



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social,
do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO)

Dissertação de Mestrado

**Relacionamentos Amorosos no Local de Trabalho:
mudanças percebidas nos comportamentos relacionados ao trabalho no contexto
organizacional de uma empresa pública brasileira**

Diana Loureiro Valls

Brasília, 2023

**Relacionamentos Amorosos no Local de Trabalho:
mudanças percebidas nos comportamentos relacionados ao trabalho no contexto
organizacional de uma empresa pública brasileira**

Diana Loureiro Valls

Dissertação de Mestrado submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Organizacional e do Trabalho, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações.

Orientador: Dr. Alexander Hochdorn

Brasília, 2023

Banca Examinadora:

Dr. Alexander Hochdorn (Presidente)

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

Dra. Carla Sabrina Xavier Antloga (Membro Interno)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura
Universidade de Brasília - UnB

Dra. Sandra Elisa de Assis Freire (Membro Externo)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Universidade Federal do Delta do Parnaíba - UFDPAr

Dra. Raquel Pereira Belo (Membro Suplente)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Universidade Federal do Delta do Parnaíba - UFDPAr

Brasília, 2023

Agradecimentos

Inúmeras vezes ensaiei iniciar estes agradecimentos, mas a cada tentativa, meus olhos se enchiam d'água, prenúncio do choro profundo que viria a seguir. Agora, após inúmeras batalhas contra o pranto, me rendo às lágrimas ao tecer estas palavras. A verdade é que a jornada acadêmica da mulher mãe que trabalha e estuda não existe sem muitas lágrimas derramadas ao longo do caminho.

Iniciei essa jornada em 2020, como mãe solo de três filhos, quase duas décadas depois de concluir minha primeira graduação, com a minha primeira filha no ventre – o que em parte explica o intervalo de quase 20 anos entre graduação e mestrado. De 2001 para cá, a vida desenrolou-se em inúmeras direções e os planos de seguir minha trajetória acadêmica foram ficando em *stand by*, até este momento.

Uma semana após o início das aulas do mestrado, uma pandemia atravessou o meu caminho, escancarando ainda mais a dura realidade da mulher mãe solo, que equilibra pratos tal qual uma acrobata circense. Da noite para o dia, enfrentei o desafio de cuidar de uma criança pequena e um adolescente em depressão, trabalhando de 10 a 12 horas diárias em home office naquele início de pandemia em que os limites das jornadas de trabalho eram turvos, enquanto precisava também manter a casa, alimentar os filhos e os pets, assistir às aulas remotas síncronas em meio às demandas de trabalho, auxiliar uma criança pequena a ser alfabetizada em *homeschooling*, apoiar um adolescente em crise para não desabar diante daqueles tempos sombrios de isolamento social, incerteza e medo de contaminação por um vírus mortal, cumprir leituras e tarefas que me eram exigidas pela pós-graduação e também pela segunda graduação iniciada pouco tempo antes, sem esquecer da minha filha mais velha, embarcando em sua própria jornada acadêmica a mais de mil quilômetros de distância, na mesma UFRJ em que eu me graduei com ela na barriga.

Não foi fácil, obviamente. Mas muitas coisas maravilhosas também aconteceram nesse período, a começar pelos amigos inestimáveis que eu fiz no Departamento de Psicologia Social, do Trabalho e das

Organizações da Universidade de Brasília. Uma turma que só se tinha se visto uma única vez e basicamente só se conhecia virtualmente, mas que se uniu e se apoiou como nenhuma outra, aos quais eu sou eternamente grata, pois sem eles eu não estaria aqui agora, redigindo essas linhas. Clarissa, Sweldma, Wanessa, Rafael, Vicente, Nicolas, Kaline, Cleno, Danniella, muito obrigada por tudo e por tanto, vocês foram verdadeiros alicerces nessa jornada!

Ao Isidro, que começou como meu colega de turma, assim como os outros que citei acima, mas que de um ombro amigo se tornou meu melhor amigo, depois meu namorado, meu parceiro e, por fim, meu marido, dedico meu amor eterno. Você me estendeu a mão no momento mais difícil, me carregou no colo quando eu mais precisei, adotou minha (nossa) filha Alice e me fez deixar para trás os meus dias de mãe solo, formando comigo a família mais linda, amorosa e incrível que eu poderia imaginar, realizando tantos sonhos que eu já tinha abandonado e sendo, todo o tempo, minha fortaleza, meu porto seguro e minha rede de apoio. Te amo com todo meu coração, com todo meu ser, com tudo que eu sou!

À minha filha Julia, minha primogênita, meu orgulho, minha inspiração. A mulher multitalentosa que me fez mãe e que hoje traça sua própria trajetória acadêmica rumo ao mestrado. Eu não seria quem eu sou sem você. Você é maravilhosa!

A minha filha Lunes, meu grande amor, minha potência, meu ser de luz. Que orgulho eu tenho da pessoa que você está se tornando. Quanto aprendizado você me proporciona todos os dias e quanto amor você derrama em mim e nas suas irmãs, especialmente na Alice. Você é incrível!

À minha filha Alice, minha alma gêmea, minha dupla dinâmica, meu coração fora do peito. Por você eu fui mãe solo, mãe guerreira, mãe leoa, lutando ferozmente para que nunca te faltasse amor. Durante tantos anos fomos nós duas juntas contra o mundo, até a chegada do seu pai nas nossas vidas. Que lindo foi te ver realizar o sonho de ter um pai! Você merece, meu amor! Você é muito especial!

À minha filha Sofia, minha pequenininha, minha caçulinha, minha bebezinha, meu sonho realizado. Você foi o maior e melhor presente que a Universidade de Brasília me deu, você foi o ápice dessa minha jornada de mestrado, a bonança que chegou depois da tempestade. Você é a prova viva que sonhos se realizam se a gente não deixa de acreditar. Você é puro amor!

Meus filhos, vocês são as pessoas mais importantes do mundo para mim. Vocês são tudo na minha vida, minha razão de viver. Por vocês eu encontro forças onde nem tinha mais, coragem de onde já havia se esvaído, amor de onde eu nem sabia que existia... Toda a minha capacidade de realização eu devo a vocês quatro, minhas maiores obras-primas. Amo cada um de vocês até o infinito e além!

Aos meus pais, Carlos e Geni, que tanto investiram na minha educação, que tanto apostaram em mim, o que foi imprescindível para que eu chegasse até aqui. Vocês são parte de quem eu sou e um grande exemplo de amor!

À minha sogra Mercedes, minha segunda mãe, minha rede de apoio, meu grande exemplo de mulher que apoia outras mulheres. É uma honra e um privilégio carregar comigo o sobrenome de uma mulher tão forte e inspiradora!

Às mulheres potentes do Coletivo de Mães da Universidade de Brasília, que me lembraram que lugar de mãe é onde ela quiser, inclusive na universidade. Tati, Jaq, Hayeska, Carol, Tcherry, Layla, Maria Antônia, Roberta e tantas outras guerreiras, tem sido uma honra lutar com vocês pela permanência das mulheres mães na Universidade de Brasília!

Às mulheres incríveis que tive ao meu lado ao longo dessa jornada, se revezando dia e noite nos cuidados da Sofia, para que essa dissertação enfim nascesse. Vocês foram muito mais que babás das minhas pequenas, vocês foram minha rede de apoio, vocês me deram a serenidade que eu precisava para me dividir entre a árdua escrita acadêmica e a exaustiva jornada de amamentação em livre demanda de um bebê. Jacilene, Benvinda e Francisca, minha eterna gratidão a vocês!

Ao meu orientador Alex Hochdorn, pelos ensinamentos, pelas trocas, pelo ombro amigo, pelo respeito às minhas escolhas, pelo apoio incondicional, pela solidariedade a cada percalço do caminho, por ter me incentivado e acreditado tanto em mim. Você bem sabe que eu nunca teria conseguido sem você, meu amigo!

Aos meus pets caninos – Amora, Nutella e Luke Skywalker – que nunca saíram do meu lado, especialmente nas madrugadas cansadas, se enroscando nos meus pés enquanto eu redigia este trabalho, e aos meus pets felinos – Capuccino, Garfield e Jiji (do Serviço de Entregas da Kiki) – que tanto se esgueiraram pelo teclado do notebook, tornando as aulas online síncronas um pouco mais leves e divertidas. Vocês são verdadeiros companheirinhos!

Aos meus colegas de trabalho, que tanto se mobilizaram e me ajudaram na incrível façanha de conseguir 425 respondentes no meu instrumento quanti, em tempo recorde, aos 45 minutos do segundo tempo. A colaboração de vocês foi imprescindível!

A cada uma das pessoas que cedeu seu tempo para me conceder entrevistas, com boa vontade e empenho em transformar a nossa empresa em lugar melhor e mais justo para trabalharmos. Juntos somos mais fortes!

À Universidade de Brasília, sua linda, que alterou o curso da minha vida de formas que eu nunca poderia imaginar. É com imenso orgulho que escrevo minha história sob a égide desta instituição!

A você, que lê essas linhas, que foram redigidas com muito empenho, choro, concessão, exaustão e privação de sono, seja pelo puerpério, seja pela escrita acadêmica em si, que acontece nos horários mais loucos quando se é mãe. A ciência só faz sentido porque pessoas como você acreditam nela. Sigamos juntos, mesmo diante de todas as adversidades que encontramos ao tentar fazer ciência neste país. Ninguém solta a mão de ninguém!

Há sempre alguma loucura no amor.

Mas há sempre um pouco de razão na loucura.

Friedrich Nietzsche

Sumário

Agradecimentos	4
Sumário	9
Lista de Figuras.....	11
Lista de Tabelas.....	13
Resumo	15
Abstract.....	17
Introdução.....	19
Referencial Teórico	26
Revisão Sistemática de Literatura.....	31
Análise Lexicométrica	34
Análise de Conteúdo	46
Análise dos Artigos Seleccionados (n=25)	52
Discussão dos Artigos.....	65
Categorização dos Artigos.....	80
Conclusão da Revisão de Literatura	88
Método	89
Delineamento Metodológico	89
Campo de Pesquisa e Aspectos Éticos	93
Instrumentos.....	94
Instrumento Quantitativo	97
Instrumento Qualitativo	103
Procedimentos	104
Etapa Quantitativa	104
Etapa Qualitativa.....	106
Participantes	108
Amostra Quantitativa.....	108
Amostra Qualitativa	111
Análise de Dados.....	114
Análise Quantitativa.....	114
Análise Qualitativa	115
Resultados e Discussão	116
Resultados Quantitativos.....	116

Discussão dos Resultados Quantitativos	120
Interpretação e Contextualização.....	120
Análise Comparativa com Estudos Anteriores.....	122
Resultados e Discussão Qualitativos.....	129
Análise Lexicométrica	129
Análise Temática	153
Discussão Integrada	202
Considerações Finais.....	205
Referências.....	207
Anexo I	228
Anexo II	230
Anexo III	238

Lista de Figuras

- Figura 1** - *Distribuição dos artigos selecionados ao longo dos anos*
- Figura 2** - *Distribuição dos artigos selecionados entre os países de origem*
- Figura 3** - *Nuvem de palavras*
- Figura 4** - *Dendograma de classificação hierárquica descendente*
- Figura 5** - *Dendograma de classificação hierárquica descendente com distribuição de palavras*
- Figura 6** - *Análise das correspondências distribuídas em um plano cartesiano*
- Figura 7** - *Categorias encontradas a partir dos clusters de palavras*
- Figura 8** - *Fluxograma da triagem (screening) dos artigos*
- Figura 9** - *Distribuição de artigos pelo método de análise*
- Figura 10** - *Análise de poder para tamanho da amostra*
- Figura 11** - *Média e desvio padrão da EART entre quem está ou já teve relacionamento no trabalho*
- Figura 12** - *Modelo de trajetórias para as variáveis do estudo*
- Figura 13** - *Média de atitude em relação a romance no trabalho por estudo*
- Figura 14** - *Média de atitude em relação a romance no trabalho por país*
- Figura 15** - *Média de atitude em relação a romance no trabalho ao longo do tempo*
- Figura 16** - *Taxa de envolvimento em relacionamentos amorosos no trabalho*
- Figura 17** - *Média de envolvimento no trabalho por estudo*
- Figura 18** - *Média de envolvimento no trabalho por país*
- Figura 19** - *Média de envolvimento no trabalho*
- Figura 20** - *Dendograma de classificação hierárquica descendente*
- Figura 21** - *Categorias encontradas a partir dos clusters de palavras*
- Figura 22** - *Dendograma de classificação hierárquica descendente*
- Figura 23** - *Categorias encontradas a partir dos clusters de palavras*

Figura 24 - *Dendograma de classificação hierárquica descendente*

Figura 25 - *Categorias encontradas a partir dos clusters de palavras*

Figura 26 - *Dendograma de classificação hierárquica descendente*

Figura 27 - *Categorias encontradas a partir dos clusters de palavras*

Figura 28 - *Resultado da escala de atitude em relação ao relacionamento amoroso no trabalho*

Lista de Tabelas

Tabela 1 - *Quantitativo de artigos por combinação de descritores e operadores booleanos*

Tabela 2 - *Quantitativo de artigos analisados e triados por base de dados*

Tabela 3 - *Quantitativo de artigos analisados e triados por base de dados*

Tabela 4 - *Artigos selecionados para F3*

Tabela 5 - *Revisão de literatura de Sidhu et al. (2020)*

Tabela 6 - *Revisão de literatura de Wilson (2015)*

Tabela 7 - *Revisão de literatura de Pierce et al. (1996)*

Tabela 8 - *Impactos dos relacionamentos amorosos no trabalho*

Tabela 9 - *Escala de atitude em relação ao romance e à intimidade sexual no trabalho*

Tabela 10 - *Validação semântica da escala traduzida*

Tabela 11 - *Escala de atitude em relação ao romance no trabalho*

Tabela 12 - *Idade e tempo de empresa dos participantes da amostra (n = 423)*

Tabela 13 - *Características sociodemográficas dos participantes da amostra (n = 425)*

Tabela 14 - *Idade e tempo de empresa dos participantes da amostra qualitativa (n = 15)*

Tabela 15 - *Dados sociodemográficos da amostra qualitativa*

Tabela 16 - *Resultados das análises fatoriais exploratórias da EART*

Tabela 17 - *Índices de ajuste das análises fatoriais confirmatórias para a EART*

Tabela 18 - *Matriz de correlações de Kendall entre as variáveis de interesse*

Tabela 19 - *Correlação entre atitude em relação ao romance no trabalho e envolvimento no trabalho*

Tabela 20 - *Correlação entre atitude em relação ao romance no trabalho e desempenho no trabalho*

Tabela 21 - *Correlação entre desempenho no trabalho e envolvimento no trabalho*

Tabela 22 - *Correlação entre atitude em relação ao romance no trabalho e relacionamento no trabalho*

Tabela 23 - *Causas e consequências dos relacionamentos românticos no local de trabalho*

Tabela 24 - *Relação de artigos da revisão de literatura de Sidhu et al (2020)*

Tabela 25 - *Relação de artigos da revisão de literatura de Wilson (2015)*

Tabela 26 - *Relação de artigos da revisão de literatura de Pierce et al. (1996)*

Resumo

O presente estudo objetiva investigar os relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho, os fatores de formação destes relacionamentos e as mudanças percebidas no comportamento organizacional. A partir de uma abordagem de métodos mistos que foram combinadas uma revisão sistemática e metanálise da literatura, a aplicação de questionário quantitativo com três escalas padronizadas, incluindo a tradução e adaptação de uma escala que mensura atitudes em relação ao romance no local de trabalho, originalmente desenvolvida em inglês e adaptada ao contexto brasileiro, bem como entrevistas em profundidade e semiestruturadas. A amostra foi composta por funcionários de uma empresa pública brasileira de âmbito nacional, com 425 respondentes na etapa quantitativa e 15 entrevistados na coleta qualitativa. A maioria dos participantes indicou estar em um relacionamento no momento do estudo e uma parte significativa (67% na coleta quantitativa) relatou já ter se envolvido em relacionamentos românticos no ambiente de trabalho. O estudo também identificou fatores que influenciam a disposição dos indivíduos em se envolver em romances no trabalho e o impacto deste tipo de relacionamento no engajamento e desempenho, especialmente por uma percepção amplamente difundida de que tais relacionamentos podem prejudicar a realização do trabalho. Os achados quantitativos indicam que pessoas com atitudes mais positivas a relacionamento no trabalho também apresentaram maior desempenho voltado para o contexto ($r = 0,17$; 95% IC [0,08; 0,26]; $p < 0,001$) e voltado para a tarefa no trabalho ($r = 0,17$; 95% IC [0,08; 0,26]; $p < 0,001$), assim como apresentaram maior envolvimento no trabalho ($r = 0,10$; 95% IC [0,01; 0,20]; $p < 0,05$). Os resultados qualitativos indicam que, enquanto os romances no trabalho são considerados inevitáveis, há preocupações significativas sobre possíveis consequências negativas, sobretudo para as mulheres. Também emergiram questões compatíveis com as presentes na literatura, como a relação dos efeitos do romance no trabalho em relação à fase do relacionamento, a atitude em relação a romances no trabalho de pessoas LGBTQIA+ em contraste com pessoas heteronormativas e como preconceitos implícitos afetam as

expressões destes relacionamentos. O presente estudo contribui com novos conhecimentos científicos à literatura existente, fornecendo insights valiosos sobre a dinâmica do romance no local de trabalho e suas implicações para organizações e indivíduos, além de trazer importante contribuição para uma literatura composta majoritariamente por estudos estadunidenses e sem grandes contribuições brasileiras ou latino-americanas.

Palavras-chave: Romance no trabalho; psicologia organizacional; desempenho no trabalho; engajamento no trabalho

Abstract

This study aims to explore romantic relationships in the workplace, the factors leading to these relationships, along with the perceived changes in organizational behavior. By using a mixed-methods approach, a systematic review and meta-analysis of existing literature has been combined with the application of a quantitative questionnaire with three standardized scales, including the translation and adaptation of a scale measuring attitudes towards workplace romance, originally developed in English, and in-depth and semi-structured interviews. The sample consisted in employees from a national Brazilian public company, with 425 respondents for the quantitative phase and 15 interviewees for the qualitative one. Most participants indicated being involved in a relationship at the moment the current study has been carried out, and a significant number (67% in the quantitative sample) reported having been in workplace romances. Furthermore, this research identified factors influencing individuals' willingness to engage in romantic relationships at work and the impact of such relationships either on the engagement itself or on job performance in general. This sometimes results as a taboo, especially by common sense considering such relationships as counterproductive for professional performance. Quantitative findings indicate that individuals with more positive attitudes towards workplace relationships also showed higher context-oriented ($r = 0.17$; 95% CI [0.08; 0.26]; $p < 0.001$) and task-oriented performance ($r = 0.17$; 95% CI [0.08; 0.26]; $p < 0.001$), as well as greater work engagement ($r = 0.10$; 95% CI [0.01; 0.20]; $p < 0.05$). Qualitative results suggest that, while workplace romances are considered inevitable, there are significant concerns about potential negative impacts, especially on women. Findings from the present study are in line with those that emerged out of literature review, such as the effects of workplace relationships concerning the relationship length, attitudes towards LGBTQIA+ individuals' workplace romances whether compared with heteronormative ones, and how implicit prejudice affects expressions of these relationships. This study contributes to enhance scientific knowledge to the existing literature, providing valuable insights into the dynamics of

workplace romance and its implications for organizations and individuals, also offering a significant contribution to a literature predominantly composed of U.S. studies, with a consistent lack of research carried out in Brazil and Latin America.

Keywords: Workplace romance; organizational psychology; work performance; work engagement

Introdução

Nas teorias organizacionais ao longo do século XX, supôs-se que o mundo do trabalho apenas seguisse lógicas de produção e desempenho, ou seja, competências e habilidades objetivas sem nenhum processo de subjetivação, tais como variáveis individuais, motivacionais e de gênero (Martin & Collinson, 1999). Mais especificamente, a literatura sobre gestão e relações interpessoais nas organizações assumiu a perspectiva de que as empresas são entidades neutras e assépticas, as quais comportam a nulidade das influências de gênero e sexualidade. Tais teorias compreendem que a inserção e permanência dos indivíduos no mercado de trabalho estão intrinsecamente atreladas às qualificações, habilidades, conhecimentos e, fundamentalmente, ao alinhamento entre o objetivo do trabalhador e os da organização (Acker, 2006). Essa perspectiva se ancora em uma visão positivista, cuja única intenção é delinear correlações unívocas e isomorfas entre causa e efeito.

Conforme Martin e Collinson (1999, p. 285), “gênero e sexualidade são irrelevantes no trabalho, argumentam essas teorias, portanto, não afetam as estruturas, culturas ou dinâmicas organizacionais”. Como resultado, estabeleceu-se um paradigma epistemológico que não contempla nem a complexa multiplicidade das identidades sociais, nem os aspectos subjetivos advindos das relações circunscritas na vida cotidiana do trabalho (Irigaray, 2008). Williams et al. (1999) explicam que esse paradigma é uma herança direta da teoria de Max Weber (1864-1920) sobre o funcionamento das organizações. Conforme o sociólogo, os contextos de trabalho eliminam de modo sistemático as particularidades dos indivíduos na medida em que se burocratizam, o que significa que o mecanismo burocrático tende a tornar o indivíduo uma peça de uma máquina ao fomentar relações impessoais e aniquilação identitária (Weber, 1982).

Partindo dessa premissa, os estudos advindos das vertentes weberiana e pós-weberiana (de Faria, 1983), ao adotarem o mesmo raciocínio, ou seja, ao valerem-se da noção da mecanização do

trabalhador, desconsideraram temáticas como amor, sexualidade e relacionamentos no ambiente de trabalho. Sobre isso, Garcia e Souza (2010, p.1355) entendem que:

Embora as relações organizacionais, entre elas as relações interpessoais em uma empresa, tentem romper na contemporaneidade com o modelo burocrático na criação de estruturas hierárquicas mais leves e fluidas, a ideia de um ambiente organizacional neutro, impessoal e despersonalizado ainda é algo defendido pelos gestores das organizações, sendo um valor vivo e marcante nas práticas organizacionais e nas relações interpessoais no trabalho. Contudo, esta impessoalidade e esta neutralidade são mera ilusão, pois o ambiente organizacional é socialmente construído e nele se manifestam todas as formas de relações sociais, como, por exemplo, a sexualidade, o abuso sexual e a amizade (Garcia & Souza, 2010, p.1355).

Para Martin e Collinson (1999), foram as feministas de matriz marxista e foucaultiana do século XX que introduziram a importância de se atentar a tais manifestações, como a corporeidade e identidade das trabalhadoras, ao versarem sobre os conflitos e contradições nas instituições capitalistas e (neo)liberais a partir da interrelação com o sistema patriarcal, de modo a conseguirem descrever as influências das dinâmicas de gênero nas organizações e denunciar as desigualdades entre homens e mulheres¹. Mills (1989), por sua vez, endossa a questão ao mencionar que a ênfase do feminismo marxista na divisão sexual do trabalho e na exploração das mulheres ocasionou uma renovação paradigmática, adicionando à análise organizacional a perspectiva de gênero.

Atualmente, autoras como Antloga et al. (2020), de Moraes Santos et al. (2022) e Hirata (2018) discutem os atravessamentos micro, meso e macro sistêmicos do mundo do trabalho no desempenho profissional de mulheres, abrangendo temáticas como disparidade salarial, dupla jornada de trabalho, fenômeno do teto de vidro, entre outros assuntos ligados à participação feminina no mercado de trabalho, que vêm sendo amplamente pesquisados (Kanan, 2010; Cavazotte et al., 2010).

¹ Entende-se homens e mulheres cisgêneros.

Além disso, estudos como o de Schilt e Westbrook (2009) atestam a generificação das profissões, mencionando a presença das “*blue collar-ocupations*” e “*women’s professions*”, ou seja, práxis laborais monopolizadas pela presença de um gênero específico. Contudo, ainda que mencionem as “*blue collar-ocupations*”, é perceptível que os estudos de gênero voltados para o mundo do trabalho empregam o termo gênero enquanto sinônimo de mulher (Nogueira, 2010; Perista, 2002; Hirata, 2005; Abram, 2006; Carloto, 2002).

Entre esses estudos está o de Dillard (1987), que utiliza o conceito de gênero como sinalizador da presença progressiva das mulheres no mundo do trabalho, entendendo que o gênero é o fator causal do aumento da frequência probabilística de contatos íntimos heteronormativos no ambiente laboral. Semelhantemente, Williams et al. (1999) destacam que na vida cotidiana do trabalho estão presentes as brincadeiras sexuais, flertes e encontros íntimo-afetivos *in loco*, bem como sinalizam a ausência de atenção da literatura organizacional a esses comportamentos, os quais se estabelecem como uma lacuna pouco explorada até o momento.

Em aprofundamento sobre a escassez de estudos sobre a temática, Williams et al. (1999) concluíram que a ênfase no assédio sexual contribuiu significativamente para minimização da onipresença do contato sexual consensual no ambiente de trabalho. Para da Silva Fonseca et al. (2018), foi devido à inserção em massa das mulheres no mercado de trabalho na década de 1960 e a consequente atenção dos grupos intelectuais feministas na proteção da integridade das mulheres que o assédio sexual começou a ser discutido, resultando em sua hegemonia epistêmica circunscrita na questão da sexualidade.

No domínio dos estudos sobre relacionamentos amorosos no trabalho, Wilson (2015) menciona que desde o final da década de 1970 são analisados e debatidos os possíveis impactos negativos dos romances no local de trabalho, entre os quais interferências na produtividade, distração, perda de emprego, litígio, publicidade negativa da empresa, alegações de favoritismo, nepotismo e até mesmo o

assédio sexual (Boyd, 2010). Para Dewi e Utomo (2020) o foco das investigações nos fatores negativos está relacionado à percepção geral sobre o tema, afinal, tais relacionamentos em si são considerados negativos, a ponto de haver empresas que não só os proíbem como aplicam punições a quem ousa romper com a lógica weberiana do trabalhador (des)subjetivado e assexuado.

De acordo com Martin e Collinson (1999), a presença dos escândalos sexuais na década de 1990 evidencia tanto o choque da sociedade em geral, quando se trata das expressões da sexualidade no ambiente de trabalho, quanto a conotação estigmatizada e pejorativa que a questão carrega (Powell; Fooley, 1998). Desse modo, na tradição de pesquisa, a temática da sexualidade passa a estar intrinsecamente vinculada à questão assédio, corroborando assim para o apagamento dos relacionamentos amorosos consensuais estabelecidos nas organizações.

Adicionalmente, as organizações, tradicionalmente moldadas e geridas por homens, refletem uma estrutura racional baseada em experiências masculinas normativas, com ênfase no trabalho e nas conquistas para definir a identidade masculina, e um baixo investimento emocional nos relacionamentos (Devine & Markiewicz, 1990). No entanto, segundo as autoras, à medida que mais mulheres assumem cargos gerenciais, elas trazem suas próprias normas de relacionamento, amizade e interação, alterando as normas tradicionais de relacionamentos no local de trabalho. Para Wilson (2015), essa dinâmica reconfigurada também intensifica a sensibilidade às questões de sexualidade e possíveis atrações sexuais no ambiente de trabalho, onde a literatura sugere reações predominantemente negativas a envolvimento sexuais entre colegas, levando a uma contribuição centrada em preocupações com os resultados prejudiciais do romance no local de trabalho.

Por outro lado, a literatura recente parece começar a reconhecer cada vez mais o lugar do gênero, sexo, erotismo e sexualidade nas organizações (Brewis e Grey 1994; Brewis e Linstead 2000; Shilling e Mellor 2010), desafiando a perspectiva freudiana da sexualidade como inerentemente desordenada e perigosa. Wilson (2015) argumenta que os ambientes de trabalho definem e moldam o

desejo sexual, reforçando a necessidade de uma abordagem construcionista social, reconhecendo que a sexualidade é uma construção histórica (Burrell, 1984), ao mesmo tempo que propõe uma visão mais matizada da sexualidade no local de trabalho.

No entanto, poucos estudos enfatizam o prazer e a felicidade advindos dessas relações e correlacionam a incidência de tais vínculos à produtividade, satisfação e motivação (Powell & Foley, 1998). Neste sentido, destaca-se a pesquisa de Pierce et al. (1996), que defende as contribuições desses vínculos ao senso de pertencimento, à satisfação no trabalho, ao aumento do envolvimento e desempenho profissionais. Frente ao exposto, mostra-se necessário lançar luzes ao caráter complexo e ambíguo da temática, não a restringindo nem aos aspectos negativos nem aos positivos.

Adicionalmente, não há estudos empíricos que comparem as diferenças culturais na relação entre romance no local de trabalho e outros construtos relacionados ao trabalho dos funcionários, em que pese subentenda-se que as manifestações e repercussões dos relacionamentos românticos no trabalho possam variar significativamente entre diferentes culturas, tendo em vista a premissa de que a cultura é um dos principais fatores que moldam as emoções, pensamentos, sentimentos, comportamentos e, conseqüentemente, relacionamentos românticos (Mano & Gabriel, 2006).

A partir do delineamento por ora exposto, pode-se entender que no mundo do trabalho as relações amorosas consensuais são fenômenos sociais-sexuais prevalentes (Cowan & Horan, 2014), cujas poucas investigações existentes tendem a adotar uma lógica dicotômica de compreensão destes enquanto negativo ou positivo, além do fato de que a literatura é silenciosa no que tange aos romances não heteronormativos (Powell & Foley, 1998). Ademais, os estudos sobre romances no local de trabalho demonstram rigor metodológico insuficiente e sustentação teórica e empírica equivocadas segundo Pierce et al. (1996), cenário que parece não ter alterado significativamente nos últimos 26 anos.

No que se refere ao interesse na realização desta pesquisa, este advém da observação do grande número de envolvimento afetivos que surgem entre colaboradores de uma mesma organização,

fato corroborado por estudos que revelam que a maioria dos trabalhadores já presenciou um relacionamento amoroso (Anderson & Fisher, 1991; Quinn, 1977) no local de trabalho. A média de tempo que os funcionários dedicam ao trabalho, cerca de 8 horas diárias e 40 horas por semana, totalizando 160 horas mensais, propicia o desenvolvimento de relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho, de modo que se torna natural que surjam laços sociais significativos entre colegas, apesar da desaprovação de muitos empregadores, se tornando cada vez mais uma característica comum em organizações contemporâneas, à medida que mais e mais funcionários se envolvem (Doll & Rosopa, 2015; Farai & Mugove, 2017).

A dimensionar, Pinto (2012) apurou em sua pesquisa, no ano de 2011, que 37% de trabalhadores se envolveram em um relacionamento amoroso no contexto organizacional ao menos uma vez. Já Clarke (2006), em pesquisa no Reino Unido, identificou que mais de 70% de colaboradores já se relacionaram romanticamente no local de trabalho. Por sua vez, no estudo de Dillard e Witteman (1985) resultou-se que 75% dos colaboradores entrevistados ou participaram ou observaram tais relacionamentos. Ademais, Adams (2012) ressalta que uma pesquisa conduzida em 2011 pela CareerBuilder.com evidenciou que 40% dos entrevistados já namoraram colegas de trabalho, bem como um terço desse quantitativo casou-se com a pessoa com quem namoraram.

Como é perceptível, todos os estudos supracitados ocorreram na Europa e nos Estados Unidos, o que mais uma vez evidencia uma lacuna dessa temática na América Latina e especificamente no Brasil. Entende-se nesta dissertação a falta de uma pesquisa empírica, no cenário brasileiro, focada na dimensão psicológico-social que afeta os trabalhadores envolvidos em um relacionamento no mesmo contexto organizacional. Resulta de fato contributivo compreender quais são os impactos em termos de desempenho e envolvimento no trabalho subjacentes ao relacionamento amoroso no trabalho no Brasil.

Nesse sentido, o objetivo do presente estudo se articula ao redor de três questões de pesquisa:

1. Possíveis variações da autoavaliação de desempenho e envolvimento no trabalho em relação à situação de relacionamento no trabalho;
2. Possíveis diferenças na atitude em relação ao relacionamento amoroso no trabalho no contexto brasileiro em relação ao mesmo construto no contexto de outros países;
3. Compreender a representação social e cultural, individual e coletiva, de relacionamentos amorosos no trabalho no contexto brasileiro.

Cumprir destacar que a contribuição original do presente estudo reside em ir além da dualidade entre impactos positivos-negativos, por meio da mobilização de uma triangulação entre metodologias quantitativas, quali-quantitativas e qualitativas que abrange a interação entre variáveis individuais, coletivas e institucionais, ampliando desse modo tanto o contexto quanto o escopo epistemológico dos relacionamentos entre colegas de trabalho.

Para o recorte quantitativo, foram elaboradas as seguintes hipóteses: (H1) a média e o desvio padrão da atitude em relação ao romance no trabalho, no Brasil, é diferente em relação a outros países; (H2) a situação de relacionamento influencia o desempenho no trabalho; (H3) a situação de relacionamento influencia o envolvimento com o trabalho.

Com relação a estrutura da pesquisa, após esta introdução, é apresentado o referencial teórico, composto por contextualizar a literatura sobre relacionamentos amorosos no trabalho numa vertente epistemológica e em relação as matrizes de pensamento nas ciências psicológicas e sociais. Em seguida, é apresentada a revisão sistemática da literatura que inclui uma metanálise lexicométrica das produções científicas. Na sequência está o percurso metodológico com apresentação do delineamento, campo de pesquisa, aspectos éticos, procedimentos, amostra/participantes e análise de dados, sendo definidas de forma diferenciada as etapas quantitativas e qualitativas. Por conseguinte, são apresentados os resultados e a discussão, essa última dividida entre achados quantitativos, qualitativos e integrados. As considerações finais encerram o trabalho.

Referencial Teórico

O termo romance no trabalho ganhou notoriedade na década de 1970, quando passou a ser discutido no contexto acadêmico (Wilson, 2015). Mais especificamente, os estudiosos passaram a abranger a temática a partir do oferecimento de construções teóricas para gestores de empresas sobre como deveriam manejar os relacionamentos românticos que emergiam nas organizações, em suma, foi estabelecida uma episteme que sustentava uma política anti-fraternização, expressada na máxima da antropóloga Margaret Mead que, em 1978, recomendou “você não faz avanços ou dorme com pessoas com quem trabalha” (Mead, 1978, p.32). Como resultado, tem-se uma tradição de pesquisa que parte do pressuposto das organizações como instituições neutras e assexuadas, nas quais as dinâmicas de gênero e sexualidade não de ser desconsideradas.

Williams et al. (1999), em aprofundamento acerca dessa tradição de pesquisa, explicam que há uma influência direta do pensamento de Max Weber (1864-1920) em sua incidência, posto que a análise do funcionamento organizacional de Weber gerou uma noção de trabalhador enquanto sujeito sem identidade e assexuado. Nesse sentido, é perceptível que a vertente sociológica weberiana não só se ancorou na gênese da literatura sobre romance no trabalho, como também passou a ditar o *modus operandi* epistêmico da temática, o que é exposto por Santos (2020, p.5) na seguinte explicação:

A visão de que não existe sexualidade no local de trabalho vem da ideia de que a sexualidade existe para lá dos limites do profissionalismo, isto é, que ser profissional significa que se saiba separar o trabalho do sexo e/ou do romance. Ao trazermos o amor para o trabalho estamos a trazer uma emoção irracional para um local à partida estritamente racional, que aliás foi fundado sob a racionalidade (Santos, 2020, p.5).

Por conseguinte, Martin e Collinson (1999) explicam que, contrariamente ao pensamento de Weber, que lapidou as bases do conhecimento sobre romance no trabalho, a vertente sociológica marxista, ao ser adotada pela crítica feminista do século XX (Saffioti, 1969), passou a gradativamente

romper com a “despersonalização” e “desumanização” dos trabalhadores cultivadas no homem-máquina de Weber, ao estreitar os limites entre a identidade, subjetividade e as dinâmicas organizacionais. Na perspectiva dialética (Marx, 2015), o movimento é inverso ao weberiano: a matriz marxista está baseada em uma consideração estrita da interseccionalidade, ou seja, da atenção às consequências estruturais e às dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de opressão (Crenshaw, 2002). Nesse sentido, a abrangência dos aspectos que dizem respeito às características dos trabalhadores, como classe social, raça, orientação sexual e gênero como variáveis indissociáveis da hierarquia de poder, passou a ser considerada imprescindível nas análises organizacionais.

Para Mills (1989), no contraste entre o pensamento de Marx e Weber houve a prevalência do paradigma weberiano e o respectivo comprometimento das teorias organizacionais com a manutenção do *status quo* assexuado, somada à incapacidade e ao desinteresse em lidar com tais temáticas, o que culminou, a posteriori, no surgimento de análises críticas sobre identidades, relações interpessoais e suas respectivas influências no ambiente de trabalho.

Nessas análises, diversos conceitos passaram a ser considerados, entre os quais sexualidade e gênero. No que se refere à sexualidade, Irigaray (2008) menciona que esta é uma questão pública e organizacional, posto que ao definir performances, acesso a cargos e privilégios de homens e mulheres, torna-se uma temática relevante. No entanto, Martin e Collinson (1999) pontuam a discrepância entre teoria e prática: de um lado, as organizações são contextos nos quais muitas pessoas estabelecem relações amorosas e cenários conotados de atração, flerte, bem como manipulações e coerções de cunho sexual, e do outro, as teorias organizacionais comumente reiteram a ilegitimidade do lugar que a sexualidade ocupa no ambiente de trabalho. Desse modo, desconsidera-se a ênfase de Hearn e Parkin (1987) da sexualidade enquanto variável fundamental na análise das dinâmicas interpessoais e da cultura organizacional.

Gênero, no entanto, conforme sinaliza Butler (1991), há de ser entendido não como uma congruência indissociável ao sexo do sujeito ao qual faz menção, mas pela representação íntima e pessoal do *self*, caracterizada pela fluidez, permeabilidade e mobilidade, que possuem um forte valor emotivo. Nesse sentido, autores como Irigaray e Freitas (2011), Carrieri et al. (2014), Garcia e Souza (2010), Irigaray (2008) e Pinto et al. (2022) valem-se do entendimento de gênero apontado por Butler (1991) ao pesquisarem sobre identidades de gênero não binárias e pluralidades de orientações sexuais nas organizações, indo além da dicotomia do conceito de gênero vinculado estritamente às mulheres cisgênero e heteronormativas.

Na contemporaneidade, os estudos sociológicos, além de unirem sexualidade e gênero, sugerem que a sexualidade deveria ser incentivada no trabalho como uma forma de explorar o poder do trabalho e o potencial produtivo (Marcuse, 1968). Mais especificamente, a teoria da reerotização sugere que a remoção de estruturas opressivas facilitaria a manifestação de Eros, tornando as organizações espaços mais apaixonados, humanizados e excitantes (Burrell 1992; Brewis e Linstead 2000). Embora não aborde especificamente o romance no local de trabalho, a sociologia discute a sexualidade nas organizações e uma variedade de expressões “de sentimentos a flertes a atos sexuais, realizados voluntariamente, involuntariamente ou à força pelos envolvidos” (Burrell e Hearn, 1989, p.13), demonstrando como a sexualidade está presente em todos os aspectos da vida organizacional e como a organização permeia todos os aspectos de nossa sexualidade (Hearn e Parkin 1987; Brewis e Linstead 2000). O sociólogo Illouz (2012) argumenta que a sexualidade desempenha papel fundamental nos desequilíbrios de poder entre os gêneros, tendo em vista que a luta pelo poder está no cerne do amor e da sexualidade, com os homens levando vantagem em relação às mulheres. Para Wilson (2015), o amor é uma das principais causas da divisão entre homens e mulheres, pois exacerba as divisões de gênero e hierarquia, que se refletem na experiência do romance no local de trabalho.

Tendo em vista o delineamento por ora exposto, cumpre destacar que gênero e sexualidade são intrínsecos ao fenômeno do romance no trabalho, o qual é conceituado como aquele onde dois empregados da mesma organização tenham reconhecido uma atração sexual mútua e tenham fisicamente agido de acordo com ela, seja na forma de namoro ou outra interação mais íntima, como por exemplo sexo, podendo haver ou não um contrato formal entre eles, como casamento ou união estável (Pierce et al., 1996; Diehl, 2002).

Outra definição advém de Santos (2020), que apresenta o romance no trabalho a partir de aspectos emocionais e comportamentais, como o desejo de estar na presença do outro, a troca de assuntos pessoais e íntimos, direcionamento de afeto e respeito, bem como a necessidade de gratificação sexual e desejo de contatos físicos íntimos como beijos e carícias.

Também faz-se necessário diferenciar aqueles relacionamentos meramente sexuais, sem envolvimento emocional-afetivo, dos relacionamentos amorosos íntimo-afetivos que envolvem (a) um desejo intenso e apaixonado de estar na presença do parceiro, (b) compartilhamento de informações íntimas e pessoais, (c) afeição, cuidado e respeito mútuos, (d) estados emocionais agradáveis e (e) expressão do desejo sexual em atos como beijar, acariciar, abraçar e manter relações sexuais com o parceiro (Pierce et al., 1996; Ariani et al., 2011).

Estes relacionamentos podem ocorrer entre pares, entre subordinados ou até mesmo entre empregado e fornecedor ou empregado e cliente (Rabin-Margalioth, 2006); o foco do presente estudo, no entanto, são os relacionamentos entre pares ou subordinados. Importante destacar que no contexto deste estudo específico, os relacionamentos amorosos estão caracterizados somente por mútuo consentimento, em oposição às atividades sexuais indesejadas ou fruto de qualquer tipo de assédio.

De acordo com Dillard et al. (1994), é comum a prevalência das seguintes configurações de relacionamento no trabalho: (a) heteronormativos nos quais os homens são hierarquicamente superiores às suas parceiras; (b) relacionamentos baseados no desejo, paixão e um senso de

complementaridade, e não interesses e princípio de benefícios. Já Lickey et al. (2009) categorizam entre relações laterais, ou seja, entre indivíduos que ocupam a mesma posição no trabalho, relações assimétricas entre supervisor e subordinado, aqui, há implicações de relações de poder e os vínculos envolvendo entre pessoas casadas. Logo, é perceptível o caráter multifacetado e heterogêneo dos relacionamentos íntimo-afetivos no trabalho.

McLaren (1994), ao expor o cenário de pesquisa sobre a temática, defende que existem poucas revisões sistemáticas da literatura e, no caso dos estudos empíricos, estes tendem a envolver apenas alguns estudos de caso. Segundo a autora, somente um pequeno percentual de pesquisas são orientadas empiricamente na coleta de dados de participantes sobre a experiência em relacionamentos românticos por meio de questionários e entrevistas, os quais se propõem à análise dos fatores que motivam o início das vinculações, bem como a permanência do casal e os impactos dessa relação.

Por conseguinte, Dewi e Utomo (2020) delineiam tais efeitos a partir das influências positivas e negativas. No caso das positivas, os autores citam o aumento da felicidade, satisfação e produtividade, maior motivação e entusiasmo, melhora do clima organizacional, maior concentração e foco e compreensão mútua da pressão. Ademais, os efeitos negativos são a mistura da vida pessoal e profissional, dificuldade em manejar conflitos pessoais e término do relacionamento, interferência nas questões de sucessão de carreira, tédio e redução dos sentimentos de felicidade devido à alta frequência do contato.

Em suma, os estudos que abordaram a questão amorosa no ambiente de trabalho têm em comum uma matriz dialética, de corte marxista e pós-estruturalista, interessada em identificar a estrita inter-relação e interseccionalidade entre hierarquias de poder, desigualdades de gênero, assédio moral e sexual e aspectos intrínsecos ao desempenho no trabalho e a cultura organizacional de um determinado contexto profissional.

Revisão Sistemática de Literatura

Foi elaborada uma pesquisa de revisão de literatura científica de forma sistemática, selecionando 4 bases de dados que são referências no âmbito das ciências humanas e sociais, sendo duas internacionais, Scopus e PsycArticles, e duas nacionais, Scielo e o Portal de Periódicos Capes.

Foram utilizadas as seguintes combinações de descritores e operadores booleanos:

Combinação 1 (inglês): (((intimate AND relationship) OR (intimate AND engagement) OR romance OR (sexual AND relationship) OR love) AND (workplace OR (labour AND environment) OR organization OR (work AND place) OR work) AND (performance OR productivity OR (conflict AND of AND interest) OR wellbeing OR malaise)))

Combinação 2 (português): (((intimo AND relacionamento) OR (intimo AND compromisso) OR romance OR (sexual AND relacionamento) OR amor) AND (local de trabalho OR (trabalho AND ambiente) OR organização OR (trabalho AND local) OR trabalho) AND (performance OR produtividade OR (conflito AND de AND interesse) OR bem estar OR mal estar)))

A Tabela 1 apresenta uma síntese dos resultados encontrados por cada combinação utilizada e segmentado por base de dados.

Tabela 1

Quantitativo de artigos por combinação de descritores e operadores booleanos

Fórmulas	Scielo	PsycArticles	Scopus	Periódicos Capes
Combinação 1	8	31	2.052	4.637
Combinação 2	5	0	0	144
Total	13	31	2.052	4.781

Foram revisados 344 artigos, sendo 13 do Scielo, 31 do PsycArticles e os 150 primeiros resultados do Scopus e do Período Capes, listados por relevância, tendo em vista a quantidade elevada de resultados. A partir da análise dos resumos (*abstracts*) destes artigos, foi realizada uma triagem dos artigos científicos especificamente relacionados ao tema da presente pesquisa, eliminando aqueles que não se encaixavam nos critérios de inclusão estabelecidos ou que estivessem duplicados entre

diferentes bases. O resultado desta etapa pode ser consultado na Tabela 2, que também evidencia que a temática em questão dispõe de uma literatura científica relativamente circunscrita.

Tabela 2

Quantitativo de artigos analisados e triados por base de dados

Base de Dados	Analisados	Duplicados	Triados
Scielo	13	0	0
PsycArticles	31	0	4
Scopus	150	12	32
Periódicos Capes	150	12	24
Total	344	12	48*

*Do total de 60 artigos triados, foram excluídos os 12 duplicados, restando 48 artigos.

Ao final desta primeira etapa de triagem (*screening*), restaram 48 artigos elegíveis para a fase seguinte, dos quais 28 foram publicados nos últimos 10 anos (Figura 1). A distribuição dos artigos ao longo dos anos demonstra que esta é uma literatura que tem se expandido recentemente, em que pese a distribuição linear de artigos entre 1987 e 2013 evidencie que esta temática tem sido estudada há mais de 35 anos, especialmente nos Estados Unidos, onde foram desenvolvidas 28 pesquisas. Os demais artigos são originários de outros 13 países, abarcando América do Norte, África, Europa, Ásia e Oceania (Figura 2); ressalta-se a ausência de pesquisas não apenas no Brasil, mas em toda a América Latina.

Figura 1

Distribuição dos artigos selecionados ao longo dos anos

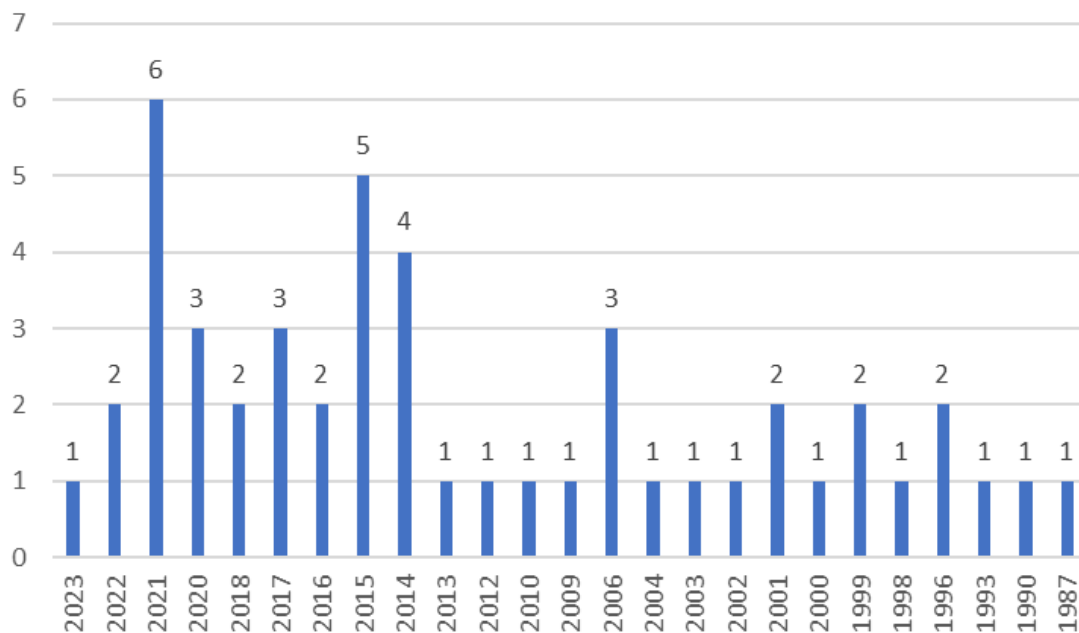
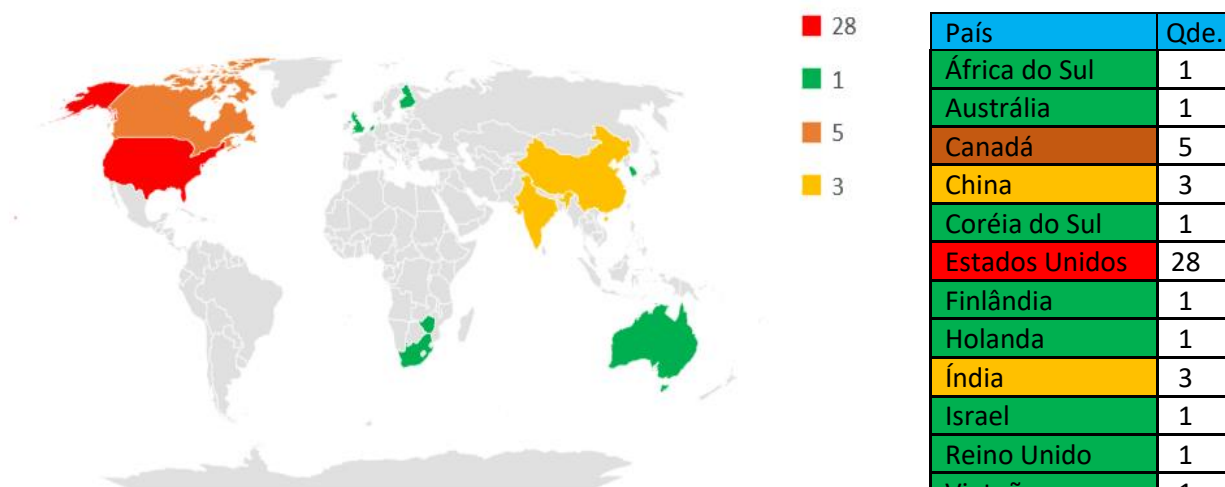


Figura 2

Distribuição dos artigos selecionados entre os países de origem



A ausência de artigos brasileiros demonstra a relevância da presente

pesquisa para a literatura nacional, representando a entrada do Brasil, e consequentemente da América Latina, no debate sobre os relacionamentos amorosos no trabalho como objeto de pesquisa científica. A distribuição mundial de países que produziram artigos nesta temática evidencia um interesse global no tema, ainda que marginal e incipiente. É possível afirmar, ainda, que apenas nos Estados Unidos esta é uma área de pesquisa estabelecida, além de ser uma área em expansão no Canadá, China e Índia.

A exígua quantidade de publicações que não sejam estadunidenses traz uma preocupação com o viés nesta área de pesquisa, visto que as manifestações românticas, assim como a cultura organizacional, tendem a variar bastante entre os países (Mano & Gabriel, 2006). Para que esta área de pesquisa evolua de uma análise de um fenômeno culturalmente circunscrito para uma análise de um fenômeno global, é imprescindível que mais países desenvolvam pesquisas científicas nesta temática.

Neste sentido, desenvolver a presente pesquisa no Brasil enseja uma relevante contribuição, especialmente considerando a grande diversidade cultural do país e suas peculiaridades em relação a outras culturas globais.

Análise Lexicométrica

Na etapa subsequente da revisão de literatura, foi realizada uma meta-análise dos conteúdos dos resumos em inglês (*abstracts*) dos 48 artigos selecionados na fase anterior, processada através de técnicas lexicométricas, com o objetivo de identificar os principais temas presentes na literatura.

A análise lexicométrica é uma mineração de texto (*text mining analysis*), realizada utilizando o software livre iRamuteq (Ratinaud P. , 2009), na função de classificação hierárquica descendente (CHD) das classes lexicais estáveis. O cálculo é realizado a partir de um algoritmo desenvolvido por Reinert (1990), que utiliza o qui-quadrado e as correspondências de classes lexicais, distribuídas em um plano fatorial de proximidade semântica das ocorrências. Das várias funções analíticas realizadas pelo software, o método de *cluster* de classes lexicais foi selecionado por demonstrar a distribuição de lexemas associados a áreas relevantes de conteúdo textual em todo corpus de dados. Conforme Valls-Salles (2023), esta função permite identificar categorias semânticas, divididas por segmentos de texto, o que gera dimensões para a análise dos resumos (*abstracts*) e, a partir da identificação das ocorrências mais significativas, identifica diferentes perspectivas que abordam o tema e seu referencial teórico e metodológico. Também foi realizada uma análise fatorial lexicográfica, cálculo estatístico utilizado para a análise de frequência de palavras-chave, representadas em uma nuvem de palavras de acordo com a frequência absoluta das formas lexicais (Atenstaedt, 2017). A adoção do iRamuteq já foi proposta para diferentes revisões da literatura científica (Valls-Salles, 2023; de Moraes Santos et al., 2022; Oliveira, 2022; Castro & Tavares, 2019; Hochdorn et al., 2018; Moura et al., 2014).

A Figura 3, abaixo, apresenta a nuvem de palavras que representa os termos mais frequentes do corpus textual dos resumos (*abstracts*) dos 48 artigos selecionados para a análise lexicométrica. Esta análise organizou as formas lexicais de acordo com sua frequência geral no corpus de dados textuais, sem considerar a proximidade semântica, destacando a relação das palavras mais frequentes em seu centro, juntamente com outras formas periféricas, relacionadas aos meios semânticos destas palavras.

Figura 4

Dendograma de classificação hierárquica descendente

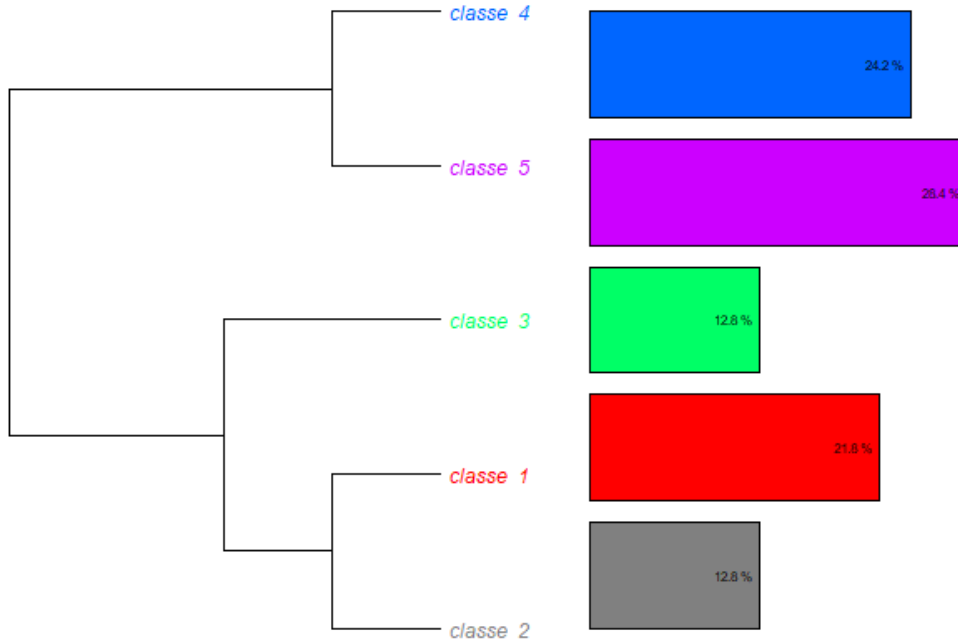
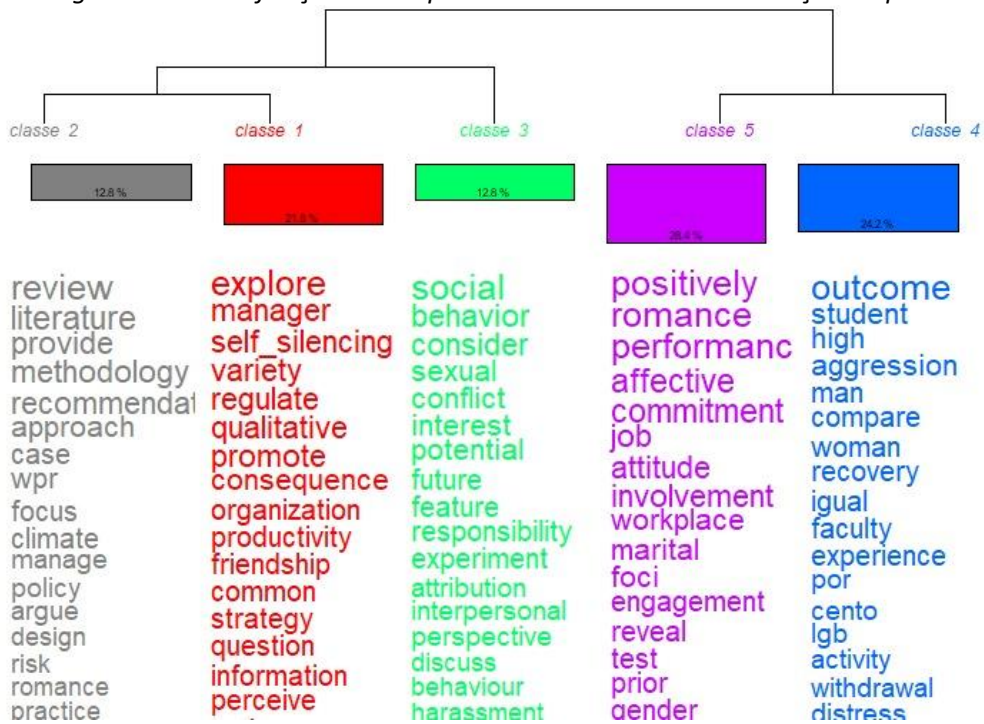


Figura 5

Dendograma de classificação hierárquica descendente com distribuição de palavras



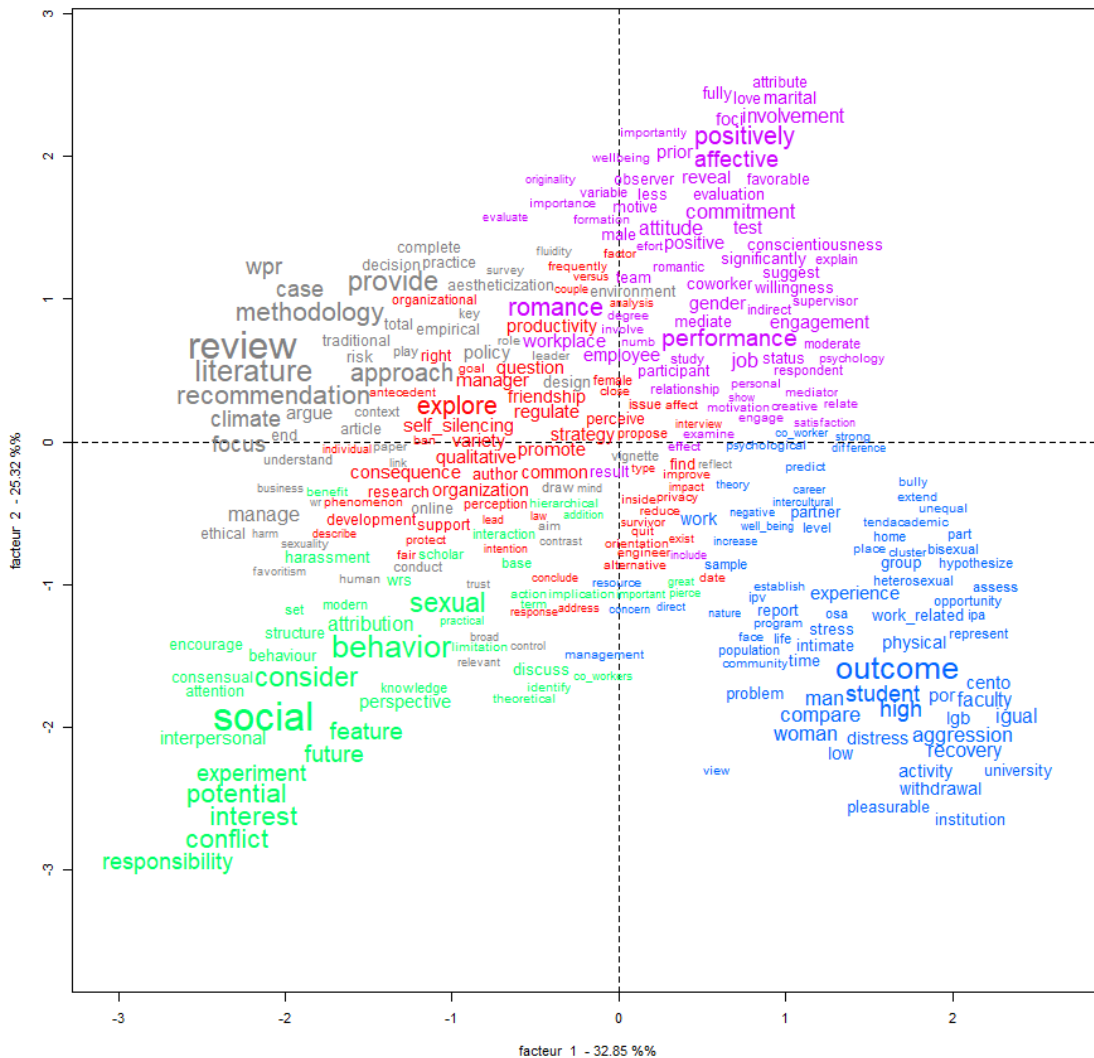
Como pode ser observado nas figuras acima, inicialmente o corpus de texto foi dividido em duas partes, de forma que de uma das raízes surgem as Classes 4 (azul) e 5 (lilás). A Classe 4 (azul) contém 24,2% dos segmentos de texto, enquanto a Classe 5 (lilás), contendo 28,4% dos segmentos de texto, engloba a temática mais frequente nos artigos. Em conjunto, estas duas classes englobam mais da metade do corpus de texto presente na amostra, com 52,6% do total. A partir da segunda raiz surge a Classe 3 (verde), com 12,8% dos segmentos de texto, e uma subdivisão de classes que gerou primeiramente a Classe 1 (vermelha) e posteriormente a Classe 2 (cinza), contendo, respectivamente, 21,8% e 12,8% dos segmentos de texto. Juntas, essas três classes somam 47,4% da amostra.

A análise das correspondências distribuídas em um plano cartesiano (Figura 6) demonstra que essa divisão em categorias temáticas não é tão simples como o dendrograma apresentado nas Figuras 4 e 5 parece indicar; as temáticas e palavras presentes em cada um dos *clusters* de correspondências de palavras têm uma interação próxima, resultando em cinco categorias inter-relacionadas, chamadas de classes estáveis.

A Classe 1 (vermelha) aparece de forma central, com muitas palavras dos outros *clusters* dentro de si e se apresentando também como parte dos *clusters* ao seu redor. A Classe 2 (cinza) se relaciona mais com a Classe 1 (vermelha), mas também se associa às Classes 3 (verde) e 5 (lilás), com a maior parte da sua área no segundo quadrante do plano cartesiano. A Classe 3 (verde) apresenta a associação já mencionada acima, mas também apresenta uma pequena interação com a Classe 4 (azul), se concentrando no terceiro quadrante do plano cartesiano. A Classe 4 (azul) se apresenta quase que totalmente no quarto quadrante do plano cartesiano, com pequenas interações com as Classes 1 (vermelha), 3 (verde) e 5 (lilás). Por fim, a Classe 5 (lilás) se concentra mais no primeiro quadrante do plano cartesiano e com uma interação maior com a Classe 1 (vermelha) do que com as demais.

Figura 6

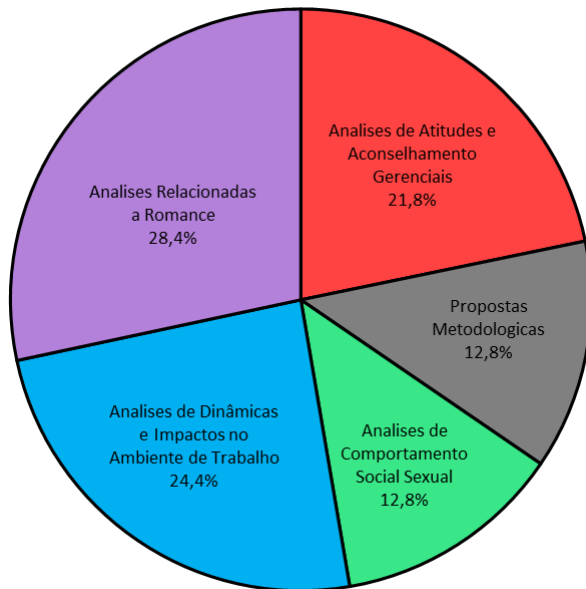
Análise das correspondências distribuídas em um plano cartesiano



A partir da classificação hierárquica descendente que categoriza os blocos de texto dentro dos *clusters* de correspondências de palavras apresentados acima, são geradas as classes temáticas cuja interpretação consiste na análise dos blocos de texto que as compõem, atribuindo nomenclaturas para representar os conteúdos presentes nestas classes. As nomenclaturas atribuídas às cinco categorias que emergiram do corpus composto pelos resumos (*abstracts*) dos 48 artigos selecionados na primeira fase da revisão de literatura podem ser visualizadas na Figura 7.

Figura 7

Categorias encontradas a partir dos clusters de palavras



Classe 1: Análises de Atitudes e Aconselhamento Gerenciais (vermelha). Essa classe apresentou trechos onde a figura da gestão se fez muito presente, com palavras como *manager* (gerente), *regulate* (regular), *promote* (promover), *consequence* (consequência) entre as de maior destaque da categoria. As frases mais representativas foram:

1. “Este artigo examina orientações em relação à amizade no ambiente de trabalho com base em uma pesquisa realizada com gestores sêniores em cidades com populações acima de 50.000 habitantes. Ele aborda as seguintes questões: os gestores sêniores promovem, toleram ou desencorajam a amizade no ambiente de trabalho?”;
2. “A conscientização das políticas e leis que regulamentam romances no ambiente de trabalho pode auxiliar na educação de gestores e funcionários nas comunidades locais quanto aos seus direitos relacionados a relacionamentos com colegas de trabalho e subordinados.”;

3. “Quando as pessoas têm a liberdade de namorar quem desejarem fora do ambiente de trabalho, os empregadores podem regular alguns aspectos dos relacionamentos sexuais no ambiente profissional.”;
4. “Quais riscos e benefícios das amizades no ambiente de trabalho esses gestores percebem? Quais políticas e estratégias que afetam a amizade no ambiente de trabalho são encontradas nas organizações? Como esses esforços organizacionais afetam as percepções sobre o desempenho dos funcionários?”.

Na primeira frase, o foco de análise é a atuação de gestores seniores. A segunda tem foco nas políticas da empresa e seu impacto em gestores e funcionários, o que remete à gestão de pessoas. Na terceira, o foco está no fato de que, em determinadas condições, os empregadores ou gestores conseguem regular aspectos do ambiente de trabalho. A quarta e última frase aborda a percepção dos gestores em relação aos trabalhadores. A partir destas temáticas, o nome escolhido para esta categoria foi “Análises de Atitudes e Aconselhamento Gerencial”, retratando o foco centrado no gestor. Cabe ressaltar que conforme pôde ser observado na Figura 6, a Classe 1 corresponde ao *cluster* central, interligado com todas os demais, cujo foco está na atuação ou percepção gerencial a respeito do romance no local de trabalho, demonstrando um claro viés presente na literatura.

Classe 2: Propostas Metodológicas (cinza). Essa classe destaca questões e palavras ligadas à metodologia científica, sendo palavras como *review* (revisão), *literature* (literatura), *methodology* (metodologia) e *approach* (abordagem) as que apresentam maior destaque dentro da categoria, que tem como frases representativas:

1. “Este artigo apresenta uma revisão da literatura teórica e empírica publicada sobre sexualidade nas organizações, com o objetivo de avaliar se a sexualidade deve ou pode ser erradicada do ambiente de trabalho como um antídoto eficaz para o assédio sexual”;

2. “Metodologia de design: um total de 103 estudantes de negócios e 79 funcionários de cassinos assumiram o papel de um candidato a emprego e leram uma das cinco versões de um cenário que descreve a política de romance e acordo de relacionamento consensual de uma organização, e completaram medidas das variáveis dependentes e de controle”;
3. “Este artigo tem como objetivo revisar a literatura sobre romances no ambiente de trabalho e argumentar que a questão do poder é fundamental para compreender as consequências negativas para indivíduos e organizações, relacionando romances no local de trabalho com teorias ou modelos explicativos de poder.”;
4. “Com base na literatura empírica sobre romances no ambiente de trabalho, derivamos um conjunto de recomendações de melhores práticas organizacionalmente sensatas que os líderes de RH podem adotar para gerenciar os riscos e benefícios dos relacionamentos românticos nas organizações. A implementação de nossas recomendações mais estratégicas deve proporcionar o benefício adicional de elevar o papel dos profissionais de RH como líderes organizacionais.”.

Na primeira frase é possível identificar que a definição do tipo de estudo é uma revisão de literatura, além de explicitar o objetivo de pesquisa do artigo. A segunda caracteriza uma amostra, com o número de respondentes, além do procedimento e definição das variáveis de pesquisa. A terceira frase também se refere a uma revisão de literatura e objetivos de pesquisa. A quarta e última frase é a menção da formulação de recomendações de práticas, a partir de uma revisão de literatura. Como é possível constatar, todas as frases apresentam aspectos metodológicos de pesquisa, com exceção da última, mais voltada para resultados ou conclusões de pesquisa. Neste sentido, a classe foi nomeada como “Propostas Metodológicas”, com a última frase ratificando a proximidade das Classes 1 (vermelha) e 2 (cinza), verificada na análise dos *clusters*, em função da integração de elementos relacionados ao aconselhamento gerencial, muito presente na Classe 1 (vermelha). Conforme verificado na disposição

dos *clusters* da Figura 6 e no dendrograma das Figuras 4 e 5, ambas as classes surgem da mesma origem, o que justifica que aspectos metodológicos apareçam na Classe 1 (vermelha) e aspectos relacionados ao aconselhamento gerencial estejam na Classe 2 (cinza).

Classe 3: Análises de Comportamento Social Sexual (verde). Essa classe apresenta questões relacionadas à sexualidade, tendo como destaque palavras como *social*, *behavior* (comportamento), *sexual*, *conflict* (conflito). As frases representativas dessa categoria são:

1. “Líderes organizacionais e estudiosos há muito consideram o comportamento sexual social no ambiente de trabalho como desviante e assediador por natureza, algo que as organizações devem eliminar para garantir um desempenho máximo.”;
2. “Normas relacionadas apropriadas para as relações interpessoais no trabalho estão sofrendo tensões. Além disso, o fenômeno de atrações sexuais mútuas entre colegas de trabalho está exigindo atenção. Este estudo descreve de forma sistemática atitudes, atribuições e consequências antecipadas das atrações sexuais mútuas no ambiente de trabalho.”;
3. “Independentemente dessa perspectiva, no entanto, o comportamento sexual social é uma característica inescapável da interação humana que não pode ser completamente controlada nas organizações.”;
4. “A seguir, discutimos as formas pelas quais o comportamento sexual social é utilizado como uma ferramenta de influência social no trabalho. Por fim, consideramos o papel do comportamento sexual social no trabalho como um precursor para o desenvolvimento de relacionamentos românticos entre os funcionários.”.

A primeira frase apresenta uma avaliação relacionada ao que os autores chamam de comportamento sexual social no ambiente de trabalho (Aquino et al., 2014; Guilanders et al., 2021). A segunda aborda a atração sexual nas relações interpessoais no trabalho. A terceira frase traz novamente

o comportamento sexual social no ambiente de trabalho. E a quarta e última frase analisa como o comportamento sexual social no trabalho afeta as relações laborais. Neste sentido, a tendência desta classe em trazer o comportamento sexual social é evidente, motivo pelo qual a classe foi nomeada como “Análises de Comportamento Social Sexual”. Cabe destacar que em que pese esta classe tenha emergido em uma revisão de literatura sobre relacionamentos amorosos no trabalho, o que é muito natural uma vez que a sexualidade muitas vezes precede o desenvolvimento de um relacionamento amoroso, por outro lado ela também está frequentemente associada ao assédio sexual. Além disso, o comportamento sexual social é avaliado de forma drasticamente diferente na sociedade atual de acordo com quem o expressa, denotando forte influência de vieses de gênero. Enquanto mulheres e pessoas LGBTQIA+ são frequentemente oprimidas e subjugadas em função da sua expressão de comportamentos sexuais sociais, inclusive muitas vezes sofrendo prejuízos em sua carreira, homens heteronormativos podem ser muitas vezes compensados positivamente pelos mesmos comportamentos, inclusive cometendo assédios sexuais sem sanções jurídicas ou consequências mais drásticas para sua carreira (Baere & Zanello, 2022).

Classe 4: Análises de Dinâmicas e Impactos no Ambiente de Trabalho (azul). Essa Classe 4 (azul) trouxe um conteúdo que gerou maior dificuldade de análise qualitativa, com palavras e temas apresentando grande variedade entre si. No entanto, após uma análise mais aprofundada, foi possível encontrar uma temática em comum, com palavras de destaque como *outcome* (resultado), *high* (alto) e *compare* (comparar). As frases representativas da classe foram:

1. “Comprometimento organizacional afetivo como mediadores paralelos na relação entre o romance no local de trabalho e o desempenho no trabalho do funcionário. Em segundo lugar, testamos o papel moderador da cultura nas inter-relações entre o romance no local de trabalho, o comprometimento afetivo e o foco no desempenho do funcionário.”;

2. “Professores com um percentual mais elevado de estresse ocupacional podem não estar satisfeitos com seus empregos, o que afeta seu comprometimento com a organização. Isso tem um impacto direto no desempenho dos alunos.”;
3. “Vários estudos utilizando amostras de conveniência e comunidade de funcionários lésbicas, gays e bissexuais (LGB) concluíram que os funcionários LGB relatam níveis relativamente altos de vitimização e angústia no ambiente de trabalho, bem como baixos níveis de satisfação no trabalho.”;
4. “Os resultados mostraram que a agressão física previa níveis mais elevados de afastamento tanto no trabalho quanto fora dele, sendo que a agressão psicológica previu uma variância adicional no absenteísmo parcial, além dos efeitos da agressão física.”.

Na primeira frase, é possível verificar um exemplo de análise metodológica que poderia fazer parte da Classe 2 (cinza); no entanto, diferentemente da Classe 2, há um foco em comparações relacionadas a resultados provenientes do trabalho, tais como desempenho, cultura organizacional e comprometimento afetivo. A segunda frase apresenta questões como estresse ocupacional, satisfação com o emprego e impacto no desempenho. A terceira frase traz questões de vitimização, angústia e baixa satisfação no trabalho. E a quarta e última frase trata de agressão, afastamento do trabalho e absenteísmo. Embora esta classe traga questões muito variadas em cada uma das suas frases significativas, como já relatado, foi possível observar que todas tratam de situações que ocorrem no trabalho ou impactos destas no trabalho, de forma que a classe foi nomeada como “Análises de Dinâmicas e Impactos no Ambiente de Trabalho”. Diante do exposto, o tema desta classe se mostra relevante dentro da presente revisão de literatura ao mesmo tempo que se mantém afastado no seu próprio quadrante, como pôde ser visto na Figura 6, o que se justifica pela sua peculiaridade.

Além disso, a Figura 6 também demonstra que enquanto as demais classes encontram-se bem mais próximas entre si no plano cartesiano, por focar em aspectos específicos da análise, a Classe 4

(azul), mais apartada, avalia as consequências de todos esses aspectos para o trabalho e para os trabalhadores, demonstrando mais uma vez a importância dessa classe dentro do conteúdo analisado, ao trazer algo que é fundamental em artigos científicos: conclusões.

Classe 5: Análises Relacionadas a Romance (lilás). Por fim, a Classe 5 (lilás) se relaciona diretamente com aquele que é o foco central da presente revisão de literatura, o relacionamento amoroso, tendo como destaque palavras como *romance*, *affective* (afetivo), *involvement* (envolvimento) e *marital* (matrimonial). As frases representativas dessa classe foram:

1. “Importante destacar que a aprendizagem cultural mediou esse efeito, ampliando as conclusões dos dois primeiros estudos. O estudo 3 revelou que a duração de relacionamentos românticos interculturais anteriores previu positivamente a capacidade dos funcionários atuais de criar nomes criativos para produtos de marketing. No entanto, o número de parceiros românticos interculturais anteriores não teve esse efeito.”;
2. “Em seguida, os participantes completaram medidas de sua disposição para se envolver em um romance no ambiente de trabalho. Os resultados mostraram que atitudes favoráveis em relação a romances no ambiente de trabalho e envolvimento anteriores em romances no ambiente de trabalho estavam positivamente relacionados à disposição de se envolver em um romance no ambiente de trabalho.”;
3. “O romance organizacional não causa inevitavelmente diminuições no desempenho do casal envolvido. Embora seja esperado que haja fofocas sobre o relacionamento, o tom dessas fofocas depende das razões pelas quais as pessoas envolvidas iniciaram o relacionamento.”;
4. “O romance frequentemente surge entre colegas e cientistas não são diferentes. A Nature faz o perfil de quatro supercasais que uniram o amor e o laboratório.”.

A primeira frase traz questões a respeito dos relacionamentos amorosos e como estas seriam tratadas metodologicamente. A segunda traz avaliações científicas relacionadas ao romance no local de

trabalho e a terceira é uma afirmação sobre o romance no local de trabalho. A quarta e última frase afirma que romance no local de trabalho é algo frequente e traz a ideia de “supercasais” que uniram romance e trabalho. Esta classe foi nomeada de “Análises Relacionadas a Romance”, trazendo o grande tema central da presente revisão de literatura, o que justifica porque esta é a classe com maior quantidade de segmentos de texto analisados, representando um pouco mais de um quarto da amostra. Além disso, as características dessa classe justificam a sua grande associação com a Classe 4 (azul), como pôde ser visto no dendrograma das Figuras 4 e 5, visto que o objetivo principal desta revisão de literatura é avaliar os impactos do romance no local de trabalho, o que é englobado justamente nas Classes 4 e 5. A distribuição percentual (Figuras 4 e 5) indica o sucesso da seleção da amostra da presente revisão de literatura em encontrar o seu tema de pesquisa.

Diante do exposto, os resultados da análise lexicométrica processada pelo iRamuteq (Ratinaud P. , 2009) confirmam que a amostra selecionada satisfaz os critérios estabelecidos para a presente revisão de literatura, com os 48 artigos elegíveis centralizando suas temáticas em gestão do romance no ambiente de trabalho, com o comportamento sexual social se apresentando como um componente fundamental dentro desta temática, e com a maior parte das análises focadas no romance no local de trabalho e as suas consequências.

Análise de Conteúdo

Findada a etapa anterior (denominada Fase 1), o passo seguinte foi analisar detalhadamente o que cada um dos artigos elegíveis teria a contribuir para o debate sobre romance no local de trabalho, de forma que os 48 artigos selecionados na etapa anterior seriam lidos na íntegra, já que antes haviam sido lidos apenas os resumos (*abstracts*). Foram eliminados os artigos que não puderam ser recuperados (i.e. artigos não disponíveis online ou apenas com acesso pago) ou que não tivessem relação suficiente com o tema de pesquisa (i.e. artigos focados na dimensão do assédio sexual no trabalho ou no impacto da violência doméstica na realização do trabalho ou ainda nos impactos dos relacionamentos amorosos

na realização do trabalho, sem que estes relacionamentos sejam no local de trabalho, por exemplo). Após essa segunda etapa de refinamento (Fase 2), restaram 35 artigos (Tabela 3), que foram lidos na íntegra.

Na terceira etapa (Fase 3), os 35 artigos restantes foram classificados com relevância alta, média ou baixa, seguindo os seguintes critérios: (a) qualidade da metodologia utilizada no artigo; (b) qualidade dos resultados do artigo; (c) qualidade das conclusões do artigo.

A Tabela 3 apresenta a segunda (F2) e terceira (F3) etapas do processo de triagem dos artigos e a Tabela 4 apresenta a relação dos 35 artigos analisados na íntegra na Fase 3, com a respectiva classificação por relevância. Apenas os artigos classificados com relevância média e alta foram selecionados para a fase final da revisão de literatura, de modo que o resultado da Fase 3 são 25 artigos selecionados. O fluxograma contendo todas as etapas está disposto na Figura 8.

Tabela 3

Quantitativo de artigos analisados e triados por base de dados

Base de dados	Elegíveis (F1)	Triados (F2)	Triados (F3)
Scielo	0	0	0
PsycArticles	4	1	0
Scopus	32	23	15
Periodicos CAPES	24	21	16
Total	48*	35*	25*

*Total de artigos após a exclusão dos 12 artigos duplicados entre bases de dados.

Tabela 4

Artigos selecionados para F3

Nº	Autores e Ano	Título	País	Cit.*	Relevância
1	Alder; Quist (2014)	Rethinking Love at the Office: Antecedents and Consequences of Coworker Evaluations of Workplace Romances	EUA	17	Baixa
2	Aquino et al. (2014)	Social sexual behavior at work	Canadá	36	Baixa**
3	Bilyk (2021)	The Inevitability of Workplace Romance	Canadá	2	Alta
4	Boyd (2010)	The Debate Over the Prohibition of Romance in the Workplace	Canadá	92	Baixa

5	Brown; Allgeier (1996)	The impact of participant characteristics, perceived motives, and job behaviors on co-workers' evaluations of workplace romances	EUA	58	Média
6	Cavico; Mujtaba (2021)	Workplace romance and sexual favoritism in the #MeToo workplace: Legal and practical considerations for management	EUA	6	Alta
3	Dechamplain (2021)	Workplace Romances: Should Individuals Engage in Them or Should Individuals Try to Avoid Them?	Canadá	1	Alta
8	Devine; Markiewicz (1990)	Cross-sex relationships at work and the impact of gender stereotypes	Canadá	66	Alta
9	Dillard (1987)	Close relationships at work: Perceptions of the motives and performance of relational participants	EUA	99	Baixa
10	Doll; Rosopa (2015)	Workplace romances: Examining attitudes experience, conscientiousness, and policies.	EUA	26	Média
11	Farai; Mugove (2017)	Love in the office and along the corridors: Causes and consequences: A case study of a beverage firm in Zimbabwe	Zimbábue	1	Média
12	Foley; Powell (1999)	Not all is fair in love and work: Coworkers' preferences for and responses to managerial interventions regarding workplace romances	Reino Unido	74	Baixa
13	Gillanders et al. (2021)	Social sexual behaviour and co-worker trust in start-up enterprises	Finlândia	1	Média
14	Jones (1999)	Hierarchical workplace romance: An experimental examination of team member perceptions	EUA	80	Média

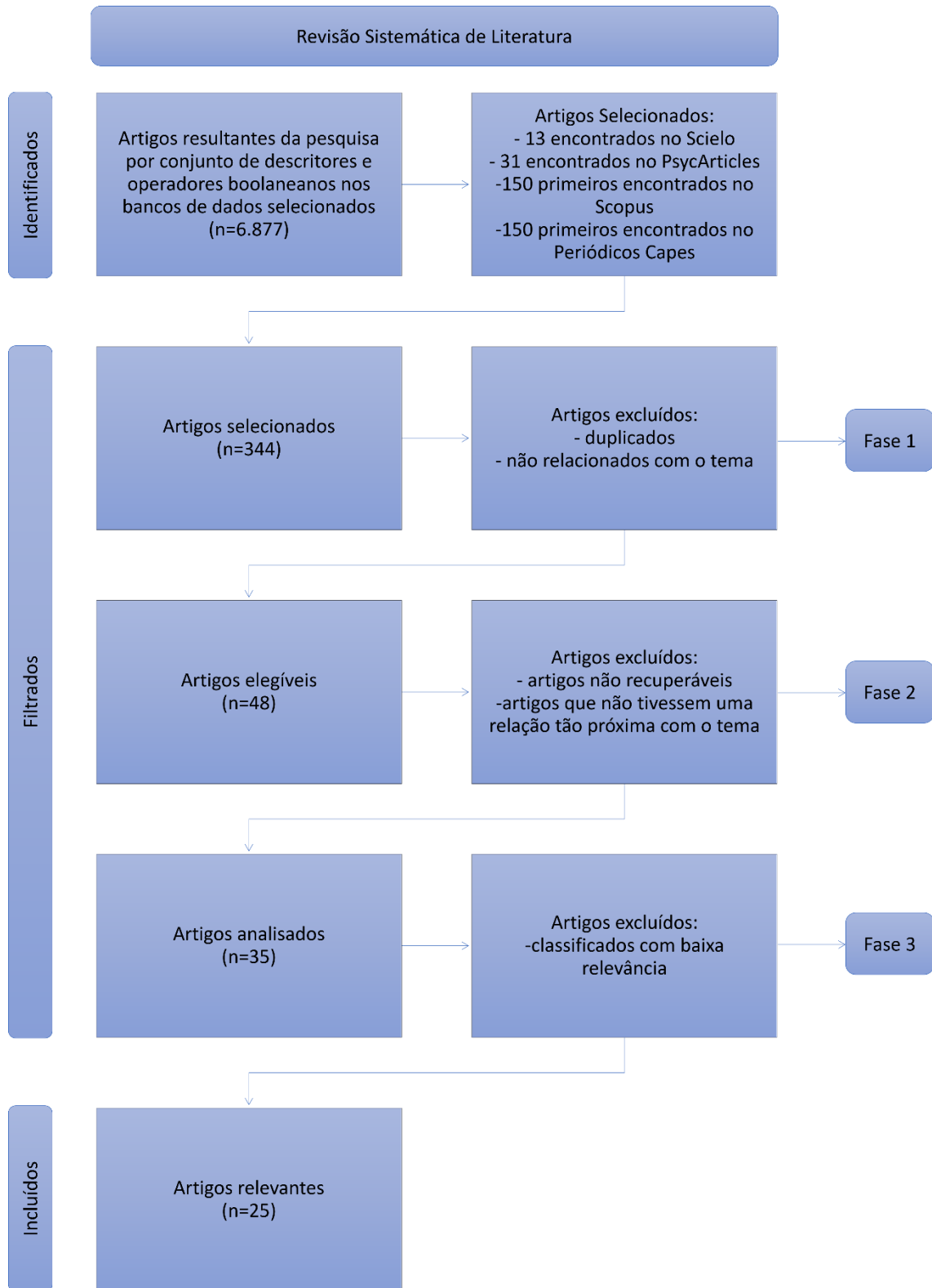
15	Jung; Yoon (2020)	How does workplace romance influence employee performance in the hospitality industry?	Coréia do Sul	13	Alta
16	Karl; Sutton (2000)	An examination of the perceived fairness of workplace romance policies	EUA	52	Média
17	Khan et al. (2017)	Moderated mediation model of interrelations between workplace romance, wellbeing, and employee performance	China	26	Alta
18	Khan et al. (2018)	Affective commitment foci as parallel mediators of the relationship between workplace romance and employee job performance: a cross-cultural comparison of the People's Republic of China and Pakistan	China	18	Média
19	Khan et al. (2022)	Relationship between workplace romance, job involvement, and work effort: Moderating roles of gender and workplace romance types.	China	3	Média
20	Lobel (1993)	Sexuality at Work: Where Do We Go from Here?	EUA	56	Baixa
21	Lu et al. (2017)	"Going out" of the box: Close intercultural friendships and romantic relationships spark creativity, workplace innovation, and entrepreneurship.	EUA	126	Baixa
22	Madsen et al. (2021)	Workplace romance in dermatology	EUA	1	Média
23	Maji et al.. (2020)	Exploring Self-Silencing in Workplace Relationships: A Qualitative Study of Female Software Engineers.	Índia	14	Baixa
24	Mano; Gabriel (2006)	Workplace romances in cold and hot organizational climates: The experience of Israel and Taiwan	Israel	84	Média

25	Pham et al. (2023)	The effects of female sexually fluid workplace romance on their work and life	Vietnã	1	Baixa
26	Pierce (1998)	Factors associated with participating in a romantic relationship in a work environment	EUA	104	Média
27	Pierce et al. (2004)	Responding to sexual harassment complaints: Effects of a dissolved workplace romance on decision-making standards.	EUA	79	Média
28	Pierce et al. (2012)	Role of workplace romance policies and procedures on job pursuit intentions.	EUA	42	Média
29	Pierce; Aguinis (2003)	Romantic relationships in organizations: A test of a model of formation and impact factors	EUA	71	Alta
30	Pierce; Aguinis (2009)	Moving beyond a legal-centric approach to managing workplace romances: Organizationally sensible recommendations for HR leaders	EUA	74	Média
31	Powell (2001)	Workplace romances between senior-level executives and lower-level employees: An issue of work disruption and gender	EUA	93	Média
32	Sidhu et al. (2020)	Impact of workplace romance on organizational settings and policies: Review research	Índia	4	Alta
33	Verhoef; Terblanche (2015)	The effect of dissolved workplace romances on the psychosocial functioning and productivity of the employees involved	África do Sul	13	Alta
34	Wheatcroft (2016)	Love is all around us in the workplace: But how does it affect the romantically involved?	EUA	4	Baixa
35	Wilson (2015)	Romantic Relationships at Work: Why Love Can Hurt	EUA	48	Alta

*Quantidade de citações do artigo;

**Embora a relevância seja baixa, o artigo traz tópicos que deverão ser criticados.

Figura 8
Fluxograma da triagem (screening) dos artigos



Análise dos Artigos Selecionados (n=25)

Concluída a fase de seleção de artigos, obtém-se uma fotografia do que a literatura científica produziu nos últimos anos a respeito de relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho, a partir da qual é possível compreender o que efetivamente tem sido pesquisado sobre a temática através das análises dos artigos classificados como alta e média relevância.

Se fez necessária a análise excepcional do artigo de Aquino et al. (2014), que embora não apresente relevância alta ou média traz questões que podem ser consideradas extremamente problemáticas para a literatura científica como um todo. Embora para a literatura em geral o comportamento sexual no trabalho tenha contações prevalentemente negativas, principalmente devido à sua possível associação com assédio e estupro, que nestes casos não restam dúvidas quanto ao seu impacto negativo e necessidade de ser combatido, o artigo de Aquino et al. (2014) advoga que o comportamento sexual no trabalho também tem seus impactos positivos, trazendo de forma bastante polêmica que tanto homens quanto mulheres devem utilizar de sua sexualidade para avançar na carreira. Os autores – um homem e quatro mulheres – relatam que as evidências encontradas demonstram que a sexualidade pode ser utilizada como uma habilidade política no ambiente de trabalho e argumentam que se a sexualidade das mulheres é objeto de desejo, esta pode ser comercializada como qualquer outra habilidade profissional no ambiente de trabalho, seja para avançar nos objetivos da empresa ou nas aspirações profissionais individuais. Para que não restem dúvidas a respeito do artigo, está disponibilizada abaixo uma citação direta do trecho considerado mais polêmico:

Mas, como apontamos em nossa discussão sobre desempenho sexual estratégico, tanto homens quanto mulheres podem usar sua sexualidade para avançar seus próprios objetivos e os da organização. Na verdade, contrariando o estereótipo de que mulheres não qualificadas usam sua sexualidade para compensar a falta de competência, sugerimos que os ambientes altamente políticos e contestados que caracterizam a maioria das organizações frequentemente exigem o

uso inteligente de uma variedade de táticas de influência para alcançar objetivos desejados.

Para o bem ou para o mal, as sociedades (e as organizações) têm conferido poder instrumental à sexualidade das mulheres, e, portanto, nos parece que não existe um argumento moral ou prático esmagadoramente convincente para não utilizar esse poder. Dado que a sexualidade em suas diversas formas é um recurso altamente desejável para muitas pessoas, parece lógico supor que ela pode ser trocada, oferecida como tributo ou comprada e vendida como qualquer outro recurso que os seres humanos, com toda a sua engenhosidade, têm usado para fins pessoais ou políticos (Aquino et al. 2014, pp.50-51, traduzido).

O ponto defendido por esse artigo é demasiadamente crítico, seja por não reconhecer a diferença na forma pela qual a sexualidade é expressa por homens ou por mulheres, tendo em vista questões de gênero e de opressão, seja por considerar a sexualidade feminina como uma competência profissional comercializável, quase como se o corpo, a aparência e a sexualidade da mulher pudessem ser objetificados e negociados a favor da organização e do encarecimento da mulher. Este ponto defendido pelos autores apresenta um viés machista e misógino, colocando as mulheres em uma posição especialmente controversa nas organizações, inclusive abrindo precedentes para que homens utilizem a pré-disposição das mulheres em aceitar avanços sexuais destes homens como critério de promoção, de modo que mulheres que aceitem utilizar suas habilidades sexuais possam ser promovidas em detrimento das que não aceitem se sujeitar a utilizar este “objeto de desejo político”.

Em seu artigo, Bilyk (2021) discorre sobre a inevitabilidade dos romances no local de trabalho, um lugar que muitos acreditam ser adequado para encontrar um parceiro. Por ser uma publicação mais recente, o contexto do artigo está muito mais próximo da presente pesquisa. A autora traz um breve panorama de como a literatura avalia os impactos positivos e negativos desse tipo de relação, bem como a percepção dos trabalhadores sobre os romances no local de trabalho. O estudo de fato demonstrou que os romances no local de trabalho são comuns, devido à consistente quantidade de

tempo que as pessoas passam juntas neste ambiente, compartilhando objetivos e interesses em comum, no entanto a autora ressalta a necessidade de cautela ao lidar com este tipo de relacionamento. Bilyk (2021) argumenta que uma abordagem considerada injusta pelos trabalhadores pode ter impactos negativos no ambiente de trabalho, de forma que seria importante a adoção proativa de medidas para prevenir o assédio e abuso de poder dentro das organizações.

Brown e Allgeier (1996) conduzem um estudo com o objetivo de avaliar se características pessoais têm relação com a forma como os participantes avaliam o romance no local de trabalho. No geral, os participantes deram uma pior avaliação para os romances no trabalho quando se tratava de casos extraconjugais. Também tiveram uma avaliação pior os relacionamentos entre pessoas cujos resultados de desempenho no trabalho fossem percebidos como piores. A avaliação geral de romances no local de trabalho foi negativa, mas os fatores de características pessoais dos respondentes corresponderam a 64% da variância nas respostas, demonstrando que as características pessoais dos participantes são o fator mais importante para predizer a sua avaliação sobre romance no trabalho.

Cavico e Mujtaba (2021) debatem sobre o romance no local de trabalho, assédio e favoritismo sexual dentro do contexto do movimento #MeToo, avaliando as considerações legais e práticas que devem ser tomadas pelas organizações frente às informações trazidas por esse movimento. O movimento #MeToo foi uma tendência digital em que mulheres do mundo todo utilizaram a hashtag para denunciar assédios sofridos ao longo de suas vidas, demonstrando o quanto o assédio ainda é apagado da vista social e o sofrimento das mulheres invisibilizado. Neste contexto, inúmeras denúncias de assédio e favoritismo sexual no trabalho emergiram, gerando uma nova perspectiva para o debate sobre o romance no local de trabalho. O artigo não tem o objetivo de avaliar se o romance no local de trabalho é positivo ou negativo, apenas avaliar decisões judiciais proferidas a respeito de casos de assédio no trabalho relatados no movimento #MeToo, oferecendo uma linha guia para políticas

corporativas a respeito dos relacionamentos no local de trabalho que melhor protejam as organizações de possíveis processos por situações de assédio.

As principais recomendações de Cavico e Mujtaba (2021) são em relação ao favoritismo sexual, como a adoção de medidas que garantam que os funcionários sejam beneficiados e promovidos de forma justa e transparente, evitando situações que remetam à suspeita de favoritismo sexual, o que além das implicações legais também pode afetar o clima organizacional. Em relação ao assédio sexual, a recomendação é a prevenção com treinamentos, palestras e conscientização, bem como uma gestão que deve estar preparada para receber denúncias e punir o comportamento assediador sem delongas, visto que as decisões judiciais a esse respeito têm responsabilizado as organizações, juntamente com o assediador, porém com a maior parte do impacto financeiro das condenações recaindo sobre a organização. Por fim, em relação ao romance no local de trabalho, a recomendação é que, junto com os treinamentos anti-assédio, sejam estabelecidos contratos de relacionamento no trabalho onde os participantes assumam a relação apenas para a gestão, além de assinarem um contrato isentando-a de qualquer responsabilidade sobre situações advindas destes relacionamentos.

Este artigo é especialmente relevante ao destacar os riscos legais que as organizações estão sujeitas quando não adotam medidas para coibir o assédio e o favoritismo sexual, sendo um forte contraponto às conclusões de Aquino et al. (2014), cujas premissas podem causar impactos negativos para a organização que as adote, tais como responsabilização judicial, gerando ônus financeiro e até mesmo, em alguns casos, criminal para os dirigentes da organização.

O estudo de Dechamplain (2021) tem como objetivo avaliar se indivíduos deveriam se envolver ou evitar romances no trabalho. A autora analisa impactos negativos e positivos dos relacionamentos no trabalho, bem como os seguintes construtos: impactos na produtividade, interação com os níveis hierárquicos, favoritismo no trabalho derivado de atração ou relacionamentos românticos, efeitos nos colegas, aspectos morais, conflitos de interesse, impactos dos términos de relacionamento e assédio

sexual. Entre os impactos positivos destacados no artigo estão: melhoria da motivação, produtividade, comunicação, cooperação, criatividade e motivação, além de diminuir o índice de conflitos pessoais. Os impactos negativos destacados são exatamente a inversão dos impactos positivos, ou seja, piora da motivação, produtividade, comunicação, cooperação, criatividade e motivação, além de aumento do índice de conflitos pessoais. Cabe destacar que os artigos que Dechamplain cita como referências para impactos positivos (Cole, 2009; Balaban, 2019) na verdade possuem um viés voltado aos impactos negativos e, segundo a autora, os relacionamentos no trabalho podem gerar ambos os impactos, positivo e negativo, a depender do momento ou situação, ou até do casal, de modo que o tema deve ser tratado com bastante cuidado. A conclusão do artigo é que os relacionamentos no trabalho são um tema complexo, com benefícios e desvantagens, de modo que os trabalhadores devem ter em mente todas essas questões ao tomar uma decisão a respeito do envolvimento com um colega de trabalho.

Devine e Markiewicz (1990) avaliam como são percebidos os relacionamentos sexuais de atração mútua no trabalho. O estudo, de 33 anos atrás, traz uma fotografia importante de como as questões de gênero estavam ligadas às percepções sobre romances no trabalho ao final do século XX. Os resultados do estudo demonstram que os trabalhadores acreditam que as mulheres deveriam ter consequências negativas e perderem seus empregos quando envolvidas em relacionamentos no trabalho com muito mais frequência do que homens, resultado que está relacionada a outras percepções sexistas relacionadas às mulheres no trabalho, como julgamentos de que mulheres são menos competentes do que homens e de que os relacionamentos amorosos no trabalho são formas das mulheres conseguirem vantagens não merecidas através do sexo. Esta fotografia, não tão distante da realidade atual, demonstra como as questões de gênero e o machismo estrutural estão intrinsecamente ligados à forma como os relacionamentos amorosos no trabalho são percebidos, com um viés que pesa mais negativamente para as mulheres, o que é corroborado por artigos mais recentes, como o de Cavico e Mujtaba (2021). Além disso, artigos como o de Aquino et al. (2014), que promovem a objetificação da

mulher e o uso da sua sexualidade para o benefício da organização, reforçam a desigualdade de gênero no ambiente corporativo.

Doll e Rosopa (2015) analisam quais elementos de atitude, conscienciosidade (o traço de personalidade de ser cuidadoso ou diligente) e políticas organizacionais são preditores para o engajamento de trabalhadores em romances no trabalho. A pesquisa indicou que uma atitude positiva em relação a romances no trabalho aumenta a disposição para se envolver com um colega de trabalho e que experiências anteriores com romances no trabalho reforçam essa atitude e disposição. A conscienciosidade está negativamente relacionada com a atitude em relação a romances no trabalho, mas não afeta diretamente a disposição para se envolver neles. Além disso, políticas organizacionais estritas sobre relacionamentos amorosos influenciam a relação entre conscienciosidade e a propensão para romances no trabalho.

Farai e Mugove (2017) conduzem um estudo em Zimbábue para avaliar os impactos positivos e negativos dos relacionamentos no trabalho e se seria recomendável proibir esse tipo de relacionamento. Os achados da pesquisa são compatíveis com os achados da literatura em geral, encontrando impactos positivos e negativos, de modo que os pesquisadores concluem que, em geral, proibir romances no trabalho não é positivo e de que esses relacionamentos são bastantes comuns no país. Ainda assim, os autores recomendam que funcionários evitem relacionamentos no trabalho para prevenir os possíveis impactos negativos que estes podem ter no trabalho e em colegas.

Gillanders et al. (2021) avaliam como as formas de relacionamento sexual influenciam a confiança dentro do contexto de *startups*, com os resultados apontando que todo o comportamento sexual, inclusive os que são positivamente recebidos, podem afetar negativamente a confiança no ambiente de trabalho.

Jones (1999) analisa a percepção de membros de equipe sobre relacionamentos hierárquicos dentro da mesma equipe. Os membros da equipe avaliam pior o relacionamento nos casos em que um

dos envolvidos é casado, mulheres avaliaram mais negativamente o envolvimento em relações hierárquicas do que homens e, mesmo não tendo diferença na opinião geral sobre romance no trabalho, a culpa em relacionamentos hierárquicos foi atribuída ao líder da equipe mais frequentemente quando qualquer um dos membros da relação fosse casado. O relacionamento também foi mais mal avaliado quando os motivos para que o levar a acontecer foram relacionados ao ego ou a motivos de trabalho, como ascensão profissional, em comparação com quando o motivo foi por amor.

Artigos como o de Jones (1999) e o de Devine e Markiewicz (1990) trazem o aspecto da percepção externa, tanto de gestores quanto de colegas, dos relacionamentos românticos no trabalho. Para os autores esta percepção pode ter impactos negativos sobre o trabalho ou sobre os próprios relacionamentos no trabalho, conforme também destacam Farai e Mugove (2017) em sua conclusão, recomendando evitar relacionamentos no trabalho para não gerar impactos negativos em colegas.

Jung e Yoon (2020) conduzem um estudo com profissionais do setor de hotelaria de luxo na Coreia do Sul, no qual comparam as avaliações sobre romance no trabalho com engajamento e desempenho no trabalho, com base no modelo desenvolvido por Pierce et al. (1996). O estudo, que encontrou evidências de uma relação positiva entre os construtos, é inédito na cultura em que foi conduzido e com o grupo de trabalhadores específicos que foram abordados.

Karl e Sutton (2000) analisam a percepção de justiça em relação a relacionamentos no trabalho por parte dos trabalhadores, demonstrando que políticas mais lenientes sobre relacionamentos amorosos no trabalho são geralmente percebidas como mais justas do que políticas mais estritas. Este artigo traz uma contribuição relevante para a presente revisão de literatura, pois enquanto outros estudos citados promovem recomendações para gerir o romance no trabalho, este avalia a percepção dos trabalhadores sobre a forma como é gerido o relacionamento amoroso no local de trabalho. Esta é perspectiva que também merece atenção, pois em que pese seja necessário elaborar políticas para gerir tais relacionamentos, essas políticas não devem ser percebidas de forma negativa pelos trabalhadores.

Khan et al. (2017) analisam as relações entre romance no trabalho, bem-estar e desempenho entre médicos de hospitais públicos do Paquistão. Os autores concluíram que os relacionamentos românticos têm impacto positivo no bem-estar e no desempenho no trabalho, embora seja importante destacar que o estudo tem a limitação de trabalhar apenas com profissionais da saúde, o que pode demonstrar diferenças em relação aos trabalhadores cuja dinâmica de trabalho seja diferente.

Khan et al. (2018) analisam a relação mediadora de romance no trabalho e desempenho com 312 paramédicos do Paquistão e da China, com achados que vão ao encontro de outros autores, demonstrando uma relação positiva entre relacionamento no trabalho e produtividade. Baseados nos estudos de Cole (2009), os autores levantam a hipótese que isso ocorre porque, ao satisfazer as suas necessidades de companheirismo, os trabalhadores têm mais tempo e energia disponível para dedicar ao trabalho. Khan et al. também destacam a teoria de Pierce (1996), que sugere que isto na verdade ocorre como uma hipercompensação dos trabalhadores envolvidos em romances no trabalho na tentativa de combater uma possível percepção negativa a seu respeito pelos demais trabalhadores, bem como a teoria de Cropanzano (2007), que atribui esta relação positiva à hipótese de que trabalhador mais feliz é trabalhador mais produtivo.

Khan et al. (2022) estudam os efeitos moderadores de romance no trabalho, envolvimento no trabalho e esforço no trabalho, tendo coletado dados em duas etapas, com três meses de intervalo, de 365 díades de supervisor-funcionário, em 64 empresas de diferentes setores de manufatura chineses. No geral os resultados foram compatíveis com os já encontrados na literatura, com romance no trabalho tendo uma relação positiva com esforço no trabalho, e com o envolvimento no trabalho tendo um efeito positivo tanto no romance no trabalho quanto no esforço no trabalho. O tipo de romance (hierárquico ou lateral) também media o esforço no trabalho, com relacionamentos laterais tendo um efeito maior.

Madsen et al. (2021) trazem um artigo teórico de discussão sobre romance no trabalho dentro de departamentos de dermatologia, com uma discussão pautada no papel do profissional de recursos

humanos em mediar as situações advindas de romances no local de trabalho, conflitos de interesse, relações hierárquicas, entre outros. Os autores destacam como pontos positivos o fato de que eles podem ajudar a melhorar o equilíbrio trabalho-vida, melhorar a autonomia dos indivíduos no trabalho, deixar o ambiente mais cordial e aumentar a retenção de funcionários. Também são citados como benefícios o fato de que romances no trabalho tem de 25%-50% de taxa de resultar em casamentos e tem uma taxa 50% menor de divórcios. Entre os pontos negativos entram problemas nas relações de poder, assédio sexual quando não existe interesse por uma das partes e prejuízos no local de trabalho por problemas relacionais.

Mano e Gabriel (2006) avaliam as experiências de romance no local de trabalho de acordo com o clima organizacional que classificam como frio, temperado e quente, em Israel e Taiwan. Em que pese existam similaridades entre os dois países, os autores argumentam que as divergências culturais afetam o clima organizacional e como os romances se desenvolvem. O estudo conclui que o clima organizacional que foi definido pelos autores como frio (organizações mais burocráticas e formais) diminui a probabilidade de que ocorram romances no local de trabalho, com políticas rígidas a respeito destes relacionamentos, enquanto climas organizacionais quentes (organizações mais descontraídas e informais) são mais permissivos e com uma abertura maior para o desenvolvimento de romances.

Embora a análise de Mano e Gabriel (2006) seja voltada para a probabilidade de que ocorram romances no trabalho com base no que eles consideram como climas organizacionais frios ou quentes, é importante destacar que a questão das políticas para romance no trabalho mais rígidas ou mais lenientes também foi abordada por Karl e Sutton (2000), a partir da perspectiva de como os trabalhadores avaliam essas normas. O que Mano e Gabriel classificam como clima organizacional quente se assemelha com o que os trabalhadores pesquisados por Karl e Sutton acreditam ser um modelo de gestão mais justo para o romance organizacional.

Pierce (1998), com base em Pierce et al. (1996), avaliou sete hipóteses relacionadas a romances no ambiente de trabalho. Os resultados confirmaram que a atitude dos funcionários em relação a esses relacionamentos é mais positiva quando eles próprios estão envolvidos em um (H1) e que as mulheres tendem a ter uma atitude menos favorável a esses relacionamentos em comparação aos homens (H2). Contrariando as expectativas, descobriu-se que um maior nível de autonomia percebida não está associado a uma maior participação em romances no trabalho (H3). Foi confirmado que estar em um relacionamento romântico com um colega de trabalho está positivamente associado ao desempenho no trabalho (H4). No entanto, as hipóteses de que tais relacionamentos estão positivamente associados à motivação intrínseca (H5), ao envolvimento no trabalho (H6) e à satisfação no trabalho (H7) foram rejeitadas.

Pierce e Aguinis (2003), também com base no modelo desenvolvido por Pierce et al. (1996), avaliam uma amostra de 465 trabalhadores de diversas origens, com o objetivo de testar seis hipóteses. Os resultados confirmaram que uma atitude positiva dos empregados em relação a romances está associada a uma maior participação nesses relacionamentos (H1) e que a percepção de autonomia dos trabalhadores está positivamente relacionada com a participação em romances no trabalho (H2). Não foi encontrada uma relação significativa entre a participação em romances no trabalho e o desempenho no trabalho (H3), nem com a motivação intrínseca ao trabalho (H4). Contudo, a participação em um romance no trabalho está positivamente associada à satisfação com o trabalho (H5) e ao comprometimento organizacional (H6). Os autores concluem que romances no local de trabalho podem ter efeitos positivos e sugerem que não devem ser proibidos, pois isso poderia diminuir a efetividade organizacional.

Pierce e Aguinis (2009) trazem um artigo que reúne recomendações de gerenciamento do romance nas organizações para profissionais de RH, argumentando que regras muito restritivas a respeito do romance no trabalho, com o intuito de proteger a organização de processos, pode ter o

efeito de desvalorizar os trabalhadores. O estudo recomenda utilizar uma série de regras com mais sensibilidade ao tema, prevenindo o assédio, mas permitindo o desenvolvimento de relacionamentos românticos saudáveis, que podem ter impacto positivo para os trabalhadores e a organização. O artigo tem como recomendação principal sair de um modelo “legal cêntrico”, que impede totalmente as práticas de romance no trabalho, e adotar esse modelo sensível que tenta conter os custos e recolher o benefício.

Pierce et al. (2004) analisam como o conhecimento a respeito de relacionamentos previamente dissolvidos no trabalho afeta a tomada de decisão futura em casos de assédio sexual, buscando criar um *framework* mais adequado nessas situações. Os experimentos realizados no estudo demonstram que as reações às denúncias de assédio estão diretamente relacionadas a como os observadores avaliam o relacionamento anterior, com consequências mais fortes em casos em que o relacionamento é considerado imoral.

Pierce et al. (2012) buscam analisar se a política a respeito do romance no trabalho é algo que afeta a intenção de pessoas que buscam emprego em escolher trabalhar em uma ou outra organização. Os resultados indicam que a política em relação a romances no trabalho não afeta a escolha daqueles que buscam emprego, porém os resultados indicam ter uma política leniente ou não ter qualquer política em relação a romance no trabalho faz com que os trabalhadores vejam a organização como mais justa. Essa conclusão vai ao encontro da conclusão do estudo de Karl e Sutton (2000).

O artigo de Pierce et al. (1996) não emergiu como resultado a partir de nenhuma das combinações de palavras-chave em nenhum dos bancos de dados da presente pesquisa, no entanto foi citado por todos os artigos da presente revisão de literatura com a exceção de apenas cinco, sendo uma das principais referências em cada um deles. Com isso, pode-se dizer que este estudo está representado em 80% da amostra da presente revisão de literatura. Diante do exposto, foi considerado relevante analisar este artigo de 1996, que consiste em uma revisão de literatura com 55 artigos sobre o tema de

relacionamentos românticos ou sexuais nas organizações, tendo sido a revisão de literatura mais robusta até aquele momento. Tendo em vista a sensibilidade do tema, os autores tiveram dificuldades de obter dados a respeito do fenômeno e muitos dos dados coletados foram observação de terceiros, levando os próprios autores a recomendarem a coleta de dados diretamente com os sujeitos envolvidos em futuras pesquisas. Os autores também apontam que as pesquisas anteriores sobre o tema têm pouco rigor metodológico e falta uma orientação teórica e empírica. O artigo introduz noções teóricas de variáveis que podem ser exploradas em pesquisas na área para analisar os efeitos desse evento nas organizações e nos trabalhadores tais como avaliação de desempenho, excitação fisiológica e satisfação no trabalho, entre outros. O modelo explorado no artigo tinha o objetivo de unificar futuras pesquisas sobre o assunto no futuro, o que de certa forma ocorreu, visto que dezenas de artigos seguem o modelo de Pierce et al. (1996).

Powell (2001) analisa a opinião de trabalhadores sobre relacionamentos românticos entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, no caso um gerente e um subordinado. Todas as situações analisadas são hipotéticas, mas demonstram que os trabalhadores têm uma reação negativa a esse tipo de relacionamento.

Sidhu et al. (2020) propõem uma revisão de literatura sobre romance no local de trabalho, na qual analisam 15 artigos, separando-os em 3 categorias: fatores de formação de romance no local de trabalho, consequências do romance no trabalho e políticas organizacionais sobre romance no trabalho. Um terço dos estudos revisados estão englobados dentro da presente revisão de literatura, enquanto os demais apresentam conclusões semelhantes às já encontradas em outros artigos. Os autores destacam que embora tenham sido encontrados vários fatores que levam a formação de romance no local de trabalho, estes fatores estão em constante mudança e devem ser revisados ao longo do tempo.

Verhoef e Terblanche (2015) conduzem entrevistas qualitativas com um grupo de mulheres que trabalham na indústria têxtil sul africana. Os autores argumentam que a literatura sobre

relacionamentos românticos no trabalho, embora encontre resultados positivos no geral, deveria analisar os relacionamentos românticos em suas diversas fases, visto que é esperado que nas fases iniciais do relacionamento, a chamada lua de mel da relação, aumente a motivação e até a produtividade dos trabalhadores, mas o que acontece quando esse relacionamento termina? Os autores analisaram os resultados de término de relacionamento de 11 trabalhadores, sendo 9 mulheres e 2 homens, encontrando uma queda grande na produtividade e aumento no absenteísmo após o término, especialmente se os trabalhadores estão no mesmo ambiente, situação que pode ser ainda mais complicada em casos de ressentimento amoroso, visto que existem riscos de episódios de violência no trabalho. Os autores concluem que o término de relacionamentos no trabalho tem um impacto extremamente negativo para a organização e para os indivíduos, de forma que os setores de RH devem tomar medidas preventivas o mais cedo possível, assim que sejam informados do término do relacionamento, para proteger a organização e os trabalhadores.

Wilson (2015) propõe uma revisão de literatura sobre romance no local de trabalho na qual busca relacionar as consequências negativas do romance no trabalho com problemas relacionados às relações de poder, conectando romance no trabalho com teorias ou modelos exploratórios de poder. O artigo destaca que esforços para proibir os relacionamentos sexuais no trabalho tendem a ter o efeito oposto, ao transformar o comportamento sexual em algo mais interessante por ser proibido, além de reforçar relacionamentos extraconjugais, já que estes também são proibidos. A autora reafirma que a atração romântica e sexual no trabalho é natural, por conta da convivência, e que métodos menos restritivos de gerenciamento têm efeitos mais positivos para a organização. No entanto, o artigo destaca que, com uma frequência muito grande, os relacionamentos no trabalho ocorrem entre pessoas em níveis hierárquicos diferentes, onde existe uma relação de poder. Esta relação de poder pode estar diretamente ligada ao motivo da atração entre as pessoas, tanto de forma inconsciente pelo desejo sexual de uma relação proibida, como de forma consciente pela troca de benefícios por favores sexuais.

Para a autora, esses relacionamentos hierárquicos são os que trazem a maior parte das consequências negativas em relacionamento românticos no trabalho e alimentam sistemas que permitem ou favorecem o assédio sexual.

As conclusões de Wilson (2015) demonstram porque as recomendações de Aquino et al. (2014) são problemáticas, já que os relacionamentos que envolvem relações de poder, que Wilson destaca como tendo os impactos mais negativos para a organização e que ajudam a promover o assédio sexual, são defendidos como desejados e positivos para a organização por Aquino et al.

Discussão dos Artigos

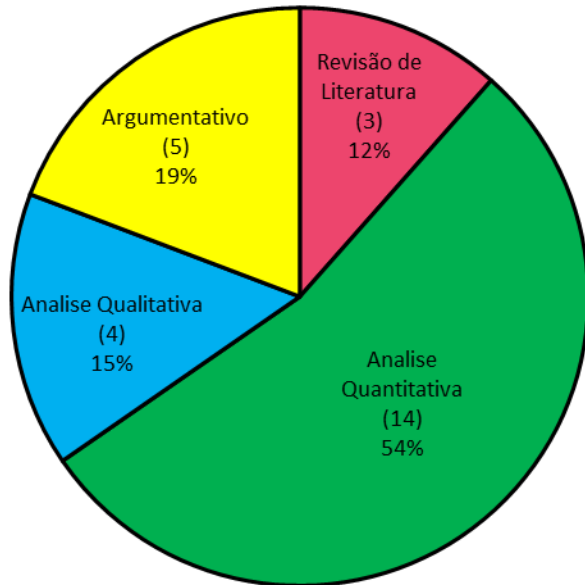
A ausência de artigos brasileiros e latino-americanos traz um indicativo da relevância e originalidade da presente pesquisa, visto que será uma das primeiras contribuições nacionais e latino-americanas sobre a temática, em um contexto em que a grande maioria dos artigos são estadunidenses – pelo menos até 2010, a cada 10 artigos originados nos EUA, apenas um estudo era de outro contexto geopolítico (Boyd, 2010).

Outro ponto que merece destaque na presente revisão de literatura é o viés voltado à gestão dos relacionamentos amorosos no trabalho, que ocorre em resposta à pressão que existe para que os gestores tomem medidas para proteger a organização de possíveis riscos legais relacionados à questão.

A Figura 9 ilustra a distribuição dos artigos com base em seu método de análise. Importante ressaltar que para esta avaliação foi incluído o artigo de Pierce et al. (1996), como já relatado, de modo que passou a ser considerado n=26 artigos. Como é possível observar, mais da metade dos artigos adotam metodologias quantitativas, sendo o restante distribuído em artigos argumentativos, que são artigos que não apresentam hipóteses, objetivos ou métodos, apenas analisam uma literatura pré-selecionada e argumentam a favor ou contra um ponto específico defendido pelos pesquisadores, na sequência artigos qualitativos e, por fim, três revisões sistemáticas de literatura.

Figura 9

Distribuição de artigos pelo método de análise



Em relação às revisões sistemáticas de literatura, cabe comparar quais artigos analisados nestes trabalhos não estão presentes nesta revisão em si, de modo a ampliar o escopo da literatura que foi coberta dentro da presente revisão. Começando pela revisão de Sidhu et al. (2020), a Tabela 24, constante no Anexo I, contém a relação de artigos revisados, registrando quais estão presentes e quais estão ausentes da presente revisão de literatura.

Impact of workplace romance on organizational settings and policies: Review research (Sidhu et al.; 2020). Dos 15 artigos revisados por Sidhu et al. (2020), cinco já estão incluídos na presente revisão. Embora os dois terços restantes dos artigos não tenham sido avaliados diretamente, suas análises foram indiretamente consideradas através do estudo de Sidhu et al. As temáticas e conclusões desses 10 artigos indiretamente revisados são consistentes com as já apresentadas nesta revisão de literatura, tornando desnecessária a criação de uma seção específica para cada um deles. Contudo, esses 10 artigos contribuem para ampliar o alcance e a profundidade dos artigos inicialmente analisados nesta revisão.

Como já relatado anteriormente, Sidhu et al. (2020) dividiram a análise em três tópicos, dois deles contemplados na revisão de literatura de Pierce et al. (1996). Os tópicos podem ser visualizados abaixo e na Tabela 5:

Fatores de formação do romance no local de trabalho. Os autores evidenciam variáveis que atribuem como fatores antecedentes à formação de relacionamentos amorosos no trabalho. São elas: a proximidade e similaridade de atitudes, autonomia no trabalho e clima organizacional mais favorável, estética do trabalho e aparência dos funcionários, longas horas de trabalho, viagens de negócios e proximidade física prolongada, medidas de desempenho e ética hedonista, política organizacional leniente em relação aos romances no trabalho, atitude mais positiva dos funcionários em relação ao romance no local de trabalho e envolvimento anterior nestes tipos de relacionamentos, conscienciosidade positivamente relacionada à atitude em relação ao romance no local de trabalho e estilo de apego dos funcionários.

Consequências do romance no local de trabalho. O artigo evidencia os seguintes fatores como positivos: maior confiança, abertura, comunicação, colaboração, tratamento justo e respeitoso, contribuindo para um ambiente de trabalho ético e agradável; bem-estar psicológico, levando ao aumento nos níveis de desempenho e motivação; apoio social e rede de segurança, atingindo resultados organizacionais positivos; aumento dos pensamentos positivos sobre si e os outros, melhorando a eficiência organizacional. Entre as consequências negativas, estão: diminuição da confiança dos outros por lealdade excessiva ao parceiro; fofocas, afetando a moral e a produtividade; percepções de favoritismo e manipulação, podendo levar a um ambiente de trabalho hostil; mistura de questões de trabalho com questões domésticas; necessidade de sigilo, podendo levar à falta de confiança e à desaprovação; assédio sexual; preocupação excessiva das organizações, podendo levar a decisões gerenciais injustas.

Revisão de políticas organizacionais sobre romance no local do trabalho. Segundo a revisão, mais da metade das organizações não têm uma política específica para romances no local de trabalho e geralmente os romances são descobertos por meio de fofocas ou denúncias ao RH, departamento que na maioria dos casos é responsável por lidar com suspeitas ou reclamações sobre romances no trabalho. Por outro lado, muitos funcionários desconhecem se a empresa possui ou não política a respeito de tais relacionamentos e acreditam que essas políticas, se houverem, não os impediria de entrar em um relacionamento com um colega de trabalho. No caso de a empresa possuir uma política sobre relacionamentos, violá-la costuma ter como consequência a transferência para outro departamento e aconselhamentos, com as demissões sendo desencorajadas. A revisão reforça a necessidade de políticas claras, para a criação de um ambiente de autocontrole e confiança, com a ausência de políticas levando à dificuldade de separar vida pessoal e profissional e ao assédio sexual. Os autores argumentam que proibir o romance no trabalho não é aconselhável, pois pode afetar a moral dos funcionários, sendo necessário buscar um equilíbrio, considerando tanto a privacidade dos funcionários quando o bem-estar organizacional.

Tabela 5
Revisão de literatura de Sidhu et al. (2020)

Autores	Antecedentes	Consequentes
Belinda (2017)	Estilos de apego, Motivos além do romance	Desempenho no trabalho, satisfação no trabalho, motivação intrínseca no trabalho, comprometimento organizacional, comportamento de cidadania organizacional
Bhebhe e Hove (2016)	-	Apoio social e rede de segurança, desempenho no trabalho, produtividade no trabalho, favoritismo
Doll e Rosopa (2015)	Atitude em relação ao romance no local de trabalho, envolvimento anterior nestes tipos de relacionamentos, conscienciosidade	-

Dong et al. (2013)	-	Favoritismo real ou percebido, queixas de assédio sexual, retaliação, produtividade
Khan et al. (2017)	-	Bem-estar psicológico
Mano e Gabriel (2006)	Estética do trabalho e aparência dos funcionários, dinâmica do trabalho, medidas de desempenho e ética hedonista, política organizacional	Desempenho do funcionário e da organização
Pierce (1998)	-	Motivação, desempenho e atitude no trabalho
Reilly (1977)	Proximidade e similaridade de atitudes, autonomia no trabalho, cultura organizacional e clima organizacional	-
Salmani et al. (2011)	-	Stress, preocupação, fluxo de trabalho, moral no trabalho, ambiente de trabalho, eficiência organizacional
Sutton (2017)	-	Confiança, abertura, comunicação, colaboração, tratamento justo e respeitoso dos funcionários
Tengberg e Tidefors (2016)	-	Ambiente do local de trabalho

Romantic Relationships at Work: Why Love Can Hurt (Wilson, 2015). A autora encontra, na fase inicial de sua revisão de literatura, um total de 662 artigos na temática de romance no trabalho, publicados entre os anos de 1972 e 2014, incluindo periódicos não acadêmicos e revistas de negócios. Ao realizar a seleção, a autora elimina uma grande parte dos artigos por se tratar de artigos sobre assédio sexual que traziam romance no trabalho como palavra-chave, chegando a uma amostra de 120 artigos, listados na Tabela 25, constante no Anexo II.

No que diz respeito à amostra analisada por Wilson (2015), suas conclusões e dados são semelhantes aos discutidos na presente revisão. Entre os 120 artigos analisados pela autora, 15 também fazem parte do escopo da presente revisão, representando 12,5% da amostra. Logo, o estudo de Wilson serve como um complemento valioso para esta revisão, particularmente no que se refere à inclusão de artigos mais antigos, datados entre 1972 e 2014, muitos dos quais não estão disponíveis na íntegra em

bases de dados online. Dentre as categorias analisadas por Wilson (2015), algumas coincidem com revisão de Sidhu et al. (2020) e outras com as de Pierce et al. (1996), demonstrando uma consistência temática entre os estudos. As categorias estão listadas abaixo e na Tabela 6:

“Gerenciando”, poder e romance. Segundo a revisão de literatura da autora, historicamente, as organizações têm tentado controlar a sexualidade no ambiente de trabalho para manter a produtividade, mas essa repressão pode, paradoxalmente, levar a efeitos adversos. A atração entre colegas, especialmente em relações do tipo mentor-protégé, é um comum, e nas universidades, os romances entre funcionários e estudantes são frequentes, o que suscita preocupações acerca do abuso de poder. Além disso, muitas instituições ainda não possuem políticas claras para gerenciar esses relacionamentos. O crescente número de romances no local de trabalho pode ser atribuído a vários fatores, incluindo o aumento da presença feminina no mercado de trabalho, a longas horas de trabalho e as mudanças nas dinâmicas familiares.

Motivação e o papel da cultura no romance. Em sua pesquisa, a autora conclui que pessoas se envolvem em romances no trabalho por diversos motivos, como amor, aventura ou avanço na carreira, e a cultura da empresa, juntamente com o tipo de trabalho desempenhado, influenciam a ocorrência desses romances. Áreas como marketing e publicidade, por exemplo, tendem a ter uma maior incidência de romances em comparação com campos como a arquitetura, onde são menos comuns. Em ambientes de trabalho que incentivam a atração mútua ou exibem uma certa "efervescência sexual", é mais provável que ocorram romances. A cultura e as normas organizacionais influenciam na aceitação e ocorrência desses relacionamentos.

Diferenças de gênero e o romance no trabalho. O artigo defende que homens e mulheres percebem comportamentos sexuais no trabalho de maneiras diferentes, com homens tendendo a considerá-los menos ofensivos, enquanto as mulheres, influenciadas em parte pelas diferenças de poder nas organizações, adotam uma postura mais cautelosa. Comportamentos que podem ser vistos como

flerte por alguns podem ser interpretados como assédio por outros. As mulheres enfrentam mais estereótipos negativos ao se envolverem em romances no local de trabalho, enquanto os homens são vistos de forma menos crítica. O potencial de reações adversas leva muitos, especialmente mulheres e casais do mesmo sexo, a optar por manter seus relacionamentos de trabalho em segredo.

Sigilo romântico e reações dos colegas. O sigilo romântico, definido pela autora como esconder um relacionamento amoroso no ambiente de trabalho, é uma prática comum, embora muitos tentem e falhem em manter esse segredo. Romances hierárquicos tendem a ser mais problemáticos devido às questões de poder e justiça envolvidas, e a eventual revelação de um romance desse tipo pode gerar fofocas e preocupações éticas, especialmente quando envolvem relações extraconjugais ou diferenças de poder. Esses romances têm impactos variados no ambiente de trabalho.

Os impactos negativos e positivos dos romances no local de trabalho. Outro achado da pesquisa é de que os romances no local de trabalho têm impactos variados na produtividade, alguns estudos sugerindo que esses relacionamentos podem interferir no trabalho, enquanto outros indicam que podem não afetar ou até mesmo melhorar o desempenho. Trabalhadores frequentemente veem romances com ceticismo, preocupando-se com favoritismo e impactos negativos. No entanto, relacionamentos baseados em sentimentos genuínos podem aumentar a produtividade e a satisfação no trabalho e romances bem-sucedidos podem criar ambientes de trabalho mais felizes e cooperativos. Contudo, a autora reforça que é essencial considerar os riscos, incluindo a possibilidade de assédio.

Romance e assédio sexual. De acordo com a revisão, a distinção entre comportamento sexual e assédio sexual é complexa, pois, embora nem todo comportamento sexual seja assédio, a percepção pode variar entre indivíduos, sendo influenciada por fatores como a dinâmica de gênero, onde os homens tendem a ser menos propensos a interpretar avanços de mulheres como assédio. Situações evidentes de assédio incluem favores sexuais em troca de benefícios profissionais. Além disso, romances no trabalho frequentemente são associados ao assédio, especialmente após o término desses

relacionamentos, onde a dissolução pode desencadear comportamentos de assédio, influenciados por uma série de fatores, incluindo as dinâmicas de poder e as motivações subjacentes ao romance. Os tribunais reconhecem a relação entre romances e assédio, especialmente quando envolvem supervisores e subordinados.

O que as organizações têm feito para gerenciar o romance. Segunda a pesquisa, as organizações adotam abordagens variadas em relação a romances no local de trabalho, variando desde a permissão e até mesmo o incentivo, até a proibição ou estabelecimento de diretrizes rigorosas, motivadas por preocupações que incluem assédio sexual, direitos individuais e impactos na produtividade. A abordagem adequada ao romance no ambiente de trabalho depende da cultura organizacional, mas é fundamental que ela seja pautada pela justiça e pela consideração dos direitos dos funcionários.

Métodos de pesquisa utilizados em pesquisas sobre romance no local de trabalho. A revisão da autora levantou que grande parte da pesquisa sobre romance organizacional tem se baseado em estudos de caso ou em evidências anedóticas provenientes de amostras oportunas e observações de terceiros. Embora esses casos e materiais anedóticos ajudem a delinear a dinâmica do romance organizacional, eles carecem de rigor metodológico. Além disso, enquanto as pesquisas quantitativas mostram a prevalência do fenômeno, há uma necessidade de pesquisas qualitativas mais profundas para entender a experiência real e as nuances do romance no ambiente de trabalho, especialmente em relação às dinâmicas de poder.

Contribuição teórica da pesquisa sobre romance no local de trabalho. A autora conclui que a literatura existente sobre romances no local de trabalho fornece insights valiosos sobre as motivações por trás desses relacionamentos e seus impactos na produtividade, mas apesar dessa riqueza de informações, muitos estudos ainda carecem de rigor metodológico e teórico. A dinâmica de poder desempenha um papel central nessa discussão, especialmente ao considerar que as mulheres, frequentemente em posições de menor poder, tendem a ser mais negativamente afetadas por

romances no trabalho. Além disso, a literatura ainda não explorou de adequadamente o impacto real dos romances na produtividade. A abordagem da sexualidade nas organizações é complexa; enquanto a repressão da sexualidade pode limitar aspectos produtivos dos relacionamentos, uma aceitação irrestrita também tem suas desvantagens, especialmente em termos de desequilíbrios de poder e potenciais conflitos de interesse.

Direções futuras para pesquisa. Segundo a autora, a pesquisa existente sobre romances no trabalho é predominantemente centrada nos EUA, evidenciando a necessidade de estudos em diferentes contextos geopolíticos. Também há uma carência de pesquisas qualitativas que explorem experiências pessoais e a influência da cultura nos romances no trabalho, bem como lacunas significativas no entendimento das políticas relacionadas a romances, questões de infidelidade, amor não correspondido e os impactos em colegas que não estão diretamente envolvidos. É igualmente crucial considerar romances entre pessoas do mesmo sexo e entre indivíduos de diferentes organizações, especialmente diante dos riscos associados ao vazamento de informações confidenciais.

Recomendações para gestores. Por fim, a autora analisa que há um debate sobre como as organizações devem lidar com romances no local de trabalho. Alguns sugerem dessexualizar totalmente o ambiente de trabalho, enquanto outros acreditam que tais relações não podem ser impedidas, apenas gerenciadas. Relacionamentos hierárquicos, onde há diferenças de poder, são vistos como os mais problemáticos. A ênfase deve ser em políticas claras sobre romances no trabalho, comunicá-las efetivamente e aplicá-las de forma justa. Políticas excessivamente rígidas são desaconselhadas. As organizações devem focar em gerenciar os riscos e recompensas desses relacionamentos, garantindo um ambiente de trabalho produtivo e minimizando potenciais danos.

Tabela 6

Revisão de literatura de Wilson (2015)

Categorias:	Abordados pela autora:
“Gerenciando”, poder e romance	Bachrach e Baratz (1962); Burke (2010); Burrell (1984); Byrne e Neuman (1992); Dillard et al. (1994); Fitzgerald et al. (1988); Ford e McLaughlin (1987); Glaser e Thorpe (1986); Lukes (1986); Pinel et al. (2006); Pope et al. (1979);

	Powell e Foley (1998); Quinn (1977); Reiss (2008); Riach e Wilson (2007); Roy (1974); Salvaggio et al. (2011b); Schultz (2003); Swartz et al. (1987); Worrall e Coer (2001).
Motivação e o papel da cultura no romance	Anderson e Fisher (1991); Brown e Allgeier (1996); Burke (2010); Cohen (1992); Dillard e Broetzmann (1989); Gautier (2007); Giuffre e Williams (1994); Mainiero (1986); Mano e Gabriel (2006); Pierce et al. (1996); Quinn (1977); Salviaggio et al. (2011a); Salvaggio et al. (2011b); Williams et al. (1999); Wellman (1992).
Diferenças de gênero e o romance no trabalho	Anderson e Fisher (1991); Anderson e Hunsaker (1985); Berdahl (2007); Berdahl e Aquino (2009); Berdahl et al. (1996); Berebitsky (2012); Bourgeois e Perkins (2003); Clawson e Kram (1984); Collins (1983); Devine e Markiewicz (1990); Dillard (1987); Dillard e Miller (1988); Dillard et al. (1994); Fitzgerald et al. (1988); Giuffre and Williams (1994); Gutek (1985); Hakim (2011); Morgan and Davidson (2008); Penny (2011); Pierce (1998); Pierce et al. (1996); Pierce et al. (2004); Powell e Foley (1998); Quinn (1977); Quinn e Lees (1984); Riach e Wilson (2007); Riach e Wilson (2008); Sias (2008); Yelvington (1996).
Sigilo romântico e reações dos colegas	Adams (2011); Anderson e Hunsaker (1985); Anderson e Mainiero (1986); Collins (1983); Dillard e Miller (1988); Dillard et al. (1994); Foley e Powell (1999); Foster et al. (2010); Greenberg (1987); Hunsaker (1985); Jones (1999); Powell (2001); Powell e Foley (1998); Quinn (1977); Quinn e Lees (1984); Spelman e Crary (1984).
Os impactos negativos e positivos dos romances no local de trabalho	Anderson e Fisher (1991); Anderson e Hunsaker (1985); Biggs et al. (2012); Boyd (2010); Cole (2009); Dillard (1987); Dillard e Broetzmann (1989); Mainiero (1989); Pierce (1998); Pierce e Aguinis (2003); Pierce et al. (1996); Powell (1993); Quinn (1977); Quinn e Judge (1978); Quinn e Lees (1984); Swartz et al. (1987).
Romance e assédio sexual	Berdahl e Aquino (2009); Bercovici (2007); Clarke (2006); Gutek et al. (1990); Henry (1995); Mainiero (1989); Markert (1999); Pierce e Aguinis (2009); Pierce et al. (2000); Pierce et al. (2004); Pierce et al. (2008); Schultz (2003); Sias (2008); Slovak (1991); Summers and Myklebust (1992); Williams et al. (1999).
O que as organizações têm feito para gerenciar o romance	Amaral (2006); Appelbaum et al. (2007); Boyd (2010); Budak (2012); Case (2009); Clarke (2006); Dillard e Broetzmann (1989); Fisher (1994); Gautier (2007); Jones (1999); Karl e Sutton (2000); Kramer (2000); Lickley et al. (2009); Michelson et al. (2010); Parks (2006); Pierce e Aguinis (1997); Pierce e Aguinis (2009); Pierce et al. (2012); Paul e Townsend (1998); Powell e Foley (1998); Riach e Wilson (2007); Schaefer e Tudor (2001); Sylvester (1998); Wilson et al. (2003); Zachary (2012).
Métodos de pesquisa utilizados	Adams (2012); Anderson e Hunsaker (1985); Mainiero (1986); Pierce et al. (1996); Quinn (1977); Salvaggio et al. (2011b); Schaefer e Tudor (2001); Williams et al. (1999).
Contribuição teórica da pesquisa	Adams (1965); Burrell (1984); Burrell (1992); Brewis e Linstead (2000); Cole (2009); Gautier (2007); Ibarra (1993); Mainiero (1986); Pierce e Aguinis (2009); Pierce et al. (1996); Pierce et al. (2004); Powell e Foley (1998); Salvaggio et al. (2011b); Quinn (1977); Weber (1947).

Direções futuras para pesquisa	Anderson e Hunsaker (1985); Baumierster et al. (1991); Bellas e Gossett (2001); Bouchey (2007); Brown e Allgeier (1996); Burgess e Borgida (1999); Burrell (1984); Gautier (2007); Gutek (1989); Harris e Ogbonna (2006); Harrison e Lee (1986); Jones (1999); Mainiero (1986); Quinn (1977); Riach and Wilson (2007); Riach and Wilson (2008); Swartz et al. (1987); Tourigny e Dougan (2004); Werbel and Hames (1996); Williams et al. (1999); Wilson e Riach (2008).
Recomendações para gestores	Aguinis (2009); Amaral (2006); Appelbaum et al. (2007); Budak (2012); Case (2009); Clarke (2006); Colby (1991); Collins (1983); Ford e McLaughlin (1987); Gallo (2006); Kiser et al. (2006); Mead (1978); Paul e Townsend (1998); Powell (2001); Powell e Foley (1998); Pierce e Aguinis (2009); Wilson et al. (2003).

Attraction in organizations: A model of workplace romance (Pierce et al., 1996). A revisão de literatura destaca-se como um dos artigos mais relevantes para a pesquisa de romance no local de trabalho, evidenciado por suas 246 citações e pelo fato de ter sido referenciado por 80% dos analisados presente revisão. O modelo proposto pelos autores neste estudo tem sido fundamental para moldar toda a área de pesquisa de relacionamentos no trabalho, com centenas de artigos que se desenvolveram a partir do construto definido tanto por este trabalho quanto pelo estudo posterior de Pierce em 1998.

Pierce et al. (1996) examinam criticamente os fatores antecedentes e consequentes da participação de um relacionamento romântico no trabalho, derivados da revisão de literatura realizada pelos autores, conforme pode ser verificado na Tabela 7. Cabe ressaltar que dos 55 artigos que compõem a revisão de literatura de Pierce et al. (1996), listados na Tabela 26, constante no Anexo III, 36% (20 artigos) já haviam sido revisados por Wilson (2015).

Tabela 7
Revisão de literatura de Pierce et al. (1996)

Autores	Antecedentes	Consequentes
Anderson e Fish (1991)	Similaridade de atitudes, Propinquidade	Promoções, Demissões
Anderson e Hunsaker (1985)	Similaridade de atitudes, Propinquidade, Exposição repetida	Produtividade no trabalho, Promoções
Bradford et al. (1980)	Exposição repetida	Produtividade no trabalho
Chesanow (1992)	Cultura organizacional	Produtividade no trabalho, Fofocas, Promoções

Clawson e Kram (1994)	Exposição repetida	Produtividade no trabalho, Promoções, Demissões
Colby (1991)	Similaridade de atitudes	Realocações, Demissões
Collins (1983)	Similaridade de atitudes, Exposição repetida	Realocações, Demissões
Colwill e Lips (1988)	Similaridade de atitudes, Propinquidade	Produtividade no trabalho, Moral dos trabalhadores, Motivação no Trabalho
Crary (1987)	Similaridade de atitudes, Atitudes em relação ao romance no local de trabalho	Produtividade no trabalho
Devine e Markiewics (1990)	-	Produtividade no trabalho, Promoções, Demissões
Dillard (1987)	-	Produtividade no trabalho, Envolvimento no trabalho, Fofocas
Dillard e Broetzmann (1989)	-	Produtividade no trabalho, Motivação no Trabalho
Dillard e Witteman (1985)	Similaridade de atitudes, Propinquidade, Exposição repetida	-
Driscoll e Bova (1980)	-	Produtividade no trabalho, Moral dos trabalhadores, Promoções, Realocações, Demissões
Eyler e Baridon (1991)	Similaridade de atitudes	Produtividade no trabalho
Eyler e Baridon (1992a)	Similaridade de atitudes, Propinquidade	Produtividade no trabalho, Motivação no Trabalho
Eyler e Baridon (1992b)	Similaridade de atitudes	Produtividade no trabalho, Moral dos trabalhadores, Motivação no Trabalho, Demissões
Farley (1980)	Propinquidade	Realocações, Demissões
Flax (1989)	-	Demissões
Ford e McLaughlin (1987)	-	Produtividade no trabalho, Realocações, Demissões
Goodman (1983)	-	Demissões
Gutek (1985)	-	Produtividade no trabalho, Realocações, Demissões
Haavio-Mannila et al. (1988)	Autonomia no trabalho, Atitudes em relação ao romance no local de trabalho	-

Horn e Horn (1982)	Propinquidade, Exposição repetida, Cultura organizacional, Atitudes em relação ao romance no local de trabalho	Produtividade no trabalho, Moral dos trabalhadores, Promoções, Demissões
Jacobs (1981)	-	Moral dos trabalhadores
Jamison (1983)	-	Produtividade no trabalho, Moral dos trabalhadores, Promoções
Josefowitz (1982)	Similaridade de atitudes	Produtividade no trabalho, Promoções, Realocações, Demissões
Kennedy (1992)	Similaridade de atitudes	Produtividade no trabalho, Demissões
Kram (1985)	-	Promoções
Leighton (1984)	Propinquidade, Atitudes em relação ao romance no local de trabalho	Realocações, Demissões
Mainiero (1986)	Propinquidade	Produtividade no trabalho
Mainiero (1989)	Similaridade de atitudes, Propinquidade, Cultura organizacional	Produtividade no trabalho, Moral dos trabalhadores, Motivação no Trabalho, Promoções, Demissões
Mead (1980)	-	-
Mishra e Harell (1989)	-	Produtividade no trabalho, Moral dos trabalhadores, Demissões
Mondy e Premeaux (1986)	Similaridade de atitudes	Produtividade no trabalho, Fofocas
Morral (1988)	-	Realocações, Demissões
Pietropinto (1986)	Propinquidade	Produtividade no trabalho, Moral dos trabalhadores, Promoções, Realocações, Demissões
Powell (1986)	Atitudes em relação ao romance no local de trabalho	Produtividade no trabalho, Demissões
Powell e Mainiero (1990)	Propinquidade	Produtividade no trabalho, Moral dos trabalhadores, Motivação no Trabalho, Demissões
Quinn (1977)	Similaridade de atitudes, Propinquidade, Exposição repetida	Produtividade no trabalho, Moral dos trabalhadores, Promoções, Realocações, Demissões

Quinn e Judge (1978)	Propinquidade, Exposição repetida	Produtividade no trabalho, Moral dos trabalhadores, Promoções, Realocações, Demissões
Quinn e Lees (1984)	Propinquidade	Produtividade no trabalho, Moral dos trabalhadores, Promoções, Demissões
Rapp (1992)	-	Produtividade no trabalho, Promoções, Realocações, Demissões
Schultz (1982)	Similaridade de atitudes, Propinquidade	Promoções, Realocações
Slovak (1991)	-	-
Smith (1988)	-	Produtividade no trabalho, Moral dos trabalhadores, Promoções, Realocações, Demissões
Spelman e Crary (1984)	Exposição repetida	Promoções
Spelman et al. (1986)	Exposição repetida, Cultura organizacional, Atitudes em relação ao romance no local de trabalho	Produtividade no trabalho, Promoções
Spruell (1985)	Propinquidade	Produtividade no trabalho, Promoções, Realocações, Demissões
Staff (1984)	-	Moral dos trabalhadores, Realocações, Demissões
Staff (1988a)	-	Promoções
Staff (1988b)	Similaridade de atitudes	Produtividade no trabalho, Moral dos trabalhadores, Promoções, Realocações, Demissões
Warfield (1987)	Exposição repetida	Produtividade no trabalho, Moral dos trabalhadores, Fofocas, Promoções, Realocações, Demissões
Westhoff (1985)	Cultura organizacional	Produtividade no trabalho, Moral dos trabalhadores, Fofocas, Promoções, Realocações, Demissões
Westhoff (1986)	-	Produtividade no trabalho, Promoções, Realocações

Nota. Baseada na Tabela 1 de Pierce et al. (1996)

Com base nos fatores antecedentes e consequentes dos relacionamentos amorosos no trabalho, os autores formulam uma série de hipóteses testáveis para direcionar pesquisas futuras.

Fatores antecedentes. Referem-se aos elementos que contribuem para a formação desses relacionamentos, explicando os processos pelos quais os romances se desenvolvem entre dois membros da mesma organização. Esses fatores são categorizados em três subgrupos:

- *Fatores que Influenciam a Atração Pessoal:* propinquidade, exposição repetida, similaridade de atitudes e avaliação de desempenho.
- *Fatores que Influenciam a Atração Romântica:* excitação e avaliação de características corporais visíveis.
- *Fatores que Influenciam a Participação em um Romance no Local de Trabalho:* atitudes em relação ao romance no local de trabalho, cultura organizacional e autonomia no trabalho.

Fatores consequentes. São os fatores de impacto, que destacam tanto os efeitos benéficos quanto prejudiciais que tais relacionamentos têm nos participantes, nos colegas de trabalho e na organização. Esses fatores são categorizados em dois subgrupos:

- *Fatores que Influenciam a Resposta dos Funcionários:* produtividade no trabalho, moral dos trabalhadores, motivação no trabalho, satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e fofocas.
- *Fatores que Influenciam as Decisões Gerenciais:* 14 promoções, realocações e demissões.

Estes antecedentes e consequentes, estruturados em cinco subgrupos, abrangem 20 hipóteses de pesquisa e organizam a grande maioria dos artigos sobre a temática de romance no local de trabalho. Adicionando uma categoria para artigos com recomendações gerenciais, todo o conteúdo da presente revisão de literatura será categorizado nestas seis categorias, a exceção dos artigos que são, por si mesmos, revisões de literatura.

Categorização dos Artigos

Atração Pessoal. Pierce et al. (1996) propuseram várias hipóteses sobre as razões o desenvolvimento de relacionamentos no trabalho. Bilyk (2021) conclui que tais relacionamentos inevitáveis devido à quantidade de tempo que as pessoas passam juntas no trabalho, perseguindo objetivos em comum. Essa conclusão está alinhada com a primeira hipótese de Pierce et al., que sugere que a exposição repetida e o compartilhamento de tarefas nas rotinas diárias de trabalho favorecem a atração interpessoal e o afeto positivo entre os colegas. Além disso, a segunda hipótese de Pierce et al. postula que trabalhadores com atitudes semelhantes são mais propensos a desenvolver atração interpessoal, ideia que encontra eco nas conclusões de Bilyk.

Farai e Mugove (2017) fornecem evidências que corroboram a primeira hipótese de Pierce et al. (1996), relatando que os principais motivos de atração entre os trabalhadores são influenciados pelo tempo transcorrido no trabalho e pelo enfrentamento de desafios em comum. Eles também observaram que relacionamentos insatisfatórios fora do trabalho levam os trabalhadores a buscarem companhia dentro do ambiente de trabalho, em detrimento de seus companheiros ou cônjuges, em função da propinquidade.

É interessante notar que, apesar da relevância dos fatores que influenciam a atração interpessoal como antecedentes à formação de relacionamentos no trabalho, eles têm uma presença menor do que outros temas na revisão de literatura, indicando que nos 27 anos desde a publicação do artigo de Pierce et al. (1996), essa temática não despertou um grande interesse científico.

Atração Romântica. Essa segunda temática proposta por Pierce et al. (1996) é muito pouco citada em estudos subsequentes, com pouca presença na presente revisão de literatura. É possível que a temática em si não seja considerada de grande interesse, ou talvez seja mais frequentemente abordada em outras áreas de estudo relacionadas à atração humana, como a psicologia evolucionista. A única referência a este subtema nos artigos analisados é encontrada no artigo de Farai e Mugove (2017), no

qual os participantes da pesquisa apontam que a presença de um grande número de pessoas jovens e solteiras na empresa é uma das razões para o desenvolvimento de romances no trabalho. Este achado apoia a terceira hipótese de Pierce et al. (1996), que sugere que funcionários que se gostam têm maior probabilidade de se sentirem mutuamente atraídos se avaliarem positivamente as características visíveis um do outro. Desta forma, a juventude seria uma dessas características físicas percebidas.

Participação em Romances no Trabalho. Ao contrário das duas temáticas anteriores, os fatores que influenciam a participação em romances no local de trabalho foram frequentemente abordados na presente revisão de literatura, destacando-se em artigos como Doll e Rosopa (2015), Farai e Mugove (2017), Mano e Gabriel (2006), Pierce (1998) e Pierce e Aguinis (2003).

A sétima hipótese dos autores, que sugere que funcionários com atitudes favoráveis a romances no trabalho têm maior probabilidade de se envolver em tais relações, foi testada por Doll e Rosopa (2015), Pierce (1998) e Pierce e Aguinis (2003). As evidências encontradas nos três estudos suportam a hipótese, concluindo que a atitude do trabalhador em relação a romances no trabalho está diretamente relacionada à sua probabilidade de se envolver em um relacionamento amoroso no ambiente de trabalho.

Já a oitava hipótese de Pierce et al. (1996), que aborda a influência da cultura organizacional na probabilidade dos funcionários se envolverem em um relacionamento no trabalho, foi explorada nos estudos de Doll e Rosopa (2015) e Mano e Gabriel (2006), porém de forma um pouco distinta. Doll e Rosopa encontram que o rigor da política de relacionamento amoroso da organização modela a relação entre conscienciosidade e romance no trabalho. Desta forma, quanto mais conservadora a política, mais negativa é a relação entre conscienciosidade e relacionamento amoroso no trabalho, muito provavelmente porque o traço de diligência presente na conscienciosidade faz com que a pessoa siga com mais firmeza as regras, evitando relacionamentos em ambientes que tenham regras mais rígidas. Este achado demonstra de forma indireta o efeito da cultura organizacional nos relacionamentos no

trabalho. Já Mano e Gabriel concluíram que climas organizacionais mais frios diminuem a probabilidade de romances no trabalho, enquanto climas organizacionais mais quentes aumentam. O que faz o clima organizacional ser frio ou quente, para os autores, está relacionado à rigidez das regras em relação aos relacionamentos românticos no trabalho, corroborando indiretamente a oitava hipótese.

A nona hipótese dos autores, que relaciona autonomia percebida no trabalho com a probabilidade de envolvimento em um romance, os estudos de Pierce (1998) e Pierce e Aguinis (2003) apresentam resultados contraditórios – em Pierce (1998) os resultados foram o oposto dos esperados e em Pierce e Aguinis (2003) corroboraram a hipótese, deixando a questão inconclusiva.

Além dessas hipóteses de pesquisa, outros estudos abordaram temas relacionados, mas não diretamente ligados às hipóteses de Pierce et al. (1996). Por exemplo, Doll e Rosopa (2015) investigaram a relação entre experiências anteriores com romances no trabalho e atitudes atuais em relação a eles, encontrando suporte para a hipótese de que experiências prévias influenciam positivamente a atitude em relação a romances no trabalho. Eles também descobriram que, embora a conscienciosidade esteja negativamente relacionada à atitude em relação a romances no trabalho, ela não influencia diretamente a disposição para se envolver em tais relacionamentos.

Farai e Mugove (2017) revelam um achado inquietante sobre as motivações por trás dos relacionamentos românticos no trabalho. Eles identificaram situações em que trabalhadores se envolvem em tais relacionamentos em função de chefes que utilizam de sua influência para se aproveitar de trabalhadores vulneráveis, bem como casos em que trabalhadores buscam relacionamentos com superiores com o objetivo de obter vantagens profissionais. Essa dinâmica de poder é uma preocupação central para gestores, dado seu potencial negativo para a organização e seus membros (Cavico e Mujtaba, 2021; Pierce e Aguinis, 2009).

Por fim, Pierce (1998) examinou diferenças de gênero em atitudes em relação a romances no trabalho, evidenciando que mulheres tendem a ter uma percepção menos favorável do que homens,

possivelmente devido a maiores repercussões negativas e julgamentos que enfrentam, como foi evidenciado por estudos como o de Devine e Markiewicz (1990), além da conexão frequente entre romances no trabalho e assédio sexual.

Resposta dos Funcionários. Os fatores que influenciam a resposta dos funcionários, tais como produtividade, moral, motivação, satisfação, envolvimento no trabalho, entre outros, são os que mais se destacam nos estudos revisados. Estes fatores impactam diretamente na execução do trabalho e são fundamentais para que os gestores decidam como lidar com esses relacionamentos. Pierce e Aguinis (2009) descrevem esse processo decisório como o desenvolvimento de estratégias para preservar os impactos positivos dos relacionamentos no trabalho enquanto se previnem os impactos negativos.

Reconhecendo que o impacto dos relacionamentos amorosos no trabalho o grande interesse desta área de pesquisa, Pierce et al. (1996) propuseram uma série de hipóteses. No entanto, as especificidades das hipóteses propostas são um desafio do ponto de vista do desenho de pesquisa, pela dificuldade em mensurar hipóteses tão complexas. Mesmo Pierce enfrentou dificuldades em desenvolver estudos que avaliassem essas hipóteses com as devidas especificidades. Apesar disso, 15 artigos da presente revisão se enquadram nessa categoria, focando nos impactos dos relacionamentos amorosos no trabalho.

A décima hipótese de pesquisa de Pierce et al. (1996) avalia produtividade ou desempenho no trabalho em relação aos relacionamentos amorosos no trabalho. A hipótese 10a sugere que a produtividade dos funcionários envolvidos romanticamente diminui nas fases iniciais do romance no trabalho e aumenta posteriormente. Verhoef e Terblanche (2015) testam esta hipótese, mas concluem que a produtividade aumenta nas fases iniciais do romance e diminui depois.

A hipótese 10b sugere que funcionários que iniciam um romance por amor tendem a aumentar sua produtividade no trabalho para impressionar a gestão, enquanto aquelas motivadas pelo ego ou por

aspirações profissionais mostram pouca ou nenhuma alteração em seus níveis de produtividade, o que é complexo e difícil de ser mensurado empiricamente, resultando na ausência de estudos que a avaliem.

Por fim, a hipótese 10c sugere que romances hierárquicos afetam negativamente a produtividade tanto dos envolvidos quanto dos seus colegas, hipótese avaliada por Khan et al (2017), que examina o efeito moderador do tipo de romance (hierárquico ou lateral) no desempenho. No entanto, não são encontradas evidências que suportem a hipótese ou o contrário.

Além das especificidades das hipóteses de Pierce et al. (1996), diversos estudos procuram avaliar se o romance no local de trabalho influencia positivamente o desempenho. Jung e Yoon (2020), Khan et al. (2017), Khan et al. (2018) e Pierce (1998) encontram evidências de um efeito positivo desses romances no desempenho e na produtividade, enquanto Pierce e Aguinis (2003) mas não encontram evidências suficientes para sustentar nem esta hipótese nem a hipótese contrária. Dechamplain (2021) também destaca que embora os relacionamentos no trabalho possam aumentar a produtividade, eles também podem ser responsáveis por gerar uma perda de produtividade. Com isto é prudente concluir que a maioria das evidências aponta para que os relacionamentos amorosos no trabalho tenham impactos positivos sobre a produtividade ou desempenho.

A décima primeira hipótese de Pierce et al. (1996), que sugere que romances hierárquicos afetam negativamente a moral de colegas de trabalho, não foi testada diretamente em nenhum estudo. Powell (2001) apenas observou uma reação negativa dos trabalhadores aos relacionamentos românticos hierárquicos.

A décima segunda hipótese dos autores, relacionada à queda da motivação em fases iniciais de relacionamentos amorosos no trabalho, não foi avaliada por nenhum estudo. No entanto, Pierce (1998) e Pierce e Aguinis (2003) investigam se estar em um relacionamento amoroso no trabalho está positivamente associado à motivação. Em ambos os casos não foram encontradas evidências que

corroborem essa hipótese, tampouco hipótese contrária, logo pode-se concluir que as evidências encontradas são inconclusivas.

A décima quarta hipótese dos autores aborda o efeito de relacionamentos amorosos no trabalho em relação ao envolvimento. No entanto, embora a especificidade dessa hipótese dificulte o design de pesquisa, quatro estudos avaliaram de forma geral o efeito do romance no envolvimento no trabalho. Três deles encontraram uma relação positiva entre as variáveis (Jung e Yoon, 2020; Khan et al, 2022; Pierce e Aguinis, 2003), enquanto Pierce (1998) não encontrou evidências para sustentar a hipótese, tampouco da hipótese contrária. Portanto, parece haver uma tendência de que os relacionamentos amorosos no trabalho melhorem o envolvimento dos funcionários.

A décima quinta hipótese de Pierce et al. (1996) sugere que o motivo que ensejou o relacionamento no trabalho pode influenciar a quantidade de focos negativos. Em que pese nenhum artigo tenha avaliado nenhuma hipótese próxima aos termos propostos, a percepção dos pares sobre os relacionamentos no trabalho surgiu em quatro dos artigos revisados. Brown e Allgeier (1996) observam que os trabalhadores avaliam pior relacionamentos no trabalho que sejam extramatrimoniais ou que levem a uma percepção de piora do desempenho; Devine e Markiewicz (1990) notaram um viés de gênero onde as mulheres são julgadas mais negativamente por se envolverem em relacionamentos no trabalho do que homens; Jones (1999) relata que os trabalhadores também avaliam pior relacionamentos extramatrimoniais ou relacionamentos hierárquicos e Powell (2001) que os trabalhadores têm percepções negativas sobre relacionamentos hierárquicos. Diante do exposto, pode-se concluir que as evidências demonstram que relacionamentos extramatrimoniais ou hierárquicos são percebidos negativamente pelos trabalhadores e que o machismo estrutural e os vieses de gênero também afetam essas percepções. Gillanders et al (2021) concluíram que qualquer tipo de comportamento sexual no trabalho, inclusive os bem recebidos, afetam negativamente a confiança entre os trabalhadores.

Entre os diversos estudos analisados, surgiram várias outras hipóteses relacionadas com o impacto dos relacionamentos amorosos no trabalho. Jung e Yoon (2020) descobriram que a experiência prévia com romance no trabalho aumenta a influência de atitude em relação a esses romances e ao seu engajamento no trabalho. Khan et al (2017) demonstram que o bem-estar psicológico media a relação entre romance no local do trabalho e desempenho. Khan et al (2018) testam se o gênero do trabalhador media a relação entre romance no local de trabalho e desempenho, com um efeito mais forte para os homens e com evidências que suportam essa hipótese, entretanto em um estudo posterior de Khan et al. (2022) a mesma hipótese foi testada e as evidências não suportaram a hipótese.

Khan et al. (2018) também identificaram que o comprometimento afetivo com colegas de trabalho, com o supervisor e com a organização, atua como mediadores paralelos na relação entre romance no local de trabalho e desempenho no trabalho do funcionário, onde também encontraram que a cultura nacional modera essa relação indiretamente, sendo mais forte na China do que no Paquistão.

Khan et al. (2022) encontram evidências que suportam mais três hipóteses propostas pelos autores, sendo a primeira de que o envolvimento no trabalho media a relação positiva entre o romance no local de trabalho e o esforço no trabalho dos funcionários. A segunda hipótese sugere que o tipo de romance no local de trabalho (hierárquico ou lateral) modera a relação indiretamente, onde a relação é mais forte para os romances laterais. Por fim, os autores avaliam que romances lícitos ou ilícitos também moderam a relação indiretamente, sendo mais forte para os romances lícitos.

Pierce e Aguinis (2003) testaram a hipótese de que participação em um romance no trabalho está positivamente associada com o seu nível de satisfação com o trabalho, tendo encontrado evidências que suportam a hipótese. No entanto, anteriormente Pierce (1998) testou a mesma hipótese e não encontrou evidências que a suportassem, tornando inconclusivas as evidências encontradas.

Além disto, diversos autores destacam impactos positivos e negativos dos relacionamentos amorosos no trabalho, além das várias conclusões que já foram extraídas dos estudos avaliados na presente revisão de literatura, tornando-se interessante apresentar um resumo dos principais impactos, conforme disponibilizado na Tabela 8.

Tabela 8

Impactos dos relacionamentos amorosos no trabalho

Impactos Positivos	Impactos Negativos
Melhoria da produtividade e desempenho	Piora na percepção dos pares em relacionamento hierárquicos
Melhoria no envolvimento no trabalho	Abuso de poder
Possível melhora da comunicação	Aumento de desconfiança
Possível melhora da cooperação	Assédio sexual
Possível melhora da criatividade	Impactos negativos do machismo
Possível diminuição do índice de conflitos pessoais	Aumento de casos extramatrimoniais
Melhoria do equilíbrio trabalho e vida	Piora na motivação
Maior taxa de casamentos com menor taxa de divórcios	

Decisões Gerenciais. Dentre os fatores que influenciam as decisões gerenciais propostos por Pierce et al. (1996), nenhuma das duas hipóteses foi diretamente avaliada pelos artigos da presente revisão de literatura. No entanto, três estudos abordaram os impactos de decisões gerenciais sobre relacionamentos no trabalho ou vice-versa.

Karl e Sutton (2000) confirmaram duas hipóteses relacionadas à política de relacionamentos no trabalho, sendo a primeira de que políticas mais lenientes em relação aos relacionamentos amorosos no local de trabalho são percebidas como mais justas em comparação com políticas mais estritas. A segunda hipótese sugere que políticas mais rígidas seriam percebidas como mais justas quando o romance é percebido como prejudicial para a organização, enquanto políticas mais lenientes seriam consideradas mais justas quando o romance é percebido como tendo impacto positivo.

Pierce et al. (2004) demonstraram que as denúncias de assédio no trabalho provocam reações gerenciais influenciadas pela percepção do relacionamento anterior entre os envolvidos, com

consequências mais severas para relacionamentos considerados imorais. Já Pierce et al. (2012) não encontram relações entre as políticas de romance no trabalho e a intenção de permanecer na empresa, mas observaram que políticas mais lenientes são tidas como mais justas, corroborando os achados de Karl e Sutton (2000).

Recomendações Gerenciais. Quatro dos artigos analisados trazem recomendações gerenciais para o manejo dos relacionamentos no trabalho, entre eles Pierce e Aguinis (2003), que destacam que os relacionamentos no trabalho podem apresentar impactos positivos e que políticas muito restritivas podem comprometer a efetividade da organização. Em um trabalho posterior, em 2009, os mesmos autores aprofundam essa recomendação, adicionando que a melhor abordagem para lidar com romances no trabalho envolve regras mais flexíveis e uma avaliação cuidadosa caso a caso, visando mitigar impactos negativos e maximizar os benefícios para a organização.

Verhoef e Terblanche (2015) enfatizam a importância do papel dos gestores na prevenção de consequências adversas decorrentes do término de relacionamentos no trabalho, recomendando a adoção de medidas preventivas assim que um término é conhecido.

Cavico e Mujtaba (2021) concentram suas recomendações na prevenção do assédio sexual no ambiente de trabalho, destacando três estratégias principais: treinamento contra o assédio, contratos entre os membros de um casal para proteger a organização em caso de relacionamentos no trabalho e medidas para o combate ao favoritismo sexual.

Conclusão da Revisão de Literatura

A revisão sistemática da literatura envolveu a seleção criteriosa de artigos de quatro bases de dados significativas no campo das ciências humanas e sociais: Scopus, PsycArticles, Scielo e o Portal de Periódicos Capes. Através desta abordagem, foram revisados inicialmente 344 artigos, dos quais 25 foram identificados como diretamente relevantes para o tema da pesquisa após uma triagem rigorosa.

Os artigos selecionados refletem um crescente interesse na temática dos relacionamentos amorosos no local de trabalho, com uma expansão significativa da literatura nos últimos anos, embora a maioria das pesquisas tenha sido concentrada nos Estados Unidos e haja uma notável escassez de estudos na América Latina.

A análise lexicométrica dos resumos (*abstracts*) desses artigos, realizada com o software iRamuteq, revelou os principais temas e tópicos abordados na literatura, destacando palavras-chave como "romance", "desempenho", "trabalho" e "relacionamento". Esta análise ajudou a garantir que a literatura revisada estivesse alinhada com o foco da pesquisa.

Esta revisão sistemática de literatura estabelece uma base teórica robusta, destacando áreas pouco exploradas e enfatizando a necessidade de estudos mais abrangentes e culturalmente diversificados, especialmente em contextos como o Brasil e a América Latina. A análise criteriosa dos artigos selecionados oferece uma visão abrangente dos relacionamentos amorosos no trabalho, destacando sua complexidade e relevância no contexto organizacional contemporâneo. As análises e conclusões desta revisão de literatura fornecem insights importantes para compreender a dinâmica desses relacionamentos, possibilitando uma investigação mais profunda a respeito dessas interações no contexto brasileiro, conforme explorado na presente pesquisa.

Método

Delineamento Metodológico

Um estudo empírico é baseado no delineamento de uma abordagem metodológica a fim de observar, analisar, compreender e, assim, trazer novos conhecimentos a respeito de determinada realidade de interesse científico. Diante de uma ampla bagagem de perspectivas metodológicas, desenvolvidas desde a introdução do método científico moderno, pós-moderno e contemporâneo (Flick, 2004), o presente estudo pretende adotar as seguintes trajetórias de pesquisa:

1. Aplicação de questionários para o levantamento de dados quantitativos;

2. Realização de entrevistas semiestruturadas e não estruturadas para a obtenção de dados qualitativos.

Segundo Creswell (2010), a pesquisa qualitativa consiste em um percurso para explorar e entender o significado que indivíduos, grupos ou comunidades atribuem a uma determinada realidade social. Uma pesquisa quantitativa, por sua vez, consiste em uma trajetória padronizada para testar teorias generalizáveis, examinando a relação entre diferentes variáveis, tipicamente medidas por instrumentos que utilizam um formato de questionário com questões fechadas, permitindo a coleta de dados em larga escala. Esses dados são submetidos a análises estatísticas, envolvendo o cálculo de uma série de proporções probabilísticas entre dois fenômenos (análise bivariada) ou mais (análise multivariada), conforme descrito por Iglesias & Valentini (2020).

Por fim, a metodologia mista é uma abordagem que integra tanto técnicas qualitativas quanto quantitativas, indo além da mera coleta e análise dos dois tipos de dados, uma vez que envolve o uso das duas abordagens em conjunto para criar uma triangulação metodológica, de modo que o estudo se torna mais robusto do que seria se fosse puramente qualitativo ou quantitativo (Creswell & Plano Clark, 2013; Flick, 2004; Hochdorn et al., 2018).

Considerando o corte exploratório desta pesquisa, que tem por objetivo geral explorar a realidade dos relacionamentos românticos no ambiente de trabalho para gerar novas perspectivas de conhecimento (Günther, 2011), em um primeiro momento a utilização de um questionário qualitativo havia sido descartada, seja pela natureza mais generalista do instrumento, seja pelo corte dialético do estudo, que prevê a compreensão em profundidade dos processos discursivos que emergem na interação observador-observado, a partir de um número circunscrito demais de participantes para poder levar em consideração a adoção de procedimentos padronizados (Flick, 2004).

Além disso, se por um lado um questionário quantitativo oferece o benefício do anonimato, o que é vantajoso considerando a natureza sensível do tema, por outro lado limita a quantidade e

profundidade de informações, essenciais para a compreensão da complexidade e diversidade das realidades observadas. Portanto, conclui-se que as vantagens que os instrumentos qualitativos permitem alcançar, incluindo a capacidade de capturar dinâmicas mais ricas e detalhadas, se sobrepõem à desvantagem da confidencialidade. Assim, para o levantamento de dados qualitativos, em um primeiro momento considerou-se mais adequada a realização de entrevistas não estruturadas para acessar as vivências ligadas às relações amorosas, a fim de poder acessar a complexa interseccionalidade entre práticas profissionais, dinâmicas relacionais e bem-estar psicológico no local de trabalho (Hochdorn et al., 2018).

Para a observação crítica da realidade levada em consideração, a técnica acima mencionada – entrevistas não estruturadas – até poderia ser complementado com outras técnicas de coleta de dados, como grupos focais, observação participante ou o já citado questionário qualitativo, como parte de uma triangulação de métodos quali-quantitativos (Flick, 2004). Neste último caso, combinar as técnicas de entrevistas em profundidade acima mencionadas com um questionário quantitativo serviria para complementar a coleta de dados qualitativos, possibilitando a obtenção de um olhar mais geral sobre a difusão e incidência desta realidade, numa população de trabalhadores mais ampla no contexto levado em consideração.

Ainda assim, foi decidido que o método de coleta de dados consistiria em uma combinação entre (a) entrevistas não-estruturadas, que permitem ao entrevistado expressar-se livremente, sem direcionamento do pesquisador e (b) entrevistas semiestruturadas, nas quais o observador direciona os entrevistados através de um conjunto de perguntas específicas, focadas nas dimensões particulares abordadas na presente pesquisa.

Em função da limitação física imposta pela necessidade de isolamento social por conta da pandemia do COVID-19, ocorrida ao longo do desenvolvimento da presente pesquisa, a opção de observação do comportamento *in loco* precisou ser necessariamente descartada, visto que a demanda

do contato físico presencial com os participantes, em um contexto de trabalho predominantemente remoto (Moragas et al., 2022). Além disso, a reatividade dos participantes, como apontam Shaughnessy, (2012), é outra desvantagem deste método de pesquisa.

Por fim, foi somente após a conclusão da etapa de revisão sistemática de literatura que surgiu o interesse em repensar o método de coleta de dados, fundamentados na seleção de publicações científicas que emergiram a partir da análise bibliográfica. Diante do exposto, optou-se por também coletar dados quantitativos através de um questionário cujos dados coletados pudessem ser analisados através do método correlacional, com recorte transversal, usando escalas padronizadas, tendo como variáveis: (a) independente, relações amorosas no contexto de trabalho, mensuradas em nível categórico (i.e., possuir ou não); (b) dependente, produtividade no contexto de trabalho e envolvimento com o trabalho, mensuradas em nível intervalar por meio de instrumento padronizado. Por conseguinte, na presente pesquisa foram adotados métodos mistos, combinando análises qualitativas e quantitativas.

Primeiramente será apresentada a análise quantitativa, avaliando a associação entre variáveis e testando hipóteses através de técnicas estatísticas. Em seguida será descrita a análise qualitativa, que se concentra na interpretação dos dados, buscando identificar temas e padrões de respostas dos participantes. A combinação quali-quantitativa ora proposta é mais do que uma simples coleta e análise dos dois tipos de dados isoladamente, uma vez que envolve o uso das duas abordagens em conjunto, permitindo a obtenção de informações mais robustas e multifacetadas do objeto de estudo, contribuindo para uma compreensão mais completa dos resultados (Creswell & Plano Clark, 2013; Valls-Salles, 2023).

O desenho de pesquisa apresenta um recorte transversal, que significa que a coleta de dados ocorreu em um único momento, sem acompanhamento longitudinal dos participantes ao longo do tempo. Os resultados serão comparados com os achados do referencial bibliográfico selecionado a partir da revisão sistemática de literatura, realizada ad hoc pelo presente estudo.

Campo de Pesquisa e Aspectos Éticos

A presente pesquisa foi realizada no âmbito de uma empresa pública brasileira, de abrangência nacional, considerada referência em sua área de atuação tanto no Brasil quanto no mundo, possuindo diversos acordos de cooperação internacional com outros países, além de prêmios e reconhecimentos tais como nota máxima no Índice Integrado de Governança e Gestão (iGG), desenvolvido pelo Tribunal de Contas da União (TCU) para avaliar os processos relacionados à governança pública, gestão de pessoas, gestão de TI e gestão de contratações; nota máxima no índice de Governança das Empresas Estatais (IG-SEST), da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais, composto por índices de governança, integridade, ética e transparência; possui Selo Pró-equidade de Gênero e Raça, pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, representando o reconhecimento no desenvolvimento cotidiano de novas concepções de gestão de pessoas e cultura organizacional para alcançar a igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho; foi reconhecida pela Controladoria Geral da União (CGU) como tendo uma das melhores Corregedorias do país, premiada no concurso de Boas Práticas da Rede de Corregedorias, que reúne instituições públicas da União, estados e municípios; recebeu um dos maiores ratings ESG Social da América do Sul em relações com a comunidade, bem-estar de clientes e funcionários, exposição a impactos sociais etc.

Como se trata de uma pesquisa sobre relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho, assunto que permeia a vida privada dos funcionários, todas as informações obtidas foram tratadas seguindo critérios de confidencialidade exigidos pelas guias éticas da Sociedade Brasileira de Psicologia (SBP) no nível nacional, quanto da Associação Psicológica Americana (APA) no nível internacional. Por este motivo, ao longo da pesquisa, a empresa pública será referida apenas como uma empresa pública brasileira ou “a empresa”. Outro aspecto ético importante, dentro do compromisso de confidencialidade, é que nenhum respondente pode ser identificado, motivo pelo qual a base de dados quantitativos foi tratada como um todo, de forma que resulta impossível acessar informações pessoais

de um respondente individual. Os participantes entrevistados na coleta de dados qualitativos foram identificados com termos numéricos, tendo suas falas representativas modificadas para apresentação nas análises qualitativas presentes no Resultado, de modo a remover elementos que poderiam identificar os respondentes ou a empresa, visto ser imprescindível seguir os parâmetros éticos estabelecidos em pesquisa.

Instrumentos

Na revisão sistemática de literatura emergiram alguns artigos com corte qualitativo que adotaram técnicas de entrevistas como coletas de dados. Dentre esses, um estudo de Mano e Gabriel (2006) foi um dos poucos que publicou o instrumento qualitativo na íntegra, ao final do artigo, servindo para a inclusão de novas perguntas ao roteiro de entrevista semiestruturado utilizado como ferramenta qualitativa na presente pesquisa.

Dentre os artigos nos quais foram utilizados método quantitativos, muitos adotaram instrumentos para coletar avaliações a respeito de situações hipotéticas, como foi o caso de Dechamplain (2021), Madsen et al. (2021), Powell (2001), Karl e Sutton (2000), Brown e Allgeier (1996), Devine e Markiewicz (1990). Gillanders et al. (2021) utilizaram um instrumento para mensurar comportamentos homossexuais e confiança nos colegas de trabalho; Khan et al. (2022) utilizaram uma escala de triângulo amoroso, uma para medir o envolvimento no trabalho dos funcionários e uma escala para medir o esforço no trabalho dos funcionários; enquanto Khan et al. (2017) mediram bem-estar psicológico, desempenho dos médicos usando uma escala de medição de desempenho clínico e cruzaram com dados sobre tipo de romance no local de trabalho no qual estes médicos fazem parte.

Khan et al. (2018) adotaram uma escala de sete itens ($\alpha=0,91$) adaptada de Rusbult et al. (1998) para medir o romance no local de trabalho, com itens tais como "Eu quero que meu relacionamento com meu colega dure por muito tempo" e "Estou comprometido em manter meu relacionamento com meu colega". Além disso, os autores mediram desempenho no trabalho ($\alpha=0,86$) com uma escala

adaptada de Baird (1977), bem como comprometimento afetivo com a organização, entre colegas de trabalho e com o supervisor ($\alpha > 0,70$), adaptada de Wasti e Can (2008). No entanto, o desenho de pesquisa de Khan et al. (2018) foi voltado apenas aos participantes de romances no local de trabalho e seus superiores hierárquicos.

Pierce (1998), avaliou as atitudes em relação ao romance e à intimidade sexual no trabalho usando sete itens adaptados da medida de crenças sobre romance e intimidade sexual no local de trabalho de Powell (1986, 1993). Além disso, o autor também avaliou autonomia no trabalho, usando a subescala de autonomia de três itens da Pesquisa Diagnóstica de Emprego (JDS) de Hackman e Oldham (1975); o desempenho no trabalho, mensurado através de escala de autoavaliação com três itens adaptados de Farh et al. (1991); a motivação no trabalho, avaliado com a escala de Motivação Intrínseca no Trabalho (IJM) de Cook et al. (1981) e Warr et al. (1979); o envolvimento no trabalho, utilizando a Escala de Envolvimento no Trabalho (JIS) de Lodahl e Kejner (1965); satisfação no trabalho, com o Índice de Descrição do Trabalho (JDI) de Smith et al. (1969); atração romântica (amor), mensurando o grau em que um indivíduo tem sentimentos de amor por seu atual parceiro romântico, avaliado usando nove itens da escala de amor de Rubin (1970, 1973); deseabilidade social, através da Escala de Deseabilidade Social de Crowne e Marlowe (1960); e a participação ou não de um indivíduo em um romance no local de trabalho.

Em 2003, Pierce e Aguinis avaliaram novamente a atitude em relação ao romance e à intimidade sexual no trabalho, com o mesmo instrumento utilizando sete itens adaptados da medida de crenças de Powell (1986, 1993) sobre romance e intimidade sexual no local de trabalho, bem como a autonomia do trabalho também com três itens da Pesquisa Diagnóstica do Trabalho (Hackman e Oldham, 1975), o desempenho no trabalho também com itens adaptados de Farh et al. (1991), a motivação no trabalho também com a escala de Motivação Intrínseca no Trabalho (IJM) (Cook et al., 1981; Warr et al., 1979), a satisfação no trabalho com um item de Quinn & Staines (1979), o comprometimento organizacional com

o Questionário de Comprometimento Organizacional (OCQ) (Mowday et al., 1979; Porter et al., 1974) e novamente a participação ou não de um indivíduo em um romance no local de trabalho.

Em 1999, Jones também avaliou crenças e atitudes em relação ao romance no local de trabalho ($\alpha=0,83$), mas com 8 itens desenvolvidos especificamente para o seu estudo, porém baseados nas revisões de literatura de Mainiero (1986) e Pierce et al. (1996). A escala de Jones foi desenhada para avaliar os valores, atitudes e crenças individuais sobre possíveis resultados positivos e negativos no local de trabalho devido a um romance no local de trabalho, no entanto ele não detalhou os itens desta escala. Jones também avaliou as reações ao relacionamento romântico no local de trabalho em uma escala também criada especificamente para este estudo ($\alpha>0,82$) e derivada principalmente da revisão de literatura de Mainiero (1989) e Quinn (1977), além de mensurar a atribuição de culpa com o item "Qual indivíduo no relacionamento romântico é mais repreensível?", cujas escolhas eram supervisor ou colega de trabalho e a experiência pessoal com relacionamentos românticos no local de trabalho, avaliada com três perguntas do tipo sim ou não.

Em 2012, Pierce et al. avaliaram novamente a atitude em relação a romances no local de trabalho, mas desta vez utilizando 14 itens da medida de crenças sobre romances e intimidade sexual no trabalho de Powell (1986, 1993), com α de Cronbach = 0,83. Foram avaliados também o grau de justiça da política de romance e do acordo de relacionamento da organização, usando três itens desenvolvidos especificamente para o seu estudo com base na medida de justiça processual de Rupp e Cropanzano (2002), justiça interpessoal de Colquitt (2001) para política de romance e o acordo de relacionamento da organização; local divertido para trabalhar, com dois itens desenvolvidos especificamente para o seu estudo e cinco da medida de grau em que uma organização é percebida como um local divertido para trabalhar de Peluchette e Karl (2005) e Karl et al. (2007, 2008); o ajuste pessoa-organização (P-O), com cinco itens usados por Resick et al. (2007), três por Cable e Judge (1996) e dois por Saks e Ashforth (1997); atração pela organização, com cinco itens da medida de atração organizacional de Highhouse et

al. (2003); atitude em relação à diversão no local de trabalho, com itens da medida de atitudes em relação à diversão no local de trabalho de Karl et al. (2005, 2007); além da participação em um romance no local de trabalho, onde era indicado se estavam atualmente envolvidos em um romance com alguém que trabalha na mesma organização.

Doll e Rosopa (2015) avaliaram atitudes em relação a romances no ambiente de trabalho com o mesmo instrumento utilizado originalmente por Pierce (1998), que a desenvolveu utilizando sete itens adaptados da medida de crenças de Powell (1986) sobre romance e intimidade sexual no local de trabalho, que originalmente era composto por 18 itens. Os autores também avaliaram conscienciosidade ou consciência, que se refere a uma característica de personalidade relacionada à capacidade de ser cuidadoso, organizado, responsável, diligente e confiável em diferentes situações, utilizando uma escala do International Personality Item Pool (Goldberg, 1999); engajamento prévio em romances no ambiente de trabalho, onde era solicitado informar em quantos relacionamentos prévios no local de trabalho o respondente já havia tido e disposição para se envolver em um romance no ambiente de trabalho, com base em três cenários apresentados.

Jung e Yoon (2020) também utilizaram a escala de atitude em relação ao romance e à intimidade sexual no trabalho inicialmente adaptada por Pierce et al. (1998), além de avaliar o engajamento no trabalho, utilizando quatro perguntas adaptadas de Schaufeli et al. (2006), e desempenho no trabalho, com quatro perguntas baseadas nos estudos de Ang et al. (2003) e Song e Chathoth (2003). Os autores combinaram as três escalas em um questionário composto por itens avaliados em uma escala Likert de sete pontos, variando de um (discordo totalmente) a sete (concordo totalmente).

Instrumento Quantitativo

Após apurados os métodos e instrumentos apresentados na revisão de literatura, optou-se por utilizar a escala utilizada por Jung e Yoon (2020) e que foi inicialmente utilizada por Pierce (1998), bem

como por Pierce e Aguinis (2003) e por Doll e Rosopa (2015). A escolha se deu pelo fato dela já ter sido utilizada mais vezes do que qualquer outra que avalie romance e intimidade sexual no trabalho.

Considerando a existência de escalas padronizadas, com evidências de validade e precisão, em língua portuguesa, para mensuração de envolvimento e desempenho, optou-se por utilizar, nestas variáveis, escalas já validadas e realizar o processo de tradução e adaptação linguístico-cultural apenas da escala de atitude em relação ao romance e à intimidade sexual no trabalho. Salienta-se que a opção por mensurar também envolvimento e desempenho foi influenciada por Jung e Yoon (2020), que mediram engajamento e desempenho no trabalho junto com atitude em relação ao romance e à intimidade sexual no trabalho.

Essa escala utilizada por Jung e Yoon (2020) e inicialmente adaptada por Pierce (1998), que a desenvolveu utilizando sete itens da medida de crenças de Powell (1986) sobre romance e intimidade sexual no local de trabalho, era originalmente composta por 18 itens. Jung e Yoon (2020) realizaram uma adaptação semântica da escala, alterando a conotação sexual para romântica (Tabela 9).

Tabela 9

Escala de atitude em relação ao romance e à intimidade sexual no trabalho

Item	Powell (1986)	Jung e Yoon (2020)
1	Sexual relations foster better communication between the workers involved.	Romantic relations foster better communication between the workers involved.
2	Some sexual intimacy among coworkers can create a more harmonious work environment.	Some romantic intimacy among coworkers can create a more harmonious work environment.
3	When two workers cultivate a relationship that eventually leads to marriage, it enhances their creativity as a unit and helps their company's bottom line.	---
4	A person's personal life is not the business of management.	---
5	A manager should be unconcerned with an employee's sexual habits.	---
6	Whether or not a person is homosexual should be considered before he or she is appointed to a managerial job.	---

7	Management should take strong steps to discourage sexual propositions toward coworkers.	---
8	Supervisors who direct sexual attention toward their subordinates should be reprimanded.	---
9	Any worker who directs sexual attention toward another should be reprimanded.	Any worker who directs romantic attention toward another should be reprimanded.
10	Companies ought to ignore sexually oriented behavior among coworkers as long as it doesn't affect productivity.	Organizations ought to ignore romantically oriented behavior among coworkers as long as it doesn't affect productivity.
11	It is all right for someone to look for a marriage partner at work.	---
12	It is all right for someone to dress attractively to draw the attention of coworkers of the opposite sex.	---
13	A certain amount of sexual joking and innuendo in the workplace should be tolerated.	---
14	I would be offended by a coworker flirting with the supervisor.	---
15	My opinion of my supervisor's effectiveness would be lowered if I learned that he or she was homosexual.	---
16	I would go along with sexually oriented behavior that was common in my work group.	I would go along with romantically oriented behavior that was common in my workplace.
17	I would never get intimately involved with a coworker.	I would never get romantically involved with a coworker.
18	I would never get intimately involved with my supervisor.	---

Para a realização do processo de tradução e adaptação da escala foi utilizado o questionário original em inglês com sete itens, publicado no artigo de Jung e Yoon (2020), tendo em vista que Pierce (1998), Pierce e Aguinis (2003) e Doll e Rosopa (2015) não publicaram os sete itens adaptados de Powell (1986) na íntegra. A tradução da escala do inglês para o português foi realizada pela pesquisadora, seguida pela tradução reversa, do português para o inglês, realizado por um tradutor independente e sem experiência em estudos relacionados a este construto, com retradução realizada por outro tradutor independente com graduação e mestrado em psicologia, todos fluentes em ambos os idiomas. Em seguida, as traduções foram submetidas à avaliação de outras 6 profissionais, todas com graduação e mestrado em psicologia e também fluentes em ambos os idiomas, para validação semântica (Tabela 10).

Tabela 10*Validação semântica da escala traduzida*

Item	Tradução	Avaliação	Ajuste
1	As relações românticas promovem uma melhor comunicação entre os dois trabalhadores envolvidos.	<i>Sem apontamentos.</i>	<i>Sem ajustes.</i>
2	Algum nível de intimidade romântica entre colegas de trabalho pode criar um ambiente de trabalho mais harmonioso.	<i>Avaliador 1 criticou a inespecificidade de “algum nível de” e Avaliador 2 criticou o termo “algum nível” e sugeriu alterar para apenas “intimidade romântica”.</i>	Intimidade romântica entre colegas de trabalho pode criar um ambiente de trabalho mais harmonioso.
3	Qualquer trabalhador que direcione atenção romântica para outro deve ser repreendido.	<i>Avaliador 2 criticou o termo “direcionar atenção romântica”, mas não sugeriu alterações e Avaliador 5 criticou o termo “atenção romântica”, mas não conseguiu pensar em uma expressão melhor.</i>	Qualquer trabalhador que demonstre intenção romântica para outro deve ser repreendido.
4	A organização deve ignorar o comportamento romanticamente orientado entre colegas de trabalho, desde que não afete sua produtividade.	<i>Avaliadores 2 e 5 criticaram o termo “comportamento romanticamente orientado” e sugeriram alterar para “comportamento romântico”.</i>	<i>Sem ajustes, pois entendeu-se que alterar de “comportamento romanticamente orientado” para “comportamento romântico” alteraria o sentido do item.</i>
5	Eu nunca iria me envolver romanticamente com um colega de trabalho.	<i>Avaliador 6 sugeriu substituir “iria me envolver” por “envolveria”.</i>	Eu nunca me envolveria romanticamente com um colega de trabalho.
6	Está tudo bem alguém procurar um parceiro de namoro ou casamento no trabalho.	<i>Avaliador 1 sugeriu substituir “parceiro de namoro” por “namorado/a ou parceiro romântico”, Avaliador 2 sugeriu alterar “parceiro de namoro/casamento” para “parceiro para namoro/casamento”, Avaliador 3 apontou a diferença em relação aos demais itens, enquanto os outros avaliam se é ok ter a relação, este avalia se é ok buscar ativamente este tipo de relação, Avaliador 4 criticou a tradução de “to look for” para procurar/buscar, que teria</i>	<i>Está tudo bem alguém procurar um parceiro romântico no trabalho.</i> <i>Entendeu-se que alterar “procurar” por “se interessar” teria que alterar drasticamente o item para manter o sentido da frase.</i>

		<p><i>mais o sentido de “search” e sugeriu traduzir “to look for” para “se interessar” e Avaliador 6 sugeriu alterar “procurar um parceiro de namoro ou casamento” por “procurar um namoro ou casamento” ou “procurar uma pessoa para namorar ou casar”.</i></p>	
7	<p>Eu me envolveria em comportamentos romanticamente orientados que fossem comuns no meu ambiente de trabalho.</p>	<p><i>Avaliador 1 criticou não estar claro a que se refere o termo “comuns” em “comportamentos comuns”, Avaliadores 2 e 5 criticaram o termo “comportamento romanticamente orientado” e sugeriram alterar para “comportamento romântico” e Avaliador 3 apontou que a redação não está clara o suficiente para todos os públicos.</i></p>	<p>Caso fosse comum no meu ambiente de trabalho, eu me envolveria em comportamentos romanticamente orientados com colegas. Conforme item 4, entendeu-se que alterar de “comportamento romanticamente orientado” para “comportamento romântico” alteraria o sentido do item.</p>

Ao final, os itens ajustados foram submetidos novamente aos avaliadores, que validaram todos os itens sem ressalvas. Obteve-se então a versão da escala em português, conforme apresentada na Tabela 11, que foi utilizada para a coleta de dados visando a realização da Análise Fatorial Exploratória (AFE), em busca de evidências de validade de uma solução fatorial adequada.

Tabela 11

Escala de atitude em relação ao romance no trabalho

Item	Original	Tradução
1	Romantic relations foster better communication between the workers involved.	As relações românticas promovem uma melhor comunicação entre os dois trabalhadores envolvidos.
2	Some romantic intimacy among coworkers can create a more harmonious work environment.	Intimidade romântica entre colegas de trabalho pode criar um ambiente de trabalho mais harmonioso.
3	Any worker who directs romantic attention toward another should be reprimanded.	Qualquer trabalhador que demonstre intenção romântica para outro deve ser repreendido.
4	Organizations ought to ignore romantically oriented behavior among coworkers as long as it doesn't affect productivity.	A organização deve ignorar o comportamento romanticamente orientado entre colegas de trabalho, desde que não afete sua produtividade.

5	I would never get romantically involved with a coworker.	Eu nunca me envolveria romanticamente com um colega de trabalho.
6	It's all right for someone to look for a dating or marriage partner at work.	Está tudo bem alguém procurar um parceiro romântico no trabalho.
7	I would go along with romantically oriented behavior that was common in my workplace.	Caso fosse comum no meu ambiente de trabalho, eu me envolveria em comportamentos romanticamente orientados com colegas.

Para mensurar as demais variáveis optou-se por utilizar duas escalas em língua portuguesa, já previamente descritas e com evidências de validade e precisão, sendo uma delas a versão adaptada da mesma escala utilizada por Pierce (1998). Diante do exposto, seguem as três escalas utilizadas na composição do instrumento:

Escala de Atitude em Relação ao Romance no Trabalho (Pierce et al., 1998). Essa escala pretende mensurar as atitudes que um indivíduo possui com relação ao romance no trabalho, compreendido como uma relação romântica, dedicada e consensual entre indivíduos empregados na mesma organização. Para isso, os autores propuseram sete itens, com dois itens invertidos, que devem ser respondidos em uma escala tipo *Likert* de 7 pontos, ancorada em um continuum entre *discordo totalmente* (1) e *concordo totalmente* (7). Contudo, os autores proponentes da escala não apresentaram evidências suficientes de validade da mesma, tendo Jung e Yoon (2020) apresentado melhores evidências com base em uma amostra de coreanos, na qual apresentou confiabilidade adequada ($\alpha = 0,97$; CC [Confiabilidade Composta] = 0,94). A análise das evidências de validade dessa escala para o contexto brasileiro está apresentada na seção de Resultados Quantitativos. Considerando toda a amostra, nesse estudo o instrumento apresentou evidências de validade com base no modelo de 5 itens e uma correlação residual ($\chi^2 [4] = 3,40$; $p = 0,49$; CFI = 0,99; TLI = 0,99; RMSEA = 0,046 [0,000; 0,099]; SRMR = 0,013), além de índices de confiabilidade adequados ($\alpha = 0,80$; $\omega = 0,68$).

Escala Geral de Desempenho no Trabalho (Queiroga et al., 2015). Com o objetivo de mensurar como o próprio indivíduo avalia seu desempenho no trabalho, essa escala é composta por 20 itens divididos em dois fatores: desempenho voltado para o contexto (11 itens; $\alpha = 0,88$), relacionado a

proatividade do funcionário e sua capacidade de agir de forma estratégica; e desempenho voltado para a tarefa (9 itens; $\alpha = 0,82$), relaciona-se à “microexecução” do trabalho dos indivíduos e a ações que promovem um bom desempenho das tarefas. Na escala original os participantes devem responder a esse instrumento por meio de uma escala tipo *Likert* de 5 pontos ancorada em um continuum entre *nunca* (1) e *sempre* (5). Nesse estudo, optou-se por utilizar uma escala tipo *Likert* de 7 pontos ancorada em um diferencial semântico entre *discordo totalmente* (1) e *concordo totalmente* (7), de modo a seguir o padrão das duas demais escalas e não confundir o respondente. O instrumento apresentou índices de ajuste marginalmente adequados (χ^2 [169] = 903,45; $p < 0,001$; CFI = 0,89; TLI = 0,88; RMSEA = 0,101 [0,095; 0,108]; SRMR = 0,045), de modo que optou-se por seguir com o mesmo devido a evidências anteriores de validade, contudo seus resultados exigem uma revisão cuidadosa.

Escala de Envolvimento com o Trabalho (Lodahl & Kejner, 1965; Siqueira, 2008). Essa escala é uma versão adaptada da mesma escala utilizada por Pierce (1998) e mensura o quanto o trabalho promove satisfação, é importante e absorve o indivíduo durante a realização de suas tarefas. O instrumento é composto por cinco itens, respondidos por meio de uma escala tipo *Likert* de 7 pontos ancorada em um diferencial semântico entre *discordo totalmente* (1) e *concordo totalmente* (7). Segundo Siqueira (2008), o instrumento possui confiabilidade adequada ($\alpha = 0,78$). No presente estudo, essa escala apresentou índices de ajuste adequados, apesar do RMSEA alto (χ^2 [5] = 64,38; $p < 0,001$; CFI = 0,95; TLI = 0,89; RMSEA = 0,16 [0,12; 0,20]; SRMR = 0,049), assim como os índices de confiabilidade da medida também adequados ($\alpha = 0,87$; $\omega = 0,85$).

Instrumento Qualitativo

Para obtenção dos dados qualitativos, optou-se por entrevistas em profundidade, utilizando-se a técnica de entrevistas semiestruturadas e não estruturadas. Foi elaborado um roteiro para as entrevistas, em que na primeira parte, de interação informal, o objetivo foi familiarizar os participantes e o contexto de participação, sendo informados os termos e a finalidade da pesquisa, garantindo o

anonimato dos dados coletados, utilizados apenas para fins científicos, com a apresentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e autorização expressa de participação na pesquisa, salientando a possibilidade de pedir a interrupção da entrevista a qualquer momento, tendo o direito de pedir o cancelamento de todas as informações até então gravadas.

A segunda parte, composta por 23 itens, teve por objetivo compreender (a) a inserção do indivíduo afetivo na organização, a dinâmica dos relacionamentos amorosos vivenciados e as implicações na realização do trabalho; (b) fazer emergir os processos psicológicos-emotivos e suas implicações no desenvolvimento das práticas profissionais; (c) explorar o quanto os impactos – sejam eles positivos e/ou negativos – deste tipo de relação podem influenciar mais ou menos construtivamente nas práticas profissionais da rotina cotidiana; e (d) se o término do relacionamento pode afetar a produtividade daqueles diretamente envolvidos e/ou da equipe que compõe aquele contexto profissional e, por fim, (e) quais as outras possíveis consequências destes fatores na realização do trabalho.

Por fim, a terceira e última parte, com informações sociodemográficas tais como idade, grau de instrução, estado civil, entre outros, objetivava caracterizar e contextualizar a amostra.

Procedimentos

Etapa Quantitativa

Nesta fase da pesquisa, os participantes receberam um questionário composto pelos três instrumentos previamente descritos – Escala de Atitude em Relação ao Romance no Trabalho, Escala Geral de Desempenho no Trabalho e Escala de Envolvimento com o Trabalho – através de um formulário on-line na plataforma Google Forms². Um *short link*³ para acessar o formulário foi distribuído via redes

² Plataforma mediada por tecnologia projetada para criar, distribuir e coletar dados estruturados de forma remota e assíncrona, por meio de questionários e pesquisas, facilitando a análise quantitativa.

³ Endereço de referência utilizado para acessar recursos na Internet que foi condensado em uma versão mais curta de seu formato original, o que os torna mais fáceis de compartilhar.

sociais⁴, incluindo mensagens individuais no Instagram e LinkedIn e em grupos de funcionários da empresa no Facebook, além do WhatsApp⁵. As instruções no formulário, incluindo detalhes sobre o objetivo da pesquisa, sua natureza voluntária, vinculação institucional e contatos dos responsáveis, foram apresentadas em um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), exigindo confirmação de ciência, de maioridade e de consentimento para participação. O questionário foi estruturado em cinco seções: a primeira contendo o TCLE, a segunda apresentou os sete itens da Escala de Atitude em Relação ao Romance no Trabalho, a terceira apresentou os cinco itens da Escala de Envolvimento com o Trabalho e quarta apresentou os 20 itens da Escala Geral de Desempenho no Trabalho. Por fim, a quinta sessão avaliou a experiência pessoal com relacionamentos românticos no local de trabalho e os dados sociodemográficos para caracterização da amostra.

O questionário ficou disponível para receber respostas por um mês, com novas mensagens disparadas nas redes sociais e WhatsApp na terceira semana, com um apelo para que os funcionários não apenas participassem da pesquisa como também encaminhassem o link para seus colegas de trabalho e nos grupos de WhatsApp de suas unidades, utilizando-se a técnica da bola de neve, na qual os participantes interessados divulgavam o link da pesquisa para outros potencialmente interessados (Patton, 1990). Salienta-se que aproximadamente 20 pessoas contataram a pesquisadora para se assegurarem da confidencialidade da pesquisa e seis pessoas relataram não terem terminado o questionário por receio de responder especificamente à pergunta “Qual a sua situação de relacionamento atual?”, cujas opções de resposta eram “Estou em um relacionamento com um colega de trabalho atualmente”, “Estou em um relacionamento com alguém de fora do trabalho e nunca me envolvi com colegas de trabalho”, “Estou em um relacionamento com alguém de fora do trabalho mas já

⁴ Redes sociais como Instagram, LinkedIn, Facebook e WhatsApp são plataformas digitais interativas projetadas para conectar pessoas, permitindo compartilhamento de conteúdo, comunicação e networking em um ambiente virtual.

⁵ Aplicativo de mensagens instantâneas que oferece comunicação por texto, voz e vídeo, além de compartilhamento de mídia e documentos, em um ambiente seguro e de fácil utilização.

me relacionei anteriormente com alguém do trabalho”, “Não estou em um relacionamento atualmente e nunca me relacionei com alguém do trabalho” e “Não estou em um relacionamento atualmente mas já me relacionei anteriormente com alguém do trabalho”. Todas as demais questões sociodemográficas possuíam a opção de marcar “prefiro não responder”.

Etapa Qualitativa

Para o levantamento dos dados qualitativos, considera-se que, em certo grau, houve um percurso de observação direta e participante (Goffman, 1974), visto que a pesquisadora atua profissionalmente na empresa há 17 anos. Na verdade, pode-se dizer que houve uma participação observante, abordagem que subverte a fórmula tradicional da observação participante, tendo em vista que a partir desta vivência pessoal foram acessadas as histórias de vida dos entrevistados em entrevistas semiestruturadas e não-estruturadas (Villela, 2003).

Originado a partir da reconhecida técnica de observação participante de Malinowski (1984) e posteriormente refinado por pesquisadores como Loïc Wacquant, a participação observante implica em um nível mais profundo de envolvimento do pesquisador no grupo estudado, permitindo que o pesquisador atue simultaneamente como parte integrante e observador do grupo, inserindo-se ativamente no contexto estudado. Trata-se de um neologismo da observação participante, como forma de distingui-la da participação observante. Este enfoque metodológico é marcado pela experiência etnográfica do pesquisador, que se torna tanto objeto quanto sujeito da observação, realçando a complexidade da natureza humana como parte fundamental do processo de pesquisa (Krohling Peruzzo, 2017; Sousa, 2018).

Cabe ressaltar que antes da coleta de dados qualitativos foi realizado um estudo de viabilidade que incluiu entrevistas piloto para avaliação do método, a fim de verificar se as entrevistas não estruturadas possibilitariam o alcance dos objetivos propostos. Após este procedimento algumas alterações se fizeram necessárias, de modo que os dados coletados nas três entrevistas realizadas como

teste piloto foram descartadas – haviam sido conduzidas uma entrevista em conjunto com um casal que trabalha na mesma organização e duas entrevistas individuais com os cônjuges de outro casal que também atua na mesma empresa. Com o objetivo de fazer emergir os processos psicológicos-emotivos que inevitavelmente estão implicados tanto na relação íntimo-afetiva quanto no desenvolvimento das práticas profissionais, entendeu-se oportuno alterar a forma de realização das entrevistas, visto que a longo da condução foi observado que na entrevista conjunta o casal pode ressentir de um viés de deseabilidade social na presença do parceiro, motivo pelo qual as entrevistas passaram a ser conduzidas separadamente, exceto no caso de um casal que, por questões logísticas, só poderia ser entrevistado em conjunto.

O primeiro contato com os potenciais participantes foi realizado via WhatsApp, Instagram e LinkedIn, visando explicar os objetivos da pesquisa, o método de coleta de dados e verificar o interesse na participação. Devido à limitação física imposta pela necessidade de isolamento social em virtude da pandemia do COVID-19, as entrevistas foram conduzidas virtualmente, através de interações síncronas, por meio de plataformas de comunicação remota tecnologicamente mediadas (TMCs - *Technological Mediated Communication systems*), como MS-Teams e Google Meet.

Destaca-se que quatro participantes demonstraram medo em conceder a entrevista através da plataforma MS-Teams, que é a plataforma oficial utilizada pela empresa pública na qual trabalham, de modo que a estes participantes foi ofertada a alternativa de utilizar a plataforma Google Meet, proposta aceita por três participantes – o quarto participante optou pelo MS-Teams, utilizando um *login* não institucional. Sete participantes desistiram da entrevista, o que levou ao contato de outros participantes potencialmente interessados, até que ter sido atingida a quantidade de participantes considerada adequada.

O instrumento proposto, isto é, um roteiro semiestruturado com uma série de perguntas abertas, foi empregado na maioria das entrevistas, embora algumas tenham seguido um percurso mais

livre e não estruturado, permitindo aprofundar em algumas temáticas e suprimindo outras. O roteiro semiestruturado foi retomado sempre que o formato não-estruturado não obteve fluidez necessária e percebeu-se a necessidade de guiar o entrevistado, o que ocorreu na maior parte dos casos.

As entrevistas foram realizadas de forma voluntária, com os entrevistados tendo sido esclarecidos a respeito do objetivo da pesquisa e tendo garantia da confidencialidade das informações prestadas, através de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que foi lido em voz alta. Foi solicitada autorização dos entrevistados para que as entrevistas fossem gravadas em formato de arquivo de vídeo-áudio, com a finalidade única de auxiliar posteriormente nas transcrições, sendo garantido o sigilo e a privacidade das gravações, conforme orientado pelo manual da *American Psychological Association* (APA, 2020) e pelo Código de Ética do Conselho Federal de Psicologia (2005). Todos os acentos vocais estão gravados nos arquivos de vídeo-áudio. A duração das entrevistas variou entre 15 minutos e 1 hora, sendo a duração média de 30 minutos.

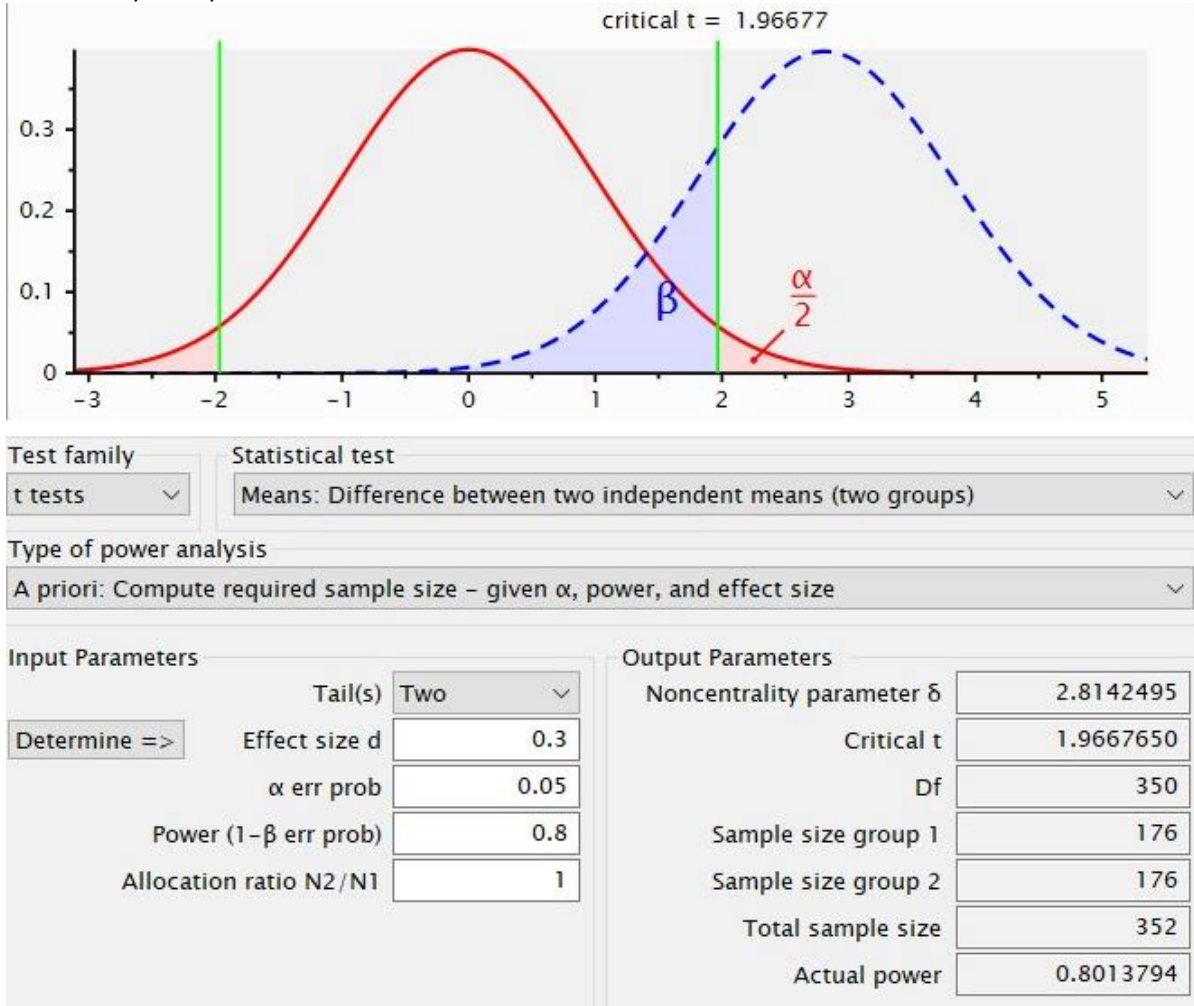
Participantes

Amostra Quantitativa

Com o objetivo de definir a amostra desta etapa através de critérios randomizados, a população-alvo deveria ser diversificada e levar em consideração funcionários de diferentes tipologias de contextos de trabalho, podendo assim responder ao caráter comparativo, próprio do método quantitativo. Por este motivo, os únicos critérios para que os trabalhadores participassem da pesquisa foram que estivessem trabalhando no âmbito da mesma empresa pública brasileira, seja como funcionários concursados ou terceirizados, fossem maiores de idade e possuíssem escolaridade suficiente para conseguir ler e compreender as questões, sendo indiferente o sexo, nível econômico ou a função que exercem na empresa. Foi realizada uma análise de poder através do software G*Power (Faul et al., 2007) para um teste t de amostras independentes, resultando que uma amostra de 352 respondentes com base em um poder de 0,8, nível de significância de 0,05 e tamanho de efeito de 0,3

seria suficiente para representar com fidedignidade as variáveis e possibilitar a testagem das hipóteses (Figura 10).

Figura 10
Análise de poder para tamanho da amostra



A modalidade de amostragem foi não probabilística por conveniência e disponibilidade (Shaughnessy et al., 2012), com 425 respostas, 20,7% superior à amostra especificada pela análise de poder realizada *a priori*. A idade média dos participantes foi de 42 anos ($DP=6,35$), sendo o mais novo com 29 anos e o mais velho com 73 anos, o que retrata a ausência de concurso público para ingresso na empresa, que está há quase 10 anos sem abrir edital para ingresso de novos funcionários. O tempo médio de trabalho na empresa foi de 17 anos ($DP=10,06$), sendo o menor 6 meses (possivelmente terceirizado) e o maior 43 anos (Tabela 12). Trezentos e trinta e três (78,35%) participantes indicaram

estar em um relacionamento no momento, dos quais apenas 86 (20,24%) são relacionamentos amorosos que iniciaram no contexto de trabalho. Contudo, 285 (67,06%) participantes indicaram já terem se relacionado romanticamente no trabalho. A amostra foi composta em sua maioria por mulheres, cisgênero, heterossexuais, brancas e ocupantes de cargos técnicos (Tabela 13).

Tabela 12

Idade e tempo de empresa dos participantes da amostra (n = 423)

Variável (anos)	M	DP
Idade	42	6,35
Tempo na empresa	17	10,06

Nota. Dois participantes preferiram não responder às perguntas sobre idade e antiguidade.

Tabela 13

Características sociodemográficas dos participantes da amostra (n = 425)

Variável	n	%
Identidade de Gênero		
Masculino	158	37,2%
Feminino	266	62,6%
Não binário	1	0,2%
Prefiro não informar	0	-
Tipo de Gênero		
Cisgênero	381	94,3%
Transgênero	0	-
Prefiro não informar	23	5,7%
Não responderam	21	-
Orientação Sexual		
Heterossexual	387	91,1%
Homossexual	19	4,5%
Bissexual	16	3,8%
Prefiro não informar	3	0,7%
Cor ou Raça		
Branco	286	67,3%
Negro	14	3,3%
Pardo	109	25,6%
Amarelo	8	1,9%
Indígena	5	1,2%
Prefiro não informar	3	0,7%
Natureza do Cargo		
Gerencial	182	42,8%
Técnico	230	54,1%
Terceirizado	6	1,4%
Estagiário	0	-
Prefiro não informar	6	1,4%
Não respondeu	1	-

Amostra Qualitativa

A etapa qualitativa da pesquisa utilizou duas técnicas de seleção dos participantes, sendo uma estratificada e outra intencional. A técnica de seleção estratificada é um método para obtenção e estabelecimento de maior grau de representatividade, reduzindo o erro provável da amostragem, garantindo que uma população de estudo seja dividida em grupos ou categorias homogêneas, com heterogeneidade entre as categorias, selecionando a quantidade apropriada de participantes em cada um (Babbie & Mouton, 2001; Farai & Mugove, 2017). Como não pôde ser pré-definido o número de participantes da amostra, devido ao corte qualitativo da pesquisa (Flick, 2004), a saturação dos dados foi considerada ao longo do processo de entrevista com os participantes.

Neste estudo, os funcionários foram estratificados de acordo com a pergunta “Qual a sua situação de relacionamento atual?”, cujas opções de resposta eram “Estou em um relacionamento com um colega de trabalho atualmente”, “Estou em um relacionamento com alguém de fora do trabalho e nunca me envolvi com colegas de trabalho”, “Estou em um relacionamento com alguém de fora do trabalho mas já me relacionei anteriormente com alguém do trabalho”, “Não estou em um relacionamento atualmente e nunca me relacionei com alguém do trabalho” e “Não estou em um relacionamento atualmente mas já me relacionei anteriormente com alguém do trabalho”.

Na seleção intencional, a escolha dos participantes é conduzida com base no conhecimento de uma população e no propósito do estudo, de forma que os indivíduos são selecionados com base em algumas características distintas e únicas que o pesquisador julgue que seriam adequadas para a sua pesquisa (Cresswell, 2005; Farai & Mugove, 2017). A amostragem intencional pode ser vantajosa quando é preciso alcançar rapidamente uma população-alvo direcionada e quando a seleção por proporcionalidade é de menor importância (Coolican, 2008; Farai & Mugove, 2017). Neste caso, a seleção intencional foi utilizada para identificar participantes de modo a garantir que cada categoria estratificada acima fosse representada na população-alvo.

Esse método foi considerado o mais adequado para o presente estudo, onde muitos membros de um pequeno grupo de uma população maior são facilmente identificáveis (Verhoef & Terblanche, 2015). Assim, foram individualizadas as tipologias dos funcionários que pudessem ser convidados, que tinham em comum apenas o fato de trabalharem na mesma organização, ter disponibilidade e interesse em participar da pesquisa. A partir de então, participantes em potencial foram analisados para estabelecer quais atendiam aos critérios necessários em cada estrato, através de conexões pessoais da pesquisadora, por conveniência ou bola de neve, onde um participante convidado indicava outro em potencial, que, caso preenchesse os critérios de inclusão, era convidado para participar da entrevista.

Na pesquisa qualitativa, o valor subjetivo do material coletado depende menos do rigor na seleção de participantes apropriados e mais da profundidade do material narrativo, da nuance da expressão emocional e da relação entre entrevistador e entrevistado (Mano & Gabriel, 2006), especialmente considerando que obter relatos sensíveis e autênticos de romances no local de trabalho resulta ser deliciado, como evidenciado por Williams et al. (1999).

Nesta etapa, foram realizadas 14 entrevistas, sendo 13 entrevistas individuais e uma em dupla, por questões logísticas. Dentre os entrevistados, 10 (66%) eram mulheres e cinco (33%) eram homens, sendo oito (53%) originários da região sudeste, quatro (26%) do centro-oeste, dois (13%) do nordeste e um (6%) da região sul. Todos os entrevistados tinham entre 35 e 45 anos de idade, com idade média de 40 anos ($DP=3,24$) e tempo médio de trabalho na empresa foi de 16 anos ($DP=4,95$), conforme pode ser visto na Tabela 14. A maior parte dos participantes era lotada nas áreas administrativas da empresa, sendo seis (40%) na matriz e seis (40%) nas filiais, com apenas três (20%) nos pontos de atendimento ao público. Um dos participantes possuía doutorado (6%), quatro (26%) possuíam mestrado, oito (53%) possuíam pós-graduação lato sensu e dois (13%) possuíam graduação. Tendo em vista a preservação da identidade, serão apresentados na Tabela 15 apenas os dados sociodemográficos relevantes para a caracterização da amostra diante das hipóteses levantadas.

Tabela 14*Idade e tempo de empresa dos participantes da amostra qualitativa (n = 15)*

Variável (anos)	M	DP
Idade	40	3,24
Tempo na empresa	16	4,95

Tabela 15*Dados sociodemográficos da amostra qualitativa*

Identificação	Gênero	Orientação	Estado Civil	Parceiro do trabalho?	Já se relacionou no trabalho?
Participante 1	Mulher	Heterossexual	Divorciada	Sim	Sim
Participante 2	Mulher	Heterossexual	Solteira	N/A	Não
Participante 3	Mulher	Heterossexual	Casada	Sim	Sim
Participante 4	Homem	Homossexual	Solteiro	N/A	Não
Participante 5	Mulher	Heterossexual	União Estável	Não	Sim
Participante 6	Homem	Heterossexual	Casado	Sim	Sim
Participante 7	Homem	Heterossexual	União Estável	Sim	Sim
Participante 8	Mulher	Heterossexual	União Estável	Sim	Sim
Participante 9	Mulher	Heterossexual	Separada	Sim	Sim
Participante 10	Mulher	Bissexual	União Estável	Sim	Sim
Participante 11	Mulher	Heterossexual	Casada não-mono	Sim	Sim
Participante 12	Homem	Heterossexual	Casado não-mono	Sim	Sim
Participante 13	Mulher	Heterossexual	Casada	Sim	Sim
Participante 14	Mulher	Heterossexual	Casada	Não	Sim
Participante 15	Homem	Homossexual	Solteiro, namorando	Não	Não

Nota. Todos os participantes identificaram-se com gênero “cis”, ou seja, pessoas cuja identidade de gênero corresponde ao sexo biológico.

Análise de Dados

Análise Quantitativa

Para averiguar as evidências de validade dos instrumentos quantitativos utilizados, inicialmente foram realizadas análises fatoriais; devido a Escala de Atitude em Relação ao Romance no Trabalho (EART) não possuir evidências de validade no contexto brasileiro, inicialmente a amostra foi dividida em duas partes aleatórias e foi conduzida Análise Fatorial Exploratória (AFE; $n = 212$) e Confirmatória (AFC; $n = 213$); já os outros instrumentos foram submetidos apenas a uma AFC considerando a amostra completa. A AFE foi realizada por meio do software FACTOR, v. 12.04.01 (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2017), utilizando uma matriz de correlação policórica, com método de estimação *Minimum Rank Factor Analysis* (MRFA) e indicação da extração de fatores por meio da Análise Paralela (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011). Como critério para possível refinamento do instrumento foi considerado o valor de corte de 0,50 para as cargas fatoriais padronizadas.

As AFCs foram realizadas por meio do pacote *lavaan*, v. 0.6.16 (Rosseel, 2012) para o R, também utilizando a matriz de correlações policóricas, porém como padrão deste pacote o estimador utilizado foi o *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (RDWLS). Como critério de ajuste do modelo analisou-se os valores do teste de qui-quadrado e qui-quadrado dividido por graus de liberdade (sugerido que seja menor que 3) e os índices de ajuste do modelo (Tucker-Lewis Index e Comparative Fit Index, adequados se maiores que 0,90; RMSEA, adequado se menor que 0,06 ou com intervalo de confiança superior abaixo de 0,10; e, SRMR, adequado se menor que 0,08 (Hu & Bentler, 1999).

Os valores das escalas foram calculados por meio da média dos itens para cada participante. Com isso foi utilizado o pacote *rstatix*, v. 0.7.2 (Kassambara, 2023), para calcular correlações bivariadas de Kendall (τ) entre as variáveis latentes e os seguintes dados sociodemográficos, idade (em anos), já possuiu relacionamento no trabalho, possui um relacionamento no trabalho atualmente e possui um relacionamento atualmente (todos codificados como: 1 = *sim*; 0 = *não*), gênero (1 = *mulher*; 0 = *homem*)

e raça (1 = *branco*; 0 = *não branco*). Apesar de reconhecer as limitações de não realizar comparações por cada grupo étnico, isso não seria possível com a quantidade de dados da amostra.

Análise Qualitativa

O levantamento de dados qualitativos se concentrou em reunir informações significativas sobre as percepções, experiências e sentimentos dos funcionários em relação aos relacionamentos amorosos no local de trabalho e seu efeito em sua produtividade e motivação. As entrevistas foram todas gravadas em arquivos de áudio-vídeo, posteriormente tiveram apenas suas faixas de áudio extraídas, através do software Adobe Premiere, que foram submetidas para transcrição *verbatim* por Inteligência Artificial através do site *freesubtitles.ai*, que transcreve o conteúdo pelo módulo ASR Whisper utilizando o modelo large-v2 (melhor disponível até o momento) e o traduz utilizando um modelo de código aberto do Facebook. As transcrições foram integralmente revisadas, tendo obtido acurácia de 99%, sendo necessários apenas pequenos ajustes para omitir nomes e demais elementos que poderiam identificar os respondentes ou a empresa.

Como técnica de análise de dados, foi realizada a análise lexicométrica do corpus textual (*text mining analysis*), processada através das ferramentas de cálculo estatístico do software Iramuteq (Ratinaud & Marchand 2012; Ratinaud, 2014), agrupando e associando palavras (ocorrências) estatisticamente significativas para a análise lexicográfica dos dados textuais. De forma mais detalhada, as capacidades de análise estatística possibilitam destacar como as ocorrências mais relevantes são distribuídas ao longo do corpo de dados, através de uma classificação hierárquica descendente das classes lexicais (ou classes estáveis) calculada como o qui-quadrado e as correspondências das classes lexicais, distribuídas em um plano fatorial por proximidade semântica das ocorrências, obtendo classes de segmentos de texto que, ao mesmo tempo, apresentam vocabulários semelhantes entre si, e vocabulários diferentes dos segmentos de texto distribuídos ao longo de classes lexicais estáveis, o que permite identificar categorias e dimensões a serem analisadas em cada entrevista (Reinert, 1990).

Também foi realizada a Análise Fatorial (AF) simplificada de sequência absoluta das formas reduzidas, que inclui as ocorrências significativas identificadas pelo programa, excluindo-se pronomes, artigos, conjunções, onomatopéias etc. Os resultados desta análise estão dispostos por meio de uma representação gráfica na forma de uma nuvem de palavras (Atenstaedt, 2017).

Por fim, foi utilizada a técnica de Análise Temática de Virginia Braun e Victoria Clarke, descrita em *Using Thematic Analysis in Psychology: Qualitative Research in Psychology* (2006), que consiste em uma estratégia de análise de dados através da qual os dados qualitativos são segmentados, categorizados, sumarizados e interpretados, relatando padrões (temas) organizados de acordo com os objetivos da pesquisa (Braun & Clarke, 2006). Considerando que a leitura sempre envolve interpretação subjetiva, pretende-se superar o paradigma da neutralidade positivista como pressuposto imediato, reconstruindo o contexto em que os dados estão situados, para que o conteúdo vá além do senso comum (Moscovici, 1959) e se relacione constantemente com o contexto psicossocial e cultural de indivíduos em interação entre si e o seu ambiente (Morais, 1999).

As descobertas da pesquisa resultantes do processo de coleta e análise de dados são detalhadas nos Resultados e Discussão.

Resultados e Discussão

Resultados Quantitativos

Uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) inicial foi realizada considerando todas as variáveis da Escala de Atitude em Relação ao Romance no Trabalho (EART). Essa matriz de correlações demonstrou-se adequada para fatoração considerando-se o teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0,71) e o teste de esfericidade de Bartlett (χ^2 [21] = 501,3; $p < 0,001$). A Análise Paralela indicou que apenas fosse retido um fator com base na comparação da variância real dos dados com a média e o percentil 95 da variância de dados aleatórios.

A Tabela 16 apresenta os itens desse instrumento, suas cargas fatoriais, autovalor, variância explicada pelo fator e dados de confiabilidade. Conforme pode ser notado, apesar de haver bons indícios gerais de adequação, os itens 3 e 4 apresentaram cargas fatoriais padronizadas mais baixas do que o restante.

Tabela 16
Resultados das análises fatoriais exploratórias da EART

Variáveis	Instrumento Original (7 itens)	Instrumento Reduzido (5 itens)
1. As relações românticas promovem uma melhor comunicação entre os dois trabalhadores envolvidos.	0,76	0,80
2. Intimidade romântica entre colegas de trabalho pode criar um ambiente de trabalho mais harmonioso.	0,78	0,80
3. Qualquer trabalhador que demonstre intenção romântica para outro deve ser repreendido.	0,46	-
4. A organização deve ignorar o comportamento românticamente orientado entre colegas de trabalho, desde que não afete sua produtividade.	0,42	-
5. Eu nunca me envolveria românticamente com um colega de trabalho.	0,65	0,68
6. Está tudo bem alguém procurar um parceiro romântico no trabalho.	0,76	0,73
7. Eu me envolveria em comportamentos românticamente orientados que fossem comuns no meu ambiente de trabalho.	0,74	0,76
Autovalor	2,87	2,95
Variância Explicada	65,55%	90,52%
Alfa de Chronbach	0,78	0,81
Ômega de McDonald	0,79	0,81

Portanto, foi realizada nova AFE buscando averiguar se a remoção destes itens poderia levar a uma melhora geral do instrumento. Tal melhora foi constatada em todos os parâmetros, especialmente considerando o total da variância explicada pelo instrumento (90,52%), de forma que todas as análises subsequentes se deram com o instrumento reduzido.

Contudo, os resultados da Análise Fatorial Confirmatória (AFC) indicaram que o modelo testado não se adequa à matriz dos dados testados, conforme índices de ajuste apresentados na Tabela 17, apesar de ter apresentado cargas fatoriais padronizadas altas (mínimo = 0,57; máximo = 0,86; $M = 0,69$).

A partir disso, foi solicitado os índices de modificação para o modelo. Estes índices são úteis para identificar quais parâmetros poderiam auxiliar numa melhor compreensão do modelo por causar diferenças significativas no qui-quadrado, como forma de garantir que essa diferença seja relevante foram considerados apenas índices acima de 50. De tal forma foi identificada a sugestão de uma correlação residual entre o item 1 e o item 2 ($\Delta\chi^2 = 74,22$), a qual foi adicionada em nosso modelo subsequente. Conforme Tabela 17, o modelo com cinco itens e uma correlação residual apresentou melhora relevante em todos os índices e, portanto, consideramos o mesmo para ser utilizado nas outras análises.

Tabela 17

Índices de ajuste das análises fatoriais confirmatórias para a EART

Modelo	χ^2 (gl)	p	CFI	TLI	RMSEA [90% IC]	SRMR
5 itens	97,04 (5)	< 0,001	0,71	0,43	0,322 [0,262; 0,386]	0,127
5 itens e correlação residual	2,86 (4)	0,58	0,99	0,98	0,056 [0,000; 0,141]	0,02

Por fim, os participantes apresentaram uma atitude ao relacionamento no trabalho média de 4,66 ($DP = 1,18$) o que está ligeiramente acima do ponto médio da escala, indicando uma tendência a uma percepção positiva. A partir disso foi analisada uma matriz de correlações entre as variáveis de interesse deste estudo, a qual está apresentada na Tabela 18. Afora a correlação entre os fatores de desempenho no trabalho, não há indícios de correlações relevantes entre as outras variáveis, especialmente não foi identificado efeito de nenhuma variável sociodemográfica.

Tabela 18

Matriz de correlações de Kendall entre as variáveis de interesse

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. EART									
2. DPT Contexto	0,17***								
3. DPT Tarefa	0,17***	0,87***							
4. Envolvimento	0,10**	0,08	0,004						
5. RT Teve	0,46***	0,08	0,08	0,06					
6. RT Atual	0,3***	0,02	0,03	0,04	0,35***				

7. Rel. Atual	0,032	-0,01	0,01	-0,02	0,05	0,27***
---------------	-------	-------	------	-------	------	---------

Nota. DPT: Desempenho Pessoal no Trabalho. RT: Relacionamento no Trabalho. Rel. Atual: Relacionamento Atual.

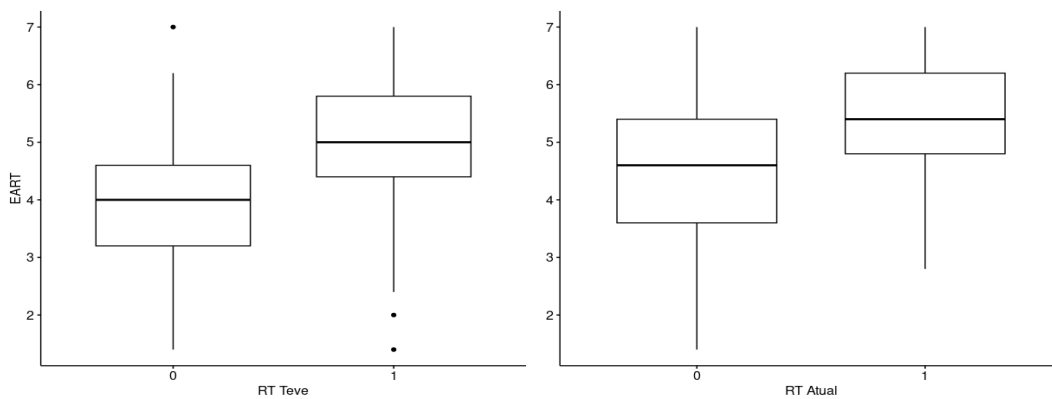
* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Apesar disso, verifica-se que pessoas com atitudes mais positivas a relacionamento no trabalho também apresentaram maior desempenho voltado para o contexto ($r = 0,17$; 95% IC [0,08; 0,26]; $p < 0,001$) e voltado para a tarefa no trabalho ($r = 0,17$; 95% IC [0,08; 0,26]; $p < 0,001$), assim como apresentaram maior envolvimento no trabalho ($r = 0,10$; 95% IC [0,01; 0,20]; $p < 0,05$).

Nota-se, também, que houve diferenças significativas nas atitudes com relação ao relacionamento no trabalho entre quem já teve ou possui um relacionamento deste tipo atualmente. A Figura 11 apresenta as médias desses grupos.

Figura 11

Média e desvio padrão da EART entre quem está ou já teve relacionamento no trabalho



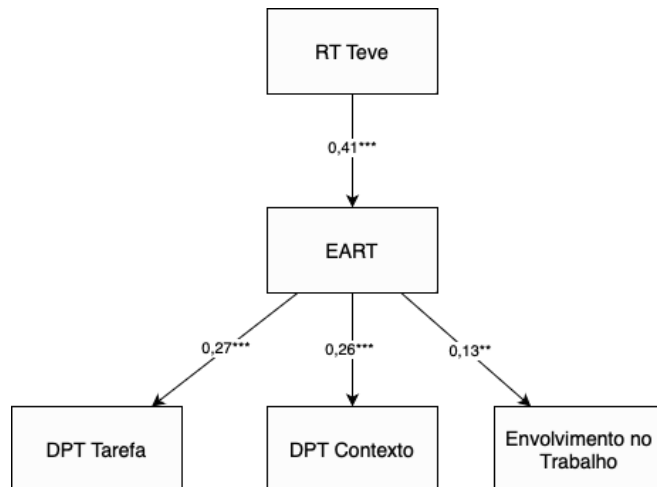
Nota. 0 = não teve ou tem relacionamento no trabalho; 1 = teve ou tem relacionamento no trabalho atualmente. As diferenças entre os grupos são significativas em $p < 0,001$.

Com base nos achados, não foi encontrada evidência para testar o modelo de trajetórias proposto por Jung e Yoon (2020), devido à ausência de correlação entre desempenho e envolvimento. Propõe-se, contudo, que o modelo de trajetórias apresentado na Figura 12 seja considerado como mais adequado para o contexto brasileiro. Cabe destacar que nesse modelo, 16,7% da variância de Escala de Atitude em Relação ao Romance no Trabalho foi explicada, 7,2% da variância de Desempenho Pessoal

no Trabalho - Tarefa, 6,9% da variância de Desempenho Pessoal no Trabalho - Contexto e 1,7% da variância de Envolvimento no Trabalho.

Figura 12

Modelo de trajetórias para as variáveis do estudo



Nota. *** $p < 0,001$.

Discussão dos Resultados Quantitativos

Interpretação e Contextualização

Inicialmente, é preciso contextualizar os resultados deste estudo trazendo um panorama dos achados relevantes. Observou-se uma tendência moderadamente positiva nas atitudes dos participantes em relação aos relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho, com uma média de 4,66 e um desvio padrão de 1,18, numa escala cujo ponto médio é 4. Isso indica que a maioria dos participantes percebe os romances no trabalho de maneira favorável, com mais de 50% dos participantes expressando uma visão positiva.

Destaca-se uma forte correlação entre a atitude em relação ao relacionamento no trabalho e a experiência pessoal prévia de um romance no contexto profissional. Indivíduos que estão ou já estiveram em um relacionamento amoroso no trabalho tendem a apresentar uma atitude mais positiva em relação ao romance no trabalho do que aqueles que nunca tiveram esta experiência.

Essa atitude moderadamente positiva, quando correlacionada com indicadores de desempenho e envolvimento no trabalho, revelou-se positivamente associada de maneira estatisticamente significativa, o que sinaliza um impacto benéfico dos relacionamentos no trabalho sobre o desempenho e o envolvimento. Contudo, é importante destacar que essa relação não é direta, já que não foram encontradas correlações significativas entre a experiência de estar, no presente, em um relacionamento no trabalho e o desempenho ou envolvimento profissional.

Conforme ilustrado na Figura 12, sugere-se um modelo onde experiências prévias em relacionamentos no trabalho potencializam a atitude positiva em relação a eles, o que, por sua vez, modela a melhoria do desempenho e envolvimento no trabalho. Consequentemente é possível afirmar que atitudes mais positivas em relação a relacionamentos amorosos no trabalho estão associadas a um ligeiro aumento no desempenho e envolvimento no trabalho.

Diante do exposto, as hipóteses H2 e H3 não puderam ser confirmadas, visto que estar ou não em um relacionamento amoroso no trabalho não afeta diretamente o desempenho e o envolvimento no trabalho. Por outro lado, estar (ou ter estado) em um relacionamento amoroso no trabalho afeta positivamente a atitude em relação a estes relacionamentos, o que, por sua vez, contribui para a melhoria do desempenho e envolvimento no trabalho. Portanto, é possível concluir que estar em um relacionamento amoroso no trabalho pode, indiretamente, melhorar o desempenho e o envolvimento, não por meio de uma influência direta, mas sim através da atitude em relação a esses romances.

É importante destacar que, dentro do escopo desta análise quantitativa, não houve nenhuma outra associação estatisticamente significativa além das mencionadas anteriormente. Especificamente, nenhuma das variáveis adicionais examinadas demonstrou ter um impacto relevante ou significativo nos resultados. Portanto, seria inapropriado generalizar os achados para outras conclusões com base nos dados atuais.

Essa limitação sugere a necessidade de respeitar a natureza empírica dos achados, reconhecendo que eles oferecem um entendimento específico e circunscrito, que não abarca todas as potenciais dinâmicas ligadas aos relacionamentos no ambiente de trabalho. Essa especificidade dos resultados ressalta a complexidade do tema e a necessidade de pesquisas futuras para explorar outras variáveis que possam influenciar a relação entre relacionamentos no trabalho e aspectos como desempenho e envolvimento.

Análise Comparativa com Estudos Anteriores

Para aprofundar a compreensão dos resultados quantitativos do presente estudo e sua inserção no contexto mais amplo do conhecimento científico, esta seção dedica-se a uma análise comparativa para avaliar como os resultados obtidos se alinham ou divergem das tendências gerais observadas na literatura existente, revisada no segundo capítulo da presente dissertação.

No que diz respeito à Atitude em Relação ao Romance no Trabalho, a análise ilustrada na Figura 13 revela que o presente estudo registra uma média de 4,66, em uma escala Likert de 7 pontos, posicionando-se como a quarta maior média entre as pesquisas avaliadas. Contrariando a hipótese H1, a média brasileira em relação não supera as médias de outros países, oferecendo uma perspectiva relevante para a compreensão deste fenômeno no contexto brasileiro. A variação das médias por nacionalidade, ilustrada na Figura 14, indica nuances importantes na compreensão cultural do fenômeno. Nota-se que os estudos estadunidenses apresentam as menores médias, o que pode refletir um aspecto cultural daquele país. Embora a variação nas médias de atitude em relação ao romance no trabalho sugira influências culturais, essa não é a única explicação possível. A observação temporal destes resultados indica que os estudos mais antigos, predominantemente estadunidenses, apresentam médias menores. Em contraste, pesquisas mais recentes revelam uma tendência crescente em atitudes positivas em relação ao romance no trabalho nos estudos mais recentes, conforme demonstrado na Figura 15, sugerindo uma evolução das atitudes ao longo do tempo.

Figura 13

Média de atitude em relação a romance no trabalho por estudo

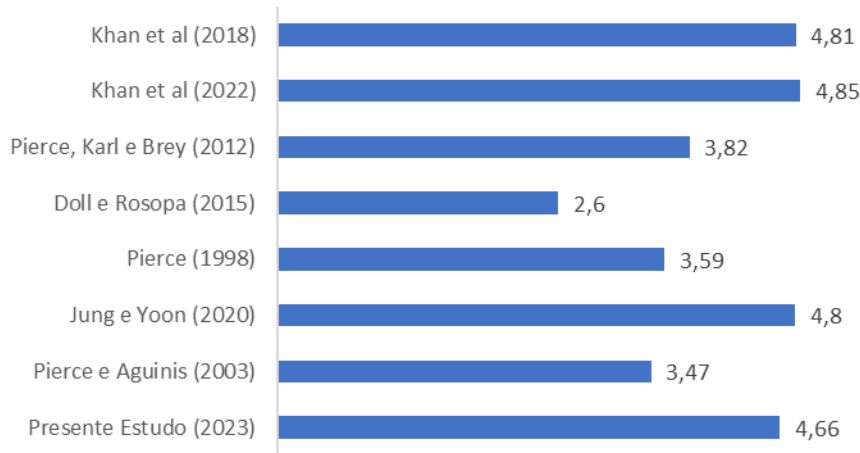


Figura 14

Média de atitude em relação a romance no trabalho por país

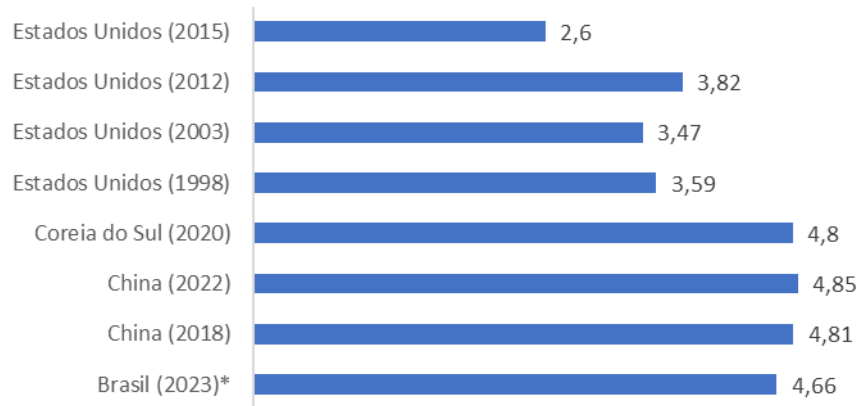
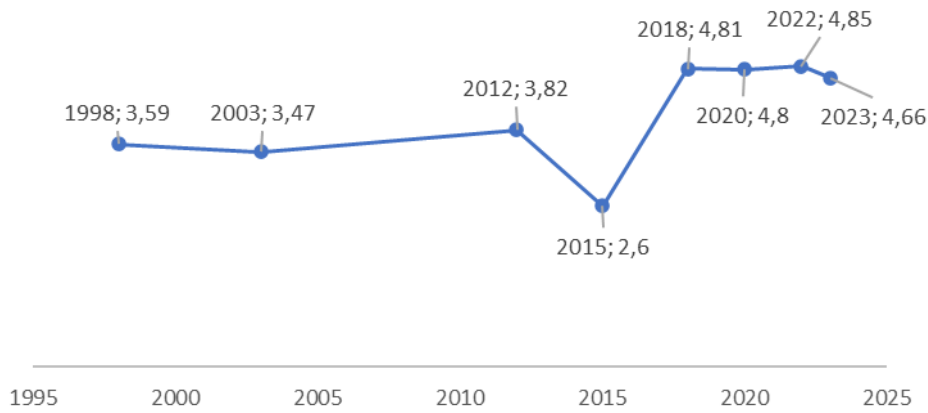


Figura 15

Média de atitude em relação a romance no trabalho ao longo do tempo

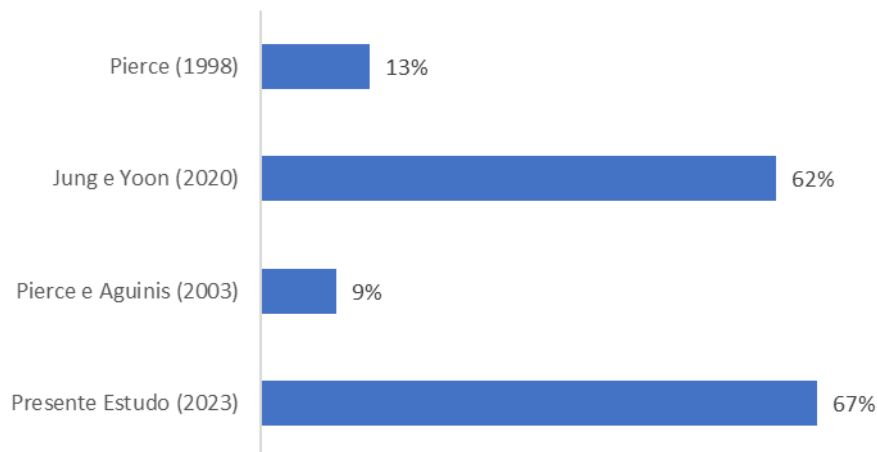


Essas evidências levam à duas hipóteses para investigações futuras sobre atitudes em relação ao romance no trabalho. A primeira relaciona-se com o papel cultural, explorando porque países como Estados Unidos podem ter atitudes mais reservadas comparadas a Brasil, Coréia do Sul e China. A segunda hipótese é de natureza temporal, sugerindo um aumento nas atitudes positivas em relação ao romance no trabalho ao longo dos anos recentes.

Essas hipóteses são igualmente relevantes ao examinar que a taxa de indivíduos envolvidos em relacionamentos amorosos no trabalho, em estudos mais antigos, principalmente dos EUA, é significativamente menor em comparação com pesquisas mais recentes no Brasil e Coréia do Sul, como ilustrado na Figura 16. Tal disparidade, evidenciando números até seis vezes maiores, aponta para uma mudança substancial nas dinâmicas do ambiente de trabalho que não parece ser aleatória.

Figura 16

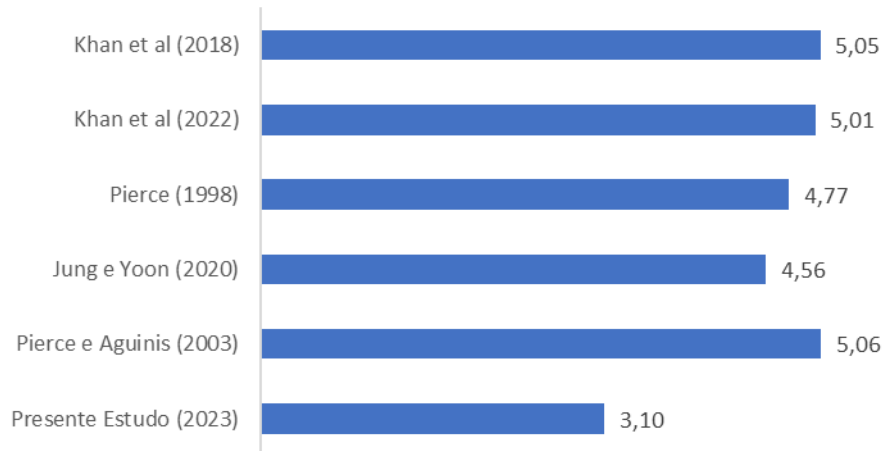
Taxa de envolvimento em relacionamentos amorosos no trabalho



Ainda em relação ao envolvimento no trabalho, este estudo revela um nível significativamente mais baixo em comparação a outras pesquisas que avaliaram esse mesmo fator, como demonstrado no Figura 17. É interessante notar que a presente pesquisa é a única que registra uma média abaixo do ponto médio da escala, indicando uma tendência negativa em relação ao envolvimento no trabalho. Este resultado contrasta com os demais estudos, cujas médias superam o ponto médio da escala, sugerindo que os trabalhadores da organização estudada apresentam envolvimento inferior.

Figura 17

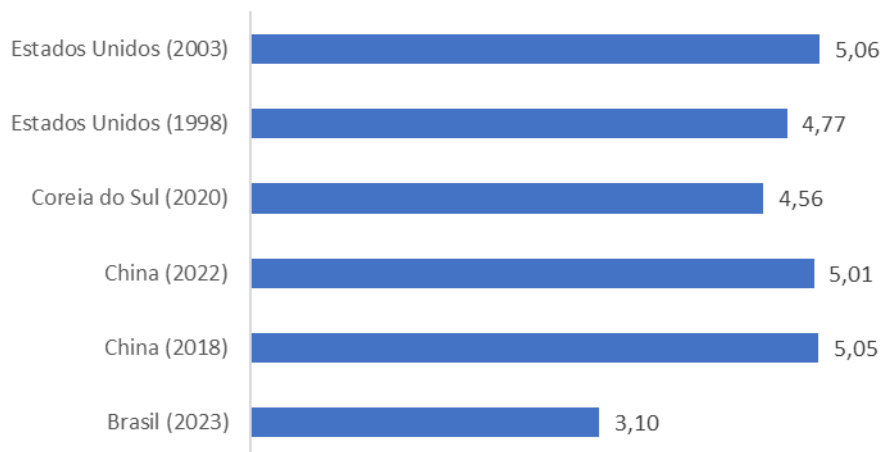
Média de envolvimento no trabalho por estudo



A Figura 18 apresenta uma comparação das médias de envolvimento no trabalho, desta vez segmentadas por país. É relevante notar que, entre os estudos comparados, somente a presente pesquisa analisou o envolvimento no Brasil. Portanto, não é possível afirmar categoricamente que o Brasil apresenta uma média de envolvimento inferior em relação a outros países. No entanto, esses resultados apontam para a necessidade de investigar se o envolvimento no trabalho no Brasil pode ser, de fato, menor quando comparado globalmente.

Figura 18

Média de envolvimento no trabalho por país



Outros fatores devem ser considerados para explicar o baixo nível de envolvimento observado na presente pesquisa. A natureza empírica no *hic et nunc* em que o estudo foi conduzido pode não refletir adequadamente possíveis cenários internos da organização, de modo que é importante considerar hipóteses alternativas para este resultado. O contexto observado nesta pesquisa pode representar uma realidade não constante, mas específica ao período em que a pesquisa foi realizada. As mudanças no contexto de trabalho pós-pandemia e as transformações ocorridas nos anos recentes podem ter contribuído para a queda do envolvimento.

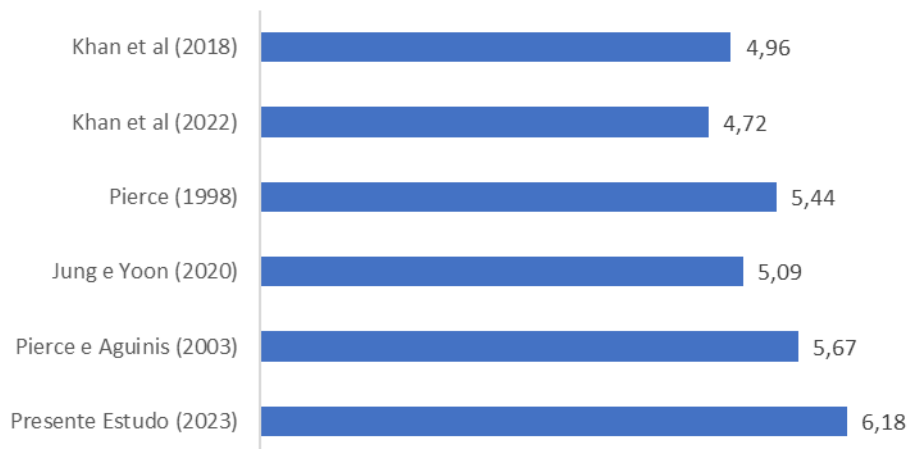
Outra hipótese é que, ao se tratar de uma empresa pública, é possível que o envolvimento tenha sido influenciado por questões políticas, especialmente considerando que 2022 foi um ano eleitoral com mudança de governo. Finalmente, aspectos organizacionais específicos da empresa estudada também podem ter influenciado o resultado, embora esses fatores não tenham sido explorados na presente pesquisa, de modo a preservar a confidencialidade da empresa em questão.

Por outro lado, contrastando com os achados sobre envolvimento no trabalho, a Figura 19, abaixo, ilustra que os resultados referentes ao desempenho na presente pesquisa foram excepcionalmente elevados, superando todos os outros estudos e aproximando-se do limite máximo da escala.

É importante enfatizar que, sendo baseadas em autorrelato, essas avaliações refletem mais a percepção pessoal de desempenho dos participantes do que uma medida objetiva de desempenho real. Esse alto índice de desempenho percebido pode estar associado a um baixo envolvimento, talvez devido a um regime de cobranças intensas, ou pode refletir uma percepção dos participantes de contribuírem mais do que recebem em retorno, o que levaria a uma sensação de produtividade aumentada. Essa interação entre percepção de desempenho e envolvimento revela uma complexidade na dinâmica organizacional.

Figura 19

Média de envolvimento no trabalho



O presente estudo, assim como as pesquisas anteriores que foram revisadas, exploram possíveis correlações entre o romance no local de trabalho e variáveis consequentes no ambiente profissional. Os dados coletados, comparados aos achados dos outros estudos, possibilitam uma análise das correlações identificadas.

Diante do exposto, conforme evidenciado na Tabela 19, quatro estudos, incluindo a presente pesquisa, detectaram uma correlação positiva entre a Atitude em Relação ao Romance no Trabalho e o Envolvimento no Trabalho, com taxas variando entre 10% e 36%. O resultado mais baixo foi observado no presente estudo. Esses achados sugerem que há, de fato, uma relação entre atitude em relação ao romance no trabalho e envolvimento, embora essas correlações sejam de fracas a moderadas.

Tabela 19

Correlação entre atitude em relação ao romance no trabalho e envolvimento no trabalho

Estudo	Taxa
Presente Estudo (2023)	0,1**
Jung e Yoon (2020)	0,23**
Khan et al (2022)	0,36**
Khan et al (2018)	0,17**

Nota. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

A Tabela 20, abaixo, apresenta um panorama dos estudos que identificaram correlações significativas entre a Atitude em Relação ao Romance no Trabalho e o Desempenho no Trabalho. Dentre

esses, cinco estudos constataram correlações significativas e todas positivas, variando de 17% a 49%. Esses resultados indicam a presença de correlações que vão de fracas a moderadas para fortes, com o estudo atual apresentando a correlação mais tênue. Esses dados reforçam a evidência de que a atitude em relação ao romance no trabalho está positivamente relacionada ao desempenho no trabalho.

Tabela 20

Correlação entre atitude em relação ao romance no trabalho e desempenho no trabalho

Estudo	Taxa
Presente Estudo (2023)	0,17***
Jung e Yoon (2020)	0,49**
Khan et al (2022)	0,2**
Khan et al (2017)	0,25*
Khan et al (2018)	0,2**

Nota. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Dentre os demais estudos analisados na presente pesquisa, cinco encontraram correlações estatisticamente significativas entre Envolvimento no Trabalho e Desempenho no Trabalho, com variações entre 17% e 59%, abrangendo desde correlações leves até fortes, conforme evidenciado na Tabela 21, abaixo. Entretanto, a presente pesquisa não identificou correlação entre desempenho e envolvimento, o que não contradiz as evidências existentes sobre essa relação. Não obstante, os resultados peculiares de desempenho e envolvimento encontrados na presente pesquisa levantam, mais uma vez, a hipótese de que a amostra analisada pode ter características distintas das amostras de outros estudos.

Tabela 21

Correlação entre desempenho no trabalho e envolvimento no trabalho

Estudo	Taxa
Pierce e Aguinis (2003)	0,17***
Jung e Yoon (2020)	0,41**
Pierce (1998)	0,22***
Khan et al (2022)	0,27**
Khan et al (2018)	0,59**

Nota. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Por fim, a última categoria em que se observaram correlações significativas diz respeito à Atitude em Relação a Relacionamentos Amorosos no Trabalho e à experiência de participar ou ter

participado desses relacionamentos. Esta análise, alinhando-se com a proposição de Pierce et al. (1996), revelou que três estudos, incluindo o atual, identificaram correlações que variam entre 17% e 48%, conforme evidenciado na Tabela 22, abaixo.

Tabela 22

Correlação entre atitude em relação ao romance no trabalho e relacionamento no trabalho

Estudo	Taxa
Presente Estudo (2023)	0,46***
Pierce e Aguinis (2003)	0,17***
Doll e Rosopa (2015)	0,48**

Nota. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Resultados e Discussão Qualitativos

Análise Lexicométrica

Tendo em vista que a coleta de dados qualitativos ocorreu através de entrevistas semiestruturadas e não-estruturadas, para a análise lexicométrica as respostas foram agrupadas em quatro grandes grupos temáticos que, inicialmente, haviam sido divididos apenas entre fatores de formação do romance no local de trabalho e consequências do romance no local de trabalho. A seleção das perguntas e tópicos para análise foi guiada pelos principais subtemas da área de relacionamento amoroso no trabalho, conforme descritos por Pierce et al. (1996).

No entanto, tendo em vista a alta incidência de respostas a respeito da atitude em relação ao romance no local de trabalho e da variação nos impactos dos relacionamentos no trabalho ao longo das diferentes fases da relação, se fez necessária a separação destes tópicos em dois novos fatores, de modo que estes temas não ocultassem outras temáticas importantes dos fatores de formação e consequências do romance no local de trabalho, visto que a análise lexicométrica é realizada a partir da frequência absoluta das ocorrências nos segmentos de texto. Diante do exposto, foram gerados quatro corpus de texto que deram origem a quatro fatores analisados pelo processo lexicométrico do iRamuteq.

O primeiro fator foi Atração e Formação de Romances no Local de Trabalho. Além das respostas à pergunta-chave deste fator, outras temáticas adicionais emergiram, como a diferença na formação de romances no trabalho entre indivíduos heterossexuais e homossexuais, destacada principalmente pelos entrevistados homoafetivos. Outra temática discutida pelos participantes concerne ao papel da empresa na formação destes romances, especialmente em função do seu desenho do trabalho. Ambos os temas são explorados tanto na análise lexicométrica do iRamuteq quanto na análise temática que será apresentada na sequência.

O segundo fator, Atitude em Relação ao Romance no Local de Trabalho, é explorado tanto quantitativamente quanto qualitativamente. Enquanto a análise quantitativa oferece uma perspectiva absoluta dentro de uma escala, representando a avaliação dos participantes a respeito de um conceito abstrato, a análise qualitativa revela as motivações subjacentes a essas avaliações numéricas. Assim como o fator anterior, a análise qualitativa do tema é explorada tanto através do iRamuteq quanto pela análise temática.

O terceiro fator investigado envolveu os Impactos dos Relacionamentos no Trabalho. Foi analisado como os participantes percebem que tais relações afetam elementos importantes no ambiente de trabalho, positiva ou negativamente. Essa análise complementa os dados quantitativos, que se restringe a comparar os escores relativos à produtividade e envolvimento quando associados a uma variável, e destaca não apenas os demais fatores impactados pelos relacionamentos no trabalho, mas também como cada participante, com suas experiências pessoais únicas, percebe esses impactos. A análise qualitativa desta temática também é realizada tanto pelo iRamuteq quanto pela técnica de análise temática.

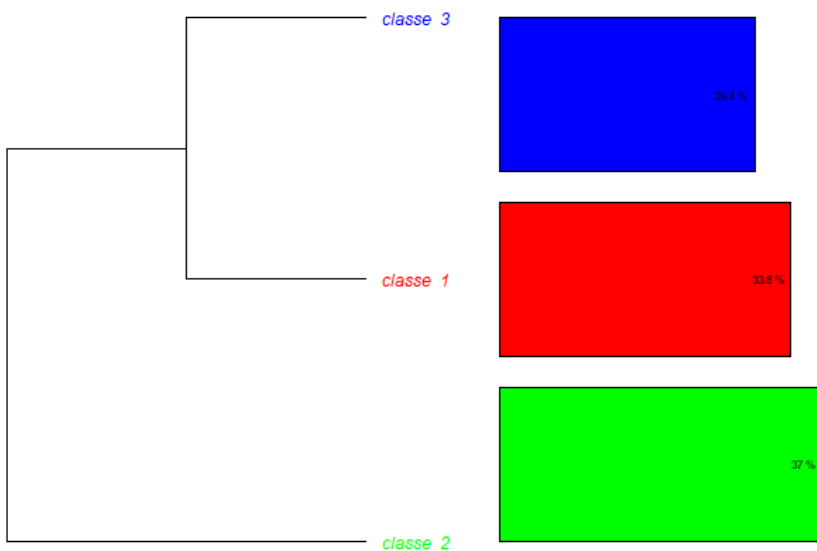
O quarto e último fator analisado pelo iRamuteq focou nos Impactos dos Relacionamentos no Trabalho ao Longo das Diferentes Fases da Relação. Estudos anteriores, como os de Verhoef e Terblanche (2015), enfatizam a importância de avaliar os romances no trabalho em todas as suas várias

fases. Uma perspectiva similar foi adotada no estudo de Pierce et al. (1996), que propôs várias hipóteses de pesquisa sobre como as diferentes etapas da relação amorosa influenciam na realização do trabalho.

Fatores de Atração e Formação de Romances no Trabalho. Neste estudo, os participantes abordaram os fatores que influenciaram o início de seus relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho. Especificamente, eles discutiram aspectos que, em sua opinião ou baseados em observações de outros casais de colegas, estão associados à formação de parceiros românticos no trabalho. Dos 15 participantes envolvidos na pesquisa, apenas três relataram nunca ter tido um relacionamento amoroso no trabalho. Contudo, alguns participantes mencionaram ter vivenciado situações potenciais para um romance que, por fim, não se concretizaram. Nestes casos, os três entrevistados que nunca se envolveram em relacionamentos com colegas forneceram análises hipotéticas ou observações sobre colegas que iniciaram romances no ambiente de trabalho.

Na análise dos dados qualitativos desta categoria, foram identificados 216 segmentos de texto, analisados utilizando a técnica de classificação hierárquica descendente, conforme proposta por Reinert (1990). Foi gerado um dendrograma, delineando três classes temáticas distintas, ilustrada nas Figura 20.

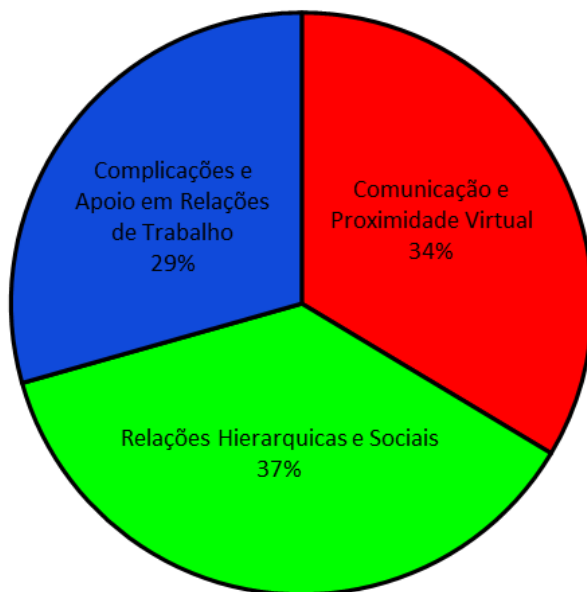
Figura 20
Dendrograma de classificação hierárquica descendente



A primeira divisão do corpus textual resultou na Classe 2 (verde), abrangendo 37% dos segmentos de texto, seguida pela Classe 1 (vermelha) com 33,6% e a Classe 3 (azul) com 29,4% dos segmentos. Após uma criteriosa análise do conteúdo encontrado em cada uma das classes, elas foram nomeadas conforme seus temas predominantes: Comunicação e Proximidade Virtual (Classe 1, vermelha), Relações Hierárquicas e Sociais (Classe 2, verde) e Complicações e Apoio em Relações de Trabalho (Classe 3, Azul), conforme demonstrado na Figura 21.

Figura 21

Categorias encontradas a partir dos clusters de palavras



Classe 1: Comunicação e Proximidade Virtual (vermelha). Neste contexto, observou-se que a comunicação frequente entre os indivíduos desempenhou um papel significativo na formação de vínculos, desencadeando o desenvolvimento de relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho. Estas interações comunicativas foram predominantemente mediadas pela plataforma Microsoft Teams, uma das principais ferramentas de trabalho da organização, utilizada principalmente para comunicação e organização do trabalho. Embora muitos participantes tenham inicialmente utilizado esta plataforma para comunicação restrita ao trabalho, foi relatado que o aumento da frequência dos contatos, sobretudo em projetos em comum, fazia com que a comunicação muitas vezes evoluía para chamadas

de vídeo. Quando existia algum nível de atração entre os colegas, essa exposição repetida aproximava a dupla e muitas vezes transpunha as fronteiras profissionais, adentrando o âmbito pessoal, o que foi identificado pelos participantes como um elemento chave na transição para um relacionamento amoroso.

Adicionalmente, os relatos dos participantes destacaram como a comunicação e proximidade, ainda que virtual, desenvolvidas através da plataforma Microsoft Teams desempenharam um papel significativo no contexto da pandemia da COVID-19. Neste período, a comunicação virtual com colegas de trabalho atenuou a carência de interação social provocada pelo isolamento da quarentena. Em alguns casos, essa situação contribuiu para acelerar os processos de interação e, conseqüentemente, a formação de relacionamentos amorosos no trabalho.

Classe 2: Relações Hierárquicas e Sociais (verde). Nesta categoria, emergiu o papel significativo das interações entre os colegas em espaços de trabalho comuns e em eventos sociais promovidos pela organização, como reuniões de trabalho, eventos de premiação, confraternizações e encontros informais tipo *happy hour* após o expediente. Tais contextos propiciam o estabelecimento de relações interpessoais que podem, eventualmente, evoluir para conexões românticas.

Ademais, foi ressaltada a frequência das interações com gestores e superiores hierárquicos nestes eventos, as quais podem gerar amizades e, em certas ocasiões, desencadear relacionamentos românticos, referidos pela literatura como relacionamentos hierárquicos. Os participantes observaram que a motivação para cultivar boas relações com os superiores e impressioná-los como dedicação e desempenho pode levar ao desenvolvimento de uma admiração recíproca, um sentimento que, por vezes, se aproxima da formação de um vínculo romântico. Cabe ressaltar que, de acordo com os relatos dos participantes, essas relações, embora inicialmente hierárquicas, frequentemente sofrem modificações, incluindo inversões na hierarquia ou se tornando uma relação lateral. Na maioria dos casos o relacionamento amoroso só inicia quando a relação inicial se inverteu ou um dos envolvidos se

transferiu para outra unidade, sob outra gestão. Essas dinâmicas indicam que, em muitas situações, a relação amorosa se desvincula da hierarquia organizacional ou mesmo que a própria hierarquia pode atuar como um detrator para o desenvolvimento dessas relações.

Classe 3: Complicações e Apoio em Relações de Trabalho (azul). Esta categoria de respostas revela um aspecto interessante da pesquisa qualitativa. Em contextos de entrevistas ou formulários com perguntas abertas, uma questão provocadora não necessariamente restringe os participantes ao tema específico proposto. Frequentemente os respondentes abordam tópicos que, à primeira vista, podem não parecer relacionados ao tema central, na perspectiva do pesquisador. No entanto, para os participantes, esses temas adicionais estão intrinsecamente ligados à questão original. Neste caso específico, apesar do foco das perguntas ser os fatores de atração e formação de relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho, os respondentes frequentemente associaram esses aspectos às complicações oriundas dos romances no ambiente de trabalho, tais como o término da relação e seus desdobramentos, particularmente nas situações nas quais os envolvidos atuam em projetos comuns, compartilham o mesmo espaço físico ou estão em uma relação hierárquica. De certa forma, esta categoria é uma subversão das duas categorias anteriores, ou, da forma como se apresentou nas entrevistas, representa o lado negativo dos fatores geradores da atração ou formação de romances no local de trabalho.

Dentro do contexto desta categoria, os participantes enfatizaram o papel dos colegas de trabalho no suporte emocional durante as fases negativas desses relacionamentos, como por exemplo, colegas assumindo papéis em projetos para evitar interações diretas entre ex-parceiros ou intermediando a comunicação para minimizar o contato em situações profissionais ou com superiores hierárquicos.

A partir da análise das três categorias relacionadas aos Fatores de Atração e Formação de Romances no Trabalho, é possível identificar quais elementos são percebidos pelos participantes como

catalisadores desses relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho. A comunicação frequente e a interação em ambientes sociais do trabalho destacam-se como os principais fatores. Quanto à atração no ambiente de trabalho, os critérios não são claramente definidos pelos participantes. No entanto, a figura do superior hierárquico surge como um elemento potencial de atração, através de um processo de admiração mútua relatado pelos participantes.

Atitude em Relação a Romance no Trabalho. A avaliação quantitativa deste fator resulta em uma medida numérica que reflete a posição do participante dentro de uma escala pré-definida, porém essa métrica não remete à complexidade da opinião individual, que é moldada pelas experiências e histórias pessoais de cada um. Para compreender as razões pelas quais as pessoas desenvolvem atitudes positivas ou negativas em relação a romances no local de trabalho, é preciso compreender os fatores que influenciam as opiniões e justificativas individuais a respeito do relacionamento amoroso no trabalho. Neste sentido, sobre suas visões gerais a respeito da busca por relacionamentos românticos no ambiente de trabalho.

Nesta categoria, foram identificados 97 segmentos de texto, que após a classificação hierárquica descendente geraram cinco classes temáticas, conforme ilustrado na Figura 22. A análise inicial resultou na formação da Classe 5 (lilás), que engloba 19,7% dos segmentos de texto. Uma subsequente subdivisão levou à criação de mais duas classes – a Classe 2 (cinza), com 22,9%, e a Classe 3 (verde), com 19,7% dos segmentos. A subdivisão final gerou as Classes 4 (azul) e 1 (vermelha), com 19,7% e 18% dos segmentos, respectivamente.

A Figura 23 detalha a subdivisão dessas categorias e suas respectivas nomenclaturas, a partir da análise do conteúdo das frases representativas. As categorias foram nomeadas como: Percepções Gerais sobre Romances no Trabalho (Classe 1, vermelha), Dinâmica de Trabalho e Relacionamento (Classe 2, cinza), Desafios da Separação entre Trabalho e Vida Pessoal (Classe 3, verde), Hierarquia e Dinâmica de Poder (Classe 4, azul) e Mobilidade e Estrutura Organizacional (Classe 5, lilás).

Figura 22

Dendograma de classificação hierárquica descendente

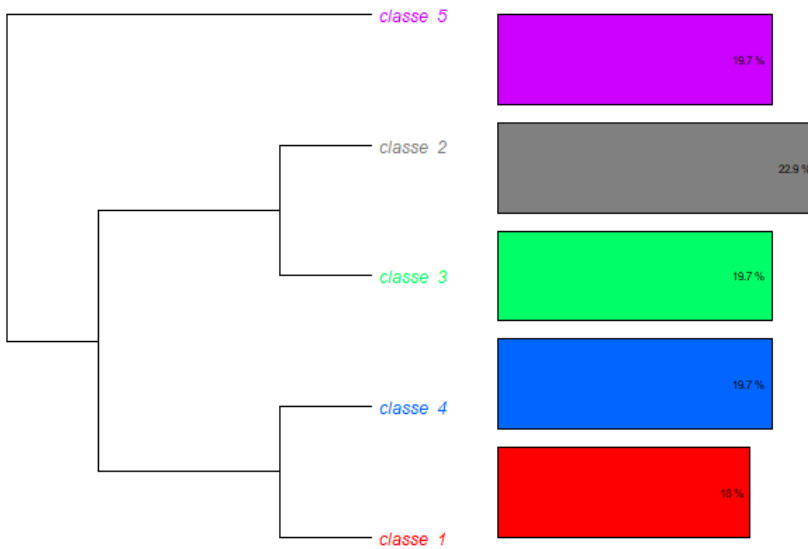
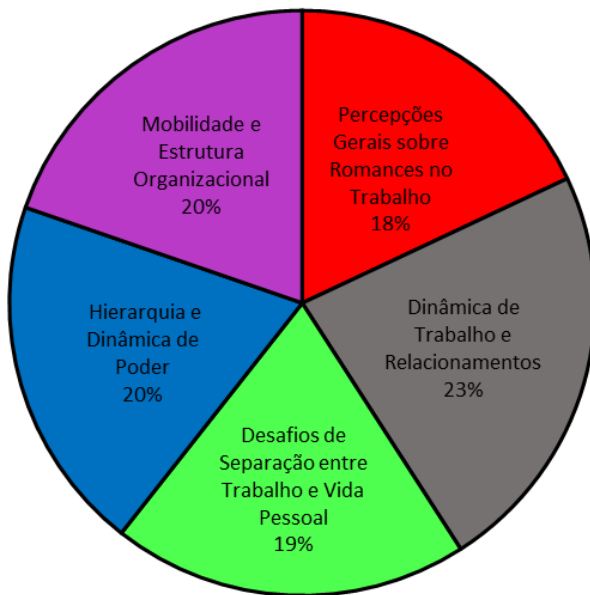


Figura 23

Categorias encontradas a partir dos clusters de palavras



Classe 1: Percepções Gerais sobre Romances no Trabalho (vermelha). Esta categoria concentra-se nas opiniões gerais dos indivíduos sobre romances no ambiente de trabalho, avaliando se estes relacionamentos são considerados positivos, negativos ou neutros. As respostas frequentemente vêm acompanhadas de vantagens e desvantagens associadas a essas percepções. Esta análise é fundamental para compreender as atitudes predominantes na amostra pesquisada em relação à presença de

romances no local de trabalho, tema central do fator avaliado, bem como para explorar as justificativas que fundamentam tais opiniões – em que pese muitas dessas justificativas se apresentem nas categorias subsequentes.

De maneira geral, os participantes que manifestaram opiniões positivas associaram essa percepção à sensação de alegria e felicidade decorrente do convívio com a pessoa amada no local de trabalho. Por outro lado, as percepções negativas frequentemente vinculam-se à problemática de misturar aspectos profissionais com vida pessoal, com repercussões adversas no trabalho em virtude de questões pessoais. As opiniões neutras, por sua vez, são mais comuns entre indivíduos que não têm uma posição definida sobre o assunto, considerando estes romances como uma ocorrência natural ou como um fenômeno inevitável em um ambiente marcado por constante interação.

A tendência geral entre os participantes foi de opiniões mais neutras sobre os relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho ou que ele pode ser tanto positivo quanto negativo, a depender do contexto e das pessoas envolvidas. Alguns dos critérios citados para essa variação incluem a maturidade emocional e o profissionalismo dos indivíduos envolvidos no romance.

Classe 2: Dinâmica de Trabalho e Relacionamentos (cinza). Os segmentos de texto desta categoria enfocam a interação entre indivíduos no ambiente de trabalho e as dinâmicas resultantes, explorando como essas interações podem influenciar ou ser influenciadas por romances no trabalho. O argumento sobre a inevitabilidade de romances no trabalho é repetido por diversos respondentes, fundamentado na observação de que as pessoas passam uma parte considerável de seus dias no trabalho e têm uma inclinação natural à busca de conexões interpessoais enquanto seres humanos, de forma que uma parte dessas conexões pode naturalmente evoluir para relações românticas.

Outra questão importante destacada nesta categoria é a dualidade dos impactos dos romances no trabalho, podendo estes ser tanto positivos quanto negativos para a dinâmica laboral. Entre os impactos positivos, ressalta-se a melhoria das dinâmicas organizacionais proporcionada pela presença

de um casal feliz e harmonioso, que contribui para reforçar os ciclos de amizade e aumentar a motivação no ambiente de trabalho. Por outro lado, também é enfatizado como os relacionamentos amorosos podem ter repercussões negativas, especialmente nos casos em que o envolvimento amoroso resulta em dificuldade na realização do trabalho devido a fatores como ciúmes ou términos de relacionamentos.

Classe 3: Desafios de Separação entre Trabalho e Vida Pessoal (verde). Nesta classe, os segmentos de texto focam nas complicações decorrentes da dificuldade de separar vida pessoal e profissional. No geral, esses segmentos apresentam uma conotação negativa, associando essa dificuldade a prejuízos para o funcionário e seus colegas, decorrentes de situações constrangedoras no ambiente de trabalho que afetam negativamente a equipe, bem como a dificuldade em concluir projetos e tarefas. Tais prejuízos são frequentemente atribuídos à incapacidade emocional de indivíduos para se engajar no trabalho devido a complicações amorosas com o parceiro que também é colega de trabalho.

Além disso, é discutida a complexidade em manter um limite claro entre as esferas pessoal e profissional, especialmente em contextos românticos no ambiente de trabalho, visto que poucas pessoas possuem a maturidade emocional necessária para transitar com sucesso entre esses domínios sobrepostos. Esta falta de maturidade emocional é citada como um fator predominante nas opiniões negativas sobre relacionamentos amorosos no trabalho.

Classe 4: Hierarquia e Dinâmica de Poder (azul). Esta categoria se concentra principalmente nas dinâmicas relacionadas a relacionamentos hierárquicos no ambiente de trabalho e suas implicações. Estas relações frequentemente estão associadas ao abuso de poder por parte dos gestores, resultando em relacionamentos tóxicos que afetam adversamente todos os envolvidos, bem como a equipe como um todo. Além disso, essas relações hierárquicas são frequentemente caracterizadas pelo favorecimento indevido. A avaliação dos participantes sobre esses relacionamentos é

predominantemente negativa e as consequências associadas são igualmente percebidas como desfavoráveis.

Classe 5: Mobilidade e Estrutura Organizacional (lilás). Esta categoria destaca uma característica específica da organização pesquisada: por se tratar de uma empresa de grande porte, com milhares de unidades distribuídas por todo o país, a mobilidade de funcionários é frequente e rotineira, incluindo mudanças de cidade e estado, além das mudanças de unidade. Essa mobilidade resulta em situações nas quais os funcionários se encontram sozinhos em novos locais de trabalho, sem redes de apoio preexistentes. Neste contexto, os novos colegas de trabalho frequentemente se tornam a principal ou até única rede de socialização disponível, levando a um aumento da probabilidade de formação de relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho. Esses relacionamentos surgem como um meio de criar laços sociais e combater a solidão inerente a um ambiente novo e desconhecido.

Cabe ressaltar ainda o impacto negativo dessas mudanças frequentes de cidade e estado nos relacionamentos amorosos pré-existentes, que tendem não resistir à distância, exacerbando a sensação de solidão para aqueles que se mudam. Nesse contexto, novos relacionamentos no local de trabalho, sejam amigáveis ou românticos, podem oferecer o suporte emocional necessário, auxiliando na adaptação.

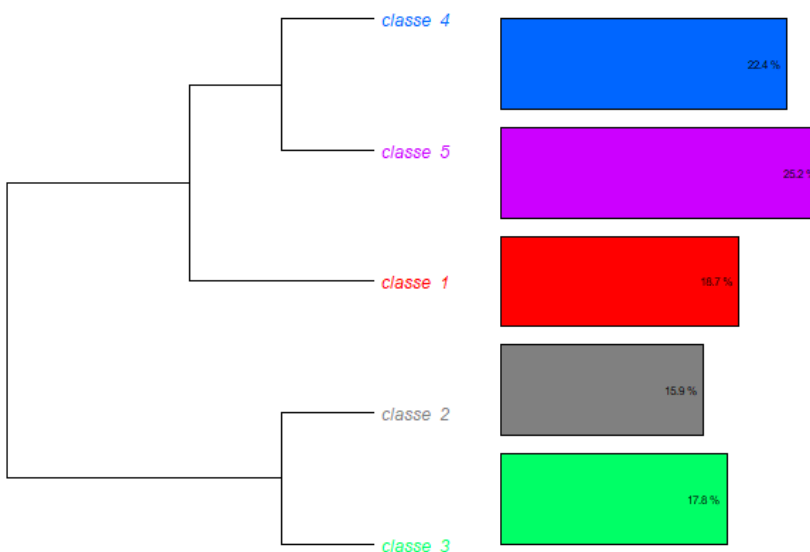
Embora a percepção geral dos participantes sobre relacionamentos amorosos no trabalho seja neutra, a maioria dos argumentos aponta para consequências negativas, sugerindo que, na percepção dos participantes, tais relacionamentos são vistos como arriscados e propensos a desfechos desfavoráveis, ao mesmo tempo que também são percebidos como inevitáveis, o que implica que, apesar dos riscos, são uma realidade incontornável do ambiente de trabalho. Diante do exposto, a atitude dos participantes em relação a romance no ambiente de trabalho pode ser sintetizada como neutra, tendo em vista que esse tipo de relacionamento é inevitável, predominantemente negativo, mas ocasionalmente pode ser positivo.

Impactos dos Relacionamentos no Trabalho. No cerne da literatura científica sobre romances no local de trabalho, destaca-se a análise de seus impactos na realização do trabalho. Vários conceitos e hipóteses foram propostos por pesquisadores, tais como produtividade, motivação e envolvimento, que podem ser influenciadas de forma tanto positiva quanto negativa. Os participantes expressaram suas percepções sobre os principais impactos dos relacionamentos amorosos no trabalho, resultando em 154 segmentos de texto analisados pelo software iRamuteq.

Conforme ilustrado na Figura 24, o dendrograma obtido na análise lexicométrica demonstra a formação de cinco classes temáticas.

Figura 24

Dendrograma de classificação hierárquica descendente



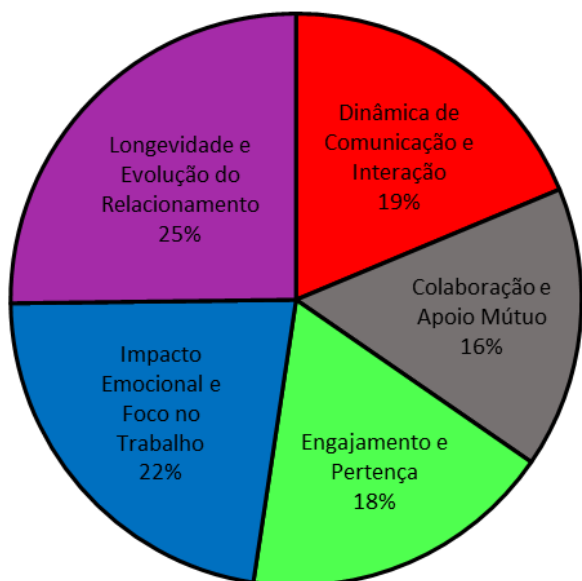
A análise inicial gerou duas subdivisões principais: na subdivisão superior encontra-se a Classe 1 (vermelha), com 18,7% dos segmentos, seguida por uma segunda subdivisão que originou as Classes 4 (azul) e 5 (lilás), com 22,4% e 25,2% dos segmentos, respectivamente. A subdivisão inferior resultou na Classe 2 (cinza) com 15,9% dos segmentos e, por fim, na Classe 3 (verde) com 17,8%.

A Figura 25 detalha a distribuição dessas classes dentro da amostra, bem como as nomenclaturas atribuídas com base na análise das frases representativas de cada classe. As classes temáticas foram definidas como: Dinâmica de Comunicação e Interação (Classe 1, vermelha),

Colaboração e Apoio Mútuo (Classe 2, cinza), Engajamento e Pertencimento (Classe 3, verde), Impacto Emocional e Foco no Trabalho (Classe 4, azul) e Longevidade e Evolução do Relacionamento (Classe 5, lilás).

Figura 25

Categorias encontradas a partir dos clusters de palavras



Classe 1: Dinâmica de Comunicação e Interação (vermelha). Essa classe examina como os romances no ambiente de trabalho influenciam as dinâmicas de comunicação e interação entre os funcionários. Os efeitos desses relacionamentos variam, abrangendo tantos aspectos positivos quanto negativos. Entre os impactos positivos, destacam-se a melhoria da comunicação entre os membros do casal, o que pode potencializar a eficácia na busca de soluções para problemas de trabalho.

Alguns entrevistados discutiram como relacionamentos amorosos no trabalho influenciam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Questões como a continuidade das discussões sobre o trabalho fora do ambiente profissional e a necessidade de estabelecer limites claros para manter a saúde do relacionamento e o bem-estar mental foram destacadas. Vários participantes também compararam os impactos dos relacionamentos amorosos com os das amizades no local de trabalho.

Enquanto alguns veem semelhanças nas dinâmicas de interação e engajamento, outros destacam diferenças significativas, especialmente quando se trata de términos de relacionamentos amorosos.

Entre os impactos negativos estão as repercussões das questões emocionais do relacionamento no ambiente de trabalho, que incluem episódios de choro durante o expediente e em confraternizações de trabalho ou a deterioração da comunicação entre os membros do casal em virtude de conflitos amorosos, bem como impactos negativos em geral na produtividade e bem-estar emocional, e até a necessidade de mudar de unidade ou até de cidade para evitar o contato após o término da relação. Além disso, a presença de romances no trabalho pode fomentar a disseminação de comentários maldosos e fofocas, gerando um clima organizacional desfavorável e até danos à reputação profissional.

Classe 2: Colaboração e Apoio Mútuo (cinza). Dentro desta categoria de respostas ressaltam-se os impactos positivos decorrentes dos relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho. Um dos aspectos positivos observados é o compartilhamento de informações entre os parceiros, ou até mesmo um dos membros do casal auxiliar o outro na conclusão das tarefas, contribuindo não apenas para a produtividade individual, mas também para a eficiência organizacional como um todo. A colaboração e o apoio mútuo característicos desses podem refletir positivamente no engajamento e na produtividade, com os envolvidos demonstrando uma maior disposição para colaborar e se apoiar mutuamente em tarefas e projetos.

Outro benefício identificado nesta classe é o suporte emocional mútuo entre os membros do casal. Esse apoio recíproco proporciona um reforço nos recursos emocionais, facilitando o foco e o desempenho no trabalho. Isso inclui apoio durante períodos de estresse ou desafios profissionais, proporcionando um ambiente de trabalho mais amigável e solidário. Essa dinâmica demonstra a influência positiva que os relacionamentos amorosos podem exercer no ambiente profissional, não somente em termos de produtividade, mas também no de bem-estar emocional. Além disso, os relacionamentos amorosos podem influenciar a tomada de decisão e o comportamento profissional dos

envolvidos. Por exemplo, a preocupação com o bem-estar do parceiro pode levar a decisões que favorecem a colaboração e a assistência mútua, evidenciando a influência dessas relações no dinamismo profissional.

Apesar dos benefícios, as percepções dos colegas sobre relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho são variadas. Enquanto alguns reconhecem os benefícios da colaboração e do apoio mútuo, outros expressam preocupações sobre possíveis conflitos de interesse ou favoritismos, evidenciando a complexidade e a multiplicidade de perspectivas sobre este fenômeno no ambiente de trabalho.

Classe 3: Engajamento e Pertencimento (verde). Nesta classe temática o foco é direcionado aos impactos dos relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho em relação à motivação e o engajamento no trabalho, destacando como o envolvimento romântico com um colega da mesma organização pode levar a um profundo senso de pertencimento e lealdade à empresa, simbolizando a expressão “vestir a camisa”. Essa dinâmica ocorre porque os relacionamentos amorosos no trabalho criam uma forte integração entre suas vidas profissional e pessoal. Essa sobreposição pode levar a um maior senso de engajamento e pertencimento à organização, especialmente quando ambos os membros do casal estão comprometidos com os objetivos e valores da empresa.

Alguns trechos apontam que relacionamentos amorosos podem influenciar positivamente as relações de trabalho, promovendo um ambiente mais colaborativo e integrado. Isso é particularmente notável em situações em que casais trabalham juntos em projetos ou compartilham responsabilidades profissionais. Outro ponto destacado é que, enquanto o relacionamento amoroso prospera, há um aumento perceptível no engajamento e na satisfação com o trabalho. No entanto, quando há desentendimentos ou término, isso pode afetar negativamente a motivação e o foco no trabalho.

Também foi relatado um aumento no sentimento de pertencimento à organização quando o relacionamento romântico está intrinsecamente ligado à empresa, aspecto que se torna ainda mais

relevante no contexto de famílias com filhos. Nestes casos, os filhos do casal também costumam conviver em ambientes da empresa tais como clube de funcionários, eventos familiares promovidos pela organização, competições esportivas entre equipes de trabalho, ampliando a sensação de pertencimento, alçando a empresa à parte integrante da família.

Classe 4: Impacto Emocional e Foco no Trabalho (azul). Os segmentos de texto analisados nesta categoria remetem a impactos majoritariamente negativos dos relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho. É destacado que casais muito apaixonados podem se tornar mais distraídos e apresentar redução no foco e desempenho, devido à tendência de focarem excessivamente um no outro, em detrimento da realização do trabalho. Tal comportamento resulta em desatenção na execução das tarefas, expondo ao erro. Por outro lado, casais em dificuldades na relação amorosa também demonstram uma tendência a ter um desempenho reduzido. Este fenômeno é atribuído ao abalo emocional gerado pelos problemas conjugais, que impacta negativamente a eficiência e a capacidade de concentração.

Também foi destacado por diversos participantes os desafios enfrentados após o término de um relacionamento no ambiente de trabalho, que podem ensejar situações como constrangimento, desentendimento e dificuldade em manter a interação profissional. A dinâmica de focos e como ela afeta os envolvidos em um romance no trabalho foi outro tema destacado por alguns respondentes, que relataram mudanças significativas na dinâmica de trabalhado em função de boatos.

Classe 5: Longevidade e Evolução do Relacionamento (lilás). Muito embora o foco da pergunta estivesse nos impactos dos relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho, parte considerável das respostas abordou também como o trabalho pode afetar o relacionamento amoroso de casais que trabalham na mesma organização. Como este não é o foco da presente pesquisa, este ponto não será aprofundado.

Alguns participantes salientaram o quanto diversos relacionamentos amorosos formados no local de trabalho apresentam notável longevidade, com muitos colegas casados há muitos anos com outro membro da mesma organização. Essa estabilidade nos relacionamentos foi reforçada como um objetivo desejável pelos entrevistados. Além disso, nesta classe, foi destacado que ao longo dos anos o relacionamento tende a cessar seu impacto negativo ou positivo sobre o trabalho, com as pessoas retornando gradualmente à sua rotina habitual em relação às suas responsabilidades profissionais.

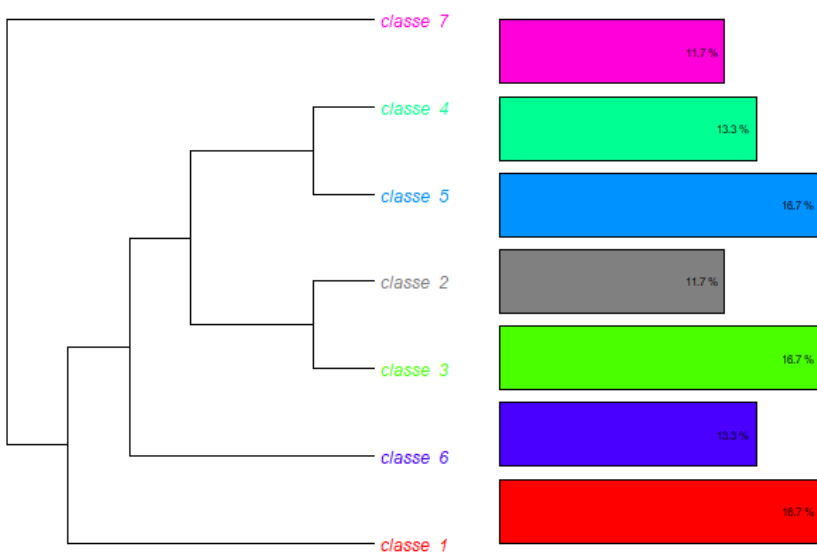
Em geral, as respostas analisadas nesta categoria revelam tanto impactos positivos quanto negativos dos relacionamentos no trabalho, ao longo das diversas fases do relacionamento amoroso. A frequência e a natureza dos impactos relatados sugerem uma dinâmica equilibrada de prós e contras. Aspectos positivos incluem motivação, engajamento e cooperação, enquanto os negativos abrangem falta de foco, comunicação e, em alguns casos, cooperação. Cabe ressaltar a natureza dicotômica desses impactos: os mesmos fatores podem ser benéficos ou prejudiciais, dependendo da natureza específica de cada relacionamento. Esta observação leva a uma importante reflexão sobre os efeitos dos relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho – eles não são absolutos. Alguns participantes reportam impactos positivos em aspectos que outros consideram negativos ou sem impacto significativo.

Impactos das Fases do Relacionamento no Trabalho. A análise das respostas dos participantes, bem como a revisão de literatura de Pierce et al. (1996), revelam que os relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho não são sempre iguais e dependem das características peculiares de cada casal. Essa individualidade determina se o impacto será positivo ou negativo. No entanto, uma variável importante neste contexto é a fase do relacionamento. Cada etapa de uma relação, desde a fase inicial, frequentemente referida como “lua de mel”, até um eventual término, apresenta desafios e dinâmicas muito diferentes. Durante a fase da “lua de mel”, prevalecem sentimentos positivos e entusiasmo, enquanto nas fases posteriores os relacionamentos podem enfrentar dificuldades que levam a emoções

negativas e interações complexas, especialmente se o relacionamento termina e os envolvidos continuam a trabalhar no mesmo ambiente.

Para aprofundar a compreensão dos impactos dos relacionamentos amorosos no trabalho ao longo das diferentes fases do relacionamento, os participantes foram questionados sobre as principais diferenças enfrentadas em cada etapa da relação. Esta consulta resultou em 74 segmentos de texto analisados lexicometricamente, resultando em sete classes temáticas, conforme apresentado na Figura 26.

Figura 26
Dendograma de classificação hierárquica descendente

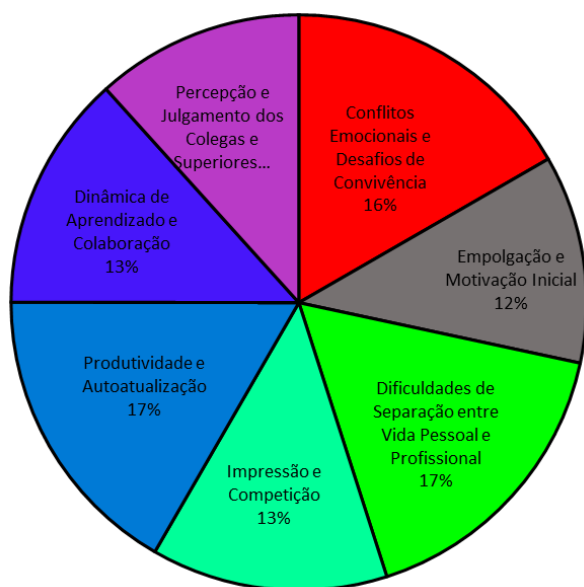


Na análise lexicométrica realizada, a subdivisão inicial das categorias revelou a formação de sete classes temáticas distintas. A Classe 7 (lilás), representando 11,7% dos segmentos de texto, emergiu como a primeira classe na estruturação dos dados. A divisão subsequente gerou a Classe 1 (vermelha), com 16,7% dos segmentos. A seguir, a segunda subdivisão resultou na Classe 6 (azul escuro), com 13,3% dos segmentos. Uma subdivisão adicional, dupla, gerou na raiz superior a formação da Classe 4 (verde água) e da Classe 5 (azul claro), ambas com 13,3% dos segmentos, e da Classe 2 (cinza) e Classe 3 (verde), cada um com 11,7% e 16,7% dos segmentos, respectivamente.

Conforme ilustrado na Figura 27, as categorias foram nomeadas com base na análise das frases representativas. As nomenclaturas atribuídas são as seguintes: Conflitos Emocionais e Desafios de Convivência (Classe 1, vermelha), Empolgação e Motivação Inicial (Classe 2, cinza), Dificuldades de Separação entre Vida Pessoal e Profissional (Classe 3, verde), Impressão e Competição (Classe 4, verde água), Produtividade e Autoatualização (Classe 5, azul claro), Dinâmica de Aprendizado e Colaboração (Classe 6, azul escuro) e Percepção e Julgamento dos Colegas e Superiores (Classe 7, lilás).

Figura 27

Categorias encontradas a partir dos clusters de palavras



Classe 1: Conflitos Emocionais e Desafios de Convivência (vermelha). Nesta categoria, as respostas predominantemente na fase de término de relacionamentos amorosos e, em alguns casos, em fases conturbadas que não necessariamente resultam em término. Os participantes expressam que compartilhar o mesmo espaço de trabalho com um ex-parceiro representa um desafio significativo. Muitos relatam experimentar crises de ansiedade e constrangimento no ambiente profissional, especialmente quando observam o ex-parceiro iniciar um novo relacionamento, intensificando o impacto emocional. Além disso, a natureza da dissolução do relacionamento também foi um fator destacado, com relatos de situações em que ex-casais nutrem sentimentos negativos intensos um pelo

outro, resultando em tensões e discórdias e, em casos extremos, em confrontos diretos no local de trabalho. Essas dinâmicas ilustram as complexas repercussões emocionais dos terminos de relacionamentos no ambiente profissional e como eles podem afetar o clima organizacional e a interação entre colegas.

Outro aspecto mencionado pelos participantes é a dificuldade em manter a profissionalidade e a imparcialidade em situações em que ex-parceiros estão envolvidos. Isso inclui situações em que colegas de trabalho, que não estão diretamente envolvidos no relacionamento, se veem influenciados pelas dinâmicas emocionais e pelos desafios de convivência que surgem após o término. O constrangimento de trabalhar na mesma unidade ou departamento que um ex-parceiro foi frequentemente citado como um desafio considerável, levando a um impacto negativo no desempenho e bem-estar dos envolvidos.

Além dos desafios diretos enfrentados pelos ex-parceiros, os participantes também discutiram a forma como tais relacionamentos e seus desdobramentos afetam o ambiente de trabalho como um todo. A presença de fofocas e a propagação de rumores relacionados aos ex-casais criam um clima de trabalho desconfortável e às vezes hostil. Esta dinâmica não só impacta os indivíduos diretamente envolvidos no relacionamento, mas também afeta a moral e a produtividade da equipe em geral.

Classe 2: Empolgação e Motivação Inicial (cinza). Nesta categoria, o foco é no início do relacionamento, a chamada fase de “lua de mel”, em que os participantes relatam um elevado nível de empolgação e motivação para ir ao trabalho. Esse aumento é atribuído à expectativa de encontrar a pessoa amada no ambiente de trabalho, gerando um sentimento de alegria e antecipação. Além disso, observa-se uma motivação intensificada para desempenhar tarefas ao lado da pessoa amada ou, em alguns casos, um impulso para demonstrar competência e eficácia como uma forma de causar uma impressão positiva para a pessoa amada.

Essa fase inicial dos relacionamentos, é caracterizada por uma mistura de entusiasmo, envolvimento, motivação, interação colaborativa e uma evolução natural das relações profissionais para

personais, impulsionada pela constante interação e pela experiência compartilhada, e pode influenciar positivamente a disposição geral dos indivíduos no ambiente de trabalho. Os participantes relatam um aumento na satisfação profissional e uma disposição mais proativa para enfrentar os desafios do dia a dia, evidenciando como as dinâmicas emocionais iniciais de um relacionamento amoroso podem impactar favoravelmente a experiência profissional.

Classe 3: Dificuldades de Separação entre Vida Pessoal e Profissional (verde). Nesta categoria, a ênfase é dada às fases de término de relacionamentos amorosos ou a situações problemáticas vivenciadas dentro da relação. Por exemplo, episódios de infidelidade ou desentendimentos graves afetam não apenas os indivíduos envolvidos, mas reverberam pelo ambiente de trabalho como um todo, gerando um clima de constrangimento, desconforto, tensão entre colegas e um aumento na incidência de fofocas. Este cenário pode deteriorar a harmonia e a colaboração entre os colegas, impactando negativamente a produtividade e o bem-estar coletivo. Além disso, os participantes destacam que a dificuldade em manter um equilíbrio entre o pessoal e o profissional em tais circunstâncias pode acarretar prejuízos à produtividade e ao bem-estar geral da equipe.

Particularmente desafiadoras são as circunstâncias pós-término, onde ex-parceiros continuam a compartilhar o mesmo espaço de trabalho, o que pode intensificar sentimentos de mal-estar e desconforto, tanto para os envolvidos quanto para outros membros da equipe. Esses desafios ilustram a complexa intersecção entre as esferas pessoal e profissional nos relacionamentos amorosos no trabalho, visto que a presença de conflitos emocionais e situações delicadas como o término de uma relação amorosa ou a ocorrência de traições tende a transbordar para o ambiente de trabalho. Isso pode resultar em um clima organizacional tenso, com implicações na interação entre os colegas, na percepção dos gestores e, em última instância, na produtividade e bem-estar dos trabalhadores.

Classe 4: Impressão e Competição (verde água). Nesta categoria, o foco são as dinâmicas comportamentais observadas principalmente nas fases iniciais de um relacionamento amoroso, assim

como comportamentos associados à fase da conquista, antecedendo o estabelecimento do relacionamento em si. Neste contexto, os participantes relatam um esforço para desempenhar suas tarefas com excelência e, em alguns casos, superar o desempenho de colegas, com o objetivo de impressionar a pessoa de interesse com sua competência e habilidade profissional.

Além disso, há relatos de indivíduos que intensificam seu desempenho no trabalho com o objetivo de demonstrar que seu relacionamento amoroso não impacta de forma negativa o desempenho da equipe. Este comportamento sugere uma preocupação consciente em manter a eficiência profissional e contrariar, através da hipercompensação, possíveis percepções de que o envolvimento amoroso possa comprometer a realização do trabalho. Este comportamento pode levar a uma melhoria temporária na produtividade ou na qualidade do trabalho, visto que o desejo de impressionar ou hipercompensar atuam como motivadores. Contudo, é importante considerar que tais esforços podem também resultar em tensões ou rivalidades no ambiente de trabalho, especialmente se a competição for percebida de forma negativa por outros colegas.

Classe 5: Produtividade e Autoatualização (azul claro). Esta categoria, intrinsecamente ligada à categoria anterior, como ilustrado no dendrograma apresentado na Figura 26, aborda não apenas as fases estabelecidas de relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho, mas também as etapas iniciais ou até anteriores ao relacionamento, particularmente durante a fase da conquista. Esses estágios são marcados por um notável aumento na produtividade dos indivíduos, observado por meio de um esforço consciente para aprimorar suas qualificações profissionais e promover a autoatualização. Esta tendência reflete uma estratégia deliberada para impressionar potenciais parceiros, especialmente aqueles em posições hierárquicas superiores.

Cabe enfatizar que as avaliações de desempenho positivas podem influenciar a atração interpessoal, gerando sentimentos de afeição que podem impactar a produtividade. Tais relacionamentos amorosos, frequentemente motivados pelo desejo de impressionar ou ser reconhecido

por colegas de trabalho, tendem a levar a um aumento da produtividade. Exemplos relatados indicam que as avaliações de desempenho positivas, aliadas à admiração profissional, se entrelaçam com as dinâmicas interpessoais e afetivas, influenciando não apenas as relações pessoais, mas também trajetórias profissionais dentro de uma organização.

Além disso, a análise sugere que a fase de "lua de mel" de um relacionamento amoroso pode também repercutir positivamente no ambiente de trabalho. Durante este período, é comum observar um aumento na empolgação, motivação e produtividade dos envolvidos, reflexo da alegria e das expectativas otimistas associadas ao início de um vínculo afetivo. Contudo, em contrapartida, as fases de crise ou término dos relacionamentos tendem a gerar repercussões negativas, evidenciando a complexidade e a dualidade dos impactos dos relacionamentos amorosos no contexto profissional.

Classe 6: Dinâmica de Aprendizado e Colaboração (azul escuro). Esta categoria se refere às fases intermediárias de um relacionamento e relacionamentos já estabilizados no ambiente de trabalho, com perspectivas de um futuro conjunto. É descrita uma dinâmica de cooperação entre o casal em busca da prosperidade e desenvolvimento profissional em conjunto, visando alcançar objetivos que transcendem o individual e se alinham às metas do casal como uma equipe. Relatos indicam que frequentemente um ou ambos os membros do casal assumem uma carga maior de trabalho para permitir que o outro se especialize, ou dedicam tempo juntos para aprender habilidades profissionalmente relevantes.

O modelo de atração baseado em reforço e afeto positivo de Clore & Byrne (1974) sugere que funcionários que recebem feedback positivo tendem a desenvolver sentimentos de afeição. Um exemplo relatado ilustra esta dinâmica, onde a admiração profissional por um chefe evolui para um relacionamento amoroso. Essa admiração, inicialmente fundamentada no reconhecimento profissional, leva a um ciclo onde a busca por excelência e atração se entrelaçam, influenciando positivamente a trajetória profissional e a relação pessoal.

Neste contexto, os relacionamentos amorosos no trabalho podem ser vistos como catalisadores para o desenvolvimento profissional e pessoal. Ao trabalhar em prol de objetivos comuns, os casais podem encontrar uma motivação adicional para aprimorar suas habilidades e performances, beneficiando não apenas a relação pessoal, mas também contribuindo positivamente para o ambiente de trabalho. Este processo de aprendizado e colaboração reflete a complexidade e a interconexão das relações amorosas e profissionais no ambiente de trabalho.

Classe 7: Percepção e Julgamento dos Colegas e Superiores (lilás). Esta categoria, alinhada com descobertas de análises anteriores, associa-se predominantemente com o término do relacionamento amoroso ou fases de crise, em que situações da vida privada do casal se propagam pela organização através de fofocas, resultando em julgamentos por parte de gestores e colegas. Em muitos casos, esses episódios acarretam a necessidade de um dos membros do casal solicitar transferência para outra unidade ou afastamento temporário por licença médica, devido aos danos emocionais provocados por este tipo de circunstância.

Em contraste com esses desdobramentos, a presente análise revelou diversos aspectos positivos associados às fases iniciais do relacionamento. Durante o período de conquista pré-relacionamento, observou-se um aumento na produtividade e motivação dos trabalhadores, bem como uma tendência à especialização profissional, visando impressionar potenciais parceiros. Na fase subsequente, comumente denominada "lua de mel" do relacionamento, constataram-se melhorias na empolgação, motivação e produtividade, atribuídas à felicidade de estar com uma pessoa amada e as perspectivas positivas para o futuro da relação.

A partir desse ponto inicialmente positivo, o relacionamento pode seguir por dois caminhos distintos. Se o relacionamento evolui de forma saudável e duradoura, os impactos tendem a ser continuamente positivos, com o casal colaborando como uma equipe para seu crescimento mútuo, o que, por sua vez, reflete beneficentemente no ambiente de trabalho. Por outro lado, se o relacionamento

se deteriora, as dificuldades emergentes tendem a impactar negativamente o ambiente de trabalho, afetando a convivência e a comunicação, não apenas do casal, mas da equipe como um todo. Caso esse declínio do relacionamento persista e culmine em uma separação, os impactos negativos podem se intensificar, provocando situações desafiadoras, como conflitos e constrangimentos no local de trabalho, demandando a intervenção da gestão e a realocação de membros da equipe para restabelecer um ambiente de trabalho harmonioso.

Análise Temática

Para a análise temática, em cada uma das respostas coletadas, foram esgotados todos os conteúdos referentes às duas dimensões investigadas – fatores antecedentes à formação de um romance no local de trabalho e fatores de impacto ou consequências destes relacionamentos. A análise foi realizada a partir de categorias previamente definidas, fundamentadas nos fatores evidenciados por Pierce et al. (1996), que fundamentam boa parte da base teórica da área de relacionamentos no trabalho. Após a transcrição das entrevistas foi realizada uma análise detalhada, com base na metodologia de Virginia Braun e Victoria Clarke, descrita em *Using Thematic Analysis in Psychology: Qualitative Research in Psychology* (Braun & Clarke, 2006), buscando identificar passagens relacionadas a cada categoria que descrevessem a experiência vivida pelos participantes.

Dentre as categorias propostas por Pierce et al. (1996), três delas – especificamente “excitação fisiológica⁶”, “autonomia no trabalho⁷” e “demissões” – não foram abordadas pelos respondentes. Por outro lado, emergiram dos relatos temas não contemplados na categorização de Pierce et al. (1996), mas contemplados nas revisões de literatura de Wilson (2015) e de Sidhu et al. (2020), motivando a criação de sete novas categorias: “estilo de apego”, “relacionamentos anteriores no trabalho” e “política

⁶ Pierce et al. (1996) relatam que a excitação fisiológica induzida por uma variedade de fatores de trabalho, como prazos, demandas competitivas, esforço físico, temperaturas extremas, condições de trabalho perigosas e outras situações que causam ansiedade, pode ser erroneamente interpretada como sentimentos sexuais ou românticos.

⁷ No contexto de romances no local de trabalho, Pierce et al. (1996) definem a autonomia no trabalho como a capacidade de tomar “decisões sobre o próprio trabalho” e a “liberdade de se movimentar no ambiente de trabalho e fazer contatos com colegas de trabalho”.

da empresa”, entre os fatores antecedentes, e “comunicação”, “diferenças de gênero”, “favoritismo” e “reações dos colegas”, entre os fatores consequentes. Alguns aspectos citados de forma mais geral pelos autores, como “relacionamentos hierárquicos” e “término de relacionamentos”, foram alçados a categorias na presente pesquisa, tendo em vista a alta incidência destes temas nos relatos dos participantes.

Algumas categorias, especificamente “desempenho e produtividade”, “envolvimento e engajamento”, “moral e motivação”, “pertencimento, satisfação e bem-estar”, “relacionamentos hierárquicos e favoritismo” e “focos e mal-estar”, foram combinadas devido à sobreposição de seus conteúdos ou por terem sido consistentemente mencionadas em conjunto pelos entrevistados, refletindo uma possível dificuldade em distinguir claramente esses construtos. As categorias “promoções” e “realocações” foram combinadas em “decisões gerenciais”, que englobam também as “demissões”, que em que pese não tenham sido diretamente citadas pelos participantes, tendo em vista que na empresa pública investigada não há demissões exceto por justa causa, mas que se equiparam, na visão dos respondentes, à perda do cargo em comissão.

A categoria “atração romântica” foi revista e ampliada em sua definição original para abranger aspectos contemporâneos relacionados ao ambiente de trabalho, conforme encontrado em pesquisas mais recentes, como nas revisões de literatura de Bilyk (2021) e Dechamplain (2021), mas que não haviam sido trabalhados por Pierce et al. em 1996. Por fim, foi criada a categoria “orientação sexual”, apenas brevemente citada por Wilson (2015) em direções para pesquisas futuras como uma lacuna de pesquisa. As categorias podem ser melhor visualizadas na Tabela 23, abaixo.

Tabela 23

Causas e consequências dos relacionamentos românticos no local de trabalho

Dimensões	Categorias x Participantes
Fatores antecedentes	Proximidade: P1, P3, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14 Exposição Repetida: P1, P3, P4, P5, P6, P9, P10, P13, P14, P15 Similaridade de Atitudes: P1, P9, P10 Avaliações de Desempenho: P3, P7, P13, P14

	Atração Romântica (Física, Emocional ou Pragmática): P1, P2, P3, P9, P10, P11, P13, P14, P15
	Estilo de Apego: P2, P4, P9, P10, P13, P14, P15
	Orientação Sexual: P4, P10, P15
	Atitude em Relação ao Romance no Local de Trabalho: P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15
	Relacionamentos no Trabalho Anteriores: P1, P3, P5, P6, P8, P9, P10, P13, P14, P15
	Política da Empresa: P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15
	Cultura Organizacional: P3, P4, P13, P14, P15
Consequências	Desempenho e Produtividade: P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14
	Comunicação: P6, P10, P11, P13
	Envolvimento e Engajamento: P1, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15
	Moral e Motivação: P5, P6, P9, P10, P11, P12, P13, P14
	Satisfação, Pertencimento e Bem-Estar: P6, P9, P10, P13, P14, P15
	Diferenças de Gênero: P4, P13, P14
	Relacionamentos Hierárquicos e Favoritismo: P2, P3, P6, P7, P8, P13, P14
	Fofoca e Mal-Estar: P1, P3, P13
	Término do Relacionamento: P1, P2, P3, P4, P5, P7, P9, P11, P13, P14, P15
	Reações dos Colegas: P1, P4, P6, P7, P8, P9, P14, P15
Decisões Gerenciais: P1, P5, P6, P7, P13, P14	

Os resultados são apresentados a partir da definição teórica de cada uma das categorias, ilustradas por trechos selecionados das entrevistas, que revelam as variações e particularidades de cada fator associado à formação ou às consequências dos relacionamentos amorosos no trabalho. Optou-se por não associar os trechos aos participantes da pesquisa, mesmo que através de alguma identificação numérica ou fictícia, de modo a assegurar a confidencialidade e o anonimato dos entrevistados.

A Formação de um Romance no Local de Trabalho: Fatores Antecedentes. Para compreender como os relacionamentos amorosos no local de trabalho se desenvolvem, é preciso considerar uma variedade de fatores antecedentes que favorecem o surgimento de um romance entre membros de uma organização. A análise lexicométrica apontou, de maneira geral, alguns destes fatores, que agora são analisados individualmente em cada categoria temática.

Propinquidade (abordada por 80% dos participantes). No contexto dos relacionamentos amorosos, a propinquidade física significa estar fisicamente perto de alguém, como trabalhar no mesmo escritório ou no mesmo andar de um prédio. Esta proximidade aumenta a probabilidade de interações frequentes, o que pode eliciar uma resposta afetiva, como o gostar (Pierce et al., 1996). Byrne e Neuman (1992) afirmam que sem a “oportunidade de interação não pode haver oportunidade de atração” (p. 32). Um exemplo de propinquidade que contribuiu para o desenvolvimento de um relacionamento no trabalho é o relatado no Trecho 1, abaixo.

Trecho 1: Eu entrei na empresa e uma pessoa ia me passar o serviço, porque ia passar a realizar outra atividade na unidade, e essa pessoa era ele. E aí como a gente ficava sempre junto por conta do serviço, a gente começou a namorar. O próprio gerente dizia, “na hora de almoçar vocês almoçam juntos, que eu quero vocês sempre juntos”. Acabou que a gente ficou bem junto mesmo. (Participante)

Outros participantes trouxeram relatos semelhantes, destacando a importância da proximidade física no desenvolvimento de relacionamentos amorosos no trabalho. Em muitos casos, as interações começaram por conta de tarefas profissionais e, com o tempo, evoluíram para conversas mais pessoais. Essa progressão de um relacionamento formal para um mais íntimo é um tema comum nos relatos.

A propinquidade psicológica, por outro lado, refere-se à sensação de proximidade ou conexão que se pode sentir com outra pessoa, mesmo na ausência de proximidade física, como ocorreu nas interações virtuais durante a pandemia do COVID-19, que impuseram o isolamento social. Isso pode ser influenciado por fatores como interesses comuns, experiências compartilhadas, valores semelhantes ou uma compreensão mútua. A proximidade como resultado de requisitos de trabalho contínuos, identificada por Quinn (1977) como um fator que influencia a atração, ocorreu independente da distância física, facilitada pelas interações virtuais no contexto do trabalho remoto, como pode ser visto no exemplo abaixo.

Trecho 2: Foi na pandemia, aquela coisa de trabalho remoto, eu tinha que lidar muito com ele, então a gente se falava muito no Teams. E aí estava todo mundo um pouco mais carente naquele começo de pandemia, que era *lockdown* total. Acabou rolando um flerte pelo Teams... (Participante)

De acordo com dados da Sociedade para Gestão de Recursos Humanos (SHRM, 2022) dos EUA, constata-se um possível aumento nos romances no ambiente de trabalho durante a pandemia do COVID-19, especialmente com a transição para o regime de home office. Esse fenômeno indica que, mesmo durante períodos de quarentenas e lockdowns, relacionamentos amorosos entre colegas de trabalho continuaram a ocorrer, sugerindo a natureza inevitável desses romances no contexto corporativo (Gurchiek, 2022).

Exposição repetida (abordada por 67% dos participantes). Uma das consequências da propinquidade é a exposição repetida, que Pierce et al. (1996) indica como outro fator que antecede a formação de romances, além da propinquidade em si. Mainiero (1986, 1989) destaca que a exposição repetida se torna particularmente influente em situações em que os colegas passam muitas horas trabalhando juntos. Esta exposição contínua e as longas jornadas de trabalho tendem a aumentar a frequência das interações sociais entre colegas que realizam tarefas similares, elevando a probabilidade de atração interpessoal (Byrne e Neuman, 1992). Sidhu et al. (2020) corroboram essa visão, apontando que a proximidade física por períodos prolongados, proporcionada por longas horas de trabalho, encorajam a intimidade e contribuem para o surgimento dos relacionamentos românticos no ambiente de trabalho. Os dois trechos abaixo trazem a questão da exposição repetida em função da jornada de trabalho.

Trecho 3: Se a gente considerar o trabalho médio, 8 horas por dia, e ainda considerando o trânsito e considerando vários fatores, você passa mais tempo com as pessoas do trabalho do que com as pessoas fora do trabalho. (Participante)

Trecho 4: Eu passo cerca de dez horas do meu dia aqui dentro [no trabalho], as pessoas com quem eu me relaciono são as pessoas que estão aqui. Eu acho que é muito mais uma decorrência do que algo que vem primeiro, tipo ninguém vai para o trabalho para arranjar um namorado, eu acho que não. Eu acho que as pessoas ficam tantas horas aqui dentro que o círculo de relacionamento delas fica restrito a esse ambiente e os relacionamentos acabam se desenvolvendo. (Participante)

A exposição repetida e as longas horas de trabalho foram citadas pelos participantes tanto como facilitadores para o desenvolvimento de relacionamentos quanto como motivos pelos quais evitam se envolver romanticamente com colegas de trabalho, tendo em vista que alguns entrevistados acreditam que o excesso de convivência pode contribuir para desgastar a relação.

Pierce et al. (1996) destacam que o contato social e a exposição repetida fora do ambiente de trabalho também podem aumentar as chances de surgirem relacionamentos românticos. Assim, confraternizações e *happy hours* de funcionários podem criar uma atmosfera mais íntima, onde as inibições e barreiras sociais costumam ser atenuadas (Mainieiro, 1989). Portanto, o local das interações entre funcionários, seja dentro ou fora do ambiente de trabalho, pode ter um papel significativo no desenvolvimento de relações pessoais (Pierce et al., 1996).

Trecho 5: Assim que eu cheguei nessa nova unidade, eu me apaixonei por esse colega de trabalho, mas a gente não tinha muita proximidade. A gente começou a se conhecer melhor porque o grupo do trabalho se encontrava muito em barzinho, à noite, para tomar um chopp. Toda terça-feira, por exemplo, tinha um chopp para gente falar sobre trabalho, trocar ideias, essas coisas. Então foi assim que a gente se aproximou. (Participante)

Alguns participantes relataram que, em ambientes de cidades pequenas, onde as oportunidades de socialização são limitadas, as "turmas" para saídas sociais frequentemente incluíam colegas de trabalho, aumentando as chances de desenvolver relacionamentos amorosos. Outros entrevistados

trouxeram relatos de relacionamentos que começaram por meio de amizades comuns no local de trabalho, ou seja, as redes de contatos e amizades dentro da empresa facilitaram o encontro com futuros parceiros em ambientes fora do trabalho. Relacionamentos também surgiram em atividades fora do trabalho que não estavam diretamente relacionadas à empresa, mas onde colegas compartilhavam interesses comuns. Isso inclui cursos, hobbies, eventos culturais ou outras atividades de lazer, onde coincidentemente encontraram colegas de trabalho.

Outro ponto que merece destaque é o advento dos aplicativos informáticos de relacionamento, que se popularizaram graças à acessibilidade proporcionada pelos *smartphones*, transformando significativamente as relações amorosas. Esses aplicativos, equipados com mecanismos de busca de parceiros e geolocalização em tempo real, tornaram-se uma parte integrante do cotidiano das pessoas, influenciando a maneira como interagem no mundo. Eles não apenas reproduzem as "necessidades" cotidianas, mas também expandem as possibilidades de comunicação e relacionamento para além dos contextos presenciais, abrangendo agora os espaços virtuais. Esses aplicativos têm como principal função facilitar encontros entre usuários que buscam parceiros para relações amorosas e/ou sexuais, emergindo como importantes intermediários no campo afetivo. A busca por um parceiro romântico foi consideravelmente simplificada com o surgimento desses aplicativos, que são agora acessíveis a uma ampla parcela da população. A tecnologia, portanto, encurtou distâncias e abriu um leque de possibilidades, permitindo que a exposição repetida, já citada por Pierce et al. (1996), ocorra também de forma virtual, através da internet (Andrade & Silva, 2019). Dentre os entrevistados, duas pessoas trouxeram três relatos de relacionamentos com colegas de trabalho iniciados através de aplicativos, um dos quais é apresentado a seguir.

Trecho 6: Uma das pessoas que eu me relacionei no trabalho era alguém que eu conheci em um aplicativo de relacionamento, que eu nem sabia que trabalhava na mesma empresa, não tinha nem ideia. E fui pega de surpresa quando eu descobri que trabalhava. (Participante)

Similaridade de Atitudes (abordada por 20% dos participantes). Pierce et al. (1996) propõem que a exposição repetida pode levar uma dupla de trabalho a identificar se compartilham atitudes semelhantes e a similaridade percebida de atitudes seria um agente reforçador que frequentemente resulta em gostar. A hipótese de Pierce et al. (1996), corroborada por Sidhu et al. (2020), é que quanto maior a proporção de atitudes similares compartilhadas entre dois funcionários, maior a probabilidade de que eles gostem um do outro. Um exemplo é este relatado abaixo.

Trecho 7: Assim que eu cheguei na nova unidade, encontrei uma pessoa que a gente foi tendo conversas e afinidades logo de cara. A gente gostava das mesmas coisas, em todos os sentidos. Sabe quando tudo bate? Valores, crenças, objetivos de vida. Inclusive, logo fomos morar juntos, em pouquíssimo tempo, foi uma espécie de um casamento. (Participante)

Outros dois entrevistados também mencionaram que, ao trabalhar juntos e passar tempo em tarefas em comum ou em discussões relacionadas ao trabalho, descobriram afinidades em suas maneiras de pensar, abordagens para o trabalho, e até em suas visões de vida fora do trabalho. Essa percepção de afinidade contribuiu para um sentimento de conexão e compreensão mútua. A descoberta de interesses e valores comuns em contextos fora do trabalho, como durante eventos sociais ou atividades de lazer, também foi citada como um fator que fortaleceu o vínculo e a atração entre os colegas.

Considerando que as pessoas tendem a escolher uma empresa ou um ramo de atividade para trabalhar com base em fatores de similaridade, e que o processo de seleção de pessoas nas organizações tende a recrutar funcionários cujas atitudes e valores se alinham com a cultura corporativa, emerge um ambiente de trabalho onde as pessoas já compartilham alguma similaridade de atitudes (Mainiero, 1989). Como resultado, as organizações funcionam como filtros que criam um ambiente de funcionários que têm atitudes similares, o que, por sua vez, pode aumentar a probabilidade de que se desenvolvam relações românticas entre eles (Pierce et al., 1996).

Avaliações de Desempenho (abordada por 27% dos participantes). Além da similaridade de atitudes, outras variáveis baseadas em afeto, como receber uma avaliação de desempenho positiva, podem prever a atração interpessoal (Pierce et al., 1996; Mano & Gabriel, 2006). O modelo de atração baseado em reforço e afeto positivo, proposto por Clore & Byrne (1974), sugere que um funcionário que recebe uma avaliação de desempenho positiva tende a desenvolver uma resposta emocional favorável, resultando em sentimentos de afeição.

Trecho 8: Tudo começou quando ela chegou na unidade e logo começou a se destacar. Ela se tornou a melhor funcionária do setor, ganhando a confiança dele, que a elegeu como substituta. Essa confiança evoluiu para uma grande amizade, que evoluiu para um *affair*, que evoluiu para um namoro, que evoluiu para um casamento. (Participante)

Outros entrevistados relataram exemplos em que, ao receberem feedbacks positivos de colegas ou superiores, sentiram-se mais valorizados e confiantes, e essa percepção levou a sentimentos de admiração mútua. Além disso, a experiência de dar ou receber avaliações positivas facilitava interações mais frequentes e significativas no trabalho, proporcionando oportunidades para que os funcionários conhecessem melhor uns aos outros em um contexto além do puramente profissional. Essas interações, muitas vezes, pavimentavam o caminho para o desenvolvimento de relações mais íntimas e pessoais.

Atração Romântica (abordada por 60% dos entrevistados). Pierce et al. (1996) classifica como romântica a atração interpessoal que envolve sentimentos de intimidade, paixão, excitação, cuidado etc. Essa atração pode ser física, emocional, intelectual ou pragmática – esta última é quando a atração se baseia em fatores práticos e tangíveis que podem oferecer benefícios ou vantagens específicas, com o potencial de ganhos, status socioeconômico ou estado civil (Cole, 2009; Dechamplain, 2021). Para Dechamplain (2021), os romances no local de trabalho podem se formar a partir de um ou mais destes tipos de atração e levam à atração sexual mútua (Wilson, 2015).

Trecho 9: Quando eu entrei na empresa eu me interessei por ele logo de cara, porque eu o achei lindo. Uma colega meio que serviu de cupido e começou a colocar uma pilha nele sobre mim, dizendo que uma menina bonita estava interessada nele. (Participante)

Trecho 10: Eu noto que essas pessoas que se relacionam na empresa, normalmente são pessoas que vão para a matriz tentar ascensão profissional, porque lá é onde estão as maiores possibilidades de encarecimento. Muitas pessoas de várias cidades vão sozinhas para lá, para focar na questão profissional. Então, eu noto que as pessoas acabam se juntando para terem apoio uns umas nas outras, porque estão todas ali no mesmo barco. Tem uma questão de praticidade. (Participante)

Curiosamente, a atração física foi a menos citada entre os entrevistados como um fator que antecede a formação dos relacionamentos no ambiente de trabalho. Isso sugere que ela pode ser uma característica definidora do romance, ou seja, está subentendido que para existir relação existe atração física, ou que ela não é tão relevante, pois a atração no ambiente de trabalho é influenciada por uma variedade de fatores que vão além da atração física.

A atração emocional foi a mais citada pelos participantes, que descreveram diversas situações e contextos em que o trabalho levou a uma aproximação por questões emocionais. Alguns entrevistados observaram que a dinâmica e as personalidades individuais desempenham um papel crucial nos relacionamentos, trazendo relatos do quanto a compatibilidade emocional foi importante. Outros enfatizaram que os relacionamentos geralmente surgem naturalmente devido ao tempo significativo passado juntos no local de trabalho, relatando situações de atração emocional baseada na convivência.

A atração intelectual foi citada com foco nas interações diárias e nas dinâmicas de trabalho que envolvem parcerias na execução de tarefas e projetos. Por fim, também foi bastante citada a chamada atração pragmática, com diversos participantes citando vantagens práticas em se relacionar com colegas

de trabalho, como compartilhar informações e recursos, “juntar os tickets-alimentação”, ir e voltar juntos para o trabalho, ampliar o *network* na empresa e saber o salário um do outro.

Estilo de Apego (abordado por 47% dos entrevistados). Conforme a pesquisa de Belinda (2017), o estilo de apego (que varia de evitação a ansiedade) dos funcionários pode contribuir para a formação de relacionamentos românticos no ambiente de trabalho. Os funcionários com alta evitação de apego sentem-se desconfortáveis em estabelecer relacionamentos amorosos no trabalho, especialmente em função da alta exposição. Já os funcionários com apego ansioso investem um esforço excessivo na busca de apoio interpessoal, motivo pelo qual estão mais propensos a se envolver em romances no local de trabalho.

Trecho 11: Tem aquele ditado que diz que onde se ganha o pão, não se come a carne. Uma vez eu cheguei a cogitar, mas eu não levei isso a frente, porque eu acho que eu ia me sentir exposto.

É uma coisa que eu não me sentia vontade, sabe? (Participante)

A maior parte dos participantes que abordou a temática, demonstrou um estilo de apego evitativo, enfatizando a preferência em não misturar relacionamentos íntimo-afetivos com o ambiente profissional. Alguns entrevistados relataram situações em que evitaram se envolver romanticamente no trabalho mesmo quando tiveram oportunidades, citando preocupações como exposição excessiva, tendência a desgaste na relação pelo excesso de convivência, dificuldade em separar questões pessoais de profissionais e preferência em focar no trabalho quando estão no ambiente profissional.

Participantes que relataram apego ansioso trouxeram excessiva preocupação em encontrar um parceiro e demonstraram grande interesse romântico por colegas de trabalho, além de uma forte tendência em estar mais preocupados com amor do que com trabalho, mesmo no ambiente profissional. Um participante relatou ter se envolvido em mais de 20 relacionamentos amorosos no trabalho, em uma busca desenfreada pelo “amor verdadeiro”, enquanto outras duas pessoas relataram pouco mais 10 envolvimento cada uma, por motivo semelhante.

Orientação Sexual (abordada por 20% dos participantes). A influência da orientação sexual não é abordada na literatura sobre romances no local de trabalho, conforme já apontado por Powell e Foley (1998), que destacam ainda que tais relacionamentos podem ser particularmente arriscados para casais do mesmo sexo, devido às reações negativas dos colegas. Wilson (2015) se limita a relatar que o potencial de reações adversas leva muitos casais homoafetivos a optarem por manter seus relacionamentos de trabalho em segredo, lembrando ainda que embora Rumens (2008) discuta as amizades de homens gays no trabalho e Bowring e Brewis (2009) analisem como um grupo de funcionários lésbicas e gays gerencia suas identidades no trabalho, nenhum deles aborda os relacionamentos amorosos destes funcionários. O estudo recente de Pham et al. (2023), com trabalhadoras que experienciaram fluidez sexual (o processo de mudança temporária de orientação sexual) no ambiente de trabalho, também não avaliam possíveis relações amorosas no trabalho. No entanto, não restam dúvidas que esses romances têm impactos variados no ambiente de trabalho e precisam ser discutidos.

Trecho 12: É menos comum ter relações amorosas homoafetivas no local de trabalho, mas já vi.

Menos comum, menos falado, menos aberto, menos explícito. Porque a gente tem receio de hostilização. Bom, sem demonstrar nada, a gente já sofre hostilização e discriminação.

Demonstrando, então, a gente tem receio de perder oportunidades, de ser prejudicado de alguma forma. (Participante)

Trecho 13: O sigilo não se limita ao ambiente de trabalho, mas eu acho que é mais forte no ambiente de trabalho, porque ninguém quer saber das nossas relações. Pode ter relacionamento, mas não na frente dos outros; pode ser gay, mas não pode ser afetado. Então tem que ser gay de gravatinha, comportadinho, assexuado, sem dar pinta, sem quebrar a munheca. Imagina ter uma relação amorosa justamente no trabalho... Acaba que parece que você não está expondo você, parece que você está expondo ao desconforto a pessoa que não quer saber da sua relação. (Participante)

Trecho 14: No trabalho temos que passar uma imagem de gay comportado, porque a relação amorosa remete ao sexo, que leva para aquele lugar que o conservadorismo condena... E vivemos em uma sociedade conservadora, mesmo nos núcleos progressistas existe uma influência muito forte de conservadorismo. E o sexo é colocado nesse lugar conservador. Então, pensar em relação carnal, sexual, amorosa, entre pessoas do mesmo sexo, parece que leva uma coisa muito suja para o trabalho. (Participante)

Além dos relatos acima, os entrevistados com orientação homossexual também discutiram as complexidades de serem abertos sobre seus relacionamentos homoafetivos no ambiente de trabalho. Dois participantes sugeriram que existe uma tolerância limitada à expressão de identidades não-heteronormativas e outro relata piadas e comentários discriminatórios no ambiente de trabalho.

Um dos entrevistados também discute como a orientação sexual é vivenciada em diferentes unidades da empresa, mencionando que, em alguns locais, houve necessidade de manter sua sexualidade em segredo devido a um ambiente mais conservador, enquanto em outros setores, a presença de mais pessoas com a mesma orientação sexual tornou a questão irrelevante. Por fim, um dos entrevistados aponta para a demografia da empresa, com muitos funcionários mais velhos, sugerindo que muita gente pode ainda estar "no armário" devido a gerações menos abertas à diversidade sexual.

Atitudes em Relação ao Romance no Local de Trabalho (abordada por 100% dos participantes).

Os valores, atitudes e crenças individuais dos funcionários em relação aos relacionamentos amorosos no trabalho são, para Pierce et al. (1996), um dos fatores relacionados à disposição de se envolver em um romance no local de trabalho. A hipótese de que funcionários com atitude mais favorável em relação a estes relacionamentos têm maior probabilidade de se engajar em um deles foi avaliada quantitativamente, através de escala especificamente elaborada para este fim, por Powell (1986), Pierce (1998), Pierce & Aguinis (2003), Pierce et al. (2012), Doll & Rosopa (2015), Jung & Yoon (2020), bem como pela presente pesquisa, em sua etapa quantitativa. A atitude em relação ao romance no local de trabalho

também foi avaliada na análise lexicométrica da presente pesquisa. Para Bilyk (2021), as atitudes em relação a esses relacionamentos são influenciadas por fatores como motivo, gênero, idade, cultura do local de trabalho e a forma como os funcionários descobriram que seus colegas estavam em um relacionamento que ia além do platônico.

Assim como já relatado anteriormente, seja na análise quantitativa, seja na análise qualitativa (lexicométrica), a atitude em relação ao romance no local de trabalho na presente pesquisa está entre a neutralidade e uma atitude positiva no geral. A ideia de que relacionamentos no trabalho podem ser benéficos é mencionada pela maioria dos entrevistados, com a visão de que eles podem motivar um melhor desempenho profissional e proporcionar um entendimento mútuo sobre as demandas do trabalho. Por outro lado, alguns destacam as dificuldades em manter a separação entre vida pessoal e profissional, especialmente quando envolve relacionamentos com superiores ou colegas de uma mesma equipe. Alguns participantes expressam a visão de que as relações amorosas no trabalho não deveriam ser proibidas ou punidas, desde que não interfiram negativamente no ambiente de trabalho. A comparação entre relacionamentos amorosos e amizades profundas é feita, sugerindo que os impactos de ambos no trabalho podem ser similares.

Na presente análise, o que mais se destacou foi a inevitabilidade dos relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho como o motivo mais citado entre os participantes que avaliaram como se sentem em relação a este tipo de relacionamento. Bilyk (2021), em seu estudo, discorre sobre essa inevitabilidade, pois o ambiente de trabalho é um lugar que muitos avaliam ser adequado para encontrar um parceiro, temática abordada ainda por Dechamplain (2021). Por serem publicações mais recentes, o contexto destas pesquisas está muito mais próximo do contexto atual, em oposição a estudos mais antigos, de 30 anos atrás ou mais, quando este tipo de relacionamento era considerado tabu, como era o caso das pesquisas de Lobel (1993), Devine & Markiewicz (1990) e Dillard (1987).

Trecho 15: Eu acho que é inevitável que esses interesses românticos sejam despertados entre a colegas de trabalho. Assim como as relações, assim como a liderança informal, a organização não tem um domínio sobre isso. (Participante)

Trecho 16: Eu acho que é necessário e inevitável que as pessoas conheçam outras no trabalho, para se relacionar, uma decorrência de um excesso de tempo no ambiente de trabalho, não algo que a pessoa vai para lá planejando. Se você limitar o relacionamento no ambiente de trabalho, é como se você estivesse limitando a vida social da pessoa. Você tira dela o poder inclusive de buscar um relacionamento. Afinal de contas você está tirando dela mais de oito horas por dia da capacidade dela de ter contato com outros seres humanos, contato pessoal, não contato profissional especificamente. Então diria que é mais que inevitável, eu diria que é necessário. (Participante)

A análise dos relatos sobre a inevitabilidade dos relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho revela uma percepção comum de que tais relações são uma consequência natural da dinâmica do ambiente corporativo. Há um reconhecimento de que o local de trabalho, por ser um espaço onde se passa grande parte do tempo, é propício para o desenvolvimento de interesses românticos. Alguns participantes veem isso como algo neutro, apenas mais um contexto para a formação de relacionamentos, sem julgamentos positivos ou negativos. Outros veem como inevitáveis e até naturais, fazendo parte do tecido das relações humanas no contexto corporativo.

Relacionamentos no Trabalho Anteriores (abordado por 67% dos participantes). Segundo Ouellette e Wood (1998), um funcionário que já se envolveu em um romance no local de trabalho anteriormente tem mais probabilidade de se envolver em relacionamentos românticos no futuro. Os achados de Doll e Rosopa (2015) também indicam que o envolvimento anterior em um romance no local de trabalho estava positivamente relacionado à disposição de se envolver em outro romance no local de

trabalho, visto que comportamentos passados tendem a prever comportamentos futuros (Sidhu et al., 2020).

Dentre os entrevistados, há quem esteja aberto à ideia de se envolver romanticamente com alguém do trabalho novamente, contanto que haja interesse mútuo e um clima propício. Alguns entrevistados mencionam que, apesar de preferirem relacionamentos fora do ambiente de trabalho para diversificar seus interesses e expandir seus horizontes, não descartariam completamente a possibilidade de um novo relacionamento no trabalho se a situação surgisse.

Por outro lado, alguns entrevistados mencionam ter aprendido com experiências negativas anteriores e, por isso, se mostram relutantes em repetir a situação. Outros expressam preferência por não ter relacionamentos com colegas de trabalho, citando motivos pessoais, como a necessidade de separação entre vida profissional e pessoal e o desejo de evitar monotonia nas conversas e interações. Um dos participantes relata, inclusive, três experiências pessoais traumáticas de relacionamentos amorosos no trabalho. O relato abaixo, no entanto, merece destaque.

Trecho 17: Hoje, das pessoas que eu conheço no meu trabalho, poucas me interessam. São pessoas monótonas, muito bitoladas, que usam os relacionamentos como forma, inclusive, de ascensão profissional, o que eu acho horrível. As relações delas ficam muito clube com o Fulaninho do setor tal, churrasco na casa do Ciclaninho da área tal. E isso é algo de que hoje eu fujo muito. Eu prioritariamente foco que hoje as minhas relações sejam de fora da empresa. Apesar de eu perceber que quando eu quando eu aceitei esse tipo de relação na empresa, eu também me beneficiei muito profissionalmente, mas pessoalmente eu sinto que eu me emburreci muito também. (Participante)

Em resumo, os relatos demonstram uma variedade de perspectivas sobre a possibilidade de se envolver novamente em romances no local de trabalho, refletindo uma mistura de cautela, abertura e aprendizado com experiências passadas.

Política da Empresa (abordada por 93% dos participantes). Wilson (2015), em sua pesquisa, afirma que a maioria das organizações permite relacionamentos românticos no ambiente trabalho, reconhecendo-os como um “fato da vida” (Lickley et al., 2009). No entanto, algumas organizações optam por proibir relacionamentos amorosos em contextos específicos, como entre médicos e pacientes, professores e alunos, terapeutas e clientes, por exemplo. Todavia, a ideia de uma proibição total em todas as organizações é geralmente vista como inviável (Wilson, 2015).

Por outro lado, alguns autores acreditam que o romance no local de trabalho deveria ser proibido, especialmente devido à possibilidade de alegações de assédio, conforme relatado por Pierce & Aguinis (2009). Dessa forma, no Reino Unido, uma pesquisa conduzida em 2012 revelou que um em cada 7 empregadores proibiu relacionamentos entre membros da mesma equipe naquele país (Wilson, 2015). Boyd (2010) relata que houve amplo debate nos periódicos jurídicos sobre até que ponto um empregador pode “legislar o amor” (Jones, 1999). Fisher (1994) relata que 70% dos entrevistados em uma pesquisa acham que romances no local de trabalho não são da conta da empresa, enquanto o estado de Nova York aprovou uma legislação que proíbe que empresas tenham políticas que impeçam os relacionamentos românticos no trabalho (Jones, 1999; Wilson, 2015).

No Brasil, a proibição de relacionamentos amorosos no trabalho é inconstitucional, conforme prevê o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, que preconiza que “são invioláveis a intimidade e a vida privada das pessoas” (República Federativa do Brasil, 1988). As jurisprudências existentes sobre a temática no país ensejam que, não havendo conduta imprópria no local de trabalho, não há previsão de justa causa para demissão. Em casos julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), grandes empresas foram condenadas por proibir relacionamentos amorosos entre funcionários. Nessas decisões, o TST reverteu demissões por justa causa e determinou indenizações por danos morais, fundamentando-se na ideia de que as empresas não possuem o direito de proibir namoros entre colegas de trabalho, desde que estes ocorram fora do horário de expediente.

Riach e Wilson (2007) descobriram, em sua pesquisa no setor de bares, a existência de "regras não oficiais" sobre romances no trabalho, que muitas vezes eram ignoradas. A questão é que, devido, talvez, ao medo de violar os direitos humanos, poucas organizações possuem políticas formais sobre romances no local de trabalho (Appelbaum et al., 2007). Além disso, a maioria das políticas abordam apenas casos em que os romances podem afetar negativamente o trabalho, com as restrições mais comuns sendo a proibição de romances entre gestores e subordinados (Wilson, 2015).

O estudo de Karl & Sutton (2000) avalia a percepção dos trabalhadores em relação às políticas da empresa sobre romance no trabalho. Os achados indicam que os trabalhadores avaliam que uma política mais leniente é percebida mais justa do que uma política mais rígida, exceto quando o romance apresenta impactos negativos para a organização, quando a percepção se inverte.

Em geral, os relatos dos participantes da presente pesquisa indicam uma postura pessoal neutra e prática em relação à postura da empresa a respeito de relacionamentos românticos no local de trabalho. Muitos entrevistados acreditam que proibir tais relacionamentos é impraticável e desnecessário, destacando que as relações pessoais são inevitáveis e fazem parte da natureza humana. Além disso, a maioria concorda que a empresa não deve interferir nas relações pessoais dos funcionários, a menos que afete diretamente o ambiente de trabalho. Alguns entrevistados mencionam que, na empresa, as relações amorosas muitas vezes ocorrem e são normalizadas, desde que não interfiram no desempenho profissional. A ideia de que as relações amorosas podem ser benéficas em certos contextos também é levantada, com a ressalva de que estas devem ser gerenciadas com cuidado para não criar ambientes de trabalho desconfortáveis ou injustos.

Há um consenso entre os entrevistados sobre a necessidade de regulamentações para evitar conflitos de interesse, especialmente em casos em que há uma relação hierárquica direta entre os envolvidos no relacionamento. É citado que a empresa possui uma política clara de vedação ao nepotismo

para evitar situações de constrangimento ou favorecimento, regulando as relações amorosas sem necessariamente proibi-las, mas que essa política algumas vezes não é respeitada.

Trecho 18: As empresas precisam entender que os funcionários são seres humanos, que não dá para você desligar a chave de se apaixonar ou de se relacionar quando você vai fazer uma atividade de trabalho, quando você está lá inteiro, como ser humano inteiro, porque isso para mim é como negar que a pessoa é humana. Ela precisa agir como uma máquina, então ela não pode se apaixonar pelo colega? Eu acho isso fora da realidade, eu acho que é até uma questão de desrespeito às pessoas como elas são. (Participante)

Trecho 19: Eu acho que o veto de algumas empresas ao relacionamento afetivo, sexual entre os funcionários não faz qualquer sentido, porque se a questão for de prejudicar o rendimento, relações de amizade às vezes podem ser tão intensas quanto uma relação de namoro. E relações de inimizade mais ainda, eu acho muito mais problemático você ter duas pessoas com uma notória inimizade no ambiente de trabalho do que um casal de namorados. Eu acho que o risco de dar problema no ambiente, no clima, e isso afetar o trabalho das outras pessoas, é muito maior. Eu nunca compreendi bem o veto ao relacionamento amoroso em algumas empresas. (Participante)

Em resumo, segundo os relatos, a postura da empresa em relação aos relacionamentos amorosos no trabalho parece equilibrar a aceitação da natureza humana com a necessidade de manter um ambiente de trabalho profissional e justo. As regras existem mais para orientar e regular essas relações, em vez de proibi-las completamente.

Cultura Organizacional (abordada por 33% dos participantes). Fatores contextuais, como culturas organizacionais, tipos de empregos e padrões de trabalho, têm sido mostrados em pesquisas como influenciadores da amizade no trabalho (Cohen 1992; Wellman 1992), então é provável que também influenciem o romance (Wilson, 2015). A cultura organizacional é frequentemente descrita como a

“personalidade” de uma organização, composta pelas atitudes, valores, crenças, ideologias, filosofias, normas e padrões que emergem entre os trabalhadores de uma organização (Pierce et al., 1996). Na literatura, a cultura organizacional é retratada como uma “força invisível” que influencia e orienta o comportamento dos funcionários, incluindo a respeito da formação (ou não) de relacionamentos românticos no ambiente de trabalho, tendo em vista que ela dita quais comportamentos são considerados apropriados dentro da organização (Pierce et al., 1996; Wilson, 2015).

De acordo com Mainiero (1989), em culturas organizacionais lentas, convencionais, tradicionais e conservadoras, geralmente há um desencorajamento de romances entre colegas de trabalho, enquanto em ambientes de trabalho caracterizados por serem rápidos, orientados para a ação, dinâmicos e liberais, onde frequentemente existe uma atmosfera de pressão e atividade intensa, há uma tendência a ser mais permissivo em relação a esses relacionamentos. Salviaggio et al. (2011), em sua pesquisa, notou que culturas organizacionais lentas, tradicionais e conservadoras (por exemplo, encontradas em bancos e finanças) estão associadas a menos romances no local de trabalho, enquanto culturas liberais e aceleradas (como as encontradas na publicidade) estão associadas a mais romances. Burke (2010) reafirma que áreas como marketing e publicidade têm alta incidência tem de fato alta incidência destes relacionamentos, enquanto arquitetura tem baixa incidência.

Mano & Gabriel (2006) argumentam que dentre os fatores que contribuem para o surgimento dos relacionamentos no local de trabalho é o clima organizacional, que nada mais é do que uma fotografia da cultura organizacional. Para os autores, climas organizacionais considerados frios são mais burocráticos e apresentam normas de conduta mais rígidas, além de apresentarem medidas de desempenho mais objetivas e impessoais, tornando-se menos propensos ao surgimento de relacionamentos amorosos, enquanto climas classificados por eles como mais quentes, são mais informais e com políticas mais lenientes, onde a satisfação do cliente é a principal preocupação, sendo mais propensos ao romance no local de trabalho (Mano & Gabriel, 2006; Sidhu et al., 2020).

Os relatos dos participantes sobre a cultura organizacional da empresa revelam que, nessa empresa específica, essas relações amorosas são vistas como algo comum e até certo ponto aceitável. A maioria dos entrevistados relata que o romance no trabalho é frequentemente discutido abertamente, sem estigma ou problema, a menos que envolva uma relação hierárquica direta que exija realocação. É comum que funcionários se casem com colegas de trabalho e continuem suas carreiras em diferentes unidades ou departamentos.

Há uma percepção geral de que a empresa, por ser muito grande, com muitos funcionários e um ambiente de trabalho dinâmico, favorece a formação de relacionamentos românticos. A constante mudança de unidades e a interação com diferentes grupos de colegas criam oportunidades para o desenvolvimento de relacionamentos pessoais, incluindo romances.

Embora os relacionamentos românticos sejam comuns, existe uma consciência sobre a necessidade de manter o profissionalismo, especialmente em situações em que a relação pode interferir nas dinâmicas de trabalho. Alguns relatos indicam que relacionamentos extraoficiais ou extraconjugais também ocorrem, mas geralmente são mantidos em segredo para evitar fofocas ou julgamentos.

Trecho 20: A gente fala abertamente sobre relacionamentos no trabalho, não é nenhum tabu, na minha opinião. Ninguém tem vergonha ou esconde suas relações, a não ser que seja uma relação extraconjugal. É engraçado que tem até uma brincadeira que diz assim, se eu namorar com uma pessoa da mesma empresa, a gente vai juntar o nosso vale-refeição, sabe? Então é comum, faz parte da nossa cultura, do nosso DNA. (Participante)

Foi observado que embora a empresa tenha políticas formais contra o nepotismo ou relações hierárquicas, a cultura organizacional parece promover uma abordagem mais humanizada, reconhecendo que relacionamentos românticos são parte da vida e não podem ser completamente controlados ou proibidos no ambiente de trabalho.

As Consequências de um Romance no Local de Trabalho: Fatores de Impacto. A partir do momento que os relacionamentos amorosos se formam no ambiente organizacional, eles podem impactar o ambiente de trabalho tanto de forma positiva quanto negativa. As pesquisas anteriores sobre romances no ambiente de trabalho têm focado principalmente nos impactos desses relacionamentos em duas áreas principais: (a) as mudanças percebidas de comportamento dos funcionários, incluindo a produtividade no trabalho, o engajamento e a motivação dos trabalhadores; e (b) as decisões gerenciais, que abrangem promoções, realocações ou transferências de emprego, e até a demissão de funcionários envolvidos em um relacionamento. Além dessas variáveis, outros fatores relacionados ao trabalho, como relacionamentos hierárquicos, término de relacionamento e fofocas, também são considerados. Alguns destes fatores já foram analisados, de modo geral, na análise lexicométrica, restando agora a análise individualizada por categoria temática.

Desempenho e Produtividade (abordados por 93% dos participantes). A influência dos relacionamentos românticos no local de trabalho na produtividade e desempenho dos funcionários tem sido o principal ponto no qual a literatura sobre o assunto se concentra (Bilyk, 2021). Não há consenso na literatura se é essa mudança é predominantemente positiva ou negativa, no entanto grande parte da pesquisa sobre este tema se dedica a explorar as consequências negativas que existem quando dois funcionários da mesma organização se envolvem em um romance (Wilson, 2015; Bilyk, 2021).

Pierce et al. (1996) destaca que a maioria dos estudos analisados em sua revisão de literatura indicam que funcionários envolvidos em um relacionamento amoroso no trabalho são mais produtivos, com índices de aumento da produtividade variando entre 9 e 21%. Mainiero (1989) sugere que nas fases iniciais de um romance no trabalho a produtividade pode diminuir, voltando a aumentar quando o relacionamento se estabiliza e o casal demonstra um renovado interesse no trabalho. Balaban (2019) defende que a produtividade no trabalho pode ser afetada negativamente pelos relacionamentos no local de trabalho, visto que é mais provável que estes casais cheguem atrasados, saiam mais cedo ou

faltem a reuniões, pois colocam o trabalho em segundo plano e tornam seus relacionamentos o foco principal. Boyd (2010) observa que não há evidências conclusivas na literatura se os romances no ambiente de trabalho aumentam ou diminuem a produtividade, enquanto Pierce e Aguinis (2003) encontram que o romance não é preditivo dos níveis de desempenho no trabalho.

Em estudos mais recentes, Khan et al. (2017, 2018) e Jung & Yoon (2020) encontram que o romance no local de trabalho tem uma relação positiva com o desempenho no trabalho, enquanto Verhoef e Terblanche (2015) encontram que após o término do relacionamento há uma grande queda na produtividade e aumento do absenteísmo, especialmente quando os trabalhadores atuam no mesmo ambiente. Na etapa quantitativa do presente estudo, o desempenho apresentou correlação significativa com atitude em relação a relacionamento no trabalho e envolvimento, além de apresentar o maior valor de desempenho entre todos os estudos que analisaram esse fator (Khan et al., 2017, 2018; Jung & Yoon, 2020; Pierce, 1998; Pierce & Aguinis, 2003), com um valor próximo ao máximo da escala, conforme detalhado na seção Discussão dos Resultados Quantitativos.

Entre os entrevistados nesta etapa qualitativa, há uma percepção de que o estágio do relacionamento desempenha um papel importante na produtividade, com a fase de empolgação inicial do relacionamento impulsionando a produtividade e com os períodos de tensão afetando negativamente o desempenho. Por outro lado, quando o relacionamento se estabiliza não há impacto significativo na produtividade. A relação entre a fase do relacionamento e os impactos para o trabalho foram avaliados na análise lexicométrica.

Alguns relatos sugerem que a produtividade é fortemente ligada à capacidade de foco e concentração no trabalho, que pode ser influenciada pelo suporte emocional obtido em um relacionamento amoroso saudável. Outros relatos apontam que a produtividade profissional é impactada pela vida pessoal, independentemente de o parceiro ser um colega de trabalho. A ideia

central é que as emoções e experiências vividas em um relacionamento amoroso, sejam elas positivas ou negativas, têm o potencial de influenciar o desempenho no trabalho.

Trecho 21: No meu caso, afetou bastante a produtividade e o desempenho. A gente trocava muita ideia em relação aos nossos projetos em comum, a gente contribuía muito ativamente no trabalho um do outro de forma positiva, então para o trabalho foi muito bom, com certeza. E depois que termina, é ruim, afeta negativamente, com certeza também, mas não por muito tempo. Então eu acredito que o saldo para a empresa seja positivo, porque quando o relacionamento está bom, afeta muito positivamente, durante todo o tempo, e quando fica ruim e termina, afeta negativamente por um tempo só. (Participante)

Em resumo, os efeitos dos relacionamentos românticos no trabalho na produtividade e desempenho variam amplamente, dependendo da dinâmica do relacionamento e das características individuais dos envolvidos. Enquanto alguns casos podem levar a um aumento na produtividade e no bem-estar, outros podem resultar em distrações e impacto negativo no desempenho profissional.

Comunicação (abordada por 27% dos participantes). Os impactos que os romances no trabalho trazem à comunicação não costumam aparecer com muito destaque na literatura sobre os relacionamentos amorosos no trabalho, mas foi uma temática que emergiu entre os entrevistados. Alguns estudos listam a comunicação entre os pares como mais um entre os fatores que podem sofrer algum impacto positivo, pois os romances no trabalho podem melhorar o trabalho em equipe, aprimorando a comunicação e a cooperação (Cole, 2009; Wilson, 2015; Dechamplain, 2021).

Um estudo conduzido por Sutton (2017) ilustrou que o romance no trabalho afetou fatores como confiança, abertura, comunicação, colaboração, tratamento justo e respeitoso dos funcionários, contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho ético e agradável (Sidhu et al., 2020). Powell (1986), por outro lado, concluiu que o romance no local de trabalho não é percebido como promovendo uma melhor comunicação entre os funcionários envolvidos, nem criando um ambiente de trabalho mais

positivo, enquanto Mainiero (1989) sugere estes relacionamentos podem sim melhorar o trabalho em equipe, a cooperação, o fluxo de trabalho e os processos de comunicação (Pierce et al., 1996).

Diferentes entrevistados relataram que perceberam os relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho impactar a comunicação de diversas maneiras. Um dos entrevistados mencionou que, apesar das discussões em casa, conseguia manter uma postura profissional no trabalho, buscando a ajuda do parceiro em caso de dúvidas ou problemas, mesmo que estivesse chateado com ele, que também era colega de trabalho. Esta observação sugere que, para alguns, é possível separar os problemas pessoais das responsabilidades profissionais.

Outro relato destacou que, quando há problemas graves no trabalho, a interação com o parceiro pode se tornar um ponto de tensão no relacionamento. Um participante mencionou que seu parceiro evitou interagir profissionalmente em algumas situações sérias de trabalho, porque tinha o hábito de evitar confrontos no relacionamento, então também evitou situações profissionais onde o confronto não só era necessário como imprescindível, sugerindo que os relacionamentos amorosos podem complicar a dinâmica de comunicação profissional, principalmente em relacionamentos mais longos.

Trecho 22: Eu sou uma pessoa muito direta e transparente. Então, quando eu tenho algum problema grave no trabalho para resolver, eu adoto essa comunicação mais agressiva, independentemente de quem seja. Em casa, se eu dou umas opiniões muito bravas, meu marido não briga comigo, se esquia. E ele estava ficando calado para essas minhas opiniões no trabalho que ele não poderia. Não debatia comigo, não tinha coragem. Então ele trocou a interlocução, para que quando ela fosse comigo, outras pessoas precisariam fazer. Então hoje em dia qualquer que seja a comunicação, nunca é entre nós. (Participante)

Por outro lado, um outro entrevistado observou que a comunicação pode ser facilitada quando há um relacionamento amoroso, devido à intimidade e compreensão mútua. Segundo ele, quanto mais intimidade, menos você tem que dizer para falar a mesma coisa. Esta perspectiva sugere que, em alguns

casos, os relacionamentos amorosos podem melhorar a comunicação e a cooperação no trabalho, apontando para um impacto positivo na produtividade.

Em resumo, a influência dos relacionamentos amorosos no trabalho na comunicação varia de acordo com a natureza do relacionamento, o ambiente de trabalho e a capacidade dos indivíduos envolvidos de separar questões pessoais das profissionais. Alguns encontram maneiras de manter o profissionalismo, enquanto outros enfrentam desafios em equilibrar as dinâmicas pessoais e profissionais.

Envolvimento e Engajamento (abordados por 87% dos participantes). O envolvimento e o engajamento no trabalho são dois construtos diferentes, porém conceitualmente interligados, tendo sido combinados em uma mesma categoria devido à sobreposição de seus conteúdos. Lodahl e Kejner (1965) definiram o envolvimento no trabalho como “o grau em que uma pessoa está psicologicamente identificada com seu trabalho”, Paullay et al. (1994) como “o grau que alguém está cognitivamente absorvido e preocupado com o seu trabalho”, Muckinsky (2004) como “a importância do trabalho para a auto-imagem” e Siqueira (2008) como “um estado de completa absorção e assimilação pelo trabalho”.

O engajamento, por sua vez, é definido por Khan (1990) como “estar física, cognitiva e emocionalmente conectado aos seus papéis no trabalho”, por Maslach e Leiter (2008) como “estado energético de envolvimento com atividades laborais pessoalmente prazerosas que asseguram a eficácia profissional”, por Schaufeli et al. (2002) “um estado psicológico difuso, de natureza afetivo-cognitiva, que se manifesta na dedicação, vigor e absorção ao trabalho” e por Bakker et al. (2008) como “um estado psicológico positivo relacionado ao trabalho, de caráter motivacional, que se manifesta em alto grau de energia e em forte identificação com o trabalho”.

Na literatura, o envolvimento e o engajamento no trabalho são variáveis relativamente pouco exploradas em relação aos relacionamentos amorosos no trabalho. Dillard (1987) investigou como as razões para iniciar um romance no local de trabalho afetam o envolvimento no trabalho, constatando que aqueles que começam um romance por amor tendem a aumentar seu envolvimento no trabalho, ao

passo que aqueles cujo romance é motivado por razões egoístas ou relacionadas ao trabalho não demonstram alterações no seu grau de envolvimento. Wilson (2015) afirma que casais podem ser compelidos a trabalhar mais e se envolver mais em seu ambiente de trabalho como resposta às possíveis opiniões negativas dos colegas de trabalho sobre seu romance. Pierce (1998) investigou se a participação em um relacionamento amoroso no trabalho está positivamente associada ao nível de envolvimento no trabalho, mas a hipótese não foi confirmada. Khan et al. (2022) encontrou que o envolvimento dos funcionários com o trabalho media completamente a relação entre romance no local de trabalho e o esforço dos funcionários no trabalho. Por fim, Pierce e Aguinis (2003) argumentaram que os sentimentos positivos vivenciados por funcionários em relacionamentos amorosos podem ter efeitos de transbordamento afetivo na forma de conexão emocional com a organização e os colegas de trabalho, reforçando seu envolvimento com o trabalho.

Em relação ao engajamento, Dillard e Broetzmann (1989) avaliaram que os romances no local de trabalho aumentam o engajamento dos funcionários e Shuck et al. (2016) afirmam que atitudes e visões favoráveis dos funcionários sobre esses romances os levam a se dedicar mais ao trabalho, elevando assim seu engajamento. Jung & Yoon (2020) encontraram que os romances no local de trabalho tiveram impactos positivos comprovados no engajamento e desempenho no trabalho dos funcionários.

Na etapa quantitativa do presente estudo, o envolvimento apresentou correlação significativa com atitude em relação ao relacionamento no trabalho e desempenho, além de apresentar valor inferior ao encontrado em outros estudos (Khan et al., 2018, 2022; Jung e Yoon, 2020; Pierce, 1998; Pierce & Aguinis, 2003), conforme detalhado na seção Discussão dos Resultados Quantitativos.

Entre os entrevistados nesta etapa qualitativa, muitos relataram um aumento no ânimo para realizar suas tarefas com mais dedicação, especialmente quando a pessoa amada estava presente no mesmo ambiente de trabalho. Esse aumento no engajamento foi atribuído ao desejo de impressionar ou ser avaliado positivamente pelo parceiro romântico. Alguns expressaram que compartilhar o ambiente

de trabalho com um parceiro romântico facilita a colaboração, potencializando a troca de ideias e o engajamento com o trabalho. No entanto, esse aumento no engajamento às vezes pode levar a uma sobreposição excessiva entre trabalho e vida pessoal, levando ao *burnout*.

Trecho 23: Eu me sentia mais motivada a trabalhar. Eu estava muito empolgada com a relação, então, nossa, eu vestia camisa, eu trabalhava muito mais horas do que necessário, e a gente trocava muito figurinha sobre o trabalho todo dia depois do expediente, a gente estudava assuntos relacionados ao trabalho juntos, nos finais de semana. (Participante)

Alguns participantes relataram que a maturidade emocional da pessoa e a dinâmica do relacionamento afetam o engajamento no trabalho. Por exemplo, um relacionamento estável e satisfatório pode facilitar a colaboração no trabalho e aumentar o envolvimento, enquanto um relacionamento mais conturbado pode causar distrações e afetar negativamente o engajamento. Em outros casos, a competitividade entre o casal pode até ser benéfica para a empresa, pois pode levar a um aumento no desejo de crescimento profissional.

Em resumo, os relatos indicam que os relacionamentos românticos no trabalho podem ter um impacto significativamente positivo no engajamento e envolvimento dos funcionários, mas esses efeitos são variáveis e dependem de vários fatores.

Moral e Motivação (abordados por 53% dos participantes). A motivação no trabalho envolve os fatores que impulsionam um funcionário a realizar o seu trabalho e frequentemente tem sido conceituada em termos de intensidade, qualidade e persistência do comportamento no ambiente de trabalho (Kanfer, 1990; Landy, 1989; Landy e Becker, 1987), mas embora este seja um tema presente na discussão sobre romances em locais de trabalho, há uma carência de evidências empíricas robustas em relação a esta variável (Pierce et al., 1996). O ponto central é investigar a influência que um romance no trabalho pode ter na motivação de um indivíduo a exercer suas atividades profissionais.

Pesquisas indicam que romances no local de trabalho podem aumentar a motivação dos funcionários, já que estes tendem a se sentir mais satisfeitos e dispostos a trabalhar mais quando envolvidos romanticamente com colegas (Mainiero, 1989). Tanto Mainiero (1989) quanto Dillard e Broetzmann (1989), encontraram um aumento significativo no entusiasmo de trabalho entre os envolvidos romanticamente (Pierce et al., 1996).

A moral (ou *morale*, em inglês, como algumas vezes o construto é conhecido) no trabalho relaciona-se ao estado geral de ânimo e satisfação entre os funcionários de uma organização. Uma moral alta está frequentemente associada a um ambiente de trabalho positivo e satisfação no trabalho, com os romances no local de trabalho podendo impactar a moral dos funcionários, ou seja, o comportamento romântico dentro de uma organização pode ter um impacto no ambiente ou na atmosfera geral do grupo de trabalho (Mainiero, 1989).

Estudos sobre romances no local de trabalho indicam que tais relacionamentos podem tanto melhorar quanto prejudicar a moral dos funcionários (Mainiero, 1989). Enquanto alguns relatos sugerem que romances podem revitalizar e reduzir o estresse no ambiente de trabalho, criando um clima mais positivo, outros apontam para uma diminuição da moral, especialmente em casos de romances entre chefes e subordinados (Mainiero, 1989; Powell & Mainiero, 1990; Quinn, 1977). George e Alex (2013) afirmam que o romance no local de trabalho não afeta apenas os indivíduos envolvidos no relacionamento, mas os colegas de trabalho e a organização como um todo, com impacto que pode ser tanto negativo quanto positivo; a positividade surge quando o relacionamento é motivado por amor verdadeiro, o que eleva a moral dos funcionários em geral e não apenas do casal envolvido (Sowmya, 2013). Entretanto, a maioria dessas conclusões carece de rigor metodológico, com poucos estudos fornecendo dados primários concretos para sustentar tais afirmações (Pierce et al., 1996).

Dentre os entrevistados que abordaram a temática, há um consenso que os relacionamentos românticos no local de trabalho podem ter um impacto positivo tanto na motivação quanto na moral

dos envolvidos. Muitos relatam que a presença de um interesse romântico no ambiente de trabalho aumenta a empolgação para ir ao trabalho e a motivação para realizar as tarefas de maneira eficiente. A oportunidade de compartilhar conquistas e desafios profissionais com um parceiro que entende a dinâmica do trabalho, que entende o valor de bater uma meta, é vista como um estímulo adicional. Além disso, a chance de ter uma motivação elevada no trabalho por causa de um relacionamento amoroso é considerada alta entre os funcionários, indicando que a presença de um parceiro romântico no local de trabalho pode contribuir para um maior engajamento e satisfação no desempenho profissional.

Trecho 24: Eu detestava trabalhar naquela unidade. Mas eu confesso que nos meses que ele estava lá, eu ia mais feliz porque eu sabia que eu ia vê-lo. (Participante)

Trecho 25: Eu me senti muito mais empolgada para ir para o trabalho. Acho que isso é muito real, é bem o que eu vivi. Muita empolgação para ir para trabalhar, porque sabia que ia chegar lá e ia estar a pessoa pela qual eu sentia essa afetividade toda. Então, primeiro era um ânimo de ir para o ambiente de trabalho, que era onde eu o encontrava, e depois um ânimo em realizar o trabalho o mais bem feito possível, porque a pessoa que eu gostava, que eu admirava, estava lá, perto de mim, e poderia me avaliar como profissional. Então eu tinha mais empolgação para ir para o trabalho e mais empolgação para trabalhar melhor. Eu senti isso. (Participante)

Satisfação, Pertencimento e Bem-Estar (abordadas por 40% dos participantes). A satisfação no trabalho foi definida como uma resposta emocional de um indivíduo ao seu trabalho, em função da comparação entre os resultados reais do trabalho e o que o funcionário esperava obter (Cranny et al., 1992). Esta definição se alinha com a teoria de Thibaut e Kelley (1959) sobre a satisfação em relacionamentos, onde a satisfação é alcançada quando os resultados reais de um relacionamento superam as expectativas pessoais do indivíduo (Rusbult, 1980). Segundo Pierce et al. (1996), o modelo de reforço e afeto de Clore e Byrne (1974) apoia a alegação de que o afeto positivo experimentado a

partir de um romance no local de trabalho pode "transbordar" e aumentar a satisfação no trabalho do funcionário. Portanto, um funcionário envolvido romanticamente no local de trabalho provavelmente se sentirá mais satisfeito com seu parceiro e com aspectos específicos do trabalho se o relacionamento atender ou exceder suas expectativas (Pierce et al., 1996).

O pertencimento pode ser compreendido como a necessidade psicológica de estabelecer e manter vínculos interpessoais fortes e duradouros entre os membros de um grupo e entre grupos diferentes (Baumeister & Leary, 1995). O senso de pertencimento no trabalho é importante para o bem-estar dos funcionários e pode melhorar a satisfação no trabalho, além de que funcionários que se sentem integrados e valorizados tendem a contribuir para um clima de trabalho mais positivo (Wilson, 2015). Um relacionamento amoroso no trabalho pode levar o casal a compartilhar um comprometimento mútuo com a organização, contribuindo para um sentimento mais forte de pertencimento, especialmente quando o casal frequentemente se envolve em eventos sociais e grupos representativos da empresa, ampliando assim sua rede de relacionamentos.

O bem-estar no trabalho pode ser definido como um estado psicológico e emocional positivo resultante das experiências e interações no ambiente de trabalho (Ferreira, 2017). Este estado é caracterizado pela presença de emoções e humores positivos, como alegria, disposição, contentamento, entusiasmo, felicidade, empolgação, orgulho e tranquilidade (Ferreira, 2017; Valls-Salles, 2023). Khan et al. (2017) afirmam que, na maioria das vezes, os parceiros românticos sentem bem-estar ao receber atenção romântica no trabalho, resultando em aumento da satisfação no trabalho. Desta forma, o romance no local de trabalho contribui positivamente para o bem-estar psicológico, o que, por sua vez, afeta positivamente o desempenho dos funcionários (Khan et al., 2017). A pesquisa de Ditzgen et al. (2017) encontrou que o toque afetuoso do parceiro romântico alivia o estresse e instiga o otimismo, promovendo o bem-estar psicológico no trabalho e aumentando o desempenho dos funcionários, enquanto Biggs et al. (2012) avaliam que os parceiros de um romance no local de trabalho sentem-se

mais satisfeitos e são mais fáceis de conviver, criando ambientes de trabalho mais descontraídos e felizes Wilson (2015).

Os relatos dos participantes sobre o impacto dos relacionamentos românticos no trabalho no bem-estar, pertencimento e satisfação mostram que esses relacionamentos podem ter efeitos positivos e negativos, em que pese a maior parte dos entrevistados tenham relatado aspectos positivos. No bem-estar, alguns relataram se sentir mais dispostos e alegres, com um relacionamento contribuindo para um aumento no bem-estar geral, especialmente após experiências anteriores de separação ou depressão. Já no aspecto do pertencimento, um relato recorrente foi que casais que trabalham na mesma empresa tendem a se engajar mais nas atividades da empresa, criando um senso de comunidade mais forte. No entanto, esse aumento no engajamento pode, por vezes, levar a uma fusão excessiva entre a vida profissional e pessoal, com o trabalho se tornando um tópico predominante na vida dos casais.

Trecho 26: O que eu noto é que alguns casais que trabalham juntos aqui na empresa costumam se envolver mais nos grupos, atividades e associações da empresa, frequentam mais o clube dos funcionários, participam mais dos torneios esportivos, vão mais aos eventos culturais, de modo que acabam convivendo muito com outros casais da empresa que também frequentam muito esses espaços e se envolvendo muito com a empresa, além do dia a dia do trabalho, inclusive nos finais de semana, feriados e férias, aumentando a sua rede de relacionamentos e o senso de pertencimento. (Participante)

Trecho 27: Eu não sei ao certo se a sensação de pertencimento é alterada, mas o peso do trabalho com certeza é reduzido pelo fato de estar num relacionamento com alguém da mesma empresa. Eu estou me sentindo mais disposto, mais alegre. Então eu acho que o relacionamento contribuiu para isso, para esse meu bem-estar, sabe? O dia a dia do trabalho é mais leve pelo

fato de eu estar num relacionamento com alguém do mesmo trabalho. Eu me sinto mais feliz.

(Participante)

No geral, foi observado que estar em um relacionamento com alguém da mesma empresa torna o dia a dia no trabalho mais fácil, aumenta a sensação de realização e satisfação com o trabalho, contribuiu para o senso de pertencimento e para o bem-estar em geral, mas pode limitar os interesses e assuntos do casal, que se restringe a falar só sobre trabalho, o que pode ser prejudicial a longo prazo.

Diferenças de Gênero (abordada por 20% dos participantes). Embora a participação das mulheres no mercado de trabalho tenha aumentado e a diferença salarial média entre os gêneros tenha diminuído nos últimos anos, as mulheres ainda enfrentam desigualdades significativas em termos de remuneração e promoção em comparação com os homens (Antloga, 2020; de Moraes Santos et al., 2022). Do mesmo modo, ao optar por fazer parte de um relacionamento no local de trabalho, as mulheres frequentemente experimentam reações mais negativas dos colegas de trabalho e maior insegurança no emprego em relação aos homens, especialmente se o relacionamento amoroso terminar (Bilyk, 2021). Relacionamentos hierárquicos entre um chefe homem e uma subordinada mulher, por exemplo, frequentemente resultam em consequências negativas para a mulher, que pode ser vista como dispensável e sujeita a transferência ou demissão, práticas comuns após o fim de tais relacionamentos (Pierce et al., 1996). Riach e Wilson (2007) relataram que, segundo a opinião de funcionários, em casos de término de um relacionamento amoroso entre duas pessoas com diferentes níveis hierárquicos na empresa, a pessoa no cargo inferior geralmente deveria ser demitida; e essa pessoa costumava ser a mulher.

Wilson (2015) explora a ideia de que mulheres em relacionamentos com superiores são frequentemente vistas como manipuladoras e usando o sexo para ganhar vantagens no trabalho, acrescentando que as mulheres são frequentemente percebidas como “dormindo com o chefe” quando conquistam ascensão profissional, sendo inclusive rotuladas pejorativamente, enquanto homens em

situações similares não são vistos da mesma maneira. Em seu estudo, Devine e Markiewicz (1990) relatam que trabalhadores, tanto homens quanto mulheres, acreditam que mulheres são menos competentes do que homens e que os relacionamentos amorosos no trabalho são formas das mulheres conseguirem vantagens não merecidas no trabalho através do sexo. Esse fenômeno reflete a discriminação desproporcional contra mulheres no ambiente de trabalho, em função de aspectos estruturais de uma sociedade patriarcal, onde homens gozam de mais liberdade pessoal e valorização profissional. Salvaggio et al. (2010) discutem como a sexualidade feminina é mais controlada e reprimida na nossa cultura, ao contrário da masculina, o que leva as mulheres a terem uma visão mais crítica do sexo e comportamentos sexuais no ambiente de trabalho.

Além disso, os homens tendem a interpretar comportamentos sexuais de forma menos negativa e prejudicial do que as mulheres, geralmente adotando uma visão mais favorável em relação a romances e intimidade sexual no ambiente de trabalho (Berdahl 2007; Pierce 1998). Por exemplo, um ato considerado como flerte por um homem pode ser visto como assédio por uma mulher. Considerando ainda que os homens frequentemente ocupam posições de maior poder nas organizações, comportamentos sexuais iniciados por eles são frequentemente vistos como mais intimidadores e coercitivos do que os iniciados por mulheres (Berdahl & Aquino, 2009). Enquanto isso, mulheres são frequentemente rotuladas como "emocionalmente instáveis", ao passo que homens são vistos como "aptos a gerenciar" um relacionamento amoroso no trabalho (Riach & Wilson, 2007).

Dentre os entrevistados que abordaram a temática, um homem e duas mulheres, a percepção geral sobre o impacto dos relacionamentos românticos no trabalho, especialmente em relação ao gênero, revelam as complexidades e as desigualdades de gênero presentes no ambiente de trabalho, com um foco particular nos desafios enfrentados pelas mulheres.

Trecho 28: Na estrutura que a gente vive, que é pautada no patriarcado, as mulheres se encontram muitas vezes em situações em que são o elo mais frágil da cadeia, são mais

vulneráveis em relação ao cargo e ao emprego. Então enquanto alguns acham que elas têm mais chances de se beneficiar com favoritismos, eu acho que elas têm é mais chances de se prejudicar. (Participante)

Trecho 29: O homem, quando tem uma ascensão profissional muito rápida, é porque ele é muito competente, com certeza. A mulher, quando tem uma ascensão profissional muito rápida, é porque transou com alguém. A gente tem essa cultura patriarcal, não só na empresa, mas no país, que perpassa os muros da organização e muita gente na empresa pensa sim. Eu acho que hoje em dia é um pouco menos, antigamente era mais comum acharem que quem foi promovida rápido era porque teve relação sexual com alguém. (Participante)

Trecho 30: Eu não acho que seja uma questão intrínseca ao gênero, mas sim à construção social do gênero. É sobre como fomos educados e a maneira pela qual a cultura nos molda e nos impõe expectativas de como os gêneros devem agir. Em alguns momentos, pode parecer que o gênero feminino é mais sensível ou mais afetado por relacionamentos amorosos no trabalho. No entanto, eu vejo isso mais como um reflexo da construção social do gênero e das dinâmicas de poder existentes. Existe ainda o outro gênero, posicionado em um papel de poder, que é socialmente construído para não demonstrar sensibilidade, agindo e comportando-se de forma a esconder sua sensibilidade. Portanto, a questão é mais cultural, relacionada ao gênero, do que uma característica inerente ao gênero em si. (Participante)

Em resumo, a percepção dos entrevistados reflete as dinâmicas de poder e as normas culturais enraizadas no patriarcado, com as mulheres muitas vezes enfrentando desafios adicionais e estigmas mesmo quando não se relacionam romanticamente no trabalho, levantando suspeita apenas por se destacar profissionalmente.

Relacionamentos Hierárquicos e Favoritismo (abordados por 47% dos participantes). A literatura identifica dois tipos principais de romance no ambiente de trabalho: lateral, entre funcionários de

mesmo status, e hierárquico, quando um dos dois funcionários está em um nível organizacional mais alto que o outro (Wilson, 2015; Pierce & Aguinis, 1997). Romances hierárquicos frequentemente resultam em complicações devido às diferenças de poder (Powell, 2001), com as pessoas em posição mais baixa na hierarquia – geralmente a mulher – correndo mais risco de perder o emprego ou serem transferidas (Quinn, 1977; Devine & Markiewicz 1990; Pierce et al., 1996; Riach & Wilson, 2008; Wilson, 2015). Além disso, quando há qualquer percepção, ainda que infundada, que o subordinado no relacionamento obtém vantagens injustas e é favorecido nas tarefas profissionais, se instala no ambiente de trabalho um clima de tensão, gerando suposições de que eles explorarão esse favoritismo para oportunidades de ascensão profissional (Sidhu et al., 2020; Bilyk, 2021; Dechamplain, 2021).

De acordo com Wilson (2015), muitos casais optam por manter o romance em segredo, para evitar reações negativas e fofocas (Foley & Powell, 1999; Quinn, 1977; Dillard & Miller, 1988), levantando discussões sobre amor, sexo, poder, ética e normas de comportamento no trabalho (Powell & Foley, 1998). Romances hierárquicos também geram respostas mais intensas devido a questões de poder e dependência (Mainiero, 1986), podendo ser vistos como coalizões que desequilibram o ambiente de trabalho (Jones, 1999), além de suscitar preocupações sobre troca de favores profissionais por benefícios pessoais, levantando questões de equidade e justiça para os colegas, causando ressentimento e discussões entre os colegas sobre o relacionamento chefe-subordinado, o que afeta negativamente o trabalho (Mainiero, 1989; Pierce et al., 1996; Wilson, 2015). As reações negativas se intensificam se o relacionamento for extraconjugal, afetando o clima social do grupo de trabalho (Dillard et al., 1994; Wilson, 2015).

Além disso, ao contrário de relacionamentos laterais, que tendem a aumentar a produtividade (Devine & Markiewicz; Pierce et al., 1996), a presença de um relacionamento hierárquico pode reduzir drasticamente a produtividade dos outros funcionários, que gastam tempo significativo fofocando sobre o relacionamento e suas implicações de tratamento injusto e desigual (Mainiero, 1989; Powell &

Mainiero, 1990; Bilyk, 2021). Em sua pesquisa, Mainiero (1989) relata que 78% dos participantes apresentam ressentimento em relação a relacionamentos hierárquicos, contra 21% em relacionamentos laterais, indicando que relações hierárquicas podem ser destrutivas devido ao ciúme e suspeita de favoritismo (Dechamplain, 2021).

Os relatos dos entrevistados sobre relacionamentos amorosos hierárquicos no trabalho destacam o quanto tais relacionamentos são frequentemente percebidos como negativos, especialmente quando há uma grande disparidade na hierarquia, podendo criar um ambiente de trabalho desconfortável, onde os colegas podem sentir-se inibidos em se comunicar abertamente, temendo represálias ou favorecimento indevido. Há também a percepção de que esses relacionamentos podem levar a favoritismo ou formação de "panelinhas", impactando negativamente o clima organizacional e a justiça percebida entre os colegas de trabalho. Esses relacionamentos podem influenciar a distribuição de tarefas e responsabilidades, resultando em uma carga de trabalho desigual e potenciais conflitos entre os membros da equipe. Em algumas situações, observou-se que embora a política de vedação ao nepotismo da empresa determine que os relacionamentos hierárquicos devem resultar em mudanças de área ou de unidade de um dos envolvidos para evitar conflitos de interesse, muitos casais não cumprem a política, seja escondendo ou mentindo sobre o relacionamento, seja fazendo "gambiarra" no sistema de lotação de funcionários.

Além disso, casos de relacionamentos laterais que evoluem para situações de subordinação hierárquica foram relatados, bem como diversas situações em que o término do relacionamento levou a tratamento desfavorável e até mesmo a assédio no local de trabalho. Em tais casos, a pessoa subordinada – que em todos as situações relatadas foi a mulher – enfrentou consequências severas, incluindo a necessidade de transferência compulsória ou até perda do cargo comissionado.

Trecho 31: Relacionamentos amorosos hierárquicos são péssimos, ainda mais quando é muita hierarquia, muito acima. Eu trabalhei uma vez em uma unidade onde o gestor chefe da unidade

namorava uma técnica e as pessoas tinham medo de falar alguma coisa com ela que o chefe não gostasse, como cobrar algum prazo ou criticar algum serviço. Para mim era horrível isso, um sentimento horrível. Em outra unidade a esposa era hierarquicamente superior e ela fazia propaganda do marido para o chefe, o que era constrangedor. Eu percebo que a equipe fica inibida quando os dois membros do casal trabalham no mesmo ambiente, prejudica o clima organizacional, inibe uma comunicação mais sincera, mais objetiva, as demais pessoas se sentem intimidadas em relação àquele casal ali, de falar de um ou de outro. (Participante)

Em geral, os relacionamentos amorosos hierárquicos no ambiente de trabalho foram relatados como problemáticos devido às suas implicações na dinâmica de poder, comunicação e equidade no local de trabalho.

Fofoca e Mal-Estar (abordados por 20% dos participantes). O romance no local de trabalho frequentemente se torna um tema de fofoca para os colegas de trabalho. Em alguns casos, o romance pode criar um clima feliz ao ambiente de trabalho, mas em muitos casos pode afetar negativamente a moral dos colegas, especialmente nos casos de romances hierárquicos ou relacionamentos dissolvidos (Sidhu et al., 2020). Para Bilyk (2021), estes são casos que geralmente levam a uma maior probabilidade de fofocas prejudiciais, o que pode contribuir para criar um ambiente de trabalho tóxico.

Dillard (1987), em uma análise detalhada sobre fofocas e romances no trabalho, concluiu que a natureza das fofocas depende da percepção dos colegas sobre o motivo do envolvimento dos participantes no relacionamento. Por exemplo, funcionárias mulheres que entram em relacionamentos por motivos de ascensão profissional são as que geram a maior quantidade de fofocas negativas, enquanto homens que iniciam relacionamentos por amor verdadeiro provocam a maior quantidade de fofocas positivas (Pierce et al., 1996; Sidhu et al., 2020).

A fofoca é um dos aspectos mais prejudiciais das percepções negativas no local de trabalho. A desaprovação de relacionamentos pode levar a hostilidade e disseminação de informações falsas,

afetando a produtividade e o engajamento no trabalho, seja do trabalhador alvo da fofoca, em que o foco do funcionário se desloca de seu trabalho para os comentários maliciosos a seu respeito, seja dos colegas que fofocam, que passam mais tempo falando da relação alheia do que trabalhando (Bilyk, 2021). Segundo Sidhu et al. (2020), um dos principais motivos que levam casais a manter sigilo de seu relacionamento no trabalho é o medo de consequências negativas, como desaprovação, altos níveis de fofoca, hostilidades, comunicações distorcidas e ciúmes por parte de superiores e colegas (Sidhu et al., 2020; Dechamplain, 2021).

Dos três entrevistados que abordaram a temática, dois relataram situações em que as interações entre colegas que têm ou tiveram um relacionamento foram mal interpretadas, gerando fofocas e prejudicando a reputação dos envolvidos. Um exemplo foi de uma assistente injustamente acusada de se relacionar sexualmente com dois gerentes ao mesmo tempo, o que impactou negativamente sua carreira e a levou a se mudar de cidade, em que pese ela nunca tenha envolvido com nenhum dos dois gestores.

Além disso, observa-se uma desigualdade de gênero nas fofocas relacionadas a romances no local de trabalho. Mulheres tendem a ser mais prejudicadas por boatos maldosos, sendo rotuladas de maneira negativa e até sofrendo consequências profissionais injustas. Em outro caso relatado, uma técnica foi preterida em uma promoção por ter uma reputação injustamente manchada. A fofoca no trabalho pode levar as pessoas a mudarem de cidade ou pedirem transferência para escapar das consequências negativas desses boatos.

Trecho 32: As pessoas fofocam demais. E tem muita fofoca que nem é verdade, de gente que aumenta a história, ou até inventa algo completamente mentiroso, com o objetivo de prejudicar alguma pessoa que ela não gosta. É terrível isso, já vi gente ficar muito mal, pedir transferência, mudar de cidade, por causa de fofoca, por causa de história que inventaram. (Participante)

Trecho 33: Eu lembro de uma colega que ficou com a maior fama de “rodada” e nem era verdade. E se fosse, também, qual o problema? Mas no caso dela era só fofoca maldosa mesmo, que partiu de outra mulher ainda por cima, porque ela estava namorando um colega de trabalho que era ex dessa que inventou o boato. Ela fez um processo seletivo para gerente em que ela foi muito melhor que os outros, eu estava na banca, mas ela não foi selecionada porque o gestor da unidade falou que ela tinha fama de “rodada” e ele não queria tentação, porque ele era casado.

(Participante)

Esses relatos ilustram como fofocas podem ter um impacto profundo no bem-estar dos funcionários e na dinâmica do local de trabalho, muitas vezes forçando mudanças significativas na vida profissional e pessoal das pessoas envolvidas.

Término do Relacionamento (abordado por 73% dos participantes). Mesmo em sua melhor fase, um relacionamento amoroso no local de trabalho pode ter uma variedade de impactos, tanto positivos quanto negativos. Quando o relacionamento termina, especialmente se for de forma conturbada ou unilateral, ele pode desencadear uma série de consequências complexas em termos legais, emocionais, éticos e de desempenho (Verhoef & Terblanche, 2015).

Dechamplain (2021) destaca que esses romances que não dão certo, especialmente no ambiente de trabalho, podem provocar sentimentos intensos como raiva, ódio e amargura, afetando negativamente o ambiente profissional (Cole, 2009). As consequências podem ser problemas psicológicos (estresse, ansiedade ou depressão), aumento do abuso de substâncias entre os parceiros, falta de motivação, dificuldade em se concentrar no trabalho, absenteísmo, retaliação, conflitos de interesse, decisões tendenciosas, desigualdades que prejudicam o desempenho e até ambiente de trabalho hostil (Balaban, 2019; Sidhu et al., 2020; Dechamplain, 2021). Bilyk (2021) destaca que a organização pode inclusive ficar vulnerável a complicações legais se um casal no local de trabalho terminar de maneira

conturbada, quando não é incomum que ocorram desdobramentos como alegações de assédio sexual, processos judiciais e má imagem pública da organização (Sidhu et al., 2020).

Pierce et al. (1996), no entanto, defendem que há ainda uma compreensão limitada sobre como um romance desfeito no local de trabalho pode afetar aspectos como produtividade, motivação, satisfação e envolvimento no trabalho, além da rotatividade voluntária e o risco de acusações de assédio sexual. Pode-se supor que um rompimento inicialmente prejudique a capacidade de concentração e desempenho do funcionário, mas com o tempo, essa energia pode ser redirecionada para o trabalho, potencialmente aumentando a produtividade e motivação. O que se sabe é que romances hierárquicos desfeitos são mais propensos a levar a possíveis casos ou acusações de assédio sexual, devido ao desequilíbrio de poder e status entre os envolvidos, o que não ocorre em relacionamentos laterais (Pierce et al., 1996; Wilson, 2015).

Os relatos dos participantes sobre término de relacionamentos amorosos no trabalho revelam uma variedade de situações complexas e emocionalmente carregadas. Muitos relataram ter enfrentado constrangimentos quando um ex-parceiro não aceitou o fim do relacionamento, gerando desconfianças, boatos e situações desconfortáveis no ambiente de trabalho. Em diversos relatos, o fim de um relacionamento afetou profundamente os envolvidos, trazendo sofrimento, tristeza, desconforto e dificuldades para manter a compostura profissional, especialmente quando é necessário interagir com a ex-parceira ou ex-parceiro no local de trabalho. A presença constante do ex-parceiro no ambiente de trabalho foi relatada diversas vezes como uma fonte de distração e até mesmo uma fonte de crise emocional, prejudicando a produtividade e o engajamento no trabalho. Além disso, a necessidade de manter a aparência de profissionalismo enquanto se lida com emoções pessoais intensas foi apresentada como um desafio significativo.

Alguns indivíduos relatam que, apesar do término, conseguiram manter a separação entre vida pessoal e profissional, sem que isso afetasse significativamente o desempenho no trabalho. No entanto,

outros mencionam a necessidade de mudanças drásticas para lidar com o término, como transferências para outras áreas ou até outras cidades, especialmente em relações abusivas, quando o relacionamento terminou de forma traumática ou quando há uma sobreposição muito grande entre a vida pessoal e profissional. Foram relatados ainda terminos envolvendo triângulos amorosos ou relações extraoficiais, levando a discussões e até perseguições dentro da empresa, aumentando a tensão no local de trabalho. Fofocas e especulações sobre os envolvidos são comuns, o que pode levar a sentimentos de isolamento e mal-estar. Em alguns casos, o fim do relacionamento coincidiu com reestruturações na empresa, resultando em situações em que ex-parceiros foram forçados a trabalhar mais próximos, exacerbando o desconforto e levando à redução de produtividade e até crises emocionais no trabalho.

Trecho 34: Eu acho muito ruim, afeta muito o trabalho e muito negativamente, porque você tem que encontrar aquela pessoa. E justo quando você já não está bem, você tem que ir para aquele lugar e ver que a pessoa está ali, ótima, rindo horrores e você ali na fossa, é muito, muito ruim, muito mesmo. (Participante)

Trecho 35: O meu momento de separação causou algumas questões no trabalho e por causa disso acabei tirando uma licença de 15 dias. Depois dessa licença comecei tanto a tomar medicação antidepressiva quanto a fazer terapia. (Participante)

Trecho 36: Quando eu vi que não tinha mais condição, que o relacionamento estava abusivo demais, eu tive que me mudar. Foi quando eu pensei, eu não vou conseguir terminar com ele, até porque eu teria que vê-lo todo dia no trabalho. E aí, eu tomei essa decisão radical de mudar de cidade. E eu pedi transferência do trabalho para a minha cidade natal. (Participante)

Trecho 37: Eu lembro que chegou a acontecer uma situação em que a gente teria que dar andamento a um projeto em comum e eu não tratei com ele, tratei com um amigo que trabalhava na equipe dele. E lembro que cheguei a ouvir a gerente dele dizendo que “é por isso que a gente não tem que se envolver com colega de trabalho, porque dá nisso, agora os dois vão

ter que dar um jeito de se falar, porque esse projeto tem que andar e eu não quero saber.” Um mês depois eu acabei saindo da unidade, então eu nunca mais tive contato. (Participante)

Trecho 38: Ele engravidou essa outra mulher com quem ele me traía e no trabalho a gente sempre faz chá de bebê. Como o setor que ele trabalhava era literalmente em frente ao meu, da minha mesa eu seria obrigada a assistir ao chá de bebê da criança que ele teve com outra mulher. Eu fiquei apavorada de, no dia, ter uma crise emocional e cheguei até a negociar com a minha chefe para eu não ir trabalhar nesse dia. (Participante)

Trecho 39: Foi em uma dessas confraternizações de final de ano, a gente só viu quando ele começou a ficar com outra mulher. Foi horrível, porque a namorada dele começou a chorar, ali no meio da festa. Uma festa de trabalho. Ela nunca mais voltou a trabalhar na unidade depois disso, entrou de licença médica e depois pediu transferência. (Participante)

De forma geral, os relatos demonstram como os términos de relacionamentos amorosos no trabalho podem ser complexos e desafiadores, afetando a dinâmica profissional, o bem-estar emocional dos envolvidos e a atmosfera geral no ambiente de trabalho.

Reações dos Colegas (abordado por 53% dos participantes). Romances no local de trabalho impactam não só os envolvidos, mas também os colegas e a organização como um todo. Assim como para os participantes, o impacto para os colegas pode ser tanto positivo quanto negativo, sendo mais frequentemente positivo quando os colegas percebem a relação como sendo de amor verdadeiro, em oposição às relações percebidas como interesseiras, com finalidade de ascensão profissional (Sidhu et al., 2020). Quando o romance é visto de forma positiva pelos colegas, ele pode criar um ambiente de trabalho alegre no departamento, enquanto quando é encarado de forma negativa, especialmente após um término, pode afetar a moral dos colegas, seja por situações de constrangimento, seja por dividir a equipe, que escolhe um lado para defender (Wilson, 2015).

A percepção dos colegas é o fator mais influente na forma como os relacionamentos no local de trabalho são vistos. A reação inicial depende de como descobrem sobre o relacionamento, seja diretamente ou por meio de sinais indiretos. A opinião dos colegas também é moldada pelas pessoas envolvidas no relacionamento, opiniões pessoais sobre romances no trabalho em geral e a cultura organizacional. Por exemplo, se houver uma conexão pessoal entre o indivíduo envolvido no relacionamento e um colega de trabalho, no qual eles se consideram amigos e estabeleceram confiança, o relacionamento geralmente será percebido de forma positiva. Porém, quando um relacionamento é descoberto indiretamente, geralmente leva a fofocas e reações de surpresa (Bilyk, 2021). Além disso, Cole (2009) observou que os romances no trabalho envolvendo pessoas casadas causam desconforto entre os colegas, principalmente se conhecerem o cônjuge da pessoa envolvida (Dechamplain, 2021).

Relacionamentos hierárquicos, especialmente entre subordinados e superiores de diferentes gêneros, frequentemente geram preocupações de favoritismo e desigualdades, pois funcionários que namoram superiores são vistos como ameaçadores por outros colegas de trabalho por causa de sua conexão próxima com alguém de autoridade e do acesso a possíveis benefícios pessoais no ambiente de trabalho, levando a percepções de injustiça antecipatória, influenciando as atitudes e comportamentos dos funcionários, impactando o desempenho no trabalho (Bilyk, 2021). Além disso, a lealdade dos parceiros envolvidos em um relacionamento no trabalho os leva a escolher o parceiro em detrimento dos colegas, independente da situação, criando assim um sentimento de “nós contra eles”, o que, por sua vez, diminui o nível de confiança (Sidhu et al., 2020).

Farai e Mugove (2017) conduziram um estudo no Zimbábue em que descobriram que romance entre colegas de trabalho ajudava os funcionários a construírem apoio social, redes de segurança e lidar com estressores domésticos, levando a resultados organizacionais positivos, especialmente se o romance resultasse em casamento. No entanto, foi observado que casais que são casados entre si não separavam as questões do trabalho das questões domésticas, o que levou a um baixo desempenho e

uma baixa produtividade. Por outro lado, o romance hierárquico levava ao favoritismo ou à percepção de favoritismo por parte de um superior, o que desmotivava ainda mais os outros colegas de trabalho que não faziam parte do romance.

Os relatos dos participantes sobre os relacionamentos amorosos no trabalho e seus impactos na equipe revelam uma variedade de experiências e percepções. A mistura entre o ambiente de trabalho e a vida social e pessoal é uma questão comum, com os colegas se intrometendo na vida pessoal dos outros. Muitos apontam que os colegas frequentemente se envolvem em questões particulares do relacionamento uns dos outros ou são afetados pelos termos, situação em que ficam em uma posição desconfortável, divididos entre o apoio e a neutralidade, especialmente em ambientes onde as fronteiras entre o pessoal e o profissional são tênues.

A maioria dos entrevistados compartilham a visão de que os relacionamentos amorosos não afetam significativamente os colegas, a menos que sejam situações excepcionais, como um término recente e difícil. A experiência de trabalhar na mesma unidade que um casal é relatada por muitos como positiva, melhorando a sinergia e o desempenho profissional, tanto do casal quanto dos colegas ao redor, que podem se beneficiar dessa colaboração. Alguns até notam que casais no trabalho podem ter opiniões alinhadas em reuniões ou ajudar colegas da equipe do parceiro, potencialmente beneficiando o ambiente de trabalho com essa cooperação e parceria benéficas, mas há preocupações sobre como desentendimentos pessoais podem afetar o ambiente de trabalho.

Alguns entrevistados observam um desconforto quando os relacionamentos precisam ser escondidos ou tratados discretamente, impactando as relações de trabalho até que se tornem públicos. Relacionamentos tóxicos ou abusivos também são relatados como especialmente problemáticos, pois dificultam a separação e a comunicação no ambiente de trabalho. Alguns relataram terem se sentido impotentes para intervir nessas situações, apesar de perceberem o impacto negativo no ambiente de trabalho.

Um relato recorrente foi de que os relacionamentos amorosos no trabalho não diferem muito das amizades em termos de impacto no ambiente de trabalho, sugerindo que qualquer tipo de relação íntima pode ter um impacto semelhante no ambiente profissional. Uma pessoa relatou que, enquanto amizades também podem afetar o trabalho tanto quanto um relacionamento amoroso, as relações puramente sexuais teriam menor impacto, pois muitas vezes não há qualquer relação, somente sexo.

Trecho 40: Nunca vi um relacionamento no ambiente de trabalho afetar os colegas que trabalham junto. Nunca vi, a não ser em algum caso pontual que o casal acabou de se separar. O clima pode ficar meio esquisito naquele primeiro momento, mas é uma coisa muito pontual, é uma coisa que não perdura. No dia a dia, ao longo da relação, uma relação bem estabelecida, nunca vi influenciar. (Participante)

Trecho 41: Eu acho que quando o casal trabalha muito próximo, na mesma unidade, com a mesma atividade, com a mesma chefia, eu não acho positivo, muito pelo contrário, acho que acaba criando panela, favoritismo, levando problemas de casa para o trabalho. Agora se forem unidades diferentes é positivo, porque cria essa rede de relacionamento e um pode ajudar o outro, mas não influenciando diretamente no trabalho. (Participante)

De modo geral, a experiência dos relacionamentos amorosos no trabalho e seus impactos nos colegas é vista como majoritariamente positiva e o clima de trabalho é percebido como melhor em ambientes onde há relações amigáveis, sejam elas românticas ou de amizade.

Decisões Gerenciais (abordadas por 40% dos participantes). Sendo as pessoas componentes fundamentais de qualquer organização, aspectos como atenção, atração, amor e conflitos que acompanham a natureza humana também são intrínsecos a ela. Para gerenciar efetivamente as percepções e comportamentos humanos, é essencial que um gestor analise, entenda, avalie, julgue e tome decisões com grande atenção, principalmente no que diz respeito a indivíduos envolvidos em relacionamentos no ambiente de trabalho (Sidhu et al., 2020).

Dechamplain (2021) destaca que gerentes não devem ignorar relacionamentos no trabalho devido aos impactos significativos que podem ter sobre outros funcionários e a organização como um todo (Balaban, 2019). Quando for necessário agir, é importante que a gestão avalie a equidade de suas ações. Cole (2009) destaca que a intervenção gerencial é justa em casos em que o desempenho ou o ambiente de trabalho são negativamente impactados por um romance no local. A resposta gerencial tende a ser mais positiva se o relacionamento amoroso não prejudicar outros funcionários ou a empresa, se o desempenho dos envolvidos permanecer inalterado, se mantiverem o profissionalismo e se estiverem mais felizes; se os romances afetarem negativamente outros trabalhadores ou o ambiente de trabalho, pode ser necessária a realocação de um dos envolvidos (Balaban, 2019).

Em casos mais extremos, a gestão pode até considerar a demissão de um funcionário devido ao seu envolvimento em um relacionamento amoroso no trabalho, em que pese a consequência mais frequentemente relatada seja a transferência do funcionário envolvido em um romance no local de trabalho para outro departamento (34%) e aconselhamento (32%) (Dong et al., 2013; Balaban, 2019). Pierce et al. (1996) destacam que a demissão de um funcionário devido ao seu envolvimento em um romance no local de trabalho é uma das ações gerenciais mais prejudiciais em termos de carreira, sendo uma forma punitiva de intervenção que deve ser evitada, enquanto Biggs et al. (2012) aconselham que um gerente deve discutir a situação em particular com o participante se ele ou ela estiver envolvido em um romance no local de trabalho problemático, em vez de demitir o funcionário. Foley & Powell (1999) observam que os romances no local de trabalho envolvendo indivíduos em posições inferiores têm mais chances de resultar em realocação ou demissão, comparativamente aos que envolvem indivíduos em posições superiores (Sidhu et al., 2020). Pierce et al. (1996) complementam que os indivíduos em posições inferiores geralmente são as mulheres, reforçando que diversas pesquisas indicam que mulheres envolvidas em romances no trabalho são mais suscetíveis a se tornarem vítimas de demissões

em comparação com seus parceiros masculinos (Quinn, 1977; Mainiero, 1989; Devine & Markiewicz, 1990; Anderson & Fisher, 1991; Pierce et al., 1996).

Para Sidhu et al. (2020), a aceitação do romance no local de trabalho, em vez de proibi-lo, é uma boa política, e o desenvolvimento de uma cultura de respeito mútuo nos níveis organizacional, individual e grupal, de um lado, e a criação de um ambiente de trabalho seguro e dinâmico, de outro, conduzem a relacionamentos saudáveis na organização. Para os autores, os parceiros românticos devem ter a oportunidade de se casarem de maneira razoável e dentro das políticas da organização, em vez de tomar ação rigorosa contra eles e, no caso de relacionamentos hierárquicos, antes de tomar uma ação rigorosa, ambas as partes devem ter a oportunidade de resolver a situação por si próprias. Elas podem decidir mutuamente qual delas pode ser transferida voluntariamente antes que a empresa transfira um dos parceiros à força (Sidhu et al., 2020). Pierce et al. (1996) acrescenta que as transferências são vistas como uma intervenção viável para romances no trabalho, e os funcionários podem inclusive antecipar essas transferências por si só, evitando uma possível realocação compulsória. Pierce et al. (1996) sugere ainda que as transferências podem resolver romances problemáticos ou relacionamentos desfeitos, com pesquisadores como Colby (1991) e Collins (1983) recomendando que as realocações sejam oferecidas voluntariamente como opção aos casais. Por outro lado, os autores observaram que geralmente é a mulher em um relacionamento que é realocada, indicando uma possível discriminação baseada em gênero ou status organizacional (Quinn, 1977; Mainiero, 1989; Devine & Markiewicz, 1990; Pierce et al., 1996; Verhoef & Terblanche, 2015).

No que tange às promoções, a literatura sugere que romances entre chefes e subordinados frequentemente criam percepções de favoritismo e desigualdade nas decisões de promoção, especialmente em casos de um supervisor homem envolvido com uma subordinada mulher. Há indicações de que gerentes homens podem favorecer subordinadas com quem têm relações românticas, concedendo promoções e aumentos salariais (Quinn, 1977; Pierce et al., 1996). Algumas organizações,

cientes dessa questão, relutam em promover funcionários envolvidos romanticamente, com diversas pesquisas indicando que eles são frequentemente preteridos (Pierce et al., 1996). O parceiro de menor classificação, geralmente uma mulher, muitas vezes é excluído de promoções e atribuições de emprego favoráveis para evitar favoritismo percebido (Devine & Markiewicz, 1990).

Os relatos dos participantes a respeito da atuação do gestor em casos de relacionamento amoroso no trabalho revelam diferentes abordagens e considerações. Alguns gestores relatam ver esses relacionamentos como indiferentes e não intervêm, desde que não afetem o desempenho no trabalho. Eles enfatizam a responsabilidade e maturidade dos adultos em gerenciar suas relações pessoais sem deixar que interfiram nas responsabilidades profissionais. Nesses casos, a abordagem é mais observacional, com o gestor pronto para oferecer suporte caso o relacionamento comece a impactar visivelmente o ambiente de trabalho. Essa postura de não interferência condiz com a narrativa de outros entrevistados, que relatam a percepção de que os gestores geralmente não se envolvem diretamente nos relacionamentos amorosos dos funcionários, a menos que a dinâmica do relacionamento comece a afetar a equipe ou o desempenho do trabalho.

Por outro lado, alguns gestores preferem uma abordagem mais proativa, especialmente em unidades menores ou equipes onde os empregados trabalham de forma muito próxima. Eles podem sugerir mudanças de unidade ou de equipe para evitar possíveis conflitos ou dificuldades decorrentes do relacionamento, principalmente se houver uma relação de subordinação ou se eles participarem dos mesmos comitês de decisão.

Um relato específico menciona um caso em que o relacionamento teve implicações graves, levando à dispensa de um funcionário devido à associação com um parceiro em uma posição de liderança. Isso destaca como as relações amorosas no trabalho podem às vezes ter consequências mais amplas, afetando a carreira e a percepção dos colegas e superiores. Vale ressaltar que a empresa pública objeto

da investigação não possui a prerrogativa de demissão sem justa causa, motivo pelos quais as dispensas relatadas se referem à dispensa do cargo em comissão.

Trecho 42: Teve uma questão que implicou numa dispensa minha, do meu cargo comissionado.

O meu ex-marido exercia uma função de liderança, um alto cargo na empresa, e quando ele saiu da unidade a pessoa que assumiu o cargo dele falou que não confiava em mim, porque eu era casada com ele. Ele tinha saído dessa unidade promovido para uma outra. E eu fiquei na unidade, fazendo um trabalho que nem era o que ele estava conduzindo antes... era só a unidade que ele tinha sido gestor. Mas, enfim, aconteceu tudo isso. Pelo fato de eu ser casada com ele, eu fui tirada do cargo. (Participante)

Trecho 43: Como gestor de unidade, como gestor de pessoas, em princípio, eu não faria nenhuma alteração. Cada um continua tendo suas próprias atribuições, suas próprias responsabilidades, e isso não alteraria pelo fato deles estarem em um relacionamento. Se por algum motivo o relacionamento deles se tornasse algo que impactasse no âmbito profissional, eu atuaria de forma mais pontual com cada um deles e, se houvesse necessidade, buscaria uma forma de eles não trabalharem na mesma unidade ou no mesmo processo, caso isso fosse melhor para todos, tanto para eles como pessoas, como para a unidade, enquanto CNPJ.

(Participante)

Em resumo, a atuação do gestor em casos de relacionamento amoroso no trabalho varia de não interferência a intervenções diretas, dependendo da dinâmica do relacionamento e seu impacto no ambiente de trabalho.

Discussão Integrada

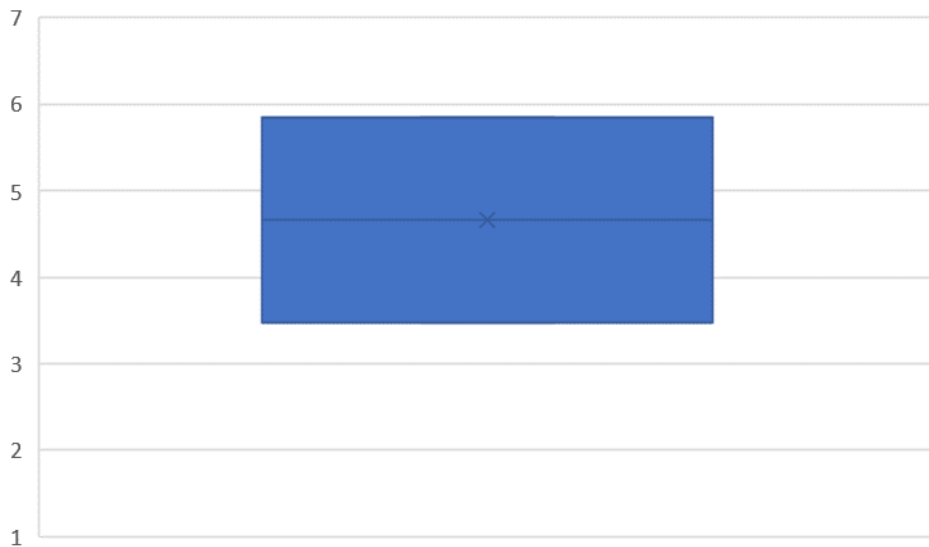
Na pesquisa de métodos mistos, a complementaridade entre abordagens quantitativas e qualitativas é imprescindível. Os métodos quantitativos oferecem uma visão ampla, capturando tendências gerais com dados mensuráveis e comparáveis. Por outro lado, os qualitativos exploram o

contexto por trás desses números. Por exemplo, uma média de 4,66 na escala de Atitude em Relação ao Romance no Trabalho indica uma perspectiva ligeiramente positiva em uma escala Likert de 7 pontos. Mas, o que isso realmente significa na prática? Os dados qualitativos aprofundam esse entendimento, preenchendo as lacunas deixadas pelo resultado quantitativo.

Analisando o significado do resultado médio de 4,66 na escala de Atitude em Relação ao Romance no Trabalho, é possível perceber que, com um desvio padrão para baixo, é alcançado o valor de 3,48, ligeiramente abaixo da neutralidade, enquanto um desvio padrão para cima eleva ao valor de 5,84, mais próximo ao ponto máximo da escala. Este resultado, conforme ilustrado na Figura 28, sugere um equilíbrio entre neutralidade e uma atitude positiva geral. Os resultados qualitativos complementam essa visão, apresentando uma perspectiva mais neutra e até mesmo determinista sobre os relacionamentos no trabalho, indicando que eles não são vistos como negativos ou positivos, mas como parte inevitável do ambiente de trabalho.

Figura 28

Resultado da Escala de Atitude em Relação ao Relacionamento Amoroso no Trabalho



Um segundo aspecto relevante emerge ao comparar os resultados quantitativos e qualitativos: a influência dos relacionamentos no trabalho sobre o envolvimento e desempenho. Embora os dados quantitativos não mostrem uma relação direta entre esses fatores, eles indicam uma correlação indireta.

A experiência de estar ou ter estado em um relacionamento no trabalho correlaciona-se positivamente com uma atitude mais favorável a tais relações, a qual, por sua vez, está relacionada a um aumento no envolvimento e desempenho, conforme ilustrado na Figura 12, nos Resultados Quantitativos. Os dados qualitativos revelam um espectro de impactos, tanto positivos quanto negativos, variando conforme diferentes fases do relacionamento. Segundo os participantes, durante as fases positivas do romance, como a “lua de mel” da relação, o envolvimento no trabalho pode aumentar, enquanto o desempenho pode ou não declinar. Em contrapartida, períodos de término ou dificuldades no relacionamento tendem a diminuir tanto o envolvimento quanto o desempenho. Já na fase imediatamente anterior à formação do relacionamento, o ímpeto em impressionar um parceiro em potencial foi associado ao aumento tanto no envolvimento quanto na produtividade no trabalho. Tais dinâmicas, relatadas pelos participantes e corroboradas pela revisão de literatura, sugerem que a relação entre romance no trabalho e desempenho ou envolvimento não é linear, mas sim complexa e dependente de contextos específicos, ratificando as descobertas do estudo qualitativo.

Quanto às correlações efetivamente encontradas na análise qualitativa do presente estudo, uma possível explicação pode estar na intenção de alguns participantes em impressionar potenciais parceiros, o que poderia gerar mais envolvimento e aumentar o desempenho, conforme emergiu nos resultados qualitativos. Desse modo, indivíduos com uma atitude mais positiva em relação aos relacionamentos amorosos no trabalho tendem a adotar comportamentos que buscam impressionar colegas, em busca de um parceiro romântico no trabalho, potencialmente aumentando seu envolvimento e desempenho. Além disso, uma atitude favorável em relação a esses relacionamentos amorosos no trabalho leva à busca de potenciais parceiros no ambiente profissional e aumenta a probabilidade de que o romance no trabalho de fato ocorra, o que pode explicar a correlação observada entre a incidência de relacionamentos no trabalho e a atitude em relação a eles.

Considerações Finais

À medida que se aproxima a conclusão deste estudo, reitera-se a importância das questões de pesquisa que direcionaram a análise: a relação entre relacionamentos amorosos no trabalho e a autoavaliação de desempenho e envolvimento dos funcionários, as variações nas atitudes quanto a tais relacionamentos no Brasil em comparação com outros países, e a interpretação das representações sociais e culturais desses relacionamentos no contexto brasileiro. O estudo, evitando a dicotomia de impactos positivos e negativos, adotou uma abordagem triangulada, integrando metodologias quantitativa, quanti-qualitativa e qualitativa, explorando a interação de variáveis em múltiplos níveis na análise das relações amorosas entre colegas de trabalho.

Quanto a atitude em relação ao romance no trabalho, o presente estudo contribui para a literatura da área de pesquisa em alguns pontos importantes. Primeiramente, foi possível traduzir e validar o instrumento de Powell (1986), adaptado posteriormente por Pierce (1998) e Jung e Yoon (2020). Adicionalmente, os resultados da Análise Fatorial Exploratória (AFE) sugerem maior validade em pesquisas futuras ao utilizar somente cinco das sete questões do instrumento. Quanto às atitudes em relação ao romance no trabalho em si, a média observada na etapa quantitativa do presente estudo se aproxima daquelas de países como China e Coréia do Sul, enquanto os EUA apresentam um índice inferior. Considerando a antiguidade dos estudos estadunidenses, isso pode indicar uma evolução temporal ao invés de uma diferença regional, levantando hipóteses para futuras pesquisas sobre a progressão dessas atitudes ao longo do tempo e as variações culturais entre países como EUA, Brasil, China e Coréia do Sul.

Um segundo aspecto relevante é a escassez de estudos sobre romance no trabalho no cenário brasileiro e latino-americano em geral. Em que pese o presente estudo tenha obtido um índice de atitude em relação ao romance no trabalho, uma limitação deste estudo é o fato de que a pesquisa foi aplicada em trabalhadores de uma única organização, o que impede a generalização dos resultados. Com isso, emerge a necessidade de que mais pesquisas sejam conduzidas em diferentes organizações brasileiras, a

fim de que se compreenda se os achados da presente pesquisa são específicos à organização estudada ou refletem uma tendência mais ampla dentro da cultura brasileira.

Um diferencial do presente estudo em relação às demais pesquisas realizadas na área de romance no trabalho é a utilização de métodos mistos, o que possibilita correlacionar os resultados quantitativos com as percepções subjetivas dos participantes. Diante do exposto, um aspecto relevante emerge da comparação entre dados quantitativos e qualitativos, revelando uma relação complexa entre relacionamentos no trabalho e desempenho/envolvimento. Enquanto os resultados quantitativos indicam uma correlação indireta, onde experiências positivas em relacionamentos no trabalho aumentam a atitude favorável, influenciando positivamente o envolvimento e desempenho, os dados qualitativos sugerem que a intenção de impressionar potenciais parceiros pode aumentar o envolvimento e o desempenho no trabalho. Deste modo, indivíduos com atitudes mais positivas em relação aos relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho tendem a adotar comportamentos visando impressionar colegas, potencialmente elevando seu desempenho e envolvimento. Além disso, essa atitude positiva aumenta a probabilidade de que relacionamentos amorosos no trabalho ocorram, possivelmente explicando a correlação observada entre a ocorrência desses relacionamentos e a atitude em relação a eles.

Por fim, o presente estudo representa um marco para a compreensão dos relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho no contexto brasileiro, contribuindo com insights valiosos e direcionamentos pragmáticos para futuras pesquisas, tanto no nível metodológico quanto no nível teórico e epistemológico. Com isso, espera-se que o presente estudo sirva como um catalisador para discussões aprofundadas e uma compreensão mais rica sobre como os relacionamentos amorosos moldam e são moldados pelo contexto organizacional.

Referências

- Abram, L. (2006). Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Ciência e cultura*, 58(4), pp. 40-41.
- Acker, J. (2006). Gender and organizations. *Handbook of the Sociology of Gender*, 1, pp. 177-194.
- Adams, S. (2012). *The state of the office romance 2012*. Fonte: Forbes.com:
<http://www.forbes.com/sites/susanadams/2012/02/10/the-stateof-the-office-romance-2012>.
- Alder, G. S., & Quist, D. (2014). Rethinking Love at the Office: Antecedents and Consequences of Coworker Evaluations of Workplace Romances. *Human Resource Management*, 53(3), pp. 329-351. doi:10.1002/hrm.21572
- Anderson, C. J., & Fisher, C. (1991). Male-female relationships in the workplace: Perceived motivations in office romance. *Sex Roles*, 25(3), pp. 163-180.
- Andrade, E. R., & Silva, T. T. (2019). Excesso e positividade na constituição do sujeito: uma reflexão sobre aplicativos de relacionamento. *Revista Mídia e Cotidiano*, 13(3).
- Ang, S., Van Dyne, L., & Begley, T. (2003). The employment relationships of foreign workers versus local employees: A field study of organizational justice, job satisfaction, performance, and OCB. *J. Org. Behav.*, 24, pp. 561-583.
- Antloga, C. S., Monteiro, R., Maia, M., Porto, M., & Maciel, M. (2020). Trabalho feminino: Uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36(Special).
- Appelbaum, S., Marinescu, A., Klenin, J., & Bytautas, J. (2007). Fatal attractions: The (mis) management of workplace romance. *International Journal of Business Research*, 7, pp. 31-43.
- Aquino, K., Sheppard, L., Watkins, M., O'Reilly, J., & Smith, A. (2014). Social sexual behavior at work. *Research in Organizational Behavior*, 34, pp. 217-236. doi:10.1016/j.riob.2014.02.001

- Ariani, M. G., Ebrahimi, S. S., & Saeedi, A. (2011). Managing workplace romance; a headache for human resource leaders. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 19.
- Associação Psiquiátrica Americana (APA). (2020). *Manual de Publicações 7ª edição*. Arlington, VA: American Psychiatric Publishing.
- Atenstaedt, R. (2017). Word cloud analysis of the “BJGP”: 5 years on. *British Journal of General*, 67(658), pp. 231-232. doi:10.3399/bjgp17X690833
- Babbie, E. a. (2001). *The Practice of Social Research*. Cape Town: South Africa Oxford University Press.
- Baere, F., & Zanello, V. (2022). Trajetórias de lésbicas e gays no ativismo: representatividades gendradas que impactam o bem-estar e a saúde mental. *REVISTA ÁRTEMIS*, 33, pp. 241-262.
- Baird, L. (1977). Self and superior ratings of performance: as related to self-esteem and satisfaction with supervision. *Acad Manag J.*, 20(2), pp. 291-300.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and stress*, 22, pp. 187-200.
- Balaban, R. V. (2019). Romance at Work and the Negative Impact It Has on the Workplace Environment. *Journal of Public Administration, Finance & Law*, 15, pp. 127-134.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), pp. 497-529.
doi:<https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Belinda, C. (2017). *Adult attachment and workplace romance motives: An examination of the association between romantic relationship dynamics and employee work outcomes (Thesis)*. Appalachian State University. Fonte: https://libres.uncg.edu/ir/asu/f/Belinda,%20C_2017%20Thesis.pdf
- Berdahl, J. (2007). The sexual harassment of uppity women. *Journal of Applied Psychology*, 92, pp. 34-47.
- Berdahl, J., & Aquino, K. (2009). Sexual behaviour at work: Fun or folly. *Journal of Applied Social Psychology*, 94, pp. 34-47.

- Biggs, D., Matthewman, L., & Fultz, C. (2012). Romantic relationships in organisational settings. *Gend. Manag.*, 27, pp. 271-285. doi:10.1108/17542411211244803
- Bilyk, D. (2021). The Inevitability of Workplace Romance. *Canadian Journal of Family and Youth / Le Journal Canadien De Famille Et De La Jeunesse*, pp. 53-63. doi:10.29173/cjfy29622
- Bowring, M., & Brewis, J. (2009). Truth and consequences: Managing lesbian and gay identity in the Canadian workplace. *Equal Opportunities International*, 28, pp. 361-377. doi:10.1108/02610150910964231
- Boyd, C. (2010). The Debate Over the Prohibition of Romance in the Workplace. *Journal of Business Ethics*, 97(2), pp. 325-338. doi:10.1007/s10551-010-0512-3
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), pp. 77-101.
- Brewis, J. (2005). Signing my life away? Researching sex and organization. *Organization*, 12, pp. 493-510.
- Brewis, J., & Grey, C. (1994). Re-eroticizing the organization: An exegesis and critique. *Gender, Work and Organization*, 1, pp. 67-82.
- Brewis, J., & Linstead, S. (2000). *Sex, work and sex work: Eroticising organization*. London: Routledge.
- Brown, T., & Allgeier, E. (1996). The impact of participant characteristics, perceived motives, and job behaviours on co-workers' evaluations of workplace romances. *Journal of Applied Social Psychology*, 26, pp. 577-595.
- Burke, R. (2010). Psychologically intimate, romantic and sexually intimate relationships in the workplace. Em R. Burke, & C. Cooper, *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behaviour in Organizations*. Farnham: Gower Publishing Limited.
- Burrell, G. (1992). The organization of pleasure. Em M. Alvesson, & H. Willmott, *Critical Management Studies* (pp. 66-88). London: Sage.

- Burrell, G., & Hearn, J. (1989). The sexuality of organization. Em J. Hearn, D. Sheppard, P. Tancred-Sheriff, & G. Burrell, *The Sexuality of Organization*. London: Sage.
- Butler, J. (1991). Review Disorderly Woman. *Jstor*, 1(3), pp. 86-95.
- Byrne, D. a. (1992). The implications of attraction research for organizational issues. Em K. Kelley, *Issues, Theory, and Research in Industrial/Organizational Psychology* (pp. 29-70). Amsterdam: North-Holland.
- Cable, D., & Judge, T. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), pp. 294-311.
- Carloto, C. M. (2002). Gênero, reestruturação produtiva e trabalho feminino. *Serviço Social em revista*, 4(2), pp. 7-12.
- Carrieri, A. D., Souza, E. M., & Aguiar, A. R. (2014). Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. *Revista de Administração Contemporânea*, 18, pp. 78-95.
- Castro, B., & Tavares, B. (2019). Gestão De Redes Públicas: Revisão Sistemática Da Produção Científica Nacional No Período De 2008 A 2017. *FACEF Pesquisa*, 22(3), pp. 325-335.
- Cavazotte, F. D., de Oliveira, L. B., & de Miranda, L. C. (2010). Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. *Revista de Administração*, 45(1), pp. 70-83.
- Cavico, F., & Mujtaba, B. (2021). Workplace romance and sexual favoritism in the #MeToo workplace: Legal and practical considerations for management. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 40(6), pp. 667-689. doi:10.1108/EDI-11-2020-0324
- Clarke, L. (2006). Sexual relationships and sexual conduct in the workplace. *Legal Studies*, 26, pp. 347-368.
- Clore, G. L., & Byrne, D. (1974). A reinforcement-affect model of attraction. Em T. L. Huston, *Foundations of Interpersonal Attraction* (pp. 143-170). New York: Academic Press.

Cohen, T. (1992). Men's families, men's friends: A structural analysis of constraints on men's social ties.

Em P. Nardi, *Men's Friendships* (p. 23). Thousand Oaks, CA: Sage.

Colby, L. (1991). Regulating love. *Personnel*, 68, p. 23.

Colby, L. (1991). Regulating love. *Personnel*, p. 23.

Cole, N. (2009). Workplace Romance: A Justice Analysis. *Journal of Business & Psychology*, 24(4), pp.

363-372. doi:<https://doi.org/10.1007/s10869-009-9117-1>

Collins, E. G. (1983). Managers and lovers. *Harvard Business Review*, 61(5), pp. 142-153.

Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure.

Journal of Applied Psychology, 86(3), pp. 386-400.

Conselho Federal de Psicologia. (s.d.). *Código de Ética Profissional do Psicólogo*. Fonte: Conselho Federal

de Psicologia: http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo_etica.pdf

Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D., & Warr, P. B. (1981). *The experience of work: A compendium and*

review of 249 measures and their use. London, UK: Academic.

Coolican, H. (2008). *Research Methods and Statistics in Psychology*. United Kingdom: Hodder Education.

Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). *Job Satisfaction. How People Feel About Their Jobs and*

How it Affects Performance. New York: Lexington.

Crenshaw, K. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial

relativos ao gênero. *Revista estudos feministas*, 10, pp. 171-188.

Cresswell, J. (2005). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. London:

Sage.

Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* (3ª ed.). Porto

Alegre: Artmed.

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2013). *Pesquisa de Métodos Mistos* (2ª ed.). Porto Alegre: Penso.

- Cropanzano, R., Weiss, H. M., Hale, J. M., & Reb, J. (2003). The structure of affect: reconsidering the relationship between negative and positive affectivity. *J. Manag.*, *29*, pp. 831-857.
doi:10.1016/s0149-2063(03)00081-3
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, *24*, pp. 349-354.
- da Silva Fonseca, T., Viana Martins Portela, A., de Assis Freire, S. E., & Negreiros, F. (2018). Assédio Sexual no Trabalho: Uma Revisão Sistemática de Literatura. *Ciencias psicológicas*, *12*(1), pp. 25-34.
- de Faria, J. H. (1983). Weber e a sociologia das organizações. *Revista de Administração*, *18*(2), pp. 23-29.
- de Moraes Santos, N., Cottone, P. F., Antloga, C., Hochdorn, A., Carvalho, A. M., & Barbosa, M. A. (2022). Female entrepreneurship in Brazil: how scientific literature shapes the sociocultural construction of gender inequalities. *Humanit Soc Sci Commun*, *9*(360). doi:<https://doi.org/10.1057/s41599-022-01359-2>
- Dechamplain, S. (2021). Workplace Romances: Should Individuals Engage in Them or Should Individuals Try to Avoid Them? *Canadian Journal of Family and Youth / Le Journal Canadien De Famille Et De La Jeunesse*, *13*(3), pp. 01-10. doi:10.29173/cjfy29617
- Devine, I., & Markiewicz, D. (1990). Cross-sex relationships at work and the impact of gender stereotypes. *Journal of Business Ethics*, *9*(4), pp. 333-338. doi:10.1007/BF00380331
- Dewi, R. S., & Utomo, K. W. (2020). Dynamics And Impact Of Romance Or Love Relationship In Workplace Case Study In Government Institutions. *Global Scientific Journals*, *8*(1), pp. 2317-2330.
- Diehl, A. (2002). *Família em cena: tramas, dramas e transformações*. Petrópolis: Editora Vozes.

Dillard, J. (1987). Close relationships at work: Perceptions of the motives and performance of relational participants. *Journal of Social and Personal Relationships*, 4(2), pp. 179-193.

doi:10.1177/0265407587042005

Dillard, J. P., & Broetzmann, S. M. (1989). Romantic relationships at work: Perceived changes in job-related behaviors as a function of participant's motive, partner's motive, and gender. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, pp. 93-110.

Dillard, J. P., Hale, J. L., & Segrin, C. (1994). Close relationships in task environments: Perceptions of relational types, illicitness, and power. *Management Communication Quarterly*, 7(3), pp. 227-255.

Dillard, J., & Miller, K. (1988). Intimate relationships in task environments. Em S. Duck, *Handbook of Personal Relationships* (pp. 449-465). New York: Wiley.

Dillard, J., & Witteman, H. (1985). Romantic relationships at work: Organizational and personal influences. *Human Communication Research*, 12, pp. 99-116.

Ditzen, B. N., Bodenmann, G., von Dawans, B., Turner, R. A., Ehlert, U., & Heinrichs, M. (2007). Effects of different kinds of couple interaction on cortisol and heart rate responses to stress in women.

Psychoneuroendocrinology, 32(5), pp. 565-574.

doi:<https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2007.03.011>

Doll, J., & Rosopa, P. (2015). Workplace romances: Examining attitudes experience, conscientiousness, and policies. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), pp. 439-453. doi:10.1108/JMP-11-2012-

0368

Dong, Y., Alonso, A., Esen, E., & Scanlan, K. (2013). *Society for Human Resource Management (SHRM) survey findings: Workplace Romance*. Fonte:

<https://www.shrm.org/research/surveyfindings/articles/pages/shrm-workplace-romancefindings.aspx>

- Farai, M., & Mugove, K. (2017). Love in the office and along the corridors: Causes and consequences: A case study of a beverage firm in Zimbabwe. *Journal of Social Sciences, 51*(1), pp. 179-198.
doi:10.1080/09718923.2017.1305556
- Farh, J. L., Dobbins, G. H., & Cheng, B. S. (1991). Cultural relativity in action: A comparison of self-ratings made by Chinese and U.S. workers. *Personnel Psychology, 44*, pp. 129-147.
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2017). Program FACTOR at 10: Origins, development and future directions. *Psicothema, 29*(2), pp. 236-240. doi:<https://doi.org/10.7334/psicothema2016.304>
- Ferreira, M. C. (2017). *Qualidade de Vida no Trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores* (3ª ed.). Brasília: Paralelo 15.
- Flick, U. (2004). *Uma introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Boockman.
- Foley, S., & Powell, G. (1999). Not all is fair in love and work: Coworkers' preferences for and responses to managerial interventions regarding workplace romances. *Journal of Organizational Behavior, 20*(7), pp. 1043-1056. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199912)20:7<1043::AID-JOB1>3.0.CO;2-A
- Garcia, A., & Souza, E. M. (2010). Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. *Revista de Administração Pública, 44*, pp. 1353-1377.
- George, A. P., & Alex, J. N. (2013). Impact of workplace spirituality on corporate financial performance. *Prabandhan: Indian Journal of Management, 6*(9), pp. 5-15.
doi:<https://doi.org/10.17010/pijom/2013/v6i9/60026s>
- Gillanders, R., Lyons, R., & Van der Werff, L. (2021). Social sexual behaviour and co-worker trust in start-up enterprises. *Small Business Economics, 57*(2), pp. 765-780. doi:10.1007/s11187-020-00381-5
- Goffman, E. (1974). *Frame Analysis. An Essay on the Organization of Experiences*. Boston: Northeastern University Press.

- Goldberg, L. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. Em I. Mervielde, F. Deary, D. F. F., & F. Ostendorf, *Personality Psychology in Europe, Vol. 7* (pp. 7-28). Tilburg: Tilburg University Press.
- Günther, H. (2011). Métodos de pesquisa em psicologia social. Em E. Neiva, & C. Torres, *Psicologia Social* (pp. 54-72). ArtMed.
- Gurchiek, K. (7 de Fevereiro de 2022). *Romance Continues to Flower at Work*. Acesso em 10 de Dezembro de 2023, disponível em SHRM: <https://www.shrm.org/topics-tools/news/romance-continues-to-flower-work>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology, 60*, pp. 159-170.
- Hearn, J., & Parkin, P. (1987). "Sex" at "work". *The power and paradox of organization sexuality*. Brighton: Wheatsheaf.
- Highhouse, S., Lievens, F., & Sinar, E. (2003). Measuring attraction to organizations. *Educational and Psychological Measurement, 63*(6), pp. 986-1001.
- Hirata, H. (2005). Globalização, trabalho e gênero. *Revista de Políticas Públicas, 9*(1), pp. 111-128.
- Hirata, H. (2018). Gênero, patriarcado, trabalho e classe. *Revista Trabalho Necessário, 16*(29), pp. 14-27.
- Hochdorn, A., Faleiros, V. P., Camargo, B. V., & Cottone, P. F. (2016). Talking gender: How (con) text shapes gender—The discursive positioning of transgender people in prison, work and private settings. *International Journal of Transgenderism, 17*(3-4), pp. 212-229.
- Hochdorn, A., Faleiros, V. P., Valerio, P., & Vitelli, R. (2018). Narratives of Transgender People Detained in Prison: The Role Played by the Utterances -Not- (as a Feeling of Hetero- and Auto-rejection) and -Exist- (as a Feeling of Hetero- and Auto-acceptance) for the Construction of a Discursive Self. A Suggestion of. *Frontiers in Psychology, 8*(2367), 1-19.

- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), pp. 1-55. doi:<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Iglesias, F., & Valentini, F. (2020). Testes t para amostras independentes e pareadas. Em C. Faiad, M. Baptista, & R. Primi, *Tutoriais em análise de dados aplicados à psicometria*. Editora Vozes.
- Illouz, E. (2012). *Why love hurts: A sociological explanation*. Cambridge: Polity Press.
- Irigaray, H. (2008). Discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho: uma questão de classe social? Uma análise sob a ótica da pós-modernidade crítica e da queer theory. *Encontro de Administração Pública e Governança*, 3. Salvador: APG.
- Irigaray, H. A., & Freitas, M. E. (2011). Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. *Organizações & Sociedade*, 18, pp. 625-641.
- Jones, G. (1999). Hierarchical workplace romance: An experimental examination of team member perceptions. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), pp. 1057-1072. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199912)20:7<1057::AID-JOB956>3.0.CO;2-O
- Jung, H., & Yoon, H. (2020). How does workplace romance influence employee performance in the hospitality industry? *Sustainability (Switzerland)*, 12(13), p. 5478. doi:10.3390/su12135478
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, pp. 692-724.
- Kanan, L. A. (2010). Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. *Organizações & Sociedade*, 17, pp. 243-257.
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. Em M. D. Dunnette, & L. M. Hough, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 75-150). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

- Karl, K., & Sutton, C. (2000). An examination of the perceived fairness of workplace romance policies. *Journal of Business and Psychology, 14*(3), pp. 429-442. doi:10.1023/A:1022928216431
- Karl, K., Peluchette, J., & Hall, L. (2008). Give them something to smile about: a marketing strategy for recruiting and retaining volunteers. *Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing, 20*(1), pp. 71-96.
- Karl, K., Peluchette, J., & Harland, L. (2007). Is fun for everyone? Personality differences in healthcare providers' attitudes toward fun. *Journal of Health and Human Services Administration, 29*(4), pp. 409-447.
- Karl, K., Peluchette, J., Hall, L., & Harland, L. (2005). Attitudes toward workplace fun: a three sector comparison. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 12*(2), pp. 1-17.
- Kassambara, A. (2023). *rstatix: Pipe-Friendly Framework for Basic Statistical Tests*. . Fonte: R package version 0.7.2: <https://rpkgs.datanovia.com/rstatix/>
- Khan, M., Du, J., Anwar, F., Qalati, S., Waqas, M., & Iqbal, S. (2022). Relationship between workplace romance, job involvement, and work effort: Moderating roles of gender and workplace romance types. *Current Psychology*. doi:10.1007/s12144-021-02665-9
- Khan, M., Jianguo, D., Hameed, A., Mushtaq, T., & Usman, M. (2018). Affective commitment foci as parallel mediators of the relationship between workplace romance and employee job performance: a cross-cultural comparison of the People's Republic of China and Pakistan. *Psychology Research and Behavior Management, 11*, pp. 267-278. doi:10.2147/PRBM.S168542
- Khan, M., Jianguo, D., Usman, M., & Ahmad, M. (2017). Moderated mediation model of interrelations between workplace romance, wellbeing, and employee performance. *Frontiers in Psychology, 8*, p. 2158. doi:10.3389/fpsyg.2017.02158
- Krohling Peruzzo, C. M. (2017). Pressupostos epistemológicos e metodológicos da pesquisa. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas, XXIII*(3).

- Landy, F. J. (1989). *Psychology of Work Behavior* (4^a ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Landy, F. J., & Becker, W. S. (1987). Motivation theory reconsidered. Em L. L. Cummings, & B. M. Staw, *Research in Organizational Behavior* (pp. 1-38). Greenwich, CT: JAI Press.
- Lickey, N. C., Berry, G. R., & Whelan-Berry, K. S. (2009). Responding to workplace romance: A proactive and pragmatic approach. *The Journal of Business Inquiry*, 8(1), pp. 100-119.
- Lobel, S. (1993). Sexuality at Work: Where Do We Go from Here? *Journal of Vocational Behavior*, 42(1), pp. 136-152. doi:10.1006/jvbe.1993.1009
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, pp. 24-33.
- Lu, J. G., Hafenbrack, A. C., Eastwick, P. W., Wang, D. J., Maddux, W. W., & Galinsky, A. D. (2017). "Going out" of the box: Close intercultural friendships and romantic relationships spark creativity, workplace innovation, and entrepreneurship. *Journal of Applied Psychology*, 102(7), pp. 1091-1108. doi:10.1037/apl0000212
- Madsen, S., Bercovitch, L., & Grant-Kels, J. (2021). Workplace romance in dermatology. *Dermatoethics: Contemporary Ethics and Professionalism in Dermatology*, pp. 199-208. doi:10.1007/978-3-030-56861-0_21
- Mainiero, L. A. (1986). A review and analysis of power dynamics in organizational romances. *Academy of Management Review*, 11, pp. 750-762.
- Mainiero, L. A. (1989). *Office Romance. Love, Power, and Sex in the Workplace*. New York, NY.: Rawson Associates.
- Mainiero, L. A. (1995). Sexual attraction in the workplace is often counterproductive. Em J. S. Petrikin, *Male/Female Roles: Opposing Viewpoints* (pp. 284-288). San Diego, CA: Greenhaven Press.

- Maji, S., & Dixit, S. (2020). Exploring Self-Silencing in Workplace Relationships: A Qualitative Study of Female Software Engineers. *Qualitative Report*, 25(6), pp. 1505-1525. doi:10.46743/2160-3715/2020.4290
- Malinowski, B. (1984). *Argonautas do Pacífico Ocidental*. São Paulo: Abril Cultural.
- Mano, R., & Gabriel, Y. (2006). Workplace romances in cold and hot organizational climates: The experience of Israel and Taiwan. *Human Relations*, 59(1), pp. 07-35.
doi:10.1177/0018726706062739
- Marcuse, H. (1968). *One-Dimensional Man*. London: Sphere Books.
- Martin, P. Y., & Collinson, D. (1999). Gender and sexuality in organizations. *Revising gender*, pp. 285-310.
- Marx, K. (2015). *O Capital-Livro 1: Crítica da economia política. Livro 1: O processo de produção do capital*. Boitempo Editorial.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, pp. 498-512.
- McLaren, E. S. (1994). *Romantic relationships at work and attributions for the occupational success of participants (Unpublished master's thesis)*. Christchurch, New Zealand: University of Canterbury.
- Mead, M. (1978). A proposal: we need taboos on sex at work. *Redbook*, 31–38. Reprinted. Em A. Neugarten, & J. Shafritz, *Sexuality in Organizations: Romantic and Coercive Behaviours at Work* (3ª ed., pp. 31-38). Oak Park, IL: Moore Publishing Company.
- Mills, A. (1989). Gender, Sexuality and Organization Theory. Em *Sexuality and the Organization* (pp. 29-44). London: Sage.
- Moraes, R. (1999). Análise de conteúdo. *Revista Educação*, 22(37), pp. 7-32.
- Moragas, V. J. (2022). *Estresse e estratégias de coping no Brasil durante a pandemia do Coronavírus*. Brasília: Universidade de Brasília.

- Moscovici, S. (1959). *A Psicoanalisi, suas imagens e seu publico*. Petrópolis: Vozes editora.
- Moura, L. K., Marcaccini, A. M., Matos, F. T., de Sousa, Á. F., Nascimento, G. C., & Moura, M. E. (s.d.).
Revisão integrativa sobre o câncer bucal. *Journal of Research Fundamental Care Online*, 6, pp. 164-175. doi:<https://doi.org/10.9789/2175-5361.2014.v6i5>
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp. 224-247.
- Muckinsky, P. M. (2004). *Psicologia Organizacional*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- Nogueira, C. M. (2010). As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. *Revista Aurora*, 3(2), pp. 59-62.
- Oliveira, R. J. (2022). *Diversidade & Inclusão nas Organizações: Estudos sobre pessoas trans e travestis e trabalhadores de hospitais públicos brasileiros (Dissertação de Mestrado)*. Brasília: Universidade de Brasília (UnB).
- Ouellette, J., & Wood, W. (1998). Habit and intention in everyday life : The multiple processes by which past behavior predicts future behavior. *Psychological Bulletin*, 124(1), pp. 54-74.
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, pp. 224-228.
- Peluchette, J., & Karl, K. (2005). Attitudes toward incorporating fun into the health care workplace. *Health Care Manager*, 24(3), pp. 268-275.
- Perista, H. (2002). Gênero e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise social*, 37(163), pp. 447-474.
- Pham, Q., Le, H., Mai, K., & Phan, A. (2023). The effects of female sexually fluid workplace romance on their work and life. *Equality, Diversity and Inclusion*, 42(1), pp. 87-103. doi:10.1108/EDI-01-2022-0007

- Pierce, C. (1998). Factors associated with participating in a romantic relationship in a work environment. *Journal of Applied Social Psychology, 28*(18), pp. 1712-1730. doi:10.1111/j.1559-1816.1998.tb01342.x
- Pierce, C. A., Byrne, D., & Aguinis, H. (1996). Attraction in organizations: a model of workplace romance. *Journal of Organizational Behavior, 17*(1), pp. 5-32. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199601)17:1<5::AID-JOB734>3.0.CO;2-E
- Pierce, C., & Aguinis, H. (2003). Romantic relationships in organizations: A test of a model of formation and impact factors. *Management Research, 1*(2), pp. 161-169. doi:10.1108/15365430380000524
- Pierce, C., & Aguinis, H. (2009). Moving beyond a legal-centric approach to managing workplace romances: Organizationally sensible recommendations for HR leaders. *Human Resource Management, 48*(3), pp. 447-464. doi:10.1002/hrm.20289
- Pierce, C., Broberg, B., McClure, J., & Aguinis, H. (2004). Responding to sexual harassment complaints: Effects of a dissolved workplace romance on decision-making standards. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 95*(1), pp. 66-82. doi:10.1016/j.obhdp.2003.06.001
- Pierce, C., Karl, K., & Brey, E. (2012). Role of workplace romance policies and procedures on job pursuit intentions. *Journal of Managerial Psychology, 27*(3), pp. 237-263. doi:10.1108/02683941211205808
- Pinto, N. A. (2012). *O Romance Organizacional na Primeira e na Segunda Pessoa do Plural. (Dissertação de Mestrado)*. Universidade do Porto.
- Pinto, N. J., Cottone, P. F., Oliveira, R., & Hochdorn, A. (2022). Diga o seu trabalho, e lhe direi de que gênero é: a representação discursiva das empreendedoras transgêneras entre reivindicação identitária e luta transfeminista. Em *Empreendedorismo feminino: um olhar para o real* (pp. 145-172). Editora CRV.

- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*, pp. 603-609.
- Powell, G. (2001). Workplace romances between senior-level executives and lower-level employees: An issue of work disruption and gender. *Human Relations, 54*(11), pp. 1519-1544.
doi:10.1177/00187267015411005
- Powell, G. N. (1986). What do tomorrow's managers think about sexual intimacy in the workplace? *Business Horizons, 29*(4), pp. 30-35.
- Powell, G. N. (1993). *Women & Men in Management* (2^a ed.). Newbury Park, CA: Sage.
- Powell, G. N., & Mainiero, L. A. (1990). What managers need to know about office romances. *Leadership and Organization Development Journal, 11*.
- Powell, G., & Foley, S. (1998). Something to talk about: Romantic relationships in organizational settings. *Journal of Management, 24*, pp. 421-448.
- Queiroga, F., Borges-Andrade, J. E., & Coelho Junior, F. A. (2015). Desempenho no Trabalho: Escala de Avaliação Geral por meio de Autopercepções. Em K. Puente-Palacios, & A. d. Peixoto, *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho*. Artmed.
- Quinn, R. E. (1977). Coping with cupid: The formation, impact, and management of romantic relationships in organizations. *Administrative Science Quarterly, 22*(1), pp. 30-45.
- Quinn, R. E., & Judge, N. A. (1978). The office romance: No bliss for the boss. *Management Review*, pp. 43-44.
- Quinn, R., & Staines, G. (1979). *The 1977 quality of employment survey: Descriptive statistics, with comparison data from the 1969–70 and 1972–73 surveys*. Ann Arbor: University of Michigan, Survey Research Center.
- Rabin-Margalioth, S. (2006). Love at Work. *Duke Journal of Gender Law & Policy, 13*, pp. 237-254. Fonte: <https://scholarship.law.duke.edu/djglp/vol13/iss1/10>

- Ratinaud, P. (2009). *IRAMUTEQ: Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*. Fonte: Iramuteq: <http://www.iramuteq.org/>
- Ratinaud, P. (2009). *IRAMUTEQ: Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires [Software de computador]*. Fonte: <http://www.iramuteq.org>
- Ratinaud, P., & Marchand, P. (2012). Application de la méthode ALCESTE à de "gros" corpus et stabilité des "mondes lexicaux": analyse du "CableGate" avec IraMuTeQ. *11eme Journées internationales d'Analyse statistique des Données Textuelles* (pp. 835-844). Liège: JADT.
- Reinert, M. (1990). ALCESTE, uma metodologia de análise de dados textuais e uma aplicação: Aurélia de G. de Nerval. *Bulletin of Sociological Methodology*, 28, pp. 24-54.
- Republica Federativa do Brasil. (1988). *Constituição Federal do Brasil de 1988*.
- ResearchGate. (2023). *Muhammad Aamir Shafique Khan*. Acesso em 15 de Agosto de 2023, disponível em ResearchGate.net: <https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Aamir-Shafique-Khan>
- Resick, C., Baltes, B., & Shantz, C. (2007). Person-organization fit and work-related attitudes and decisions: examining interactive effects with job fit and conscientiousness. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), pp. 1446-1455.
- Riach, K., & Wilson, F. (2007). Don't screw the crew: Exploring the rules of engagement in organizational romance. *British Journal of Management*, 18, pp. 79-92.
- Rosseel, Y. (2012). Lavaan: An r package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48, pp. 1-36. doi:<https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Rubin, Z. (1970). Measurement of romantic love. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16, pp. 265-273.
- Rubin, Z. (1973). *Liking and loving: An invitation to social psychology*,. New York, NY: Holt, Rinehart & Winston.

- Rumens, N. (2008). Working at Intimacy: Gay Men's Workplace Friendships. *Gender, Work & Organization*, 15(1), pp. 9-30. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00364.x>
- Rupp, D., & Cropanzano, R. (2002). The mediating effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), pp. 925-946.
- Rusbult, C. A., Martz, J. M., & Agnew, C. R. (1998). The investment model scale: measuring commitment level, satisfaction level, quality of alternatives, and investment size. *Pers. Relat.*, 5, pp. 357-391. doi:doi: 10.1111/j.1475-6811.1998.tb00177.x
- Rusbult, C. E. (1980). Commitment and satisfaction in romantic associations: A test of the investment model. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16, pp. 172-186.
- Saffioti, H. I. (1976). *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Livraria das Artes.
- Saks, A., & Ashforth, B. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50(2), pp. 395-426.
- Salvaggio, A. M., Hopper, J., & Packell, K. M. (2010). Coworker reactions to observing sexual behavior at work. *Journal of Managerial Psychology*, 26(7), pp. 604-622. doi:10.1108/02683941111164508
- Santos, I. S. (2020). *Work hard, love harder: uma análise aos fatores determinantes para o romance no trabalho (Doctoral dissertation)*. Instituto Superior de Psicologia Aplicada (Portugal).
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, pp. 71-92.
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educ. Psychol. Meas.*, 66, pp. 701-716.

- Schilt, K., & Westbrook, L. (2009). Doing gender, doing heteronormativity "Gender Normals," transgender people, and the social maintenance of heterosexuality. *Gender and Society, 23*, pp. 440-464.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2012). *Metodologia de Pesquisa em Psicologia* (9ª ed.). Porto Alegre: Penso.
- Shilling, C., & Mellor, P. (2010). Sociology and the problem of eroticism. *Sociology, 44*, pp. 435-452.
- Shuck, B., Owen, J., Manthos, M., Quirk, K., & G., R. (2016). Co-workers with benefits. *Journal of Management Development, 35*(3), pp. 382-393. doi:10.1108/JMD-02-2015-0014
- Sidhu, A., Bhalla, P., & Nazneen, A. (2020). Impact of workplace romance on organizational settings and policies: Review research. *Prabandhan: Indian Journal of Management, 13*(5), pp. 44-57. doi:10.17010/pijom/2020/v13i5-7/153081
- Siqueira, M. M. (2008). Envolvimento com o Trabalho. Em *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão* (pp. 139-143). Artmed.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Huh, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Song, Z., & Chathoth, P. (2003). Core self-evaluations and job performance: The mediating role of employees' assimilation-specific adjustment factor. *Int. J. Hosp. Manag, 33*, pp. 240-249.
- Sousa, F. S. (2018). *ENTRE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO: Participação Observante no Programa de Tutorias Acadêmicas NAI UFPe. (Trabalho de Conclusão de Curso)*. Universidade Federal de Pelotas.
- Sowmya, K. R. (2013). Job satisfaction and turnover intention in organizations : A study across sectors in Indian perspective. *Prabandhan: Indian Journal of Management, 6*(7), pp. 5-14. doi:https://doi.org/10.17010/pijom/2013/v6i7/60008

- Sutton, J. (2017). Impact of workplace romances on coworkers and workplace climate. *Celebrating Scholarship & Creativity Day*, 108. Fonte: https://digitalcommons.csbsju.edu/elce_cscday/108
- T.J., B., & E.R., A. (1996). The impact of participant characteristics, perceived motives, and job behaviors on co-workers' evaluations of workplace romances. *Journal of Applied Social Psychology*, 26(7), pp. 577-595. doi:10.1111/j.1559-1816.1996.tb02732.x
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The Social Psychology of Groups*. New York, NY: Wiley.
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with Parallel Analysis. *Psychological Methods*, 16, pp. 209-220. doi:<https://doi.org/10.1037/a0023353>
- TST. (s.d.). *Jurisprudencia do TST*. Acesso em 10 de Dezembro de 2023, disponível em Justiça do Trabalho: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>
- Valls-Salles, I. (2023). *Vivências de Bem-Estar e Mal-Estar e Saúde Mental no Trabalho (Dissertação de Mestrado)*. Brasília: Universidade de Brasília.
- Verhoef, H., & Terblanche, L. (2015). The effect of dissolved workplace romances on the psychosocial functioning and productivity of the employees involved. *Social Work (South Africa)*, 51(2), pp. 287-310. doi:10.15270/51-2-448
- Villela, J. M. (2002). Corpo e alma: notas etnográficas de um aprendiz de boxe. *Resenhas, Mana*, 8(2). doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-93132002000200015>
- Warr, P. B., Cook, J., & Wall, T. D. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, pp. 129-148.
- Wasti SA, C. Ö. (2008). Affective and normative commitment to organization, supervisor, and coworkers: do collectivist values matter? *J Vocat Behav*, 73(3), pp. 404-413.
- Weber, M. (1982). Ciência como vocação. Em H. Gerth, & Mills, *Ensaio de Sociologia*. Rio de Janeiro.

Wellman, B. (1992). Men in networks: Private communities, domestic friendships. Em P. Nardi, *Men's Friendships* (pp. 74-114). Thousand Oaks, CA: Sage.

Wheatcroft, J. (2016). Love is all around us in the workplace: But how does it affect the romantically involved? *Human Resource Management International Digest*, 24(6), pp. 21-23.
doi:10.1108/HRMID-05-2016-0079

Williams, C. L., Giuffre, P. A., & Dellinger, K. (1999). Sexuality in the workplace: Organizational control, sexual harassment, and the pursuit of pleasure. *Annual review of sociology*, 25(1), pp. 73-93.

Williams, C., Giuffre, P., & Dellinger, K. (1999a). Sexuality in the workplace: Organizational control, sexual harassment, and the pursuit of pleasure. *Annual Review of Sociology*, 25(1), pp. 73-93.

Wilson, F. (2015). Romantic Relationships at Work: Why Love Can Hurt. *International Journal of Management Reviews*, 17(1), pp. 01-19. doi:10.1111/ijmr.12034

Anexo I

Tabela 24

Relação de artigos da revisão de literatura de Sidhu et al (2020)

N°	Autores e Ano	Título	Consta na presente revisão de literatura?
1	Belinda (2017)	Adult attachment and workplace romance motives: an examination of the association between romantic relationship dynamics and employee work outcomes	Ausente
2	Bhebhe; Hove (2016)	Workplace romance: Rationale for human resource practitioners' intervention. A case of a local authority in Zimbabwe.	Ausente
3	Biggs et al (2012)	Romantic relationships in organizational settings: Attitudes on workplace romance in the UK & USA	Ausente
4	Binetti (2007)	Romance in the workplace: When "love" becomes litigation	Ausente
5	Doll; Rosopa (2015)	Workplace romances: Examining attitudes experience, conscientiousness, and policies	Presente
6	Dong et al. (2013)	Society for Human Resource Management (SHRM) survey findings: Workplaceroance	Ausente
7	Khan et al (2017)	Moderated mediation model of interrelations between workplace romance, wellbeing, and employee performance	Presente
8	Mano; Gabriel (2006)	Workplace romances in cold and hot organizational climates: The experience of Israel and Taiwan	Presente
9	Mishra et al (2016)	Role of optimism on employee performance and job satisfaction	Ausente
10	Pierce (1998)	Factors associated with participating in a romantic relationship in a work environment	Presente

11	Reilly (1977)	Coping with cupid: The formation, impact, and management of romantic relationships in organizations	Ausente
12	Salmani et al (2011)	A study on the consequences of workplace romance in Iranian organization	Ausente
13	Sutton (2017)	Impact of workplace romances on coworkers and workplace climate	Ausente
14	Tengberg; Tidefors (2016)	Workplace romances: "going to work is amazing and really fun"	Ausente
15	Verhoef; Terblanche (2015)	The effect of dissolved workplace romances on the psychosocial functioning and productivity of the employees involved	Presente

Anexo II

Tabela 25

Relação de artigos da revisão de literatura de Wilson (2015)

N°	Autores e Ano	Título	Consta na presente revisão de literatura?
1	Adams (1965)	Inequity in social exchange	Ausente
2	Aguinis (2009)	Performance Management	Ausente
3	Amaral (2006)	Workplace romance and fraternization policies	Ausente
4	Anderson; Hunsaker (1985)	Why there's romancing at the office and why it's everybody's problem	Ausente
5	Anderson; Fisher (1991)	Male-female relationships in the workplace: Perceived motivations in office romance	Ausente
6	Appelbaum et al. (2007)	Fatal attractions: The (mis) management of workplace romance	Ausente
7	Bachrach; Baratz (1962)	Two faces of power	Ausente
8	Baumeister et al. (1991)	Unrequited love: On heartbreak, anger, guilt, scriptlessness and humiliation	Ausente
9	Bellas; Gossett (2001)	Love or the 'lecherous professor': Consensual sexual relationships between professors and students	Ausente
10	Bercovici (2007)	The workplace romance and sexual favouritism: Creating a dialogue between social science and the law of sexual harassment	Ausente
11	Berdahl (2007)	The sexual harassment of uppity women	Ausente
12	Berdahl; Aquino (2009)	Sexual behaviour at work: Fun or folly	Ausente
13	Berdahl et al. (1996)	The sexual harassment of men: Exploring the concept with theory and data	Ausente
14	Berebitsky (2012)	Sex and the Office: A History of Gender, Power and Desire	Ausente

15	Biggs et al. (2012)	Romantic relationships in organizational settings: Attitudes on workplace romance in the UK and USA	Ausente
16	Bouchey (2007)	Perceived romantic competence, importance of romantic domains and psychosocial adjustment	Ausente
17	Bourgeois; Perkins (2003)	A test of evolutionary and socio-cultural explanations of reactions to sexual harassment	Ausente
18	Boyd (2010)	The debate over the prohibition of romance in the workplace	Presente
19	Brewis; Linstead (2000)	Sex, work and sex work: Eroticising organization	Ausente
20	Brown; Allgeier (1996)	The impact of participant characteristics, perceived motives, and job behaviours on co-workers' evaluations of workplace romances	Presente
21	Budak (2012)	Love among the cubicles	Ausente
22	Burgess; Borgida (1999)	Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination	Ausente
23	Burke (2010)	Psychologically intimate, romantic and sexually intimate relationships in the workplace	Ausente
24	Burke; McKeen (1992)	Social-sexual behaviours at work: Experiences of managerial and professional women	Ausente
25	Burrell (1984)	Sex and organizational analysis	Ausente
26	Burrell (1992)	The organization of pleasure	Ausente
27	Byrne; Neuman (1992)	The implications of attraction research for organizational issues	Ausente
28	Case (2009)	A few words in favor of cultivating an incest taboo in the workplace	Ausente
29	Clarke (2006)	Sexual relationships and sexual conduct in the workplace	Ausente
30	Clawson; Kram (1984)	Managing cross-gender mentoring	Ausente

31	Cohen (1992)	Men's families, men's friends: A structural analysis of constraints on men's social ties	Ausente
32	Cole (2009)	Workplace romance: A justice analysis	Ausente
33	Collins (1983)	Managers and lovers	Ausente
34	Devine; Markiewicz (1990)	Cross-sex relationships at work and the impact of gender stereotypes	Presente
35	Dillard (1987)	Close relationships at work: Perceptions of the motives and performance of relational participants	Presente
36	Dillard; Broetzmann (1989)	Romantic relationships at work: Perceived changes in job-related behaviours as a function of participant's motive, partner's motive and gender	Ausente
37	Dillard; Miller (1988)	Intimate relationships in task environments	Ausente
38	Dillard; Witteman (1985)	Romantic relationships at work: Organizational and personal influences	Ausente
39	Dillard et al. (1994)	Close relationships in task environments: Perceptions of relational types, illicitness and power	Ausente
40	Fisher (1994)	Getting comfortable with couples in the workplace	Ausente
41	Fitzgerald et al. (1988)	Academic harassment: Sex and denial in scholarly garb	Ausente
42	Fleming (2007)	Sexuality, power and resistance in the workplace	Ausente
43	Foley; Powell (1999)	Not all is fair in love and work: Co-workers' preferences for and responses to managerial interventions regarding workplace romances	Presente
44	Ford; McLaughlin (1987)	Should Cupid come to the workplace? An ASPA survey	Ausente
45	Foster et al. (2010)	Are secret relationships hot, then not? Romantic secrecy as a function of relationship duration	Ausente
46	Gallo (2006)	The law on workplace romances	Ausente

47	Gautier (2007)	Managing romance in the workplace	Ausente
48	Giuffre; Williams (1994)	Boundary lines: Labelling sexual harassment in restaurants	Ausente
49	Glaser; Thorpe (1986)	Unethical intimacy: A survey of sexual contact and advances between psychology educators and female graduate students	Ausente
50	Greenberg (1987)	A taxonomy of organizational justice theories	Ausente
51	Gutek (1985)	Sex and the Workplace: The Impact of Sexual Behaviour and Harassment on Women, Men and Organizations	Ausente
52	Gutek (1989)	Sexuality in the workplace: Key issues in social research and organizational practice	Ausente
53	Gutek et al. (1990)	Predicting social-sexual behaviour at work: A contact hypothesis	Ausente
54	Hakim (2011)	Honey Money: The Power of Erotic Capital	Ausente
55	Harris; Ogbonna (2006)	Approaches to career success: An exploration of surreptitious career-success strategies	Ausente
56	Harrison; Lee (1986)	Love at work	Ausente
57	Hearn; Parkin (1987)	Sex at Work	Ausente
58	Henry (1995)	Wanna date? The office may not be the place	Ausente
59	Ibarra (1993)	Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework	Ausente
60	Jones (1999)	Hierarchical workplace romance: An experimental examination of team member perceptions	Presente
61	Kakabadse; Kakabadse (2004)	Intimacy: International survey of the sex lives of people at work Intimacy: International survey of the sex lives of people at work	Ausente
62	Karl; Sutton (2000)	An examination of the perceived fairness of romance policies	Presente

63	Kiser et al. (2006)	Coffee, tea or me? Romance and sexual harassment in the workplace	Ausente
64	Kramer (2000)	Limited license to fish off the company pier: Towards express employer policies on supervisor-subordinate fraternization	Ausente
65	Lickley et al. (2009)	Responding to workplace romance: A proactive and pragmatic approach	Ausente
66	Lukes (1986)	Power: A Radical View	Ausente
67	Mainiero (1986)	A review and analysis of power dynamics in organizational romances	Ausente
68	Mainiero (1989)	Office Romance: Love, Power and Sex in the Workplace	Ausente
69	Mainiero; Jones (2013)	Sexual harassment versus workplace romance: Social media spillover and textual harassment in the workplace	Ausente
70	Mano; Gabriel (2006)	Workplace romances in cold and hot organizational climates: The experience of Israel and Taiwan	Presente
71	Markert (1999)	Sexual harassment and the communication conundrum	Ausente
72	Mead (1978)	A proposal: We need taboos on sex at work	Ausente
73	Michelson et al. (2010)	Workplace romances and HRM: A private matter or organizational concern?	Ausente
74	Morgan; Davidson (2008)	Sexual dynamics in mentoring relationships: A critical review	Ausente
75	Parks (2006)	Workplace Romance: Poll Findings	Ausente
76	Paul; Townsend (1998)	Managing the workplace romance: Protecting employee and employer rights	Ausente
77	Penny (2011)	This 'erotic' book is about as seductive as a balance sheet	Ausente
78	Pierce (1998)	Factors associated with participating in a romantic relationship in a work environment	Presente

79	Pierce; Aguinis (1997)	Bridging the gap between romantic relationships and sexual harassment in organizations	Ausente
80	Pierce; Aguinis (2001)	A framework for investigating the link between workplace romance and sexual harassment	Ausente
81	Pierce; Aguinis (2003)	Romantic relationships in organizations: A test of a model of formation and impact factors	Presente
82	Pierce; Aguinis (2009)	Moving beyond a legal-centric approach to managing workplace romances: Organizationally sensible recommendations for HR leaders	Presente
83	Pierce et al. (1996)	Attraction in organizations: A model of workplace romance	Presente
84	Pierce et al. (2000)	Effects of a dissolved workplace romance and rater characteristics on responses to a sexual harassment accusation	Ausente
85	Pierce et al. (2004)	Responding to sexual harassment complaints: Effects of a dissolved workplace romance on decision-making standards	Presente
86	Pierce et al. (2008)	From charm to harm: A content-analytic review of sexual harassment court cases involving workplace romance	Ausente
87	Pierce et al. (2012)	Role of workplace romance policies and procedures on job pursuit intentions	Presente
88	Pinel et al. (2006)	Seeing I to I: A pathway to interpersonal connectedness	Ausente
89	Pope et al. (1979)	Sexual intimacy in psychology training: Results and implications of a national survey	Ausente
90	Powell (1993)	Women and Men in Management	Ausente
91	Powell (2000)	Workplace romances between senior-level executives and lower-level employees: An issue of work disruption and gender	Presente

92	Powell; Foley (1998)	Something to talk about: Romantic relationships in organizational settings	Ausente
93	Powell; Mainiero (1990)	What managers need to know about office romances	Ausente
94	Quinn (1977)	Coping with Cupid: The formation, impact and management of romantic relationships in organizations	Ausente
95	Quinn; Judge (1978)	The office romance: No bliss for the boss	Ausente
96	Quinn; Lees (1984)	Attraction and harassment: The dynamics of sexual politics in the workplace	Ausente
97	Reiss (2008)	We don't need a ban in universities	Ausente
98	Riach; Wilson (2007)	Don't screw the crew: Exploring the rules of engagement in organizational romance	Ausente
99	Riach; Wilson (2008)	Organizational romance: Theorizing and researching an underexplored phenomenon	Ausente
100	Roy (1974)	Sex in the factory: Informal sexual relations between supervisors and work groups	Ausente
101	Salvaggio et al. (2011a)	Coworker reactions to observing sexual behaviour at work	Ausente
102	Salvaggio et al. (2011b)	Why do fools fall in love (at work)? Factors associated with the incidence of workplace romance	Ausente
103	Schaefer; Tudor (2001)	Managing workplace romances	Ausente
104	Schultz (2003)	The sanitized workplace	Ausente
105	Sias (2008)	Romantic workplace relationships	Ausente
106	Slovak (1991)	Sex in the workplace: From romance to harassment	Ausente
107	Spelman; Crary (1984)	Intimacy or distance? A case of male-female attraction at work	Ausente
108	Summers; Myklebust (1992)	The influence of a history of romance on judgements and responses to a complaint of sexual harassment	Ausente

109	Swartz et al. (1987)	Co-worker romances: Impact on the work group and on career-oriented women	Ausente
110	Sylvester (1998)	Army's code of conduct relaxes ban on adultery	Ausente
111	Tourigny; Dougan (2004)	More than Love and Work: A Critique of Existing Treatments of Organizational Romance	Ausente
112	Weber (1947)	The Theory of Social and Economic Organization	Ausente
113	Wellman (1992)	Men in networks: Private communities, domestic friendships	Ausente
114	Werbel; Hames (1996)	Anti-nepotism reconsidered: The case of husband-and-wife employment	Ausente
115	Williams et al. (1999)	Sexuality in the workplace: Organizational control, sexual harassment and the pursuit of pleasure	Ausente
116	Wilson; Riach (2008)	Organizational romance: Deviancy and discourse, where 'love conquers all'	Ausente
117	Wilson et al. (2003)	Romantic relationships at work: Does privacy trump the dating police?	Ausente
118	Worrall; Cooper (2001)	Working patterns and working hours: Their impact on UK managers	Ausente
119	Yelvington (1996)	Flirting in the factory	Ausente
120	Zachary (2012)	Labor law for supervisors: Non-fraternization policies	Ausente

Anexo III

Tabela 26

Relação de artigos da revisão de literatura de Pierce et al. (1996)

N°	Autores e Ano	Título	Consta na presente revisão de literatura?
1	Anderson e Fisher (1991)	Male-female relationships in the workplace: Perceived motivations in office romance	Ausente
2	Anderson e Hunsaker (1985)	Why there's romancing at the office and why it's everybody's problem	Ausente
3	Bradford et al. (1980)	The executive man and woman: The issue of sexuality	Ausente
4	Chesanow (1992)	Do office affairs ruin careers?	Ausente
5	Clawson e Kram (1994)	Managing cross-gender mentoring	Ausente
6	Colby (1991)	Regulating love	Ausente
7	Collins (1983)	Managers and lovers	Ausente
8	Colwill e Lips (1988)	Corporate love: The pitfalls of workplace romance	Ausente
9	Crary (1987)	Managing attraction and intimacy at work	Ausente
10	Devine e Markiewics (1990)	Cross-sex relationships at work and the impact of gender stereotypes	Presente
11	Dillard (1987)	Close relationships at work: Perceptions of the motives and performance of relational participants	Presente
12	Dillard e Broetzmann (1989)	Romantic relationships at work: Perceived changes in job-related behaviors as a function of participant's motive, partner's motive, and gender	Ausente
13	Dillard e Witteman (1985)	Romantic relationships at work: Organizational and personal influences	Ausente
14	Driscoll e Bova (1980)	The sexual side of enterprise	Ausente
15	Eyler e Baridon (1991)	More Than Friends, Less Than Lovers: Managing Sexual Attraction in Working Relationships	Ausente

16	Eyler e Baridon (1992a)	Far more than friendship	Ausente
17	Eyler e Baridon (1992b)	Managing sexual attraction in the workplace	Ausente
18	Farley (1980)	Worklife problems for both men and women	Ausente
19	Flax (1989)	Should you outlaw romance in the office?	Ausente
20	Ford e McLaughlin (1987)	Should cupid come to the workplace?	Ausente
21	Goodman (1983)	When love enters the executive suite	Ausente
22	Gutek (1985)	Sex and the Workplace	Ausente
23	Haavio-Mannila et al. (1988)	The effect of sex composition of the workplace on friendship, romance, and sex at work	Ausente
24	Horn e Horn (1982)	Sex in the Office: Power and Passion in the Workplace	Ausente
25	Jacobs (1981)	Sex in the office	Ausente
26	Jamison (1983)	Managing sexual attraction in the workplace	Ausente
27	Josefowitz (1982)	Sexual relationships at work: Attraction, transference, coercion or strategy	Ausente
28	Kennedy (1992)	Romance in the office	Ausente
29	Kram (1985)	Mentoring at Work. Developmental Relationships in Organizational Life	Ausente
30	Leighton (1984)	When love walks in ...	Ausente
31	Mainiero (1986)	A review and analysis of power dynamics in organizational romances	Ausente
32	Mainiero (1989)	Office Romance. Love, Power, and Sex in the Workplace	Ausente
33	Mead (1980)	A proposal: We need taboos on sex at work	Ausente
34	Mishra e Harell (1989)	Managing today's hot workplace issues	Ausente
35	Mondy e Premeaux (1986)	People problems: The workplace affair	Ausente

36	Morrall (1988)	Office love kindles mixed feelings	Ausente
37	Pietropinto (1986)	Sex in the workplace	Ausente
38	Powell (1986)	What do tomorrow's managers think about sexual intimacy in the workplace?	Ausente
39	Powell e Mainiero (1990)	What managers need to know about office romances	Ausente
40	Quinn (1977)	Coping with cupid: The formation, impact, and management of romantic relationships in organizations	Ausente
41	Quinn e Judge (1978)	The office romance: No bliss for the boss	Ausente
42	Quinn e Lees (1984)	Attraction and harassment: Dynamics of sexual politics in the workplace	Ausente
43	Rapp (1992)	Dangerous liaisons	Ausente
44	Schultz (1982)	In defense of the office romance	Ausente
45	Slovak (1991)	Sex in the workplace: From romance to harassment	Ausente
46	Smith (1988)	Singles in the workplace: Myths and advantages	Ausente
47	Spelman e Crary (1984)	Intimacy or distance? A case on male-female attraction at work	Ausente
48	Spelman et al. (1986)	Sexual attraction at work: Managing the heart	Ausente
49	Spruell (1985)	Daytime drama: Love in the office	Ausente
50	Staff (1984)	Romance in the workplace: Corporate rules for the game of love	Ausente
51	Staff (1988a)	The best dating service? Try the workplace!	Ausente
52	Staff (1988b)	Love in the office	Ausente
53	Warfield (1987)	Co-worker romances: Impact on the work group and on career-oriented women	Ausente
54	Westhoff (1985)	Corporate Romance	Ausente
55	Westhoff (1986)	What to do about corporate romance	Ausente
