



## Estresse e bem-estar no trabalho: O papel moderador da regulação emocional

Ana Lucia Teixeira Hirschle<sup>1</sup>, Sonia Maria Guedes Gondim, Gisele Debiasi Alberton\*, Aleciane da Silva Moreira Ferreira

Universidade Federal da Bahia - UFBA, Salvador, Bahia, Brasil

### Palavras-chave:

estresse ocupacional;  
regulação emocional;  
bem-estar.

### Resumo

O objetivo deste estudo foi testar a moderação de estratégias de regulação emocional ascendente e descendente nas relações entre estresse percebido e bem-estar no trabalho. Participaram 480 trabalhadores da indústria que responderam à escala de estresse no trabalho, à medida de regulação emocional adaptada para o contexto de trabalho e à escala de bem-estar no trabalho. Os resultados apontaram correlações entre estresse, regulação emocional e bem-estar. O estresse foi preditor negativo de bem-estar no trabalho (BET), e as estratégias adaptativas (regulação ascendente) e funcionais (regulação descendente) foram preditoras positivas de BET. Os resultados ainda sugerem que a percepção de estresse elevada está associada a maior uso de estratégias de regulação desadaptativas e disfuncionais. Uma das conclusões é que o controle do nível de estresse no ambiente laboral pode ajudar o trabalhador a preservar o bem-estar no trabalho fazendo melhor uso de seus processos regulatórios.

### Stress and Well-being at Work: The Moderating Role of Emotion Regulation

### Keywords:

occupational stress;  
emotional regulation;  
well-being.

### Abstract

The objective of this study was to test the moderation of up and down emotion regulation strategies in the relationships between perceived stress and well-being at work. Participants included 480 industry workers who completed the work stress scale, the emotion regulation measure adapted to the work context, and the well-being at work scale. The results showed correlations between stress, emotional regulation, and well-being. Stress was a negative predictor, and adaptive (up regulation) and functional (down regulation) strategies were positive predictors of well-being at work. The results also suggest that the perception of high stress is associated with greater use of maladaptive and dysfunctional regulation strategies. One of the conclusions is that controlling the level of stress in the work environment can help the worker preserve well-being, making better use of regulation processes.

### Estrés y bienestar en el trabajo: el papel moderador de la regulación emocional

### Palabras clave:

estrés ocupacional;  
regulación emocional;  
bienestar.

### Resumen

El objetivo de este estudio fue probar la moderación de estrategias de regulación emocional ascendente y descendente en las relaciones entre estrés percibido y bienestar en el trabajo. Participaron 480 trabajadores de la industria, quienes respondieron a la escala de estrés en el trabajo, a la medida de regulación emocional adaptada al contexto de trabajo y a la escala de bienestar en el trabajo. Los resultados apuntaron correlaciones entre estrés, regulación emocional y bienestar. El estrés fue preditor negativo de bienestar en el trabajo (BET), y las estrategias adaptativas (regulación ascendente) y funcionales (regulación descendente) fueron pronosticadoras positivas de BET. Los resultados sugieren, además, que la percepción de estrés elevada está asociada con un mayor uso de estrategias de regulación no adaptativas y disfuncionales. Una de las conclusiones es que el control del nivel de estrés en el ambiente laboral puede ayudar al trabajador a preservar el bienestar en el trabajo haciendo mejor uso de sus procesos regulatorios.

<sup>1</sup> Endereço para correspondência:

Universidade Federal da Bahia, Instituto de Psicologia, Campus de São Lázaro, Rua Professor Aristides Novis, Nº 197, Federação, 40210-630, Salvador, Bahia - Brasil.  
E-mail: analuciate@gmail.com

Como citar este artigo:

Hirschle, A. L. T., Gondim, S. M. G., Alberton, G. D., & Ferreira, A. S. M. (2019). Estresse e bem-estar no trabalho: O papel moderador da regulação emocional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(1), 532-540. doi: 10.17652/rpot/2019.1.14774

N. \*Gisele Debiasi Alberton é bolsista na Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia - FAPESB

A crescente preocupação com a qualidade de vida no trabalho tem motivado a realização de estudos para investigar os efeitos de fatores psicossociais na saúde e no bem-estar dos trabalhadores (p. ex., Ford et al., 2014; Ganster & Rosen, 2013; Lang J., Ochsman, Kraus, & Lang, J.W., 2012; Mendonça, Ferreira, Porto, & Zanini, 2012; Vasques-Menezes, 2012). Um desses fatores psicossociais é o estresse, fenômeno que afeta a saúde física e psicológica dos trabalhadores e o funcionamento das organizações (Tamayo, Mendonça, & Silva, 2012). Os avanços teóricos e empíricos, no entanto, não estão resultando em mudanças práticas efetivas nas organizações (Bertoncello & Borges-Andrade, 2015), reafirmando a necessidade de se atuar na prevenção e na oferta de melhores condições físicas e psicológicas no ambiente laboral.

A abordagem cognitiva (Lazarus & Folkman, 1984) tem se destacado como referencial teórico nos estudos sobre o fenômeno (p. ex., Rothman & Malan, 2011; Sanches & Santos, 2013). Para essa abordagem, o estresse laboral ocorre quando as demandas do trabalho são percebidas como estressores, que, ao excederem a capacidade de enfrentamento do indivíduo, provocam reações e consequências negativas (Paschoal & Tamayo, 2004).

Estudos recentes de revisão e metanálise têm evidenciado relações negativas entre estresse e *bem-estar no trabalho* - (BET), mas apontam também efeitos moderadores de fatores individuais e situacionais nessa relação, que exacerbam ou minimizam os impactos nocivos do estresse no BET (p. ex., Ilies, Aw, & Pluut, 2015; Schaufeli & Taris, 2014; Sonnentag, 2015; Sonnentag & Fritz, 2015). Entre os moderadores destacam-se as competências emocionais e as estratégias de regulação emocional funcionais, que reduzem os efeitos prejudiciais dos estressores (Kinman & Grant 2011; Lawrence, Troth, Jordan, & Collins, 2011). A *regulação das emoções* - (RE) é um mecanismo no qual o indivíduo influencia e controla a forma como expressa e experimenta as emoções (Gross, 2008), e envolve o uso de estratégias que podem ser mais ou menos efetivas, repercutindo de forma diferenciada na experiência emocional, nos comportamentos e nos estados fisiológicos (Webb, Miles, & Sheeran, 2012).

A RE, portanto, vem se mostrando uma variável importante na adaptação do indivíduo aos estressores, ao minimizar o impacto do estresse no bem-estar geral (p. ex., Chao, 2011; Kvillemo & Bränström, 2014) e no trabalho (p. ex., Shimazu & Schaufeli, 2007). Contudo, a maneira como o processo regulatório pode vir a contribuir para reduzir os efeitos danosos do estresse no bem-estar e na saúde do trabalhador depende de se compreender o contexto em que este está inserido (Ashkanasy & Dorris, 2017). Ou seja, a classificação de estratégias como sendo funcionais ou disfuncionais para lidar com situações negativas no trabalho, adaptativas ou desadaptativas para lidar com situações positivas no trabalho, tem de levar em conta as variáveis de contexto (p. ex., tipo de setor de atuação, clima de equipe e organizacional, estilo de liderança, etc.) (Lomas & Ivtzan, 2016).

O estudo relatado neste artigo testou a moderação de estratégias de regulação emocional ascendente e descendente nas relações entre estresse e bem-estar no trabalho, considerando o contexto da indústria. Pesquisas nesse âmbito têm sido motivadas devido à alta incidência de adoecimentos dos trabalhadores dessa categoria, cujos benefícios da previdência concedidos atingem 28,1% do total no Brasil, destacando-se as doenças osteomusculares como uma das principais causas de afastamento do trabalho, associadas a sintomas de estresse (Santana & Santana 2011). Além disso, a maior percepção de estresse em industriários foi associada à percepção negativa de saúde e à prevalência de doenças crônicas (Fonseca, Blank, Barros, & Nahas, 2008; Höfelmann & Blank, 2007),

sendo um campo profícuo para investigações, com vistas à melhoria do bem-estar laboral.

A medida usada para o teste de moderação está baseada no modelo proposto por Nelis, Quoidbach, Hansenne e Mikolajczak (2011), que divide o processo regulatório em dois tipos: *regulação ascendente* - (RA) e *regulação descendente* - (RD). A RA caracteriza-se pelo maior uso de estratégias adaptativas (intensificar os efeitos das emoções positivas) do que as desadaptativas (diminuir a intensidade de emoções positivas). A RD, por sua vez, caracteriza-se pelo maior uso de estratégias funcionais (reduzidoras de efeitos negativos) do que as disfuncionais (persistência de emoções negativas).

Como a maioria das pesquisas sobre estresse investiga a importância dos mecanismos e estratégias regulatórias descendentes, adotando a perspectiva de *coping* (Lazarus & Folkman, 1984), existe uma lacuna quanto à regulação ascendente na associação entre estresse e bem-estar no trabalho. Além disso, constata-se uma escassez de investigações sobre estresse e seus efeitos no BET com trabalhadores da indústria (Hirschle & Gondim, 2018), pois, em geral, os estudos enfatizam a prevalência de doenças e riscos ocupacionais (p. ex., Comper & Padula, 2013; Souza, Santana, Oliveira, & Branco, 2008), sendo uma das razões que motivaram a escolha da amostra.

Esta pesquisa contribui para ampliar o foco dos estudos sobre estresse adotando a perspectiva de regulação das emoções (que considera o manejo tanto de emoções positivas quanto de negativas), visto que o *coping* tende a colocar ênfase nas estratégias de enfrentamento focadas no problema e no manejo das emoções negativas (p. ex., Kvillemo & Bränström, 2014; Santos & Cardoso, 2010). O estudo contribui também para trazer novas evidências empíricas para o campo do conhecimento sobre emoções no trabalho, tema ainda pouco estudado no Brasil (Gondim & Siqueira, 2014). Do ponto de vista da gestão, contribui para a conscientização de potenciais ações contraproducentes ou condições ambientais que prejudicam o trabalhador (Ashkanasy & Dorris, 2017).

#### *Estresse percebido no trabalho*

O termo estresse tem sido muito utilizado no âmbito do senso comum e no campo científico e o que se percebe é a falta de consenso sobre o fenômeno, definido pelos teóricos ora como resposta (reação), ora como estímulo (antecessor), ou ainda como uma transação entre indivíduo e ambiente. Na perspectiva baseada na resposta, o interesse está na repercussão do fenômeno (efeitos); a perspectiva baseada no estímulo se volta para a análise dos eventos psicossociais que deflagram as respostas ao estresse (causas); e a perspectiva cognitiva, a que foi adotada neste estudo, assume o estresse como uma relação particular entre o indivíduo e o meio (ajuste), considerando os processos psicológicos envolvidos como cruciais. Essas três perspectivas são atualmente reconhecidas como as principais bases explicativas sobre as quais se desenvolveram as teorias do estresse (Tamayo et al., 2012).

Em uma perspectiva cognitiva do estresse, destaca-se o modelo teórico de Lazarus e Folkman (1984), cujo pressuposto é o de que os indivíduos percebem as mesmas demandas de forma diferente em função de sua avaliação cognitiva. Enquanto uma pessoa percebe um estressor como uma ameaça, outra pode percebê-lo como um desafio. Dessa forma, o estresse só ocorre quando a situação é avaliada pela pessoa como sobrecarregando ou excedendo os recursos que dispõe para manejá-la, colocando em perigo seu bem-estar (Cooper & Dewe, 2004). É uma abordagem transacional, pois conceitua o estresse como um processo recíproco e bidirecional que envolve a relação pessoa-ambiente, sendo que essa relação

não é de causalidade direta (estímulo-resposta), pois é mediada por processos psicológicos (avaliação cognitiva, *coping*) que interferem na experiência (modelo estímulo-organismo-resposta). A avaliação cognitiva é essencial para a experiência humana, sendo considerada a maior responsável pela variabilidade individual a respeito do estresse, pois tanto influencia a percepção do estressor, como também, o processo e o desfecho do estresse, seja atenuando ou acentuando suas repercussões no indivíduo (Folkman, 2008; Watson & Sinha, 2008).

Adotou-se o conceito de estresse no trabalho com base nessa abordagem, ou seja, para que se caracterize o fenômeno do estresse é necessário que o indivíduo perceba e avalie os eventos do trabalho como estressores. Assim, um evento torna-se estressor quando é percebido como uma ameaça, ou quando o indivíduo avalia que seus recursos não são suficientes para lidar com a situação. A existência de um fator potencialmente estressor na organização não quer dizer que ele será percebido dessa forma pelo indivíduo. A percepção do indivíduo tem papel central no processo do estresse, pois atua como mediadora do impacto do ambiente de trabalho (Paschoal & Tamayo, 2004).

Embora relações de predição negativas entre estressores no trabalho e bem-estar físico e psicológico pareçam estar bem consolidadas na literatura (p. ex., Iliès et al., 2015; Sonnentag, 2015), inclusive no que tange trabalhadores da indústria (p. ex., Chen, Wong, & Yu, 2009; Lang et al., 2012), ressalta-se que as situações não são intrinsecamente estressantes. Além disso, as respostas físicas, psicológicas e comportamentais aos estressores são o resultado da interação indivíduo e situação (Fortes-Ferreira, Peiró, González-Morales, & Martín, 2006), que envolve a percepção do estressor e a regulação emocional para lidar com a situação vista como estressora.

#### *Regulação emocional no trabalho*

A RE é um campo profícuo de pesquisas (Gross, 2015) e pode ser conceituada como um processo pelo qual os indivíduos modificam suas experiências emocionais, expressões e situações que eliciam essas emoções para produzir respostas adequadas às demandas do ambiente (Aldao, 2013). Dependendo da situação e dos objetivos pessoais, os indivíduos podem usar diferentes estratégias para aumentar, manter ou reduzir os efeitos das emoções negativas ou positivas, sendo essa flexibilidade da autorregulação considerada adaptativa (Gross, 2014). Dessa forma, as pessoas regulam suas próprias emoções a fim de evitar sofrimento, ajustar-se às normas, às expectativas sociais, e melhorar a qualidade das relações interpessoais, sendo um processo fundamental da vida social dos indivíduos (Gondim & Borges-Andrade, 2009). Achados evidenciam que a regulação é crucial para o funcionamento adaptativo e para a manutenção da saúde e do bem-estar (Livingstone & Srivastava, 2012; Quoidbach, Berry, Hansenne, & Mikolajczak, 2010; Tamir, 2011; Tamir & Mauss, 2011), além de contribuir positivamente para a *performance* no trabalho (Quoidbach & Hansenne, 2009).

A RD é a forma mais utilizada pelas pessoas, em que se busca minimizar os impactos nocivos das emoções negativas, e a segunda forma mais frequente é a regulação RA, em que se busca potencializar os efeitos benéficos das emoções positivas, sendo essa última habilidade muito relevante para o bem-estar e desenvolvimento humano (Tugade & Fredrickson, 2007). Embora a literatura classifique essas formas de RE como “funcionais” e “adaptativas”, por estarem associadas a indicadores positivos de saúde mental e física (Nelis et al., 2011), as diferentes estratégias de regulação não devem ser consideradas *a priori* como boas ou ruins, sendo essencial

a flexibilidade e a adequação da resposta em função das circunstâncias (Gyurak, Gross, & Etkin, 2011).

Estudos recentes têm revelado a importância do contexto na relação entre o uso de estratégias de RE (p. ex., reavaliação, distração) e o bem-estar, com diferentes consequências de curto e longo prazo na vida social, na saúde física e psicológica; e no bem-estar pessoal (p. ex., Kvillemo & Bränström, 2014; Mc Rae et al., 2012). Resultados de estudos com trabalhadores também sinalizam haver associação positiva entre as estratégias de reavaliação, distração e compartilhamento das emoções e o bem-estar (Paez-Rovira & Costa, 2014). Além disso, evidenciam correlação positiva entre as estratégias de reavaliação e as emoções positivas e relação negativa com as emoções negativas (Liu, Prati, Perrewé, & Brymer, 2010), mostrando a relevância da regulação dos afetos para o bem-estar subjetivo no trabalho. Enquanto a experiência emocional positiva, a regulação funcional e a expressão das emoções foram preditores positivos de BET, o uso frequente da supressão da expressão emocional foi preditor negativo de BET (Lawrence, 2011).

#### *Bem-estar no trabalho*

Embora a ênfase na doença tenha predominado tanto tempo no campo da psicologia em geral quanto na psicologia organizacional, investigando prioritariamente os fenômenos de estresse e *burnout*, bem como de comportamentos contraproducentes nas empresas, a perspectiva da psicologia positiva (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) se espalhou no âmbito das organizações priorizando a análise das potencialidades do empregado e investigando fenômenos como a justiça organizacional, a satisfação no trabalho, o comprometimento e a cidadania organizacional (Ferreira, 2012). Um dos primeiros autores a se dedicar ao estudo do bem-estar no contexto de trabalho foi Warr (2007) e, recentemente, tem enfatizado a questão da felicidade no trabalho.

Existe uma concordância geral de que o BET abrange uma diversidade de experiências que incluem estados afetivos positivos (p. ex., entusiasmo), baixos níveis de estados afetivos negativos (p. ex., ansiedade), boa saúde psicossomática, e estados cognitivos como aspirações e julgamentos sobre satisfação no trabalho (Daniels, 2011). Na perspectiva de Daniels (2000), a satisfação no trabalho não é um elemento definidor do BET, sendo apenas um construto relacionado a ele. O autor ressalta que a dimensão afetiva tem se mostrado especialmente representativa, podendo ser considerada o aspecto mais relevante e central do bem-estar. Dessa forma, o trabalhador feliz deveria experimentar uma série de estados psicológicos positivos no trabalho (Bakker & Daniels, 2013). Os resultados encontrados por Van Horn, Taris, Schaufeli, & Schreurs (2004) oferecem suporte a essa visão de que o BET deva ser avaliado principalmente a partir das emoções positivas vivenciadas pelo trabalhador, ou seja, o bem-estar afetivo no trabalho.

O construto de BET que utilizaremos nesta pesquisa abrange duas perspectivas: a do bem-estar subjetivo, que se refere à visão hedônica de felicidade, medida pela experiência de afetos positivos *versus* negativos e a percepção da satisfação com a vida; e do bem-estar psicológico, relativo à dimensão eudaimônica, medida pela realização do potencial pessoal e das metas fundamentais da vida. Conceituou-se o BET, portanto, como a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que ele está desenvolvendo seu potencial no trabalho e avançando no alcance de suas metas de vida (Paschoal & Tamayo, 2008). Definido desse modo, o BET inclui tanto aspectos afetivos quanto cognitivos, englobando os pontos centrais das duas perspectivas de bem-estar.

Estudos científicos têm evidenciado a importância das competências emocionais intra e interpessoais na promoção da resiliência, que facilita o gerenciamento do estresse e o alcance do bem-estar no dia a dia (Kinman & Grant, 2011; Shallcross, Troy, & Mauss, 2015; Troy & Mauss, 2011). Um crescente interesse sobre o estresse no trabalho e as formas para manejá-lo também tem sido observado (Fortes-Ferreira et al., 2006). Ressalta-se que a habilidade para lidar com as emoções negativas no trabalho é um fator fundamental para minimizar resultados potencialmente adversos, como ansiedade, tensão e exaustão emocional (Ganster & Rosen, 2013; Scheibe & Zacher, 2013). A estratégia de reavaliação, por exemplo, tem sido associada a emoções positivas e bem-estar psicológico, mostrando-se benéfica aos trabalhadores em condições de alto estresse (p. ex., Folkman & Moskowitz, 2007), enquanto a supressão foi associada ao baixo BET (Lawrence et al., 2011). Pesquisa longitudinal encontrou que empregados que combinavam alto enfrentamento direto com elevada distração diante de estresse laboral mostraram maior ajuste afetivo e melhor rendimento (Shimazu & Schaufeli, 2007), o que fortalece a evidência do impacto positivo de determinadas estratégias de regulação para o BET, mesmo quando há maiores níveis de estresse.

#### Hipóteses do estudo

A literatura revisada internacional e nacional traz evidências sobre o papel relevante da RA e RD na relação entre estresse e BET. Com base nos resultados encontrados e resumidos a seguir, foram formuladas quatro hipóteses para o estudo.

As estratégias de RA adaptativas, usadas para ampliar os efeitos benéficos das emoções positivas, têm sido associadas ao maior bem-estar de longo prazo (Livingstone & Srivastava, 2012; Weytens, Luminet, Verhofstadt, & Mikolajczak, 2014), no entanto, pouco se sabe sobre qual o real impacto delas (Quoidbach et al., 2010). *H1: Estratégias adaptativas de RA são melhores preditoras de BET que as estratégias funcionais de RD.* Acredita-se que ampliar o efeito das emoções positivas tenha forte impacto positivo no BET. Em estudo de Santana e Gondim (2016), a RA explicou um maior número de dimensões de bem-estar subjetivo (BES) de trabalhadores do que a RD. *H2: Estratégias adaptativas de RA atenuam o impacto negativo do estresse no BET.* Esse resultado é esperado em virtude de se acreditar que indivíduos com maior nível de estresse percebido seriam mais beneficiados pela RA do que os com menor nível de estresse, ao utilizarem estratégias adaptativas, potencializando os efeitos benéficos das emoções positivas, o que teria impactos nos indicadores gerais de BET. A RA revelou ter papel moderador importante melhorando o BES de trabalhadores, na pesquisa de Ribeiro (2015).

A habilidade para lidar com os efeitos das emoções negativas no trabalho (RD) tem se mostrado crucial para minimizar os impactos nocivos do estresse no bem-estar (Kinman & Grant, 2011; Scheibe & Zacher, 2013), sendo a regulação disfuncional habitual preditora negativa de bem-estar (Lawrence et al., 2011). *H3: Estratégias funcionais de RD atenuam o impacto negativo do estresse no BET.* Acredita-se que a RD diminui o impacto dos efeitos nocivos das emoções negativas, contribuindo para melhorar o BET. A RD explicou os maiores níveis de bem-estar psicológico de trabalhadores (autonomia e domínio do ambiente), no estudo de Santana e Gondim (2016). *H4: Estratégias desadaptativas de RA reduzem mais os efeitos negativos do estresse no BET do que o uso das disfuncionais de RD.* Espera-se esse resultado por se acreditar que, em situações de estresse, a dificuldade para regular as emoções negativas (não conseguindo reduzir seus efeitos maléficos ou até ampliando-os)

é mais danosa que a dificuldade em regular as emoções positivas. Estudo de Alberton (2015) concluiu sobre a relevância da RD na explicação do BET, reafirmando que manejar emoções negativas é mais importante para assegurar o BET.

Assim, com base na literatura supõe-se que um nível maior de estresse esteja associado a menor BET. No entanto, dependendo das estratégias de regulação utilizadas (RA ou RD), pode haver um efeito diferenciado de melhoria ou piora no bem-estar.

#### Método

Esta pesquisa caracteriza-se como correlacional, por testar a força da associação entre variáveis, e de corte transversal, pelos dados terem sido coletados em um único momento, mediante *survey*. Considerando o modelo de moderação testado, a variável antecedente foi o estresse percebido, as moderadoras foram as estratégias adaptativas e desadaptativas (RA) e funcionais e disfuncionais (RD), e a variável critério, o BET.

#### Participantes

Participaram da pesquisa 480 trabalhadores de 12 indústrias nacionais e multinacionais instaladas na Bahia, que atuam no ramo dos automóveis, tubos e conexões, pneus, petroquímicos, revestimentos, móveis, coberturas e caixas d'água, torres eólicas, manufatura têxtil, embalagens e cimentos. Do total, 435 questionários foram considerados válidos, cujos dados omissos (*missings*) de resposta aos itens não ultrapassaram 5% (Hair et al., 2009). A maioria dos participantes era do sexo masculino, 65,5% ( $n = 285$ ) e ocupava cargos de nível técnico ( $n = 242$ ; 55,6%). A idade média foi de 35 anos ( $DP = 9,6$ ), variando de 18 a 63 anos. Quanto ao estado civil, 43,2% ( $n = 188$ ) eram casados e 36,3% ( $n = 158$ ) solteiros, correspondendo à maioria ( $n = 346$ ; 79,5%). Em relação ao nível educacional, 32,4% ( $n = 141$ ) tinham nível médio completo, 21,6% ( $n = 94$ ) superior completo, e 17,7% ( $n = 77$ ) pós-graduação. No que tange ao tempo de trabalho, 19,3% ( $n = 84$ ) tinham até 1 ano, 44,6% ( $n = 194$ ) ocupavam a faixa de 1 a 5 anos, e 33,5% ( $n = 146$ ) tinham mais de 5 anos de trabalho.

#### Procedimentos de coleta de dados e cuidados éticos

**Medida de regulação emocional no trabalho (RE-Trab).** A medida é uma adaptação do ERP-Br (Gondim et al., 2015) para o contexto de trabalho. O ERP-Br é uma versão brasileira reduzida do instrumento original (ERP) criado por Nelis et al. (2011), que avalia diferenças individuais na regulação emocional (RE). O RE-Trab foi validado por Hirschle & Gondim (no prelo), e é composto por seis cenários, três descrevendo situações de trabalho desagradáveis, que objetivam provocar emoções negativas, e três que envolvem situações agradáveis, com o intuito de ativar emoções positivas. A confiabilidade da medida foi adequada, com alfa de Cronbach de 0,78, obtido na amostra deste estudo.

Cada cenário é seguido por oito itens que correspondem às estratégias de RE. Nos cenários positivos, 4 adaptativas e 4 desadaptativas, e nos cenários negativos, 4 funcionais e 4 disfuncionais. A escala de respostas é do tipo Likert variando de 1 (*improvável reagir dessa forma*) a 6 ( *muito provável reagir dessa forma*). Nos cenários que eliciam emoções positivas, são quatro as opções de resposta usando estratégias adaptativas (aumentam os efeitos desejáveis das emoções positivas): *manifestação do comportamento, saborear o momento presente, capitalização e viagem mental positiva*; e quatro opções de estratégias desadaptativas (diminuem os efeitos das emoções positivas): *inibição da expressão emocional, preocupação excessiva, identificação de falhas e viagem mental negativa*.

Nos cenários que provocam emoções negativas são quatro opções de estratégias funcionais (reduzem os efeitos indesejáveis das emoções negativas): *modificação da situação, reorientação da atenção, reavaliação positiva da situação e expressão das emoções*; e quatro tipos de estratégias disfuncionais (aumentam os efeitos das emoções negativas): *desamparo aprendido, ruminação, abuso de substâncias e reação impulsiva*.

Exemplo de cenário negativo: um(a) colega de trabalho contratado(a) há poucos meses pela sua organização recebe indicação de seu chefe para coordenar um projeto importante. Você se surpreende porque tudo indicava que você deveria ser o(a) escolhido(a), por ser mais experiente e melhor capacitado(a). Essa situação faz você sentir-se extremamente frustrado(a) e aborrecido(a)! Exemplos de opção de resposta: (a) *"Sinto-me sendo injustiçado(a), mas não há o que fazer, pois nada vai mudar"* (estratégia disfuncional de desamparo aprendido); (b) *"Reflico sobre o que aconteceu e busco soluções para lidar com a situação da melhor forma possível"* (estratégia funcional de modificação da situação).

**Escala de estresse no trabalho (EET).** Medida unifatorial, validada por Paschoal e Tamayo (2004), composta por 23 itens com respostas em escala de concordância do tipo Likert de 5 pontos, que variam entre 1 (*discordo totalmente*) e 5 (*concordo totalmente*). Cada item da escala aborda tanto um estressor organizacional quanto uma reação emocional a ele (*"Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores"*; *"A quantidade de trabalho tem me deixado cansado"*). A confiabilidade da medida original é adequada ( $\alpha = 0,91$ ).

**Escala de bem-estar no trabalho (EBET).** Medida criada por Paschoal e Tamayo (2008), com 30 itens divididos em três fatores: *afetos positivos* com 9 itens (p. ex., *"alegre"*), *afetos negativos* com 12 itens (p. ex., *"frustrado"*) e *realização no trabalho* com 9 itens (p. ex., *"realizo o meu potencial"*). Nos itens referentes a afetos a escala de resposta varia de 1 (*nem um pouco*) a 5 (*extremamente*). No fator realização, as respostas variam entre 1 (*discordo totalmente*) e 5 (*concordo totalmente*). Os três fatores apresentaram confiabilidade adequada na medida original (afetos positivos  $\alpha = 0,93$ , afetos negativos  $\alpha = 0,91$ , e realização no trabalho  $\alpha = 0,88$ ). Ao final do *survey* foram incluídas perguntas para caracterização do perfil da amostra: sexo, estado civil, idade, nível educacional, tempo na organização, faixa de renda e cargo.

#### Procedimentos de análise de dados

A coleta foi feita de forma presencial e coletiva nos locais de trabalho (lápiz-papel), em horários combinados com os responsáveis da área de recursos humanos das empresas participantes do estudo. Após a leitura coletiva do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), aqueles que concordaram em participar da pesquisa, responderam aos itens do questionário. O projeto do qual este estudo faz parte foi aprovado pelo Comitê de Ética da Faculdade Adventista da Bahia, sob o registro CAAE nº 48990415.0.0000.0042.

Para realizar as análises foram utilizados os pacotes estatísticos SPSS 23 (*Statistical package for the Social Sciences*) e AMOS 23 (*Analysis of Moment Structures*; SPSS, IBM Company, Chicago, IL). Inicialmente foi realizado o tratamento dos dados perdidos, eliminando 45 questionários com mais de 10% de dados omissos. Dessa forma, totalizaram 435 casos, os quais revelaram menos de 5% de dados ausentes, optando-se pela substituição desses pela média da variável do sujeito (p. ex., média dos afetos positivos) (Hair et al., 2009).

A existência de valores atípicos (*outliers*) univariados foi avaliada pelo cálculo do *escore-z* e os multivariados pela distância quadrada de *Mahalanobis* ( $DM^2$ ). Os pressupostos de normalidade das variáveis foram avaliados pelos coeficientes de assimetria e de curtose, estando com valores entre -1 e 1. Foram realizadas estatísticas descritivas de tendência central (média) e desvio-padrão (*DP*), e também análises de correlação bivariadas (*r* de *Pearson*) entre as variáveis do estudo (Field, 2009). A análise de equações estruturais (AEE) foi utilizada com o método de estimação de máxima verossimilhança para realizar as análises fatoriais confirmatórias (AFCs) da estrutura das três medidas usadas no estudo.

**Medida de regulação emocional no trabalho (RE-Trab).** A medida foi testada com um fator geral latente de 2ª ordem, a regulação emocional no trabalho (RET) e quatro fatores de 1ª ordem, que correspondem às estratégias de RE: adaptativas e desadaptativas (cenários positivos), funcionais e disfuncionais (cenários negativos). Os indicadores de adequação do modelo demonstraram um bom ajustamento aos dados [ $\chi^2 = 179,08$ ;  $gl = 99$ ;  $\chi^2/gl = 1,80$ ; GFI = 0,90; CFI = 0,91; RMSEA = 0,06; IC90% = 0,04/0,07], e as cargas fatoriais das dimensões variaram entre ( $\lambda = 0,40 - 0,90$ ).

**Escala de estresse no trabalho (EET).** A escala foi testada com 13 itens, sendo essa uma versão reduzida apresentada no modelo original (além da escala com 23 itens), com confiabilidade adequada ( $\alpha = 0,85$ ). O ajustamento obtido foi considerado bom [ $\chi^2 = 154,05$ ;  $gl = 62$ ;  $\chi^2/gl = 2,48$ ; GFI = 0,01; CFI = 0,93; RMSEA = 0,08; IC90% = 0,06/0,10] e as cargas fatoriais variaram entre ( $\lambda = 0,60 - 0,76$ ).

**Escala de bem-estar no trabalho (EBET).** A escala foi testada com um fator de 2ª ordem chamado de BET geral e três fatores de 1ª ordem propostos no instrumento original (AP-afetos positivos, AN-afetos negativos e RT-realização no trabalho). O ajustamento obtido foi considerado muito bom [ $\chi^2 = 42,29$ ;  $gl = 24$ ;  $\chi^2/gl = 1,97$ ; GFI = 0,97; CFI = 0,99 e RMSEA IC 90% = 0,04 (0,02 - 0,06)] e as cargas fatoriais para as dimensões variaram: AP ( $\lambda = 0,84 - 0,94$ ), AN ( $\lambda = 0,86 - 0,92$ ) e RT ( $\lambda = 0,70 - 0,90$ ).

Além disso, fez-se uso também da AEE para os testes dos modelos de predição (H1) e de moderação (H2, H3 e H4). Os índices usados para avaliar a qualidade do ajustamento dos modelos foram: razão entre o qui-quadrado e os graus de liberdade ( $\chi^2/gl$ ) < 3; o CFI e o GFI  $\geq 0,90$ ; e o RMSEA com valores próximos de 0,05 e limite superior do intervalo de confiança (IC 90%) < 0,10 (Marôco, 2014).

## Resultados

### *Relações entre estresse percebido, regulação emocional e bem-estar no trabalho*

A Tabela 1 apresenta as medidas de tendência central e as correlações entre as variáveis do estudo. Os trabalhadores da indústria participantes do estudo apresentaram baixo estresse e moderado EBET, com maior uso de estratégias adaptativas e funcionais. Todas as correlações com o EBET foram significativas ( $p < 0,01$ ), apresentando associações positivas fracas com as estratégias adaptativas ( $r = 0,28$ ), e funcionais ( $r = 0,25$ ), e associações negativas com as estratégias desadaptativas ( $r = -0,16$ ), disfuncionais ( $r = -0,29$ ), e com o estresse percebido ( $r = -0,57$ ). Apenas essa última relação apresentou-se com força moderada. O estresse percebido (EET), por sua vez, se correlacionou de forma positiva e moderada com as estratégias desadaptativas ( $r = 0,49$ ,  $p < 0,01$ ) e disfuncionais ( $r = 0,56$ ,  $p < 0,01$ ).

Tabela 1  
Estatísticas descritivas e correlações bivariadas de todas as variáveis

Variáveis	M	DP	1	2	3	4	5	6	7
1. EBET	4,24	0,85	-						
2. EET	2,42	1,15	-0,57**	-					
3. RE-Trab	4,31	0,50	0,42**	-0,41**	-				
4. ADP	3,88	0,93	0,28**	0,06	0,54**	-			
5. DES	2,63	0,81	-0,16**	0,49**	-0,58**	0,13**	-		
6. FUN	4,13	0,82	0,25**	-0,004	0,64**	0,52**	0,05	-	
7. DISF	2,11	0,86	-0,29**	0,56**	-0,59**	0,19**	0,61**	-0,02	-

Nota. EBET, Escala de bem-estar no trabalho (afetos positivos, afetos negativos recodificados e realização no trabalho); EET, Escala de estresse no trabalho; RE-Trab, Medida de regulação emocional no trabalho (estratégias ADP, FUN e DES, DISF recodificadas); ADP, Adaptativas; DES, Desadaptativas; FUN, Funcionais; DISF, Disfuncionais; as escalas variaram de 1 a 6 pontos. \*\*  $p < 0,01$ .

A RE-Trab teve correlação moderada e significativa com todas as variáveis ( $p < 0,01$ ), sendo positiva com o EBET ( $r = 0,42$ ), com as estratégias adaptativas ( $r = 0,54$ ) e funcionais ( $r = 0,64$ ); por outro lado, a relação foi negativa com o estresse ( $r = -0,41$ ), desadaptativas ( $r = -0,58$ ) e disfuncionais ( $r = -0,59$ ). Observa-se que as estratégias funcionais apresentaram uma relação positiva e moderada com as adaptativas ( $r = 0,52$ ;  $p < 0,01$ ) e de forma semelhante as disfuncionais se correlacionaram positivamente com as desadaptativas ( $r = 0,61$ ;  $p < 0,01$ ). Todas as correlações variaram de fracas a moderadas, indicando que as variáveis não apresentaram multicolinearidade.

#### Estresse e bem-estar no trabalho: o papel moderador da regulação emocional

Os resultados do teste dos modelos de predição (H1) e moderação (H2, H3 e H4) encontram-se na Tabela 2. Um modelo dos cenários negativos (CN) foi composto por seis variáveis latentes especificadas com 3 parcelings cada uma (Estresse, FUN, DISF, Estresse x FUN, Estresse x DIS, e BET) compreendendo: (i) três relações de efeito direto entre Estresse e BET, FUN e BET; DISF e BET; (ii) dois efeitos de interação Estresse x FUN no BET e Estresse x DISF no BET. O modelo dos cenários positivos (CP) foi composto da mesma forma que o anterior, com seis variáveis: Estresse, ADP, DES, Estresse x ADP, Estresse x DES e BET e as mesmas relações de predição e interação. A Tabela 2 indica os ajustes dos modelos, considerados adequados. O teste de  $\chi^2$  foi significativo ( $p < 0,05$ ), mas conforme Marôco (2014) isso ocorre com frequência em amostras com  $n > 400$ .

Tabela 2  
Indicadores de ajuste dos modelos de predição e moderação dos cenários positivos e negativos

Modelos	$\chi^2$	GI	$\chi^2/gf$	GFI	CFI	RMSEA	IC90%	AIC
CN	336,07	116	2,89	0,92	0,92	0,06	0,05/0,07	446,07
CP	348,41	118	2,95	0,92	0,91	0,06	0,05/0,07	454,41

Nota. CN, Cenários negativos; CP, Cenários positivos.

Após a verificação dos efeitos diretos nos modelos dos CP e CN, constata-se neste estudo, que as estratégias adaptativas ( $\beta = 0,44$   $p < 0,001$ ) foram melhores preditores do BET do que as estratégias funcionais ( $\beta = 0,36$   $p < 0,001$ ), confirmando a hipótese 1 (Estratégias adaptativas de RA são melhores preditores de BET que as estratégias funcionais de RD).

Observa-se que o estresse foi preditor negativo de BET, sendo pior no cenário positivo ( $\beta = -0,88$   $p < 0,001$ ) do que no cenário negativo ( $\beta = -0,66$   $p < 0,001$ ). Com relação aos efeitos da interação entre o estresse e as estratégias de regulação sobre o BET, os resultados

não evidenciaram um efeito de moderação significativo das estratégias funcionais e adaptativas, não corroborando as hipóteses 2 e 3. Houve um efeito de moderação das estratégias disfuncionais ( $\beta = 0,26$   $p < 0,001$ ) e das desadaptativas ( $\beta = 0,33$   $p < 0,001$ ). O uso de estratégias desadaptativas (para lidar com cenários positivos), reduziu mais os efeitos nocivos no BET do que o uso de estratégias disfuncionais (para lidar com cenários negativos), confirmando a hipótese 4 (Estratégias desadaptativas de RA reduzem mais os efeitos negativos do estresse no BET do que o uso das disfuncionais de RD). Em síntese, ainda que o trabalhador não faça bom uso de suas estratégias de RE, ele terá menor prejuízo ao seu BET se usar estratégias desadaptativas (RA) do que se usar estratégias disfuncionais (RD).

A decomposição da variável trouxe novos elementos para a análise, revelando a complexidade desta relação e sugerindo a importância do controle do estresse no ambiente de trabalho. As Figuras 1 e 2 permitem concluir que os trabalhadores com níveis menores de estresse melhoraram o BET fazendo baixo uso das estratégias disfuncionais e desadaptativas. No entanto, os que tinham maior nível de estresse perceberam amenizar o mal-estar no trabalho mediante o alto uso de estratégias disfuncionais e desadaptativas.

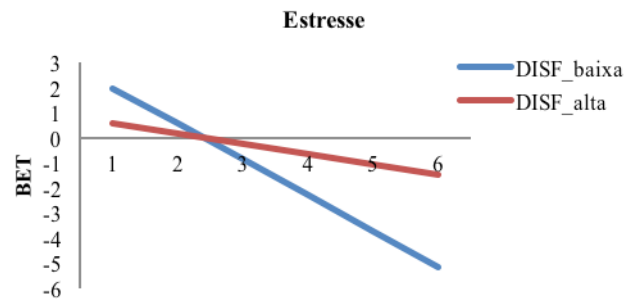


Figura 1  
Efeito do estresse no BET em indivíduos com alta e baixa estratégia disfuncional

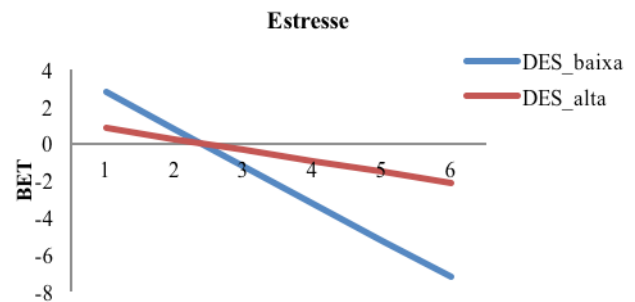


Figura 2  
Efeito do estresse no BET em indivíduos com alta e baixa estratégia desadaptativa

## Discussão

Ao investigar a predição de estratégias de RE para o BET conclui-se que as adaptativas (para lidar com cenários positivos no trabalho) e funcionais (para lidar cenários negativos no trabalho) foram preditoras positivas de BET. Esses achados permitem inferir que se o trabalhador compreender que há modos mais eficazes de lidar com situações positivas ou negativas no trabalho conseguirá preservar o seu bem-estar laboral. As estratégias adaptativas apresentaram-se com maior poder preditivo sobre o BET do que as funcionais, corroborando a hipótese 1 e evidências empíricas sobre

a relevância da regulação das emoções positivas para o bem-estar (Livingstone & Srivastava, 2012; Santana & Gondim, 2016; Weytens et al., 2014). Em outras palavras, adotar estratégias de regulação para perdurar afetos positivos eliciados por situações favoráveis no trabalho ... *expresso contentamento frente a uma grande reforma para melhorias no ambiente de trabalho*, traz mais benefícios para o BET que fazer uso de estratégias redutoras de afetos negativos desencadeados por situações desfavoráveis no trabalho ... *busco soluções para lidar com a situação de frustração da melhor forma possível*.

Entretanto, na presença de estresse no trabalho a RE parece contribuir de modo distinto. A percepção de estresse tem efeito negativo no BET, e isto se mostra mais visível diante dos cenários positivos. Uma possível explicação é que a percepção do estresse dificulta que o trabalhador faça uso de estratégias que prolonguem os benefícios de afetos positivos (estratégias adaptativas) desencadeados por situações favoráveis no ambiente de trabalho, reduzindo seu bem-estar. Estudos com industriários têm associado a percepção negativa de saúde à percepção de maior nível de estresse (Fonseca et al., 2008; Höfelmann & Blank, 2007). Encontram-se indícios que serão reiterados mais adiante de que a redução do nível de estresse no trabalho, com impactos na percepção que os trabalhadores, pode vir a potencializar os benefícios decorrentes de experiências positivas no trabalho.

Esses indícios da necessidade de controle do estresse no ambiente de trabalho se somam aos resultados não significativos do teste de moderação das estratégias adaptativas (RA) e funcionais (RD) (hipóteses 2 e 3). Essas estratégias de RE contribuem para explicar o BET, mas na presença de estresse perdem o seu poder contributivo. Uma vez que haja um ambiente percebido como estressor, os trabalhadores parecem ter dificuldade de usar estratégias mais adequadas para os cenários, adotando estratégias desadaptativas e disfuncionais como alternativa para atenuar o impacto negativo do estresse no bem-estar laboral. As desadaptativas se relevaram menos nocivas, o que permitiu corroborar a hipótese 4 e trazer mais evidências de que não saber regular os efeitos de emoções negativas traz mais prejuízos para o bem-estar (Alberton, 2015; Scheibe & Zacher, 2013), especialmente em situações de estresse (Lawrence et al., 2011), que são frequentes no contexto laboral devido às altas demandas e exigências.

Outra explicação possível para esses resultados sobre o papel das estratégias disfuncionais e desadaptativas pode ser encontrada ao levar em conta o contexto de trabalho (Ashkanasy & Dorris, 2017; Lomas & Ivztan, 2016). O ambiente de trabalho muitas vezes incentiva o uso de algumas estratégias consideradas disfuncionais ou desadaptativas pelo modelo teórico de regulação, mas que são percebidas nesse contexto como “funcionais” e “adaptativas”, principalmente quando o ambiente é visto como estressor. Estratégias “desadaptativas”, como, por exemplo, a “identificação de falhas”... *não consigo deixar de pensar que poderia ter feito melhor, apesar do sucesso*, ou a “inibição da expressão” ... *contenho minhas emoções apesar do meu contentamento*, parecem ser valorizadas no contexto organizacional, sendo inclusive critério para avaliar o bom desempenho no trabalho. Usá-las é considerado adequado e bem visto pelos gestores, podendo repercutir na redução do mal-estar causado pelo estresse no trabalho, por estar sendo recompensado ou valorizado por esse comportamento. No entanto, o uso frequente ou habitual dessas estratégias pode ser danoso à saúde e bem-estar dos trabalhadores em médio e longo prazos (Lawrence et al. 2011). Essa interpretação de que poderia haver prejuízos em médio e longo prazos converge com estudos que apontam o aumento de benefícios da previdência social resultantes de problemas na saúde

(ocupacionais ou não), especialmente as doenças osteomusculares (Santana & Santana 2011). Essas vêm se destacando como uma das mais importantes causas de afastamentos ao trabalho, com alta prevalência no Brasil, estando associadas a sintomas de estresse. Esse quadro geral também é representativo do setor da indústria no Brasil (Comper & Padula, 2013; Souza et al., 2008) e no exterior (Lang et al., 2012), e parecem haver ainda poucas ações efetivas para mudar essa realidade (Bertoncello & Borges-Andrade, 2015). Embora na amostra deste estudo a percepção de estresse, em média, tenha sido baixa e a de bem-estar moderada, os resultados sugerem que o aumento da percepção de estresse pode vir a contribuir para o maior uso de estratégias desadaptativas e disfuncionais para regular emoções, como forma de amenizar o mal-estar no trabalho em curto prazo. A redução do estresse no ambiente de trabalho, então, poderia ser a via pela qual os trabalhadores fizessem mais uso de estratégias consideradas adaptativas e funcionais.

Considerando a limitação do método utilizado neste estudo (correlacional e de corte transversal), sugere-se para futuras pesquisas adotar desenhos longitudinais que permitam investigar os impactos em médio e longo prazo das estratégias de RE no bem-estar dos trabalhadores, uma vez que esses são processos dinâmicos e suscetíveis às mudanças do ambiente. Outra lacuna em relação ao método refere-se à mensuração, que poderia ser ampliada com o uso de medidas qualitativas (observação, entrevistas) e que busquem avaliar estratégias de RE espontâneas, a partir da ativação de estados emocionais reais (Katz, Lustig, Assis, & Yovel, 2017). Além disso, outros estudos poderiam explorar o fenômeno em amostras de outras categorias e contextos profissionais, ampliando sua compreensão.

Destaca-se com ponto forte o uso de instrumentos específicos ao contexto de trabalho (EET, EBET e RE-Trab). Uma importante contribuição trazida pelo uso do RE-Trab, medida de RE usada neste estudo, quando comparado aos estudos que fizeram uso da medida geral de regulação, o ERP, foi a de trazer evidências de que a regulação das emoções no trabalho não se comporta da mesma maneira do que a regulação das emoções para lidar com situações da vida cotidiana. Em vez de dois modos regulatórios distintos (RA e RD) (p. ex., Ribeiro, 2015; Santana & Gondim, 2016), sugere-se haver um leque de opções de estratégias de regulação para lidar com cenários positivos e negativos no trabalho, com diferentes impactos no bem-estar laboral. Conforme ressaltado por Pinheiro, Trócoli e Tamayo (2003), estratégias eficazes no ambiente social ou doméstico nem sempre o são no contexto de trabalho, especialmente quando se leva em conta a percepção de estresse, variável fortemente presente no ambiente ocupacional.

Para finalizar, os resultados deste estudo estão alinhados com as recomendações de Ashkanasy e Dorris (2017), que defendem a necessidade de mais estudos sobre as emoções no trabalho para identificar fatores que possam estar sendo prejudiciais ao trabalhador, e virem a subsidiar políticas e ações voltadas para melhorar as condições do ambiente organizacional, para além de atuar somente no nível do indivíduo, fortalecendo seus recursos cognitivos e emocionais para obter melhor ajuste pessoa-ambiente.

## Referências

- Alberton, G. D. (2015). *Inteligência emocional, regulação das emoções e bem-estar no trabalho: Possíveis inter-relações* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Aldao, A. (2013). The future of emotion regulation research: Capturing context. *Perspectives on Psychological Science*, 8(2), 155-172. doi: 10.1177/1745691612459518

- Ashkanasy, N. M., & Dorris, A. D. (2017). Emotions in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 7.1-7.24. doi: [10.1146/annurev-orgpsych-032516-113231](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113231)
- Bakker, A. B., & Daniels, K. (2013). A day in the life of a happy worker: Introduction. In A. B. Bakker & K. Daniels (Eds.), *A day in the life of a happy worker* (pp.1-7). New York, NY: Psychology Press.
- Bertoncello, B., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Relações entre suporte organizacional e saúde mental do trabalhador. *Revista Laborativa*, 4(2), 85-102.
- Chao, R. C. -L. (2011). Managing stress and maintaining well-being: Social support, problem-focused coping, and avoidant coping. *Journal of Counseling & Development*, 89, 338-348. doi: [10.1002/j.1556-6678.2011.tb00098.x](https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2011.tb00098.x)
- Chen, W. Q., Wong, T. W., & Yu, T. S. (2009). Influence of occupational stress on mental health among chinese off-shore oil workers. *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 37(7), 766-773. doi: [10.1177/1403494809341097](https://doi.org/10.1177/1403494809341097)
- Comper, M. L. C., & Padula, R. S. (2013). Avaliação do risco ergonômico em trabalhadores da indústria têxtil por dois instrumentos: Quick exposure check e job fator questionnaire. *Fisioterapia e Pesquisa*, 20(3), 215-221.
- Cooper, C., & Dewe, P. (2004). *Stress: A brief history*. Oxford: Blackwell Pub.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53, 275-294. doi: [10.1177/a010564](https://doi.org/10.1177/a010564)
- Daniels, K. (2011). Stress and well-being are still issues and something still needs to be done: Or why agency and interpretation are important for policy and practice. In G. P. Hodgkinson, & J. K Ford (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 1-46). New York: Wiley.
- Ferreira, M. C. (2012) Antecedentes individuais do bem-estar no trabalho sob a ótica da psicologia positiva. In M. C. Ferreira, & H. Mendonça (Orgs.), *Saúde e bem-estar no trabalho: Dimensões individuais e culturais*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Field, A. (2009). *Descobindo a Estatística usando O SPSS*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Folkman, S. (2008). The case for positive emotions in the stress process. *Anxiety, Stress & Coping*, 21(12), 3-14. doi: [10.1080/10615800701740457](https://doi.org/10.1080/10615800701740457)
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2007). Positive affect and meaning-focused coping during significant psychological stress. In M. Hewstone, H. Schut, J. D. Wit, K. V. D. Bos, & M. Stroebe (Eds.), *The scope of social psychology: Theory and applications* (pp. 193-208). Hove, UK: Psychology Press. doi: [10.4324/9780203965245](https://doi.org/10.4324/9780203965245)
- Fonseca, S. A., Blank, V. L. G., Barros, M. V. G. de, & Nahas, M. V. (2008). Percepção de saúde e fatores associados em industriários de Santa Catarina, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 24(3), 567-576.
- Ford M. T., Matthews R. A., Wooldridge J. D., Mishra V., Kakar U. M., & Strahan S. R. (2014). How do occupational stressor-strain effects vary with time? A review and meta-analysis of the relevance of time lags in longitudinal studies. *Work Stress*, 28, 9-30. doi: [10.1080/02678373.2013.877096](https://doi.org/10.1080/02678373.2013.877096)
- Fortes-Ferreira, L., Peiró, J. M., González-Morales, M. G., & Martín, I. (2006). Work-related stress and well-being: The roles of direct action coping and palliative coping. *Scandinavian Journal of Psychology*, 1-10. doi: [10.1111/j.1467-9450.2006.00519.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00519.x)
- Ganster D. C., & Rosen C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 20(10), 1-38. doi: [10.1177/0149206313475815](https://doi.org/10.1177/0149206313475815)
- Gondim, S. M. G., & Borges-Andrade, J. E. (2009). Regulação emocional no trabalho: Um estudo qualitativo com trabalhadoras da aviação. *Psicologia Ciência e Profissão*, 29(3), 512-533.
- Gondim, S. M. G., & Siqueira, M. (2014). Emoções e afetos no trabalho. In: J. C. Zanelli, J. Borges-Andrade, & A. V. Bastos (Orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 207-236). Porto Alegre: Artmed.
- Gondim, S. M. G., Pereira, C., Hirschle, A. L. T., Palma, E. M. S., Alberton, G. D., ... & Ribeiro, W. (2015). Evidências de validação de uma medida de características pessoais de regulação das emoções. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 28(4), 639-647. doi: [10.1590/1678-7153.201528403](https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528403)
- Gross, J. J. (2008). Emotion regulation. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones, & L. F. Barrett (Eds.), *Handbook of emotions* (pp. 497-512). New York, NY: The Guilford Press.
- Gross, J. J. (2014). Emotion regulation: Conceptual and empirical foundations. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (pp. 3-20). New York, NY: Guilford Press.
- Gross, J. J. (2015). Emotion Regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26, 1-26. doi: [10.1080/104784X.2014.940781](https://doi.org/10.1080/104784X.2014.940781)
- Gyurak, A., Gross, J. J., & Etkin, A. (2011). Explicit and implicit emotion regulation: A dual-process framework. *Cognition and Emotion*, 25(3), 400-412. doi: [10.1080/02699931.2010.544160](https://doi.org/10.1080/02699931.2010.544160)
- Hair, J. F. Jr, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Hirschle, A. L. T., & Gondim S.M.G. (no prelo). *Medida de Regulação Emocional no Trabalho (RE-Trab): Estrutura e Evidências de Validade*. Manuscrito aceito para publicação.
- Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2018). *Estresse e bem-estar no trabalho: Uma revisão de literatura*. *Ciência & Saúde Coletiva*. Publicação eletrônica antecipada. Recuperado de <http://www.cienciasaudecoletiva.com.br/artigos/estresse-e-bemestar-no-trabalho-uma-revisao-de-literatura/17003>
- Höfelmann, D. A., & Blank, N. (2007). Auto-avaliação de saúde entre trabalhadores de uma indústria no sul do Brasil. *Revista de Saúde Pública*, 41(5), 777-787. doi: [10.1590/S0034-89102007000500012](https://doi.org/10.1590/S0034-89102007000500012)
- Ilies, R., Aw, S. S., & Pluut, H. (2015). Intraindividual models of employee well-being: What have we learned and where do we go from here? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 827-838. doi: [10.1080/1359432X.2015.1071422](https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1071422)
- Katz, B. A., Lustig, N., Assis, Y., & Yovel, I. (2017). Measuring regulation in the here and now: The development and validation of the State Emotion Regulation Inventory (SERI). *Psychological Assessment*, 29(10), 1235-1248. doi: [10.1037/pas0000420](https://doi.org/10.1037/pas0000420)
- Kinman, G., & Grant, L. (2011). Exploring stress resilience in trainee social workers: The role of emotional and social competencies. *British Journal of Social Work*, 41, 261-75. doi: [10.1093/bjsw/bcq088](https://doi.org/10.1093/bjsw/bcq088)
- Kvillemo P., & Bränström R. (2014). Coping with breast cancer: A meta-analysis. *PLoS ONE* 9(11): e112733. doi: [10.1371/journal.pone.0112733](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0112733)
- Lang J., Ochsmann W., Kraus T., & Lang J. W. B. (2012). Psychosocial work stressors as antecedents of musculoskeletal problems: A systematic review and meta-analysis of stability-adjusted longitudinal studies. *Social Science & Medicine*, 75(7), 1163-74. doi: [10.1016/j.socscimed.2012.04.015](https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2012.04.015)
- Lawrence, S. A., Troth, A. C., Jordan, P. J., & Collins, A. L. (2011). A review of emotion regulation and development of a framework for emotion regulation in the workplace. In P. L. Perrewé, & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being*, (pp. 197-263). Bingley, UK: Emerald.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Liu, Y. L., Prati, L. M., Perrewé, P. L., & Brymer, R. A. (2010). Individual differences in emotion regulation, emotional experiences at work, and work-related outcomes: A two-study investigation. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(6), 1515-1538. doi: [10.1111/j.1559-1816.2010.00627.x](https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00627.x)
- Livingstone, K. M., & S. Srivastava, S. (2012). Up-regulating positive emotions in everyday life: Strategies, individual differences, and associations with positive emotion and well-being. *Journal of Research in Personality*, 46, 504-516. doi: [10.1016/j.jrp.2012.05.009](https://doi.org/10.1016/j.jrp.2012.05.009)
- Lomas, T., & Ivltzan, I. (2016). Second wave positive psychology: Exploring the positive-negative dialectics of wellbeing. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1753-1768. doi: [10.1007/s10902-015-9668-y](https://doi.org/10.1007/s10902-015-9668-y)
- Marôco, J. (2014). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, software e aplicações*. Portugal: Report Number.
- McRae, K., Jacobs, S. E., Ray R. D., John O. P., & Gross, J. J. (2012). Individual differences in reappraisal ability: Links to reappraisal frequency, well-being, and cognitive control. *Journal of Research in Personality*, 46, 2-7. doi: [10.1016/j.jrp.2011.10.003](https://doi.org/10.1016/j.jrp.2011.10.003)
- Mendonça, H., Ferreira, M. C., Porto, J. & Zanini, D. S. (2012). Saúde, qualidade de vida e bem-estar: Limites e interfaces teórico-metodológicas. In: M. C. Ferreira, & H. Mendonça (Orgs.), *Saúde e bem-estar no trabalho: Dimensões individuais e culturais*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Nelis, D., Quoidbach, J., Hansenne, M., & Mikolajczak, M. (2011). Measuring individual differences in emotion regulation: The Emotion Regulation Profile-Revised (ERP-R). *Psychologica Belgica*, 51(1), 49-91. doi: [10.5334/pb-51-1-49](https://doi.org/10.5334/pb-51-1-49)
- Paéz-Rovira D., & Costa, S. (2014). Regulación Afectiva (de emociones y estado de ánimo) en el Lugar de Trabajo. *Revista Psicología, Organizaciones e Trabajo*, 14(2), 190-203.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 9(1), 45-52.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação de uma escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Pinheiro, F. A., Tróccoli, B. T., & Tamayo, M. R. (2003). Mensuração de coping no ambiente ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 153-158.
- Quoidbach, J., Berry, E. V., Hansenne, M., & Mikolajczak, M. (2010). Positive emotion regulation and well-being: Comparing the impact of eight savoring and dampening strategies. *Personality and Individual Differences*, 49(5), 368-373. doi: [10.1016/j.paid.2010.03.048](https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.03.048)
- Quoidbach, J., & Hansenne, M. (2009). The impact of trait emotional intelligence on nursing team performance and cohesiveness. *Journal of Professional Nursing*, 25, 23-29. doi: [10.1016/j.profnurs.2007.12.002](https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2007.12.002)



- Ribeiro, W. R. B. (2015). *Personalidade e bem-estar subjetivo de trabalhadores: O papel moderador da regulação emocional* (Tese de Doutorado). Universidade Federal da Bahia.
- Rothmann, S., & Malan, M. (2011). Work-related well-being of South African hospital pharmacists. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-11. doi: [10.4102/sajip.v37i1.895](https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.895)
- Sanches, E. N., & Santos, J. D. de F. (2013). Estresse em docentes universitários da saúde: Situações geradoras, sintomas e estratégias de enfrentamento. *Psicologia Argumento*, 31(75), 615-626. doi: [10.7213/psicol.argum.31.075.DS04](https://doi.org/10.7213/psicol.argum.31.075.DS04)
- Santana, V. S., & Gondim, S. M. G. (2016). Regulação emocional, bem-estar psicológico e bem-estar subjetivo. *Estudos de Psicologia*, 21(1), 58-68. doi: [10.5935/1678-4669.20160007](https://doi.org/10.5935/1678-4669.20160007)
- Santana, V. S., & Santana, M.S. (2011). *Custos e impacto sobre a produtividade na indústria no Brasil: Afastamentos do trabalho por acidentes e doenças relacionados ao trabalho*. Brasília: SESI.
- Santos, A. F. de O., & Cardoso, C. L. (2010). Profissionais de saúde mental: Estresse, enfrentamento e qualidade de vida. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(3), 543-548.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Springer Netherlands. doi: [10.1007/978-94-007-5640-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4)
- Scheibe, S., & Zacher, H. (2013). The role of emotion and emotion regulation in job stress and well being. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 11, 163-193. doi: [10.1108/S1479-3555\(2013\)0000011010](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2013)0000011010)
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14. doi: [10.1037//0003-066X.55.1.5](https://doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.5)
- Shallcross, A. J., Troy, A., & Mauss, I. B. (2015). Change your feelings or leave them be? (or both?): How best to regulate emotions in the face of stress. In R. Scott, & S. Kosslyn (Eds.), *Emerging trends in social and behavioral sciences* (pp.1-24). Hoboken, NJ: Wiley & Sons.
- Shimazu A, & Schaufeli W.B. (2007) Does distraction facilitate problem-focused coping with job stress? A one year longitudinal study. *Journal of Behavioral Medicine*, 30, 423-34. doi: [10.1007/s10865-007-9109-4](https://doi.org/10.1007/s10865-007-9109-4)
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of well-being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 17.1-17.33. doi: [10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347)
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 72-103. doi: [10.1002/job.1924](https://doi.org/10.1002/job.1924)
- Souza, N. S. S., Santana, V. S., Oliveira, P. R. A., & Branco, A. B. (2008). Doenças do trabalho e benefícios previdenciários relacionados à saúde, Bahia, 2000. *Revista de Saúde Pública*, 42, 630-638.
- Tamayo, M. R., Mendonça, H., & Silva, E. N. (2012). Relação entre estresse ocupacional, coping e burnout. In M. C. Ferreira, & H. Mendonça (Orgs), *Saúde e bem-estar no trabalho: Dimensões individuais e culturais*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Tamir, M. (2011). The maturing field of emotion regulation. *Emotion Review*, 3(1), 3-7. doi: [10.1177/1754073910388685](https://doi.org/10.1177/1754073910388685)
- Tamir, M., & Mauss, I. B. (2011). Social-cognitive factors in emotion regulation: Implications for well-being. In I. Nyklicek, A. Vingerhoets, M. Zeelenberg, & J. Denollet (Eds.), *Emotion regulation and well-being* (pp. 31-47). New York: Springer.
- Troy, A. S., & Mauss, I. B. (2011). Resilience in the face of stress: Emotion regulation as a protective factor. In S. M. Southwick, B.T. Litz, D. Charney, & M. J. Friedman (Eds.), *Resilience and mental health: Challenges across the lifespan* (pp. 30-44) UK: Cambridge University Press.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2007). Regulation of positive emotions: Emotion regulation strategies that promote resilience. *Journal of Happiness Studies*, 8, 311 - 333. doi: [10.1007/s10902-006-9015-4](https://doi.org/10.1007/s10902-006-9015-4)
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-376. doi: [10.1348/0963179041752718](https://doi.org/10.1348/0963179041752718)
- Vasques-Menezes, I. (2012). Saúde do trabalhador: Uma breve sistematização. In: M. C. Ferreira & H. Mendonça (Orgs.), *Saúde e bem-estar no trabalho: Dimensões individuais e culturais*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Warr, P. B. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. Mahwah: Erlbaum.
- Watson, D. C., & Sinha, B. (2008). Emotion regulation, coping, and psychological symptoms. *International Journal of Stress Management*, 15(3), 222-234. doi: [10.1037/1072-5245.15.3.222](https://doi.org/10.1037/1072-5245.15.3.222)
- Webb, T. L., Miles, E., & Sheeran, P. (2012). Dealing with feeling: A meta-analysis of the effectiveness of strategies derived from the process model of emotion regulation. *Psychological Bulletin*, 138(4), 775-808. doi: [10.1037/a0027600](https://doi.org/10.1037/a0027600)
- Weytens, F., Luminet, O., Verhofstadt, L. L., & Mikolajczak, M. (2014). An integrative theory-driven positive emotion regulation intervention. *PLoS ONE*, 9(4), e95677. doi: [10.1371/journal.pone.0095677](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0095677)