

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Psicologia: Cognição e Comportamento

Francisco Leal Ximenes Souza

AUTOCRITICISMO E MEDO DA AUTOCOMPAIXÃO NO TRABALHO

Belo Horizonte

2024

Francisco Leal Ximenes Souza

AUTOCRITICISMO E MEDO DA AUTOCOMPAIXÃO NO TRABALHO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia: Cognição e Comportamento, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais.

Orientador: Prof. Dr. Maycoln Leôni Martins Teodoro

Belo Horizonte
2024

153.4 S729a 2023	Souza, Francisco Leal Ximenes. Autocriticismo e medo da autocompaixão no trabalho [manuscrito] / Francisco Leal Ximenes Souza. - 2023. 101 f. Orientador: Maycoln Leôni Martins Teodoro. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. Inclui bibliografia. 1. Psicologia – Teses. 2. Trabalho - Teses. I. Teodoro, Maycoln Leôni Martins. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.
------------------------	--



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA: COGNIÇÃO E COMPORTAMENTO

ATA DA DEFESA DA DISSERTAÇÃO DO ALUNO FRANCISCO LEAL XIMENES SOUZA

Realizou-se, no dia 15 de dezembro de 2023, às 08:00 horas, Videoconferência, da Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de dissertação, intitulada *Autocriticismo e medo da autocompaixão no trabalho*, apresentada por **FRANCISCO LEAL XIMENES SOUZA**, número de registro 2022659303, graduado no curso de PSICOLOGIA, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em PSICOLOGIA: COGNIÇÃO E COMPORTAMENTO, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Maycoln Leôni Martins Teodoro - Orientador (UFMG), Prof(a). Carolina Saraiva de Macedo Lisboa (PUC - RS), Prof(a). Maria Amélia Penido (Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro).

A Comissão considerou a dissertação:

Aprovada

Reprovada

Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim e pelos membros da Comissão.

Belo Horizonte, 15 de dezembro de 2023.

Prof(a). Maycoln Leôni Martins Teodoro (Doutor)

Prof(a). Maria Amélia Penido (Doutora)

Prof(a). Carolina Saraiva de Macedo Lisboa (Doutora)



Documento assinado eletronicamente por **Maycoln Leoni Martins Teodoro, Professor do Magistério Superior**, em 21/12/2023, às 12:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **María Amélia Penido Sampaio, Usuária Externa**, em 29/12/2023, às 09:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Saraiva de Macedo Lisboa, Usuária Externa**, em 16/01/2024, às 14:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2861078** e o código CRC **1FE3BDA7**.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, quero agradecer a Deus pela realização deste mestrado. Em sua infinita e infatigável compaixão, Deus ofereceu todos os recursos necessários para poder realizar esta pesquisa e concluir cada processo envolvido nas disciplinas, no estágio em docência e na escrita do projeto e da presente dissertação.

Em seguida, desejo agradecer à minha família inteira porque, se não tivesse tido todo o apoio e carinho que sempre tive, nunca teria construído a base segura interna que permitiria que eu desafiasse minha zona de conforto e explorasse o mundo. Sou grato à minha mãe, Maria do Carmo Leal Ximenes, que forneceu a contribuição financeira para eu residir em Belo Horizonte, sem a qual a realização do mestrado teria sido impossível. Ao meu pai, Rogério da Silva e Souza, eu também agradeço, pelo modelo de professor universitário e acadêmico altamente dedicado.

Gratidão especial dedico ao meu orientador, o Professor Doutor Maycoln Leôni Martins Teodoro. Embora estivesse cheio de funções e atribuições, ele manejava encontrar um tempo para ler meus escritos, fazer reuniões comigo, dar orientações preciosas para a pesquisa e estimular meu desenvolvimento profissional e acadêmico.

Preciso também agradecer aos meus colegas de Pós-Graduação que tornaram este mestrado viável, nos níveis tanto de afeto quanto de conhecimento. À minha grande amiga, Angélica Barros, eu devo todas as trocas enriquecedoras sobre as pesquisas na área do tema desta dissertação, mas, acima de tudo, eu sou grato por ela ter sido modelo real de compaixão que esteve comigo nos momentos mais cruciais dessa trajetória. Graças a Angélica, não me senti sozinho, mas sim conectado a alguém que atravessava também as dores e as delícias da jornada da vida. Ao meu amigo Willian de Sousa Rodrigues, eu sou grato por todo o apoio, inteiramente gratuito, ligado à estatística e à psicometria. A boa vontade dele em ajudar me surpreende e me motiva. Sem a presença de Willian, eu não apenas teria corrido o risco de ter feito um trabalho cheio de resultados inadequados, bem como de ter experimentado a exaustão e o esgotamento que acometem tantas pessoas no mundo durante pós-graduações. À minha colega, Ardélia Morais, eu sou profundamente grato pelo acompanhamento nos processos ligados ao Comitê de Ética em Pesquisa.

Desejo também expressar minha gratidão às Professoras da minha banca de qualificação: a Professora Doutora Carolina Saraiva de Macedo Lisboa, a Doutora Professora Maria Amélia Penido Sampaio e a Professora Doutora Silvia Miranda Amorim. Suas

contribuições para o aprimoramento desta pesquisa foram incomensuráveis.

Também manifesto meus agradecimentos a toda a minha rede de apoio e amigas de Belo Horizonte. Está sedimentado na minha consciência de que dar conta das demandas do mestrado e dos desafios que a vida impôs neste tempo seria irrealizável se eu não tivesse tido os momentos de conexão e sustento da dor e frustração, mas também de prazer, riso e diversão com as minhas amigas, em ordem alfabética, Camila Batista, Fernanda Santana, Helena Rodrigues, Isabelle Fonseca, Juliana Mendes, Luísa Raad, Patrícia Raad e Sofia Notaro. Foi não ter me sentido sozinho nesse lugar lindo chamado “Beagá”, mas que não é minha cidade natal, que me ajudou a fazer todas as minhas atividades para poder vê-las quando chegavam os fins de semana.

Sou profundamente grato a duas comunidades de fé. Em Belo Horizonte, agradeço à Segunda Igreja Presbiteriana, que me recebeu como membro, e, especialmente, digo obrigado ao Reverendo Jorge Diniz por seus sermões que me inspiraram e me fortaleceram durante esses dois anos de mestrado, e ao meu amigo Wagner Ximenes. Ademais, quero expressar minha gratidão à *Congregational United Church of Christ of Iowa City*, pois sei que as orações do Reverendo William Lovin e dos membros da comunidade, sobretudo da querida Ethel Bloesch, trouxeram à minha lembrança a graça de Jesus Cristo para eu lidar com os desafios da vida, o amor de Deus para me acalmar nessa jornada e o revigoramento da fé pela comunhão do Espírito Santo.

Quero também dizer obrigado à Associação Mente Compassiva Brasil (AMeC), em especial, à Sandiléia Pfeiffer, pela leitura do meu projeto e o ânimo e o apoio dados a mim, e à Nazaré de Oliveira Almeida, que me recebeu tão abertamente na Associação.

Por último e não menos importante, agradeço aos pacientes que atendi e atendo. Toda a ideia da pesquisa de mestrado veio justamente de reflexões que fiz a partir deles e com eles. Poder ser um veículo de compaixão para todas essas pessoas é uma das razões mais centrais da minha existência. De fato, devo muito aos meus clientes e espero, com a conclusão do mestrado, estar mais capacitado para ajudá-los. Que eu esteja à altura de poder responder com compaixão ao sofrimento que me confiam.

RESUMO

SOUZA, F. L. X. Autocriticismo e medo da autocompaixão no trabalho. Dissertação (Mestrado), Programa de Pós-Graduação em Psicologia; Cognição e Comportamento, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2023.

A presente dissertação de mestrado compreende dois estudos a respeito dos fatores autocriticismo e medo da autocompaixão no trabalho. O primeiro estudo possui caráter teórico e se trata de uma revisão narrativa de estudos empíricos que incluem medidas de autocriticismo e medo da autocompaixão pesquisadas em relação a variáveis relevantes para o campo do trabalho e em amostras de trabalhadores. O objetivo dessa primeira investigação é avaliar o possível papel de ambos fatores no modelo *Job Demands-Resources (JD-R)*. A partir dos resultados, criou-se a hipótese de que ambos fatores operariam como demandas pessoais no trabalho. O estudo também detectou lacunas relevantes para a pesquisa nessa área, sobretudo quanto ao medo da autocompaixão. O segundo estudo é empírico e quantitativo, visando a avaliar as associações entre autocriticismo e medo da autocompaixão com engajamento no trabalho e burnout, além de investigar o papel de perceber o autocriticismo como funcional. Os resultados mostraram que autocriticismo e medo da autocompaixão estão negativamente associados a dimensões de vigor e absorção de engajamento no trabalho e à faceta de eficácia, que caracteriza baixo burnout, e positivamente associadas ao fator exaustão de burnout. Perceber o autocriticismo como funcional esteve associado a piores desfechos laborais de burnout e engajamento, exceto no fator absorção. Também se encontrou um modelo em que o autocriticismo é explicado pelo medo da autocompaixão. A conclusão do segundo estudo reforça o caráter de demandas pessoais do autocriticismo e medo da autocompaixão e aponta para a necessidade de se realizarem estudos longitudinais.

Palavras-chave: Autocriticismo; Medo da autocompaixão; Trabalho.

ABSTRACT

SOUZA, F. L. X. Autocriticismo e medo da autocompaixão: associações com engajamento no trabalho e burnout. Dissertação (Mestrado), Programa de Pós-Graduação em Psicologia; Cognição e Comportamento, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2023.

This Master's Thesis includes two studies regarding the factors self-criticism and fear of self-compassion at work. The first study has a theoretical nature and consists of a narrative review of empirical studies that include measures of self-criticism and fear of self-compassion in relation to relevant variables for work and in samples of workers. The goal of that research was to investigate the possible role of both factors in the Job Demands-Resources (JD-R) model. A hypothesis emerged from results, in which both factors would operate as personal demands at work. The study also detected important research gaps in the area, predominantly with regard to the fear of self-compassion. The second study is empirical and quantitative and aims to assess the associations between self-criticism and fear of self-compassion with work engagement and burnout, besides investigating the role of perceiving self-criticism as functional. Results showed that self-criticism and fear of self-compassion are negatively associated to the vigor and absorption dimensions of work engagement and to the efficacy facet, which characterizes low burnout, and positively associated with the exhaustion factor of burnout. Perceiving self-criticism to be functional has also been associated with worse work outcomes of burnout and engagement, except for the absorption factor. A model was found, in which self-criticism is explained by the fear of self-compassion. The second study's conclusion reinforces the personal demands character of self-criticism and fear of self-compassion and points to the need for longitudinal studies.

Keywords: Self-criticism; Fear of self-compassion; Work.

LISTA DE FIGURAS

No Artigo 2:

Figura 1. Proposed model of the relation between fear of self-criticism, fear of self-compassion and burnout and work engagement 65

Figura 2. Model of the mediating role of the inadequate self form of self-criticism in the relation between fear of self-compassion and dimensions of work engagement and burnout 75

LISTA DE TABELAS

No Artigo 2:

Tabela 1. <i>Normality tests</i>	71
Tabela 2. <i>Means, Standard Deviations and Kendall's τ Correlations</i>	72
Tabela 3. <i>Group comparison between perceiving self-criticism to be functional or not in relation to burnout, work engagement, fear of self-compassion and self-criticism</i>	74

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CBCT	Cognitively-Based Compassion Training
CFA	Confirmatory Factor Analysis
CFI	Comparative Fit Index
CI	Confidence Interval
CMT-T	Compassionate Mind Training-Teachers
df	degrees of freedom
FBRS	Fears, blocks and resistances to compassion
FSCRS	Forms of Self-criticizing/attacking and Self-reassuring Scale
FCS	Fears of Compassion Scales
EEGT	Escala de Engajamento no Trabalho
GFI	Goodness of Fit Index
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
JD-R	Job Demands-Resources / Modelo de Demandas e Recursos no Trabalho
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
MBCL	Mindfulness-Based Compassionate Living
MBI-GS	Maslach Burnout Inventory - General Survey
MSC	Mindful Self-Compassion
SANRA	Scale for the Assessment of Narrative Review Articles
SEM	Structural Equation Modeling
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TLI	Tucker-Lewis Index
TMC	Treino da Mente Compassiva
WLSMV	Weighted Least Squares Mean and Variance

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
1.1 Modelos teóricos de compaixão e autocriticismo.....	14
1.2 Autocriticismo e medo da autocompaixão no contexto de trabalho dentro do modelo <i>Job Demands-Resources</i> (JD-R).....	18
2 DESENVOLVIMENTO.....	21
2.1 Objetivo geral.....	21
2.2 Objetivos específicos.....	21
2.3 Referências.....	22
Artigo 1 – Autocriticismo e medo da autocompaixão no trabalho dentro do modelo JD-R: uma revisão narrativa.....	30
Resumo.....	30
Abstract.....	30
Introdução.....	31
Método.....	34
Resultados.....	36
Discussão.....	48
Conclusões.....	51
Referências.....	52
Artigo 2 – Self-criticism and Fear of Self-Compassion: associations with work engagement and burnout.....	58
Resumo.....	58
Abstract.....	59
Introduction.....	60
Materials and Methods.....	65
Participants.....	65
Measures.....	67
Procedure.....	69
Data analysis.....	69
Results.....	70
Normality tests.....	70
Measures of central tendency and dispersion of the variables and Correlations.....	71
Group comparisons.....	73

Structural equation modeling.....	74
Discussion.....	75
Conclusion.....	80
References.....	81
3 CONCLUSÃO.....	89
APÊNDICES.....	91
ANEXO.....	99

1 INTRODUÇÃO

1.1 Modelos teóricos de compaixão e autocrítico

A compaixão por si mesmo tem sido associada com desfechos positivos em saúde física, níveis reduzidos de psicopatologia e maiores de bem-estar, satisfação profissional, motivação intrínseca e alcances de objetivos de aprendizado (Phillips & Hine, 2019; MacBeth & Gumley, 2012; Neff, 2009; Neff, 2011; Warren et al, 2016; Babenko et al., 2019). A seguir, será apresentada a definição de compaixão, com base em um dos modelos teóricos mais influentes na literatura científica para esse construto, nomeadamente, o de Gilbert (2010).

No modelo de Gilbert (2010), o surgimento do conceito de compaixão emerge da experiência clínica da aplicação da terapia cognitiva com clientes com altos níveis de vergonha e autocrítico, os quais não possuíam um tom interno tranquilizador. Nessa proposta, a compaixão pode ser definida como um algoritmo desenvolvido evolutivamente, um sistema de estímulo-resposta que envolveria uma sensibilidade ao sofrimento com uma motivação de cuidado para aliviá-lo ou preveni-lo. Para o autor, a compaixão pode ocorrer em três fluxos: do self em direção ao self (também denominado de autocompaixão), do self para outros e de outros para o self. Nesse primeiro fluxo, foco desta pesquisa, o indivíduo entra em contato com o próprio sofrimento e se engaja em uma mentalidade de cuidado pelo bem-estar.

Recentemente, o modelo teórico da compaixão de Gilbert (2022a) sofreu algumas alterações de tal forma que, em sua forma atual, um dos construtos mais proeminentes é a proposta de existência de inibidores (medos, bloqueios e resistências) para se engajar em relações compassivas. Entre eles, há o medo da compaixão, que diz respeito às crenças a respeito das consequências negativas de se dar a si mesmo, oferecer a outros ou receber dos outros compaixão (Pfeiffer et al., 2022). Um exemplo desses medos, no fluxo da autocompaixão, seria a crença de que aplicar compaixão a si mesmo deixaria o indivíduo relapso, sem comprometimento com seus objetivos, levando à perda de padrões de

desempenho.

Em uma meta-análise que avaliou a relação entre as escalas de medo da compaixão e o funcionamento psicológico (Kirby et al., 2019), encontrou-se que o medo da autocompaixão esteve positivamente associado com desfechos em saúde mental como depressão, ansiedade e estresse e fatores de vulnerabilidade como vergonha e autocrítico (sobretudo em populações clínicas, após análise de moderação). Ademais, no estudo de Basran et al. (2019), o medo da autocompaixão esteve positivamente associado à busca insegura para evitar inferioridade, a objetivos voltados para a autoimagem, focados em motivos egoístas, competitivos e evitadores de vergonha e negativamente associado com sentimentos de segurança e aceitação no caso de falha. Na mesma pesquisa, o medo de dar compaixão para si mesmo também esteve positivamente correlacionado com medos de ser derrotado, ignorado e rejeitado ativamente e negativamente correlacionado com a segurança social (Basran et al., 2019).

Dentro da área de estudos de autocompaixão, um construto que recebe bastante atenção é o autocrítico, que tem atraído atenção dos pesquisadores por se constituir enquanto um fenômeno transdiagnóstico que envolve um diálogo interno hostil muito associado à psicopatologia, como no caso das vozes hostis e críticas da psicose (Gilbert et al., 2001) e da depressão (Dunkley et al., 2009). Além disso, o autocrítico também tem sido considerado um fator de vulnerabilidade para outros desfechos negativos de saúde mental, como relações sociais empobrecidas (Holm-Denoma et al., 1999).

Para Gilbert et al. (2004), esse construto se refere a um comportamento de julgamento, crítica e ataque do self em direção ao próprio self. Trata-se de um diálogo interno baseado em uma relação de dominação-subordinação entre duas partes do self, em que uma parte dominante ataca, critica, acusa e condena de forma hostil e raivosa uma parte submissa, que seria derrotada e inferiorizada (Coelho et al., 2010).

Diferente da autocorreção compassiva, na qual o indivíduo entra em contato com emoções de culpa, remorso e pesar, as quais, na Terapia focada na Compaixão, devem ser toleradas, pois estão vinculadas à consciência do dano e do sofrimento gerados e motivam a reparação em uma orientação pró-social (Tignor & Colvin, 2017), o autocrítico leva a emoções de vergonha, raiva e desprezo pelo self (Gilbert, 2022b). Ao se abordar o autocrítico na presente dissertação, não se está pondo em foco um comportamento saudável de detecção de erros e falhas com o objetivo de gerar mudanças positivas e realistas, mas sim uma atitude interna hostil, cruel e violenta em relação ao self.

Gilbert (2022b) teoriza que o autocrítico faz parte de um sistema de automonitoramento para riscos de vergonha, exclusão e rejeição, ligado a preocupações motivacionais. O autor propõe a existência de três formas desse fenômeno: 1) self inadequado, ligado à sensação de frustração e decepção ao se sentir inferior e diminuído por erros e reveses; 2) self odiado, caracterizado por uma sensação de nojo e raiva do self e por um desejo hostil e sádico de machucar e destruir o próprio self; e 3) self silenciado, marcado por uma postura subordinada, subjugada e inibida. Além de formas, nessa proposta teórica, o autocrítico também possui funções, ou seja, motivos percebidos por indivíduos autocríticos pelos quais eles se engajariam no comportamento de criticarem a si mesmos. Haveria três funções correspondentes às três formas: 1) autocorreção e autoaprimoramento para o self inadequado, 2) autodestruição para o self odiado e 3) autoinibição para o self silenciado.

Concentrando-se na primeira função, que será o foco desta pesquisa, o indivíduo criticaria a si mesmo por acreditar que esse comportamento seria funcional e útil (Castilho & Gouveia, 2011). Com a percebida finalidade de corrigir a si mesmo, os exemplos dessa função seriam melhorar a si mesmo, manter o controle, sustentar os próprios padrões, impedir de cometer erros e lembrar-se das responsabilidades. Para Gilbert (2022b, p.170), “o autocrítico pode se perpetuar quando as pessoas acreditam que é importante ser ‘duro

consigo mesmo' porque é assim que você se incentiva". Na percepção do indivíduo autocrítico, o autocrítico seria um motivador para que ele se engaje em comportamentos de autocorreção e de melhora de desempenho, pois "os indivíduos auto-críticos que se corrigem acreditam que a crítica e o ataque é para o seu próprio bem (ser melhor pessoa)" (Castilho & Pinto-Gouveia, 2011, p.67).

Apesar dessa percepção, a revisão sistemática de Werner et al. (2019) sobre o traço clínico do autocrítico apresenta que não há evidências suficientes em estudos científicos para se afirmar que o autocrítico teria facetas adaptativas. Além disso, há uma associação negativa entre autocrítico e progresso em metas (Powers et al., 2011).

Embora se esteja abordando o autocrítico como um fator individual, é importante notar que há aspectos culturais, sobretudo em contextos competitivos do capitalismo neoliberal, que reforçam esse tipo de fenômeno psicológico (Gilbert, 2022b). Dentro de uma cultura meritocrática em que os desfechos de sucesso e fracasso são vistos como frutos apenas da responsabilidade individual, pessoas inseridas nesses ambientes são estimuladas a se monitorarem e se compararem umas com as outras constantemente, ou seja, incentivando as mentalidades sociais competitivas e aumentando o autocrítico. Esses aspectos culturais que reforçam *rankings* sociais de valor pessoal com base em alcance, desempenho, ambição e esforço extremos se materializam em vários espaços de dinâmicas de poder, tais como escolas, universidades e ambientes de trabalho (Curran & Hill, 2019), além da educação de crianças (Gilbert et al., 2020) e adolescentes (Koestner et al., 1991).

No que tange à relação entre os medos da compaixão e do autocrítico, percebe-se que o medo da autocompaixão e as funções do autocrítico constituem fatores que dificultam o acesso à compaixão, porque o primeiro estabelece consequências negativas para ela e o segundo estabelece consequências positivas de ser duro e hostil consigo mesmo. Empiricamente, encontrou-se que o medo da autocompaixão esteve positivamente associado

com o autocrítico, tanto em sua forma de self inadequado, quanto de self odiado, obtendo-se uma correlação significativa e moderada (Gilbert et al., 2011). No estudo de validação da escala de medos da compaixão para a população brasileira, encontrou-se uma associação positiva, significativa e moderada entre medo da autocompaixão e a autocrítica (Pfeiffer et al., 2022).

1.2 Autocrítico e medo da autocompaixão no contexto de trabalho dentro do modelo *Job Demands-Resources* (JD-R)

Indivíduos autocríticos podem assumir um diálogo interno hostil em uma variedade de situações e áreas da vida nas quais detectam erros ou dificuldades. Embora o autocrítico seja um traço geral, é possível estudá-lo em contextos específicos, sendo alguns exemplos possíveis: maternidade/ paternidade, religião e espiritualidade, desempenho acadêmico, relações interpessoais e comportamento alimentar (Casalin et al, 2014; Gostečnik et al., 2014; Heshmati & Pellerone, 2018; Zuroff et al., 1999; Zelkowitz & Cole, 2019).

Dentro da proposta de Gilbert (2018) sobre a vida contemporânea em sociedades competitivas e individualistas, um dos aspectos da vida em que o autocrítico pode tomar um lugar de proeminência é o trabalho. Levando-se em conta que o sistema econômico capitalista leva à estimulação de um sistema de regulação do afeto baseado em ameaças e defesas, indivíduos inseridos nesse contexto precisam se monitorar frequentemente, já que o contexto de trabalho atual reflete grande instabilidade laboral, altos níveis de competitividade e exigências contínuas e crescentes de performance (Gilbert, 2022b).

No que tange aos benefícios da autocompaixão para o contexto do trabalho, estes já estejam relativamente bem estabelecidos, principalmente no que tange ao engajamento no trabalho, motivação intrínseca e a níveis reduzidos de burnout (Babenko et al., 2019; Rukundo et al., 2020; Liu & Chen, 2022; Lanaj et al., 2022; De Stasio et al., 2019; Kotera et al., 2021). Contudo, sabe-se pouco sobre a relação entre autocrítico e medo da autocompaixão no

contexto de trabalho.

Com o objetivo de investigar as relações do autocrítico e do medo da autocompaixão com medidas relevantes para o contexto de trabalho, selecionaram-se desfechos provenientes do modelo JD-R (do inglês, *Jobs Demands-Resources*), o qual acumulou um corpo sólido de evidências na literatura de Psicologia Organizacional (Mazzetti et al., 2021). De acordo com essa proposta, o estresse e o bem estar no trabalho são afetados por uma balança entre demandas, isto é, exigências que requerem esforço e trazem um custo físico e emocional, e recursos, ou seja, componentes que reduzem o impacto das demandas e permitem a adaptação a elas. Nesse sentido, há dois processos distintos que podem emergir a depender da combinação entre os fatores mencionados: o de prejuízos para a saúde e o motivacional. Caso haja muitas demandas e poucos recursos, há uma tendência para o *burnout* no trabalho, o que leva a desfechos negativos para a saúde do trabalhador. Se há recursos suficientes para lidar com as demandas, os indivíduos se engajariam mais no trabalho, o que teria as consequências de melhorar a performance no trabalho e com o comprometimento organizacional.

Dentro desse modelo, portanto, os desfechos principais são o engajamento no trabalho e o burnout. O primeiro corresponde a um estado mental positivo no qual o trabalhador experiencia imersão e entusiasmo nas atividades laborais (Formiga et al., 2019). O segundo diz respeito a um “estado de exaustão física, emocional e mental que resulta do envolvimento de longo prazo em situações de trabalho emocionalmente exigentes” (Schuster et al., 2015, p.405). Embora haja várias conceitualizações das facetas do burnout, um dos modelos mais proeminentes na literatura a respeito desse fenômeno é o de Maslach et al. (1997). Nessa proposta, o burnout possuiria três facetas: 1) a baixa realização pessoal, caracterizada pela sensação de falta de produtividade e de ser incompetente, 2) o cinismo, que envolve uma atitude de desinteresse e falta de entusiasmo com o trabalho e 3) a exaustão

emocional, que se refere ao esgotamento psicológico e cansaço com as tarefas laborais. Já o engajamento no trabalho pode ser conceitualizado de diversas formas (Bakker et al., 2008), como sendo o oposto do burnout ou um construto independente, com dimensões de vitalidade, dedicação e concentração. Uma conceitualização possível é a de Siqueira et al. (2014), que excluem a dimensão de dedicação, que envolveria aspectos voltados a encontrar sentido de vida e propósito pessoal no trabalho, e abordam o engajamento em uma perspectiva bidimensional, composto pelas facetas de vigor, que envolve sentir-se energizado nas tarefas laborais, e absorção, que diz respeito à concentração no trabalho.

Tradicionalmente, engajamento no trabalho e *burnout* são considerados teoricamente como opostos e há estudos que trazem evidências de que ambos estariam negativamente correlacionados entre si (Schaufeli & Bakker, 2004). No estudo de Langelaan et al. (2006), por exemplo, os dois construtos foram investigados em relação ao modelo Big Five de personalidade, no que se obteve que só eram opostos em relação ao fator neuroticismo. Além disso, de acordo com Mihalits et al. (2023), o engajamento no trabalho é um fenômeno complexo e, em níveis muito altos, no caso de trabalhadores altamente comprometidos, ele pode estar ligado a níveis intensos de estresse laboral, o que pode levar à exaustão.

Uma vez que não há estudos sobre autocrítica e o medo da autocompaixão no modelo JD-R, pode-se apontar a hipótese teórica de que eles constituiriam demandas pessoais, ou seja, aspectos do self que forçam um investimento de esforço desproporcional no trabalho e impedem o indivíduo de lidar com sucesso com o ambiente, estando associados a custos físicos e psicológicos (Zeijen et al., 2021). Deriva-se essa hipótese do raciocínio de que criticar a si mesmo aumentaria o estresse e o custo emocional do trabalhador e inibir a compaixão impediria o acesso a um recurso que levaria a um manejo adequado das situações de sofrimento no trabalho.

Teoricamente, pode-se pensar também que, de acordo com a proposta de Gilbert et al. (2004) para a função de autocorreção/ autoaprimoramento do autocrítico, indivíduos autocríticos podem atribuir a esse fenômeno psicológico a vantagem e a responsabilidade por gerar engajamento no trabalho, mesmo que ele não o faça concretamente, como o estudo de Powers et al. (2011) sugere, já que o autocrítico não está associado a progresso em metas. Além disso, ao se motivarem por meio da ativação do sistema emocional de ameaças, ou seja, pelo medo de falhar (Neff et al., 2005), indivíduos autocríticos podem estar mais propensos ao *burnout*, acompanhando os resultados da literatura científica sobre os prejuízos desse fenômeno para o bem estar.

Nesse sentido, levando-se em conta as lacunas apontadas na literatura científica a respeito do tema e as hipóteses geradas teoricamente, a presente dissertação realizou dois estudos: um de caráter teórico, consistindo em uma revisão narrativa de estudos sobre o autocrítico e o medo da autocompaixão no trabalho, e outro empírico quantitativo. O segundo artigo utiliza um desenho transversal para avaliar as relações entre autocrítico e medo da autocompaixão com engajamento no trabalho e *burnout* numa amostra de trabalhadores brasileiros, dois dos desfechos mais significativos dentro do modelo JD-R. Os objetivos dos artigos são apresentados a seguir.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Objetivo geral

Verificar se autocrítico e medo da autocompaixão podem ser fatores de demanda pessoal para o trabalho.

2.2 Objetivos específicos

Objetivos específicos do artigo 1:

a) Revisar estudos que contêm medidas de autocrítico e medo da autocompaixão em relação a desfechos e variáveis relevantes para o trabalho;

b) Considerar se o autocrítico e o medo da autocompaixão podem ser considerados demandas pessoais no modelo JD-R a partir das associações encontradas.

Objetivos específicos do artigo 2:

a) Verificar se o autocrítico e o medo da autocompaixão estão negativamente associados ao engajamento no trabalho;

b) Verificar se o autocrítico e o medo da autocompaixão estão positivamente associados ao *burnout*;

c) Avaliar o papel da percepção de função para o autocrítico, comparando grupos de indivíduos que acreditam que criticar-se é útil com indivíduos que não concordam com essa afirmação em relação ao engajamento no trabalho e ao *burnout*;

d) Gerar um modelo de equações estruturais que apresente as relações entre autocrítico, medo da autocompaixão, engajamento no trabalho e *burnout*.

2.3 Referências

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(3). doi:10.1080/02678370802393649
- Casalin, S., Luyten, P., Besser, A., Wouters, S., & Vliegen, N. (2014). A longitudinal cross-lagged study of the role of parental self-criticism, dependency, depression, and parenting stress in the development of child negative affectivity. *Self and Identity*, 13(4), 491-511. doi:10.1080/15298868.2013.873076
- De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Boldrini, F., Ragni, B., Pepe, A., & Maldonado Briegas, J. J. (2019). Subjective happiness and compassion are enough to increase teachers' work engagement?. *Frontiers in*

psychology, 10, 2268. doi:10.3389/fpsyg.2019.02268

- Babenco, O., Mosewich, A. D., Lee, A., & Koppula, S. (2019). Association of physicians' self-compassion with work engagement, exhaustion, and professional life satisfaction. *Medical Sciences*, 7(2), 29. doi:10.3390/medsci7020029
- Basran, J., Pires, C., Matos, M., McEwan, K., & Gilbert, P. (2019). Styles of leadership, fears of compassion, and competing to avoid inferiority. *Frontiers in psychology*, 9, 2460. doi:10.3389/fpsyg.2018.02460
- Castilho, P., & Gouveia, J. P. (2011). Auto-Criticismo: Estudo de validação da versão portuguesa da Escala das Formas do Auto-Criticismo e Auto-Tranquilização (FSCRS) e da Escala das Funções do Auto-Criticismo e Auto-Ataque (FSCS). *Psychologica*, (54), p. 63-86. doi:10.14195/1647-8606_54_3
- Coelho, S. A., Castilho, P., & Gouveia, J. P. (2010). Recordação de experiências de ameaça e subordinação na infância, auto-criticismo, vergonha e submissão: a sua contribuição para a depressão em estudantes universitários. *Psychologica*, (52-II), 449-474. doi:10.14195/1647-8606_52-2_19
- Dunkley, D. M., Sanislow, C. A., Grilo, C. M., & McGlashan, T. H. (2009). Self-criticism versus neuroticism in predicting depression and psychosocial impairment for 4 years in a clinical sample. *Comprehensive psychiatry*, 50(4), 335-346. doi: 10.1016/j.comppsy.2008.09.004
- Formiga, N. S., Araújo, I. T., Pastana, S. T. G., Miranda, A. L. B. B., & Mafra, A. L. (2019). Escala de engajamento no trabalho: evidência empírica da

estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. *Perspectivas em Psicologia*, 23(1), 190-212. doi:10.14393/PPv23n1a2019-51159

Gilbert, P. (2010). *Compassion focused therapy: Distinctive features*. Routledge.

Gilbert, P. (2018). *Living like crazy*. York: Annwyn House.

Gilbert, P. (2022a). Formulation and fears, blocks, and resistances. In Gilbert, P., & Simos, G. (Eds.). (2022). *Compassion focused therapy: Clinical practice and applications* (pp. 207-239). New York, NY: Routledge.

Gilbert, P. (2022b). Internal Shame and self-disconnection: from hostile self-criticism to compassionate self-correction and guidance. In Gilbert, P., & Simos, G. (Eds.). (2022). *Compassion focused therapy: Clinical practice and applications* (pp. 164-206). New York, NY: Routledge.

Gilbert, P., Birchwood, M., Gilbert, J., Trower, P., Hay, J., Murray, B., ... & Miles, J. N. V. (2001). An exploration of evolved mental mechanisms for dominant and subordinate behaviour in relation to auditory hallucinations in schizophrenia and critical thoughts in depression. *Psychological medicine*, 31(6), 1117-1127. doi:10.1017/s0033291701004093

Gilbert, P., Clarke, M., Hempel, S., Miles, J. N., & Irons, C. (2004). Criticizing and reassuring oneself: An exploration of forms, styles and reasons in female students. *The British journal of clinical psychology*, 43(Pt 1), 31–50. <https://doi.org/10.1348/014466504772812959>

Gilbert, P., McEwan, K., Matos, M., & Rivis, A. (2011). Fears of compassion: Development of three self-report measures. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 84(3), 239–255.

doi:10.1348/147608310x526511

- Gilbert, P., Matos, M., Wood, W., & Martos, F. (2020). The compassionate mind and the conflicts between competing and caring: Implications for educating young minds. In M.I. Coles & B. Gent (Eds.). *Education for survival: The pedagogy of compassion* (pp. 44–76). UCL IOE Press.
- Gostečnik, C., Slavič, T. R., Lukek, S. P., & Cvetek, R. (2014). Trauma and religiousness. *Journal of Religion and Health*, 53(3), 690-701. doi: 10.1007/s10943-012-9665-y
- Heshmati, R., & Pellerone, M. (2018). Relationship of dispositional mindfulness, self-destruction and self-criticism in academic performance of boy students. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology*, 6(3). doi:10.6092/2282-1619/2018.6.1716
- Holm-Denoma, J. M., Otamendi, A., & Joiner, T. E., Jr. (2008). On self-criticism as interpersonally maladaptive. In E. C. Chang (Ed.), *Self-criticism and self-enhancement: Theory, research, and clinical implications* (pp. 73–86). American Psychological Association. doi:10.1037/11624-005.
- Kirby, J. N., Day, J., & Sagar, V. (2019). The ‘Flow’ of compassion: A meta-analysis of the fears of compassion scales and psychological functioning. *Clinical Psychology Review*, 70, 26-39. doi:10.1016/j.cpr.2019.03.001
- Kotera, Y., Mayer, C. H., & Vanderheiden, E. (2021). Cross-Cultural Comparison of Mental Health Between German and South African Employees: Shame, Self-Compassion, Work Engagement, and Work Motivation. *Frontiers in Psychology*, 12, 627851.

doi:10.3389/fpsyg.2021.627851

- Koestner, R., Zuroff, D. C., & Powers, T. A. (1991). Family origins of adolescent self-criticism and its continuity into adulthood. *Journal of Abnormal Psychology, 100*(2), 191–197. doi:10.1037/0021-843X.100.2.191
- Lanaj, K., Jennings, R. E., Ashford, S. J., & Krishnan, S. (2022). When leader self-care begets other care: Leader role self-compassion and helping at work. *Journal of Applied Psychology, 107*(9), 1543–1560. doi:10.1037/apl0000957
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?. *Personality and individual differences, 40*(3), 521-532. doi:10.1016/j.paid.2005.07.009
- Liu, S., & Chen, C. C. (2022). How Self-compassion Affects Work Engagement: Examining the Moderating Role of Difficulties in Emotion Regulation and Interpersonal Stress. *Journal of China-ASEAN Studies, 1*(2), 1–10. Retrieved from <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JCAS/article/view/1417>
- MacBeth, A., & Gumley, A. (2012). Exploring compassion: A meta-analysis of the association between self-compassion and psychopathology. *Clinical psychology review, 32*(6), 545-552. doi:10.1016/j.cpr.2012.06.003
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2021). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job

- Demands-Resources Model. *Psychological reports*, 332941211051988.
Advance online publication. doi: 10.1177/00332941211051988
- Mihalits, D. S., Schiller, B., Barrech, A., Riedel, N., Li, J., Angerer, P., ... & Mörtl, K. (2023). The flipside of work engagement: A qualitative evaluation of a stress management intervention in the workplace. *Human Arenas*, 6(2), 358-372. doi: 10.1007/s42087-021-00209-y
- Neff, K. D., Hsieh, Y.-P., & Dejitterat, K. (2005). Self-compassion, Achievement Goals, and Coping with Academic Failure. *Self and Identity*, 4(3), 263–287. doi:10.1080/13576500444000317
- Neff, K. D. (2009). Self-Compassion. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of Individual Differences in Social Behavior* (pp. 561–573). New York: Guilford Press.
- Neff, K. D. (2011). Self-compassion, self-esteem, and well-being. *Social and personality psychology compass*, 5(1), 1-12. doi:10.1111/j.1751-9004.2010.00330.x
- Pfeiffer, S., Peixoto Pereira, N., & Saraiva de Macedo Lisboa, C. (2022). Fears of Compassion Scales: Cross-Cultural Adaptation and Validity Evidence for Use in Brazil. *Trends in Psychology*, 1-22. doi:10.1007/s43076-022-00220-4
- Phillips, W. J., & Hine, D. W. (2019). Self-Compassion, Physical Health, and Health Behaviour: A Meta-Analysis. *Health Psychology Review*, 1–109. doi:10.1080/17437199.2019.1705872
- Powers, T. A., Koestner, R., Zuroff, D. C., Milyavskaya, M., & Gorin, A. A. (2011). The effects of self-criticism and self-oriented perfectionism on goal pursuit. *Personality & social psychology bulletin*, 37(7), 964–975.

<https://doi.org/10.1177/0146167211410246>

- Rukundo, C., Beka Be Nguema, J., Atamba, C., Halima, M. H., & Neku, A. (2020). Linking Challenge Stress, Negative Affect, and Work Engagement: The Moderating Effect of Self-Compassion. *International Journal of Human Resource Studies*, Macrothink Institute, vol. 10(4), pages 318332-3183, December. Retrieved from: <https://ideas.repec.org/a/mth/ijhr88/v10y2020i4p318-332.html>
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F., Orengo, V., & Souza, W. S. (2014). Engajamento no trabalho. In Siqueira, M. M. M. (org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (p.147-156). Artmed Editora.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Schuster, M., Dias, V., Battistella, L. F., & Grohmann, M. Z. (2015). Validação da escala MBI-GS: uma investigação general survey sobre a percepção de saúde dos colaboradores. *REGE-Revista de Gestão*, 22(3), 403-416. doi:10.5700/rege569
- Tignor, S. M., & Colvin, C. R. (2017). The interpersonal adaptiveness of dispositional guilt and shame: A meta-analytic investigation. *Journal of personality*, 85(3), 341-363. doi:10.1111/jopy.12244
- Warren, R., Smeets, E., & Neff, K. (2016). Being compassionate to oneself is associated with emotional resilience and psychological well-being.

Current Psychiatry, 15(12), 19-32. Retrieved from:
<https://self-compassion.org/wp-content/uploads/2016/12/Self-Criticism.pdf>

Werner, A. M., Tibubos, A. N., Rohrmann, S., & Reiss, N. (2019). The clinical trait self-criticism and its relation to psychopathology: A systematic review–Update. *Journal of affective disorders*, 246, 530-547. doi:10.1016/j.jad.2018.12.069

Zeijen, M. E. L., Brenninkmeijer, V., Peeters, M. C. W., & Mastenbroek, N. J. J. M. (2021). Exploring the Role of Personal Demands in the Health-Impairment Process of the Job Demands-Resources Model: A Study among Master Students. *International journal of environmental research and public health*, 18(2), 632. doi: 10.3390/ijerph18020632

Zelkowitz, R. L., & Cole, D. A. (2019). Self-criticism as a transdiagnostic process in nonsuicidal self-injury and disordered eating: Systematic review and meta-analysis. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 49(1), 310-327. doi:10.1111/sltb.12436

Zuroff, D. C., Moskowitz, D. S., & Côté, S. (1999). Dependency, self-criticism, interpersonal behaviour and affect: Evolutionary perspectives. *British Journal of Clinical Psychology*, 38(3), 231-250. doi:10.1348/014466599162827

Artigo 1 – Autocriticismo e medo da autocompaixão no trabalho dentro do modelo JD-R: uma revisão narrativa

Resumo: Autocriticismo e medo da autocompaixão são fatores contrários à autocompaixão, que está associada a benefícios para o contexto laboral e foi considerada um recurso pessoal no modelo *Job Demand-Resources*. O objetivo desta revisão narrativa é oferecer um panorama da literatura científica para verificar se autocriticismo e medo da autocompaixão constituem demandas pessoais no trabalho. Os 24 estudos incluídos foram recuperados em fevereiro de 2023 pela busca de palavras-chave em inglês no Google Scholar e PubMed. Os resultados apontaram associações do autocriticismo com sintomas de saúde mental e desfechos laborais negativos. Algumas intervenções focadas na compaixão com amostras de trabalhadores da saúde e educação não reduziram o autocriticismo significativamente. O medo da autocompaixão se associou ao burnout e reduziu após intervenções focadas na compaixão. As principais implicações envolvem monitorar os níveis de autocriticismo em trabalhadores e investigar esses fenômenos na América Latina e fora do contexto de profissões de ajuda.

Palavras-chave: *autocrítica; compaixão; trabalho*

Abstract: Self-criticism and fear of self-compassion are factors that inhibit self-compassion, which has been associated with benefits for the work environments and is considered a personal resource in the Job Demand-Resources model. The goal of this narrative review is to offer an overview of scientific literature in order to verify if self-criticism and fear of self-compassion constitute personal demands at work. The 24 studies included in the review were retrieved in February, 2023 through a PubMed and Google Scholar search with relevant keywords in English. Results showed associations of self-criticism with mental health symptoms and negative work outcomes. Some interventions with healthcare and education workers did not reduce self-criticism significantly. Fear of self-compassion was associated with burnout and suffered reduction after compassion-focused interventions. Monitoring self-criticism levels in workers and investigating these phenomena in Latin America and Africa and outside the contexts of helping professions are pointed as implications of this review.

Keywords: *self-criticism; compassion; work*

Introdução

Nos últimos anos, a atenção a aspectos de saúde mental no contexto do trabalho tem ganhado relevância, de tal modo que a Organização Mundial de Saúde produziu um documento que oferece recomendações práticas para se prevenir condições psicológicas negativas ligadas ao trabalho e se promover saúde mental nesse contexto (World Health Organization, 2022). O autocrítico, uma relação self-self baseada em crítica, hostilidade e agressão (Gilbert et al., 2004), tem sido considerado um fator de vulnerabilidade para desfechos negativos em saúde mental, estando associado a relações sociais empobrecidas, depressão e níveis menores de mudança em sintomas de transtornos mentais, funcionamento interpessoal e qualidade de vida mesmo após intervenções psicoterapêuticas (Werner et al., 2019; Loew et al., 2020). Nessa proposta teórica, o autocrítico possui mais de uma forma (Gilbert, 2022): a de self inadequado, voltada para o senso de falha com a função de corrigir-se e aprimorar-se; a de self odiado, baseada na função de punir, machucar, perseguir e destruir o self, mais associada à psicopatologia grave; e a de self silenciado, associada à função de inibir e impedir o indivíduo de crescer. Similarmente, o medo da autocompaixão, ou seja, as crenças sobre as consequências negativas de adotar uma postura suportiva e de cuidado em relação ao próprio sofrimento (Pfeiffer et al., 2022), está associado a depressão, ansiedade, estresse e fatores de vulnerabilidade em saúde mental, como vergonha e autocrítico (Kirby et al., 2019). Desse modo, esse artigo se situa na proposta de colocar em foco aspectos significativos no campo da saúde mental, nesse caso, o autocrítico e o medo da autocompaixão no contexto contemporâneo do trabalho.

É importante discriminar um fenômeno similar ao autocrítico, mas que diz respeito a processos psicológicos diferentes: o perfeccionismo. Powers et al. (2011) distinguem o primeiro enquanto o empenho para atingir padrões extremamente altos e esforços para evitar erros ao passo que o segundo se refere a atitudes autodepreciativas duras e punitivas do self

em relação a si mesmo. Embora possam se sobrepor, o autocrítico diz respeito ao diálogo interno hostil, havendo ou não aspirações excessivamente altas. Nesta revisão, portanto, o autocrítico será considerado independentemente do perfeccionismo.

Uma das ferramentas psicológicas que tem sido considerada útil para lidar com o autocrítico no contexto laboral é a autocompaixão (Dodson & Heng, 2022). Um dos modelos mais proeminentes na literatura sobre o tema é o de Paul Gilbert, criador da Terapia Focada na Compaixão (TFC), intervenção que visa a aumentar os níveis de compaixão em populações clínicas, sobretudo com altos níveis de autocrítico e vergonha. Em seu modelo teórico, foi proposta a existência de três fluxos de compaixão: compaixão dada aos outros, compaixão recebida de outros e compaixão por si mesmo (Gilbert, 2010). O fluxo de compaixão por si mesmo também recebeu na literatura científica o nome de autocompaixão, tendo sido proposto teoricamente por Kristin Neff em 2003, mas atualizado após 20 anos de pesquisa (Neff, 2023). Nessa proposta terapêutica, um dos aspectos centrais para a compreensão da compaixão são os *FBRs* (do inglês, *fears, blocks and resistences*), medos, resistências e bloqueios, que atuam como inibidores do comportamento compassivo, os quais podem estar presentes nos três fluxos mencionados anteriormente (Gilbert & Mascaro, 2017).

Atualmente, já há evidências, sistematizadas na revisão de Dodson e Heng (2022), de que a autocompaixão está positivamente associada a uma série de resultados intrapessoais e interpessoais relevantes para o contexto laboral, como recursos mantenedores do bem-estar no trabalho, como melhores níveis de saúde mental e física, mas também com atitudes laborais positivas, como satisfação no trabalho, performance e engajamento. No mesmo estudo, encontrou-se que a autocompaixão também reduz os níveis de fadiga por compaixão e exaustão emocional no trabalho de cuidadores e está positivamente associada à satisfação com compaixão no contexto laboral. Há também resultados iniciais que apontam que indivíduos com níveis maiores de autocompaixão lidam de maneira mais positiva com as interações com

colegas de trabalho e podem ser percebidos como líderes melhores quando estão na posição de supervisores (Dodson & Heng, 2022).

Assim, Dodson e Heng (2022) concluem que a autocompaixão é um recurso que fortalece a resiliência no contexto de trabalho, utilizando como base o modelo JD-R (do inglês, *Jobs Demands-Resources*). Nessa proposta, atualizada recentemente por Bakker et al. (2023), o estresse e o bem-estar no trabalho são afetados por uma balança entre demandas, isto é, fatores que geram um custo físico e emocional, e recursos, ou seja, estratégias de enfrentamento que reduzem o impacto das demandas e permitem a adaptação a elas (Mazzetti et al., 2021).

As demandas e recursos podem ser tanto oriundas do próprio trabalho quanto pessoais. Relevantes para o presente artigo, as demandas pessoais são aspectos do self que levam ao investimento desproporcional no trabalho ou dificultam lidar com o ambiente, estando associados com custos físicos e psicológicos (Zeijen et al., 2021). Nesse sentido, há dois processos distintos que podem emergir a depender da combinação entre os fatores mencionados: o de prejuízos para a saúde e o motivacional (Mazzetti et al., 2021). Caso haja muitas demandas e poucos recursos, há uma tendência para o *burnout* no trabalho, o que leva a desfechos negativos para a saúde do trabalhador. Se há recursos suficientes para lidar com as demandas, os indivíduos se engajariam mais no trabalho, o que teria as consequências de melhorar a performance e o comprometimento organizacional (Bakker et al, 2023).

Dessa maneira, dentro do modelo JD-R, já foram agrupados os estudos que tratam da autocompaixão enquanto um recurso no trabalho (Dodson & Heng, 2022), mas não se tem uma dimensão clara de como o autocriticismo e o medo da autocompaixão poderiam funcionar nesse modelo. Teoricamente, pode-se hipotetizar que o autocriticismo constitui uma demanda, pois aumenta o estresse e o custo emocional do trabalhador, ao passo que o medo da autocompaixão também, ao inibir o acesso ao recurso da autocompaixão para lidar com o

autocriticismo. Já há revisões sobre o autocriticismo na psicoterapia (Loew et al, 2020), mas não foram identificados estudos desse tipo sobre o autocriticismo ou o medo da autocompaixão nos ambientes de trabalho.

O presente artigo é uma revisão narrativa que tem como foco de investigação o autocriticismo e o medo da autocompaixão no trabalho dentro do modelo JD-R. O objetivo principal é revisar a literatura científica sobre o tema. A hipótese central é de que o autocriticismo e o medo da autocompaixão podem estar associados a demandas pessoais e do contexto laboral.

Método

Conduziu-se uma revisão de literatura narrativa observando-se os critérios *SANRA*, que avaliam a qualidade de tais estudos em seis itens que acessam: 1) a justificativa de importância do tema, 2) declaração de objetivos concretos ou formulação de questões, 3) descrição da busca de literatura, 4) referenciação das afirmações principais, 5) raciocínio científico baseado nas evidências e 6) apresentação apropriada dos dados (Baethge et al., 2019). Revisões narrativas têm o objetivo de revisar a literatura sobre um tópico em particular, mas se distinguem de revisões sistemáticas pois não utilizam o método estruturado de busca, escaneamento e avaliação da literatura destas últimas. Embora, em termos de evidências científicas, revisões sistemáticas sejam preferíveis para se responder a perguntas específicas, revisões narrativas permitem que um tópico seja endereçado de maneira ampla. Nesse sentido, em função do caráter mais recente do surgimento dos temas de pesquisa sobre autocriticismo e medo da autocompaixão no contexto de trabalho, a revisão narrativa se torna mais apropriada para descrever de forma mais abrangente o estado da arte das pesquisas da área, permitindo-se gerar novas hipóteses e caminhos para investigação futura.

Segundo Baumeister e Leary (1997), revisões narrativas são recursos valiosos para permitir a reunião de vários resultados de estudos diferentes a leitores que não dispõem do

tempo ou recursos para acessá-los individualmente. Desse modo, esta revisão narrativa tem o objetivo de expor os principais resultados da literatura sobre o tema autocrítica e medo da autocompaixão no trabalho, a partir dos quais se faz uma análise crítica dos estudos, propõem-se implicações para a prática e abordam-se as necessidades para pesquisas futuras.

De acordo com o SANRA (do inglês, *Scale for the Assessment of Narrative Review Articles*), deve-se descrever a busca de literatura com base nos termos de pesquisa e nos critérios de inclusão. Foram pesquisados nas plataformas Google Scholar e PubMed os termos “self-criticism” (variações: “self criticism”, “selfcriticism”) e “fear of compassion” para as variáveis de autocrítica e medo da autocompaixão e “work”, “workplace”, “employment”, “occupation”, “career” e “job” para as variáveis correspondentes ao ambiente de trabalho. Utilizou-se o termo “fear of compassion” (medo da compaixão) ao invés de “fear of self-compassion” (medo da autocompaixão) para permitir acesso a mais estudos, uma vez que, na área, é comum se fazerem estudos investigando os três fluxos do construto. Fizeram-se todas as combinações possíveis entre os termos de busca das variáveis de autocrítica e medo da autocompaixão com as variáveis de trabalho.

A busca de literatura foi feita no mês de fevereiro de 2023, incluindo artigos até o ano de 2023, sem limite inicial. Selecionaram-se os estudos que fossem escritos em inglês e que tivessem avaliado autocrítica e medo da autocompaixão no contexto de trabalho. Foram encontrados um total de 26 estudos, todos de língua inglesa, sendo 22 com temas ligados ao autocrítica e trabalho e quatro artigos abordando o medo da autocompaixão e trabalho. Incluíram-se apenas estudos com metodologia quantitativa, mas não se fez qualquer restrição em relação às revistas de publicação (por exemplo: revisão por pares). Um artigo foi excluído da análise por ser puramente teórico e outro artigo foi excluído da análise por ter medido o perfeccionismo autocrítico e não o autocrítica isolado, totalizando 24 estudos incluídos na revisão. Os processos de busca, seleção e exclusão de artigos, bem como de extração e

sistematização dos dados, foram realizados pelo autor da dissertação. Os resultados de cada artigo foram computados em tabelas para facilitar o entendimento dos resultados. Foram criadas categorias de agrupamento dos estudos nos resultados a partir da análise qualitativa de similaridade.

Resultados

Nesta seção, serão resumidos os principais resultados dos artigos encontrados a partir da busca de literatura descrita na seção anterior, objetivando detectar padrões e conexões entre os estudos. A princípio, são descritos os achados referentes ao autocrítico e, em seguida, faz-se o mesmo em relação ao medo da autocompaixão.

Referente ao autocrítico no contexto de trabalho, foram identificados três tipos de estudo envolvendo esse fenômeno: 1) estudos que focaram na relação entre autocrítico e medidas relevantes para o trabalho, como *burnout* (nove estudos), 2) estudos que verificavam relações entre autocrítico e dificuldades de saúde mental com amostras de trabalhadores (dez estudos) e 3) estudos que avaliaram intervenções para reduzir o autocrítico em amostras de trabalhadores (sete estudos). Três estudos encontrados se encaixaram em mais de uma dessas categorias (Atuk et al., 2020; Matos et al., 2022a; Rojas et al., 2022).

Quanto ao primeiro tipo de estudo, sobre a relação entre autocrítico e medidas de trabalho, encontraram-se associações do autocrítico com baixa satisfação no trabalho, *burnout*, fadiga por compaixão, indecisão de carreira, performance reduzida, além de este fenômeno ter sido encontrado com maior intensidade em contextos de pobreza no trabalho e baixo suporte social no contexto neoliberal atual (Atuk, 2020; Braunstein-Bercovitz, 2014; Brief & Hollenbeck, 1985; Chen & Kao, 2013; Llosa et al., 2022; Matos et al., 2022a; Ondrejková & Halamová, 2022; Rojas et al., 2022; Teixeira, 2021). Os resultados específicos de cada artigo serão descritos a seguir.

No estudo mais antigo dessa revisão, Brief e Hollenbeck (1985) detectaram que o

autocriticismo está negativamente relacionado com a performance de trabalho em um estudo realizado com vendedores de seguros nos EUA, embora a correlação tenha sido fraca. Também foi observada uma correlação negativa com a satisfação com o trabalho em uma amostra de trabalhadores portugueses de uma empresa e em profissionais da Cruz Vermelha alemã e na vida profissional (Matos et al., 2022a; Rojas et al., 2022; Teixeira, 2021). Rojas et al. (2022) e Teixeira (2021) também encontraram uma correlação baixa do autocriticismo com o estresse no trabalho. No estudo piloto em Portugal para avaliar a viabilidade de um programa de Treino da Mente Compassiva para professores (CMT-T) realizado por Matos et al. (2022a), observou-se uma correlação negativa e moderada entre o nível de autocriticismo antes do treino e a satisfação com a vida do professor no pós-intervenção.

Ademais, alguns estudos apontaram relações entre autocriticismo e *burnout* (Atuk, 2020; Chen & Kao, 2013; Matos et al., 2022a). Na tese de doutorado de Atuk (2020), que investigou o impacto de uma intervenção de Treino da Mente Compassiva, o autocriticismo teve uma correlações significativas e positivas com *burnout*, sendo moderada com o *burnout* pessoal, fraca com o *burnout* relacionado ao trabalho e fraca com *burnout* relacionado ao cliente, embora tenha sido um preditor significativo do *burnout*. Chen e Kao (2013) encontraram, em análise de regressão, que o autocriticismo atua como um fator que agrava (modera) a relação entre aborrecimentos de trabalho e *burnout*. Em Matos et al. (2022a), o autocriticismo antes de um Treino da Mente Compassiva teve uma correlação significativa, positiva e moderada com o *burnout* medido após a intervenção.

Para além do *burnout*, uma medida que se destaca em profissões que envolvem oferecer suporte a outros é a fadiga por compaixão. No estudo de Ondrejková e Halamová (2022), utilizando uma amostra de trabalhadores de profissões de ajuda na Europa Central, o autocriticismo teve uma correlação positiva e forte com a fadiga por compaixão, tanto quanto medida completa como na forma de self odiado, ao passo que a forma de self inadequado

apresentou uma correlação positiva e média com a fadiga por compaixão. Ainda a respeito dos achados sobre a relação entre autocrítico e medidas de trabalho, no estudo de Braunstein-Bercovitz (2014) com estudantes universitários em Israel, o autocrítico teve uma correlação positiva e moderada com a indecisão de carreira. Ele também mediou completamente a relação entre apego evitativo e indecisão de carreira e parcialmente a relação entre apego ansioso e indecisão de carreira.

Por fim, Llosa et al. (2022) identificaram que o autocrítico estaria presente em níveis maiores em trabalhos cujos salários estão abaixo da linha da pobreza, sendo essa relação aumentada quando não há suporte social. De todos os estudos incluídos na revisão, este último se destaca pela avaliação do contexto socioeconômico em que o autocrítico ocorre, fazendo uma análise cuidadosa do impacto do neoliberalismo individualista na subjetividade dos trabalhadores.

No que tange ao autocrítico em relação a variáveis de dificuldades de saúde mental em amostras de trabalhadores, encontrou-se que ele está associado a sintomas de depressão, estresse, pós-traumáticos e vergonha de saúde mental, além de estar negativamente relacionado com o bem estar psicológico (Brewin & Firth-Cozens, 1997; Firth-Cozens, 1998; Britt et al., 2016; Kaurin et al., 2018; Kotera et al., 2019; Matos et al., 2022a; Rojas et al., 2022). Nos parágrafos seguintes, serão descritos os resultados dos estudos.

Uma vez que houve uma maioria dos estudos dentro dessa categoria que reportaram resultados referentes à relação entre autocrítico e depressão, inicia-se com a descrição destes achados. Brewin e Firth-Cozens (1997) avaliaram 318 participantes, desde o momento em que eram estudantes de medicina (T_1), novamente após 1 ano depois de terem se formado (T_2) e mais uma vez 10 anos após a primeira medida, quando já tinham carreira estabelecida como médicos (T_3). Encontrou-se que o autocrítico foi um preditor significativo de depressão entre o primeiro e o segundo tempo de medida para homens e mulheres (mais do

que dependência e depressão prévia). Em Firth-Cozens (1998), investigaram-se preditores individuais e organizacionais de depressão em uma amostra também oriunda da medicina, mas dessa vez de clínicos gerais. A autora encontrou que o autocrítico teve uma correlação positiva e moderada com depressão nos dois tempos de medida. Já Kaurin et al. (2018) realizaram um estudo com bombeiros do sexo masculino na Alemanha, buscando entender como a autocompaixão poderia amortecer o impacto do autocrítico de sintomas depressivos em resposta a eventos potencialmente traumáticos relacionados à profissão. Como resultado, encontrou-se que o autocrítico teve uma correlação positiva e moderada com sintomas depressivos. Após uma análise de regressão, os autores chegaram a um modelo em que, para bombeiros expostos a níveis maiores de experiências potencialmente traumáticas, a associação entre autocrítico e sintomas depressivos é amortecida por níveis maiores de autocompaixão.

Deixando o foco apenas em sintomas de depressão e observando sintomas de saúde mental em geral, Britt et al. (2016) realizaram um estudo longitudinal em um período de 10 semanas com soldados, investigando a efetividade de estratégias de enfrentamento ao estresse (uma das quais é o autocrítico) e seu potencial preditor de sintomas de saúde mental em um contexto de trabalho de baixa autonomia, nomeadamente, o treinamento militar. Em diferentes tempos de medida, o uso da negação/ autocrítico como estratégia de enfrentamento esteve consistentemente associado com sintomas de saúde mental. Por meio de análises de regressão, encontrou-se que o uso de estratégias de negação/ autocrítico em relação às demandas de trabalho aumenta a relação entre estressores inevitáveis do treinamento militar e sintomas de saúde mental. Além disso, os soldados que reportaram um aumento de negação/autocrítico tiveram um aumento de sintomas de saúde mental.

Assim como no estudo citado no parágrafo anterior, Kotera et al. (2019) investigaram as relações entre sintomas de saúde mental mais amplos, autocrítico e atitudes de vergonha

em relação à saúde mental em uma amostra de trabalhadores japoneses. O autocrítico, tanto na forma de self odiado quanto na forma de self inadequado, esteve positivamente associado com várias atitudes de vergonha em relação à saúde mental, como vergonha externa (atitudes da família e da comunidade), vergonha internalizada e vergonha refletida (sobre a família e si mesmo), bem como a sintomas de depressão, ansiedade e estresse. Também se encontrou que a forma de self odiado do autocrítico é preditora de sintomas de saúde mental. Além disso, o autocrítico é uma variável mediadora na relação entre vergonha da saúde mental e sintomas de ansiedade, depressão e estresse.

Matos et al. (2022a) também seguiram a mesma abordagem, avaliando sintomas de depressão, ansiedade e estresse em relação ao autocrítico, porém em um estudo piloto para avaliar um Treino da Mente Compassiva (TMC) com professores. Encontrou-se que os níveis de autocrítico antes do TMC estiveram associados, no pós-intervenção, positivamente a sintomas de depressão e estresse e negativamente ao bem estar psicológico.

Finalmente, Rojas et al. (2022) examinaram, em uma amostra de 106 profissionais de emergência médica da Cruz Vermelha alemã, a relação entre sintomas de saúde mental (incluindo sintomas pós-traumáticos) e estratégias de enfrentamento (sendo uma delas o autocrítico). Nesse estudo, o autocrítico esteve, de forma estatisticamente significativa, associado positivamente com sintomas depressivos e pós-traumáticos. A correlação com o primeiro conjunto de sintomas foi fraca, enquanto para o segundo foi moderada.

Já quanto às intervenções focadas na compaixão para se reduzir o autocrítico em amostras de trabalhadores, um estudo identificou redução do autocrítico (Kreemers et al., 2020), dois apresentaram resultados mistos (Beaumont et al., 2016; Beaumont et al., 2021), ao passo que, nos outros quatro estudos de intervenção, nem a Terapia Focada na Compaixão, nem o Treino da Mente Compassiva, reduziram efetivamente o autocrítico (Atuk et al., 2020; Maratos et al., 2019; Matos et al., 2022a; Matos et al., 2022b). A seguir, são descritos e

comparados os estudos referentes às intervenções.

Descrevendo-se os resultados dos três estudos em que foi encontrada alguma redução do autocriticismo, em Beaumont et al. (2016), foram avaliados os efeitos no autocriticismo e na autocompaixão de um workshop introdutório de três dias em terapia focada na compaixão no Reino Unido com profissionais de saúde. Após o evento, houve uma redução significativa do julgamento autocrítico em terapeutas e outros profissionais de saúde, mas não no grupo de enfermeiras e parteiras. Nesse mesmo estudo, não houve nenhuma mudança estatisticamente significativa nos níveis das funções do autocriticismo de autocorreção e autopunição. Os autores pontuam que esses resultados podem ter sido fruto tanto do tamanho da amostra como também das características da intervenção, por exemplo a duração e o tempo gasto com a teoria da Terapia Focada na Compaixão em vez de exercícios práticos. Já Beaumont et al. (2021) avaliaram o impacto do Treino da Mente Compassiva em 15 profissionais de saúde e encontraram reduções significativas da forma de autocriticismo self inadequado e sua função correspondente de autocorreção, mas não da forma de autocriticismo de self odiado e sua função correspondente de autoperseguição. Diferentemente desses dois artigos que testaram intervenções com duração de dias, Kreemers et al. (2020) realizaram um estudo experimental com um exercício de escrita autocompassiva para o autocriticismo em que pessoas desempregadas que estão buscando trabalho. Nesse estudo, houve uma redução do autocriticismo após a escrita compassiva, tendo essa diminuição mediado parcialmente os efeitos da autocompaixão no afeto dos candidatos ao emprego ao refletir sobre experiências negativas de busca de trabalho.

Já em relação aos estudos em que não foi observada redução significativa do autocriticismo, na tese de doutorado de Atuk (2020), investigou-se o impacto de uma intervenção de Treino da Mente Compassiva no *burnout* e no autocriticismo de profissionais de saúde mental. O estudo de intervenção foi realizado com 47 profissionais de saúde mental

que estiveram presentes durante o estudo inteiro (estando 20 no grupo intervenção e 27 no grupo controle). Após a intervenção, não houve mudanças significativas no autocrítico. Maratos et al. (2019) avaliaram uma intervenção de Treino da Mente Compassiva com 70 professores e membros da equipe de suporte de uma escola no Reino Unido. Não se atingiu significância estatística para a redução do autocrítico, nem como medida completa, nem separado nas formas de self odiado e inadequado. Os autores atribuem os resultados ao fato de o tamanho da amostra não ter sido suficiente para se identificar um efeito com parâmetros mais rigorosos. Matos et al. (2022a) realizaram um estudo piloto em Portugal para avaliar a viabilidade de um programa de Treino da Mente Compassiva para professores (CMT-T), mas também não encontraram redução significativa do autocrítico após a intervenção. Em seguida, uma vez que o estudo piloto revelou viabilidade da intervenção, fez-se um ensaio clínico randomizado de CMT-T com uma amostra de professores portugueses (Matos et al., 2022b). Nesse segundo estudo, mais uma vez, não houve diferenças significativas no autocrítico pós-intervenção entre o grupo que recebeu o CMT-T e o grupo controle. Porém, após se controlar o autocrítico no grupo CMT-T, verificou-se que o grupo com maiores níveis de autocrítico se beneficiou mais da intervenção, apresentando reduções no próprio autocrítico e também nos medos da compaixão (inclusive o medo da autocompaixão), ansiedade, depressão e melhora na compaixão pelos outros, autocompaixão e emoções positivas ligadas a sensação de segurança, relaxamento e vitalidade.

Já no que diz respeito à origem dos estudos de autocrítico no contexto de trabalho, encontrou-se uma maioria de estudos originários de países da Europa, América do Norte e Oceania e alguns da Ásia (Israel, Irã e China). Não foram encontrados estudos realizados em países da América Central e do Sul ou da África.

Encerrando os resultados referentes ao autocrítico e agora voltando-se para o medo da autocompaixão no contexto de trabalho, é importante apontar, em primeiro lugar, que,

como foram encontrados apenas quatro artigos, a quantidade de evidências para sustentar ou descartar a hipótese de que essa variável constituiria uma demanda pessoal no modelo JD-R ainda é muito incipiente. Ademais, dois estudos incluídos na revisão (Sak et al., 2021; Scarlet et al., 2017) não distinguiram o medo da autocompaixão dos outros fluxos, não sendo possível determinar o quanto de alguns resultados seriam devidos especialmente a ele.

Diferentemente do autocrítico, encontraram-se apenas dois tipos de estudo de medo da autocompaixão no contexto de trabalho. A primeira categoria se refere a estudos que incluíram variáveis relevantes para o trabalho e a segunda a estudos de intervenção com amostras de trabalhadores.

Em relação ao primeiro tipo, a única variável de trabalho pesquisada foi o *burnout*, tendo o medo da autocompaixão uma correlação de fraca a moderada com ele e sendo um preditor significativo (Khanjani et al., 2021; McVicar et al., 2021; Scarlet et al., 2017). Scarlet et al. (2017), realizando um estudo com trabalhadores de saúde nos EUA, reportaram que os medos da compaixão, sem distinção entre fluxos, tiveram uma correlação positiva e moderada com *burnout*. McVicar et al. (2021) também encontraram uma correlação positiva e moderada com *burnout* em enfermeiras britânicas. Já Khanjani et al. (2021), utilizando uma amostra de enfermeiros iranianos, encontraram uma correlação positiva, porém fraca entre *burnout* e medo da autocompaixão. Os autores deste último estudo também observaram o resultado de que o medo da autocompaixão é um preditor significativo do *burnout* e apresentam que 29% da variância do *burnout* pode ser explicada pelas escalas de medo da compaixão, sem distinção entre fluxos.

Ainda em relação ao primeiro tipo de estudo detectado na revisão em relação ao medo da autocompaixão, um outro estudo iraniano, realizado por Sak et al. (2021), usando uma amostra de profissionais iranianos que trabalham com pessoas (enfermeiras, imams, policiais e professores), investigou a relação desse construto com uma outra variável relevante para

profissões de ajuda que está na direção oposta ao *burnout* e à fadiga por compaixão: a satisfação com a compaixão. Como resultado, encontrou-se uma correlação negativa e moderada entre medos da compaixão e satisfação com compaixão. McVicar et al. (2021), utilizando uma amostra de enfermeiras no Reino Unido, identificaram uma correlação forte e negativa com satisfação com compaixão.

Quanto ao segundo tipo de estudo referente aos resultados sobre o medo da autocompaixão, encontraram-se três artigos, cujos resultados apontaram que tanto o Treino da Mente Compassiva quanto o Treino de Cultivo da Compaixão reduzem o medo da autocompaixão em amostras de trabalhadores (McVicar et al., 2021; Scarlet et al., 2017). Scarlet et al. (2017) aplicaram um treino de cultivo da compaixão em 62 trabalhadores de saúde nos Estados Unidos e encontraram uma redução do medo da autocompaixão ao longo da intervenção. Por sua vez, McVicar et al. (2021) verificaram se a aplicação de um currículo baseado no modelo da mente compassiva em um curso de especialização para enfermeiras no Reino Unido teria efeito nos medos da compaixão e na qualidade de vida profissional e encontraram que o medo da autocompaixão decresceu significativamente ao final do curso. Matos et al. (2022b) encontraram redução no medo da autocompaixão após uma intervenção de Treino da Mente Compassiva para professores (CMT-T), principalmente, após se controlar para os níveis de autocrítico.

Dois estudos de medo da autocompaixão no contexto de trabalho não apontaram uma variação relevante dessa medida para gênero (Khanjani et al., 2021; Sak et al., 2021). No que tange ao tipo de ocupação da amostra, encontraram-se estudos com profissionais de saúde e que trabalham com pessoas (como professores). Em relação à origem, foram identificados estudos dos EUA, Reino Unido e Irã.

Discussão

Nesta seção, serão discutidos os resultados, bem como oferecidas implicações e

sugestões para a prática. Após isso, serão apontadas direções para pesquisas futuras.

Os resultados referentes às correlações negativas entre autocrítico e estresse no trabalho, performance, satisfação no trabalho e com a vida profissional precisam ser vistos com cautela. Com exceção do estudo de Matos et al. (2022a), no qual se obteve uma correlação moderada, em todos os outros estudos, a força das correlações foi baixa. É possível que essa diferença entre os estudos na força da associação com a satisfação no trabalho tenha se devido à diferença das medidas e dos desenhos, uma vez que o estudo de Matos et al. (2022a) foi experimental e utilizou um instrumento de satisfação com a vida profissional de professores. Diferentemente dos resultados observados para a satisfação profissional, parece haver maior concordância entre os estudos no que tange à relação entre autocrítico e *burnout*, havendo correlações fracas a moderadas e sendo o segundo um preditor significativo do primeiro. Nesse sentido, há evidências iniciais para se sustentar a hipótese de que o autocrítico poderia funcionar como uma demanda pessoal no modelo JD-R (Zeijen et al., 2021). Todavia é importante apontar que algumas correlações encontradas foram fracas, como com a satisfação no trabalho e com o *burnout* relacionado ao trabalho e ao cliente, sugerindo que uma redução do autocrítico poderia não vir acompanhada, respectivamente, de um aumento ou uma redução de cada um desses fenômenos.

Sobre os resultados encontrados a respeito da relação entre autocrítico e dificuldades de saúde mental, encontrou-se um padrão bastante consistente de associação com sintomas de depressão e estresse, além de estar correlacionado com pós-traumáticos e vergonha de saúde mental. Também se observou uma associação negativa com o bem estar psicológico. Assim, uma vez que essas dificuldades de saúde mental contribuem para o estresse laboral, dificultando o gerenciamento de tarefas e desafios pelo trabalhador, fica reforçada a hipótese de que o autocrítico poderia atuar como uma demanda pessoal no modelo JD-R. A presença de estudos longitudinais incluídos nessa revisão, particularmente, os

de Brewin e Firth-Cozens (1997) e Britt et al. (2016) vêm ressaltar o papel do autocrítico em dificuldades de saúde mental, não apenas como um fator associado, mas como um preditor dos sintomas de psicopatologia, sugerindo que ele possuiria um caráter patogênico e não se trataria apenas de uma manifestação co-ocorrente.

Em função disso, é importante se atentar aos resultados de estudos que verificaram intervenções focadas na compaixão para se reduzir o autocrítico em amostras de trabalhadores. O único estudo que verificou uma redução consistente foi o de Kreemers et al. (2020), que consistiu em uma intervenção curta de escrita compassiva com candidatos a vagas de emprego, enquanto Beaumont et al. (2016) observaram uma diminuição do autocrítico, mas não em enfermeiras e parteiras, e Beaumont et al. (2021) encontraram que, após a intervenção com profissionais da saúde, apenas a forma e a função de autocrítico de self inadequado e autocorreção se reduziram, mas não a de self odiado e autopunição. Os outros estudos de intervenção incluídos na revisão não apontaram redução significativa. Uma possibilidade de explicar essa discrepância é que a intervenção de Kreemers et al. (2020) é a única do presente estudo que não incluiu somente uma amostra de profissionais que trabalham com pessoas, seja da saúde, seja da educação. Ademais, os dados do presente estudo contrastam com a revisão sistemática de Wakelin et al. (2022), cuja meta-análise revelou que as intervenções focadas em autocompaixão, dentre as quais foram incluídas a Terapia focada na Compaixão e o Treino da Mente Compassiva, têm um efeito significativo e médio na redução do autocrítico em comparação com grupos controle. Uma hipótese que ajudaria a explicar essa discrepância é que Wakelin et al. (2022) não focaram apenas em amostras de trabalhadores da saúde e educação, de modo que incluíram amostras de estudantes, comunidade geral e pessoas com transtorno mental. Além disso, Wakelin et al. (2022) incluíram outras intervenções não realizadas nos estudos da presente intervenção, como *Mindful Self-Compassion (MSC)*, Treino de Compaixão na abordagem Cognitiva

Cognitivamente (*CBCT*) e Viver Compassivo baseado em Mindfulness (*MBCL*). Assim, se a hipótese de que o autocrítico constitui uma demanda pessoal para o trabalho puder ser mantida, algumas intervenções focadas na compaixão para reduzi-lo em trabalhadores da saúde e da educação ainda não parecem muito promissoras.

Os resultados ligados ao autocrítico dessa revisão apontaram que a maioria das amostras envolveu profissionais de saúde (mental), como médicos, psicólogos e enfermeiras, ou de profissões do cuidado, como bombeiros, e que trabalham com serviços para pessoas, como professores e motoristas de ônibus. As exceções foram três estudos, os quais investigaram amostras de trabalhadores desempregados (Kreemers et al., 2020), vendedores de seguros (Brief & Hollenbeck, 1985) e soldados (Britt et al., 2016). Um estudo com estudantes universitários foi incluído em função da utilização de uma medida relevante para o contexto do trabalho: a indecisão de carreira (Braunstein-Bercovitz, 2014). Nesse sentido, os estudos parecem estar concentrados em certas amostras de trabalhadores para os quais qualidades interpessoais (como compaixão) são relevantes, havendo uma lacuna em relação a profissões nas quais outras competências são requeridas. Torna-se, portanto, difícil fazer amplas generalizações sobre o autocrítico para o contexto do trabalho, se as amostras dos estudos refletem apenas a realidade de alguns tipos de ocupação.

Um outro ponto relevante é que alguns estudos mostraram resultados diferentes para o autocrítico e as medidas relacionadas quando se separou a amostra entre homens e mulheres (Brewin & Firth-Cozens, 1997; Llosa et al., 2022). Brewin e Firth-Cozens (1997) acompanharam estudantes de medicina (T_1) ao longo de 10 anos até que suas carreiras estivessem estabelecidas enquanto médicos (T_3) e encontraram que o autocrítico perdeu seu potencial preditor de depressão ao chegar no terceiro tempo, não sendo mais um preditor significativo de depressão para o grupo de mulheres. Llosa et al. (2022), realizando um estudo sobre o papel mediador do suporte social na manifestação do autocrítico em um contexto

de pobreza no trabalho, observaram que, para o grupo de homens, apenas a percepção de suporte social, e não o tamanho da rede, foi relevante para a relação entre pobreza no trabalho e autocrítico, enquanto, para as mulheres, ambos, tamanho da rede e percepção de suporte, foram mediadores significativos. Portanto, identificando resultados distintos entre mulheres e homens, gênero parece ser uma variável relevante para se avaliar esse fenômeno em estudos futuros.

Deixando o foco na primeira variável investigada nessa revisão e discutindo-se os resultados referentes ao medo da autocompaixão, encontrou-se, comparando os estudos de Sak et al. (2021) e McVicar et al. (2021), uma discrepância, já que no primeiro, realizado no Irã, a correlação negativa com a satisfação com a compaixão foi moderada, ao passo que no segundo, com uma amostra do Reino Unido, foi forte. As diferenças entre os resultados sobre a relação entre medo da autocompaixão e *burnout*, a qual em Scarlet et al. (2017) e McVicar et al. (2021) foi moderada, mas no estudo iraniano de Khanjani et al. (2021) foi fraca, também podem se dever a questões culturais dos diferentes países em que esses estudos foram realizados. Dessa forma, há apenas a sugestão de que o medo da autocompaixão poderia ser uma demanda pessoal para o trabalho, sendo importante avaliar o contexto cultural no qual se faz essa avaliação. Mais estudos precisariam ser realizados para se verificar se o padrão desses resultados é consistente em diferentes países e contextos. Apesar disso, caso o medo da autocompaixão se consolidasse na literatura científica como uma demanda pessoal para o trabalho, já haveria evidências iniciais de intervenções focadas na compaixão que seriam promissoras para sua redução.

Em relação ao tipo de ocupação da amostra e à origem dos estudos de medo da autocompaixão, encontraram-se resultados similares aos do autocrítico, retomando a falta de estudos em outras profissões e a lacuna de pesquisas realizadas na América Latina e na África. No que tange aos resultados de gênero, porém, os resultados observados em relação ao

medo da autocompaixão se mostraram diferentes do autocrítico. Contudo, ambas as pesquisas que apresentaram esses dados foram realizadas no Irã e podem refletir realidades culturais específicas, em vez de uma tendência global.

Embora tratados como fatores individuais, autocrítico e medo da autocompaixão precisam ser contextualizados dentro de uma cultura competitiva e individualista do capitalismo neoliberal (Gilbert, 2022). O estudo de Llosa et al. (2022), incluído na revisão, ao apresentar os resultados de que o autocrítico está presente em maior nível em trabalhadores com salários abaixo da linha da pobreza, hipotetiza que esses resultados estão vinculados ao contexto socioeconômico de sociedades capitalistas neoliberais. Desse modo, uma concepção meritocrática que estabelece que os desfechos individuais são resultados somente do esforço pessoal favorece a hostilidade contra si mesmo quando o sucesso não é alcançado. Nesse sentido, ambientes de trabalho contemporâneos podem incentivar o uso dessas estratégias com um foco excessivo em performance, destaque e *ranking*, estimulando de forma extrema a mentalidade social competitiva, a qual caracteriza o autocrítico, e desativando mentalidades sociais de cuidado (Gilbert, 2022).

Em relação às implicações para a prática, é importante que psicólogos organizacionais e do trabalho avaliem os níveis de autocrítico de trabalhadores da saúde, profissões do cuidado e que trabalham com pessoas, em função de ele estar muito associado a desfechos negativos no trabalho e a sintomas de saúde mental, constituindo uma potencial demanda pessoal para o trabalho dentro do modelo JD-R. Não parecem ser recomendadas intervenções focadas na compaixão, curtas e dentro do contexto de trabalho para se reduzir o autocrítico, sendo portanto mais recomendável encaminhar os trabalhadores mais autocríticos para psicólogos clínicos que sejam capacitados para realizar intervenções de autocompaixão eficazes. Como não há ainda uma quantidade de evidências suficientes sobre o medo da autocompaixão no contexto de trabalho, não se fazem recomendações para a prática.

Por fim, indicam-se algumas sugestões para pesquisas futuras. É necessário que haja estudos sobre autocrítico em países da América Latina e da África, pois as diferenças culturais dentro da área de estudos de autocrítico (Aruta et al., 2021) são relevantes. Também é fundamental realizar pesquisas em outros contextos profissionais relevantes para o capitalismo neoliberal, como ambientes corporativos, inteligência competitiva, marketing, liderança e empreendedorismo, ou em outras profissões que não lidam diretamente com ajuda. Uma vez que as demandas de trabalho e a natureza das ocupações são diferentes nesses contextos, seria relevante avaliar se há distinções relevantes dos resultados obtidos com outras classes profissionais.

Em relação aos estudos de intervenção que avaliaram a redução do autocrítico em amostras de trabalhadores, é fundamental que se realizem desenhos de pesquisa comparativos para se descobrir se a discrepância entre os resultados da meta-análise de Wakelin et al. (2022) e da presente revisão narrativa é devida a questões metodológicas ou teóricas. É necessário comparar diferentes tipos de intervenções focadas em compaixão para se verificar quais beneficiam amostras de trabalhadores da saúde e da educação e quais não.

São também necessárias mais pesquisas sobre o medo da autocompaixão em contextos de trabalho, particularmente em relação a outras variáveis de trabalho como satisfação profissional, engajamento no trabalho ou performance. Os próximos estudos que avaliarem medos da compaixão também devem fazer análises separadas entre os fluxos, de modo que seja possível distinguir qual deles tem mais relevância para determinados fenômenos.

Uma possibilidade de investigação para futuros estudos é avaliar se o autocrítico e o medo da autocompaixão poderiam constituir recursos, além de demandas, para o trabalho. Segundo Gilbert (2010), indivíduos autocríticos percebem funções úteis e vantajosas para se criticarem (como prevenir erros futuros e manter os próprios padrões). É fundamental investigar se esses fatores não poderiam trazer também benefícios acompanhados dos

prejuízos já encontrados na literatura.

Algumas limitações da revisão podem ser apontadas, tais como o uso de palavras-chave em inglês, o que talvez tenha limitado o acesso a estudos publicados apenas em espanhol ou português e o método de busca e seleção de estudos da revisão narrativa, que não oferece a mesma confiabilidade de revisões sistemáticas. Além disso, durante a revisão, não se identificaram os diferentes instrumentos de medida de autocrítico e medo da autocompaixão, de modo que a ausência dessa comparação pode ter afetado a interpretação dos resultados. É fundamental também apontar que o autocrítico foi acessado nos estudos a partir de diferentes modelos teóricos, não somente o modelo citado na introdução de Gilbert et al. (2004).

Conclusões

A presente revisão de literatura conclui que há evidências para se considerar que o autocrítico pode constituir uma demanda pessoal para o trabalho dentro do modelo JD-R, estando ele associado a baixa satisfação no trabalho, burnout, fadiga por compaixão, indecisão de carreira, sintomas de depressão, estresse, pós-traumáticos e baixo bem estar psicológico, ao passo que há evidências insuficientes para se fazer essa afirmação em relação ao medo da autocompaixão. Algumas intervenções focadas na compaixão com trabalhadores da saúde e educação não parecem promissoras para se reduzir o autocrítico, ao passo que há intervenções que reduzem significativamente o medo da autocompaixão em amostras de profissionais da saúde. Psicólogos organizacionais e do trabalho devem monitorar os níveis de autocrítico e medo da compaixão em profissionais da saúde, educação e da ajuda e encaminhar os trabalhadores mais afetados para psicólogos clínicos que realizem intervenções focadas em autocompaixão. Ao se avaliar o autocrítico em novos estudos, parece ser importante comparar grupos de homens e mulheres. São necessárias também pesquisas sobre o autocrítico e o medo da autocompaixão no trabalho na América Latina e África e com

trabalhadores pertencentes a outras ocupações que não sejam as profissões de ajuda e de cuidado. Futuros estudos também devem avaliar se esses dois fenômenos poderiam constituir também recursos para o trabalho, além de demandas.

Referências

- Aruta, J. J. B. R., Antazo, B. G., & Paceaño, J. L. (2021). Self-stigma is associated with depression and anxiety in a collectivistic context: the adaptive cultural function of self-criticism. *The Journal of Psychology, 155*(2), 238-256. <https://doi.org/10.1080/00223980.2021.1876620>
- Atuk, E. (2020). A study investigating the impact of a brief compassionate mind training on burnout and self-criticism in mental healthcare professionals (Publication No. 446909). [Doctoral dissertation, University of Southampton]. University of Southampton Institutional Repository.
- Baethge, C., Goldbeck-Wood, S., & Mertens, S. (2019). SANRA—a scale for the quality assessment of narrative review articles. *Research integrity and peer review, 4*(1), 1-7. <https://doi.org/10.1186/s41073-019-0064-8>
- Bakker, A., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology & Organizational Behavior, 10*, Issue 1, pp. 25-53, 2023, <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Beaumont, E., Irons, C., Rayner, G., & Dagnall, N. (2016). Does compassion-focused therapy training for health care educators and providers increase self-compassion and reduce self-persecution and self-criticism?. *Journal of Continuing Education in the Health Professions, 36*(1), 4-10.

<https://doi.org/10.1097/CEH.0000000000000023>

- Braunstein-Bercovitz, H. (2014). Self-Criticism, Anxious Attachment, and Avoidant Attachment as Predictors of Career Decision Making. *Journal of Career Assessment, 22*(1), 176–187. <https://doi.org/10.1177/1069072713492938>
- Brewin, C. R., & Firth-Cozens, J. (1997). Dependency and self-criticism as predictors of depression in young doctors. *Journal of occupational health psychology, 2*(3), 242–246. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.2.3.242>
- Brief, A. P., & Hollenbeck, J. R. (1985). An exploratory study of self-regulating activities and their effects on job performance. *Journal of Occupational Behaviour, 6*(3), 197–208. <https://doi.org/10.1002/job.4030060304>
- Britt, T. W., Crane, M., Hodson, S. E., & Adler, A. B. (2016). Effective and ineffective coping strategies in a low-autonomy work environment. *Journal of occupational health psychology, 21*(2), 154. <https://doi.org/10.1037/a0039898>
- Chen, C. F., & Kao, Y. L. (2013). The connection between the hassles-burnout relationship, as moderated by coping, and aberrant behaviors and health problems among bus drivers. *Accident; analysis and prevention, 53*, 105–111. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.01.004>
- Dodson, S. J., & Heng, Y. T. (2022). Self-compassion in organizations: A review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior, 43*(2), 168–196. <https://doi.org/10.1002/job.2556>
- Gilbert, P. (2010). *Compassion focused therapy: Distinctive features*. Routledge/Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9780203851197>
- Gilbert, P., Clarke, M., Hempel, S., Miles, J. N., & Irons, C. (2004). Criticizing and reassuring oneself: An exploration of forms, styles and reasons in female students. *The British journal of clinical psychology, 43*(Pt 1), 31–50.

<https://doi.org/10.1348/014466504772812959>

- Gilbert, P., Mascaro, J. (2017). Compassion: fears, blocks, and resistances: an evolutionary investigation. In Seppälä, E. M., Simon-Thomas, E., Brown, S. L., Worline, M. C., Cameron, L., Doty, J. R. (Eds). *The oxford handbook of compassion science* (pp. 399–420). New York: Oxford University Press.
- Gilbert, P (2022). Internal Shame and self-disconnection: from hostile self-criticism to compassionate self-correction and guidance. In Gilbert, P., & Simos, G. (Eds.). (2022). *Compassion focused therapy: Clinical practice and applications* (pp. 164-206). New York, NY: Routledge.
- Kaurin, A., Schönfelder, S., & Wessa, M. (2018). Self-compassion buffers the link between self-criticism and depression in trauma-exposed firefighters. *Journal of counseling psychology*, 65(4), 453–462. <https://doi.org/10.1037/cou0000275>
- Khanjani, S., Asmari Bardezard, Y., Foroughi, A., & Yousef, F. (2021). Burnout, compassion for others and fear of compassion: a quantitative study in Iranian nurses. *Trends in psychiatry and psychotherapy*, 43(3), 193–199. <https://doi.org/10.47626/2237-6089-2020-0082>
- Kirby, J. N., Day, J., & Sagar, V. (2019). The ‘Flow’ of compassion: A meta-analysis of the fears of compassion scales and psychological functioning. *Clinical Psychology Review*, 70, 26-39. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2019.03.001>
- Kotera, Y., Gilbert, P., Asano, K., Ishimura, I. and Sheffield, D. (2019), Self-criticism and self-reassurance as mediators between mental health attitudes and symptoms: Attitudes toward mental health problems in Japanese workers. *Asian Journal of Social Psychology*, 22: 183-192. <https://doi.org/10.1111/ajsp.12355>

- Kreemers, L. M., van Hooft, E. A., van Vianen, A. E., & Sisouw de Zilwa, S. (2020). Testing a Self-Compassion Intervention Among Job Seekers: Self-Compassion Beneficially Impacts Affect Through Reduced Self-Criticism. *Frontiers in Psychology*, *11*, 1371. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01371>
- Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S., Rivero-Díaz, M. L., & Iglesias-Martínez, E. (2022). Self-Criticism in In-Work Poverty: The Mediating Role of Social Support in the Era of Flexibility. *International journal of environmental research and public health*, *19*(1), 609. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010609>
- Loew, C. A., Schauenburg, H., & Dinger, U. (2020). Self-criticism and psychotherapy outcome: A systematic review and meta-analysis. *Clinical psychology review*, *75*, 101808. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2019.101808>
- Maratos, F. A., Montague, J., Ashra, H., Welford, M., Wood, W., Barnes, C., Sheffield, D., & Gilbert, P. (2019). *Evaluation of a compassionate mind training intervention with school teachers and support staff*. *Mindfulness*, *10*, 2245-2258. <https://doi.org/10.1007/s12671-019-01185-9>
- Matos, M. A., Palmeira, L., Albuquerque, I., Cunha, M., Lima, M., Galhardo, A., Maratos, F. & Gilbert, P. (2022a). Building compassionate schools: Pilot study of a Compassionate Mind Training intervention to promote teachers' well-being. *Mindfulness*, *13*, 1-17. <https://doi.org/10.1007/s12671-021-01778-3>.
- Matos, M., Albuquerque, I., Galhardo, A., Cunha, M., Pedroso Lima, M., Palmeira, L., Petrocchi, N., McEwan, K., Maratos, F. A., & Gilbert, P. (2022b). Nurturing compassion in schools: A randomized controlled trial of the effectiveness of a

- Compassionate Mind Training program for teachers. *PloS one*, 17(3), e0263480. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263480>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2021). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological reports*, 332941211051988. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- McVicar, A., Pettit, A., Knight-Davidson, P., & Shaw-Flach, A. (2021). Promotion of professional quality of life through reducing fears of compassion and compassion fatigue: Application of the Compassionate Mind Model to Specialist Community Public Health Nurses (Health Visiting) training. *Journal of clinical nursing*, 30(1-2), 101–112. <https://doi.org/10.1111/jocn.15517>
- Neff K. D. (2023). Self-Compassion: Theory, Method, Research, and Intervention. *Annual review of psychology*, 74, 193–218. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-032420-031047>
- Pfeiffer, S., Peixoto Pereira, N., & Saraiva de Macedo Lisboa, C. (2022). Fears of Compassion Scales: Cross-Cultural Adaptation and Validity Evidence for Use in Brazil. *Trends in Psychology*, 1–22. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s43076-022-00220-4>
- Powers, T. A., Koestner, R., Zuroff, D. C., Milyavskaya, M., & Gorin, A. A. (2011). The effects of self-criticism and self-oriented perfectionism on goal pursuit. *Personality & social psychology bulletin*, 37(7), 964–975. <https://doi.org/10.1177/0146167211410246>
- Rojas, R., Hickmann, M., Wolf, S., Kolassa, I. T., & Behnke, A. (2022). Coping in the Emergency Medical Services: Associations With the Personnel's Stress,

- Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Health. *Clinical psychology in Europe*, 4(1), e6133. <https://doi.org/10.32872/cpe.6133>
- Sak, R., Nas, E., Şahin-Sak, İ. T., Öneren-Şendil, Ç., Tekin-Sitrava, R., Taşkın, N., Kardeş, S., Yayla, A., & Dirik, Y. (2023). Compassion as a Source of Satisfaction and Fear in Professionals Who Work With People. *Psychological reports*, 126(2), 946–966. <https://doi.org/10.1177/00332941211061701>
- Scarlet, J., Altmeyer, N., Knier, S., & Harpin, R. E. (2017). The effects of Compassion Cultivation Training (CCT) on health-care workers. *Clinical Psychologist*, 21(2), 116–124. <https://doi.org/10.1111/cp.12130>
- Wakelin, K. E., Perman, G., & Simonds, L. M. (2022). Effectiveness of self-compassion-related interventions for reducing self-criticism: A systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 29(1), 1-25. <https://doi.org/10.1002/cpp.2586>
- Werner, A. M., Tibubos, A. N., Rohrmann, S., & Reiss, N. (2019). The clinical trait self-criticism and its relation to psychopathology: A systematic review–Update. *Journal of affective disorders*, 246, 530-547. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.12.069>
- World Health Organization. (2022). WHO guidelines on mental health at work. Geneva: World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/1469640/retrieve>
- Zeijen, M. E. L., Brenninkmeijer, V., Peeters, M. C. W., & Mastenbroek, N. J. J. M. (2021). Exploring the Role of Personal Demands in the Health-Impairment Process of the Job Demands-Resources Model: A Study among Master Students. *International journal of environmental research and public health*, 18(2), 632. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020632>

Artigo 2 – Autocriticismo e medo da autocompaixão: associações com o engajamento no trabalho e burnout

Resumo: Objetivos: Poucas pesquisas foram conduzidas para avaliar os papéis do autocriticismo e do medo da autocompaixão dentro do modelo JD-R (*Jobs Demands-Resources*). Embora nenhum estudo demonstre funções positivas para o autocriticismo em sociedades ocidentais, ainda não há dados de pesquisas que averiguam se acreditar na utilidade de criticar a si mesmo estaria associado a níveis diferentes de resultados clínicos e de trabalho. Este artigo almeja verificar associações entre autocriticismo e medo da autocompaixão com engajamento no trabalho e burnout e testar se a percepção de função para o autocriticismo altera os níveis dessas variáveis. **Métodos:** Foi conduzido um estudo transversal, analisando-se os resultados de 212 trabalhadores brasileiros adultos (71,7% mulheres, média de idade = 36,3 anos, dp = 11,4). Foram realizadas análises de correlação, comparação de grupos e modelagem de equações estruturais. **Resultados:** Os resultados mostraram que todas as variáveis estavam significativamente correlacionadas e indivíduos com a crença de função para o autocriticismo tiveram níveis significativamente diferentes de todas as variáveis. Encontrou-se um modelo da relação entre as variáveis com índices de ajuste adequados, no qual o medo da autocompaixão tem um efeito direto e indireto, mediado pelo autocriticismo, nas variáveis de trabalho. **Conclusão:** Autocriticismo e o medo da autocompaixão parecem operar como demandas pessoais no trabalho. Para a prática e pesquisas futuras, torna-se importante endereçar a crença de que criticar a si mesmo é útil e focar no medo da autocompaixão, já que ele explicou os escores do autocriticismo.

Palavras-chave: autocriticismo; medo da compaixão; engajamento; burnout; autocompaixão

Article 2 – Self-criticism and Fear of Self-Compassion: associations with work engagement and burnout

Authors: Francisco Leal Ximenes Souza - Faculty of Philosophy and Human Sciences, Federal University of Minas Gerais - Avenue Pres. Antônio Carlos, 6627, Belo Horizonte, Brazil

Willian de Sousa Rodrigues - Faculty of Philosophy and Human Sciences, Federal University of Minas Gerais - Avenue Pres. Antônio Carlos, 6627, Belo Horizonte, Brazil

Maycoln Leôni Martins Teodoro - Faculty of Philosophy and Human Sciences, Federal University of Minas Gerais - Avenue Pres. Antônio Carlos, 6627, Belo Horizonte, Brazil

Acknowledgments: Special thanks to Professors Silvia Miranda Amorim, Carolina Saraiva de Macedo Lisboa and Maria Amélia Penido, who have made important suggestions that have improved the present work.

Conflict of Interest Statement: The authors declare no conflict of interest.

Abstract: Objectives: Few research has been conducted to evaluate the roles of self-criticism and fear of self-compassion within the Job Demands-Resources (JD-R) model. Although no studies show positive functions for self-criticism in Western societies, research assessing whether believing in the utility of criticizing oneself is associated with different levels of clinical and work outcomes has also not been conducted. Therefore, this article aimed to verify associations between self-criticism and fear of self-compassion with work engagement and burnout and to test if the perception of function for self-criticism alters levels of these variables. **Methods:** A cross-sectional study was conducted, analyzing the results of 212 Brazilian adult workers (71,7% female, mean age = 36.3 years old, SD = 11.4). Correlation, group comparison, and structural equation modeling (SEM) analyses were conducted. **Results:** Findings showed that all variables were significantly correlated and individuals with the belief of function for self-criticism have significantly different levels of all variables. A model with appropriate fit indices for the relation of these variables was also found, in which self-criticism has both a direct and an indirect effect, mediated by self-compassion, in the work variables. **Conclusion:** Self-criticism and fear of self-compassion seem to operate as personal demands at work. As implications for practice and future research, it is important that the belief that self-criticism is useful is addressed and that fear of self-compassion becomes a focus of investigation and clinical work, since it explains self-criticism scores.

Keywords: self-criticism; self-compassion; work engagement; burnout.

Introduction

Self-criticism has been considered to be a transdiagnostic phenomenon that is consistently associated with different forms of psychopathology, such as psychosis, depression, and binge-eating disorder (Dunkley et al., 2009; Gilbert et al., 2001; Werner et al., 2019), and a vulnerability factor for negative mental health outcomes, for example, impoverished social relationships (Holm-Denoma et al., 1999). Loew et al. (2020) have found evidence that suggest that higher levels of self-criticism have an impact on psychotherapy effects, being specifically associated with a smaller reduction of mental health symptoms, such as eating disorders, depression, and social anxiety, and less improvement in interpersonal functioning and quality of life at post-treatment.

According to Gilbert et al. (2004)'s theoretical model of self-criticism, this construct is defined as an internal hostile dialogue that encompasses judgment and attack from a dominant part of the self towards a submissive one. Originally, two forms of this phenomenon were proposed: the inadequate self and the hated self. Werner et al. (2019) provide evidence that those forms are differentially associated with mental health difficulties, with the latter being correlated with more severe psychopathology and being more resistant to change. Recently, Gilbert (2022) has added another form of self-criticism, namely, the silent self, marked by a subordinate posture. Connected to the forms and essential for the model are the functions of self-criticism, which correspond to perceived motives and reasons for engaging in this behavior, such as self-correction/ improvement, self-punishment, and self-inhibition (Gilbert, 2022). Individuals who criticize themselves might consider that such behavior is functional and helpful in order to keep their standards, care about mistakes, prevent future errors, correct failures, and be reminded of their responsibilities (Gilbert et al., 2006), believing that self-criticism brings them positive results (Castilho & Pinto-Gouveia, 2011). According to Neff et al. (2005), self-critical

individuals motivate themselves by activating the emotional threat system with goals of avoiding failure, social disapproval, and low self-esteem.

With the exception of studies in the collectivist context of rural communities in the Philippines (Aruta et al., 2021a; Aruta et al., 2021b), in which self-criticism was associated with adaptive outcomes, such as less symptoms of anxiety and depression, Werner et al. (2019)'s systematic review did not find sufficient evidence to affirm that self-criticism has functional characteristics. Furthermore, Powers et al. (2011) and Powers et al. (2012) have identified a negative association of self-criticism with goal pursuit, even when controlling for self-oriented perfectionism.

Related to self-criticism is the construct of fear of self-compassion, which involves notions of negative consequences for adopting a compassionate posture towards oneself instead of a critical one, for instance dropping one's standards, becoming a weak person or someone one does not want to be, having one's flaws shown, being rejected, and being invaded by feelings of sadness, loss and grief (Kirby et al., 2019). Empirically, fear of self-compassion has been associated with self-criticism, both in the form of inadequate and hated self (Gilbert et al., 2011; Pfeiffer et al., 2022).

Self-critical individuals might be hostile towards themselves in a wide range of contexts and situations, such as parenthood, religion, academic performance, interpersonal relations, and eating behavior (Casalin et al., 2014; Gostečnik et al., 2014; Heshmati & Pellerone, 2018; Zuroff et al., 1999; Zelkowitz & Cole, 2019). Gilbert (2017, 2022) has suggested that one aspect in which this clinical trait might become more prominent is work, given the pressures of individualistic capitalist societies. Curran and Hill (2019), hypothesizing on possible causes for the increase of perfectionism found in their meta-analysis which covered generations from 1989 to 2016 in the United States, Canada and United Kingdom, have concluded that the escalation of materialism and social

antagonism in these countries' cultures have led to a rise of competitive environments, thereby leading people to increase demands upon themselves in order to avoid negative outcomes. These results suggest that self-criticism and fear of being self-compassionate might also have followed the trend, given the association of both variables with perfectionism (James et al., 2015; Asano et al., 2017). The study also points to a relevant field of investigation, where competitiveness and high demands are especially central, which is the work environment.

Both self-criticism and the fear of self-compassion might act as inhibitors to access self-compassion, which is understood as the sensibility towards one's own suffering and a commitment to alleviate and/or prevent it (Neff, 2003, 2023; Gilbert, 2000). Dodson & Heng's (2022) review on self-compassion in organizations has shown a handful of evidence that adopting such posture towards oneself is beneficial for work, in the sense that it is associated with performance, work engagement and satisfaction, better relationships with colleagues and improved perception from others when in the position of leader/supervisor.

One of the central contemporary models that seek to explain well-being at work is the JD-R model (Bakker et al., 2014). In this theory, employee well-being (especially, levels of burnout and work engagement) and performance are affected through the influence of job demands, aspects of the job that are associated with physical and/or psychological costs, and resources, aspects of the job that are helpful for goal-achievement, stimulate growth and function as regulators of job demand's impacts (Bakker et al., 2023). Both job demands and resources are managed by the employee's proactive and reactive strategies.

Within the JD-R model, burnout is understood through Maslach & Leiter (2008)'s model, although with slight modifications, as a syndrome defined by exhaustion, cynicism and low efficacy at work. Exhaustion refers to feelings of work-related fatigue, cynicism

regards the attitude of distance in relation to work, and efficacy, supposed to be lower in burnout, is defined as a sense of personal accomplishment, achievement and competence (Bakker et al., 2023). Work engagement is defined as a “positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption” (p. 74, Schaufeli et al., 2002). Numerous conceptualizations of work engagement dimensions have been proposed so far (Bakker et al., 2008), such as being composed of the opposite facets of burnout or defined as an independent construct with dimensions related to vitality, dedication, and concentration. Siqueira et al. (2014) have excluded the dedication dimension of work engagement, which is related to significance and involvement in work, and proposed a two dimensional construct, composed of the facets of vigor, which consists of feeling highly energized at work, and absorption, which pertains to concentration and a sense of time passing quickly while working. More demands and fewer resources would lead to the development of burnout and other negative health consequences for the employee, whereas the opposite situation would provide well-being and work engagement for the worker.

Souza et al. (2023, Manuscript submitted for publication) have conducted a narrative review of self-criticism and fear of self-compassion within the JD-R model. The study has revealed associations of self-criticism with burnout, low work satisfaction, compassion fatigue in helping professionals, stress at work, low performance, and career indecision, and fear of self-compassion with burnout and compassion fatigue (Souza et al., 2023, Manuscript submitted for publication). The review concludes with the suggestion that self-criticism would operate as a personal demand at work (Zeijen et al., 2021), which refers to aspects of the worker that oblige the person to put out of proportion effort at work and impede an adaptive coping with the environment, being connected to physiological and mental costs. The authors of the review also point out that, given the scarcity of studies

measuring fear of self-compassion, there was not sufficient evidence to affirm that such variable would also operate as a personal demand at work. Nevertheless, Souza et al. (2023, Manuscript submitted for publication) affirm that further inquiry is necessary to establish these variables' role in the Job Demands-Resources model, given the lack of studies.

The present study aims to fill the gap of evidence regarding self-criticism and fear of self-compassion within the JD-R model, especially in relation to burnout and work engagement. Our main goal is to investigate whether self-criticism and fear of self-compassion are functional concerning two work variables that are key to the JD-R theory, work engagement, and burnout, in order to test the assumption held by non self-compassionate individuals that criticizing oneself is useful and that fearing compassion towards oneself is protective for one's life outcomes. Another aim is to investigate if levels of the aforementioned variables differ between those who believe that self-criticism is functional from those who do not. Finally, the present research is also directed toward finding a model of how self-criticism and fear of self-compassion have an effect in the work variables. Given that self-criticism and fear of self-compassion are both correlated (Gilbert et al., 2011; Pfeiffer et al., 2022), two models were proposed: one in which fear of self-compassion mediates the effects of self-criticism in the work variables and the other one in which self-criticism functions as a mediator between fear of self-compassion and the work variables. In this sense, we hold the following hypotheses, according to previous literature:

Hypothesis 1: Self-criticism and fear of self-compassion are negatively associated with work engagement.

Hypothesis 2: Self-criticism and fear of self-compassion are positively associated with burnout.

Hypothesis 3: Believing that self-criticism is functional reduces one's levels of

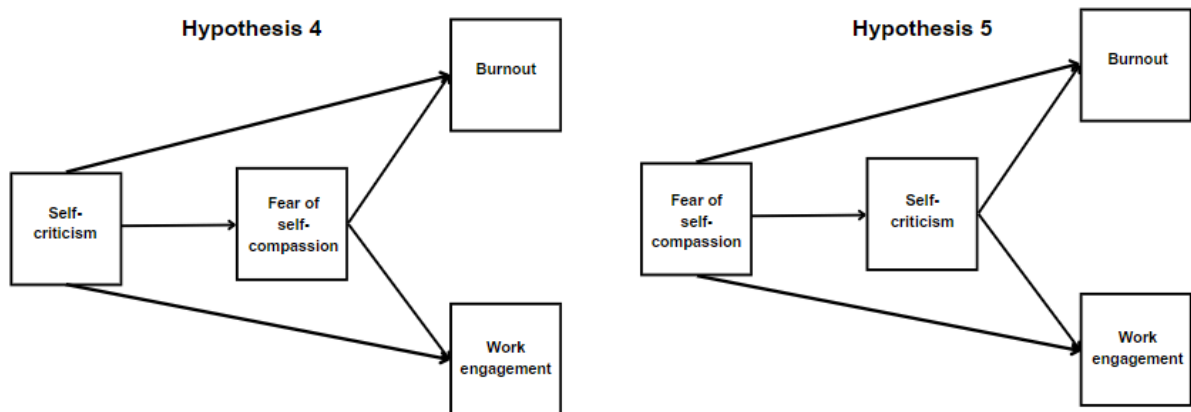
work engagement and increases levels of burnout, self-criticism and fear of self-compassion in comparison to not holding that belief.

Hypothesis 4: Fear of self-compassion mediates the relation between self-criticism and the two work variables, in the model proposed in Figure 1 (left side).

Hypothesis 5: Self-criticism mediates the relation between fear of self-compassion and the two work variables, in the model proposed in Figure 1 (right side).

Figure 1

Proposed models of the relation between fear of self-criticism, fear of self compassion and burnout and work engagement



Note. In Hypothesis 4, self-criticism is the independent variable that predicts fear of self-compassion, which mediates the relation between self-criticism and the work variables of burnout and work engagement. In Hypothesis 5, fear of self-compassion is the independent variable that predicts self-criticism, which mediates the relation between self-criticism and the work variables of burnout and work engagement.

Materials and Methods

Participants

The online A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models (Soper, 2021) was used to obtain sample size, considering an effect size of 0.1, statistical power of 0.8, $p \leq 0.05$, 9 latent variables and 47 observed variables following Westland (2010)'s

analytical strategy for structural equation modeling (SEM). The calculator indicated a minimal sample size of 183 participants in order to test the model.

The final sample consisted of 212 Brazilian workers with a mean age of 36.3 years ($SD = 11.4$ years), ranging from 19 to 70 years old. Participants were mostly female, either cisgender or transgender (71.7% of the entire sample), followed by male respondents (25.5%), those who wished not to state their gender identity (2.4%) and non-binary (0.5%). All participants were Brazilians and came from all regions of the country. Regarding other sociodemographic variables, 67% of the sample ($n = 142$) defined themselves as white and 25% as “pardo” (a Brazilian term that indicates mixed race or medium complexion) and 60.4% ($n = 128$) had at least finished their undergraduate studies and 18.8% ($n = 40$), which indicates a highly educated sample. Besides 42.5% ($n = 90$) earned a monthly income of more than 5 times the minimum wage, 33% ($n = 70$) between 3 to 5 minimum wages and 20.8% ($n = 44$) between 1 and 2 minimum wages, suggesting that most participants might belong to middle classes. Most participants were either single (47.2%) or married/ living with the partner (44.8%).

Importantly, 68.9% ($n = 146$) of the sample indicated a self-reported psychiatric diagnosis, of which the most common were anxiety-related ($n = 25$, 17%) disorders, co-occurring anxious and depressive disorders ($n = 19$, 13%), ADHD ($n = 13$, 8.9%) and depression ($n = 8$, 5.48%). When counting for anxious and depressive disorders, 35% ($n = 52$) of the clinical part of the sample presented either one of them or both, which corresponds to 24.5% of all participants.

Regarding the occupation of participants, only 204 respondents disclosed this information. Given the purpose of the research was not to focus on one specific work category, the final sample had respondents from many different areas: 17.64% were in Education-relation professions, 17.15% worked in business, commercial and financial sectors,

15.68% were health professionals, 8.33% defined themselves as civil servants, 7.35% had occupations related to media, technology and communication and 6.37% worked as Psychologists. Small proportions of other occupations also were present, such as engineers (5.39%), interns (2.94%), law-related professions (2.94%), scientists and academics (2.94%), architects (1.96%) and technicians (1.96%). The rest of the participants who responded to the question pertaining to their occupation did not fit into any of the previous categories and were then classified as others (9.31%), such as plane pilot, eyeshadow designer, and archivist.

Measures

Sociodemographic and health questionnaire: designed to characterize the sample, sociodemographic and health-related questions were included to assess participants' gender, race, state, marital status, occupation, level of education, and the self-reported presence of a diagnosis of mental disorder.

Inadequate Self subscale of the Forms of Self-criticizing/ Attacking and Self-reassuring Scale (FSCRS): created by Gilbert et al. (2004), the FSCRS was adapted for the Brazilian Portuguese language by Santos et al. (2015). Originally, the subscales measured two forms of self-criticism, inadequate self and hated self, and self-reassurance. In the adaptation process, after the exclusion of some items, the tri-factorial structure of the scale was confirmed, but the hated self subscale did not reach a sufficiently acceptable value of internal consistency. In this study, only the inadequate self form of self-criticism was measured (e.g, "I remember and dwell on my failings"), given the adequacy of its psychometric properties ($\chi^2/df = 1.61$; CFI = 0.98; TLI = 0.98; RMSEA = 0.04; $\alpha = 0.85$) and given that this study did not have a focus on investigating self-reassurance. Participants answer the scale indicating how each affirmation suits them on a scale from 0 = not at all like me to 5 = extremely like me.

Fear of self-compassion subscale of the Fears of Compassion Scales (FCS): Gilbert

et al. (2011) developed the FCS to measure difficulties in receiving compassion from others, giving compassion to others and offering compassion to oneself (self-compassion). In this study, we used the Brazilian Portuguese version of the subscale of Fear of Self-Compassion (e.g.: “I fear that if I develop compassion for myself, I will become someone I do not want to be”) from the FCS, which was adapted by Pfeiffer et al. (2022). Items measure respondents’ points of view of the negative consequences that might arise with being compassionate towards oneself. A Likert scale is used for answers, ranging from 0 = totally disagree to 4 = totally agree. For the present study, the psychometric properties of the instrument were adequate ($\chi^2/df = 2.55$; CFI = 0.98; TLI = 0.97; RMSEA = 0.08; $\alpha = 0.92$).

Question to assess perception of function for self-criticism: a yes-or-no question was used to assess whether participants perceived any kind of function for self-criticism, namely: “Do you agree with the following sentence?: I think that criticizing myself (judge myself, keep reminding me of my mistakes) is useful for me”. Answering “yes” would indicate that the responder found self-criticism to be somehow helpful.

Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS): developed by Maslach et al. (1997), this classical burnout measure aims to assess the exhaustion, cynicism and low efficacy components of this particular condition in many different kinds of occupations, rather than solely in health or services professionals, as other burnout scales do. The Brazilian Portuguese version of the scale was used, as adapted by Schuster et al. (2015), requiring the exclusion of two items from the original scale that did not fit the tridimensional model, with a final structure of 4 items for cynicism (e.g., “I feel tired when I get up in the morning and have to face another day on the job”, $\alpha = 0.84$), 5 items for exhaustion (e.g., “I have become more cynical about whether my work contributes anything”, $\alpha = 0.84$) and 5 items for efficacy (e.g., “I feel I am making an effective contribution to what this organization does”, $\alpha = 0.82$) subscales, in which lower levels in the latter and higher levels of the first two factors indicate

higher burnout. Participants describe the frequency at which they experience the sentences of the items starting from 0 = never to 6 = everyday. In this study, the tri-factor structure did not adjust to the data, so an Exploratory Factor Analysis (EFA) was performed, pointing to the possibility of testing a bifactorial structure with the exclusion of cynicism. The psychometric properties of the scale with a two-factor structure, namely, efficacy and exhaustion, were satisfactory ($\chi^2/df = 2.52$; CFI = 0.98; TLI = 0.98; RMSEA = 0.08; $\alpha = 0.82 - 0.90$).

Scale of Engagement at Work (EEGT, in Portuguese: Escala de Engajamento no Trabalho): this Brazilian 10-item scale was created by Siqueira et al. (2014) to measure work engagement in two dimensions: vigor (e.g., “filled with energy”, $\alpha = 0.78$) and absorption (e.g., “concentrated on my tasks”, $\alpha = 0.86$). Answers are given at a Likert scale, ranging from 1 = never to 5 = always. Higher scores indicate that the worker is more engaged in their work. Psychometric properties of this scale were found to be adequate in this sample ($\chi^2/df = 2.51$; CFI = 0.99; TLI = 0.99; RMSEA = 0.08; $\alpha = 0.75 - 0.92$).

Procedure

The research was submitted to the Ethics Committee of the University early in February 2023 and was approved by the substantiated statement of the Ethic Committee number 5955112. The sampling method was non-probabilistic, specifically convenience sampling. Data were collected online via the *Formr* survey framework (Arslan et al., 2020) between 11 April, 2023 and 8 May, 2023. In the structuring of the survey, no incomplete answers were allowed. The link to the platform was shared in the researcher's social networks within a snowball data collection approach, with the specific instruction for psychologists not to answer the survey, but rather distribute it with non-psychologists. This procedure was used to reduce the possibility of a sample consisting mostly of Psychology professionals, which would deviate from the goal of the article of having workers from different occupations.

Data analysis

Although 264 participants answered the survey, 51 carelessly invalid responses were excluded by items elaborated to detect and capture inattentive and lowly engaged scale responders, inspired by Curran (2015), Dunn et al. (2015), and Kim et al. (2018). Such items demanded a response on the Likert scale, such as “Click on number three”, and had a correct answer to be presented amongst the other actual items of the scale. All responses that differ from the correct one were considered to be invalid. All data were analyzed with the R Software version 4.3.1 (R Core Team, 2023). Outliers were identified by calculating Mahalanobis distance with the MVN package (Korkmaz et al., 2021), which identified 11 individuals (5.19%). Because the outlier percentage was just a little above what is theoretically expected according to Cunha et al. (2021) and Hair et al. (2018), so the decision was made not to exclude these participants from the final sample. Because the survey did not allow incomplete answers, there was no missing data.

Initially confirmatory factor analyses were performed utilizing the *lavaan* package (Rosseel, 2012) in order to verify the adequacy of instruments utilized in the present study, which indicated appropriate psychometric properties. Results of the factor analyses can be found in the OSF repository (<https://osf.io/m89zk/>). Further analyses were performed using factor scores of each instrument. Data normality was assessed through the test of Shapiro-Wilk and Kolmogorov-Smirnov with Lilliefors correction, using packages *psych* (Revelle, 2022) and *nortest* (Gross & Ligges, 2015), which revealed a non-parametric distribution for most variables. Associations between variables were verified through Kendall’s correlations, utilizing the *psych* package (Revelle, 2022). Structural equation modeling (SEM) was done using the estimator WLSMV, with the *lavaan* package (Rosseel, 2012).

Results

Normality tests

Normality of data was evaluated both with Shapiro-Wilk and Kolmogorov-Smirnov tests with Lilliefors, which revealed a non-normal distribution for almost all variables, except the inadequate self of self-criticism and the efficacy dimension of burnout. Given those results, non-parametric tests were utilized for data analysis, such as Kendall's τ correlation. Normality tests were not performed for the perception of function for self-criticism, which is a dichotomous variable. In this sample, 80 participants (37.7%) reported agreeing to the affirmation that self-criticism is useful, whereas the rest of the respondents (62.3%) answered "no" to the question that assessed perception of function for self-criticism.

Table 1

Normality tests

Variables	Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov)		Shapiro-Wilk	
	D	<i>p</i>	W	<i>p</i>
1. Inadequate self (self-criticism)	0.063	0.038	0.973	0.001
2. Fear of self-compassion	0.036	0.734	0.987	0.053
3. Vigor (engagement)	0.045	0.372	0.991	0.197
4. Absorption (engagement)	0.058	0.082	0.988	0.065
5. Exhaustion (high burnout)	0.046	0.334	0.995	0.661
6. Efficacy (low burnout)	0.062	0.047	0.986	0.035

Measures of central tendency and dispersion of the variables and Correlations

Almost all correlations between measures were found to be significant at $p \leq .01$, except for one, which was significant at $p \leq .05$, (see Table 2 for means and standard deviations of the variables calculated through factor scores and for correlations). Kendall's τ correlation coefficient was used, given the smaller size of the sample and the non-parametric distribution of the data. Interpretation of magnitude was done according to Botsch (2011). In addition, all variables were correlated among themselves, albeit the strength of some associations was weak.

Starting with the relation between self-criticism and fear of self-compassion, a strong positive association was found ($\tau = 0.46, p \leq .01$), confirming a pattern previously seen in other studies. Relevant to the present study, it was found that the inadequate form of self-criticism was weakly and negatively associated to vigor ($\tau = -0.32, p \leq .01$) and weakly and negatively to absorption ($\tau = -0.25, p \leq .01$), both facets of engagement at work. Regarding the relation between self-criticism and burnout, there was a moderate and positive correlation with the exhaustion dimension of burnout ($\tau = 0.36, p \leq .01$) and a moderate and negative association with the efficacy dimension ($\tau = -0.35, p \leq .01$), which, in the measure of MBI-GS, is understood as higher in the absence of burnout and lower in its presence.

Furthermore, observing results regarding fear of self-compassion and work measures, fear of self-compassion was significantly correlated to engagement, although extremely weakly with both the absorption ($\tau = -0.17, p \leq .05$) and vigor dimension ($\tau = -0.24, p \leq .01$) of engagement. As for burnout, both correlations were also significant, but with distinct direction and strength: there was a positive and extremely weak association with exhaustion ($\tau = 0.25, p \leq .01$) and a negative and weak one to efficacy ($\tau = -0.26, p \leq .01$), which in the latter case again confirms a correlation with burnout.

Thereby, hypothesis 2 is confirmed, following the pattern already seen in literature, that self-criticism and fear of self-compassion are positively associated with burnout, albeit weakly or very weakly depending on the facet. As results endorsed hypothesis 1, new information to the JD-R model is added by showing that both variables are negatively associated with engagement at work.

Table 2

Means, Standard Deviations and Kendall's τ Correlations

Variables	M	SD	1	2	3	4	5	6
1. Inadequate self (self-criticism)	2.28	0.98	–					

2. Fear of self-compassion	1.12	0.82	0.46**	–				
3. Vigor (engagement)	3.00	0.93	-0.32**	-0.24**	–			
4. Absorption (engagement)	3.55	0.70	-0.25**	-0.17*	0.44**	–		
5. Exhaustion (high burnout)	2.99	1.55	0.36**	0.25**	-0.45**	-0.24**	–	
6. Efficacy (low burnout)	4.50	1.10	-0.35**	-0.26**	0.44**	0.35**	-0.30**	-0.35**

* $p < .05$

** $p < .001$

Group comparisons

Regarding hypothesis 3, results of the group comparisons are shown in Table 3 and interpretation of effect sizes was done according to Gignac and Szodorai (2016). Participants which agreed to the affirmation that self-criticism is functional (Group 2, $n = 80$), in comparison to respondents who did not (Group 1, $n = 132$), have significantly higher levels of the inadequate form of self-criticism ($Z = -4.041$, $p = 0.0001$), with a medium effect size ($r = 0.28$; 95%CI 0.15 – 0.40), and fear of self-compassion ($Z = -6.485$, $p = 0.0001$), with a large effect size ($r = 0.45$; 95%CI 0.34 – 0.56). Regarding the first work variable in the study, burnout, participants who perceived a function for self-criticism also have higher exhaustion ($Z = -2.106$, $p < 0.05$), with a lower than small effect size ($r = -0.14$; 95%CI = 0.02 – 0.27), and lower efficacy at work ($Z = -2.251$, $p < 0.05$), with a small effect size ($r = 0.16$; 95%CI = 0.03 – 0.29), when compared to ones which did not find self-criticism to be functional. As for the other work variable, engagement, respondents who believed that self-criticism is useful also had significantly less vigor ($Z = -2.350$, $p < 0.05$), with a small effect size ($r = 0.17$; 95%CI = 0.03 – 0.30), as opposed to respondents who did not hold that belief. In the absorption factor of work engagement, a significant difference was also found ($Z = -1.835$, $p < 0.05$), with a small effect size ($r = 0.15$; 95%CI = 0.02 – 0.28), in which participants who agreed with the affirmation that self-criticism is functional are less absorbed in work.

Table 3

Group comparison between perceiving self-criticism to be functional or not in relation to burnout, work engagement, fear of self-compassion and self-criticism

Variables	Group 1 (<i>n</i> = 132) Self-criticism as not functional		Group 2 (<i>n</i> = 80) Self-criticism as functional		Mann-Whitney		
	M(SD)	Rank mean	M(SD)	Rank mean	Z	<i>W</i>	<i>p</i>
Inadequate self (self-criticism)	-0.20(0.97)	93.39	0.33(0.85)	128.13	3.995	7010.5	0.0001
Fear of self-compassion	-0.23(0.61)	85.11	0.38(0.60)	141.79	6.520	8103.5	0.0001
Vigor (engagement)	0.10(0.83)	114.41	-0.17(0.82)	93.45	-2.410	4236.0	0.01594
Absorption (engagement)	0.07(0.60)	113.65	-0.11(0.52)	94.70	-2,410	4336.0	0.02931
Exhaustion (high burnout)	-0.11(0.86)	99.70	0.18(0.86)	117.72	-2.072	6177.5	0.03828
Efficacy (low burnout)	0.09(0.14)	114.16	-0.14(0.70)	93.87	-2.333	4269.5	0.01966

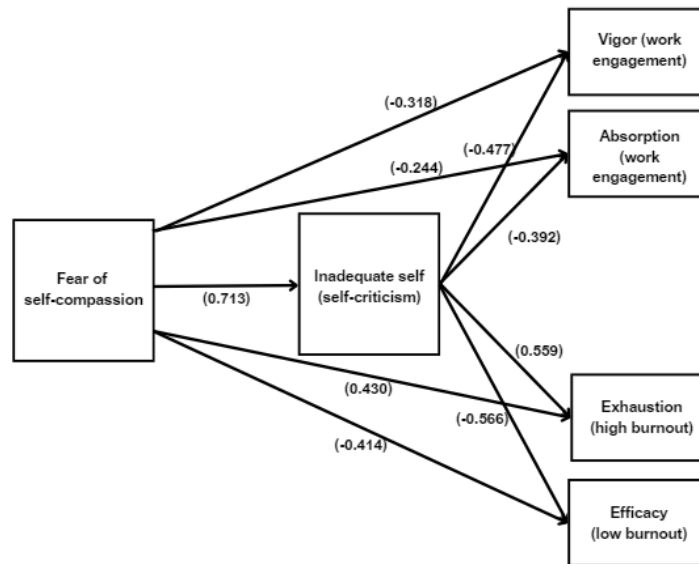
Structural equation modeling

In an attempt to verify if the model proposed in Figure 1 from hypothesis 4 fits the data, an initial model was tested in which self-criticism was the independent variable and fear of self-compassion was the mediator between self-criticism and the work variables, namely, burnout and engagement. This model revealed non-acceptable fit measures, so hypothesis 4 was rejected. The researcher then tested the model from hypothesis 5, in which self-criticism is the mediator between the independent variable of fear of self-compassion and the work variables. Results showed an acceptable fit for the model from hypothesis 5 ($\chi^2/df = 14.48$; CFI = 0.97; TLI = 0.97; RMSEA = 0.05; SRMR = 0.07), shown in Figure 4, in which the indirect effects of self-criticism in the work variables reached higher values than the direct effects of fear of self-compassion in engagement and burnout dimensions. Standardized regression coefficients of the model can be seen in Figure 4, all of which were statistically significant at $p < .001$. The results were reported according to Kline (2015)'s suggestions for structural equation models and the interpretation of values was carried through the recommendations by Byrne (1994) and Hu and Bentler (1999), taking into account that the

sample size is small ($n < 250$).

Figure 2

Model of the mediating role of the inadequate self form of self-criticism in the relation between fear of self-compassion and dimensions of work engagement and burnout



Discussion

The goals of this research were to assess the relations between self-criticism and fear of self-compassion with work engagement and burnout and to evaluate the role of believing that criticizing oneself is functional in the level of these variables. Given the associations of self-criticism and fear of self-compassion with the exhaustion and efficacy dimensions of burnout and vigor and absorption facets of work engagement, hypothesis 1 and 2 were found to be according to the data, thereby endorsing Souza et al. (2023, Manuscript submitted for publication)'s conclusion that those factors could possibly be personal demands at work (Zeijen et al, 2021). Although no causality can be inferred from this data, taking into account that this was a cross-sectional study, the assumption of self-critical individuals that criticizing oneself and being fearful of self-compassion would cause positive results, for instance, at work is not confirmed by this study. Because those factors were not even mildly positively associated with any kind of functional level of the work variables, so much less can

they be the cause of high engagement at work and low burnout.

Observing the results pertaining to the perception of function for self-criticism, holding the belief that self-criticism is functional poses no advantage when it comes to absorption at work, worsens one's levels of efficacy (indicator of low burnout) and vigor and absorption (facets of work engagement), increases one's exhaustion (a dimension of burnout). At least in this sample, believing in a function for self-criticism did not add a positive function for work, in fact, in some cases, a negative effect is observed. In addition, holding such belief leaves one more self-critical and fearful of self-compassion, which might inhibit one's access to self-compassion, which has been shown to function as a positive personal resource at work, associated with enhanced engagement and lower levels of burnout (Dodson & Heng, 2022). These results are important for Gilbert et al. (2004)'s theoretical model of self-criticism in the sense that they offer evidence that perceiving a positive function of self-improvement/ self-correction of the inadequate form of self-criticism does not generate those positive results, at least, regarding the vigor and absorption facets of work engagement and and exhaustion and efficacy dimension of burnout.

Concerning the results from the structural equation model, the inadequate self form of self-criticism in the relation mediated the relation between the fear of self-compassion and the work variables. Originally, the model was tested with fear of self-compassion being the mediator between self-criticism and the dimensions of burnout and work engagement. This was done taking into account Souza et al. (2023, Manuscript submitted for publication)'s results that self-criticism had been repeatedly associated with negative work outcomes in scientific literature whereas fear of self-compassion was not, given the recency of a measure for the latter variable and its appearance in the area (Gilbert et al., 2011). Curiously, results have shown that, when it comes to vigor, absorption, exhaustion, and efficacy at work, it is the fear of offering compassion to oneself that has an effect on self-criticism, which then affects

engagement and burnout dimension. This not only responds to Souza et al. (2023)'s claims that more research was needed to establish the fear of self-compassion's role at work, but also points to a new direction in the sense that fear of self-compassion might explain the inadequate form of self-criticism more powerfully than the other way around. This suggests that the perceived negative consequences of being self-compassionate need to be treated in studies and practice as rather a generator of hostility towards the inadequate self than as its product. A possible explanation for those results might pertain to construct overlap between fear of self-compassion and functions of self-criticism, which can be seen in these items of the Fear of Self-Compassion scale: "I fear that if I become kinder and less self-critical to myself then my standards will drop" and "I fear that if I become too compassionate to myself I will lose my self-criticism and my flaws will show". In this sense, perceiving functions of criticizing oneself would fuel self-criticism rather than the fear of being compassionate to oneself. Another possibility is that fear of self-compassion activates the threat system by reminding individuals of the negative consequences that could arise by giving compassion to oneself (e.g., flaws will show, standards will drop), which then require defensive strategies that impede these consequences from happening, such as self-criticism.

Because self-criticism motivates a person by the activation of their emotional system of threat, for instance, through fear of failure (Neff et al., 2005), it is reasonable that it would leave one feeling more exhausted and less efficacious, that is, more burned out at work, than absorbed (concentrated and focused) and vigorously energized in one's work tasks. When the threat system of emotion is activated, attention is narrowed to focus on threats, leaving little or no room for the task concentration and excitement required by work engagement, and, when continuously triggered, it might not activate a fight response (that is, being efficacious so as not to be a failure), but rather tire a person up to their exhaustion.

With respect to the implications of this research for practice, more attention should

be given to workers with high levels of fear of self-compassion and self-criticism. Given the associations between high exhaustion and low efficacy, vigor and absorption at work, developing and training self-compassion might be an antidote against burnout and possibly foster engagement at work, strengthening a personal resource for employees as Dodson and Heng (2022)'s review on self-compassion in organizations suggests. Specifically, given that results have shown that fear of self-compassion plays a large role in explaining self-criticism instead of the opposite direction, rather than focusing on reducing self-criticism, interventions could directly target reducing fears of relating compassionately towards oneself, which would then reduce hostility towards one's inadequacies and likely promote higher levels of engagement and lower burnout. In addition, therapists and counselors working with fear of self-compassion and self-criticism should be mindful of the importance of the belief that criticizing oneself is functional. Whatever methods clinicians employ to address it, regarding self-criticism as useful does differentiate levels of fear of self-compassion, self-criticism, vigor, exhaustion and efficacy at work in comparison to not buying that affirmation.

With respect to the strengths of this study, it should be noted that by having a Brazilian sample it succeeded in being an attempt to fill the gap identified by Souza et al. (2023, Manuscript submitted for publication) of research assessing self-criticism and fear of self-compassion in Latin American countries. Furthermore, it offers hitherto unpublished evidence that merely believing that self-criticism is useful is *per se* associated with different levels of self-criticism and fear of self-compassion and of vigor and absorption (facets of work engagement) and exhaustion and efficacy (components of burnout). The study uniquely shows the relevance of paying attention to the belief of utility for self-criticism. Moreover this study considers self-criticism and fear of self-compassion within the theoretical framework of the JD-R model, an approach that had been so far unexplored.

Limitations for this research comprise most strongly the aspects of study design,

sample, and measures. Referring to the first factor, the cross-sectional nature of the study does not allow for the interpretation of a causal relation between variables. In this sense, one example of this is that lower levels of efficacy at work might cause higher levels of self-criticism instead of the opposite direction. Workers might criticize themselves because of the perception of not being sufficiently efficacious in doing tasks. In addition, regarding sample characteristics, it should be noted that it was small, consisting chiefly of females and with the sociodemographic characteristics of participants being not representative of the Brazilian population according to IBGE, the Brazilian Institute of Geography and Statistics (BRASIL, 2010). Moreover, participants had many distinct occupations. Although this can be seen as a strength of this study, in the sense that findings do not pertain to a single work category, the study fails to differentiate the specific characteristics and nature of each occupation, which may peculiarly affect and be affected by the other variables. One such example is that the fear of self-compassion and self-criticism have already been researched in helping professions (Souza et al., 2023, Manuscript submitted for publication), but not in samples with other occupations. Considering Gilbert (2022)'s perspective on how self-criticism can be fueled in competitive environments, that variable could possibly operate distinctly depending on how competition plays a role, for instance, in business, commercial, and financial sectors in comparison to Psychologists. All the aforementioned aspects reduce the generalizability of the findings. Additionally, because of measure limitations described in the methods section, only the inadequate form of self-criticism was accessed, leaving results about the hated and inhibited forms of self-criticism unknown (Gilbert, 2022). Also, only fear of self-compassion was measured, but not of receiving compassion from others or giving compassion to others, which might both play a role in, for example, burnout and work engagement, if an employee cannot adequately give and receive help from colleagues at work. Along with that, the measure by Siqueira et al. (2014) used in this study to assess work

engagement does not include the aspect of dedication to work engagement as conceptualized traditionally by Bakker et al. (2008). Likewise, given that the psychometric properties of the burnout inventory utilized in this study did not reveal a tri-factor structure, the cynicism aspect was not assessed. Finally, the question to verify the perception of function for the inadequate form of self-criticism was constructed by the researcher, but did not go through specific evaluation by judges or a formal process of investigation of understandability with the target population, thereby curtailing the possibility of knowing if the question was well understood or validly measured the intended construct.

Future research should compare if sociodemographic variables, such as occupation, gender and presence of mental health disorders, are associated with different levels of the variables researched in this study. A gender analysis of data is especially important for self-criticism (Souza et al., 2023, Manuscript submitted for publication). A study with a longitudinal design comparing highly self-critical and self-compassion fearing workers to the ones with lower levels in work engagement and burnout might be specially suited to draw a causal relation between self-criticism and fear of self-compassion and both work variables, establishing if the former are actually predictors of the latter or if the evidence points to the contrary. Moreover, further research investigating the role of self-criticism and fears of compassion at work should also measure distinct forms of self-criticism and fears of compassion in the fluxes of receiving from others and giving to others in relation not only to all burnout and engagement dimensions, but also explore different work variables in the JD-R Model (Bakker et al., 2014; Bakker et al., 2023), such as performance, organizational support, work pressure, and possibly organizational culture.

Conclusion

This study offers an important contribution to the scientific literature of the JD-R model and the theory and practice of compassion interventions. Self-criticism and fear of

self-compassion seem to behave as personal demands at work, being associated with lower vigor, absorption and efficacy and higher exhaustion at work. Fearing self-compassion strongly impacts self-criticism, which then mediates the relation between the former and levels of dimensions of work engagement and burnout. Also, the study offers one of the first pieces of evidence in the literature that perceiving self-criticism to be functional is related to different levels of self-criticism, fear of self-compassion, vigor, absorption, efficacy, and exhaustion at work in comparison to not perceiving this function.

References

Arslan, R. C., Walther, M. P., & Tata, C. S. (2020). formr: A study framework allowing for automated feedback generation and complex longitudinal experience-sampling studies using R. *Behavior Research Methods*, 52(1), 376–387. <https://doi.org/10.3758/s13428-019-01236->

Aruta, J. J. B. R., Antazo, B. G., & Paceño, J. L. (2021a). Self-stigma is associated with depression and anxiety in a collectivistic context: the adaptive cultural function of self-criticism. *The Journal of Psychology*, 155(2), 238-256. doi:10.1080/00223980.2021.1876620

Aruta, J. J. B. R., Antazo, B., Briones-Diata, A., Crisostomo, K., Canlas, N. F., & Peñaranda, G. (2021b). When does self-criticism lead to depression in collectivistic context. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 43(1), 76-87. doi:10.1007/s10447-020-09418-6

Asano K, Tsuchiya M, Ishimura I, Lin S, Matsumoto Y, et al. (2017) The development of fears of compassion scale Japanese version. *PLOS ONE* 12(10): e0185574. doi:10.1371/journal.pone.0185574

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work

engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(3). doi:10.1080/02678370802393649

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53. doi:10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933

Botsch, R. (2011). Chapter 12: Significance and measures of association. *Scopes and Methods of Political Science*. Available at: <http://polisci.usca.edu/apls301/Text/Chapter%2012.%20Significance%20and%20Measures%20of%20Association.htm>. (Accessed September 27, 2023).

BRASIL (2010). Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. *Censo Demográfico 2010*. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Byrne, B. M. (1994). *Structural equation modeling with EQS and EQS/Windows*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Casalin, S., Luyten, P., Besser, A., Wouters, S., & Vliegen, N. (2014). A longitudinal cross-lagged study of the role of parental self-criticism, dependency, depression, and parenting stress in the development of child negative affectivity. *Self and Identity*, 13(4), 491-511. doi:10.1080/15298868.2013.873076

Castilho, P., & Gouveia, J. P. (2011). Auto-Criticismo: Estudo de validação da versão portuguesa da Escala das Formas do Auto-Criticismo e Auto-Tranquilização (FSCRS) e da Escala das Funções do Auto-Criticismo e Auto-Ataque (FSCS). *Psychologica*, (54), p. 63-86. doi:10.14195/1647-8606_54_3

Cunha, R. D., Faiad, C., Meireles, E., & Vendramini, C. M. M. (2021). Análise

exploratória de dados utilizando o R. In C. Faiad, M. N. Baptista, & R. Primi, *Tutoriais em análise de dados aplicados à psicometria* (p. 32–50). Vozes.

Curran, P. G. (2015). Methods for the detection of carelessly invalid responses in survey data. *Journal of Experimental Social Psychology*, 66(1), 4-19. doi:10.1016/j.jesp.2015.07.006

Curran, T., & Hill, A. P. (2019). Perfectionism is increasing over time: A meta-analysis of birth cohort differences from 1989 to 2016. *Psychological bulletin*, 145(4), 410. doi:10.1037/bul0000138

Dodson, S. J., & Heng, Y. T. (2022). Self-compassion in organizations: A review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 168–196. doi:10.1002/job.2556

Dunkley, D. M., Sanislow, C. A., Grilo, C. M., & McGlashan, T. H. (2009). Self-criticism versus neuroticism in predicting depression and psychosocial impairment for 4 years in a clinical sample. *Comprehensive psychiatry*, 50(4), 335-346. doi: 10.1016/j.comppsy.2008.09.004

Dunn, A. M., Heggstad, E. D., Shanock, L. R., & Theilgard, N. (2016). Intra-individual Response Variability as an Indicator of Insufficient Effort Responding: Comparison to Other Indicators and Relationships with Individual Differences. *Journal of Business and Psychology*, 33(1), 105-121. doi:10.1007/s10869-016-9479-0

Gignac, G. E., & Szodorai, E. T. (2016). Effect size guidelines for individual differences researchers. *Personality and individual differences*, 102, 74-78. doi: 10.1016/j.paid.2016.06.069

Gilbert, P. (2000). Internal ‘social’ conflict and the role of inner warmth and compassion in cognitive therapy. In P. Gilbert & K. G. Bailey (Eds.), *Genes on the couch: Explorations in evolutionary psychotherapy*, 118-150. Brunner-Routledge.

Gilbert, P., Birchwood, M., Gilbert, J., Trower, P., Hay, J., Murray, B., ... & Miles, J. N. V. (2001). An exploration of evolved mental mechanisms for dominant and subordinate behaviour in relation to auditory hallucinations in schizophrenia and critical thoughts in depression. *Psychological medicine*, 31(6), 1117-1127. doi:10.1017/s0033291701004093

Gilbert, P., Clarke, M., Hempel, S., Miles, J. N., & Irons, C. (2004). Criticizing and reassuring oneself: An exploration of forms, styles and reasons in female students. *The British journal of clinical psychology*, 43(Pt 1), 31–50. doi:10.1348/014466504772812959

Gilbert, P., Durrant, R., & McEwan, K. (2006). Investigating relationships between perfectionism, forms and functions of self-criticism, and sensitivity to put-down. *Personality and Individual Differences*, 41, 1299-1308. doi:10.1016/j.paid.2006.05.004

Gilbert, P., McEwan, K., Matos, M., & Ravis, A. (2011). Fears of compassion: Development of three self-report measures. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 84(3), 239–255. doi:10.1348/147608310x526511

Gilbert, P. (2017). *Living like crazy*. York: Annwyn House.

Gilbert, P. (2022). Internal Shame and self-disconnection: from hostile self-criticism to compassionate self-correction and guidance. In Gilbert, P., & Simos, G. (Eds.). (2022). *Compassion focused therapy: Clinical practice and applications* (pp. 164-206). New York, NY: Routledge.

Gostečnik, C., Slavič, T. R., Lukek, S. P., & Cvetek, R. (2014). Trauma and religiousness. *Journal of Religion and Health*, 53(3), 690-701. doi:10.1007/s10943-012-9665-y

Gross, J., & Ligges, U. (2015). *nortest: Tests for Normality* (R-Packages). Retrieved from: <https://CRAN.R-project.org/package=nortest>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis* (8th Ed.). Cengage Learning EMEA.

Heshmati, R., & Pellerone, M. (2018). Relationship of dispositional mindfulness, self-destruction and self-criticism in academic performance of boy students. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology*, 6(3). doi:10.6092/2282-1619/2018.6.1716

Holm-Denoma, J. M., Otamendi, A., & Joiner, T. E., Jr. (2008). On self-criticism as interpersonally maladaptive. In E. C. Chang (Ed.), *Self-criticism and self-enhancement: Theory, research, and clinical implications* (pp. 73–86). American Psychological Association. doi:10.1037/11624-005.

Hu, L. T., & 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), 1-55. doi:10.1080/10705519909540118

James, K., Verplanken, B., & Rimes, K. A. (2015). Self-criticism as a mediator in the relationship between unhealthy perfectionism and distress. *Personality and Individual Differences*, 79, 123-128. doi:10.1016/j.paid.2015.01.03

Kirby, J. N., Day, J., & Sagar, V. (2019). The ‘Flow’ of compassion: A meta-analysis of the fears of compassion scales and psychological functioning. *Clinical Psychology Review*, 70, 26-39. doi:10.1016/j.cpr.2019.03.001

Kim, D. S., McCabe, C. J., Yamasaki, B. L., Louie, K. A., & King, K. M. (2017). Detecting random responders with infrequency scales using an error-balancing threshold. *Behavior Research Methods*, 50, 1960-1970. doi:10.3758/s13428-017-0964-9

Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.

Korkmaz, 2, Göksülük, D., & Zararsız, G. (2021). *MVN: An R Package for Assessing Multivariate Normality*. <https://cran.r-project.org/package=MVN>

Loew, C. A., Schauenburg, H., & Dinger, U. (2020). Self-criticism and psychotherapy outcome: A systematic review and meta-analysis. *Clinical psychology review*, 75, 101808.

doi:10.1016/j.cpr.2019.101808

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory: Third edition. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources* (pp. 191–218). Scarecrow Education.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology, 93*(3), 498. doi:10.1037/0021-9010.93.3.498

Neff, K. D. (2003). Self-compassion: an alternative conceptualization of a healthy attitude towards oneself. *Self Identity, 2*, 85–101. doi: 10.1080/15298860309032.

Neff, K. D., Hsieh, Y.-P., & Dejitterat, K. (2005). Self-compassion, Achievement Goals, and Coping with Academic Failure. *Self and Identity, 4*(3), 263–287. doi:10.1080/13576500444000317

Neff, K. D. (2023). Self-compassion: Theory, method, research, and intervention. *Annual review of psychology, 74*, 193-218. doi:10.1146/annurev-psych-032420-031047

Pfeiffer, S., Peixoto, N. P., & Lisboa, C. S. M. (2022). Fears of Compassion Scales: Cross-Cultural Adaptation and Validity Evidence for Use in Brazil. *Trends in Psychology, 1*-22. doi:10.1007/s43076-022-00220-4

Powers, T. A., Koestner, R., Zuroff, D. C., Milyavskaya, M., & Gorin, A. A. (2011). The effects of self-criticism and self-oriented perfectionism on goal pursuit. *Personality and Social Psychology Bulletin, 37*(7), 964-975. doi:10.1177/0146167211410246

Powers, T. A., Milyavskaya, M., & Koestner, R. (2012). Mediating the effects of self-criticism and self-oriented perfectionism on goal pursuit. *Personality and Individual Differences, 52*(7), 765-770. doi:10.1016/j.paid.2011.12.031

R Core Team. (2023). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. <https://www.r-project.org/>

Revelle, W. (2022). *psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and*

Personality Research (R-Packages). Retrieved from:

<https://CRAN.R-project.org/package=psych>

Rosseel Y (2012). “lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling.” *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. doi:10.18637/jss.v048.i02

Santos, P. L., Pinto-Gouveia, J., Zancan, R. K., Oliveira, M. S. (2015). Terapia focada na compaixão: Análise fatorial confirmatória da Forms of Self-Criticising/ Attacking & Self-reassuring Scale (FSCRS) em amostras brasileiras. In: *Proceedings of Congresso Wainer de Psicoterapias Cognitivas, Brazil, I, 2015*, Porto Alegre: Wainer Psicologia, p.11.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92. doi:10.1023/A:1015630930326

Schuster, M., Dias, V., Battistella, L. F., & Grohmann, M. Z. (2015). Validação da escala MBI-GS: uma investigação general survey sobre a percepção de saúde dos colaboradores. *REGE-Revista de Gestão*, 22(3), 403-416. doi:10.5700/rege569

Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F., Orengo, V., & Souza, W. S. (2014). Engajamento no trabalho. In Siqueira, M. M. M. (org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (p.147-156). Artmed Editora.

Soper, D.S. (2021). *A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models* [Software]. Available at: <https://www.danielsoper.com/statcalc>

Souza, F. L. X., Teodoro. M. L. M., Amorim, S. M. (2023). Autocriticismo e medo da autocompaixão no trabalho: uma revisão narrativa [Manuscript submitted for publication]. *Department of Psychology*, Federal University of Minas Gerais.

Werner, A. M., Tibubos, A. N., Rohrmann, S., & Reiss, N. (2019). The clinical trait self-criticism and its relation to psychopathology: A systematic review–Update. *Journal of affective disorders*, 246, 530-547. doi:10.1016/j.jad.2018.12.069

Westland, J. C. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic commerce research and applications*, 9(6), 476-487. doi:10.1016/j.elerap.2010.07.003

Zeijen, M. E., Brenninkmeijer, V., Peeters, M. C., & Mastenbroek, N. J. (2021). Exploring the role of personal demands in the health-impairment process of the job demands-resources model: A study among master students. *International journal of environmental research and public health*, 18(2), 632. doi:10.3390/ijerph18020632

Zelkowitz, R. L., & Cole, D. A. (2019). Self-criticism as a transdiagnostic process in nonsuicidal self-injury and disordered eating: Systematic review and meta-analysis. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 49(1), 310-327. doi:10.1111/sltb.12436

Zuroff, D. C., Moskowitz, D. S., & Côté, S. (1999). Dependency, self-criticism, interpersonal behaviour and affect: Evolutionary perspectives. *British Journal of Clinical Psychology*, 38(3), 231-250. doi:10.1348/014466599162827

CONCLUSÃO

O objetivo central da presente dissertação foi verificar se autocrítica e medo da autocompaixão poderiam ser fatores de demanda pessoal para o trabalho, ou seja, aspectos do self geradores de esforço desproporcional no trabalho e dificultadores do manejo efetivo do ambiente, associados a custos físicos e psicológicos. Foram, portanto, apresentados dois artigos, que buscaram encontrar associações entre os dois fatores e variáveis relevantes para o campo do trabalho, para avaliar se seria plausível supor alguma relação com custos mentais e fisiológicos do autocrítica e do medo da autocompaixão para os trabalhadores.

No primeiro artigo, realizou-se uma revisão narrativa de estudos que contivessem medidas de autocrítica e medo da autocompaixão no contexto de trabalho. Como base teórica, foi utilizado o modelo *JD-R* para se considerar se associações encontradas nos ambientes laborais justificavam a hipótese de que esses fatores poderiam operar como demandas pessoais. Como resultado, obteve-se que o autocrítica estava associado a sintomas de saúde mental, por exemplo, depressão e baixo bem estar psicológico, implicando um possível custo psicológico, e a desfechos laborais negativos, como baixa satisfação, burnout, indecisão de carreira e fadiga de compaixão. Também se encontrou que o medo da autocompaixão estava associado a burnout, porém as evidências ainda eram insuficientes, dada a pouca quantidade de estudos. Embora associações relevantes tenham emergido, as intervenções focadas na compaixão em trabalhadores da saúde e educação não se mostraram promissoras para reduzir o autocrítica, mas foram eficazes em reduzir os medos da compaixão em profissionais de saúde. Nesse sentido, foi possível sustentar a hipótese de que o autocrítica poderia operar como uma demanda pessoal, porém mais estudos sobre o medo da autocompaixão seriam necessários para se fazer igual afirmação.

O segundo artigo teve caráter empírico e quantitativo e almejou verificar as associações entre autocrítica, medo da autocompaixão, engajamento no trabalho e

burnout. Encontrou-se que o autocrítico e o medo da autocompaixão estavam positivamente correlacionados com a dimensão de exaustão do burnout e negativamente correlacionados com as facetas de eficácia (que sinaliza baixo burnout) e com as dimensões de vigor e absorção do engajamento no trabalho. Também se obteve que indivíduos que possuíam a crença de que criticar-se era útil tiveram níveis maiores de exaustão e níveis menores de eficácia, vigor e absorção no trabalho. Por fim, foi encontrado um modelo de equações estruturais, em que o impacto mediador do autocrítico nas dimensões de engajamento e burnout era explicado pelo medo da autocompaixão.

A partir dos resultados provenientes tanto do artigo teórico quanto empírico, sugere-se novamente que o autocrítico e o medo da autocompaixão podem atuar como demandas pessoais no trabalho. Um possível mecanismo explicativo seria o fato de ambos serem ativadores dos sistemas emocionais ligados à ameaça, gerando sentimentos aversivos que dificultam o engajamento no trabalho e, ao promoverem estresse mental e fisiológico, aumentam a propensão para exaustão e eficácia reduzida.

Para estudos futuros, cabe a consideração de que desenhos experimentais e longitudinais são especialmente importantes para confirmar relações de causa e efeito entre autocrítico e medo da autocompaixão e desfechos de trabalho. Ademais, há implicações práticas de se considerar o papel potencialmente desfavorável desses dois fatores para o ambiente de trabalho e as intervenções clínicas. Torna-se importante reforçar mais uma vez a ausência de evidências em contexto não-oriental de que criticar a si mesmo e não desenvolver a autocompaixão seria útil, protetivo ou eficaz para o contexto de trabalho. Embora já haja evidências na literatura dos benefícios da autocompaixão para o trabalho, esta dissertação vem se somar ao corpo de evidências que sustenta que trabalhadores saudáveis e produtivos são potencialmente pessoas compassivas consigo mesmas e não autocríticas ou temerosas da compaixão.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido do Questionário.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Se você tem mais de 18 anos e trabalha, você está sendo convidado para participar de uma pesquisa intitulada “Autocriticismo e medo da autocompaixão no trabalho: efeitos objetivos e percepções subjetivas”, sob responsabilidade do Mestrando Francisco Leal Ximenes Souza e orientação do Professor Dr. Prof. Maycoln Leôni Martins Teodoro. Todo o conteúdo do projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFMG e devidamente aprovado para a presente divulgação, de acordo com a legislação vigente.

OBJETIVOS DO ESTUDO E CARACTERÍSTICAS DA PARTICIPAÇÃO

Pretendemos investigar o papel que o autocriticismo e o medo da autocompaixão desempenham no trabalho de adultos acima de 18 anos. Sua participação é voluntária e se dará por meio do preenchimento de inventários e escalas, no formulário a seguir.

RISCOS, BENEFÍCIOS E DESPESAS

Cientes de que sua participação pode envolver algum desconforto emocional e riscos psicológicos, tais como ansiedade, embaraço, stress e reativação do trauma que podem estar associados ao uso dos instrumentos, inventários e escalas e/ou até mesmo ao cansaço pela quantidade de itens a serem respondidos, a duração prevista do preenchimento de todas as questões é de no máximo 30 minutos. Caso sinta necessidade, você poderá interromper as tarefas, bastando fechar seu navegador. Não haverá cobranças, despesas, compensações ou benefícios diretos pela sua participação, que deve ser livre e voluntária.

POSSIBILIDADES DE ASSISTÊNCIA

Se detectada necessidade por parte sua ou do pesquisador, você será orientado por e-mail e, caso manifeste interesse, poderá ser encaminhado para atendimento psicológico no Serviço de Psicologia Aplicada da Universidade Federal de Minas Gerais. Não residentes na região metropolitana de Belo Horizonte/MG poderão ser orientados sobre serviços de saúde mental gratuitos disponíveis em sua região. Caso deseje ser orientado ou encaminhado, é necessário informar seu e-mail no espaço disponível no início do questionário para que os pesquisadores identifiquem seus dados individuais, avaliem os resultados e entrem em contato com você.

LIBERDADES, GARANTIAS E SIGILO

Você tem o livre direito de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, e sua desistência não será sucedida de nenhum prejuízo. Você também tem o direito de ser mantido atualizado sobre os resultados da pesquisa. Os resultados serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo. As informações cadastradas por você estão protegidas nesta plataforma de formulários do Formr, podendo ser acessados apenas pelos responsáveis pelo estudo, onde ficarão guardadas até o fim da pesquisa. Esses dados serão baixados e armazenados no computador do pesquisador por um prazo de cinco anos, sendo permanentemente apagados após esse período.

FORMAS DE ACESSO AOS PESQUISADORES E À INSTITUIÇÃO RESPONSÁVEL

Para qualquer outra informação, você poderá entrar em contato com os pesquisadores no endereço: Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, Departamento de Psicologia. Av. Presidente Antônio Carlos, 6627, Belo Horizonte/MG, Brasil, CEP 31270-901, pelos telefones (31) 98131-1298 e (31) 98320-2449, ou ainda pelos emails fransleal@gmail.com e mlmteodoro@hotmail.com. Caso haja dúvidas relacionadas à ética desta pesquisa, você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFMG, situado à Av. Presidente Antônio Carlos, 6627, Unidade administrativa II, 2º andar, sala 2005, Campus Pampulha, Belo Horizonte/MG, Brasil, CEP 31270-901, telefone (31) 3409-4592, e-mail coep@prpq.ufmg.br.

Recomendamos que você guarde em seus arquivos uma cópia em formato PDF do TCLE, que pode ser baixada pelo link abaixo:

https://docs.google.com/document/d/1hwBveBT_dvyJwPGtC62pHk2GAyVOaFu5-Zt5ml3a9E/edit?usp=sharing

Você é maior de 18 anos e concorda com as disposições apresentadas?

Sim.

Não

APÊNDICE B – Questionário Sociodemográfico e de Saúde Geral

1. Em que estado do país você mora? _____
2. Qual das opções a seguir melhor descreve a área em que você mora? () Cidade grande/capital () Região metropolitana de uma cidade grande () Cidade pequena () Vila () Área rural
3. Você está atualmente inserido no mercado de trabalho (formal ou informal)? () sim () não () não sei ou estou incerto
4. Qual é a sua ocupação atualmente?
5. Idade: _____
6. Você é...
() Mulher (cis ou trans) () Homem (cis ou trans) () Não binário () Travesti () Prefiro não declarar () Outro: _____
7. Qual é a sua religião?
() Católico(a) () Evangélico(a) () Budista () Espírita () Ateu () Agnóstico () Outro:

8. Qual é seu estado civil?
() Solteiro (a) () Casado(a) / União Estável / Morando junto com outra pessoa () Divorciado(a) / Separado (a)
9. Você se considera da cor ou raça:
() Preta () Parda () Branca () Amarela () Indígena
10. Qual é sua maior qualificação escolar/acadêmica?
() Fundamental ou Segundo grau incompleto () Segundo grau/formação técnica completa () Graduação incompleta () Graduação completa () Mestrado incompleto () Mestrado completo () Doutorado incompleto () Doutorado completo
11. Qual a renda mensal por pessoa do seu domicílio? (Soma-se a renda de todas as pessoas que moram na sua casa e divide pelo número de pessoas).
() Menos de 1 salário mínimo () 1 a 2 salários mínimos () 3 a 5 salários mínimos () Maior que 5 salários mínimos () Não sei ou estou incerto.
12. Você possui algum diagnóstico psiquiátrico?
() Sim () Não
13. Se respondeu que tem diagnóstico, escreva qual.

Fonte: elaborado pelo autor.

APÊNDICE D - Instruções e cargas fatoriais da Escala 3 da Escala de Medos da Compaixão (FCS)

As pessoas têm entendimentos diferentes sobre compaixão e bondade. Enquanto algumas pessoas acreditam que é importante ser bondoso e compassivo (ter compaixão por si mesmo e pelos outros) em todas as situações e contextos, outras acreditam que devemos ser mais cautelosos e se preocupam quanto a demonstrar isso demais. Nós estamos interessados nos seus pensamentos e crenças em relação à bondade e compaixão para si mesmo. Abaixo está uma série de afirmações sobre as quais pedimos que você pense cuidadosamente e, então, marque o número que melhor descreve como cada afirmação se aplica a você.

ESCALA

Por favor utilize esta escala para indicar o quanto você concorda com cada afirmação:

Discordo totalmente 0 1 2 3 4 Concordo totalmente
 Concordo um pouco

Escala 3: Expressar bondade e compaixão para si mesmo

Itens	Cargas fatoriais
1. Sinto que eu não mereço ser bondoso comigo e perdoar a mim mesmo.	0,672
2. Se eu realmente penso em ser bondoso e gentil comigo mesmo, me sinto triste.	0,756
3. Se dar bem na vida é mais uma questão de ser duro do que ser compassivo.	0,660
4. Eu prefiro não saber como é a sensação de ser 'bondoso e compassivo comigo mesmo'.	0,701
5. Quando eu tento e sinto que estou sendo bondoso e carinhoso comigo mesmo, sinto uma espécie de vazio.	0,721
6. Receio que, se eu começar a sentir compaixão e carinho por mim mesmo, serei tomado por uma sensação de perda/luto.	0,755
7. Receio que, se eu me tornar mais bondoso e menos crítico comigo mesmo, meus níveis de exigência vão cair.	0,832
8. Receio que, se eu for mais autocompassivo, eu vou me tornar uma pessoa fraca.	0,816
9. Eu nunca senti compaixão por mim mesmo, então eu não saberia por onde começar para desenvolver isso.	0,715
10. Eu me preocupo que, se eu começar a desenvolver compaixão por mim mesmo, vou ficar dependente disso.	0,790
11. Receio que, se eu me tornar muito compassivo comigo mesmo, perderei minha autocrítica e os meus defeitos aparecerão.	0,883
12. Receio que, se eu desenvolver compaixão por mim mesmo, vou me tornar alguém que eu não quero ser.	0,849
13. Receio que, se eu me tornar muito compassivo comigo mesmo, os outros vão me rejeitar.	0,756
14. Eu acho mais fácil ser crítico comigo mesmo do que ser compassivo.	0,624
15. Receio que, se eu for muito compassivo comigo mesmo, coisas ruins vão acontecer.	0,806

Fonte: adaptado por Pfeiffer, Peixoto & Lisboa, 2022

APÊNDICE E - Pergunta para avaliar percepção de função de autocorreção/autoaprimoramento da forma de autocrítico de self inadequado

Você concorda com a seguinte afirmativa?

Eu acho que ficar me criticando (me julgando, me lembrando dos meus erros) é útil para mim	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não
--	---

Elaborado pelo autor

APÊNDICE F - Instruções e cargas fatoriais da versão do Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) utilizada nas análises

Em seguida, serão apresentadas 16 afirmações sobre sentimentos em relação ao trabalho. Por favor, leia com atenção cada uma das frases e pense se alguma vez se sentiu dessa forma em relação ao seu trabalho. Se já teve esse sentimento, assinale o que melhor descreve a frequência com que se sente dessa forma.

0 = NUNCA, 1 = UMA VEZ AO ANO OU MENOS, 2 = UMA VEZ AO MÊS OU MENOS, 3 = ALGUMAS VEZES AO MÊS, 4 = UMA VEZ POR SEMANA, 5 = ALGUMAS VEZES POR SEMANA, 6 = TODOS OS DIAS

Itens	Cargas fatoriais	
	Fator 1 (exaustão)	Fator 2 (eficácia)
1. Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho.	0,867	
2. Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho.	0,808	
3. Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho.	0,825	
4. Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim.	0,826	
5. Sinto-me acabado por causa do meu trabalho.	0,922	
6. Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função.	0,747	
10. Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho.		0,719
11. Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho.		0,843
12. Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho.		0,561
13. Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização.		0,918
14. Na minha opinião, sou bom no que faço.		0,603

Antes de a escala ser incluída no survey respondido pelos participantes da pesquisa, foram excluídos os dois itens, um referente à exaustão e outro referente à eficácia, por terem apresentado cargas fatoriais abaixo do esperado no estudo de validação realizado por Schuster et al. (2015). A versão respondida contou, portanto, com quatorze itens. Após as análises psicométricas, os itens 7, 8 e 9, referentes ao fator cinismo, precisaram ser excluídos das análises por comprometerem a estrutura do modelo. Restaram 11 itens em uma versão final bifatorial, com os itens 1 a 6 correspondendo à dimensão exaustão de burnout e os itens 10 a 14 correspondendo à eficácia do burnout.

Validada para o português brasileiro por Schuster et al. (2015)

APÊNDICE G - Instruções e cargas fatoriais da Escala de Engajamento no trabalho (EEGT)

As frases abaixo falam de como você fica quando está trabalhando. **INDIQUE, PARA CADA FRASE, COM QUE FREQUÊNCIA ISTO ACONTECE COM VOCÊ.** Dê suas respostas marcando o número que melhor representa sua resposta sobre **ENGAJAMENTO NO TRABALHO.**

1 = Nunca; 2 = Poucas vezes; 3 = Às vezes; 4 = Muitas vezes; 5 = Sempre

ENQUANTO TRABALHO EU ACREDITO QUE FICO...

Itens	Cargas fatoriais	
	Fator 1 (vigor)	Fator 2 (absorção)
1. Cheio de energia.	0,833	
2. Com o pensamento voltado apenas para minhas tarefas.		0,575
3. Revigorado.	0,884	
4. Concentrado em minhas tarefas.		0,868
5. Disposto.	0,869	
6. Distante dos meus problemas pessoais.		0,523
7. Focado no que estou fazendo.		0,889
8. Fortalecido.	0,897	
9. Renovado.	0,949	
10. Tomado por minhas tarefas.		0,451

Elaborado por Siqueira, Martins, Orengo e Souza (2014)

ANEXO A - Aprovação no comitê de ética

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Autocriticismo e medo da autocompaixão: associações com engajamento no trabalho e burnout

Pesquisador: Maycoln Leôni Martins Teodoro

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 67277623.5.0000.5149

Instituição Proponente: PRO REITORIA DE PESQUISA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.955.112

Apresentação do Projeto:

O projeto Autocriticismo e medo da autocompaixão: associações com engajamento no trabalho e burnout, de Maycoln Leôni Martins Teodoro, lida com O autocriticismo tem sido definido na literatura de compaixão como um fenômeno psicológico que envolve julgamento e hostilidade do self em relação ao próprio self. Não há evidências suficientes que corroborem a existência de facetas adaptativas do autocriticismo em sociedades

modernas competitivas, e a literatura clínica tem apontado-o como um fator associado a psicopatologias em suas formas mais graves, a prejuízos em progresso em metas e a efetividade reduzida de intervenções em psicoterapia. Um aspecto clínico relevante para a realização de intervenções que visam a reduzir o autocriticismo são os medos da compaixão, que correspondem a crenças sobre as consequências negativas de se envolver

em relações compassivas. Embora haja resultados consistentes na literatura científica de que a autocompaixão traz benefícios consideráveis para a saúde mental e física, bem como para desfechos positivos no trabalho, indivíduos autocríticos podem perceber o autocriticismo como funcional e vantajoso, o que pode reforçar o padrão autocrítico e aumentar o medo da compaixão.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Investigar as relações entre autocriticismo e medo da autocompaixão com engajamento no

Endereço: Av. Presidente Antonio Carlos, 6627 2º. Andar Sala 2005 Campus Pampulha
Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901
UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE
Telefone: (31)3409-4592 **E-mail:** coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 5.955.112

trabalho e burnout.

Objetivo Secundário:

1 - verificar se a percepção de função de autoaprimoramento/ autocorreção do utocriticismo modera a relação entre o eu inadequado e o medo da autocompaixão.2 - verificar se o eu inadequado e engajamento no trabalho estão relacionados.3 - verificar se o eu inadequado e burnout estão relacionados.4 - verificar se o medo da autocompaixão e engajamento no trabalho estão relacionados.5 - verificar se o medo da autocompaixão e burnout estão relacionados.6 - verificar se a relação entre o eu inadequado e burnout é mediada pelo medo da autocompaixão.7 - verificar se a relação entre o eu inadequado e engajamento no trabalho é mediada pelo medo da autocompaixão.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Desconforto emocional e riscos psicológicos, tais como ansiedade, embaraço, stress e reativação do trauma

Benefícios:

Psicoeducação em formato de vídeo sobre os benefícios da autocompaixão para a motivação após o participante ter finalizado a pesquisa. Oferecer palestra psicoeducativa sobre autocompaixão no trabalho a empresas que desejem realizar parceria na divulgação da pesquisa.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de projeto bem avaliado pelo parecerista, no qual o pesquisador apresenta ampla fundamentação teórica, bem como a metodologia a ser empregue, que está bem detalhada. O cronograma está adequado.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foram apresentados:Além Cronograma de Execução, todos os documentos obrigatório foram anexados.

Recomendações:

No TCLE incluir que há possibilidade de busca por ressarcimento caso o participante se sinta prejudicado ao participar da pesquisa.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não foram verificadas pendências e/ou inadequações inerentes à pesquisa, portanto apresenta-se

Endereço: Av. Presidente Antonio Carlos, 6627 2º Andar Sala 2005 Campus Pampulha
Bairro: Unidade Administrativa II CEP: 31.270-901
UF: MG Município: BELO HORIZONTE
Telefone: (31)3409-4592 E-mail: coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 5.955.112

favorável à sua aprovação.

Considerações Finais a critério do CEP:

Tendo em vista a legislação vigente (Resolução CNS 466/12), o CEP-UFMG recomenda aos Pesquisadores: comunicar toda e qualquer alteração do projeto e do termo de consentimento via emenda na Plataforma Brasil, informar imediatamente qualquer evento adverso ocorrido durante o desenvolvimento da pesquisa (via documental encaminhada em papel), apresentar na forma de notificação relatórios parciais do andamento do mesmo a cada 06 (seis) meses e ao término da pesquisa encaminhar a este Comitê um sumário dos resultados do projeto (relatório final).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_2086255.pdf	13/02/2023 19:20:40		Aceito
Parecer Anterior	Pareceres_antteriores.pdf	13/02/2023 19:16:56	FRANCISCO LEAL XIMENES SOUZA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Francisco_Ximenes.pdf	13/02/2023 19:15:30	FRANCISCO LEAL XIMENES SOUZA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Francisco_Ximenes.pdf	13/02/2023 17:47:10	FRANCISCO LEAL XIMENES SOUZA	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto_PlataformaBrasil.pdf	13/02/2023 17:23:59	FRANCISCO LEAL XIMENES SOUZA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BELO HORIZONTE, 21 de Março de 2023

Assinado por:
Corinne Davis Rodrigues
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Presidente Antonio Carlos, 6627 2ª Andar Sala 2005 Campus Pampulha
Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901
UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE
Telefone: (31)3409-4592 **E-mail:** coep@prpq.ufmg.br