled in the Standards for Educational and Psychological Testing (AERA, APA, & NCME, 2014), as well as the updated recommendations of the American Psychological Association (APA, 2020), emphasize the need for a systematic cross-cultural adaptation processes. These processes include technical translation, back-translation, expert evaluation, qualitative studies with members of the target context, and psychometric analyses to ensure the semantic, conceptual, and functional equivalence of instruments across cultural settings.

Consistent with the Standards for Educational and Psychological Testing (AERA, APA, & NCME, 2014), the different stages of this study were designed to generate complementary sources of evidence, including evidence based on instrument content, response processes, and the internal structure of the measure. Accordingly, expert evaluation and the Content Validity Index (CVI) were used to gather evidence regarding item content; focus groups aided in examining response processes and cultural and semantic intelligibility; and an exploratory factor analysis (EFA) was used to generate preliminary evidence regarding the measure's internal structure.

These guidelines emphasize that cross-cultural adaptation should be guided by both theoretical assumptions and empirical evidence, integrating methodological rigor with cultural sensitivity. In addition, recent advances in scale development highlight the importance of gathering validity evidence throughout the entire process of instrument construction and adaptation, from the conceptual definition of items to the psychometric evaluation of their internal structure (Jebb et al., 2021). However, Brazilian studies still face limitations in fully meeting these criteria, particularly in integrating theory, language, and cultural context (Manzi-Oliveira et al., 2011).

Another recurring challenge concerns the limited sample sizes and inadequate sociocultural representativeness, which hinder the generalizability of the findings (Esteves, 2014; Moraes et al., 2023). For culture-sensitive constructs such as emotions, including participants from different regions and occupational contexts is essential for capturing linguistic and interpretive variation.

In this regard, dialogic qualitative approaches, such as focus groups, have been widely used in cross-cultural adaptation processes because they make it possible to understand how meanings are socially constructed and shared among participants (Alam et al., 2025; Gondim et al., 2023; Kitzinger, 1995; Morgan, 1997). These methods are particularly useful for refining the intelligibility and cultural appropriateness of emotionally sensitive terms, especially in organizational contexts in which emotional expression is often regulated. Operational definitions may help reduce ambiguity and facilitate item comprehension, although they may also create tension between conceptual precision and linguistic accessibility (Nascimento et al., 2015; Shaver et al., 1987).

It is important to distinguish among different levels of cross-cultural adaptation. While linguistic and cultural adaptation seeks to ensure semantic clarity, conceptual appropriateness, and item intelligibility in a specific context, psychometric equivalence across groups pertains to the statistical comparability of measures, typically assessed through invariance testing or differential item functioning (AERA, APA, & NCME, 2014; ITC, 2017; Milfont & Fischer, 2010; Van de Vijver & Leung, 1997).

These levels represent complementary but distinct stages in the cross-cultural validation process. It is widely recognized that initial evidence of semantic and cultural adaptation is a prerequisite for subsequent investigations of structural equivalence and comparability across groups (ITC, 2017; Milfont & Fischer, 2010).

This study primarily deals with the first stage, focusing on cultural adaptation and exploratory analysis of the internal structure, without explicitly assessing equivalence across groups.

Against this backdrop, this article describes the cross-cultural adaptation of the Companionate Love Scale for the Brazilian organizational context, guided by the theoretical assumptions of the original construct and by systematic methodological approaches. Validity evidence based on item content was gathered through expert assessment, along with evidence related to response processes obtained from focus groups conducted in different regions of the country.

The pilot version of the scale underwent preliminary quantitative analyses. These included a comparison of versions with and without operational definitions to examine possible effects of item presentation on participants' response patterns. This comparison was not intended to assess comprehension, establish equivalence between versions, or provide psychometric validity evidence. In addition, an EFA was conducted to gain an initial view of the measure's internal structure, accompanied by estimates of internal consistency using Cronbach's alpha and the omega coefficient.

Given that operational definitions may influence item interpretation by reducing semantic ambiguity and contextual uncertainty, the comparison between the two scale versions aimed to investigate whether the presence of these definitions was associated with differences in response patterns. Collectively, these procedures sought to examine the scale's cultural appropriateness and generate preliminary psychometric evidence regarding the interpretation of scores from the Brazilian version of the instrument.

By describing this process as a cohesive whole, the study seeks to contribute to the evolution of culturally sensitive psychometric practices, broaden understanding of the measurement of emotions in workplace settings, and strengthen the applicability of psychological instruments in Latin American contexts.

2. Objectives

The primary objective of this study was to conduct an initial cross-cultural adaptation of the Companionate Love Scale for the Brazilian organizational context, resulting in the development of the Emotional Culture at Work Scale. Specifically, the study aimed to:

1. Investigate the semantic, conceptual, and cultural appropriateness of the translated version in accordance with the ITC (2017) guidelines and the recommendations of AERA, APA, and NCME (2014);
2. Examine the clarity, relevance, and fidelity of the items through expert judgment and content validity analysis;

3. Explore the cultural intelligibility and emotional resonance of the scale items through focus groups representing Brazil's five regions;
4. Evaluate preliminary psychometric evidence for the adapted version, including the scale's internal consistency and internal structure;
5. Exploratorily examine possible effects of including operational definitions on participants' response patterns.

3. Method

3.1 Participants

Thirty professionals from Brazil's five regions participated in the focus groups. The sociodemographic and occupational characteristics of the qualitative sample are presented in Table 1. Participants ranged in age from 21 to 50 years ($M = 37.43$, $SD = 7.66$), and their professional experience ranged from 0.5 to 23 years ($M = 10.53$, $SD = 7.34$). Most participants were women (63.3%), had a postgraduate qualification (80.0%), and worked on site (70.0%). Regarding organization type, 46.7% worked in public institutions, 40.0% in private organizations, 6.7% were self-employed or independent professionals, and 6.7% worked in the third sector. The sample included different professional fields, with the largest representation from psychology (30.0%) and administration, business, and services (26.7%), as well as education, information technology, health, justice, and law. This composition made it possible to include participants with diverse professional backgrounds and work settings in the qualitative stage of the cross-cultural adaptation.

Regarding work arrangement, participants worked predominantly on site (61.3%; $n = 92$), followed by hybrid (35.3%; $n = 53$) and remote arrangements (3.3%; $n = 5$). Participants were randomly assigned to two conditions (with vs. without operational definitions) through automatic randomization on the survey form. The distribution of participants across conditions was examined descriptively before the analyses. The sociodemographic characteristics of the quantitative sample are presented in Table 2.

The qualitative stage included participants from Brazil's five regions and from different occupational contexts, whereas the quantitative sample showed occupational and educational diversity. These characteristics contributed to the examination of different perspectives and possible linguistic variations relevant to the scale's cross-cultural adaptation process. Although a sample of 150 participants may be considered modest for factor analyses, simulation studies indicate that smaller samples can yield stable solutions when models are unidimensional, include a small number of items, and have high factor loadings (de Winter et al., 2009; MacCallum et al., 1999). Since the scale examined had four items with factor loadings above .80, the sample size was considered adequate for the exploratory objectives of this pilot stage.

Table 1

Sociodemographic and Occupational Characteristics of the Qualitative Sample ($N = 30$)

Variable	Category	n	%
Region	North	5	16.7
	Northeast	6	20.0
	Central-West	7	23.3
	Southeast	7	23.3
	South	5	16.7
Gender	Women	19	63.3
	Men	11	36.7

(Continued)

Table 1
(Continued)

Variable	Category	n	%
Education	Completed high school	3	10.0
	Undergraduate degree	3	10.0
	Postgraduate education	24	80.0
Age group	21–29 years	6	20.0
	30–39 years	11	36.7
	40–49 years	11	36.7
	50 years	2	6.7
Professional experience	Up to 5 years	11	36.7
	6–10 years	6	20.0
	11–20 years	9	30.0
	21 years or more	4	13.3
Organization type	Public	14	46.7
	Private	12	40.0
	Self-employed/independent professional	2	6.7
	Third sector	2	6.7
Professional field	Psychology	9	30.0
	Administration, business, and services	8	26.7
	Education	4	13.3
	Information technology	4	13.3
	Health	3	10.0
	Justice and law	2	6.7
Work arrangement	On-site	21	70.0
	Hybrid	9	30.0

Note. Professional fields were grouped based on the occupations and areas of practice reported by participants. In the quantitative stage, 150 professionals were recruited through online calls, institutional networks, research platforms, and outreach projects. A non-probabilistic convenience sampling strategy was used, consistent with the exploratory objectives of the psychometric analyses. Ages ranged from 23 to 68 years ($M = 39.9$, $SD = 10.3$), and women comprised 62.0% of the sample. Most participants had completed postgraduate specialization, master's, doctoral, or postdoctoral training (84.7%).

Table 2
Sociodemographic Characteristics of the Quantitative Sample (N = 150)

Variable	Category	n	%
Gender	Women	93	62.0
	Men	55	36.7
	Prefer not to answer	2	1.3
Education	Completed high school	12	8.0
	Completed higher education	11	7.3
	Completed postgraduate specialization, master's, doctoral, or postdoctoral training	127	84.7
Organization type	Public	101	67.3
	Private	47	31.3
	Self-employed/independent professional	2	1.3
Sector	Services	145	96.7
	Industry	3	2.0
	Commerce	2	1.3
Work arrangement	On-site	92	61.3
	Remote	5	3.3
	Hybrid	53	35.3

3.2 Design

This methodological study used a mixed-methods approach and was conducted in accordance with the ITC (2017) guidelines and the recommendations of the AERA, APA, and NCME (2014). The design was sequential and complementary, allowing each stage to inform subsequent decisions.

The procedure involved four main phases:

1. Translation and back-translation, conducted by bilingual psychologists, followed by a consensus synthesis to ensure conceptual, semantic, and idiomatic equivalence.
Any discrepancies among the translated versions were discussed by the research team together with the translators and resolved by consensus based on criteria of semantic clarity, conceptual fidelity to the original construct, and cultural appropriateness for the Brazilian context.
2. Expert evaluation, in which the clarity, relevance, and conceptual fidelity of the items and operational definitions were examined, resulting in calculation of the Content Validity Index (CVI).
3. Regional focus groups in Brazil's five regions, intended to assess intelligibility, emotional resonance, and cultural appropriateness and to refine the operational definitions.
4. Quantitative pilot stage, in which the adapted version was administered to Brazilian professionals for an EFA, internal consistency estimation, and an exploratory comparison of versions with and without operational definitions.

The psychometric analyses were exploratory and sought to provide preliminary information on the internal structure and item performance.

The study adopted a methodological integration strategy, combining reflexive thematic analysis and statistical data throughout the semantic, conceptual, and cultural adaptation process. This approach is consistent with international recommendations emphasizing the need to connect theoretical assumptions, participants' interpretations, and empirical findings. The combination of the qualitative and quantitative stages therefore guided refinement of the Emotional Culture at Work Scale and the preliminary evaluation of its properties in the Brazilian context.

3.3 Instruments

3.3.1 Companionate Love Scale / Emotional Culture at Work Scale

The Companionate Love Scale was developed by Barsade and O'Neill (2014) to assess positive emotions in workplace relationships and is structured around four components: affection, caring, compassion, and tenderness. The construct refers to emotional connection and affective support among coworkers.

The original version has strong psychometric evidence: in a sample of 3,210 professionals, the four items loaded on a single factor, with loadings ranging from .67 to .78 and a Cronbach's alpha of .83, indicating strong internal consistency and a clear unidimensional structure. The authors also demonstrated consistent associations between companionate love and group cohesion, satisfaction, engagement, reduced absenteeism, and lower emotional exhaustion, reinforcing the practical relevance of companionate love.

The instrument contains four items rated on a 5-point Likert scale (1 = never; 5 = almost always). Formal permission to translate and culturally adapt the scale was obtained by the authors for this study. The Brazilian version underwent technical translation, expert evaluation, regional focus groups, and pilot psychometric analysis.

The final version, called the Emotional Culture at Work Scale, retained the four original items and incorporated operational definitions that were culturally refined throughout the cross-cultural adaptation process (see Appendix A).

These operational definitions were developed on the basis of the original construct's theoretical framework and refined using qualitative evidence, a procedure consistent with contemporary recommendations for the development and improvement of Likert-type scales (Jebb et al., 2021).

The terms "affection," "caring," "compassion," and "tenderness" were linguistically adjusted based on participant feedback and expert judgment, preserving consistency with the original construct while enhancing suitability for the Brazilian cultural context.

3.3.2 Supplementary Materials

In addition to the primary scale, supporting materials were used to enhance the transparency and traceability of the procedures adopted and to organize information obtained across the different stages of the study:

- Informed Consent Form: presented the study objectives, procedures, participant rights, ethical safeguards, the possibility of recording the focus groups, and confidential data handling.
- Focus group guide: consisted of open-ended questions about semantic clarity, emotional resonance, cultural appropriateness of the items, and understanding of the operational definitions, thereby supporting the collection of contextualized data (Chand, 2025; Schuster et al., 2023).
- Expert Evaluation Form: structured as a 4-point scale (1 = inadequate; 4 = fully adequate) to assess the clarity, relevance, representativeness, and conceptual fidelity of the items. The judgments supported calculation of the CVI for each item and for the scale overall, following Polit and Beck (2006), as well as qualitative comments for linguistic revisions.
- Qualitative coding spreadsheets and analytic records: documented interpretive decisions, codes, memos, and saturation criteria, and thereby ensured the auditability of the qualitative process.

These supplementary materials supported the qualitative stages and the collection of preliminary information regarding item content and response processes, consistent with the ITC (2017) guidelines, and assisted in the cultural and conceptual refinement of the Emotional Culture at Work Scale.

3.4 Procedures and Ethical Safeguards

The cross-cultural adaptation process for the Companionate Love Scale followed a sequential mixed-methods design that integrated qualitative and quantitative stages in a complementary manner, in accordance with classic and contemporary recommendations for adapting instruments in multinational contexts (Benlidayi & Gupta, 2024; Van de Vijver & Leung, 1997; Wen et al., 2025).

Initially, the scale was independently translated by two bilingual psychologists and synthesized by the researchers to support semantic, conceptual, and idiomatic equivalence. Next, four experts in organizational psychology, psychometrics, and positive

psychology evaluated the clarity, relevance, and conceptual fidelity of the items and operational definitions, resulting in an overall Content Validity Index (CVI) of .95 (Spoto et al., 2025).

Next, regional focus groups were conducted in Brazil's five regions to analyze intelligibility, cultural resonance, and conceptual appropriateness. The sessions, guided by a semi-structured protocol, included paraphrasing and discussions of semantic equivalence. The meetings were recorded, transcribed, and subjected to reflexive thematic analysis based on theoretical saturation and researcher triangulation (Ahmed et al., 2025), consistent with contemporary approaches to qualitative integration in instrument validation (Zhang & Browne, 2026).

Following the qualitative revisions, a pilot stage was conducted with 150 Brazilian professionals to evaluate preliminary psychometric evidence for the Emotional Culture at Work Scale. Analyses of internal consistency and exploratory investigation of the internal structure were conducted, along with exploratory comparisons between versions with and without operational definitions, consistent with contemporary recommendations for multistage instrument development and validation (Lambert & Newman, 2023; Swan et al., 2023).

Participants were automatically randomized into two conditions (a version “with” vs. “without” operational definitions) to exploratorily examine possible effects of the presence of these definitions on item response patterns. The purpose of this comparison was to investigate whether different forms of item presentation were associated with variation in participants' responses, rather than to directly assess comprehension, intelligibility, or semantic clarity.

All procedures followed the ethical principles of Resolution No. 510/2016 and the Declaration of Helsinki. The project was approved by the Research Ethics Committee of the UFRGS Institute of Psychology under CAAE protocol No. 64195322.0.0000.5334. Participants received complete information about the study, and informed consent, anonymity, confidentiality, and secure data storage were ensured.

The procedures were also guided by the ITC (2017) guidelines, and decisions made at the different stages were documented. This documentation enhanced the transparency and traceability of the adaptation process.

3.5 Analytical Strategy

Data analysis was conducted in qualitative and quantitative stages to gather validity evidence based on item content, response processes, and the internal structure of the Emotional Culture at Work Scale, in alignment with contemporary validity approaches that integrate conceptual, empirical, and interpretive aspects (Markus & Borsboom, 2024).

In the qualitative stage, focus group transcripts and expert evaluations were subjected to a reflexive thematic analysis (Alam et al., 2025; Gondim et al., 2023), involving familiarization, initial coding, theme development and refinement, and the construction of interpretive narratives. Researcher triangulation increased the credibility of the interpretations. Expert evaluations were systematized to calculate the CVI, estimated from the proportion of judges assigning ratings of 3 or higher, following Polit and Beck (2006) and consistent with recent recommendations for improving content validity evaluation (Spoto et al., 2025).

In the quantitative stage, data from the pilot administration ($N = 150$) were analyzed in RStudio (Version 4.3.2). Descriptive analyses were first conducted to characterize the sample and examine item behavior, including means, standard deviations,

skewness, kurtosis, and missing data checks. Because fewer than 5% of values were missing, simple item-mean imputation was used (Little & Rubin, 2019).

The scale's internal consistency was evaluated using Cronbach's alpha, ordinal alpha, and ordinal total omega. The suitability of the data for factor analysis was examined using the Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) index and Bartlett's test of sphericity.

The instrument's internal structure was investigated through an EFA, based on a polychoric correlation matrix and using the unweighted least squares (ULS) estimator, which is appropriate for ordinal items. Given the preliminary nature of this stage, responses obtained under the two item-presentation conditions were analyzed jointly. The number of factors retained was determined through parallel analysis. The following adequacy criteria were considered: factor loadings $\geq .40$, satisfactory communalities, evidence of a unidimensional structure, and theoretical coherence of the resulting solution. In addition to factor loadings, model fit indices were examined, including χ^2 , RMSEA, TLI, RMSR, and BIC.

An exploratory comparison of the versions with and without operational definitions was conducted to investigate possible effects of item presentation on participants' response patterns. This analysis was not intended to assess item comprehension, equivalence between versions, or psychometric validity evidence, but only to examine possible wording and presentation effects associated with the operational definitions. Effect size was estimated using Cohen's *d*, with values of .20, .50, and .80 being interpreted as small, medium, and large effects, respectively.

4. Results

4.1 Content Validity Evidence: Expert Evaluation

In light of the issues raised during the evaluation process, the qualitative stage comprised two rounds of expert review, including calculation of the Content Validity Index (CVI), and two rounds of focus groups conducted until theoretical saturation was reached. Tables 3 and 4 summarize the scale's cross-cultural adaptation and semantic refinement process. The overall CVI was .95, with item coefficients ranging from .83 to 1.00, indicating high agreement among experts regarding the instrument's clarity, relevance, and conceptual appropriateness.

Table 3

Comparative Results Across the Expert-Review Rounds

Item	Round 1	Round 2
Affection	Warmth as a substitute; lack of clarity due to the absence of an operational definition.	Retain affection, criticizing the use of a more literary synonym because it is more difficult to understand.
Caring	Retained.	Expand the definition to include verbal actions in addition to gestures.
Compassion	Retained.	Increase accessibility for lay audiences by replacing it with empathy or solidarity.
Tenderness	Questions regarding appropriateness for the organizational setting.	Retain the term because of its conceptual clarity, but with cultural reservations due to its possible association with intimate relationships.
Kindness	Suggested as a substitute for tenderness, although it was not originally included in the scale.	Retained: include cordial verbal expressions in the definition.

In the first round, experts particularly questioned the terms “affection” and “tenderness.” For affection, they noted the lack of an operational definition and suggested warmth, which was rejected because it was considered more intimate and less appropriate

for the organizational setting. For tenderness, they reported difficulty imagining its application at work and suggested alternatives such as sweetness, kindness, gentleness, or sensitivity because of its possible association with intimate or family relationships. Caring and compassion were considered appropriate, although questions were raised about the type of self-report involved (emotions expressed or perceived) and the ability of the items to discriminate from one another. Revising the scale's original name was also suggested to avoid associations with romantic relationships. In response to these observations, operational definitions were added for all items, and the term "kindness" was incorporated as an expansion of the affective dimension.

In the subsequent stage, the experts evaluated the revisions during a second round. The term "affection," proposed as a replacement for the original Portuguese term "afeto," caused controversy because it was considered more difficult and conceptually redundant; returning to "afeto" was recommended, and the researchers adopted this decision. For the caring item, including verbal expressions of support in addition to nonverbal behaviors was suggested. For compassion, experts recommended considering alternatives such as "empathy" or "solidarity", which were viewed as more semantically accessible without sacrificing conceptual rigor.

Despite these advances, tenderness remained the most sensitive point: although clear, it continued to be associated with intimacy and replacing it with gentleness or sensitivity was again suggested. The "kindness" item, in turn, was considered relevant and coherent by the experts, although more specific criticisms later emerged in the focus groups.

As a result of this iterative process, after the final evaluation round, the overall CVI reached .95, with individual coefficients ranging from .83 (Affection) to 1.00 (Caring, Compassion, and Kindness); Tenderness had a CVI of .92. These results indicated high expert agreement regarding the items' clarity, relevance, and conceptual fidelity based on explicit quantitative content-validity criteria. Based on these findings and the revised operational definitions, the focus group stage began to deepen the evaluation of the scale's semantic intelligibility and cultural appropriateness in the Brazilian organizational context. Table 4 presents the evolution of the operational definitions throughout the adaptation process.

Table 4
Evolution of the Operational Definitions Throughout the Cross-Cultural Adaptation Process

Item	Definition After Expert Review – Preliminary Version	Definition After Focus Groups – Final Version
Affection	Expressions of emotional closeness and appreciation among coworkers, such as sharing feelings, listening attentively, showing warmth, and offering words of encouragement in the workplace.	They demonstrate emotional closeness to coworkers through attentive listening, encouragement, recognition of achievements, and reassuring words.
Caring	Actions reflecting active attention to coworkers' needs through gestures and verbal expressions indicating interest, support, and availability in everyday work.	They offer practical help or spontaneous support when they notice that a coworker needs it, demonstrating attentiveness to the other person's well-being.
Compassion	Attitudes motivated by concern for another person's suffering, expressed through supportive presence, emotional support, and willingness to remain alongside the person during difficulties.	They demonstrate sensitivity to coworkers' suffering through emotional support, attentive listening, and presence during difficult times.
Tenderness	Acts expressing gentleness and softness in relationships through kind words, welcoming looks, or gentle gestures in interpersonal interactions.	They express gentleness in interactions through thoughtful gestures, a welcoming gaze, and a kind tone of voice.
Kindness	Voluntary actions that promote well-being in professional interactions, such as cordial, respectful, and considerate gestures and verbal expressions, without expecting anything in return.	Removed.

4.2 Evaluation of Semantic Intelligibility and Cultural Appropriateness: Focus Group Results

The focus groups evaluated the scale name, items, and operational definitions while considering the linguistic and cultural characteristics of Brazil's five regions. As mentioned, Table 4 summarizes the evolution of the operational definitions throughout the adaptation process, as well as the changes resulting from the discussions conducted at this stage.

The original Portuguese name, Amor Companheiro no Trabalho [Companionate Love at Work], prompted recurring concerns in the focus groups, particularly in the Central-West, Northeast, and Southeast regions, because it evoked intimate or romantic relationships. In the South, although understood, it was considered uncommon in organizational vocabulary. Alternatives such as Companionate Love and Collaborative Love were proposed until the name Emotional Culture at Work Scale was considered most appropriate because of its neutral character and alignment with the professional environment. Regarding the items, the Portuguese term "afeição" was criticized for sounding overly technical or literary. In the South and Southeast, participants recommended returning to the term "afeto," which was considered more common and associated with listening and recognition, although some ambiguity remained in the Northeast and Central-West. In light of these considerations, the final version retained "afeto," accompanied by an operational definition.

Caring was consistently and widely accepted and associated with attentiveness and support. Compassion, by contrast, produced regional differences: it was well accepted in the South but viewed in the Northeast, North, and Southeast as related to profound suffering, religiosity, or pity. More neutral terms, such as "empathy" or "solidarity," were suggested; however, because of conceptual differences, "compassion" was retained, with revisions emphasizing emotional support and avoiding religious connotations. Similarly, tenderness was the most sensitive item for both experts and participants because of its strong association with intimate or family relationships. Although alternatives such as "gentleness" and "sensitivity" were suggested, the original term was retained and understood as "gentleness" in professional interactions. In contrast to the preceding items, kindness, which had been added following the experts' recommendation, was rejected in the focus groups, especially in the North, Northeast, and Southeast, because it was perceived as a socially expected or strategic behavior that was not always linked to an authentic affective value. In addition, the definition was considered idealized. The item was therefore excluded from the final version of the scale.

Taken together, the expert evaluations and focus group results provided evidence regarding the semantic intelligibility, cultural appropriateness, and conceptual coherence of the items. After the "Kindness" item was excluded and the operational definitions were refined, the final four-item version of the scale proceeded to the quantitative stage for preliminary investigation of its psychometric properties.

4.3 Effect of Operational Definitions on Response Patterns

After the final version of the scale was established, the possible effect of the operational definitions on participants' response patterns was experimentally evaluated. As shown in Table 5, independent-samples t-tests did not identify any statistically significant differences between the versions with and without operational definitions for any item ($p > .05$). Effect sizes were small for Affection ($d = .24$), Caring ($d = .20$), and Tenderness ($d = .27$), and negligible for Compassion ($d = .05$). These results suggest that including the operational definitions produced only modest changes in response patterns, with no evidence of a substantial impact on participants' scores.

Table 5

Exploratory Comparison of Response Patterns Between Versions With and Without Operational Definitions

Emotion	<i>M (SD) – With</i>	<i>M (SD) – Without</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>Cohen’s d</i>
Affection	3.56 (1.03)	3.33 (1.03)	1.33	148	.186	.24
Caring	3.70 (1.14)	3.48 (1.00)	1.13	148	.260	.20
Compassion	3.33 (1.30)	3.28 (1.08)	0.28	148	.781	.05
Tenderness	3.24 (1.24)	2.95 (1.04)	1.46	148	.146	.27

Note. Comparison of mean perceived emotional expression in the workplace between participants who responded to items accompanied by operational definitions (“with”) and those who responded only to the terms (“without”). The analysis included the means and standard deviations (SDs) for each group, independent-samples Student’s *t*-tests, degrees of freedom (*df*), *p* values, and effect sizes (Cohen’s *d*).

4.4 Preliminary Evidence of Internal Structure

4.4.1 Exploratory Factor Analysis

The Kaiser-Meyer-Olkin index ($KMO = .857$) and Bartlett’s test of sphericity, $\chi^2(6) = 479.83$, $p < .001$, supported the suitability of the data for an EFA. A parallel analysis indicated retention of a single factor, consistent with the theoretical hypothesis of scale unidimensionality. The EFA, conducted using a polychoric correlation matrix and the ULS estimator, suggested a one-factor solution. Factor loadings ranged from .839 to .917, communalities ranged from .704 to .840, and the single factor explained 77% of the total item variance. These results are presented in Table 6. Fit indices suggested that the solution adequately fit the data from this pilot sample: $\chi^2(2) = 2.58$, $p = .276$; RMSEA = .043; TLI = .996; RMSR = .009; and BIC = -7.43 .

Table 6

Exploratory Factor Analysis Results for the Emotional Culture at Work Scale

Item	λ	h^2	u^2
Affection	.871	.767	.233
Caring	.885	.783	.217
Compassion	.917	.840	.160
Tenderness	.839	.704	.296

Note. λ = factor loading; h^2 = communality; u^2 = uniqueness.

4.4.2 Score Reliability

Internal consistency coefficients were high in this pilot sample: Cronbach’s alpha was .905, while the ordinal alpha and the ordinal total omega coefficient were .931.

The EFA results, interpreted together with the factor loadings and internal consistency coefficients, were compatible with a one-factor structure for the four items. These findings provide preliminary information about the internal structure and score reliability of the adapted version and should be interpreted in light of the pilot and exploratory nature of this stage.

5. Discussion

This study brought together complementary sources of information to guide the cross-cultural adaptation of the Emotional Culture at Work Scale to the Brazilian context, consistent with the Standards for Educational and Psychological Testing (AERA, APA, & NCME, 2014). Expert evaluation examined item content; the focus groups contributed to understanding response processes and semantic and cultural particularities; and the quantitative stage provided preliminary information on the internal structure and score consistency. The discussion of these results first considers the semantic and conceptual decisions and then the quantitative findings from the pilot sample.

Expert evaluation indicated high agreement regarding the clarity, relevance, and conceptual appropriateness of the items, with an overall CVI of .95 and individual coefficients ranging from .83 to 1.00. This quantitative agreement, however, did not eliminate interpretive tensions, particularly those related to the terms "affection," "tenderness," and "compassion." The results therefore demonstrate that content validity indices should be interpreted in conjunction with qualitative information, because isolated numerical evaluations may not capture semantic and cultural nuances relevant to cross-cultural adaptation (AERA, APA, & NCME, 2014; ITC, 2017).

The integration of expert evaluations and focus group discussions guided refinement of items whose meanings varied across regions and sociocultural contexts. The primary tensions involved associations with intimacy, religiosity, and distinct forms of affective expression at work. Decisions sought to balance participant suggestions, cultural intelligibility, and preservation of the conceptual core of the original scale (ITC, 2017; Padilla & Benítez, 2014; Van de Vijver & Leung, 1997).

One of the first tensions concerned the original Portuguese name, "Amor Companheiro no Trabalho" (Companionate Love at Work), which was criticized for evoking intimate or romantic relationships. This interpretation is consistent with Barsade and O'Neill's (2014) decision not to use the term "love" directly in the items of the original scale. The name Emotional Culture at Work Scale was therefore adopted because it was considered more compatible with the professional context and with the interpersonal and functional dimensions of the construct (Fernandes & Fernandes, 2015; Shaver et al., 1987; Squassoni & Matsukura, 2014).

The need for operational definitions also emerged during the expert evaluations and became more evident in the focus groups, whose participants reported difficulty interpreting emotional terms without an explicit frame of reference. Although the ITC (2017) recommends instructions and definitions when there is a risk of relevant cultural variation, their inclusion required balancing conceptual precision and intelligibility. This balance guided refinement of the definitions, preserving the construct while also considering participants' interpretive processes (Padilla & Benítez, 2014; Wen et al., 2025).

The trajectory of the "kindness" item illustrates this tension between theoretical coherence and contextual interpretation. Although recommended by the experts, the item was perceived in the focus groups as a socially expected or strategic behavior, not necessarily associated with authentic affective expression. Its operational definition, based on actions performed without expecting anything in return, was also considered idealized in hierarchical environments. The item was therefore excluded because of the discrepancy between its theoretical formulation and the meanings participants attributed to it in their work contexts (Padilla & Benítez, 2014; Wen et al., 2025).

From a methodological perspective, excluding "kindness" highlights the difference between social acceptability and conceptual representativeness. A behavior may be evaluated positively and still fail to adequately reflect the affective domain under investigation. This result reinforces the importance of examining response processes during cross-cultural adaptations, because theoretically plausible items may acquire different meanings when interpreted by participants situated in specific contexts (AERA, APA, & NCME, 2014; Padilla & Benítez, 2014).

Another relevant conceptual decision involved the terms "compassion" and "empathy." Although "empathy" was considered more accessible in the organizational setting, "compassion" was retained because of the theoretical distinction between the constructs

(Decety & Jackson, 2004; Goetz et al., 2010) and evidence that empathic and prosocial dispositions are associated in different ways with moral foundations and moral identity (Dawson et al., 2023). The operational definition was then revised to emphasize presence and emotional support and to reduce religious associations, thereby balancing conceptual coherence and cultural resonance.

The term “tenderness,” in turn, met resistance because of its association with intimate relationships, but it was retained through an operational redefinition centered on gentleness in professional interactions. This decision preserved the item’s conceptual content while seeking to make it more intelligible in the organizational context, following the principle of conceptual equivalence recommended for cross-cultural adaptations (ITC, 2017). A similar process has been observed in other Brazilian adaptations, in which linguistic adjustments were needed to bring item content closer to participants’ cultural repertoires (Martiny et al., 2011; Moraes et al., 2023).

Taken together, these decisions focused on the semantic and operational levels and preserved the conceptual core of the original construct. The resulting version should therefore be understood as a cross-cultural adaptation of the scale rather than as a conceptually distinct instrument. This preservation supports theoretical comparability in future studies, although psychometric equivalence still needs to be examined in independent samples (ITC, 2017; Van de Vijver & Leung, 1997).

Conducting focus groups in Brazil’s five regions broadened the identification of linguistic and interpretive variations related to the items and operational definitions. This procedure made it possible to examine aspects of content, semantic intelligibility, and cultural appropriateness that would be difficult to capture using quantitative indicators alone. Regional inclusion therefore addressed limitations identified in previous studies conducted with more culturally restricted samples (Andrade et al., 2020; Esteves, 2014; Gomide Júnior et al., 2020; Rocha et al., 2022).

In the quantitative stage, the exploratory comparison between versions with and without operational definitions revealed no statistically significant differences in item scores ($p > .05$). Effect sizes were small for affection ($d = .24$), caring ($d = .20$), and tenderness ($d = .27$) and negligible for compassion ($d = .05$). Thus, the presence of operational definitions was associated only with modest variation in response patterns in this pilot sample.

These results must be interpreted cautiously because the absence of statistically significant differences does not establish that the versions are equivalent or that the definitions increased comprehension and semantic clarity. The observed variation may be related to item presentation and contextualization, suggesting that operational definitions may influence participants’ interpretations without significantly changing their scores. This possibility reinforces the need to interpret the quantitative results together with the qualitative information obtained from the focus groups (AERA, APA, & NCME, 2014; Padilla & Benítez, 2014).

Regarding internal structure, a parallel analysis and an EFA suggested a one-factor solution in which affection, caring, compassion, and tenderness may represent complementary manifestations of a common affective dimension. Factor loadings ranging from .839 to .917, communalities ranging from .704 to .840, and 77% explained variance were compatible with this interpretation in the pilot sample (Lambert & Newman, 2023). The results also align with Barsade and O’Neill’s (2014) theoretical conception, but they remain exploratory and require replication in an independent sample before the structure can be considered confirmed.

Concerning response processes, the noted score differences do not, in isolation, identify the mechanisms participants engaged when responding to the items. This source of evidence concerns the cognitive and interpretive operations involved in interacting with the instrument and requires additional information about how the terms are understood (AERA, APA, & NCME, 2014). In this regard, the focus groups complemented the quantitative results by revealing ambiguities and different ways of contextualizing affection, caring, compassion, and tenderness (Padilla & Benítez, 2014).

The integration of qualitative and quantitative results therefore provides preliminary indications of the suitability of the Brazilian version for investigating the emotional dimensions of workplace interactions. The qualitative results guided the semantic and operational refinement of the items, whereas the quantitative stage provided initial information on response patterns, internal structure, and score consistency. These findings should be interpreted in light of the study's pilot nature, non-probabilistic sampling, and small number of items (AERA, APA, & NCME, 2014; Lambert & Newman, 2023; Schwenck & Domenico, 2023).

The study's main contribution lies in its systematic description of an adaptation process that integrated item content, response processes, and exploratory investigation of internal structure. The possible one-factor solution identified is complementary information supporting the semantic and cultural decisions rather than definitive confirmation of the scale's structure. Studies with larger, more diverse, and independent samples will be needed to expand this evidence and examine the contexts in which scores may be appropriately interpreted (AERA, APA, & NCME, 2014; Markus & Borsboom, 2024).

5.1 Recommendations for Action

Given the exploratory and preliminary nature of this study, the recommendations presented should be interpreted as potential applications and future directions rather than as empirically tested interventions. The results suggest that the Emotional Culture at Work Scale may contribute to the assessment of emotional aspects of professional relationships, especially in organizational diagnosis and monitoring of the interpersonal climate. The following recommendations are presented at two levels: organizational applications and systemic implications. Some recommendations follow directly from the qualitative findings obtained in the focus groups and expert evaluation, particularly evidence related to semantic intelligibility, response processes, and cultural differences observed across regions. Others represent theoretical implications grounded in the literature on emotional culture, organizational climate, and occupational health.

Level 1: Recommendations for Internal Organizational Practices

a. Use the scale as a complementary tool in organizational assessments

Human resources departments, human and organizational development teams, occupational health services, and organizational psychologists may use the scale as a complementary instrument for assessing aspects of emotional culture in the workplace. Results should be interpreted contextually, taking institutional, regional, and occupational characteristics into account. For example, the scale may be used in culturally sensitive organizational climate assessments to identify how expressions of affection, caring, compassion, and tenderness are perceived in different organizational departments or teams. This recommendation follows directly from the semantic and cultural variation identified in the focus groups, which revealed different interpretations of the constructs assessed.

b. Adopt administration procedures that support contextualized item interpretation

The difficulties observed in interpreting terms such as “compassion” and “tenderness” suggest the importance of procedures that support item comprehension during scale administration. Possibilities include standardized administration protocols, brief clarification sessions, or guided discussions led by trained professionals. In organizational development programs, these procedures may include brief sessions for collective interpretation of the constructs assessed, thereby reducing the semantic ambiguities observed during the cross-cultural adaptation process. This recommendation is directly related to the qualitative findings obtained during the cross-cultural adaptation process.

c. Integrate emotional culture indicators into broader institutional assessments

Based on the literature on organizational emotional culture, human resources departments and occupational health services may consider using the scale alongside indicators of organizational climate, well-being, occupational health, and psychosocial work factors. This proposal is a theoretical implication grounded in previous research rather than a direct empirical finding of this study.

d. Inform future training and development initiatives

The qualitative results indicate that different groups may attribute different meanings to the constructs assessed. In this context, training programs led by training and development teams, people-development professionals, and organizational psychologists may address the interpretation of emotional aspects of workplace relationships and their relevance to professional interactions. This is a theoretical projection based on the literature and the qualitative findings and was not empirically evaluated in this study.

e. Prioritize collective and institutional use of the scale

Given the instrument’s early stage of development and the cultural differences identified, the scale should be used primarily for collective assessment and institutional monitoring, avoiding individualized interpretations or evaluative decisions concerning specific employees.

Level 2: Systemic and Public Policy Implications

f. Consider emotional culture as a potentially relevant dimension of occupational health

The qualitative results highlighted the importance participants attributed to expressions of affection, caring, compassion, and tenderness in professional relationships. These findings suggest that occupational health services, institutional well-being programs, human resources departments, and agencies responsible for worker health policies may exploratorily consider including emotional-culture indicators in organizational assessments, occupational mental health promotion programs, and psychosocial risk-monitoring strategies. For example, such indicators could be incorporated into culturally sensitive organizational climate assessments or institutional protocols aimed at understanding interpersonal relationships in the workplace. This proposal represents a potential future application based on the qualitative findings and the extant literature on organizational emotional culture and depends on additional evidence investigating the relationship between emotional culture, occupational well-being, and worker health indicators.

5.2 Limitations and Future Directions

The limitations of this study stem primarily from the pilot nature of the quantitative stage and the characteristics of the sampling strategy. Although international cross-cultural adaptation guidelines were followed, the psychometric findings are

exploratory and should be interpreted with caution. Replication will require larger samples and designs capable of improving representation across different work contexts.

The quantitative sample was non-probabilistic and does not represent the Brazilian working population, although the focus groups included participants from all five regions of the country. This distinction matters because regional diversity in the qualitative stage contributed to the examination of semantic variation but does not automatically increase representativeness in the quantitative stage. Consequently, the generalizability of the findings is limited, and the estimated parameters and factor solution require replication in independent samples.

Additional limitations include the absence of invariance testing across sociodemographic groups and the exclusive use of self-report measures. The lack of invariance testing restricts comparisons by gender, educational level, and employment sector, whereas self-report responses may be influenced by social desirability, especially for items concerning affectivity and interpersonal relationships at work.

Sample size should also be considered when interpreting the internal structure. Simulation studies indicate that smaller samples may yield adequate estimates in unidimensional models with few items and high loadings (de Winter et al., 2009; MacCallum et al., 1999), but this condition does not eliminate the need for replication. In addition, the exploratory analysis combined responses from the conditions with and without operational definitions, making it necessary for future research to examine the final version accompanied by the definitions separately.

In light of these limitations, future studies should conduct confirmatory factor analysis of the final version in larger independent samples, test invariance across groups, and examine item functioning using item response theory. Evidence should also be gathered regarding relationships between scores and engagement, well-being, social courage, organizational climate, and burnout. Cross-cultural, longitudinal, and multimethod studies could broaden this agenda by integrating self-reports, observations, and organizational indicators.

Formulating this research agenda will expand the evidence for score interpretation and clarify the circumstances in which the Emotional Culture at Work Scale may be used. These studies will also help determine whether its measurement properties are maintained across different groups, sectors, and organizational contexts.

6. Conclusions

This study illustrated the complexity of cross-culturally adapting an emotion scale for an organizational context. The process integrated expert evaluation, regional focus groups, and exploratory quantitative analyses, demonstrating that adaptation requires more than literal translation. It demands attention to conceptual coherence, cultural diversity, and the meanings participants attribute to emotional terms.

The Emotional Culture at Work Scale remains at an early stage of investigation, but the results provide preliminary indications of conceptual coherence and cultural appropriateness for the Brazilian context. The operational definitions helped contextualize the items in the focus groups, whereas their quantitative effects on response patterns were modest. This difference reinforces the complementary nature of qualitative and quantitative information in the adaptation process.

The study's primary contribution is the transparent and systematic description of the semantic, conceptual, and cultural decisions involved in adapting the instrument. In addition, the quantitative results provide preliminary information about the measure's possible one-factor structure and score consistency without constituting definitive psychometric validation.

Future work should concentrate on analyzing the internal structure in larger independent samples, obtaining additional sources of validity evidence, and defining possible contexts of application. Until these stages are completed, the instrument should be regarded as a measure under development, and its potential for investigating and monitoring emotional cultures at work still requires evaluation.

Adaptação transcultural da Escala de Cultura Emocional no Trabalho: percurso metodológico e evidências psicométricas preliminares

1. Introdução

A adaptação transcultural de instrumentos psicológicos envolve mais do que a tradução literal: requer a consideração de equivalências semânticas, conceituais e culturais, assegurando a precisão técnica e a ética na mensuração. Esse rigor é especialmente necessário diante da escassez de escalas validadas para a população brasileira em diferentes áreas (Manzi-Oliveira et al., 2011). Diversos estudos apontam a falta de instrumentos adequados para temas como o equilíbrio trabalho-vida (Martiny et al., 2011), a função motora em crianças (Alves et al., 2023), a hesitação vacinal (Santos Júnior & Costa, 2022), os estressores sociais no trabalho (Moraes et al., 2023) e o envolvimento parental (Bossardi et al., 2018). Até mesmo construtos específicos, como gentileza, apresentam lacunas de mensuração no contexto nacional (Stédile & Martins, 2020).

Essa lacuna torna-se ainda mais crítica no caso de construtos emocionais, cuja expressão, interpretação e legitimidade variam conforme as normas sociais, os valores institucionais e os repertórios linguísticos. Emoções no contexto de trabalho não são apenas estados internos individuais, mas fenômenos socialmente regulados, influenciados por normas culturais e organizacionais que definem quais emoções podem ser expressas, em que contextos e de que forma (Barsade & O'Neill, 2014; Shaver et al., 1987). Nesse sentido, termos como afeto, compaixão e ternura podem assumir significados distintos conforme o contexto sociocultural, o que afeta sua aceitabilidade e inteligibilidade em ambientes organizacionais.

Estudos sobre adaptação transcultural indicam que, mesmo entre países lusófonos, diferenças culturais podem produzir interpretações distintas e gerar funcionamento diferencial dos itens (Marôco et al., 2014; Squassoni & Matsukura, 2014). A linguagem, nesse processo, não apenas descreve, mas também estrutura a experiência afetiva: emoções tornam-se inteligíveis quando nomeadas em termos culturalmente familiares. Assim, traduções literais podem distorcer significados e comprometer a validade cultural dos instrumentos, especialmente quando se trata de construtos afetivos.

No campo da psicologia organizacional, a mensuração das emoções tem ganhado relevância, com evidências que associam afetos positivos, como o amor companheiro, a resultados importantes, incluindo maior coesão, confiança, engajamento e redução da exaustão emocional (Barsade & O'Neill, 2014). Entretanto, instrumentos desenvolvidos em contextos anglófonos frequentemente utilizam categorias emocionais que não têm equivalência funcional direta em outros contextos culturais (Nascimento et al., 2015; Squassoni & Matsukura, 2014). Termos como *companionate love*, *tenderness* e *compassion* podem gerar ambiguidade, desconforto ou interpretações divergentes no contexto organizacional brasileiro, afetando a validade ecológica e a precisão das medidas.

Diante desses desafios, diretrizes internacionais recentes, como as da International Test Commission (ITC, 2017), da American Educational Research Association (AERA), da American Psychological Association (APA) e do National Council on Measurement in Education (NCME), reunidas nos Standards for Educational and Psychological Testing (AERA, APA, & NCME, 2014), bem como as recomendações atualizadas da American Psychological Association (APA, 2020), enfatizam a necessidade de processos sistemáticos de adaptação transcultural. Esses processos incluem tradução técnica, retrotradução, avaliação por especialistas, estudos qualitativos

com participantes do contexto-alvo e análises psicométricas, visando assegurar equivalência semântica, conceitual e funcional dos instrumentos em diferentes contextos culturais.

Em consonância com os Standards for Educational and Psychological Testing (AERA, APA, & NCME, 2014), as diferentes etapas deste estudo foram concebidas para produzir fontes complementares de evidência, incluindo evidências baseadas no conteúdo do instrumento, nos processos de resposta e na estrutura interna da medida. Assim, a avaliação por especialistas e o Índice de Validade de Conteúdo (IVC) foram utilizados para reunir evidências sobre o conteúdo dos itens; os grupos focais contribuíram para a investigação dos processos de resposta e da inteligibilidade cultural e semântica; e a análise fatorial exploratória foi empregada para produzir evidências preliminares sobre a estrutura interna da medida.

Essas diretrizes enfatizam que a adaptação transcultural deve ser orientada tanto por pressupostos teóricos quanto por evidências empíricas, integrando rigor metodológico e sensibilidade cultural. Além disso, avanços recentes no desenvolvimento de escalas destacam a importância de reunir evidências de validade ao longo de todo o processo de construção e adaptação dos instrumentos, desde a definição conceitual dos itens até a avaliação psicométrica de sua estrutura interna (Jebb et al., 2021). No entanto, estudos nacionais ainda apresentam limitações no pleno atendimento a esses critérios, especialmente quanto à articulação entre teoria, linguagem e contexto cultural (Manzi-Oliveira et al., 2011).

Outro desafio recorrente refere-se à limitação amostral e à baixa representatividade sociocultural, o que limita a generalização dos resultados (Esteves, 2014; Moraes et al., 2023). Para construtos sensíveis à cultura, como emoções, a inclusão de participantes de diferentes regiões e contextos ocupacionais é fundamental para captar variações linguísticas e interpretativas.

Nesse sentido, abordagens qualitativas dialógicas, como os grupos focais, têm sido amplamente utilizadas em processos de adaptação transcultural, por permitirem compreender como os significados são construídos socialmente e compartilhados entre os participantes (Alam et al., 2025; Gondim et al., 2023; Kitzinger, 1995; Morgan, 1997). Esses métodos são particularmente úteis para refinar a inteligibilidade e a adequação cultural de termos emocionalmente sensíveis, especialmente em contextos organizacionais, nos quais a expressão emocional é frequentemente regulada. A utilização de definições operacionais pode contribuir para reduzir ambiguidades e facilitar a compreensão dos itens, embora também introduza tensões entre a precisão conceitual e a acessibilidade linguística (Nascimento et al., 2015; Shaver et al., 1987).

É importante distinguir entre diferentes níveis de adaptação transcultural. Enquanto a adaptação linguística e cultural busca assegurar clareza semântica, adequação conceitual e inteligibilidade dos itens em um contexto específico, a equivalência psicométrica entre grupos refere-se à comparabilidade estatística das medidas, geralmente avaliada por meio de testes de invariância ou funcionamento diferencial dos itens (AERA, APA, & NCME, 2014; ITC, 2017; Milfont & Fischer, 2010; Van de Vijver & Leung, 1997).

Esses níveis representam etapas complementares, porém distintas, no processo de validação transcultural, sendo amplamente reconhecido que evidências iniciais de adaptação semântica e cultural são pré-requisitos para investigações posteriores de equivalência estrutural e de comparabilidade entre grupos (ITC, 2017; Milfont & Fischer, 2010).

O presente estudo situa-se principalmente no primeiro nível, com foco na adaptação cultural e na análise exploratória da estrutura interna, sem o objetivo de testar formalmente a equivalência entre os grupos.

Diante desse cenário, o presente artigo apresenta o processo de adaptação transcultural da Companionate Love Scale para o contexto organizacional brasileiro, orientado pelos pressupostos teóricos do construto original e por procedimentos metodológicos sistemáticos. Foram reunidas evidências de validade baseadas no conteúdo dos itens, por meio da avaliação de especialistas, bem como evidências relacionadas aos processos de resposta, obtidas em grupos focais realizados em diferentes regiões do país.

Complementarmente, a versão piloto da escala foi submetida a análises quantitativas exploratórias. Essas análises incluíram uma comparação, de caráter exploratório, entre versões com e sem definições operacionais, para examinar possíveis efeitos da apresentação dos itens sobre os padrões de resposta dos participantes, sem a pretensão de avaliar a compreensão, a equivalência entre versões ou as evidências psicométricas de validade. Também foi realizada análise fatorial exploratória para investigar preliminarmente a estrutura interna da medida, além de estimativas de consistência interna por meio do alfa de Cronbach e do coeficiente ômega.

Considerando que definições operacionais podem influenciar a interpretação dos itens ao reduzir ambiguidades semânticas e incertezas contextuais, a comparação entre as duas versões da escala teve como objetivo investigar se a presença dessas definições estava associada a diferenças nos padrões de resposta. Em conjunto, esses procedimentos buscaram examinar a adequação cultural da escala e produzir evidências psicométricas preliminares sobre a interpretação dos escores da versão brasileira do instrumento.

Ao descrever esse processo de forma integrada, o estudo busca contribuir para o desenvolvimento de práticas psicométricas culturalmente sensíveis, ampliando a compreensão da mensuração das emoções no trabalho e fortalecendo a aplicabilidade de instrumentos psicológicos em contextos latino-americanos.

2. Objetivos

O objetivo principal deste estudo foi realizar a adaptação transcultural inicial da Companionate Love Scale para o contexto organizacional brasileiro, o que resultou no desenvolvimento da Escala de Cultura Emocional no Trabalho. Especificamente, este estudo teve como objetivos:

1. Investigar a adequação semântica, conceitual e cultural da versão traduzida, conforme as diretrizes da ITC (2017) e as recomendações da AERA, APA e NCME (2014);
2. Examinar a clareza, a relevância e a fidelidade dos itens por meio do julgamento de especialistas e da análise de validade de conteúdo;
3. Explorar a inteligibilidade cultural e a ressonância emocional dos itens da escala por meio de grupos focais representando as cinco regiões do Brasil;
4. Avaliar evidências psicométricas preliminares da versão adaptada, incluindo a consistência interna e a estrutura interna da escala;
5. Examinar, de forma exploratória, possíveis efeitos da inclusão de definições operacionais nos padrões de resposta dos participantes.

3. Método

3.1 Participantes

Participaram dos grupos focais 30 profissionais distribuídos pelas cinco regiões brasileiras. As características sociodemográficas e ocupacionais da amostra qualitativa são apresentadas na Tabela 1. Os participantes tinham entre 21 e 50 anos ($M = 37,43$; $DP = 7,66$), e o tempo de experiência profissional variou de 0,5 a 23 anos ($M = 10,53$; $DP = 7,34$). A maioria era do gênero feminino (63,3%), possuía pós-graduação (80,0%) e trabalhava presencialmente (70,0%). Em relação ao tipo de organização, 46,7% atuavam em instituições públicas, 40,0% em organizações privadas, 6,7% como profissionais autônomos e 6,7% no terceiro setor. A amostra contemplou diferentes áreas profissionais, com maior participação da psicologia (30,0%) e de administração, negócios e serviços (26,7%), além de educação, tecnologia da informação, saúde, justiça e direito. Essa composição permitiu incluir participantes com diferentes trajetórias profissionais e contextos de trabalho na etapa qualitativa da adaptação transcultural.

Tabela 1

Características sociodemográficas e ocupacionais da amostra qualitativa (N = 30)

Variável	Categoria	n	%
Região	Norte	5	16,7
	Nordeste	6	20,0
	Centro-Oeste	7	23,3
	Sudeste	7	23,3
	Sul	5	16,7
Gênero	Feminino	19	63,3
	Masculino	11	36,7
Escolaridade	Ensino médio completo	3	10,0
	Graduação	3	10,0
	Pós-graduação	24	80,0
Faixa etária	21–29 anos	6	20,0
	30–39 anos	11	36,7
	40–49 anos	11	36,7
	50 anos	2	6,7
Experiência profissional	Até 5 anos	11	36,7
	6–10 anos	6	20,0
	11–20 anos	9	30,0
	21 anos ou mais	4	13,3
Tipo de organização	Pública	14	46,7
	Privada	12	40,0
	Autônomo(a)/profissional liberal	2	6,7
	Terceiro setor	2	6,7
Área profissional	Psicologia	9	30,0
	Administração, negócios e serviços	8	26,7
	Educação	4	13,3
	Tecnologia da informação	4	13,3
	Saúde	3	10,0
	Justiça e Direito	2	6,7
Modalidade de trabalho	Presencial	21	70,0
	Híbrida	9	30,0

Nota. As áreas profissionais foram agrupadas com base nas profissões e nas áreas de atuação informadas pelos participantes na etapa quantitativa, 150 profissionais foram recrutados por meio de chamadas online, redes institucionais, plataformas de pesquisa e projetos de extensão. A amostragem foi não probabilística por conveniência, adequada aos objetivos exploratórios das análises psicométricas. As idades variaram de 23 a 68 anos ($M = 39,9$; $DP = 10,3$), sendo 62,0% da amostra composta por mulheres. A maioria dos participantes possuía pós-graduação, mestrado, doutorado ou pós-doutorado concluídos (84,7%).

Em relação à modalidade de trabalho, os participantes atuavam predominantemente na modalidade presencial (61,3%; n = 92), seguidos pelas modalidades híbrida (35,3%; n = 53) e remota (3,3%; n = 5). Os participantes foram distribuídos aleatoriamente em duas condições (com versus sem definições operacionais) por meio de randomização automática do formulário. A distribuição dos participantes entre as condições foi examinada descritivamente antes das análises. As características sociodemográficas da amostra quantitativa são apresentadas na Tabela 2.

Tabela 2

Características sociodemográficas da amostra quantitativa (N = 150)

Variável	Categoria	n	%
Gênero	Feminino	93	62,0
	Masculino	55	36,7
	Prefiro não responder	2	1,3
Escolaridade	Ensino médio completo	12	8,0
	Ensino superior completo	11	7,3
	Pós-graduação, mestrado, doutorado ou pós-doutorado completo	127	84,7
Tipo de organização	Pública	101	67,3
	Privada	47	31,3
	Autônomo(a)/profissional liberal	2	1,3
Setor	Serviços	145	96,7
	Indústria	3	2,0
	Comércio	2	1,3
Modalidade de trabalho	Presencial	92	61,3
	Remoto	5	3,3
	Híbrido	53	35,3

A etapa qualitativa contou com participantes das cinco regiões brasileiras e de diferentes contextos ocupacionais, enquanto a amostra quantitativa apresentou diversidade ocupacional e educacional. Essas características contribuíram para a análise de diferentes perspectivas e possíveis variações linguísticas relevantes para o processo de adaptação transcultural da escala.

Embora a amostra de 150 participantes possa ser considerada modesta para análises fatoriais, estudos de simulação indicam que amostras menores podem produzir soluções estáveis quando os modelos apresentam estrutura unidimensional, um pequeno número de itens e cargas fatoriais elevadas (de Winter et al., 2009; MacCallum et al., 1999). Considerando que a escala avaliada possui quatro itens e cargas fatoriais superiores a 0,80, o tamanho amostral foi considerado adequado aos objetivos exploratórios desta etapa piloto.

3.2 Delineamento

Trata-se de um estudo metodológico de abordagem mista, conduzido conforme as diretrizes da ITC (2017) e as recomendações da AERA, da APA e da NCME (2014). O delineamento foi sequencial e complementar, permitindo que cada etapa orientasse as decisões subsequentes.

O procedimento envolveu quatro fases principais:

1. Tradução e retrotradução, realizadas por psicólogas bilíngues, seguidas de síntese consensual para assegurar equivalência conceitual, semântica e idiomática.

Eventuais discrepâncias entre as versões traduzidas foram discutidas pela equipe de pesquisa, em conjunto com as

tradutoras, e resolvidas por consenso, com base em critérios de clareza semântica, fidelidade conceitual ao construto original e adequação cultural ao contexto brasileiro.

2. Avaliação por especialistas, que examinaram a clareza, a relevância e a fidelidade conceitual dos itens e das definições operacionais, o que resultou no cálculo do Índice de Validade de Conteúdo (IVC).
3. Grupos focais regionais nas cinco regiões brasileiras, destinados a verificar a inteligibilidade, a ressonância emocional e a adequação cultural, além de refinar as definições operacionais.
4. Etapa piloto quantitativa, na qual a versão adaptada foi aplicada a profissionais brasileiros para a realização de análise fatorial exploratória, estimativas de consistência interna e comparação exploratória entre versões com e sem definições operacionais.

As análises psicométricas tiveram caráter exploratório e buscaram fornecer informações preliminares sobre a estrutura interna e o desempenho dos itens.

O estudo adotou uma estratégia de integração metodológica, articulando análise temática reflexiva e dados estatísticos ao longo do processo de adaptação semântica, conceitual e cultural. Essa abordagem acompanha recomendações internacionais que ressaltam a necessidade de relacionar pressupostos teóricos, interpretações dos participantes e resultados empíricos. A combinação entre as etapas qualitativa e quantitativa orientou, assim, o refinamento da Escala de Cultura Emocional no Trabalho e a avaliação preliminar de suas propriedades no contexto brasileiro.

3.3 Instrumentos

3.3.1 Companionate Love Scale / Escala de Cultura Emocional no Trabalho

A *Companionate Love Scale* foi desenvolvida por Barsade e O'Neill (2014) para avaliar emoções positivas nas relações de trabalho e está estruturada em quatro componentes: afeto, cuidado, compaixão e ternura. O construto refere-se à conexão emocional e ao suporte afetivo entre colegas.

A versão original apresenta evidências psicométricas sólidas: em uma amostra de 3.210 profissionais, os quatro itens carregaram em um único fator, com cargas entre 0,67 e 0,78 e alfa de Cronbach de 0,83, indicando elevada consistência interna e unidimensionalidade. As autoras também demonstraram associações consistentes entre o amor companheiro e a coesão grupal, a satisfação, o engajamento, o menor absenteísmo e a menor exaustão emocional, reforçando a relevância prática do amor companheiro.

O instrumento contém quatro itens, avaliados em uma escala Likert de 5 pontos (1 = nunca; 5 = quase sempre). Para este estudo, obteve-se autorização formal das autoras para a tradução e a adaptação cultural. A versão brasileira passou por tradução técnica, avaliação por especialistas, grupos focais regionais e análise psicométrica piloto.

A versão final, denominada Escala de Cultura Emocional no Trabalho, manteve os quatro itens originais e incorporou definições operacionais culturalmente refinadas ao longo do processo de adaptação transcultural (ver Apêndice A).

Essas definições operacionais foram elaboradas com base no referencial teórico do construto original e refinadas com evidências qualitativas, procedimento consistente com as recomendações contemporâneas para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de escalas do tipo Likert (Jebb et al., 2021).

Os termos afeto, cuidado, compaixão e ternura foram ajustados linguisticamente com base na escuta dos participantes e no julgamento dos especialistas, preservando a coerência com o construto original e favorecendo sua adequação ao contexto cultural brasileiro.

3.3.2 Materiais Complementares

Além da escala principal, foram utilizados materiais de apoio para favorecer a transparência e a rastreabilidade dos procedimentos adotados e organizar as informações obtidas nas diferentes etapas do estudo:

- TCLE: apresentou objetivos, procedimentos, direitos dos participantes, garantias éticas, possibilidade de gravação dos grupos focais e tratamento confidencial dos dados.
- Roteiro dos grupos focais: composto por perguntas abertas sobre clareza semântica, ressonância emocional, adequação cultural dos itens e compreensão das definições operacionais, o que favorece a obtenção de dados contextualizados (Chand, 2025; Schuster et al., 2023).
- Formulário de Avaliação de Especialistas: estruturado em escala de 4 pontos (1 = inadequado; 4 = totalmente adequado) para avaliar a clareza, a relevância, a representatividade e a fidelidade conceitual dos itens. Os julgamentos permitiram o cálculo do IVC por item e globalmente, conforme Polit e Beck (2006), além de comentários qualitativos para ajustes linguísticos.
- Planilhas de codificação qualitativa e registros analíticos: permitiram documentar decisões interpretativas, códigos, memos e critérios de saturação, garantindo auditabilidade do processo qualitativo.

Esses materiais complementares contribuíram para a condução das etapas qualitativas e para a obtenção de informações preliminares sobre o conteúdo dos itens e os processos de resposta, em consonância com as orientações da ITC (2017), auxiliando no refinamento cultural e conceitual da Escala de Cultura Emocional no Trabalho.

3.4 Procedimentos e Resguardos Éticos

O processo de adaptação transcultural da *Companionate Love Scale* seguiu um delineamento misto sequencial, integrando etapas qualitativas e quantitativas de forma complementar, conforme recomendações clássicas e contemporâneas para adaptação de instrumentos em contextos multinacionais (Benlidayi & Gupta, 2024; Van de Vijver & Leung, 1997; Wen et al., 2025).

Inicialmente, a escala foi traduzida independentemente por duas psicólogas bilíngues e sintetizada pelos pesquisadores, a fim de favorecer a equivalência semântica, conceitual e idiomática. Em seguida, quatro especialistas das áreas de psicologia organizacional, psicometria e psicologia positiva avaliaram a clareza, a relevância e a fidelidade conceitual dos itens e das definições operacionais, o que resultou em um Índice de Validade de Conteúdo (IVC) global de 0,95 (Spoto et al., 2025).

Posteriormente, grupos focais regionais foram realizados nas cinco regiões brasileiras para analisar a inteligibilidade, a ressonância cultural e a adequação conceitual. As sessões, guiadas por um roteiro semiestruturado, incluíram parafraseamentos e

discussões sobre equivalência semântica. Os encontros foram gravados, transcritos e submetidos à análise temática reflexiva, fundamentada na saturação teórica e na triangulação entre pesquisadores (Ahmed et al., 2025), em consonância com abordagens contemporâneas de integração qualitativa na validação de instrumentos (Zhang & Browne, 2026).

Após os ajustes qualitativos, realizou-se uma etapa piloto com 150 profissionais brasileiros para avaliar evidências psicométricas preliminares da Escala de Cultura Emocional no Trabalho. Foram conduzidas análises de consistência interna e de investigação exploratória da estrutura interna, bem como comparações exploratórias entre versões com e sem definições operacionais, em consonância com recomendações contemporâneas para o desenvolvimento e a validação de instrumentos em múltiplas etapas (Lambert & Newman, 2023; Swan et al., 2023).

Os participantes foram randomizados automaticamente em duas condições (versão “com” versus “sem” definições operacionais) para examinar, de forma exploratória, possíveis efeitos da presença dessas definições nos padrões de resposta aos itens. Essa comparação teve como objetivo investigar se diferentes formas de apresentação dos itens estavam associadas a variações nas respostas dos participantes, sem constituir uma avaliação direta de compreensão, inteligibilidade ou clareza semântica.

Todos os procedimentos seguiram os princípios éticos da Resolução nº 510/2016 e da Declaração de Helsinque. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFRGS, sob o parecer CAAE nº 64195322.0.0000.5334. Os participantes receberam informações completas sobre o estudo, garantindo o consentimento livre e esclarecido, o anonimato, a confidencialidade e o armazenamento seguro dos dados.

Os procedimentos também foram orientados pelas diretrizes da ITC (2017), com registro das decisões adotadas nas diferentes etapas. Essa documentação favoreceu a transparência e a rastreabilidade do processo de adaptação.

3.5 Estratégia Analítica

A análise dos dados foi conduzida em etapas qualitativas e quantitativas, visando reunir evidências de validade baseadas no conteúdo dos itens, nos processos de resposta e na estrutura interna da Escala de Cultura Emocional no Trabalho, em alinhamento com abordagens contemporâneas de validade que integram aspectos conceituais, empíricos e interpretativos (Markus & Borsboom, 2024).

Na etapa qualitativa, as transcrições dos grupos focais e as avaliações dos especialistas foram submetidas à análise temática reflexiva (Alam et al., 2025; Gondim et al., 2023), que envolveu familiarização, codificação inicial, construção e refinamento de temas e elaboração de narrativas interpretativas. A triangulação entre pesquisadores aumentou a credibilidade das interpretações. As avaliações dos especialistas foram sistematizadas para o cálculo do Índice de Validade de Conteúdo (IVC), estimado com base na proporção de juízes que atribuíram escores ≥ 3 , conforme Polit e Beck (2006), em consonância com recomendações recentes para aprimoramento da validade de conteúdo (Spoto et al., 2025).

Na etapa quantitativa, os dados da aplicação piloto ($N = 150$) foram analisados no RStudio (versão 4.3.2). Inicialmente, foram realizadas análises descritivas para caracterizar a amostra e examinar o comportamento dos itens, incluindo médias, desvios-padrão, assimetria, curtose e verificação de dados faltantes. Como o percentual de valores ausentes foi inferior a 5%, adotou-se imputação simples pela média do item (Little & Rubin, 2019).

A consistência interna da escala foi avaliada por meio do coeficiente alfa de Cronbach, alfa ordinal e coeficiente ômega total ordinal. A adequação dos dados à análise fatorial foi examinada pelos índices Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e de esfericidade de Bartlett.

A estrutura interna do instrumento foi investigada por meio de Análise Fatorial Exploratória (AFE), realizada com base em uma matriz de correlações policóricas e utilizando o estimador *Unweighted Least Squares* (ULS), apropriado para itens ordinais. Considerando o caráter preliminar desta etapa, as respostas obtidas nas duas condições de apresentação dos itens foram analisadas conjuntamente. A retenção de fatores foi determinada por análise paralela. Foram considerados critérios de adequação: cargas fatoriais $\geq 0,40$, comunalidades satisfatórias, evidência de unidimensionalidade e coerência teórica da solução obtida. Além das cargas fatoriais, foram examinados os índices de ajuste do modelo, incluindo χ^2 , RMSEA, TLI, RMSR e BIC.

Com caráter exploratório, realizou-se uma comparação entre as versões com e sem definições operacionais para investigar possíveis efeitos da apresentação dos itens nos padrões de resposta dos participantes. Essa análise não teve como objetivo avaliar a compreensão dos itens, a equivalência entre versões ou produzir evidências psicométricas de validade, mas apenas examinar possíveis efeitos de formulação e de apresentação associados às definições operacionais. O tamanho do efeito foi estimado pelo *d* de Cohen, considerando-se valores de 0,20, 0,50 e 0,80 como indicativos de efeitos pequenos, médios e grandes, respectivamente.

4. Resultados

4.1 Evidências de validade de conteúdo: avaliação por especialistas

Considerando as questões levantadas durante o processo de avaliação, a etapa qualitativa compreendeu duas rodadas de análise por especialistas, com cálculo do Índice de Validade de Conteúdo (IVC), e duas rodadas de grupos focais, conduzidas até a obtenção de saturação teórica. As Tabelas 3 e 4 sintetizam o processo de adaptação transcultural e de refinamento semântico da escala. O IVC global foi de 0,95, com coeficientes variando de 0,83 a 1,00 entre os itens, indicando elevada concordância entre os especialistas quanto à clareza, relevância e adequação conceitual do instrumento.

Tabela 3

Resultados comparativos das rodadas com os juízes

Item	Rodada 1	Rodada 2
Afeto	Carinho como substituto, ausência de clareza devido à falta de definição operacional.	Manter o afeto, criticando a adoção de afeição por ser mais difícil de compreender.
Cuidado	Mantido.	Ampliar a definição para incluir ações verbais além de gestos.
Compaixão	Mantido.	Aumentar a acessibilidade ao público leigo, substituindo por empatia ou solidariedade.
Ternura	Dúvidas quanto à adequação ao contexto organizacional.	Manter o termo pela clareza conceitual, mas com ressalvas culturais devido à sua possível associação a vínculos íntimos.
Gentileza	Sugestão de uma substituta para a ternura, que originalmente não está presente na escala.	Mantido: incluir falas cordiais na definição.

Na primeira rodada, os especialistas questionaram especialmente os termos "afeto" e "ternura". Para afeto, apontaram a ausência de definição operacional e sugeriram carinho, descartado por ser mais íntimo e menos adequado ao contexto organizacional. Em ternura, relataram dificuldade em imaginar sua aplicação no trabalho, sugerindo alternativas como meiguice, gentileza, delicadeza ou sensibilidade, devido à possível associação a vínculos íntimos ou familiares. Cuidado e compaixão foram considerados adequados, embora houvesse questionamentos quanto ao tipo de autorrelato (emoções emitidas ou percebidas) e à capacidade de

discriminar entre os itens. Também se sugeriu revisar o nome original da escala para evitar associações com relacionamentos românticos. Diante dessas observações, foram incluídas definições operacionais para todos os itens e incorporado o termo "gentileza" como ampliação da dimensão afetiva.

Na etapa subsequente, na segunda rodada, os juízes avaliaram as modificações. O termo afeição, proposto como substituto de afeto, gerou controvérsia por ser mais difícil e conceitualmente redundante; recomendou-se o retorno a afeto, decisão adotada pelos pesquisadores. No item cuidado, sugeriu-se incluir manifestações verbais de apoio, além dos comportamentos não verbais. Para compaixão, recomendou-se avaliar alternativas como empatia ou solidariedade, consideradas semanticamente mais acessíveis, sem perda de rigor conceitual.

Apesar desses avanços, ternura permaneceu o ponto mais sensível: embora clara, continuava associada à intimidade, e sua substituição por delicadeza ou sensibilidade foi novamente sugerida. O item "gentileza", por sua vez, foi considerado pertinente e coerente pelos especialistas, embora críticas mais específicas tenham surgido posteriormente nos grupos focais.

Como resultado desse processo iterativo, após a última rodada de avaliação, o IVC global atingiu 0,95, com coeficientes individuais variando entre 0,83 (Afeto) e 1,00 (Cuidado, Compaixão e Gentileza), sendo Ternura o item com IVC = 0,92, indicando elevada concordância entre especialistas quanto à clareza, relevância e fidelidade conceitual dos itens, com base em critérios quantitativos explícitos de validade de conteúdo. A partir desses achados, e com base nas definições operacionais revisadas, iniciou-se a etapa de grupos focais para aprofundar a avaliação da inteligibilidade semântica e da adequação cultural da escala no contexto organizacional brasileiro. A Tabela 4 apresenta a evolução das definições operacionais ao longo do processo de adaptação.

Tabela 4

Evolução das definições operacionais ao longo do processo de adaptação transcultural

Item	Definição após especialistas – versão preliminar	Definições após grupos focais – versão final
Afeto	Expressões de proximidade emocional e apreço entre colegas, como compartilhar sentimentos, ouvir com atenção, demonstrar carinho e oferecer palavras de encorajamento no ambiente de trabalho.	Demonstram proximidade emocional com os colegas por meio de escuta atenta, incentivo, reconhecimento de conquistas e palavras acolhedoras.
Cuidado	Ações de atenção ativa às necessidades dos colegas, por meio de gestos e falas que indiquem interesse, apoio e disponibilidade no cotidiano laboral.	Oferecem ajuda prática ou apoio espontâneo quando percebem que algum colega precisa, demonstrando atenção ao bem-estar do outro.
Compaixão	Atitudes motivadas pela preocupação com o sofrimento do outro, expressas em presença solidária, suporte emocional e disposição para estar junto diante das dificuldades.	Demonstram sensibilidade ao sofrimento dos colegas por meio de apoio emocional, escuta atenta e presença nos momentos difíceis.
Ternura	Atos que expressam delicadeza e suavidade nas relações, por meio de palavras gentis, olhares acolhedores ou gestos suaves nas interações interpessoais.	Expressam delicadeza nas interações por meio de gestos atenciosos, olhar acolhedor e tom de voz gentil.
Gentileza	Ações voluntárias que promovem bem-estar no convívio profissional, como gestos e falas cordiais, respeitosas e atentas, sem expectativa de retorno.	Removido.

4.2 Avaliação da inteligibilidade semântica e adequação cultural: resultados dos grupos focais

Nos grupos focais, avaliaram-se o nome da escala, os itens e as definições operacionais, considerando as especificidades linguísticas e culturais das cinco regiões brasileiras. Conforme mencionado, a Tabela 4 sintetiza a evolução das definições operacionais ao longo do processo de adaptação, bem como as modificações decorrentes das discussões realizadas nessa etapa.

O nome original, Amor Companheiro no Trabalho, suscitou questionamentos recorrentes nos grupos focais, sobretudo nas regiões Centro-Oeste, Nordeste e Sudeste, por remeter a vínculos íntimos ou românticos. No Sul, embora compreendido, foi

considerado pouco usual no vocabulário organizacional. Alternativas como Amor Companheiro e Amor Colaborativo foram propostas, até que o nome Escala de Cultura Emocional no Trabalho foi considerado mais adequado por seu caráter neutro e por estar alinhado ao ambiente profissional. No que se refere aos itens, afeição recebeu críticas por soar excessivamente técnica ou literária. No Sul e no Sudeste, recomendou-se o retorno ao termo afeto, considerado mais cotidiano e associado à escuta e ao reconhecimento, embora houvesse certa ambiguidade no Nordeste e no Centro-Oeste. Diante dessas considerações, a versão final manteve afeto, acompanhado de definição operacional.

De forma consistente, o cuidado foi amplamente aceito, associado à atenção e ao apoio. Por outro lado, a compaixão gerou divergências regionais: bem aceita no Sul, mas vista no Nordeste, Norte e Sudeste como ligada a sofrimento profundo, religiosidade ou piedade. Sugeriram-se termos mais neutros, como empatia ou solidariedade, mas, devido às diferenças conceituais, manteve-se a expressão "compaixão", com ajustes para enfatizar o apoio emocional e evitar conotações religiosas. De maneira semelhante, ternura foi o item mais sensível tanto para juízes quanto para participantes, devido à forte associação com vínculos íntimos ou familiares. Embora tenham sido sugeridas alternativas, como "delicadeza" e "sensibilidade", optou-se por manter o termo original, entendido como "delicadeza" nas interações profissionais. Em contraste com os itens anteriores, a gentileza, incluída após a recomendação dos especialistas, foi rejeitada nos grupos focais, especialmente no Norte, Nordeste e Sudeste, por ser percebida como um comportamento socialmente esperado ou estratégico, nem sempre ligado a um valor afetivo autêntico. Além disso, a definição foi considerada idealizada. Assim, o item foi excluído da versão final da escala.

Em conjunto, os resultados das avaliações por especialistas e dos grupos focais forneceram evidências sobre a inteligibilidade semântica, a adequação cultural e a coerência conceitual dos itens. Após a exclusão do item "Gentileza" e o refinamento das definições operacionais, a versão final da escala, composta por quatro itens, foi submetida à etapa quantitativa para investigação preliminar de suas propriedades psicométricas.

4.3 Efeito das definições operacionais sobre os padrões de resposta

Após a definição da versão final da escala, avaliou-se experimentalmente o possível efeito das definições operacionais sobre os padrões de resposta dos participantes. Conforme apresentado na Tabela 5, os testes *t* para amostras independentes não identificaram diferenças estatisticamente significativas entre as versões com e sem definições operacionais em nenhum dos itens ($p > 0,05$). Os tamanhos de efeito foram pequenos para Afeto ($d = 0,24$), Cuidado ($d = 0,20$) e Ternura ($d = 0,27$), e desprezíveis para Compaixão ($d = 0,05$). Esses resultados sugerem que a inclusão das definições operacionais produziu apenas alterações modestas nos padrões de resposta, sem evidências de impacto substancial nos escores dos participantes.

Tabela 5

Comparação Exploratória dos Padrões de Resposta Entre Versões Com e Sem Definições Operacionais

Emoção	<i>M</i> (DP) - com	<i>M</i> (DP) - sem	<i>t</i>	gl	<i>p</i>	<i>d</i> de Cohen
Afeto	3,56 (1,03)	3,33 (1,03)	1,33	148	0,186	0,24
Cuidado	3,70 (1,14)	3,48 (1,00)	1,13	148	0,260	0,20
Compaixão	3,33 (1,30)	3,28 (1,08)	0,28	148	0,781	0,05
Ternura	3,24 (1,24)	2,95 (1,04)	1,46	148	0,146	0,27

Nota. Comparação das médias de percepção da expressão emocional no ambiente de trabalho entre participantes que responderam aos itens acompanhados de definições operacionais ("com") e aqueles que responderam apenas aos termos ("sem"). A análise incluiu as médias e os desvios-padrão (DP) de cada grupo, testes *t* de Student para amostras independentes, graus de liberdade (gl), valores de *p* e tamanho de efeito (*d* de Cohen).

4.4 Evidências preliminares de estrutura interna

4.4.1 Análise Fatorial Exploratória

O índice de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = 0,857$) e o teste de esfericidade de Bartlett, $\chi^2(6) = 479,83$, $p < 0,001$, apoiaram a adequação dos dados à análise fatorial exploratória. A análise paralela indicou a retenção de um único fator, em consonância com a hipótese teórica de unidimensionalidade da escala. A análise fatorial exploratória, conduzida com base em uma matriz de correlações policóricas e no estimador ULS, sugeriu uma solução unifatorial. As cargas fatoriais variaram de 0,839 a 0,917; as communalidades oscilaram entre 0,704 e 0,840 e o fator único explicou 77% da variância total dos itens. Esses resultados são apresentados na Tabela 6. Os índices de ajuste sugeriram adequação da solução aos dados desta amostra piloto: $\chi^2(2) = 2,58$, $p = 0,276$; RMSEA = 0,043; TLI = 0,996; RMSR = 0,009; e BIC = -7,43.

Tabela 6

Resultados da Análise Fatorial Exploratória da Escala de Cultura Emocional no Trabalho

Item	λ	h^2	u^2
Afeto	0,871	0,767	0,233
Cuidado	0,885	0,783	0,217
Compaixão	0,917	0,840	0,160
Ternura	0,839	0,704	0,296

Nota. λ = Carga fatorial; h^2 = communalidade; u^2 = unicidade.

4.4.2 Precisão dos escores

Os coeficientes de consistência interna foram elevados nesta amostra piloto: o alfa de Cronbach foi de 0,905, enquanto o alfa ordinal e o coeficiente ômega total ordinal foram de 0,931.

Os resultados da análise fatorial exploratória, interpretados em conjunto com as cargas fatoriais e os coeficientes de consistência interna, foram compatíveis com uma estrutura unifatorial dos quatro itens. Esses achados fornecem informações preliminares sobre a estrutura interna e a precisão dos escores da versão adaptada, devendo ser interpretados à luz do caráter piloto e exploratório desta etapa.

5. Discussão

Este estudo reuniu fontes complementares de informação para orientar a adaptação transcultural da Escala de Cultura Emocional no Trabalho ao contexto brasileiro, em consonância com os Standards for Educational and Psychological Testing (AERA, APA, & NCME, 2014). A avaliação por especialistas examinou o conteúdo dos itens; os grupos focais contribuíram para compreender os processos de resposta e as particularidades semânticas e culturais; e a etapa quantitativa forneceu informações preliminares sobre a estrutura interna e a consistência dos escores. A discussão desses resultados considera, inicialmente, as decisões semânticas e conceituais e, posteriormente, os achados quantitativos da amostra piloto.

A avaliação por especialistas indicou elevada concordância quanto à clareza, à relevância e à adequação conceitual dos itens, com IVC global de 0,95 e coeficientes individuais entre 0,83 e 1,00. Essa concordância quantitativa, entretanto, não eliminou tensões interpretativas, principalmente relacionadas aos termos afeto, ternura e compaixão. Os resultados evidenciam, portanto, que os índices de validade de conteúdo devem ser interpretados em articulação com informações qualitativas, uma vez que avaliações

numéricas isoladas podem não captar nuances semânticas e culturais relevantes para a adaptação transcultural (AERA, APA, & NCME, 2014; ITC, 2017).

A articulação entre as avaliações dos especialistas e as discussões dos grupos focais orientou o refinamento dos itens cujos significados variavam entre regiões e contextos socioculturais. As principais tensões envolveram associações com a intimidade, a religiosidade e com formas distintas de expressão afetiva no trabalho. As decisões buscaram equilibrar as sugestões dos participantes, a inteligibilidade cultural e a preservação do núcleo conceitual da escala original (ITC, 2017; Padilla & Benítez, 2014; Van de Vijver & Leung, 1997).

Uma das primeiras tensões envolveu o nome original, “Amor Companheiro no Trabalho”, criticado por evocar vínculos íntimos ou românticos. Essa interpretação é coerente com a decisão de Barsade e O’Neill (2014) de não utilizar diretamente o termo “amor” nos itens da escala original. Diante disso, adotou-se a denominação Escala de Cultura Emocional no Trabalho, considerada mais compatível com o contexto profissional e com as dimensões interpessoais e funcionais do construto (Fernandes & Fernandes, 2015; Shaver et al., 1987; Squassoni & Matsukura, 2014).

A necessidade de definições operacionais também emergiu nas avaliações dos especialistas e tornou-se mais evidente nos grupos focais, cujos participantes relataram dificuldade em interpretar termos emocionais sem um referencial explícito. Embora a ITC (2017) recomende instruções e definições quando houver risco de variações culturais relevantes, sua inclusão exigiu conciliar precisão conceitual e inteligibilidade. Esse equilíbrio orientou o refinamento das definições, preservando o construto e, simultaneamente, considerando os processos de interpretação dos participantes (Padilla & Benítez, 2014; Wen et al., 2025).

A trajetória do item “gentileza” exemplifica essa tensão entre coerência teórica e interpretação contextual. Embora recomendado pelos especialistas, o item foi percebido nos grupos focais como um comportamento socialmente esperado ou estratégico, não necessariamente associado a uma expressão afetiva autêntica. Sua definição operacional, baseada em ações sem expectativa de retorno, também foi considerada idealizada em ambientes hierárquicos. A exclusão do item resultou, assim, da discrepância entre sua formulação teórica e os significados atribuídos pelos participantes em seus contextos de trabalho (Padilla & Benítez, 2014; Wen et al., 2025).

Do ponto de vista metodológico, a exclusão de “gentileza” evidencia a diferença entre aceitabilidade social e representatividade conceitual. Um comportamento pode ser avaliado positivamente e, ainda assim, não refletir adequadamente o domínio afetivo investigado. Esse resultado reforça a importância de examinar os processos de resposta durante adaptações transculturais, pois itens teoricamente plausíveis podem adquirir significados distintos quando interpretados por participantes inseridos em contextos específicos (AERA, APA, & NCME, 2014; Padilla & Benítez, 2014).

Outra decisão conceitual relevante envolveu os termos “compaixão” e “empatia”. Embora “empatia” tenha sido considerada mais acessível no contexto organizacional, optou-se por manter “compaixão” devido à distinção teórica entre os construtos (Decety & Jackson, 2004; Goetz et al., 2010) e às evidências de que disposições empáticas e pró-sociais se associam de maneiras distintas a fundamentos morais e à identidade moral (Dawson et al., 2023). A definição operacional foi, então, ajustada para enfatizar a presença e o apoio emocional e reduzir as associações religiosas, conciliando coerência conceitual e ressonância cultural.

O termo “ternura”, por sua vez, encontrou resistência devido à associação a vínculos íntimos, mas foi mantido por meio de uma redefinição operacional centrada na delicadeza das interações profissionais. Essa decisão preservou o conteúdo conceitual do item e buscou torná-lo mais inteligível no contexto organizacional, seguindo o princípio de equivalência conceitual recomendado para adaptações transculturais (ITC, 2017). Processo semelhante é observado em outras adaptações brasileiras, nas quais ajustes linguísticos foram necessários para aproximar o conteúdo dos itens do repertório cultural dos participantes (Martiny et al., 2011; Moraes et al., 2023).

Consideradas em conjunto, essas decisões concentraram-se nos níveis semântico e operacional e preservaram o núcleo conceitual do construto original. A versão resultante deve, portanto, ser compreendida como uma adaptação transcultural da escala, e não como um instrumento conceitualmente distinto. Essa preservação favorece a comparabilidade teórica em estudos futuros, embora a equivalência psicométrica ainda precise ser examinada em amostras independentes (ITC, 2017; Van de Vijver & Leung, 1997).

A realização de grupos focais nas cinco regiões brasileiras ampliou a identificação de variações linguísticas e interpretativas relacionadas aos itens e às definições operacionais. Esse procedimento permitiu examinar aspectos do conteúdo, da inteligibilidade semântica e da adequação cultural que dificilmente seriam captados apenas por indicadores quantitativos. Dessa maneira, a inclusão regional respondeu a limitações apontadas em estudos anteriores conduzidos com amostras culturalmente mais restritas (Andrade et al., 2020; Esteves, 2014; Gomide Júnior et al., 2020; Rocha et al., 2022).

Na etapa quantitativa, a comparação exploratória entre as versões com e sem definições operacionais não revelou diferenças estatisticamente significativas nos escores dos itens ($p > 0,05$). Os tamanhos de efeito foram pequenos para afeto ($d = 0,24$), cuidado ($d = 0,20$) e ternura ($d = 0,27$) e desprezíveis para compaixão ($d = 0,05$). Desse modo, a presença das definições operacionais esteve associada apenas a variações modestas nos padrões de resposta desta amostra piloto.

A interpretação desses resultados exige cautela, pois a ausência de diferenças estatisticamente significativas não permite concluir que as versões sejam equivalentes ou que as definições tenham aumentado a compreensão e a clareza semântica. As variações observadas podem estar relacionadas à forma de apresentação e à contextualização dos itens, sugerindo que as definições operacionais podem influenciar a interpretação dos participantes sem modificar significativamente seus escores. Essa possibilidade reforça a necessidade de articular os resultados quantitativos às informações qualitativas obtidas nos grupos focais (AERA, APA, & NCME, 2014; Padilla & Benítez, 2014).

Quanto à estrutura interna, a análise paralela e a análise fatorial exploratória sugeriram uma solução unifatorial, na qual afeto, cuidado, compaixão e ternura podem representar manifestações complementares de uma dimensão afetiva comum. As cargas fatoriais entre 0,839 e 0,917, as comunalidades entre 0,704 e 0,840 e a variância explicada de 77% foram compatíveis com essa interpretação na amostra piloto (Lambert & Newman, 2023). Os resultados também se alinham à concepção teórica de Barsade e O’Neill (2014), mas permanecem exploratórios e requerem replicação em uma amostra independente antes que a estrutura seja considerada confirmada.

Em relação aos processos de resposta, as diferenças observadas nos escores não permitem identificar, isoladamente, os mecanismos mobilizados pelos participantes ao responder aos itens. Essa fonte de evidência envolve as operações cognitivas e interpretativas presentes na interação com o instrumento e requer informações adicionais sobre a compreensão dos termos (AERA, APA, & NCME, 2014). Nesse aspecto, os grupos focais complementaram os resultados quantitativos ao revelar ambiguidades e diferentes formas de contextualizar o afeto, o cuidado, a compaixão e a ternura (Padilla & Benítez, 2014).

A integração dos resultados qualitativos e quantitativos oferece, portanto, indícios preliminares sobre a adequação da versão brasileira para investigar as dimensões emocionais das interações no trabalho. Os resultados qualitativos orientaram o refinamento semântico e operacional dos itens, enquanto a etapa quantitativa forneceu informações iniciais sobre os padrões de resposta, a estrutura interna e a consistência dos escores. Esses achados devem ser interpretados considerando o caráter piloto do estudo, a amostragem não probabilística e o número reduzido de itens (AERA, APA, & NCME, 2014; Lambert & Newman, 2023; Schwenck & Domenico, 2023).

A principal contribuição do estudo reside na descrição sistemática de um processo de adaptação que articulou o conteúdo dos itens, os processos de resposta e a investigação exploratória da estrutura interna. A possível solução unifatorial identificada constitui uma informação complementar às decisões semânticas e culturais, e não uma confirmação definitiva da estrutura da escala. Estudos com amostras maiores, mais diversificadas e independentes serão necessários para ampliar essas evidências e examinar os contextos em que os escores poderão ser interpretados adequadamente (AERA, APA, & NCME, 2014; Markus & Borsboom, 2024).

5.1 Recomendações para ação

Considerando o caráter exploratório e preliminar deste estudo, as recomendações apresentadas devem ser interpretadas como possibilidades de aplicação e direções futuras, e não como intervenções empiricamente testadas. Os resultados sugerem que a Escala de Cultura Emocional no Trabalho pode contribuir para a avaliação de aspectos emocionais das relações profissionais, especialmente em processos de diagnóstico organizacional e de monitoramento do clima interpessoal. As recomendações a seguir são apresentadas em dois níveis: aplicações organizacionais e implicações sistêmicas. Algumas recomendações decorrem diretamente dos achados qualitativos obtidos nos grupos focais e na avaliação por especialistas, particularmente das evidências relacionadas à inteligibilidade semântica, aos processos de resposta e às diferenças culturais observadas entre as regiões. Outras representam implicações teóricas fundamentadas na literatura sobre cultura emocional, clima organizacional e saúde ocupacional.

Nível 1: Recomendações para práticas organizacionais internas

a. Utilizar a escala como ferramenta complementar em diagnósticos organizacionais

Departamentos de Recursos Humanos, equipes de Desenvolvimento Humano e Organizacional, serviços de saúde ocupacional e psicólogos organizacionais podem utilizar a escala como instrumento complementar para avaliar aspectos da cultura emocional no ambiente de trabalho. Os resultados devem ser interpretados de forma contextualizada, considerando características institucionais, regionais e ocupacionais. Como exemplo, a escala pode ser utilizada em avaliações de clima organizacional culturalmente sensíveis, permitindo identificar como expressões de afeto, cuidado, compaixão e ternura são percebidas em diferentes setores ou equipes da organização. Essa recomendação decorre diretamente das variações semânticas e culturais identificadas nos grupos focais, que evidenciaram diferentes interpretações dos construtos avaliados.

b. Adotar procedimentos de aplicação que favoreçam a interpretação contextualizada dos itens

As dificuldades observadas na interpretação de termos como “compaixão” e “ternura” sugerem a importância de procedimentos que auxiliem a compreensão dos itens durante a aplicação da escala. Entre as possibilidades estão protocolos padronizados de aplicação, sessões breves de esclarecimento ou discussões guiadas conduzidas por profissionais capacitados. Em programas de desenvolvimento organizacional, esses procedimentos podem incluir sessões breves de interpretação coletiva dos construtos avaliados, reduzindo ambiguidades semânticas observadas durante o processo de adaptação transcultural. Essa recomendação está diretamente relacionada aos resultados qualitativos obtidos durante o processo de adaptação transcultural.

c. Integrar indicadores de cultura emocional a avaliações institucionais mais amplas

Com base na literatura sobre cultura emocional organizacional, departamentos de Recursos Humanos e serviços de saúde ocupacional podem considerar a utilização complementar da escala em conjunto com indicadores de clima organizacional, bem-estar, saúde ocupacional e fatores psicossociais do trabalho. Essa proposição constitui uma implicação teórica, fundamentada em pesquisas anteriores, e não um resultado empírico direto deste estudo.

d. Subsidiar ações futuras de capacitação e desenvolvimento

Os resultados qualitativos indicam que diferentes grupos podem atribuir significados distintos aos construtos avaliados. Nesse contexto, programas de capacitação conduzidos por equipes de treinamento, de desenvolvimento de pessoas e de psicólogos organizacionais poderão abordar a interpretação dos aspectos emocionais das relações de trabalho e sua relevância para a convivência profissional. Trata-se de uma projeção teórica baseada na literatura e nos achados qualitativos, que não foi avaliada empiricamente nesta pesquisa.

e. Priorizar o uso coletivo e institucional da escala

Considerando o estágio inicial de desenvolvimento do instrumento e as diferenças culturais identificadas, recomenda-se que a escala seja utilizada prioritariamente para diagnósticos coletivos e monitoramento institucional, evitando interpretações individualizadas ou decisões de natureza avaliativa sobre trabalhadores específicos.

Nível 2: Implicações sistêmicas e políticas públicas

f. Considerar a cultura emocional como uma dimensão potencialmente relevante para a saúde ocupacional.

Os resultados qualitativos evidenciaram a relevância atribuída pelos participantes às expressões de afeto, cuidado, compaixão e ternura nas relações profissionais. Esses achados sugerem que serviços de saúde ocupacional, programas institucionais de bem-estar, departamentos de recursos humanos e órgãos responsáveis por políticas de saúde do trabalhador podem considerar, de forma exploratória, a inclusão de indicadores relacionados à cultura emocional nos diagnósticos organizacionais, nos programas de promoção da saúde mental ocupacional e nas estratégias de monitoramento de riscos psicossociais. Como exemplo, tais indicadores poderiam ser incorporados a avaliações de clima organizacional culturalmente sensíveis ou a protocolos institucionais voltados à compreensão das relações interpessoais no ambiente de trabalho. Essa proposição constitui uma possibilidade futura de aplicação, fundamentada nos achados qualitativos e na literatura sobre cultura emocional organizacional, e depende de evidências adicionais que investiguem a relação entre cultura emocional, bem-estar ocupacional e indicadores de saúde do trabalhador.

5.2 Limitações e Direções Futuras

As limitações deste estudo decorrem principalmente do caráter piloto da etapa quantitativa e das características da amostragem. Embora tenham sido seguidas diretrizes internacionais de adaptação transcultural, os resultados psicométricos são exploratórios e devem ser interpretados com cautela. Sua replicação exigirá amostras maiores e delineamentos capazes de ampliar a representatividade dos diferentes contextos de trabalho.

A amostra quantitativa foi não probabilística e não representa a população trabalhadora brasileira, ainda que os grupos focais tenham incluído participantes das cinco regiões do país. Essa distinção é importante porque a diversidade regional na etapa qualitativa contribuiu para examinar variações semânticas, mas não amplia automaticamente a representatividade na etapa quantitativa. Consequentemente, a generalização dos resultados é limitada, e os parâmetros estimados e a solução fatorial requerem replicação em amostras independentes.

Outras limitações dizem respeito à ausência de testes de invariância entre grupos sociodemográficos e ao uso exclusivo de medidas de autorrelato. A invariância não examinada restringe comparações relacionadas ao gênero, à escolaridade e ao setor de atuação, enquanto o autorrelato pode ser influenciado pela desejabilidade social, especialmente em itens referentes à afetividade e às relações interpessoais no trabalho.

O tamanho da amostra também deve ser considerado na interpretação da estrutura interna. Estudos de simulação indicam que amostras menores podem produzir estimativas adequadas em modelos unidimensionais com poucos itens e cargas elevadas (de Winter et al., 2009; MacCallum et al., 1999), mas essa condição não elimina a necessidade de replicação. Ademais, a análise exploratória reuniu respostas das condições com e sem definições operacionais, tornando necessário examinar, em pesquisas futuras, separadamente a versão final acompanhada das definições.

Diante dessas limitações, estudos futuros deverão realizar análise fatorial confirmatória da versão final em amostras maiores e independentes, testar sua invariância entre grupos e examinar o funcionamento dos itens por meio da Teoria de Resposta ao Item. Também será necessário reunir evidências sobre as relações entre os escores e o engajamento, o bem-estar, a coragem social, o clima organizacional e o burnout. Estudos transculturais, longitudinais e multimétodos poderão ampliar essa agenda ao integrar autorrelato, observações e indicadores organizacionais.

O desenvolvimento dessa agenda permitirá ampliar as evidências sobre a interpretação dos escores e delimitar as condições em que a Escala de Cultura Emocional no Trabalho poderá ser empregada. Essas investigações também contribuirão para compreender se suas propriedades de mensuração se mantêm em diferentes grupos, setores e contextos organizacionais.

6. Conclusões

Este estudo ilustrou a complexidade da adaptação transcultural de uma escala de emoções no contexto organizacional. O processo adotado integrou avaliação por especialistas, grupos focais regionais e análises quantitativas exploratórias, o que evidenciou que a adaptação exige mais do que a tradução literal. Ela demanda atenção à coerência conceitual, à diversidade cultural e aos significados atribuídos pelos participantes aos termos emocionais.

A Escala de Cultura Emocional no Trabalho permanece em estágio inicial de investigação, mas os resultados oferecem indícios preliminares de coerência conceitual e adequação cultural ao contexto brasileiro. As definições operacionais contribuíram para contextualizar os itens nos grupos focais, enquanto seus efeitos quantitativos sobre os padrões de resposta foram modestos. Essa diferença reforça o caráter complementar das informações qualitativas e quantitativas no processo de adaptação.

A principal contribuição do estudo consiste na descrição transparente e sistemática das decisões semânticas, conceituais e culturais envolvidas na adaptação do instrumento. De forma complementar, os resultados quantitativos fornecem informações preliminares sobre a possível estrutura unifatorial da medida e a consistência interna dos escores, sem constituírem uma validação psicométrica definitiva.

A continuidade dessa investigação deverá concentrar-se no exame da estrutura interna em amostras maiores e independentes, na obtenção de fontes adicionais de evidências de validade e na delimitação dos possíveis contextos de aplicação. Até que essas etapas sejam realizadas, o instrumento deve ser compreendido como uma medida em desenvolvimento, cujo potencial para investigar e monitorar culturas emocionais no trabalho ainda precisa ser avaliado.

References

- Ahmed, S. K., Mohammed, R. A., Nashwan, A. J., Ibrahim, R. H., Abdalla, A. Q., Ameen, B. M. M., & Khedhir, R. M. (2025). Using thematic analysis in qualitative research. *Journal of Medicine, Surgery, and Public Health*, 6, 100198. <https://doi.org/10.1016/j.glmedi.2025.100198>
- Alam, M. S., Asmawi, A., & Fatema, S. (2025). Focus group discussions (FGDs) for qualitative and mixed-method approaches: Principles, applications, and key considerations. *Integrated Journal for Research in Arts and Humanities*, 5(4), 51–56. <https://doi.org/10.55544/ijrah.5.4.8>
- Alves, R. M. R., Calado, A. P. D. M., Van Der Linden, V., Bello, M. A. F. C., & Andrade, L. B. D. (2023). Brazilian version of the CHOP INTEND scale: Cross-cultural adaptation and validation. *Arquivos de Neuro-Psiquiatria*, 81(9), 816–824. <https://doi.org/10.1055/s-0043-1772832>
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. <https://www.aera.net/publications/books/standards-for-educational-and-psychological-testing-2014-edition>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). American Psychological Association.
- Andrade, A. L. D., Matos, F. R., Lobianco, V. M. P., & Broseguini, G. B. (2020). (In)civilidade no trabalho: Medidas e modelos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(1), 914–921. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.1.16841>
- Barsade, S. G., & O'Neill, O. A. (2014). What's love got to do with it? A longitudinal study of the culture of companionate love and employee and client outcomes in a long-term care setting. *Administrative Science Quarterly*, 59(4), 551–598. <https://doi.org/10.1177/0001839214538636>
- Benlidayi, I. C., & Gupta, L. (2024). Translation and cross-cultural adaptation: A critical step in multi-national survey studies. *Journal of Korean Medical Science*, 39(49), e336. <https://doi.org/10.3346/jkms.2024.39.e336>
- Bossardi, C. N., Souza, C. D. D., Gomes, L. B., Bolze, S. D. A., Schmidt, B., Vieira, M. L., Paquette, D., & Crepaldi, M. A. (2018). Cross-cultural adaptation and evidence of validity of the Questionnaire d'Engagement Paternel. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 34, e3439. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3439>
- Chand, S. P. (2025). Methods of data collection in qualitative research: Interviews, focus groups, observations, and document analysis. *Advances in Educational Research and Evaluation*, 6(1), 303–317. <https://doi.org/10.25082/AERE.2025.01.001>
- Dawson, K. J., Han, H., & Choi, Y. R. (2023). How are moral foundations associated with empathic traits and moral identity? *Current Psychology*, 42, 10836–10848. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02372-5>
- Decety, J., & Jackson, P. L. (2004). The functional architecture of human empathy. *Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews*, 3(2), 71–100. <https://doi.org/10.1177/1534582304267187>
- de Winter, J. C. F., Dodou, D., & Wieringa, P. A. (2009). Exploratory factor analysis with small sample sizes. *Multivariate Behavioral Research*, 44(2), 147–181. <https://doi.org/10.1080/00273170902794206>
- Esteves, M. (2014). *Adaptação transcultural de uma medida de fatores de absenteísmo para a realidade brasileira* [Master's thesis, Universidade Federal de Uberlândia]. <https://doi.org/10.14393/ufu.di.2014.519>

- Fernandes, M. G., & Fernandes, H. M. (2015). Tradução, adaptação transcultural e propriedades psicométricas da versão brasileira do Test of Performance Strategies. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(1), 136–146. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528115>
- Goetz, J. L., Keltner, D., & Simon-Thomas, E. R. (2010). Compassion: An evolutionary analysis and empirical review. *Psychological Bulletin*, 136(3), 351–374. <https://doi.org/10.1037/a0018807>
- Gomide Júnior, S., Esteves, M. A. S., & Silva, L. C. O. (2020). Adaptação e validação transcultural de uma medida de fatores de absenteísmo. *Psico-USF*, 25(2), 357–369. <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250213>
- Gondim, S. M. G., Carneiro, L. L., Morais, F. A. D., Peixoto, L. S. A., Moscon, D. C. B., & Andrade, R. S. (2023). Focus groups in Brazilian research: Current scenario and methodological challenges. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 33, e3324. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3324>
- International Test Commission. (2017). *The ITC guidelines for translating and adapting tests* (2nd ed.). https://www.intestcom.org/files/guideline_test_adaptation_2ed.pdf
- Jebb, A. T., Ng, V., & Tay, L. (2021). A review of key Likert scale development advances: 1995–2019. *Frontiers in Psychology*, 12, 637547. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.637547>
- Kitzinger, J. (1995). Qualitative research: Introducing focus groups. *BMJ*, 311(7000), 299–302. <https://doi.org/10.1136/bmj.311.7000.299>
- Lambert, L. S., & Newman, D. A. (2023). Construct development and validation in three practical steps: Recommendations for reviewers, editors, and authors. *Organizational Research Methods*, 26(4), 574–607. <https://doi.org/10.1177/10944281221115374>
- Little, R. J. A., & Rubin, D. B. (2019). *Statistical analysis with missing data* (3rd ed.). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781119482260>
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4(1), 84–99. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.1.84>
- Manzi-Oliveira, A. B., Balarini, F. B., Marques, L. A. D. S., & Pasian, S. R. (2011). Adaptação transcultural de instrumentos de avaliação psicológica: Levantamento dos estudos realizados no Brasil de 2000 a 2010. *Psico-USF*, 16(3), 367–381. <https://doi.org/10.1590/s1413-82712011000300013>
- Markus, K. A., & Borsboom, D. (2024). *Frontiers of test validity theory: Measurement, causation, and meaning*. Routledge.
- Marôco, J. P., Campos, J. A. D. B., Vinagre, M. D. G., & Pais-Ribeiro, J. L. (2014). Adaptação transcultural Brasil-Portugal da Escala de Satisfação com o Suporte Social para Estudantes do Ensino Superior. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(2), 247–256. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201427205>
- Martiny, C., Silva, A. C. D. O. E., Nardi, A. E., & Pachana, N. A. (2011). Tradução e adaptação transcultural da versão brasileira do Inventário de Ansiedade Geriátrica (GAI). *Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)*, 38(1), 8–12. <https://doi.org/10.1590/s0101-60832011000100003>
- Milfont, T. L., & Fischer, R. (2010). Testing measurement invariance across groups: Applications in cross-cultural research. *International Journal of Psychological Research*, 3(1), 111–121. <https://doi.org/10.21500/20112084.857>
- Moraes, R. M. D., Istoe, R. S. C., & Miranda, V. A. (2023). Escala de Estressores de Desafio Social no Trabalho: Validação psicométrica e aplicação no contexto brasileiro. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 23(2), 2454–2460. <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.2.24256>
- Morgan, D. L. (1997). *Focus groups as qualitative research* (2nd ed.). Sage Publications.
- Nascimento, E. D., Coutinho, A. C. A. M., Andrade, J. E. D., & Mendonça, L. M. M. (2015). Adaptação transcultural da Workplace Deviance Scale (WDS) para o contexto brasileiro. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(4), 384–396. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.4.649>
- Padilla, J. L., & Benítez, I. (2014). Validity evidence based on response processes. *Psicothema*, 26(1), 136–144. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.259>
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2006). The content validity index: Are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 29(5), 489–497. <https://doi.org/10.1002/nur.20147>
- Rocha, F. D. S., Barham, E. J., & Santis, L. D. (2022). Work/life balance self-assessment scale: Adaptação brasileira e evidências de validade. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(3), 2119–2127. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.3.22950>
- Santos Júnior, C. J. D., & Costa, P. J. M. D. S. (2022). Adaptação transcultural e validação para o português (Brasil) do Parent Attitudes About Childhood Vaccine (PACV). *Ciência & Saúde Coletiva*, 27, 2057–2070. <https://doi.org/10.1590/1413-81232022275.11802021>
- Schuster, R. C., Brewis, A., Wutich, A., Safi, C., Vanrespaille, T. E., Bowen, G., SturtzSreetharan, C., McDaniel, A., & Ochandarena, P. (2023). Individual interviews versus focus groups for evaluations of international development programs: Systematic testing of method performance to elicit sensitive information in a justice study in Haiti. *Evaluation and Program Planning*, 97, 102208. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2022.102208>
- Schwenck, R. C. B., & Domenico, E. B. L. D. (2023). Adaptação transcultural e validação do “Health Sciences Evidence-Based Practice Questionnaire” para o português do Brasil. *Revista Mineira de Enfermagem*, 27, e38648. <https://doi.org/10.35699/2316-9389.2023.38648>
- Shaver, P. R., Hazan, C., & Bradshaw, D. (1987). Love as attachment: The integration of three behavioral systems. In R. J. Sternberg & M. L. Barnes (Eds.), *The psychology of love* (pp. 68–99). Yale University Press.
- Spoto, A., Nucci, M., Prunetti, E., & Vicovaro, M. (2025). Improving content validity evaluation of assessment instruments through formal content validity analysis. *Psychological Methods*, 30(2), 203–222. <https://doi.org/10.1037/met0000545>

- Squassoni, C. E., & Matsukura, T. S. (2014). Adaptação transcultural da versão portuguesa dos Social Support Appraisals para o Brasil. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(1), 71–80. <https://doi.org/10.1590/s0102-79722014000100009>
- Stédile, R. F. N., & Martins, E. S. (2020). O impacto da gentileza nas empresas. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, 1(3), 18–56. <https://doi.org/10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracao/impacto-da-gentileza>
- Swan, K., Speyer, R., Scharitzer, M., Farneti, D., Brown, T., Woisard, V., & Cordier, R. (2023). Measuring what matters in healthcare: A practical guide to psychometric principles and instrument development. *Frontiers in Psychology*, 14, 1225850. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1225850>
- Van de Vijver, F., & Leung, K. (1997). *Methods and data analysis for cross-cultural research*. Sage Publications.
- Wen, N. J., Amir, D., Clegg, J. M., Davis, H. E., Dutra, N. B., Kline, M. A., Lew-Levy, S., MacGillivray, T., Pamei, G., Wang, Y., Xu, J., & Rawlings, B. S. (2025). Construct validity in cross-cultural, developmental research: Challenges and strategies for improvement. *Evolutionary Human Sciences*, 7, e17. <https://doi.org/10.1017/ehs.2025.3>
- Zhang, J., & Browne, W. J. (2026). Assessment development and validation using mixed methods methodology: An example from assessing scientific argumentation competence. *Journal of Mixed Methods Research*, 20(2), 114–139. <https://doi.org/10.1177/15586898251355843>

Statements

Originality Statement: This article is an original work and has not been previously published or made publicly available.

Author Contributions: Conceptualization: J.F.F.A. and A.C.S.V.; Methodology: J.F.F.A. and A.C.S.V.; Software: J.F.F.A. (data analysis conducted in RStudio); Validation: J.F.F.A., A.C.S.V., and C.S.H.; Formal analysis: J.F.F.A.; Investigation: J.F.F.A.; Resources: J.F.F.A.; Data curation: J.F.F.A.; Writing—original draft preparation: J.F.F.A.; Writing—review and editing: J.F.F.A., A.C.S.V., and C.S.H.; Visualization: J.F.F.A.; Supervision: A.C.S.V. and C.S.H.; Project administration: J.F.F.A.. All authors have read and agreed to the published version of the manuscript.

Funding: This research was conducted as part of the doctoral thesis of Joice Almansa at the Graduate Program in Psychology of the Federal University of Rio Grande do Sul (UFRGS) and was funded by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Brazil — Finance Code 001.

Acknowledgments: The authors would like to thank the Graduate Program in Psychology at the Federal University of Rio Grande do Sul (UFRGS) for its institutional and academic support. The authors also thank all participants who generously contributed their time and experiences, as well as the research group colleagues who collaborated during data collection and analysis.

Conflicts of Interest: The authors declare no conflicts of interest. The funder, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Brazil, had no role in the design of the study; in the collection, analyses, or interpretation of data; in the writing of the manuscript; or in the decision to publish the results.

Ethics Committee Review Statement: The study was conducted in accordance with the Declaration of Helsinki and approved by the Ethics Committee of the Institute of Psychology, Federal University of Rio Grande do Sul (UFRGS), Brazil (protocol code CAAE 64195322.0.0000.5334; date of approval: April 2023).

Informed Consent Statement: Informed consent was obtained from all subjects involved in the study. Participation was voluntary, and all respondents provided electronic consent prior to completing the survey. No identifiable personal data was collected.

Data Availability Statement: The data presented in this study are available on reasonable request from the corresponding author. The data are not publicly available due to ethical and confidentiality restrictions involving human participants.

Artificial Intelligence Statement: During the preparation of this manuscript, the authors used ChatGPT (GPT-5, OpenAI, 2025) solely for language editing, formatting alignment, and improvement of readability. The authors have thoroughly reviewed and revised all content generated by the tool and accept full responsibility for the integrity and accuracy of this publication.

Apêndices

Apêndice A

Escala de Cultura Emocional no Trabalho

Instrução: Em que grau você percebe que os colaboradores de sua equipe ou setor expressam as seguintes atitudes e emoções no ambiente de trabalho?

Escala: (1) Nunca – (2) Raramente – (3) Às vezes – (4) Frequentemente – (5) Muito frequentemente

Afeto: Demonstram proximidade emocional com os colegas por meio de escuta atenta, incentivo, reconhecimento de conquistas e palavras acolhedoras.

Cuidado: Oferecem ajuda prática ou apoio espontâneo quando percebem que algum colega precisa, demonstrando atenção ao bem-estar do outro.

Compaixão: Demonstram sensibilidade ao sofrimento dos colegas por meio de apoio emocional, escuta atenta e presença nos momentos difíceis.

Ternura: Expressam delicadeza nas interações por meio de gestos atenciosos, olhar acolhedor e tom de voz gentil.