UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA - IPSI
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA – PPGPSI
Doutorado

ANA LÚCIA TEIXEIRA HIRSCHLE

ESTRESSE PERCEBIDO, REGULAÇÃO EMOCIONAL E BEM-ESTAR NO CONTEXTO DA INDÚSTRIA: REVISÃO DE LITERATURA E TESTE DE MODELOS

SALVADOR

2017

ANA LÚCIA TEIXEIRA HIRSCHLE

ESTRESSE PERCEBIDO, REGULAÇÃO EMOCIONAL E BEM-ESTAR NO CONTEXTO DA INDÚSTRIA: REVISÃO DE LITERATURA E TESTE DE MODELOS

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia, como parte dos requisitos para a obtenção de título de Doutora em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social e do Trabalho.

Orientadora: Profa. Dra. Sonia Maria Guedes Gondim

SALVADOR

2017

Hirschle, Ana Lúcia Teixeira
H669 Estresse percebido, regulação emocional e bem-estar no contexto da indústria: revisão de literatura e teste de modelos / Ana Lúcia Teixeira Hirschle. – 2017.
51f.

Orientadora: Prof.ª Dr.ª Sonia Maria Guedes Gondim
Tese (doutorado) - Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia, Salvador, 2017.

1. Psicologia social. 2. Stress ocupacional. 3. Emoções. 4. Bem-Estar. 5. Trabalhadores da indústria. I. Gondim, Sonia Maria Guedes. II. Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia. III. Título.

CDD: 158.72

TERMO DE APROVAÇÃO

Título: Estresse Percebido, Regulação Emocional e Bem-Estar no Contexto da Indústria: Revisão de Literatura e Teste de Modelos

Nome: Ana Lucia Teixeira Hirschle

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia como parte dos requisitos para obtenção do título de Doutora em Psicologia.

Tese defendida e aprovada em 26 de outubro de 2017

BANCA EXAMINADORA

_____

Profa. Dra. Sônia Maria Guedes Gondim
Universidade Federal da Bahia

_____

Prof. Dr. Cícero Roberto Pereira
Universidade Federal da Paraíba

_____

Profa. Dra. Mary Sandra Carlotto
Universidade do Vale do Rio dos Sinos

_____

Profa. Dra. Sônia Regina Pereira Fernandes
Universidade Federal da Bahia

_____

Profa. Dra. Elza Maria Techio
Universidade Federal da Bahia

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais Newton e Ana Luiza, que sempre investiram na minha educação e formação, constituindo uma base sólida para que conseguisse alcançar meus objetivos profissionais e acadêmicos. Pai e Geny, obrigada por estarem sempre presentes na minha vida, mesmo que à distância, me apoiando em todos os momentos dessa trajetória.

À minha família amada, Marcos, Leonardo, Júlia e Vinicius, pelo convívio e companheirismo durante todos os anos de caminhada, me ajudando a aprender sempre e a superar desafios.

À querida Soninha, sempre amável, atenciosa e disponível. Sua postura empreendedora e inovadora, estimulando sempre novos aprendizados foi essencial para o meu desenvolvimento e também para a construção desta tese. Você é muito mais que orientadora, é educadora, facilitadora, apoiadora, incentivadora e amiga. Você é um modelo de inspiração como pessoa e profissional, um exemplo de dedicação, doação e comprometimento!

Aos queridos amigos do grupo de pesquisa, Emoções, Sentimentos e Afetos em Contextos de Trabalho, que me acolheram desde o primeiro momento, compartilhando conhecimentos, emoções e alegrias. É um grupo especial e todos me deram apoio e suporte quando precisei ou solicitei: Aleciane, André, Angélica Sofia, Ana Simões, Beatriz, Carolina, Elza, Emanuel, Franciane, Gisele, Hannah, Iago, Jonathan, Juliana, Juliana Paranhos, Katly, Liana, Lilia, Lis, Louise, Martha, Mino, Pérola, Rui, Silvana, Vitor e Wilma. Muito obrigada!

Ao professor Cícero, sempre disposto a compartilhar seus conhecimentos, contribuindo com seus valiosos ensinamentos na área da estatística aplicada à Psicologia, e com recomendações no meu exame de qualificação, essenciais na construção deste trabalho.

À professora Sonia Regina, pelas suas inúmeras contribuições na disciplina de Saúde Psicossocial e Trabalho, quando ingressei no PPGPSI da UFBA como aluna especial, bem como pelas sugestões feitas no meu exame de qualificação.

À professora Elza, pela disponibilidade em ajudar sempre, pelo compartilhamento de conhecimentos e contribuições para esta tese desde o seminário de qualificação.

À professora Mary Sandra, por ter aceito participar da comissão julgadora, de forma tão gentil e cordial, para avaliar e contribuir com este trabalho.

Aos professores e colegas da Pós-graduação em Psicologia da UFBA, que contribuíram imensamente com a minha formação durante o período do doutorado.

Aos colegas de trabalho, professoras Tereza Cristina e Regina, e aos coordenadores Jaqueline e Calderón, pela amizade e apoio nessa jornada.

Aos meus alunos da Faculdade, pela força e energia positiva que me inspira e motiva a continuar ensinando.

Aos profissionais de RH e trabalhadores das empresas que participaram desta pesquisa. Sem vocês não seria possível a conclusão desta tese!

RESUMO

Hirschle, A.L.T. (2017). Estresse Percebido, Regulação Emocional e Bem-Estar no Contexto da Indústria: Revisão de Literatura e Teste de Modelos. (Tese de Doutorado), Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador.

A pesquisa sobre estresse no trabalho esteve largamente direcionada para analisar os fatores estressores que causam reações no organismo, resultando em transtornos físicos e psicológicos. Apoiadas no movimento da Psicologia Positiva, as pesquisas começaram a ser redirecionadas para o gerenciamento dos afetos para enfrentar as situações de tensão no ambiente laboral. O objetivo central dos estudos realizados nesta tese foi o de ampliar a compreensão sobre as inter-relações entre *estresse percebido, regulação emocional, e bem-estar* no contexto organizacional da indústria, buscando evidências teóricas e empíricas. A principal suposição é a de que as estratégias utilizadas para regular as emoções podem facilitar a adaptação aos estressores percebidos no trabalho, minimizando o estresse e seus impactos negativos no bem-estar. Foram desenvolvidos três estudos, um de revisão de literatura e dois empíricos, de caráter quantitativo e de corte transversal. O estudo teórico pretendeu explorar e compreender as relações existentes entre estresse e bem-estar no trabalho, e reuniu evidências de quais variáveis pessoais e/ou ambientais possuem efeitos protetores para o bem-estar dos trabalhadores, com impactos positivos na sua saúde física, mental e social. Foi realizada uma revisão sistemática da literatura científica nos últimos 11 anos (2006 a 2016), nas bases de dados de Ebsco, Lilacs, SciELO, Google acadêmico, PubMed, e em seis revistas do *Annual Reviews.* Foram analisados cinquenta artigos nacionais e internacionais (estudos empíricos, de revisão e meta-análise), que relacionavam os construtos. Os resultados apontaram que os fatores relacionados ao trabalho, os recursos pessoais como resiliência, autoeficácia, competências emocionais, desapego psicológico, a interface trabalho-vida pessoal e os fatores no nível de grupos têm efeitos no bem-estar. A percepção de suporte social de pares e da chefia ao lado da autonomia no trabalho, atenuam o impacto negativo do estresse sobre o bem-estar. A revisão trouxe um panorama geral dos estudos nacionais e internacionais que relacionam estresse e bem-estar no trabalho, destacando preditores, moderadores e mediadores desta relação, contribuindo para nortear novos estudos e pesquisas no campo. Como contribuição prática, os resultados encontrados são relevantes e podem subsidiar políticas e programas de melhoria do bem-estar e de redução do estresse dos trabalhadores. Para a construção dos estudos empíricos foram coletados dados em uma amostra de 480 trabalhadores da indústria, de forma presencial. Os participantes responderam a um questionário contendo a escala de estresse no trabalho, a medida de regulação emocional adaptada para o contexto de trabalho, a escala de bem-estar no trabalho, e questões sociodemográficas e profissionais. O segundo estudo objetivou desenvolver um instrumento de regulação emocional para o contexto de trabalho (RE-Trab). A medida foi uma adaptação do ERP-Br (Gondim et al., 2015), versão reduzida do ERP-R de Nelis et al. (2011), que avalia dois tipos de regulação - das emoções positivas (Regulação Ascendente - RA) e das emoções negativas (Regulação Descendente - RD) - a partir de situações do cotidiano que eliciam emoções que demandam regulação. Durante a adaptação, foram criados cenários vivenciados no âmbito laboral e opções de estratégias de regulação correspondentes, submetidos à análise teórica dos itens (análise semântica e de construto por meio de juízes), e às análises estatísticas na amostra de trabalhadores, para obter evidências de validade. A medida RE-Trab foi submetida às análises fatorial exploratória (SPSS) e confirmatória

mediante modelagem de equações estruturais (AMOS) e apresentou qualidades psicométricas satisfatórias. O modelo confirmado foi o de um fator geral latente, a Regulação Emocional no Trabalho (RET), que se manifesta nos quatro fatores de primeira ordem, que correspondem às estratégias de regulação para lidar com cenários do ambiente de trabalho: adaptativas e desadaptativas (cenários positivos), funcionais e disfuncionais (cenários negativos). O instrumento oferece avanços em relação ao ERP-Br (Gondim et al., 2015) por medir o processo regulatório em contexto específico. Pode ser usado como instrumento de diagnóstico de prevalência de uso de estratégias por trabalhadores, contribuindo no desenvolvimento de programas que os auxiliem no manejo das emoções de maneira mais eficaz e produtiva. O terceiro estudo teve como foco testar a moderação de estratégias de regulação emocional ascendente e descendente nas relações entre estresse percebido e bem-estar no trabalho (BET), levando em conta o contexto da indústria e baseando-se no modelo proposto por Nelis et al. (2011). Considerando a estrutura confirmada no Estudo 2, foram desenvolvidos dois modelos para testar as hipóteses de predição e moderação: um de Cenários Positivos (CP), contemplando os efeitos de interação entre estresse e as estratégias adaptativas e desadaptativas no BET e o efeito direto dessas variáveis no BET; e outro de Cenários Negativos (CN), incluindo as estratégias funcionais e disfuncionais. Foram encontradas associações entre o estresse percebido, as estratégias de RET e BET. O estresse foi preditor negativo de 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 emocional 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. Em síntese, as principais contribuições da tese são: (a) servir de referência e nortear novas pesquisas no campo estudado; (b) disponibilizar uma medida de regulação emocional validada para o contexto de trabalho brasileiro (RE-Trab); (c) trazer evidências empíricas de associações entre estresse percebido, regulação emocional e bem-estar em uma amostra de trabalhadores da indústria; e (d) oferecer indícios sobre o papel diferenciado da regulação emocional no contexto de trabalho, o que pode gerar insumos para 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.

Palavras-chave: Psicologia social. Stress ocupacional. Emoções. Bem-Estar. Trabalhadores da indústria.

ABSTRACT

The research on work stress was largely directed to analyze the stressors that cause reactions in the body, resulting in physical and psychological disorders. Based on the Positive Psychology movement, the researches began to be redirected to the management of affections to face situations of tension in the work environment The main objective of the studies in this thesis was to broaden the understanding of the interrelations between *perceived stress, emotion regulation, and well-being* in the organizational context of the industry, seeking theoretical and empirical evidence. The main assumption is that strategies used to regulate emotions can facilitate adaptation to perceived stressors at work, minimizing stress and its negative impacts on well-being. Three studies were developed, one of literature review and two empirical, with a quantitative and cross-sectional design. The theoretical study aimed to explore and understand the relationship between stress and work well-being, and it searched evidences of personal or environmental variables with protective effects on workers' well-being, and positive impacts on their physical, mental and social health. A systematic review of the scientific literature over the last 11 years (2006-2016) was conducted in the databases of Ebsco, Lilacs, SciELO, Google Scholar, PubMed, and in six journals of the Annual Reviews. Fifty national and international articles (empirical, review and meta-analysis studies) were analyzed, which related the variables. The results revealed that the factors related to work, the personal resources such as resilience, self-efficacy, emotional competence, psychological detachment, personal work-life interface and group-level factors have effects on well-being. The perceived social support of peers and managers and the autonomy at work, attenuate the negative impact of stress on well-being. The review provided an overview of the national and international studies that associate stress and well-being at work, highlighting predictors, moderators and mediators of this relationship, contributing to guide new studies and research in the field. As a practical contribution, the results are relevant and can support policies and programs to improve workers' well-being and reduce stress. The data for the empirical studies were collected in person, in a sample of 480 workers from the industry. Participants answered a questionnaire containing the work stress scale, the emotion regulation measure adapted to the work context, the work well-being scale, and sociodemographic and professional questions. The second study aimed to develop an instrument of emotion regulation for the work context (RE-Trab). The measure was an adaptation of the ERP-Br (Gondim et al., 2015), a reduced version of the ERP-R of Nelis et al. (2011), which evaluates the self-regulation of positive emotions (Up Regulation) and the regulations of negative emotions (Down Regulation) - from everyday situations that elicit emotions that demand regulation. During the adaptation, scenarios in the work context were created and options of corresponding regulation strategies. They were submitted to the theoretical analysis of the items (semantic and content analysis by judges), and statistical analyzes in the sample of workers, to obtain validity evidences. The RE-Trab measurement was submitted to a exploratory factor analysis (SPSS) and to a confirmatory factor analysis using structural equation modeling (AMOS), and the results revealed good psychometric properties. A model of a latent general factor, the Emotional Regulation at Work (RET) was confirmed, which is manifested in four first order factors, which correspond to the regulation strategies to deal with workplace scenarios: adaptive and maladaptive (positive scenarios), functional and dysfunctional (negative scenarios). The instrument offers advances in relation to ERP-Br (Gondim et al., 2015) by measuring the regulatory process in a specific context. It can be used as a tool to diagnose the prevalence of the use of strategies by workers, contributing to the development of programs that help them to manage their emotions more effectively and productively. The third study aimed to test the moderation of up and down

regulation strategies in the relations between perceived stress and workplace well-being (BET), taking into account the context of the industry and based on the model proposed by Nelis et al. (2011). Considering the final structure obtained by study 2, two models were developed to test the hypotheses of prediction and moderation: one of Positive Scenarios, contemplating the interaction effects between stress and the adaptive and maladaptive strategies in BET and the direct effect of these variables in BET; and another of Negative Scenarios, including functional and dysfunctional strategies. Associations between perceived stress, strategies of emotion regulation and wellbeing were found. Stress was a negative predictor of work well-being, and the adaptive (Up Regulation) and functional (Down Regulation) strategies were positive predictors of BET. The results still 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 workplace can help the worker to preserve the wellbeing in the work making better use of its regulatory processes. In summary, the main contributions of the thesis are: (a) to serve as a reference and guide new research in the field studied; (b) to provide a validated emotional regulation measure for the Brazilian work context (RE-Trab); (c) to bring empirical evidences of associations between perceived stress, emotional regulation, and well-being in a sample of industry workers; and (d) to provide evidences about the differentiated role of emotion regulation in the work context, which can generate inputs to subsidize policies and actions to improve the organizational environment conditions, acting beyond the individual's level, strengthening their cognitive and emotional resources to get better fit person-environment.

Keywords: Social Psychology. Occupational stress. Emotions. Welbeing. Industry workers.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO..... 11
Delineamento dos Estudos: Aspectos Metodológicos..... 19
CONCLUSÕES E CONTRIBUIÇÕES..... 23
REFERÊNCIAS..... 31
APÊNDICE A – Survey utilizado na pesquisa..... 45

APRESENTAÇÃO

Esta tese está inserida na área de interesse e de estudos realizados pelo grupo de pesquisa *Emoções, Sentimentos e Afetos em Contextos de Trabalho*, do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia, coordenado pela Profa. Dra. Sônia Maria Guedes Gondim. Tem como principal objetivo ampliar a compreensão sobre as inter-relações entre estresse percebido, regulação emocional, e bem-estar no contexto de trabalho da indústria, buscando evidências teóricas e empíricas que sustentem a tese de que as estratégias utilizadas para regular as emoções podem facilitar a adaptação aos estressores percebidos no trabalho, minimizando o estresse e seus impactos no bem-estar.

O estresse ocupacional é um campo de investigação abrangente, inserido dentre as abordagens de saúde mental e trabalho, e compreende variáveis relacionadas ao indivíduo, à organização, e às características e condições específicas do trabalho. As pesquisas sobre o tema se tornaram frequentes na segunda metade do século XX, estando associadas ao processo saúde-doença, à saúde do trabalhador e ao desempenho organizacional. O esforço principal dos pesquisadores sobre o estresse no trabalho esteve voltado principalmente para a identificação dos estressores, ou seja, eventos que provocam respostas indicativas de estresse (sintomas físicos e tensão psicológica), e suas consequências negativas, como insatisfação no trabalho, doenças crônicas, fadiga, depressão e *burnout* (Adriaenssens, De Gucht, & Maes, 2015; Johnson et al., 2005; Tamayo, Mendonça & Silva, 2012; Ullrich, Lambert, & McCarthy, 2012; Vasques- Menezes, 2012).

Grande parte dos estudos nessa área com trabalhadores da Indústria seguem o mesmo padrão e sinalizam a alta incidência de adoecimentos. Do total de benefícios da Previdência Social relacionados à problemas de saúde (BS) no Brasil em 2006 (n=1.189.210), 28,1% (n= 333.905) foram concedidos a trabalhadores da indústria, incluindo doenças ocupacionais e não ocupacionais. Em geral, 9,3% dos BS são ocupacionais e na indústria atingem 12,5%

(Santana & Santana, 2011). Depois dos acidentes, as doenças osteomusculares (DOM) constituem a maior causa de afastamentos do trabalho no Brasil, e também na indústria, frequentemente associadas ao estresse psíquico e ocorrem com maior frequência na indústria da transformação (Souza, Santana, Oliveira & Branco, 2008). Foram encontradas altas correlações entre estresse e ansiedade em trabalhadores da indústria têxtil e de calçados (Medeiros Neto et al., 2012; Silva & Kruszielski, 2008). A maior percepção de estresse foi associada ao sedentarismo, à percepção negativa de saúde, e à prevalência de doenças crônicas (Farah et al., 2013; Fonseca, Blank, Barros & Nahas, 2008; Höfelmann & Blank, 2007), enquanto que o deslocamento ativo para o trabalho (a pé ou de bicicleta) foi fator protetor para a percepção de saúde (Tassitano, Feitosa & Tenório, 2013). Em estudo realizado com trabalhadores da indústria na cidade de Salvador, sentir-se com saúde ruim e infeliz se revelou o mais importante preditor potencial de episódios de falta ao trabalho (Yano & Santana, 2012).

O estilo de vida (inatividade física, tabagismo) aliado à exposição a fatores de riscos (temperatura, postura inadequada, repetição de movimentos, longas jornadas), se relacionam à prevalência de doenças crônicas, dores musculares, especialmente as doenças osteomusculares (Álvares, Junior & Deliberato, 2011; Cecilio, Costa, Silva, & Marcon, 2013; Comper & Padula, 2013). Estudo de revisão sobre a indústria de petróleo concluiu que os estressores no trabalho (regime de turnos, sobrecarga de trabalho, confinamento) se associam a fatores psicossociais (abuso de drogas, depressão, falta de apoio social) potencializando o esgotamento profissional (burnout) e o estresse ocupacional dos trabalhadores (Monteiro Dias, Santos, Abelha, & Lovisi, 2016)

Dos 509.062 dias perdidos de trabalho por acidentes de trabalho, 74.012 foram de trabalhadores da Indústria da transformação (14,5% do total), e 67.607 da Indústria da construção/eletricidade/gás (13,3%), que foram respectivamente, o segundo e terceiro

colocados no rank dos grupos mais afetados por faltas ao trabalho cobertas com benefícios da Previdência Social (Santana & Santana, 2011).

Além da perspectiva que foca os estressores do ambiente de trabalho (estímulo) ou as reações do organismo (respostas), uma terceira abordagem mais dinâmica enfatiza como o indivíduo percebe e avalia o ambiente. Privilegiam-se os mecanismos psicológicos de avaliação cognitiva e *coping* (enfrentamento) frente a situações estressantes. Em outras palavras, para que o processo de estresse laboral aconteça é necessário que o trabalhador avalie a situação e as demandas como estressoras, as quais desencadeiam reações, por não ter recursos suficientes para enfrentá-las, com impactos negativos no seu bem-estar (Cooper & Dewe, 2004; Lazarus, 2000; Lazarus & Folkman, 1984). De acordo com Paschoal e Tamayo (2004) essa abordagem tem sido consenso entre os estudiosos da área e é adotada nesta tese.

Com o surgimento da Psicologia Positiva (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) iniciam-se as discussões e os estudos científicos sobre o bem-estar, a fim de compreender os fatores psicológicos que integram uma vida saudável. Os resultados das pesquisas que seguiram o movimento da Psicologia Positiva mostram que indicadores positivos de bem-estar, como vitalidade emocional, otimismo, satisfação com a vida e emoções positivas, estão associados à saúde física e longevidade (Boehm, Peterson, Kivimaki, & Kubzansky, 2011; Diener & Chan, 2011; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005), intensificando o interesse pelo campo. O modelo de doença passa a conviver com outro modelo, caracterizado pela busca da saúde, do bem-estar e da felicidade, fenômenos que começam a ser investigados de modo mais prevalente no contexto de trabalho (e.g., Van Horn, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2004; Warr, 2007a, 2007b), para além dos estudos sobre estresse ocupacional e burnout, priorizados até então (Ferreira, 2012).

Os pesquisadores da área da psicologia social e do trabalho passam a se interessar mais pelos estados afetivos, recursos pessoais, comportamentos e fenômenos grupais

positivos nas organizações, e como estes podem contribuir para o bem-estar dos trabalhadores. Considera-se o bem-estar afetivo um elemento essencial do bem-estar no trabalho (Daniels, 2000; Daniels, 2011; Van Horn et al., 2004), sendo definido como a vivência de mais afetos positivos que negativos no trabalho, e a percepção de que as próprias potencialidades estão sendo desenvolvidas e as metas de vida alcançadas a contento (Paschoal & Tamayo, 2008). Essa definição de bem-estar no trabalho reúne elementos centrais das duas principais abordagens de bem-estar: a hedônica, relacionada ao modelo de bem-estar subjetivo e ao estudo da felicidade (e.g., Deci & Ryan, 2008; Van Horn et al., 2004), e a eudaimônica, relativa ao construto de bem-estar psicológico, que enfoca a expressividade e a autorrealização do potencial do ser humano (e.g., Ryff, 1989; Ryff & Singer, 2008). Embora as duas abordagens sejam frequentemente citadas na literatura (e.g., Ryan & Deci, 2001; Siqueira & Padovam, 2008), e alguns autores enfatizem mais uma do que outra (e.g., Daniels, 2000), autores como Waterman (1993) e Warr (2007b) ressaltam a importância das duas dimensões para compreender melhor o fenômeno, considerado multidimensional.

Nesse contexto, começam a surgir novos estudos que relacionam o estresse ao bem-estar no trabalho (BET). Considerando a necessidade de compreensão da inter-relação entre esses construtos, ainda pouco explorada, originou-se o *Estudo 1* desta tese, com o objetivo de reunir evidências sobre os impactos do estresse no bem-estar de trabalhadores e sobre quais variáveis pessoais e/ou ambientais possuem efeitos protetores sobre o BET. Realizou-se, então, uma revisão sistemática da literatura científica nacional e internacional, de 2006 a 2016, analisando 50 estudos - 15 de revisão e meta-análise e 35 empíricos. Observou-se que os estressores no trabalho estão relacionados principalmente a indicadores de mal-estar. Em circunstâncias de alta demanda, por exemplo, os trabalhadores podem manter o engajamento no trabalho, mas a tensão psicológica e física aumenta ao longo do tempo, com consequências negativas para o seu bem-estar, tais como exaustão emocional, irritação, ansiedade e sintomas

osteomusculares (e.g., Ford et al., 2014; Ilies, Aw, & Pluut, 2015; Lang J., Ochsman, Kraus, & Lang, J.W., 2012; Sonnentag, 2015; Sonnentag & Fritz, 2015). Por outro lado, os achados também sugerem que algumas variáveis situacionais como o suporte social dos colegas e gestores (e.g., Häusser, 2010; Ilies, Aw, & Pluut, 2015), e variáveis individuais como estabilidade emocional e as estratégias de autorregulação das emoções (Sonnentag, 2015), podem atuar como moderadoras, atenuando o impacto dos estressores.

Nas últimas décadas, o estudo das emoções e afetos no trabalho tem crescido exponencialmente (e.g., Davis, Griffith, Thiel, & Connelly, 2015; Gondim & Borges-Andrade, 2009; Gondim & Siqueira, 2014; Liu, Prati, Perrewé, & Brymer, 2010; Nelis, Quoidbach, Hansenne, Kotsou, et al., 2011; Niven, Sprigg, & Armitage, 2012; Páez-Rovira & Costa, 2014), ampliando-se cada vez mais a necessidade de uma melhor compreensão das emoções, e de como podem favorecer um clima propício ao bem-estar no trabalho, a saúde do trabalhador e da própria organização (Askanasy, 2015; Ashkanasy & Dorris, 2017).

A regulação das emoções (RE) emerge como um campo independente de pesquisas também em ascensão (Gross, 2015, Tamir, 2011), sendo definida como um mecanismo no qual o indivíduo influencia e controla suas próprias emoções, como as expressa e as experimenta (Gross, 1998, 2008). É um processo fundamental da vida na medida em que proporciona o ajuste às normas sociais, ao se reagir adequadamente no convívio social (quando, como e onde expressar as emoções), e propicia a melhoria na qualidade das relações interpessoais, ao se levar em conta os sentimentos alheios (Gondim & Borges-Andrade, 2009). A regulação emocional bem-sucedida é um pré-requisito para o funcionamento adaptativo do indivíduo, facilitando o alcance dos seus objetivos, que podem ser instrumentais (atingir metas) ou de prazer (sentir-se melhor) (Gross, Richards, & John, 2006; Gross, Sheppes, & Urry, 2011). 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 (Gross, 2014; Gross & Thompson, 2007), sendo essa flexibilidade da autorregulação considerada adaptativa (Gyurak, Gross, & Etkin, 2011).

Pesquisas têm associado a capacidade de RE ao bem-estar, sendo objeto frequente de investigação na última década (Freire & Tavares, 2011; Gross & John, 2003; McRae et al., 2012; Quoidbach, Berry, Hansenne, & Mikolajczak, 2010). De acordo com Nelis, Quoidbach, Hansenne, e Mikolajczak (2011) a habilidade para regular adequadamente as próprias emoções positivas e negativas é crucial para a saúde mental e física, relações sociais e *performance* no trabalho. Esses autores (Nelis et al., 2011), dividem o processo regulatório em dois tipos: a Regulação Ascendente (RA), que se caracteriza pelo maior uso de estratégias adaptativas (ampliam os efeitos benéficos das emoções positivas) que desadaptativas (reduzem os efeitos das emoções positivas); e a Regulação Descendente (RD), caraterizada pelo maior uso de estratégias funcionais (diminuem os efeitos indesejáveis das emoções negativas) que disfuncionais (aumentam os efeitos das emoções negativas). Propõe-se que na RA, diante de cenários que eliciam emoções positivas é possível usar estratégias adaptativas, como por exemplo *saborear o momento presente*, *expressão de emoções positivas*, ou desadaptativas como a *preocupação excessiva* e a *identificação de falhas*. Na RD, para lidar com cenários que despertam emoções negativas, propõe-se o uso de estratégias funcionais como a *reavaliação da situação*, a *modificação da situação*, entre outras, ou disfuncionais como *ruminação e reação impulsiva (acting out)*.

Embora os estudos nesse campo tenham crescido muito (Gross, 2013, 2015; Tamir, 2011; Weytens, Luminet, Verhofstadt, & Mikolajczak, 2014), ainda são poucos os instrumentos validados no Brasil para mensuração de estratégias de regulação emocional, especialmente no âmbito laboral. Devido a essa carência foi proposto o *Estudo 2*, com o objetivo de desenvolver uma medida de regulação emocional para o contexto de trabalho (RE-Trab) e de buscar evidências de validade em uma amostra de trabalhadores. A medida foi uma

adaptação do ERP-Br (Gondim et al., 2015), versão reduzida do ERP-R (Nelis et al., 2011), que avalia os modos de regulação (RA e RD) frente a situações do cotidiano. Com um instrumento composto por cenários vivenciados no trabalho, mais pertinentes à essa realidade, seria possível avaliar se o modelo confirmado pelos autores (2011) funcionaria da mesma forma no contexto laboral e, posteriormente, viabilizar o teste de hipóteses propostas para o *Estudo 3* que pretendeu investigar relações de predição (estratégias de RE x BET) e de moderação entre os três construtos (estresse percebido no trabalho, estratégias de regulação emocional no trabalho e bem-estar no trabalho).

As pesquisas têm evidenciado a relação entre essas três variáveis. O gerenciamento das emoções negativas (RD) tem se mostrado relevante para amenizar os efeitos danosos dos estressores (Kinman & Grant 2011; Kvillemo & Bränström, 2014; Lawrence, Troth, Jordan, & Collins, 2011; Shimazu & Schaufeli, 2007) e exerce um papel fundamental para manter o bem-estar de líderes e subordinados (Haver, Akerjordet, & Furunes, 2013). A estratégia de reavaliação (que faz parte do rol de estratégias funcionais da Regulação Descendente - RD) atenuou o efeito dos estressores (agressão) reduzindo a tensão, durante as interações internas na organização (Niven et al., 2012). As estratégias de RE e coping mais ou menos funcionais revelaram ter influência na vulnerabilidade psicológica, aumentando ou reduzindo a predisposição ao estresse e transtornos psicológicos (Aldao, Nolen-Hoeksem, & Schweizer, 2010; Kashdan, Barrios, Forsyth, & Steger, 2006; Martin & Dahlen, 2005; Watson & Sinha, 2008).

Observa-se que grande parte da literatura sobre estresse aborda o tema segundo a Teoria cognitiva de estresse e coping proposta por Lazarus e Folkman (1984), que enfatiza as estratégias utilizadas para a redução da experiência emocional negativa (e.g., Kvillemo & Bränström, 2014; Rothman & Malan, 2011; Sanches & Santos, 2013; Santos & Cardoso, 2010). Recentemente, pesquisas têm ampliado essa perspectiva, mostrando a importância das

emoções positivas para o enfrentamento de situações de estresse e sua função adaptativa (Folkman, 2008; Folkman & Moskowitz, 2007; Ong, Bergeman, Wallace, & Bisconti, 2006; Tugade & Fredrickson, 2007), suprindo uma lacuna na literatura sobre o assunto, apontada por Lazarus (2000). Estudos têm mostrado que a regulação das emoções positivas (Regulação Ascendente - RA) pode ter impacto crucial no nosso bem-estar (Livingstone & Srivastava, 2012), no entanto, pouco se sabe sobre a utilidade dessas estratégias de RE (Quoidbach et al., 2010). Assim, a investigação do estresse associado ao construto de regulação emocional é uma abordagem mais abrangente, uma vez que envolve os mecanismos de regulação das emoções positivas (RA) e negativas (RD), podendo ser profícua e esclarecedora para a compreensão do bem-estar no trabalho. Justifica-se, dessa maneira, a escolha do construto de RE com o propósito de trazer contribuições relevantes para a compreensão do impacto das duas formas de regulação (RA e RD) na relação entre estresse percebido e bem-estar no trabalho.

Ao analisar os estudos no Brasil, as emoções no trabalho ainda constituem um tópico pouco estudado (Gondim & Siqueira, 2014), especialmente no que se refere à relação entre regulação das emoções (RE), estresse e bem-estar no trabalho (BET). Dos 50 estudos analisados na revisão citada sobre estresse e efeitos no BET (Estudo 1), apenas nove (18%) eram de origem nacional (um de revisão e oito empíricos), e desses, seis incluíram o tema de afetos: nenhum tratou sobre a regulação das emoções, um focou o fator afetivo da qualidade de vida (Sadir, Bignotto, & Lipp, 2010) três enfatizaram a saúde física e psicológica (transtornos) (Caran, 2011; Serafim, Campos, Cruz, & Rabuske 2012; Silva, Santos, Costa, Taveira, & Teixeira, 2013), cinco abordaram as estratégias de enfrentamento (coping), (Fonseca & Soares, 2006; Goto, Souza & Lima, 2009; Guido, Linch, Pitthan, & Umann 2011; Sanches & Santos, 2013; Santos & Cardoso, 2010), sendo apenas um desses com trabalhadores da indústria. Essas pesquisas usaram principalmente o método de correlação ou

qualitativo, concluindo sobre preditores e resultados do estresse, sem incluir modelos de moderação. Esse panorama evidencia a escassez de investigações nacionais com industriários, uma das categorias que aparece com altos indicadores de ausência ao trabalho e adoecimento, que relacionem os três construtos e adotem modelos de moderação, justificando a relevância do Estudo 3.

Delineamento dos Estudos: Aspectos Metodológicos

Considerando a relevância dos temas em estudo para a área da psicologia organizacional e do trabalho, além dos avanços que ainda podem ser feitos nesse campo do conhecimento, o *objetivo geral* desta tese é: ampliar a compreensão sobre as inter-relações entre os construtos de estresse percebido, regulação emocional e bem-estar no contexto de trabalho da indústria, buscando evidências teóricas e empíricas que sustentem a tese de que as estratégias utilizadas para regular as emoções podem facilitar a adaptação aos estressores percebidos no trabalho, minimizando o estresse e seus impactos negativos no bem-estar.

Foram desenvolvidos três estudos, que compõem a estrutura da tese, articulados entre si para cumprir o objetivo geral proposto. Resume-se a seguir as questões de pesquisa que nortearam o delineamento de cada um dos estudos, os objetivos específicos, o método de realização, e as contribuições esperadas:

- ***Estudo 1***

Questões de pesquisa: Qual a natureza da relação entre estresse e bem-estar no trabalho? Que variáveis pessoais ou contextuais são capazes de amenizar o efeito do estresse, com impactos positivos no bem-estar e na saúde dos trabalhadores?

Objetivo específico: Caracterizar as relações existentes entre estresse e bem-estar no trabalho, buscando encontrar evidências de quais variáveis pessoais e/ou ambientais possuem efeitos protetores para o bem-estar dos trabalhadores, com impactos positivos na sua saúde física, mental e social.

Método: Realizar uma revisão sistemática da literatura nacional e internacional dos últimos 11 anos (2006 a 2016), em bases de dados e revistas científicas, buscando estudos empíricos, de revisão e meta-análise que relacionam estresse e bem-estar no trabalho.

Contribuições esperadas: Dar embasamento teórico e empírico ao estudo 3 desta tese, e oferecer suporte de literatura para novas pesquisas no campo estudado.

- ***Estudo 2***

Questões de pesquisa: Uma medida de regulação emocional adaptada ao contexto de trabalho (RE-Trab) ampliaria as possibilidades de compreender o fenômeno do processo de autorregulação? A medida apresentaria a mesma estrutura da medida geral do ERP-Br (Gondim et al., 2015) e qualidades psicométricas aceitáveis quando aplicada na amostra de trabalhadores?

Objetivo específico: Desenvolver uma medida de regulação emocional para o contexto de trabalho, a partir do ERP-Br (Gondim et al., 2015), e obter evidências de validade em uma amostra de trabalhadores da indústria.

Método: Realizar a análise teórica dos itens (análise da adequação contextual, semântica, e de construto por meio de juízes), e análises estatísticas em uma amostra de trabalhadores (Pasquali, 2001, 2009).

Contribuições esperadas: Disponibilizar uma medida para avaliar a regulação das emoções de trabalhadores, de fácil uso e compreensão, que possa ser utilizada em pesquisas ou diagnósticos organizacionais.

- ***Estudo 3***

Questões de pesquisa: As estratégias de regulação emocional ascendente (RA) e descendente (RD), conforme modelo de Nelis et al. (2011), teriam efeito moderador nas relações entre estresse e bem-estar de no trabalho, no contexto da indústria?

Objetivo específico: Testar a moderação de estratégias de regulação emocional ascendente (RA) e descendente (RD), nas relações entre estresse percebido no trabalho (EPT) e bem-estar no trabalho (BET), levando em conta o contexto organizacional da indústria e baseando-se no modelo proposto por Nelis et al. (2011).

Hipóteses:

H1: Estratégias adaptativas de RA são melhores preditores de BET do que as estratégias funcionais de RD.

H2: Estratégias adaptativas de RA atenuam o impacto negativo do EPT no BET.

H3: Estratégias funcionais de RD atenuam o impacto negativo do EPT no BET.

H4: Estratégias desadaptativas de RA reduzem mais os efeitos negativos do EPT no BET do que as estratégias disfuncionais de RD.

Método: Coletar os dados em uma amostra de trabalhadores da indústria, nos locais de trabalho, utilizando três instrumentos de mensuração das variáveis: a Escala de Estresse no Trabalho (EET), a medida de Regulação Emocional adaptada para o contexto de trabalho (RE-Trab) e a Escala de Bem-estar no Trabalho. (EBET). Analisar os dados, realizar estatísticas descritivas e correlações, análises fatoriais confirmatórias das escalas, e testar as hipóteses por meio de modelagem de equações estruturais.

Contribuições esperadas: Ampliar o foco dos estudos sobre estresse adotando a perspectiva de regulação das emoções, que considera o manejo tanto de emoções positivas quanto negativas, trazer evidências empíricas de associações entre estresse percebido, regulação emocional e bem-estar em uma amostra de trabalhadores da indústria e, por último, oferecer

indícios do papel diferenciado da regulação emocional no contexto de trabalho e de potenciais ações contraproducentes ou condições ambientais que prejudicam o trabalhador.

Em síntese, esta tese foi estruturada sob a forma de três artigos produzidos a partir de cada um dos estudos citados, submetidos para publicação: Artigo 1 (Hirschle & Gondim 2017a); Artigo 2 (Hirschle & Gondim, 2017b); e Artigo 3 (Hirschle, Gondim, Alberton & Ferreira, 2017). A seguir encontra-se uma seção dedicada a conclusões gerais, contribuições, limitações e sugestões de estudos futuros. As referências desta apresentação, das conclusões e contribuições foram colocadas no final da tese.

CONCLUSÕES E CONTRIBUIÇÕES

O objetivo central desta tese foi ampliar o conhecimento das inter-relações entre *estresse percebido, regulação emocional, e bem-estar* no contexto da indústria. Cada um dos três estudos contribuiu de forma complementar para atingir esse objetivo, trazendo insumos para estudos futuros que desejem dar continuidade às investigações aqui realizadas.

O *Estudo 1* de revisão de literatura sistematizou achados sobre as relações entre estresse e bem-estar no trabalho (BET), analisando os preditores, moderadores e mediadores individuais e contextuais. Os fatores do trabalho (estressores, falta de recursos, de suporte e de qualidade das interações sociais) revelaram-se como preditores negativos, que prejudicam o BET, enquanto os recursos pessoais (resiliência, autoeficácia, competências emocionais, desapego psicológico) mostraram-se como preditores positivos de BET.

A percepção de suporte organizacional e social (de pares e da chefia) ao lado da autonomia no trabalho, atenuam o impacto negativo do estresse sobre o bem-estar. Já os recursos pessoais (autorregulação, estabilidade emocional, desapego psicológico), além de reduzirem a repercussão negativa dos estressores aumentam o efeito positivo dos recursos organizacionais no BET. Embora citados em menor número, o conflito trabalho-família e os fatores individuais como o baixo desapego psicológico do trabalho nos períodos de folga, as emoções negativas e a regulação emocional (RE) disfuncional foram preditores negativos, mostrando nocivos ao BET, enquanto que a coesão social e a eficácia coletiva foram preditores positivos de BET.

Os resultados sobre o uso das estratégias consideradas “disfuncionais” (esquiva, supressão) são ambivalentes, pois em algumas situações elas podem ser adaptativas. Ressalta-se, dessa maneira, a importância da flexibilidade regulatória dependendo do contexto. Ou seja, o uso de diferentes estratégias de RE de acordo com a situação facilita a adaptação aos

estressores. Nesse sentido, Lawrence et al.**Erro! Fonte de referência não encontrada.** (2011) ressaltam que não é a mera utilização de determinadas estratégias de regulação consideradas disfuncionais (p. ex., a supressão de emoções) que causa danos à saúde, mas o seu uso habitual.

Quanto às limitações desse estudo, pode-se apontar a seleção de periódicos, que ocorreu em diversas bases de dados e revistas relevantes para a área, embora possam haver outras não consultadas. E também podem haver outros níveis de análise, palavras-chave e abordagens sobre estresse e bem-estar no trabalho para além das utilizadas. Sugerem-se mais pesquisas sobre a dinâmica do bem-estar no trabalho, testando modelos mais amplos e integrados, que busquem avaliar o processo e os resultados de longo prazo frente às demandas e estressores ocupacionais, bem como ampliar a mensuração dos construtos por meio de outros instrumentos (observações, relatos diários), para além do autorrelato.

Em resumo, o estudo 1 contribui para nortear novas pesquisas no campo uma vez que traz uma visão geral dos estudos nacionais e internacionais que relacionam estresse e bem-estar no trabalho (tipos de pesquisa, enfoques, conclusões). Além disso, serviu de embasamento teórico para o estudo 3, reiterando a relevância de investigar o papel da autorregulação das emoções para o bem-estar dos trabalhadores. Como contribuição prática, os resultados encontrados são relevantes e podem subsidiar as políticas e os programas de melhoria do bem-estar e de redução do estresse dos trabalhadores.

O *Estudo 2* teve como foco ampliar as possibilidades de compreensão do processo de autorregulação a partir do desenvolvimento de uma medida de regulação emocional específica para o contexto de trabalho (RE-Trab), e obter evidências de validade em uma amostra de trabalhadores da indústria. A medida criada foi uma adaptação do ERP-Br (Gondim et al., 2015), versão reduzida do ERP-R de Nelis et al. (2011), que avalia dois modos de regulação - das emoções positivas (Regulação Ascendente - RA) e das emoções negativas (Regulação

Descendente - RD) - a partir de situações do cotidiano que eliciam emoções que demandam regulação.

Considerando que as medidas anteriores (Gondim et al., 2015; Nelis et al., 2011) avaliavam o fenômeno em situações gerais do cotidiano que demandam o uso de estratégias para lidar com as emoções (e.g., *lidar com o término de um relacionamento estável)*, procurou-se levar em consideração o contexto, apontado como de relevância pela literatura recente (Aldao, 2013; Ashkanasy & Dorris, 2017; Katz, Lustig, Assis, & Yovel, 2017; Lomas & Ivtzan, 2016; Tamir, 2015). No processo de desenvolvimento do RE-Trab foram criados cenários vivenciados no âmbito laboral (adequação contextual), submetidos à analise teórica (semântica e de juízes) e análise empírica (estatísticas em uma amostra de trabalhadores) (Pasquali, 2000, 2009). Foram realizados *estudos-piloto* antes da sua aplicação definitiva, conforme recomendado por vários autores (Borsa, Damásio & Bandeira, 2012; Morgado, Meireles, Neves, Amaral, & Ferreira, 2017).

O instrumento apresentou índices psicométricos satisfatórios. No contexto da amostra investigada, aponta-se para a existência de um fator geral latente, a Regulação Emocional no Trabalho (RET), que se manifesta nos quatros fatores de primeira ordem - as estratégias de RE para lidar com cenários positivos e negativos do ambiente de trabalho: adaptativas, desadaptativas funcionais e disfuncionais. O resultado encontrado coloca em xeque a diferenciação entre modos regulatórios RA e RD em se tratando de situações que ocorrem no contexto de trabalho. Embora os resultados obtidos no estudo 2 tenham se distanciado da configuração do modelo original (ERP-R) e do reduzido (ERP-Br), com dois fatores de segunda ordem (RA e RD), a solução encontrada no RE-Trab revela alinhamento com o modelo teórico que serviu de base para o desenvolvimento da escala original (Nelis et al., 2011).

Os resultados também apontam que as estratégias consideradas adequadas e usadas com eficácia no âmbito pessoal nem sempre são as mesmas em situações de trabalho (Pinheiro, Trócoli e Tamayo, 2003), devendo-se ter cuidado ao interpretar e concluir sobre a regulação emocional de trabalhadores ao fazer uso de medidas de RE genéricas. A eficácia da estratégia deve levar em conta o contexto, pois o que é considerado mais adaptativo depende das demandas do ambiente (Aldao, 2013, Tamir, 2015). Estudos sinalizam que a habilidade de usar as estratégias regulatórias de forma flexível, de acordo com a situação, é um preditor de ajustamento saudável (Bonanno & Burton, 2013; Gyurak, Gross, & Etkin, 2011). Desse modo, ao testar a medida em novas amostras de trabalhadores de diferentes categorias ocupacionais, recomenda-se avaliar a pertinência das estratégias propostas visando categorizá-las melhor de acordo com o contexto estudado, e verificar especialmente os itens de menor carga fatorial e os que saturaram em dimensões opostas (e.g., estratégias adaptativas x desadaptativas).

Do ponto de vista das limitações do estudo, pode-se dizer que a mensuração de processos psicológicos mediante escalas de autorrelato é insuficiente para uma compreensão mais aprofundada do processo regulatório, uma vez que avalia a percepção individual de forma retrospectiva, num contexto hipotético de ação. Novos instrumentos que avaliem o uso situacional das estratégias regulatórias, a partir da ativação de um estado emocional real vivenciado (por meio da lembrança de evento pessoal), como por exemplo o SERI - State Emotion Regulation Inventory, (Katz, Lustig, Assis, & Yovel, 2017), são bem-vindos e podem trazer contribuições importantes e complementares para esse campo de estudos, bem como estudos longitudinais, com análises qualitativas e multiníveis, e com outras ocupações.

O RE-Trab oferece avanços em relação ao ERP-Br (Gondim et al., 2015) por medir o processo regulatório em contexto específico, e mostrou-se capaz de trazer informações relevantes sobre a regulação das emoções no trabalho, evidenciando que essa não se comporta

da mesma maneira que a regulação das emoções para lidar com situações da vida cotidiana (estudo 3 desta tese). O estudo 2, portanto, contribui para o campo ao apresentar uma medida válida para avaliar a regulação das emoções de trabalhadores, de fácil uso e compreensão, que pode ser utilizada em outras pesquisas para fins de diagnóstico organizacional. Como decorrência torna-se possível desenvolver ações que propiciem um clima mais favorável aos colaboradores, e também programas que os auxiliem no manejo das emoções de maneira mais eficaz e produtiva.

O *Estudo 3* testou a moderação de estratégias de regulação emocional ascendente (RA) e descendente (RD) nas relações entre estresse percebido e bem-estar no trabalho (BET), levando em conta o contexto organizacional da indústria e baseando-se no modelo proposto por Nelis et al. (2011). Considerando a estrutura confirmada no Estudo 2, levando em conta as quatro estratégias e não os dois modos regulatórios, foram desenvolvidos dois modelos para testar as hipóteses de predição e moderação: um de Cenários Positivos (CP), contemplando os efeitos de interação entre estresse percebido e as estratégias adaptativas e desadaptativas no BET, e o efeito direto dessas três variáveis no BET; e outro de Cenários Negativos (CN), incluindo as estratégias funcionais e disfuncionais.

Foram encontradas associações entre o estresse percebido, as estratégias de regulação emocional e bem-estar no trabalho. O estresse foi preditor negativo, prejudicando o BET, enquanto as estratégias adaptativas e funcionais foram preditoras positivas de BET. Embora essas estratégias contribuam para explicar o BET, na presença de estresse elas perdem o seu poder contributivo. Em outras palavras, o fato de o ambiente laboral ser percebido como estressor pelos trabalhadores parece dificultar o uso de estratégias mais adequadas para os cenários, fazendo com que as estratégias desadaptativas e disfuncionais sejam usadas como alternativa para atenuar o impacto negativo do estresse no bem-estar. O uso dessas estratégias pelos trabalhadores pode ser explicado também por sua adequação ao contexto, ou seja,

estratégias como a *inibição da expressão emocional* e a *identificação de falhas* consideradas desadaptativas no modelo teórico do ERP-R (Nelis et al., 2011) são frequentemente valorizadas e incentivadas no ambiente laboral, sendo percebidas como adequadas. Dessa forma, os trabalhadores da amostra pesquisada conseguiram amenizar o mal-estar decorrente de maior estresse percebido no trabalho fazendo maior uso de estratégias disfuncionais e desadaptativas. No entanto, é importante ressaltar que o uso habitual dessas estratégias pode ser danoso à saúde e bem-estar dos trabalhadores a médio e longo prazos (Lawrence et al. 2011). Estudos futuros poderão vir a colocar à prova esta hipótese.

Observou-se também que o uso de estratégias disfuncionais (para lidar com cenários negativos) é mais nocivo para o BET do que o uso de estratégias desadaptativas (para lidar com cenários positivos). Estudos anteriores trazem evidências de que não saber regular os efeitos de emoções negativas traz mais prejuízos para o bem-estar (Alberton, 2015; Rahimnia et al., 2013; Scheibe & Zacher, 2013; Zammuner & Gali, 2005), especialmente em situações de estresse (Lawrence et al. 2011).

Considerando as evidências que apontam para o aumento de benefícios da Previdência Social concedidos por impossibilidade de trabalhar resultante de problemas na saúde, incluindo o setor da indústria (Santana & Santana, 2011), conclui-se então sobre a importância de ações mais efetivas nas organizações para mudar esta realidade (Bertoncello & Borges-Andrade, 2015). A melhoria do clima e a redução dos estressores no ambiente de trabalho, por exemplo, poderiam vir a estimular os trabalhadores a fazerem mais uso de estratégias adaptativas e funcionais, com benefícios mais duradouros ao seu bem-estar.

Tendo em vista a limitação do método utilizado no estudo 3 (correlacional e de corte transversal), sugere-se para futuras pesquisas adotar desenhos longitudinais que permitam investigar os impactos de 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 se refere à mensuração restrita a instrumentos de autorrelato, que poderia ser ampliada com o uso de outras medidas qualitativas (observação, entrevistas, acompanhamento via diários) e que busquem avaliar estratégias de regulação espontâneas, a partir da ativação de estados emocionais reais (Katz, Lustig, Assis, & Yovel, 2017). Além disso, novos estudos poderiam explorar o fenômeno em amostras de categorias e contextos profissionais diversos, testando diferentes papéis da RE e associando a outras variáveis, ampliando sua compreensão.

À guisa de conclusão, pode-se dizer que os estudos 1 e 3 fortaleceram a principal suposição desta tese de que as estratégias utilizadas para regular as emoções podem facilitar a adaptação aos estressores percebidos no trabalho, minimizando o estresse e seus impactos negativos para o bem-estar. O estudo 2, por sua vez, foi um passo metodológico necessário à realização do estudo 3, ao desenvolver um instrumento para avaliar a regulação das emoções em contexto de trabalho.

Em resumo, os estudos contribuíram para: (a) servir de referência e nortear novas pesquisas no campo estudado; (b) disponibilizar uma medida de regulação emocional validada para o contexto de trabalho brasileiro (RE-Trab); (c) trazer evidências empíricas de associações entre estresse percebido, regulação emocional e bem-estar em uma amostra de trabalhadores da indústria; e (d) oferecer indícios sobre o papel diferenciado da regulação emocional no contexto de trabalho, o que pode gerar insumos para 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.

Apesar do avanço científico na área de saúde do trabalhador, qualidade de vida e bem-estar no trabalho, ainda existe um distanciamento entre teoria e prática que necessita de aproximação, em prol da melhoria da vida no trabalho (Bertoncello & Borges-Andrade, 2015;

Vasques-Menezes, 2012). Nesse sentido, ressalta-se a importância da continuidade de investigações sistemáticas no campo, em diferentes contextos ocupacionais e com diferentes vertentes teórico-metodológicas que, além de ampliar a compreensão dos fenômenos, busquem medidas efetivas para a superação dos problemas nas complexas relações homem-trabalho-organizações.

REFERÊNCIAS

Adriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research. *International journal of nursing studies, 52*(2), 649-661. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2014.11.004

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

Aldao, A., Nolen-Hoeksem, S., & Schweizer, S. (2010). Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review, 30*, 217-237. doi:10.1016/j.cpr.2009.11.004

Álvares, L. D., Júnior, A. F., & Deliberato, P. C. P. (2011). Indicadores de Saúde em Trabalhadores de Indústria de Plásticos. *Revista de Atenção à Saúde, 8*(25), 21-31. Recuperado em: seer.uscs.edu.br

Ashkanasy, N. M. (2015). Emotions and work. In Elsevier (Ed) International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (pp.507-12) doi:10.1016/B978-0-08-097086-8.22037-0

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

Bertoncello, B. & Borges-Andrade, J. E. (2015). Relações entre Suporte Organizacional e Saúde Mental do Trabalhador. Revista *Laborativa*, v. 4, n. 2, p. 85-102. Recuperado em: http://ojs.unesp.br/index. php/rlaborativa.

Boehm, J. K., Peterson, C., Kivimaki, M., & Kubzansky, L. (2011). A prospective study of positive psychological well-being and coronary heart disease. *Health Psychology*, *30*(3), 259-267. doi:10.1037/a0023124

Bonanno G.A, & Burton C.L. (2013). Regulatory flexibility: An individual differences perspective on coping and emotion regulation. *Perspectives on Psychological Science*, *8*(6), 591-612. doi: 10.1177/1745691613504116

Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. *Paidéia, 22*(53), 423-432. doi:10.1590/1982-43272253201314

Caran V.C.S, Freitas F.C.T.D, Alves L. A., Pedrão L. J., & Robazzi M.L.D.C.C. (2011). Riscos ocupacionais psicossociais e sua repercussão na saúde de docentes universitários. *Revista de Enfermagem UERJ, 19*(2), 255-261. Recuperado em: http://saudepublica.bvs.br/pesquisa/resource/pt/lil-601583

Cecilio, H. P. M., Costa, M. A. R., Silva, R.L.D.T., & Marcon, S. S. (2013). Condições de saúde da mulher trabalhadora na indústria do vestuário. *Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste*, *14*(2). Recuperado: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=324027986015

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 factors questionnaire *Fisioterapia e Pesquisa*, *20*(3), 215-221. Recuperado em: http://www.revistas.usp.br/fpusp/article/view/78376

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

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 GP

Hodgkinson & JK Ford (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (vol.26, pp 1-46). New York: Wiley.

Davis, J., Griffith, J. A., Thiel, C. E., & Connelly, S. (2015). Development and validation of a measure for emotion regulation at work: Introducing the Workplace Emotion Regulation Preference Inventory (WERPI). *Personality and Individual Differences, 85,* 245–250. doi: 10.1016/j.paid.2015.05.0090191-8869

Deci, E. L., & Ryan, M. R. (2008). Hedonia, eudaimonia and well-being: An introduction. *Journal of Hapiness Studies, 9*, 1-11.doi: 10.1007/s10902-006-9018-1

Diener, E., Chan, M.Y. (2011). Happy People Live Longer: Subjective Well-Being Contributes to Health and Longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 3* (1), 1–43. doi:10.1111/J.1758-0854.2010.01045.X

Farah, B. Q., de Barros, M. V. G., de Farias Júnior, J. C., Ritti-Dias, R. M., Lima, R. A., Barbosa, J. P. D. A. S., & Nahas, M. V. (2013). Percepção de estresse: associação com a prática de atividades físicas no lazer e comportamentos sedentários em trabalhadores da indústria. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, *27*(2), 225-234. Recuperado em: http://www.revistas.usp.br/rbefe/article/view/58563

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.

Folkman, S. (2008). The case for positive emotions in the stress process. *Anxiety, Stress & Coping, 21*(12), 3-14. doi: 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. http://dx.doi.org/10.4324/9780203965245

Fonseca, S. A., Blank, V. L. G., de Barros, M. V. G., & Nahas, M. V. (2008). Percepção de saúde e fatores associados em industriários de Santa Catarina, Brasil Self-perceived health and associated factors in industrial workers from Santa Catarina State, Brazil. *Cadernos de Saúde Pública*, *24*(3), 567-576. Recuperado em: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43951698/Self-perceived_health_and_associated_fac20160321-31502-b0v5t4.pdf

Fonseca A.M. da, & Soares E. (2006). Desgaste emocional: depoimentos de enfermeiros que atuam no ambiente hospitalar. *Revista RENE Fortaleza*; *7*(1), 91-97. Recuperado em: http://www.redalyc.org/html/3240/324027953012/

Ford MT, Matthews RA, Wooldridge JD, Mishra V, Kakar UM, & Strahan SR. (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

Freire, T. & Tavares, D. (2011). Influência da autoestima, da regulação emocional e do gênero no bem-estar subjetivo e psicológico de adolescentes. *Revista de Psiquiatria Clínica, 38*(5), 184-188. Recuperado em: https://www.researchgate.net

Gondim, S. M. G. & Borges-Andrade, J. E. (2009). Regulação emocional no trabalho: Um estudo qualitativo com trabalhadores da aviação. *Revista Ciência e Profissão, 29*(3), 512-533. Recuperado em: http://www.scielo.br/pdf/pcp/v29n3/v29n3a07

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*. 2. ed. (cap.6, pp. 207-236), Porto Alegre: Artmed.

Gondim, S. M. G., Pereira, C., Hirschle, A. L. T., Palma, E. M. S., Alberton, G. D., Paranhos, J.,... 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

Goto A. K., Souza M. T. S. de, & Lima Jr. J. V. (2009). Um estudo sobre o estresse em profissionais da área de logística da indústria automobilística. *Psicologia Política*; *9*(18), 291-311. Recuperado http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2009000200008

Gross, J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology, 2*(3), 271-299. doi: 10.1037/1089-2680.2.3.271

Gross, J. J. (2008). Emotion regulation. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones, & L. F. Barrett (Eds). *Handbook of emotions* (cap.31, pp 497-512). New York, NY: The Guilford Press.

Gross, J. J. (2013). Emotion regulation: Taking stock and moving forward. *Emotion, 13*(3), 359–365. doi: 10.1037/a0032135

Gross, J.J. (2014). Emotion regulation: Conceptual and empirical foundations. In J.J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (2nd ed.) (pp. 3-20). New York, NY: Guilford.

Gross, J. J. (2015). Emotion Regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry, 26*, 1-26. doi:10.1080/104784X.2014.940781.

Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(2), 348–362.

Gross, J.J., Richards, J.M., & John, O.P. (2006). Emotion regulation in everyday life. In D.K. Snyder, J.A. Simpson, & J.N. Hughes (Eds.), *Emotion regulation in couples and families: Pathways to dysfunction and health* (pp. 13-35). Washington DC: American Psychological Association.

Gross, J. J., Sheppes, G., & Urry, H. L. (2011). Emotion generation and emotion regulation: A distinction we should make (carefully). *Cognition and Emotion, 25*(5), 765-781. doi:10.1080/02699931.2011.555753

Gross, J.J., & Thompson, R.A. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. In J.J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation*. New York: Guilford Press.

Guido L. de A., Linch G. F. da C., Pitthan L. de O., & Umann J. (2011). Estresse, coping e estado de saúde entre enfermeiros hospitalares. *Revista da Escola de Enfermagem USP*; *45*(6), 1434-39. Recuperado em: http://www.redalyc.org/html/3610/361033332022/

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

Häusser J.A, Mojzisch A, Niesel M., Schulz-Hardt S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work Stress, 24*(1): 1-35. http://dx.doi.org/10.1080/02678371003683747

Haver, A., Akerjordet, K., & Furunes, T. (2013). Emotion Regulation and Its Implications for Leadership: An Integrative Review and Future Research Agenda. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 20*(3), 287-303. doi:10.1177/1548051813485438

Hirschle, A.L.T. & Gondim, S.M.G. (2017a). *Estresse e bem-estar no trabalho: Uma revisão de literatura*. Manuscrito submetido para publicação.

Hirschle, A.L.T. & Gondim S.M.G (2017b). *Medida de Regulação Emocional no Trabalho (RE-Trab): Estrutura e Evidências de Validade*. Manuscrito submetido para publicação.

Hirschle, A.L.T. & Gondim S.M.G, Alberton G. D., & Ferreira, A. da S. M. (2017). *Estresse Percebido e Bem-Estar no Trabalho: o Papel Moderador da Regulação Emocional*. Manuscrito submetido para publicação.

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

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

Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of managerial psychology*, *20*(2), 178-187. doi: 10.1108/02683940510579803

Kashdan, T. B., Barrios, V., Forsyth, J. P., & Steger, M. F. (2006). Experiential avoidance as ageneralized psychological vulnerability: comparisons with coping and emotion regulation strategies. *Behaviour. Research and Therapy*, *44*, 1301–1320. doi: 10.1016/j.brat.2005.10.003

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

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*, 261–275. doi: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

Lang J, Ochsmann W, Kraus T, & Lang JWB. (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

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*, (vol.9, pp. 197–263). Bingley, UK: Emerald.

Lazarus, R. S. (2000). Toward better research on stress and coping. *American Psychologist, 55* (6), 665-673. doi: 10.1037/0003-066X.55.6.665

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

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

Lomas, T., & Ivtzan, 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

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin, 131*, 803-855. doi:10.1037/0033-2909.131.6.803

Martin, R.C., & Dahlen, E. R. (2005). Cognitive emotion regulation in the prediction of depression, anxiety, stress, and anger. *Personality and Individual Differences, 39*, 1249–1260. doi: 10.1016/j.paid.2005.06.004

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

Medeiros Neto, C. F. D., Almeida, G. A. D., Ramos, B. D. C., Costa, S. K. P. D., Silva, H. P. A.D., & Sousa, M. B. C. D. (2012). Análise da percepção da fadiga, estresse e ansiedade em trabalhadores de uma indústria de calçados. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria, 61*(3), 133-8. Recuperado em: http://neuro.ufrn.br/_pdf/bernardete/1018.pdf

Monteiro Dias, F., Santos, J. F. de C., Abelha, L., & Lovisi, G. M. (2016). O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (burnout) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática. *Revista Bras.de Saúde Ocupacional, 41*, 1-12. Recuperado em: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100549989018

Morgado, F. F., Meireles, J. F., Neves, C. M., Amaral, A. C., & Ferreira, M. E. (2017). Scale development: Ten main limitations and recommendations to improve future research practices. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 30*(3), 1-20. doi: 10.1186/s41155-016-0057-1

Nelis, D., Quoidbach, J., Hansenne, J. M., Kotsou, I., Weytens, F., Dupuis, P. & Mikolajczak, M. (2011). Increasing emotional competence improves psychological and physical well-being, social relationships, and employability. *Emotion, 11*(2), 354-366. doi: 10.1037/a0021554

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

Niven, K., Sprigg, C.A., & Armitage, C.J. (2012). Does emotion regulation protect employees from the negative effects of workplace aggression? *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(1), 88-106. doi: 0.1080/1359432X.2011.626200

Ong, A. D., Bergeman, C. S., Wallace, K. A., & Bisconti, T.L. (2006). Psychological Resilience Positive Emotions, and Successful Adaptation to Stress in Later Life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 730 –749. doi: 10.1037/0022-3514.91.4.730

Paéz-Rovira D., & Costa, S. (2014). Regulación Afectiva en el Lugar de Trabajo. *Psicologia, Organizações e Trabalho, POT, 14*(2), 190-203.

Paschoal, T. & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia, 9*(1), 45-52. http://www.scielo.br/pdf/%0D/epsic/v9n1/22380.pdf

Paschoal, T. & Tamayo, A. (2008). Construção e Validação de uma Escala de Bem-Estar no Trabalho. *Avaliação Psicológica, 7*(1), 11-22. Recuperado em: http://www.redalyc.org/html/3350/335027183004/

Pasquali, L. (2001). *Técnicas de exame psicológico – TEP: Manual*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Pasquali, L. (2009). Psicometria. *Revista da Escola de Enfermagem da USP, 43*(Esp.), 992-999. doi: 10.1590/S0080-62342009000500002

Pinheiro, F. A., Tróccoli, B. T., & Tamayo, M. R. (2003). Mensuração de coping no ambiente ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 19*(2), 153-158. Recuperado em: http://www.ingentaconnect.com

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

Rahimnia F, Mazidi A, Mohammadzadeh Z. (2013). Emotional mediators of psychological capital on well-being: The role of stress, anxiety, and depression. *Management Science Letters, 3*(3), 913-926. doi:10.5267/j.msl.2013.01.029

Rothmann, S., & Malan, M. (2011). Work-related well-being of South African hospital pharmacists. *SA Journal of Indusrtial Psychology*, *37*(1), 1-11. doi: 10.4102/sajip.v37i1.895

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well being. *Annual Review of Psychology, 52*, 141-166. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.141

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 1069-1081. doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069

Ryff, D. C., & Singer, B. H (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies, 9*, 13–39. doi: 10.1007/s10902-006-9019-0

Sadir M.A., Bignotto M.M., & Lipp M.E.N. (2010). Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. *Paideia*; *20*(45), 73-81. Recuperado em: http://www.redalyc.org/html/3054/305423775010/

Sanches, E. N., & de France Santos, J. D. (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

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, 86p.

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. Recuperado em: http://www.producao.usp.br/handle/BDPI/6673

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

Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*, 5-14. doi: 10.1037//0003-066X.55.1.5

Serafim A.D.C., Campos I.C.M., Cruz R.M., & Rabuske M.M. (2012). Riscos Psicossociais e Incapacidade do Servidor Público: Um Estudo de Caso. *Psicologia: Ciência e Profissão*; *32*(3), 686-705. Recuperado em: http://www.redalyc.org/html/2820/282024793013/

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

Silva, S. da, & Kruszielski, L. (2008). Estresse e depressão em mulheres trabalhadoras da indústria têxtil. *PsicoDom, 2*(2), 1-21. Recuperado em: https://www.researchgate.net

Silva J.L.L. da, Santos R.S.F.B. dos, Costa F. dos S., Taveira R.P.C., & Teixeira L.R. **(**2013). Estressores na atividade gerencial do enfermeiro: implicações para saúde. *Avances en Enfermería*; *31*(2), 144-152.

Siqueira, M.M.M., & Padovam, V.A.R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. Psicologia: *Teoria e Pesquisa, 24*(2), 201-209. Recuperado em: http://www.scielo.br/pdf/ptp/v24n2/09

Sonnentag, S. (2015). Dynamics of Well-Being. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav, 2,* 17.1–17.33. doi: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,* S72-S103. doi: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. Recuperado em: http://www.scielo.br/pdf/rsp/v42n4/6765

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

Tamir, M. (2015). Why do people regulate their emotions? A taxonomy of motives in emotion regulation *Personality and Social Psychology Review,* 1–24. doi: 10.1177/1088868315586325

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.

Tassitano, R. M., do Nascimento Feitosa, W. M., & Tenório, M. C. M. (2013). Fatores associados ao deslocamento ativo e indicadores de saúde em trabalhadores da indústria. *Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde*, *18*(4), 483.

Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2007). Regulation of positive emotions: Emotion regulation strategies that promote resilience. *Journal of Happiness Studies: Special Issue on Emotion Self-Regulation, 8,* 311 – 333. doi: 10.1007/s10902-006-9015-4

Ullrich, A., Lambert, R. G., & McCarthy, C. J. (2012). Relationship of German elementary teachers' occupational experience, stress, and coping resources to burnout symptoms. *International Journal of Stress Management*, *19*(4), 333-342. doi: 10.1037/a0030121

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

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. (2007a). Searching for happiness at work. *The Psychologist, 20*(12), 726-729.

Warr, P. B. (2007b). *Work, happiness and unhappiness*. Mahwah: Erlbaum. Disponível em: http://books.google.com.br.

Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*, 678-691. doi:10.1037/0022-3514.64.4.678

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

Weytens F, Luminet O, Verhofstadt LL, Mikolajczak M (2014) An Integrative Theory-Driven Positive Emotion Regulation Intervention. *PLoS ONE, 9*(4): e95677. doi:10.1371/journal.pone.0095677

Yano, S. R. T., & Santana, V. S. (2012). Faltas ao trabalho por problemas de saúde na indústria. *Cadernos de Saúde Pública, 28*(5), 945-954.

Zammuner, V. L. & Galli, C. (2005). Wellbeing: Causes and consequences of emotion regulation in work settings. *International Review of Psychiatry, 17*(5), 355-364. doi:10.1080/09540260500238348

APÊNDICE A – Survey utilizado na pesquisa

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado (a) Participante,

Agradecemos sua participação nesta pesquisa cujo principal objetivo é compreender as relações entre regulação das emoções, estresse e bem-estar no trabalho.

Esta pesquisa faz parte da Tese de Doutorado a ser defendida no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia (UFBA) por Ana Lucia Teixeira Hirschle, sob a orientação da Prof. Dra. Sonia Maria Guedes Gondim e já foi aprovada pelo Comitê de Ética da Faculdade Adventista da Bahia a partir de processo padronizado via Plataforma Brasil, tendo sido aprovado sob o registro CAAE n° 48990415.0.0000.0042.

Ressaltamos que não haverá qualquer custo ou compensação financeira ao participar desta pesquisa. O benefício da sua participação será contribuir para o desenvolvimento do conhecimento científico com a melhor compreensão sobre o gerenciamento das emoções no trabalho e seus impactos para o estresse e o bem-estar no trabalho, e com a validação de uma medida de perfil de regulação das emoções no contexto de trabalho. Dessa forma, será possível desenvolver programas voltados para a melhoria da gestão das emoções e da saúde dos trabalhadores. O instrumento de pesquisa contém questões sobre emoções, estresse, bem-estar no trabalho, e dados sociodemográficos (idade, nível educacional, sexo, cargo, etc.). O tempo previsto para o seu completo preenchimento é de 15 minutos.

Sua participação é voluntária. Existe o risco de não se sentir confortável em responder alguma questão. Se isso acontecer, você tem o direito de não apresentar sua opinião. Se optar por participar, você pode se retirar do estudo a qualquer momento sem qualquer penalidade ou prejuízo. Para tanto, basta não concluir o preenchimento do questionário e, neste caso, nenhuma de suas respostas será utilizada. Lembramos que, nesta pesquisa, não há respostas certas ou erradas. Queremos conhecer o que você pensa e pedimos para que responda com honestidade.

Suas respostas serão analisadas por técnicas estatísticas em conjunto com as de outros participantes, preservando sigilo, anonimato e confidencialidade. As informações serão utilizadas para os fins de divulgação científica, salvaguardando as diretrizes universalmente aceitas da ética na pesquisa científica.

Agradecemos imensamente sua contribuição! Se tiver algum comentário ou dúvida sobre o estudo, por favor, entre em contato com Ana Lucia (analuciate@gmail.com) ou com Sonia (sggondim@gmail.com).

Atenciosamente,

Pesquisadora Responsável: Ana Lucia Teixeira Hirschle (71-3181-2290)
Instituto de Psicologia – R. Aristidis Novis, Estrada de São Lázaro, 197 - Salvador, BA.

Para participar da pesquisa, marque:

( ) Declaro que li e entendi os objetivos deste estudo e que as dúvidas que tive foram esclarecidas pelos pesquisadores. Manifesto meu livre consentimento em participar, estando ciente que minha participação é voluntária e que, a qualquer momento, tenho o direito de obter outros esclarecimentos sobre a pesquisa e de retirar-me da mesma, sem qualquer penalidade ou prejuízo.

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

PARTE 1: A seguir você encontrará seis situações hipotéticas relacionadas ao contexto de trabalho. Em cada uma delas tendemos a reagir de modo diferente. Imagine que você estivesse passando por uma situação semelhante a que se apresenta e avalie cada alternativa marcando o número que melhor represente sua maneira de lidar com cada situação. Numa escala de 1 a 6, considere que 1 - Dificilmente você reagiria dessa forma e 6 - Provavelmente reagiria dessa forma.

1 – *Você está vivenciando uma situação muito difícil na organização. As informações necessárias para o seu trabalho não são transmitidas; não há suporte material adequado; algumas de suas atribuições estão sendo retiradas sem explicação. Além disso, você percebe que seu trabalho está sendo cada vez mais desvalorizado. Isso deixa você extremamente abalado(a) emocionalmente.*

- Qual(is) a(s) emoção(ões) que essa situação despertaria em você? Marque o número relativo à intensidade de cada emoção:

1 = Nem um pouco; 6 = Muito

Emoções/Intensidade	1	2	3	4	5	6
Tristeza						
Raiva						
Medo						

- O quanto essa situação poderia ocorrer, de fato, no seu ambiente de trabalho, mesmo que não fosse com você?

( ) muito provável ( ) provável ( ) pouco provável ( ) improvável

Diante da situação avalie como reage: 1 = improvável; 6 = muito provável reagir dessa forma

	1	2	3	4	5	6
a) Sinto-me desvalorizado(a) e muito abalado(a), mas não vejo o que poderia mudar!						
b) Tiro um tempo para cuidar de mim ou para fazer outras coisas que gosto, desligando-me um pouco da situação.						
c) Recorro a alguma substância relaxante para tentar me sentir melhor (por exemplo, alimento, álcool, medicamento, cigarro, entre outros).						
d) Confidencio a alguém mais próximo, pois preciso compartilhar o que sinto.						
e) Tento reverter a situação: redefino minhas prioridades para conseguir um trabalho melhor (por exemplo, me inscrevo em sites de empregos, busco novas oportunidades, cursos, etc.)						
f) Fico relembrando e pensando negativamente sobre a situação, sentindo-me pessimista.						
g) Embora seja difícil tento ver o lado positivo das coisas, pois pode ser uma oportunidade de reavaliar o meu trabalho ou encontrar outro que me satisfaça mais.						
h) Por me sentir fortemente abalado(a), ajo sem pensar descarregando o que sinto nas pessoas ao meu redor.						

***2** – 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 com que você se sinta extremamente frustrado(a) e aborrecido(a)!*

- Qual(is) a(s) emoção(ões) que essa situação despertaria em você? Marque o número relativo à intensidade de cada emoção:

1 = Nem um pouco; 6 = Muito

Emoções/Intensidade	1	2	3	4	5	6
Ciúme						
Inveja						
Raiva						
Tristeza						

- O quanto essa situação poderia ocorrer, de fato, no seu ambiente de trabalho, mesmo que não fosse com você?

( ) muito provável ( ) provável ( ) pouco provável ( ) improvável

Diante da situação avalie como você reage: 1 = improvável; 6 = muito provável

	1	2	3	4	5	6
a) Observo o(a) colega de canto de olho, fico me "roendo" por dentro, mas sem demonstrar.						
b) Decido pensar e fazer outras coisas para me distrair, como conversar, planejar novos projetos, novos desafios, etc.						
c) Compartilho meu sentimento de frustração com algum outro(a) colega ou pessoa próxima.						
d) Demonstro visivelmente minha frustração e aborrecimento ao (à) colega que ocupou o meu lugar, descarregando o que sinto.						

e) Tento me acalmar comendo, bebendo ou fumando algo que me relaxe (por exemplo, alimento, álcool, medicamento, cigarro, etc.).						
f) Reflito sobre o que aconteceu e busco soluções para lidar com a situação da melhor forma possível.						
g) Sinto-me sendo injustiçado(a), mas não há o que fazer, pois nada vai mudar.						
h) Procuro não dar tanta importância a esse fato isolado, pois estou seguro(a) que meu esforço será reconhecido da próxima vez!						

3 - *Você teve um ótimo mês no trabalho em termos de realizações, cumprimento de metas e reconhecimento profissional (como elogios, premiação, novos projetos). Você está se sentindo muito contente.*

- Qual(is) a(s) emoção(ões) que essa situação despertaria em você? Marque o número relativo à intensidade de cada emoção:

1 = Nem um pouco; 6 = Muito

Emoções/Intensidade	1	2	3	4	5	6
Alegria						
Excitação						
Orgulho						

- O quanto essa situação poderia ocorrer, de fato, no seu ambiente de trabalho, mesmo que não fosse com você?
  ( ) muito provável ( ) provável ( ) pouco provável ( ) improvável

Diante da situação avalie como você reage: 1 = improvável; 6 = muito provável

	1	2	3	4	5	6
a) Não consigo deixar de perceber alguns pontos negativos no meu trabalho que impedem que tudo seja perfeito.						
b) Tento desfrutar o momento, colocando todo o resto de lado.						
c) Tenho medo que algum pensamento negativo estrague esse momento, pois isso é bom demais para ser verdade.						
d) Permito-me extravasar todo meu contentamento: rindo, brincando ou abraçando meus colegas.						
e) Fico relembrando os bons momentos ou as razões pelas quais meu trabalho é tão valioso.						
f) Contenho o meu grande contentamento por ser esse ser meu estilo, ou por sentir culpa ou ter medo do ridículo.						
g) Compartilho esse bom momento, conversando com amigos, escrevendo em um diário ou interagindo em redes sociais.						
h) Não consigo deixar totalmente de lado as minhas preocupações atuais (família, saúde, relacionamentos, etc.)						

***4** – A organização onde você trabalha concluiu uma grande reforma no ambiente de trabalho para torná-lo mais moderno, prático e ergonômico, e para que os empregados pudessem trabalhar mais satisfeitos, preservando sua saúde. A estrutura ficou excelente!! Você está admirado(a) com as novas instalações e com a preocupação dos gestores em relação aos trabalhadores.*

- Qual(is) a(s) emoção(ões) que essa situação despertaria em você? Marque o número relativo à intensidade de cada emoção:

1 = Nem um pouco; 6 = Muito

Emoções/Intensidade	1	2	3	4	5	6
Admiração						
Alegria						
Excitação						

- O quanto essa situação poderia ocorrer, de fato, no seu ambiente de trabalho, mesmo que não fosse com você?
  ( ) muito provável ( ) provável ( ) pouco provável ( ) improvável

Diante da situação avalie como você reage: 1 = improvável; 6 = muito provável

	1	2	3	4	5	6
a) Observo que ainda há vários problemas que me impedem de aproveitar inteiramente o momento (por exemplo, são poucas tomadas, a impressora está distante, minha estação de trabalho não ficou boa, etc.).						
b) Expresso meu contentamento (por exemplo, mostro entusiasmo, alegria, admiração, etc.).						
c) Contenho minhas emoções apesar do meu contentamento, pois prefiro manter-me reservado(a).						
d) Fico lembrando meu novo posto de trabalho, pensando nas melhorias feitas e nos benefícios para os empregados.						
e) Compartilho minhas emoções com os(as) colegas de trabalho e pessoas próximas.						
f) Fico pensando que provavelmente o material utilizado é de má qualidade e tudo vai se acabar rapidamente.						
g) Deixo-me levar por meus sentimentos em relação ao novo ambiente, desfrutando esse momento.						
h) Não paro de pensar sobre o que os gestores devem estar querendo com tudo isso, que exigências devem pedir em troca, e todos os problemas que virão.						

***5** – Você tem que fazer uma apresentação oral importante com sua equipe em uma reunião de gestores/coordenadores. No entanto, você receia receber críticas que venham a lhe constranger perante os demais colegas, pois já presenciou uma situação semelhante. O ambiente competitivo na organização é grande. A ideia de viver uma situação de exposição pública desta natureza o(a) perturba emocionalmente.*

- Qual(is) a(s) emoção(ões) que essa situação despertaria em você? Marque o número relativo à intensidade de cada emoção:

1 = Nem um pouco; 6 = Muito

Emoções/Intensidade	1	2	3	4	5	6
Medo						
Tristeza						
Vergonha						

- O quanto essa situação poderia ocorrer, de fato, no seu ambiente de trabalho, mesmo que não fosse com você?
  ( ) muito provável ( ) provável ( ) pouco provável ( ) improvável

Diante da situação avalie como você reage: 1 = improvável; 6 = muito provável

	1	2	3	4	5	6
a) Tento me distrair fazendo uma atividade agradável, pois já preparei bem a minha apresentação.						
b) Não paro de pensar nisto, concentrando-me sobre o que poderia dar errado e me mantendo estressado(a) até o dia da apresentação.						
c) Compartilho meus receios e busco apoio e aconselhamento.						
d) Estabeleço planos de ação, buscando soluções para me sentir mais seguro(a) (por exemplo, ensaio, relaxamento, informações sobre como melhorar a apresentação).						
e) Sinto-me “um zero à esquerda” e penso que nunca vou chegar lá.						
f) Tomo, como ou fumo algo que me relaxe para diminuir minha ansiedade (por exemplo, medicamento, álcool, alimento, cigarro, etc.).						
g) Tento ver o lado positivo da situação, pois se as coisas derem errado, não será o fim do mundo!						
h) Sinto-me paralisado(a) desde que foi marcada a apresentação e procuro um motivo que me impeça de fazê-la.						

6 *- Depois de meses de trabalho duro, você, enfim, obteve o reconhecimento tão sonhado (promoção salarial ou novo cargo, etc.). Não foi fácil e você tem muito mérito de ter chegado lá. Você está muito comovido(a) e decide festejar com seus amigos a sua conquista.*

- Qual(is) a(s) emoção(ões) que essa situação despertaria em você? Marque o número relativo à intensidade de cada emoção:

1 = Nem um pouco; 6 = Muito

Emoções/Intensidade	1	2	3	4	5	6
Orgulho						
Alegria						
Excitação						

- O quanto essa situação poderia ocorrer, de fato, no seu ambiente de trabalho, mesmo que não fosse com você?

( ) muito provável ( ) provável ( ) pouco provável ( ) improvável

Diante da situação avalie como você reage: 1 = improvável; 6 = muito provável

	1	2	3	4	5	6
a) Não consigo deixar de pensar em outras coisas (por exemplo, riscos desta minha nova situação profissional, problemas pessoais, etc.).						
b) Reflito bastante sobre o meu sucesso: os esforços e as qualidades que demonstrei, o orgulho das pessoas próximas, perspectivas futuras, etc.						
c) Penso que talvez não tenha feito tanto para merecer esse reconhecimento e acredito que não vai acontecer novamente.						
d) Fico satisfeito(a) e demonstro isso (por exemplo, gritando ou chorando de alegria, fazendo gestos de vitória, abraçando, etc.).						
e) Não consigo deixar de pensar que poderia ter feito melhor, apesar do sucesso.						
f) Aproveito ao máximo esse meu momento de glória, pois tenho trabalhado duro e mereço todos os elogios.						
g) Outras razões me impedem de expressar meu orgulho e comemorar o meu sucesso plenamente (p. exp., o medo do ridículo, modéstia, reserva, etc.).						
h) Anuncio as novidades e compartilho o meu sucesso com os que estão ao meu redor.						

PARTE 2: Abaixo encontra-se uma lista de sentimentos que uma pessoa pode vivenciar no trabalho.

Nos últimos 6 meses, meu trabalho tem me deixado...

1 = Nem um pouco; 6 = Extremamente

	1	2	3	4	5	6
1. Alegre						
2. Preocupado(a)						
3. Disposto(a)						
4. Contente						
5. Irritado(a)						
6. Deprimido(a)						
7. Entediado(a)						
8. Animado(a)						
9. Chateado(a)						
10. Impaciente						
11. Entusiasmado(a)						
12. Ansioso(a)						
13. Feliz						
14. Frustrado(a)						
15. Incomodado(a)						

	1	2	3	4	5	6
16. Nervoso(a)						
17. Empolgado(a)						
18. Tenso(a)						
19. Orgulhoso(a)						
20. Com raiva						
21. Tranquilo(a)						

Agora você deve indicar o quanto as afirmações abaixo representam seus pensamentos e sentimentos em relação ao seu trabalho. Assinale o número que melhor corresponde à sua resposta.

No meu trabalho... ***1= Discordo totalmente; 6= Concordo totalmente***

	1	2	3	4	5	6
1. Atinjo resultados que valorizo.						
2. Avanço nas metas que estabeleci para minha vida.						
3. Consigo recompensas importantes para mim.						
4. Desenvolvo habilidades que considero importantes.						
5. Expresso o que há de melhor em mim.						
6. Faço o que realmente gosto de fazer.						
7. Realizo atividades que expressam minhas capacidades.						
8. Realizo o meu potencial.						
9. Supero desafios.						

PARTE 3: As questões abaixo dizem respeito a sentimentos e pensamentos que você teve durante os últimos meses. Em cada item, você deve indicar o quão frequentemente tem se sentido de uma determinada maneira em relação ao seu trabalho, assinalando o número que melhor corresponde à sua resposta.

No meu trabalho... ***1= Discordo totalmente; 6= Concordo totalmente***

	1	2	3	4	5	6
1. Fico irritado(a) por ser pouco valorizado(a) por meus superiores.						
2. Tenho estado nervoso(a) por meu supervisor(a) me dar ordens contraditórias.						
3. A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem me causado irritação.						
4. Sinto-me incomodado(a) com a comunicação existente entre mim e meu superior.						
5. Sinto-me irritado(a) por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas.						
6. Tenho me sentido incomodado(a) com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho.						
7. Fico irritado(a) com discriminação/favoritismo no meu trabalho.						
8. O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita.						
9. Sinto-me incomodado(a) com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho.						
10. Fico incomodado(a) por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes.						
11. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante.						
12. As formas como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso(a).						
13. Fico de mau humor por me sentir isolado(a) na organização.						
14. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor.						
15. Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas.						
16. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado(a).						
17. Sinto-me incomodado(a) por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho.						
18. Sinto-me irritado(a) com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais.						
19. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidades.						

20. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso						
21. A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado.						
22. Tenho me sentido incomodado com a falta de treinamento.						
23. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade.						

PARTE 4: Esta última parte do questionário é composta de perguntas sociodemográficas que nos permitirão comparar grupos de participantes.

Sexo: Masculino ( ) Feminino ( ) **Idade** _____anos

Estado civil:

( ) Solteiro(a) ( )Casado(a) ( )Consensual (vive junto) ( )Separado(a) /Divorciado(a) ( )Viúvo(a)
Outro. Qual?_____

Nível educacional:

( ) Fundamental incompleto
( ) Fundamental completo
( ) Nível médio incompleto
( ) Nível médio completo
( ) Superior incompleto
( ) Superior completo
( ) Pós-graduado

Faixa de renda

( ) Menos de 1 salário mínino
( ) De 1 a 3 salários mínimos
( ) Mais de 3 até 5 salários mínimos
( ) Mais de 5 até 10 salários mínimos
( ) Maior que 10 salários mínimos

Há quanto tempo você trabalha na organização?

( ) Menos de 6 meses
( ) De 6 meses a 1 ano
( ) Mais de 1 ano até 3 anos
( ) Mais de 3 anos até 5 anos
( ) Mais de 5 anos até 10 anos
( ) Mais que 10 anos

Cargo:

( ) Nível Técnico/ Médio
( ) Nível Superior
( ) Nível Gerencial (Chefia/Coordenação/Supervisão)

Você chegou ao final da pesquisa! Obrigada pela participação!