

f



UC/FPCE_2015

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses

Teresa Isabel Cardoso Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com)

Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia, área de especialização em Psicologia das Organizações e do Trabalho, sob a orientação da Professora Doutora Carla Maria Santos de Carvalho.

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre Regulação Emocional e Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses

As emoções exercem um papel essencial na existência humana. Estas influenciam o modo como o ser humano actua nas diferentes situações da sua vida e interage com os outros. Concretamente, o contexto do trabalho tem sido alvo de uma constante evidência da sua importância na medida em que é, cada vez mais, reconhecido como sendo pertinente e útil investigar o modo como os indivíduos gerem e regulam as suas emoções e de que modo isso afecta o seu comportamento nos mais variados domínios da sua vida. A Regulação Emocional pode ser vista como um processo pelo qual o indivíduo influencia a experiência subjectiva e psicológica das suas emoções.¹

O presente estudo insere-se no âmbito do projecto de investigação “*Emoções, Sentimentos e Afetos em Contexto de Trabalho*”, numa parceria entre a Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação da Universidade de Coimbra|Portugal (FPCEUC) e a Universidade Federal de S. Salvador da Bahia|Brasil (UFBA). É objectivo da presente investigação explorar o impacto da regulação emocional (e suas estratégias) no bem-estar dos trabalhadores, tendo em conta o papel moderador exercido por algumas variáveis sócio-demográficas nesta relação. Foram utilizadas, para o presente fim, as escalas *Emotion Regulation Profile-Revised* de Nelis, Quoidbach, Hansenne, e Mikolajczak (2011), adaptada, numa versão reduzida de Gondim et al. (*in press*), que avalia as estratégias de regulação emocional e a *Escala de Bem-Estar Subjectivo* de Albuquerque e Tróccoli (2004), que permite avaliar o bem-estar dos indivíduos. Estes instrumentos foram alvo de uma tradução e adaptação para a língua e cultura portuguesa, tendo sido aplicados em formato de questionário *online*, numa amostra de 310 trabalhadores portugueses.

Os resultados obtidos sugerem que existe uma associação significativa entre a variável preditora - as estratégias de regulação emocional (*down-regulation* e *up-regulation*) e a variável critério - o bem-estar (todos os seus componentes: *afecto positivo*, *afecto negativo* e *satisfação com a vida*). Relativamente às nossas variáveis moderadoras - as variáveis sócio-demográficas (e.g., género, idade, nível educacional e formação), foi possível concluir que o *género* exerce um efeito moderador entre as estratégias de *up-regulation* de emoções positivas e a dimensão *satisfação com a vida* do bem-estar. Foi ainda possível constatar quais as estratégias mais e menos adoptadas por cada género a fim de averiguar o modo como os indivíduos regulam as suas emoções.

Estes resultados serão explorados e analisados mais detalhadamente, bem como as suas implicações e contributos para o estudo do campo da regulação emocional e do bem-estar.

Palavras-Chave: Emoções, Regulação Emocional, Bem-Estar, Idade, Género, Nível Educacional, Formação, Moderação

¹ Esta dissertação foi redigida ao abrigo do acordo ortográfico de 1945.

The moderating role of some socio-demographic variables on the relationship between emotion regulation and well-being: A study of Portuguese workers.

Emotions play an essential role in human existence. They influence how human being acts in different situations of his life and how he interacts with others. Specifically, the work context has been the focus of a constant evidence of its importance, and it is increasingly recognized as relevant and useful to investigate how individuals manage and regulate their emotions. Emotional regulation can be seen as a process by which the individual influences the subjective and psychological experience of his emotions.

This study is part of the research project “*Emoções, Sentimentos e Afetos em Contexto de Trabalho*” (Emotions, Feelings and Affect at Work), a partnership between the Faculty of Psychology and Educational Sciences of the University of Coimbra (FPCEUC) and the Federal University of Bahia (UFBA). The aims of this research are related to the need to explore the impact of emotion regulation and its strategies in the well-being of workers, taking into account the moderating role of some socio-demographic variables. Were used, for the present purpose, the scales *Emotion Regulation Profile-Revised*, by Nelis, Quoidbach, Hansenne, and Mikolajczak (2011), which has been adapted and reduced to a smaller version by Gondim et al. (in press), which performs the evaluation of emotional regulation, and *Subjective Well-Being Scale* by Albuquerque and Tróccoli (2004), designed to measure the well-being of individuals. These instruments were translated and adapted to the Portuguese language and culture, having been applied by online questionnaire, to a sample of 310 Portuguese workers.

The results suggest that there is a significant association between the predictor variable – the emotion regulation strategies (*down-regulation* and *up-regulation*) and the criterion variable – the well-being (in all its components: *positive affect*, *negative affect* and *life satisfaction*). Specifically, through the exploration of socio-demographic variables (e.g., gender, age, education and training), it was concluded that gender plays a moderating effect between the *up-regulation* strategies of positive emotions and the dimension *life satisfaction* of well-being. Furthermore, it was possible to note which strategies are more and less adopted by each gender in order to explore how individuals regulate their emotions.

These results will be explored and analyzed in more detail ahead as well as its implications and contributions to the emotion regulation and well-being field of study.

Key-Words: Emotions, Emotion Regulation, Well-being, Age, Gender, Education, Training, Moderation

Agradecimentos

À Universidade de Coimbra, em especial à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação e à Associação Académica de Coimbra, por serem os lugares seguros onde sempre me senti protegida e onde, sobretudo, cresci ao longo destes anos. Levo sempre presente a ética e mérito presentes nestas instituições às quais, orgulhosamente, chamo “Casa”.

À Professora Doutora Carla Carvalho por toda a simpatia, disponibilidade, direcção e palavras de motivação durante toda a elaboração deste trabalho. Foi um privilégio poder explorar uma área tão interessante e desafiante.

Deixo também uma palavra de agradecimento à Doutora Sônia Gondim e à restante equipa de investigação no Brasil, por toda a disponibilidade para ajudar neste caminho.

À turma dos POT's e aos seus professores, por toda a sabedoria e dedicação em fazer dos seus alunos não só melhores profissionais, mas melhores pessoas. Obrigada por cada aprendizagem que levo para a vida.

À Catarina Chaves, afilhada de sorriso contagiante. Fizeste com que a minha passagem por Coimbra fosse muito mais do que livros, capas e copos. Nunca percas esse teu brilho. És única e és a minha pequenina! Sempre!

Às de sempre, que estiveram presentes em todo este meu percurso. Sofia, Coimbra não seria Coimbra sem ti. Não é possível olhar para trás e não te ver na recordação, vai ser para a vida! Eduarda, obrigada por teres estado sempre lá. Cláudia, vou levar sempre comigo todos os conselhos e amizade incondicional. Marina, estava destinado a que tornasses a nossa caleira e, olhando para trás, não poderia ser de outra maneira.

Ao grupo de amigos mais improvável de sempre: ao João, porque és a prova viva de que os amigos são os irmãos que escolhemos. À Catarina, que me ensina todos os dias que existe sempre algo melhor para lá do horizonte, obrigada por nunca me deixares desistir. Mónica, não podes imaginar o quanto me ensinaste durante este tempo e o orgulho que sinto

em ter alguém como tu na minha vida. Ao Duarte que, mesmo a brincar, dá os melhores conselhos do mundo. Obrigada por seres como és, e não te vou pedir para nunca mudares, porque sei que nunca o farás.

Às minhas companheiras de tese: à Tânia, obrigada do fundo do coração por teres estado sempre lá e por toda a motivação nas horas de desânimo e cansaço. À Carolina e à Patrícia, obrigada por todo o conforto e por terem sempre um sorriso.

À Rita e à Fátima, por toda a disponibilidade, conselhos e por terem sempre uma palavra de força. Sem vocês nunca seria possível realizar esta dissertação e foi um orgulho poder expandir um trabalho que é, agora, nosso.

A todos, obrigada pela paciência, por nem sempre estar presente. Espero que estejam comigo em toda a vida, pois só assim faz sentido.

Por fim, um agradecimento especial aos meus pais, por todo o amor, incentivo, apoio incondicional e por me mostrarem, a cada dia, quem sou. Nunca seria nada sem vós. Obrigada por tudo. Aos meus irmãos que, em todos os momentos, me mostraram que o futuro é feito no agora e que tudo é possível se houver dedicação. São o meu orgulho. Sempre. E ainda a toda a minha família, por me fazerem sentir amada todos os dias.

Em últimas palavras, agradeço a todos que, directa ou indirectamente, deram um pouco de si para me ajudar a concluir mais esta meta.

Índice

Introdução	1
I – Enquadramento Conceptual	3
1. Regulação Emocional	3
1.1. As Emoções e a sua regulação	3
1.2. Regulação emocional e Trabalho	9
1.3. Estratégias de regulação emocional	11
2. Bem-Estar	14
2.1. Bem-Estar Subjectivo.....	14
2.2. Bem-Estar e Trabalho	17
3. As Características Sócio-demográficas e a sua influência no contexto do trabalho.....	19
3.1 Regulação Emocional e Bem-Estar: as características sócio- demográficas como variável moderadora	19
II – Objectivos	24
III – Metodologia	25
1. Participantes.....	25
2. Instrumentos.....	26
2.1. Questionário Sócio-demográfico.....	26
2.2. ERP-R – <i>Emotion Regulation Profile-Revised</i>	26
2.3. EBES – <i>Escala de Bem-Estar Subjectivo</i>	27
3. Procedimentos	27
3.1. Recolha de Dados.....	27
3.2. Análises relativas à qualidade psicométrica dos instrumentos	28
3.3. Análises relativas às hipóteses de investigação.....	28
IV – Resultados	29
1. Análises relativas à qualidade psicométrica dos instrumentos.....	29
2. Análises relativas às hipóteses de investigação	30
2.1. Correlações	30
2.2. Análise da moderação	31
3. Análise das estratégias de Regulação Emocional de acordo com o género	33
V – Discussão	34
1. Considerações sobre as qualidades psicométricas dos instrumentos.....	35
2. Considerações sobre as estratégias de regulação emocional e seus correlatos com o bem-estar	36
3. Considerações sobre as variáveis sócio-demográficas e seus correlatos ao nível do bem-estar	36
4. O papel moderador das variáveis sócio-demográficas.....	38
VI – Limitações e Direcções Futuras	39
VII – Conclusões e Implicações	41
Referências Bibliográficas	42
Anexos	50

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama conceptual do modelo de moderação para a associação das variáveis do presente estudo	23
Figura 2. O efeito moderador do género na associação entre as estratégias <i>de up-regulation</i> e a satisfação com a vida.....	30

Índice de quadros

Quadro 1: Estratégias de Regulação Emocional de acordo com Nelis et al. (2011)	11
Quadro 2. Médias, Desvios-Padrão e Correlações de Pearson das Variáveis em estudo.....	29
Quadro 2: Média e Desvio-Padrão das estratégias <i>up-regulation</i> e <i>down-regulation</i> de Regulação Emocional (Nelis et al., 2011) de acordo com o género	31
Quadro 3: Média e Desvio-Padrão das estratégias de Regulação Emocional de Nelis et al. (2011) de acordo com o género	31

Introdução

A análise e interpretação das nossas emoções fornecem importante informação para a compreensão do nosso comportamento, sobretudo para os profissionais que trabalham para e nas organizações. As emoções são experienciadas constantemente pelos indivíduos no seu quotidiano, constituindo um aspecto central da experiência humana. Apesar do seu reconhecido valor e importância, o conceito *emoção* reveste-se de alguma imprecisão, fazendo emergir algum dissenso na literatura. Segundo Stanley e Burrows (2001), neste domínio de investigação, a especificidade do contexto em que as emoções ocorrem e são geridas assume um papel essencial para a sua análise e interpretação.

Um breve olhar pela literatura da especialidade atesta que, no domínio organizacional, nem sempre os fenómenos emocionais foram devidamente valorizados e compreendidos. Com efeito, no passado, as organizações pautavam-se pela racionalidade, não lhes sendo atribuídos importância ou mesmo sendo evitados já que estes (processo emocionais) eram, muitas vezes, perspectivados como obstáculos ao juízo inerente a essa mesma racionalidade (Grandey, 2000).

Actualmente, as organizações são regidas por uma lógica de investimento no bem-estar dos colaboradores, incluindo o bem-estar emocional, sendo as emoções consideradas, cada vez mais, um aspecto essencial na vida da organização e um factor determinante para a motivação e para o desempenho organizacional de excelência (Barsade & Gibson, 2007; Gross, 2008), sendo através do modo como estas são experienciadas, interpretadas, reguladas e geridas que o desempenho é influenciado (Lam & Kirby, 2002). Deste modo, a sua compreensão implica uma constante renovação e concepção do estudo nesta área, o que constitui um desafio e um incentivo para os investigadores.

A regulação emocional surge, assim, como um processo que abarca um conjunto de estratégias pelas quais as emoções podem ser geridas pelos indivíduos, incluindo o seu início, manutenção e modificação da ocorrência, intensidade ou duração (Gross & Thompson, 2007; Rawana, Flett, McPhie, Nguyen & Norwood, 2014). No mundo organizacional, a comunicação e as relações interpessoais são fenómenos de extrema importância, implicando estes processos, necessariamente o recurso a algum tipo de regulação emocional (Beal & Trougakos, 2013; Lord & Kanfer, 2002). Os actores organizacionais procuram regular as suas emoções de modo a, não só concretizarem os seus objectivos pessoais, mas também, a alcançar os resultados definidos e esperados pela organização (Grandey, 2000). As estratégias pelas quais se processa a regulação emocional podem, segundo Nelis et al. (2011), dividir-se em dois grandes grupos de estratégias: as que têm por objectivo aumentar as emoções positivas (*up-regulation*) e as estratégias que visam diminuir as emoções negativas (*down-regulation*).

Na literatura, são vários os autores que sugerem que a regulação

emocional pode estar associada à condição de bem-estar (Gondim et al. [*in press*], Mendes, 2014; Nelis et al., 2011; Rodrigues, 2014) e, dependendo das diferentes estratégias de regulação adoptadas, diferentes poderão ser as consequências ao nível do bem-estar e da saúde psicológica dos indivíduos (Gross, 2007). Alguns estudos (e.g., Quoidbach, Berry, Hansenne, & Mikolajczak, 2010) sugerem a existência de uma associação positiva entre a adopção de certas estratégias específicas de regulação emocional e o nível de bem-estar experienciado pelos indivíduos. Apesar destas conclusões, os autores advertem para o facto de ser imprescindível investigar e compreender melhor os efeitos que cada tipo específico de estratégia de regulação emocional pode exercer no bem-estar (e em cada uma das componentes deste).

Face a este cenário e aos resultados genéricos encontrados pelos diversos investigadores, o presente estudo tem como principal objectivo analisar e compreender o papel moderador de algumas variáveis sócio-demográficas na predição da relação entre a regulação emocional e o bem-estar. Tendo em conta os resultados (nem sempre consensuais) encontrados na literatura sobre este domínio, no que concerne à relação entre algumas variáveis sócio-demográficas (como o género, a idade, o nível educacional e a formação prévia sobre gestão emocional), na predição da regulação emocional e do bem-estar, decidimos investigar também o seu papel, enquanto variáveis moderadora da relação referida. Com efeito, ao ser comprovada esta relação, cremos ter contribuído, ainda que humildemente, para o avanço do conhecimento neste domínio e esclarecer algumas implicações práticas ao nível da gestão de emoções e bem-estar no trabalho.

Esta tese encontra-se dividida em duas grandes partes, a saber: a primeira é dedicada à revisão de literatura sobre emoções e estratégias de regulação emocional, bem-estar e variáveis sócio-demográficas (idade, género, nível educacional e formação prévia em gestão das emoções). Na segunda parte, é apresentada a componente empírica da mesma, no âmbito da qual é efectuada a análise estatística dos respectivos dados e interpretação dos resultados encontrados. Por fim, procederemos a uma discussão dos mesmos e apresentamos uma conclusão global de todo o trabalho encetado, bem como apresentamos as limitações do presente estudo e ainda sugestões para futuras investigações. Terminamos com a apresentação da bibliografia consultada e dos anexos.

I – Enquadramento Conceptual

1. Regulação Emocional

1.1 As emoções e a sua regulação

O campo de investigação das emoções nem sempre foi devidamente valorizado no mundo organizacional. Segundo Vince (2001), as emoções eram outrora consideradas como um “conhecimento desconfortável”, sendo, por isso mesmo, evitadas ou ignoradas. Com efeito, durante muito tempo, no mundo organizacional imperava a racionalidade, pelo que a emocionalidade era algo que se revestia de pouca ou nenhuma importância ou utilidade. Ao longo do tempo, este cenário foi mudando e, cada vez mais investigadores se interessam pelo estudo das emoções, pelo seu papel e pelos seus efeitos no comportamento das pessoas, em geral, e no trabalho, em particular. Assim, através da consciencialização da necessidade de potenciar o crescimento de um ambiente de trabalho emocionalmente saudável, as organizações, cada vez mais, elegem o cultivo de uma cultura emocional construtiva, de modo a promover um comportamento organizacional que contribua, a par da saúde emocional dos actores organizacionais, para um trabalho mais produtivo (Ashkanasy, Zerbe, & Hartel, 2005). Com efeito, nos últimos tempos, assistimos a um crescente interesse por esta área, quer por parte dos investigadores, quer dos profissionais que fazem do mundo das organizações o seu alvo de intervenção e investigação, muito devido aos resultados das investigações que atestam a importância das emoções nas relações interpessoais e que realçam o seu papel no comportamento e resultados das pessoas.

O estudo das emoções começa, assim, e felizmente, a ganhar relevo mas a complexidade da sua investigação deve-se, em parte, ao facto de, dentro deste domínio, vários conceitos, nem sempre coincidentes, serem usados de forma arbitrária e possuírem, por isso, ténues linhas delimitadoras entre si (Stearns, 2008). A este respeito, alguns autores (e.g., Damásio, 1994, 2010; Gross & Thompson, 2007), referem, por exemplo, que o *Afecto*, o *Humor*, o *Sentimento* e a *Emoção*, são, para alguns autores, considerados como sinónimos, sendo utilizados, muitas vezes, de forma indistinta, impregnando o campo de incongruências e estimulando os debates na procura de consenso. Este é um dos aspectos do estudo das emoções que desafia os investigadores a debates e intercomunicação entre o domínio da intervenção e o domínio da investigação (Silva, Carvalho, & Lourenço, 2012).

Esta imprecisão conceptual decorrente das dificuldades de se encontrar consenso quanto aos limites e significado de conceitos muito próximos torna mais difícil o diálogo entre investigadores e complexifica a interpretação dos resultados obtidos com as investigações. Por esta razão, torna-se importante, em primeiro lugar, clarificar as eventuais diferenças e complementaridade dos conceitos referidos, os quais, como refere Frijda

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

(2008), são susceptíveis de desencadear nos actores diferentes tipos de resposta individual às situações.

Segundo Damásio (2010), o *sentimento* pode ser caracterizado como a percepção, por parte do indivíduo, das mudanças que ocorrem no seu estado corporal. O *sentimento* combina um processo de avaliação mental, simples ou complexo, que implica respostas disposicionais e que resulta num estado emocional do corpo, mas também resultando em alterações mentais adicionais. Por sua vez, as *emoções* são baseadas em princípios e objectivos que antecedem o cérebro e que, geralmente operam de modo automático e inconsciente. No momento em que a mente do indivíduo faz um reconhecimento de modo consciente, ganham a forma de *sentimentos*.

As *emoções* distinguem-se do *humor* pela sua temporalidade, já que estas são mais curtas, intensas e discretas, contrariamente ao *humor* que é, a um nível temporal, mais contínuo e com maior duração. As *emoções* tipicamente apresentam objectos específicos e originam tendências de resposta relevantes, sendo que o *humor* se apresenta como mais difuso e pode dar origem a tendências de acção a um nível mais geral (Gross & Thompson, 2007). Segundo os referidos autores, o *afecto* está no topo da hierarquia e pode ser considerado um termo genérico englobante, isto é, um *umbrella concept* que envolve outros estados afectivos, como o *humor* e as *emoções* que os indivíduos experienciam nos vários domínios e situações da sua vida (Barsade & Gibson, 2007; George, 1996).

Para alguns autores (e.g., Gross, 2008; Werner & Gross, 2009), a *emoção* refere-se a uma vasta panóplia de respostas (comportamentais) por parte dos indivíduos às situações, sendo, por isso, um constructo de difícil definição. No entanto, e segundo ainda os referidos autores, através de uma revisão de literatura neste domínio, é possível observar um certo consenso entre investigadores, no que respeita, pelo menos, aos vários *componentes* e *características* da *emoção*, bem como às várias etapas do processo conducente ao experienciar de uma dada *emoção* e sua correspondente expressão. O *primeiro componente da emoção* diz respeito aos *antecedentes situacionais*: a *emoção* pode ser desencadeada através de um estímulo *antecedente*, podendo este ser um pensamento interno ou uma situação externa, que é assumido como psicologicamente relevante para o indivíduo. O *segundo componente da emoção* é, para os autores mencionados acima, a *atenção*: qualquer que seja a situação em questão, é necessário que o indivíduo lhe preste *atenção* para ocorrer efectivamente uma resposta emocional. Em seguida, o indivíduo procede a uma *avaliação* da situação (terceiro componente das *emoções*) que enfrenta, de acordo com os seus objectivos. Estes baseiam-se nos seus valores, contexto social, características situacionais actuais, etapa de desenvolvimento da vida e personalidade. De facto, uma mesma situação pode originar diferentes participações e, conseqüentemente, diferentes avaliações, por parte de diferentes indivíduos, fruto, em grande parte, das diferentes experiências subjectivas de cada um. A

resposta emocional é, por conseguinte, gerada após a participação e *avaliação* do indivíduo. Esta *resposta emocional* pode ser positiva ou negativa, intensa ou mais suave, pública ou privada, curta ou longa e *primária* (reação emocional inicial) ou *secundária* (uma reacção emocional a uma outra reacção emocional). Segundo Mauss, Levenson, McCarter, Wilhelm e Gross (2005), a *resposta emocional* envolve um conjunto de tendências de resposta: experiencial, comportamental e activação do sistema fisiológico central e periférico e, de acordo com Frijda (1986), as emoções desempenham ainda um outro papel: são capazes de potenciar a acção dos indivíduos (e.g., correr numa situação de percepção de perigo). A *maleabilidade*, último componente da emoção e o seu mais importante aspecto segundo Werner e Gross (2009), diz respeito ao facto de a *resposta emocional* não seguir um caminho padronizado, fixo e inevitável. Isto significa que as emoções encerram em si características, tais como a *maleabilidade* ou *flexibilidade*, que nos permitem gerir e, conseqüentemente, *regular* as mesmas. A revisão de literatura neste campo sugere que estes factores ou componentes das emoções - *antecedentes situacionais*, *atenção*, *avaliação*, *tendência de resposta multifacetadas* e *maleabilidade* - estão, de facto, presentes nas perspectivas de vários autores e nas teorias da emoção desenvolvidas (Frijda, 1986; Gross & Thompson, 2007).

As *emoções* são, ou podem ser, com frequência, vistas como respostas adaptativas dos indivíduos aos problemas e às oportunidades que estes enfrentam, fornecendo-nos, desta forma, alguma informação acerca do estado da interacção do indivíduo com o mundo (Clore, 1994; Gross, Richards, & John, 2006). Segundo diversos autores (e.g., Gross & Thompson, 2007; Nelis et al., 2011), as teorias contemporâneas da emoção enfatizam o papel e as funções desempenhadas pelas emoções, realçando, por exemplo, a importância da preparação de respostas comportamentais, motoras e fisiológicas proveniente da emoção, em vários processos, como a tomada de decisão, a memória para eventos importantes e as interacções interpessoais nos vários contextos e situações da vida, incluindo o de trabalho.

Outro aspecto importante salientado pelas teorias da emoção diz respeito aos seus potenciais efeitos ou conseqüências, tanto positivos como negativos. De facto, as emoções podem provocar tanto *dano* quanto *benefício* para os indivíduos, uma vez que, por exemplo, podem tornar-se *desadaptativas* ou mesmo problemáticas quando se apresentam do *tipo errado*, ocorrem num *contexto impróprio*, são *demasiado intensas* ou de *elevada duração*. Em situações análogas a estas o indivíduo, na tentativa de regular e ajustar as suas emoções às exigências e especificidades das situações e aos objectivos pretendidos ou esperados (por si ou pelos outros com quem interage), pode tentar influenciar ou alterar as suas respostas emocionais (Mikolajczak, Tran, Brotheridge, & Gross, 2009; Werner & Gross, 2009). Neste contexto, o esforço empreendido pelo indivíduo para

ajustar/alterar/modificar ou gerir as suas emoções e a sua expressão emocional às situações corresponde, assim, a um processo de *regulação emocional* (RE). A *gestão das emoções* diz respeito ao processo pelo qual o indivíduo modifica intencionalmente a trajetória de um ou mais componentes da resposta emocional. Esta influência por parte do indivíduo aplica-se, quer ao tipo, intensidade, duração, quer à qualidade das emoções experienciadas. Pode envolver a diminuição ou supressão de emoções consideradas negativas ou o incremento/exacerbação de emoções consideradas positivas (Gross, 1998a; Mikolajczak et al., 2009).

Com efeito, as pessoas experienciam emoções que, muitas vezes precisam ser geridas, com o intuito de alcançarem os objectivos desejados, ou ainda, com o intuito de conseguirem manter um funcionamento adaptativo às situações, aos contextos ou às pessoas com as quais interagem. De facto, para alguns autores (e.g., Gross et al., 2006), regular as emoções de forma bem-sucedida é um pré-requisito para um funcionamento adaptativo nas mais diversas situações. Por exemplo, nas relações interpessoais, em diversos contextos e situações da vida é, muitas vezes, necessário que o indivíduo consiga *regular as emoções* que experiencia e ainda, a forma como essa expressão emocional é efectuada.

A Regulação Emocional (RE)² pode ser vista, desta forma, como um processo no âmbito do qual existe uma tentativa, por parte do indivíduo, de exercer influência nas suas emoções, designadamente, no *quando* e no *como* estas são experienciadas e expressas ou exibidas perante os outros com os quais lida e interage. Há, portanto, um *esforço consciente* por parte do indivíduo no sentido da modificação das experiências emocionais, expressões e fisiologia das reacções emocionais, a fim de produzir as respostas consideradas apropriadas às exigências ambientais/situacionais. Alguns autores (e.g., Aldao, 2013; Gross, 1998b; Gross et al., 2006; Nelis et al., 2011) consideram que este processo pode ser relativamente automático ou controlado, consciente ou inconsciente. Com efeito, e segundo Aldao (2013) e von Scheve (2012), o *contexto* tem um papel central neste processo de regulação emocional, já que, fruto da especificidade dos contextos e das situações, as emoções são, de certa forma, “calibradas” e ajustadas à cultura e à sociedade. Isto significa que o objectivo deste processo não se prende meramente com a eliminação das emoções negativas, mas, muitas vezes, com a sua substituição por emoções consideradas mais adaptativas e socialmente desejáveis. Por outras palavras, isto implica que o indivíduo seja capaz de influenciar a dinâmica de cada emoção que sente, para produzir respostas mais adaptativas ao ambiente, consideradas adequadas e desejadas.

Segundo Gross e Thompson (2007), no contexto das emoções e da regulação emocional, o conhecimento produzido ao longo de décadas pela Psicologia, nomeadamente os estudos que sobre as Defesas Psicológicas, no

² Doravante será utilizada a sigla RE para designar regulação emocional.

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

âmbito da Psicodinâmica inspirada em Freud, a Psicologia do *Stress* e do *Coping*, desenvolvidas por Lazarus, a Teoria da Vinculação de Bowlby e a Teoria das Emoções de Frijda, muito nos ajuda a melhor compreender as emoções e toda a dinâmica envolvida neste processo.

Gross (1998a) argumenta que a RE assenta numa perspectiva da Psicologia Social, enfatizando a importância das estratégias de RE usadas pelos indivíduos para modificar as dinâmicas das emoções e/ou as situações que as originam. O autor descreve, deste modo, as emoções como processos de *input-output* que "...começam com a avaliação de sinais internos ou externos das emoções (...) e desencadeiam um conjunto coordenado de tendências de respostas comportamentais, experimentais e fisiológicas que, juntas, facilitam respostas adaptativas aos desafios e às oportunidades percebidos. Apesar de tudo, estas tendências de resposta podem ser moduladas, e é esta modulação que dá a forma final às respostas emocionais manifestas" (p.225).

De acordo com Thompson (1994), o processo regulatório das emoções pode ser automático ou controlado, consciente ou inconsciente e pode, ainda, ter efeito em um ou mais etapas do processo emocional. Pelo facto de as emoções se apresentarem como processos multi-componenciais, desenvolvidas ao longo do tempo, a RE envolve um conjunto de modificações nas dinâmicas da emoção: *latência*, *tempo de aumento/subida*, *magnitude*, *duração* e ainda no conjunto de *respostas nos domínios da experiência*, *factor psicológico* e *comportamento*. Deste modo, dependendo dos objectivos dos indivíduos, a RE é um processo que pode *atenuar*, *intensificar*, *diminuir* ou simplesmente *manter* as emoções.

Gross e Thompson (2007) sugerem que a RE pode também ser caracterizada tendo em conta os três principais aspectos seguintes: (1) ser um processo *intrínseco* ou *extrínseco*, (2) basear-se em dois tipos de regulação: *funcional* e *disfuncional* e (3) ser um processo *consciente/inconsciente*.

Seguindo esta linha de pensamento, os autores afirmam que, apesar de existirem estudos referentes aos processos extrínsecos pelos quais as emoções são reguladas, é importante atribuir atenção à *auto-regulação*, sendo este um processo pelo qual o indivíduo, consciente e deliberadamente empreende esforços no sentido de definir e usar estratégias que contribuem para regular as suas próprias emoções de forma desejada. No que concerne ao carácter *funcional* e *disfuncional* da RE, este é um aspecto das emoções que ainda suscita alguma falta de consenso entre autores. Para Gross e Thompson (2007), na perspectiva do *Modelo Modal da Emoção*³, consideram que as estratégias de RE que propõem (*selecção da situação*, *modificação da situação*, *reorientação do foco de atenção*, *mudança*

³ Este modelo será explicitado mais adiante neste estudo

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

*cognitiva e modulação de resposta*⁴) não devem ser necessariamente encaradas como funcionais ou disfuncionais. Autores como Nelis et al. (2011) consideram ainda que existem estratégias de RE, detalhadas mais adiante neste trabalho, que podem ser consideradas como *adaptativas/funcionais* ou *desadaptativas/disfuncionais*. Para Gross (2008), a conotação atribuída às estratégias resulta, em parte, da avaliação do contexto em que estas são adoptadas. Não obstante, Nelis, Kotsou et al. (2011), referem que é essencial compreender a forma como as emoções podem ser reguladas da forma mais adaptativa possível, para uma maior compreensão do comportamento humano. No que concerne ao facto de a RE se apresentar como um processo *consciente* ou *inconsciente*, não parece existir, também, consenso por parte dos estudiosos das emoções sobre este assunto. Contudo, na medida em que nem sempre é fácil avaliar até que ponto é possível dizer que o processo de regulação é consciente, Gross e Thompson (2007) conceptualizam este processo num *continuum* que se desenrola desde processos conscientes e controlados a processos inconscientes e automáticos, que ocorrem sem qualquer tipo de esforço. A regulação pode, assim, despoletar em determinada situação, de modo consciente e controlado, mas pode, do mesmo modo, surgir de uma forma automática, sem consciência por parte do indivíduo.

Gross (1998b, 1999), entende a RE como uma etapa do *affect regulation* - processo este, segundo o autor, mais abrangente que inclui outros processos como: *coping*, *emotion regulation*, *mood regulation* e as *defesas psicológicas*. Na literatura da especialidade, estes conceitos apresentam-se como muito semelhantes (Koole, 2009) sendo, por isso, essencial caracterizá-los e diferenciá-los. Assim, e segundo os autores acima referidos, o *coping* pode ser visto como um processo cujo foco reside na diminuição do afecto negativo, durante um maior período de tempo; a *regulação do humor (mood regulation)* refere-se à regulação da experiência do que está a ser sentido; o recurso às *defesas psicológicas*, por sua vez, é um processo cujo foco está na regulação de impulsos sexuais ou agressivos e estes, normalmente, são inconscientes e automáticos (Gross & Thompson, 2007).

⁴ A *selecção da situação* pressupõe o evitamento de estímulos (pessoas, lugares ou actividades) que sejam susceptíveis de gerar emoções negativas. A *modificação da situação* consiste na mudança ou adaptação da situação, de modo a diminuir o impacto emocional da mesma. A *reorientação do foco de atenção* ocorre quando já não é possível evitar a situação e o indivíduo tende a focar-se nos aspectos menos negativos da situação. A *reavaliação cognitiva* enceta uma reavaliação e construção de significados mais positivos em relação aos aspectos mais positivos da situação. A *modulação da resposta* foca-se na modulação das respostas emocionais, através da supressão, após estas terem sido desencadeadas (Gross & Thompson, 2007; John & Gross, 2007).

1.2 Regulação Emocional e Trabalho

Para Aldao (2013), o principal objectivo da RE, sobretudo em contexto de trabalho, não é eliminar as emoções consideradas *desadaptativas*, substituindo-as por outras consideradas *adaptativas*, mas sim *moldar* o modo como estas são percebidas e sentidas pelo indivíduo, de modo a que este possa reagir de forma mais adaptativa, mais ajustada às situações. Para Nelis et al. (2011), a RE é um processo que, além de poder diferir de indivíduo para indivíduo, pode ainda ser visto como podendo ter consequências, tanto positivas, como negativas, e afectar diferentes áreas da vida dos sujeitos.

A análise das emoções no ambiente de trabalho é um processo que nos ajuda a compreender e explicar muitos dos processos empreendidos pelos indivíduos, grande parte do seu comportamento e ainda os resultados obtidos, tanto a nível individual, grupal ou organizacional. Com efeito, a sua análise pode constituir uma linha de orientação para a obtenção de objectivos, ajudando a explicitar, por exemplo, como reagir em certas situações para se alcançar os objectivos desejados/esperados. Por esta razão, torna-se crucial analisar e compreender o modo como as emoções são geridas e reguladas pelos actores organizacionais, com o objectivo de contribuir para clarificar quais as estratégias de regulação emocional que são e devem ser usadas para melhorar os resultados do seu trabalho (Grandey, 2000) e sobretudo, como os indivíduos podem aprender a regular as suas emoções.

O Trabalho Emocional (TE), em Inglês *Emotional Labor*, é um outro termo/processo associado às emoções no contexto organizacional, o qual, segundo Hochschild (1983) pode envolver o reforço, o fingimento ou a supressão de emoções, por parte dos indivíduos, com o intuito de modificar a sua expressão emocional, por forma a ajustar o comportamento às normas estipuladas (formal ou informalmente) para a expressão de emoções. Normalmente, este processo é efectuado com base nas chamadas *display rules* da organização (Mikolajczak et al., 2009). Estas *display rules* ou regras organizacionais correspondem às normas ou regras, formal ou informalmente definidas pela organização, para especificar/regular quais as emoções a serem exibidas, durante transacções interpessoais. Segundo Hochschild (1983) estas remetem ainda para a necessidade dos indivíduos expressarem as emoções esperadas para uma dada função ou situação de interacção com clientes, podendo ser formalmente impostas ou aprendidas por observação e dependem da cultura. De facto, muitas funções e papéis organizacionais requerem um modo muito característico de demonstração pública das emoções (e.g., sorrir assim que um cliente se aproxima, manter a calma mesmo quando um cliente se exalta ou durante uma situação potencialmente perigosa, como turbulência durante um voo, não reagir agressivamente quando provocados por um cliente insatisfeito ou revoltado), sendo desejável que os indivíduos que as desempenham procurem respeitar

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

as *display rules*, ajustando o seu comportamento em função das mesmas (Grandey, 2000; Hochschild, 1983).

Diferentes perspectivas procuram entender como podemos gerir as emoções, de modo a que este processo contribua para um funcionamento óptimo dos indivíduos na organização. O estudo na área do Trabalho Emocional tem permitido a vários investigadores (e.g., Carvalho, Barata, Parreira, & Oliveira, 2014; Carvalho, Fachada, & Toderi, 2010, Celeste, 2009; Grandey, 2000; Mendes, 2014; Nelis et al. 2011; Rodrigues, 2014) compreender algumas das vantagens de se proceder à gestão das emoções, especialmente no contexto de trabalho. De facto, a investigação tem encontrado sustentação empírica para a existência de uma associação entre o trabalho emocional e: o bem-estar, o *work engagement*, a satisfação, a *stress*, o *burnout*, entre outros. Segundo Mikolajczak et al. (2009), os actores organizacionais devem, assim, procurar fazer a gestão das suas emoções de modo a conseguir um encaixe/ajustamento (*fit*) das emoções à especificidade da cultura e do clima da organização. As interacções entre colaboradores e clientes é outro importante ponto da gestão de emoções. Com efeito, a gestão das emoções permite aos indivíduos, entre outras coisas, construírem relações e desenvolverem interacções saudáveis e desejáveis, tanto profissional, como interpessoal, na organização (e.g., interacção com clientes, fornecedores, ou relações estabelecidas com os colegas, superiores e subordinados).

Para Gross (2013) o *Trabalho Emocional* pode ser visto, em certa medida, como uma forma de *Regulação Emocional*, que ocorre no contexto particular do trabalho. Tal como referido anteriormente, a *Regulação Emocional*, em sentido lato, diz respeito aos processos e estratégias pelas quais os indivíduos gerem as suas emoções. Com efeito, para alguns autores (e.g., Mikolajczak et al., 2009), o *Trabalho Emocional* é um processo de gestão/regulação de emoções que ocorre especificamente no contexto de trabalho. Neste processo, as exigências emocionais requeridas (em termos de variedade, duração, intensidade e frequência das emoções) dependem da especificidade da função/trabalho desempenhados, da cultura da organização e das funções de liderança e gestão.

A investigação na área das emoções (quer do Trabalho Emocional, quer da Regulação Emocional) encerra ainda muitas questões a serem respondidas e muitos desafios a superar, mas assume-se cada vez mais, como um campo rico e estimulante para a realização de estudos que nos ajudem a compreender melhor o comportamento do indivíduo e as interacções sociais, sobretudo no contexto organizacional (Gross, 2013). Assim, e em última instância, este estudo tem por objectivo contribuir para o enriquecimento do conhecimento deste campo de investigação tão pertinente.

1.3 Estratégias de Regulação Emocional (ERE)

Segundo vários autores (e.g., Gross et al., 2006; Nelis et al., 2011), as duas circunstâncias mais comuns, no âmbito das quais os indivíduos necessitam de regular as suas emoções são (1) quando estas impedem o alcance dos seus objectivos, quer pessoais, quer de trabalho – quando a expressão de certas emoções dificulta a concretização de objectivos; e (2) quando estas não correspondem às *display rules* do grupo/organização a que pertencem – quando a expressão de certas emoções não está de acordo com as normas organizacionais para este efeito. Os indivíduos vêem-se, deste modo, impelidos a influenciar, gerir e regular as suas emoções para alcançarem os seus objectivos e corresponderem às expectativas daqueles com os quais interagem, lidam e trabalham.

Apesar de a RE envolver, predominantemente, a diminuição de emoções negativas (*down-regulation*), muitos indivíduos sentem também a necessidade de regular as suas emoções positivas. Assim, as emoções podem ser (1) diminuídas (*down-regulation*), (2) mantidas ou (3) aumentadas (*up-regulation*). Segundo Gross et al. (2006), a maioria dos indivíduos tendem a diminuir as suas emoções negativas e a procurar aumentar as emoções positivas.⁵

Para Gross e Thompson (2007), são várias as estratégias que possibilitam a Regulação das Emoções. Neste sentido, os autores propõem um modelo – o *Modelo Modal da Emoção* –, no âmbito do qual, a emoção surge em consequência da interação entre o indivíduo e uma dada situação *percebida* por este, à qual ele vai *prestar atenção* e *atribuir um significado* (de acordo com os seus objectivos), o que, por sua vez, vai originar uma avaliação pela sua parte, dando origem a um conjunto de tendências de resposta. Deste modo, ao longo do tempo, o indivíduo desenvolve alguns padrões típicos de resposta às situações.

Este modelo procura descrever cada uma das fases em que se desenrola o processo de emoção (situação, atenção, avaliação, resposta) e caracterizar as diferentes estratégias que são usadas nas diferentes fases. Este processo pode ser encarado como um modelo processual da regulação de emoções, que recorre basicamente a cinco estratégias: *selecção da situação*, *modificação*, *reorientação do foco de atenção*, *reavaliação cognitiva* e *modulação de resposta* (Gross, 1998a; Gross, 1998b; Gross et al., 2006; Gross & Thompson, 2007; Werner & Gross, 2009).

No âmbito das estratégias de regulação emocional, com base no Modelo Modal de Gross & Thompson (2007), Nelis et al. (2011) preconizam um conjunto de estratégias de RE: estratégias de *down-regulation* para emoções negativas e *up-regulation* para emoções positivas. Referem a

⁵ Apesar do reconhecimento de que estas duas formas de regulação são as mais frequentes, Nelis et al. (2011) referem que, embora menos frequentemente, os indivíduos também podem aumentar as suas emoções negativas e reduzir as emoções positivas, pela necessidade de adequar as emoções às diferentes situações sociais.

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

existência de quatro estratégias adaptativas e quatro desadaptativas, ambas para as emoções positivas, bem como quatro estratégias adaptativas e quatro desadaptativas para as emoções negativas sendo, portanto, um modelo composto, no total, por 16 estratégias, como podemos ver no quadro 1 que apresentamos de seguida.

Contrariamente a Gross & Thompson (2007), que procedem à divisão das estratégias consoante o momento do modelo modal, Nelis et al. (2011), têm em conta as emoções como um todo, fazendo uso das estratégias com o objectivo de as regular. A característica mais importante é que o indivíduo seja capaz de seleccionar e aplicar as estratégias de regulação em determinada situação e momento, com o objectivo de melhorar o seu bem-estar e equilíbrio emocional. Assim, os autores referidos consideram, dentro da categoria *down-regulation*, quatro estratégias adaptativas possíveis: (1) *Modificação da situação* (2) *Reorientação da atenção*, (3) *Reavaliação positiva* e (4) *Expressão da emoção*.

Quadro 1. Estratégias de regulação emocional de acordo com Nelis et al. (2011)

Estratégias	Down-Regulation de Emoções	Up-Regulation de Emoções
	Negativas	Positivas
Adaptativas e Funcionais	- Modificação da Situação - Reorientação da Atenção - Reavaliação Positiva - Expressão da Emoção	- Manifestação do Comportamento - Saborear o Momento Presente - Capitalização - Viagem Mental Positiva
Desadaptativas e Disfuncionais	- Desamparo Aprendido - Ruminação - Abuso de Substâncias - <i>Acting Out</i>	- Inibição da Expressão Emocional - Desatenção - Identificação de Falhas - Viagem Mental Negativa

A *modificação da situação* tem como objectivo modificar a situação de modo a modificar o seu impacto emocional (Gross & Thompson, 2007). Os métodos utilizados poderão ser: (a) *directos*, ou seja, intervenção directa na situação (e.g., arranjar um objecto estragado), ou (b) *indirectos*, através da intervenção de um terceiro sujeito (e.g., pedir a um amigo para escrever uma carta). A *reorientação da atenção*, implica a alteração do modo como o indivíduo se sente ao modificar o foco de atenção (Gross, 1998b). Esta *reorientação* pode ser interna (e.g., pensar sobre uma situação feliz), ou *externa* (e.g., fazer uma actividade prazerosa, como ver um filme). A *reavaliação positiva*, é conduzida através da mudança da visão sobre a situação (e.g., cometer um erro num trabalho, mas encará-lo sob uma perspectiva de aprendizagem), de modo a reduzir o seu impacto emocional (Gross et al., 2006; Nelis et al., 2011). A *expressão emocional*, implica a partilha das emoções com os outros (Rimé, 2007), processo este que ajudará,

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

não só a ultrapassar a situação em causa, mas também a reforçar os laços sociais (Nelis et al., 2011).

No que concerne às estratégias de *down-regulation* consideradas desadaptativas pelos autores referidos, encontram-se (1) o *Desamparo aprendido*, (2) a *Ruminação*, (3) o *Abuso de substâncias* e (4) *Acting Out*. A estratégia nomeada *desamparo aprendido*, pode ser vista como a expressão de um comportamento passivo, acompanhado de um sentimento de impotência, no qual o indivíduo acredita que não pode fazer nada para lidar ou modificar a situação em questão (e.g., não conseguir realizar uma tarefa, pensar que não é capaz e não fazer nada para conseguir). A *ruminação* diz respeito ao foco, por parte do indivíduo, nos sentimentos e pensamentos associados aos eventos negativos. Deste modo, o indivíduo pensa incessantemente sobre como um trabalho vai correr mal. O *abuso de substâncias*, é marcado pela dependência de álcool, ansiolíticos ou drogas, cujo recurso vai suprimir, ainda que somente temporariamente, os pensamentos e as emoções negativas. A estratégia de *acting out* respeita à tentativa de reduzir a emoção negativa, através da reacção comportamental ditada por essa mesma emoção (e.g., agredir alguém em caso de raiva).

No caso das emoções positivas, são abordadas também oito estratégias de *up-regulation*, sendo quatro delas consideradas adaptativas e quatro desadaptativas. Entre as estratégias consideradas adaptativas encontram-se (1) *manifestação do comportamento*, (2) *saborear o momento presente*, (3) *capitalização* e (4) *viagem mental positiva*. A *manifestação do comportamento* tem como objectivo a exibição das emoções positivas, com comportamentos não-verbais (e.g., pular quando se está feliz). O *saborear o momento presente* associa-se à capacidade de apreciar os sentimentos positivos, através do direccionamento da consciência e da atenção às experiências positivas (Bryant, 1989; Nelis et al., 2011). A *capitalização*, centra-se na comunicação e na celebração dos eventos positivos com outros (e.g., comemorar com um abraço o sucesso de um projecto [Langston, 1994; Nelis et al., 2011]). A *viagem mental positiva* traduz-se no envolvimento nos momentos, o qual implica, quer a antecipação, quer a recordação dos eventos positivos, o que leva ao aumento da experiência e da emoção positiva (e.g., recordar o dia em que foi promovido).

Quanto às estratégias desadaptativas da *up-regulation*, destacam-se (1) a *inibição da expressão emocional*, (2) a *desatenção*, (3) a *identificação de falhas* e (4) a *viagem mental negativa*. A *inibição da expressão* pode ser caracterizada como a tendência de supressão de emoções positivas e dos comportamentos a elas associados, por sentimentos como vergonha, modéstia ou medo (e.g., não sorrir em caso de alegria). A *desatenção*, diz respeito à tendência para enveredar por actividades e pensamentos que não estão relacionados com os eventos positivos em questão (e.g., pensar numa viagem que fez no Verão, durante a celebração de uma vitória). A *identificação de falhas* diz respeito à atenção atribuída a aspectos não tão

bem conseguidos ou negativos de uma situação que é, em si, positiva (e.g., pensar num erro ortográfico pontual num relatório que foi considerado muito bom pela chefia). A *viagem mental negativa* diz respeito à lembrança de um evento positivo, sendo a este atribuídas causas externas ao indivíduo, ou ainda, às consequências dessa situação, considerando que não serão positivas, ou serão de pouca relevância (e.g., dizer que tem bom resultado numa tarefa porque esta era simples).

Nelis et al. (2011) recorreram à escala *Emotion Regulation Profile-Revised* com o objectivo de identificar quais as estratégias de regulação emocional mais utilizadas pelos indivíduos na regulação das suas emoções, em diversas situações da vida.

2. Bem-Estar (BE)

2.1 Bem-estar Subjectivo

Desde os tempos clássicos que os filósofos procuram compreender a fórmula para a felicidade - componente central da vida saudável (Albuquerque & Lima, 2007; Diener, Scollon, & Lucas, 2003; Siqueira & Padovam, 2008). Na realidade, o bem-estar (BE⁶) apresenta-se como um conceito essencial na actual concepção de saúde (Siqueira & Padovam, 2008), sendo reconhecido como seu elemento-chave (OMS, 2001⁷) e estando esta condição prevista na Constituição da República Portuguesa⁸.

De acordo com Ryan e Deci (2001), o BE refere-se, resumidamente, ao *funcionamento e experiência psicológicos óptimos* abarcando, deste modo, vários domínios da vida dos indivíduos.

No séc. XX, a área respeitante à investigação sobre BE ganhou ênfase ao incluir as questões imateriais (e.g., qualidade de vida) na perspectiva das questões monetárias, que era contemplada até aí. Com efeito, nas últimas décadas, tem vindo a ser efectuado um esforço no campo científico, no sentido de encontrar evidência empírica sobre o BE, tendo os investigadores enveredado por um caminho de debate, a fim de compreender quais os factores psicológicos que integram uma vida saudável (Galinha & Ribeiro, 2005).

O estudo em torno do BE concentra as concepções de vários autores que se complementam num mesmo ideal de bem-estar⁹. Assim, predominam essencialmente duas tendências de estudo baseadas em duas perspectivas filosóficas: o *Eudemonismo* e o *Hedonismo*. O *Bem-estar psicológico* (BEP), numa perspectiva *eudemónica*, ocupa-se do estudo da realização do potencial humano, integrando a concepção de que o BE consiste no pleno

⁶ Doravante será utilizada a sigla BE para designar bem-estar

⁷ Organização Mundial de Saúde (2001)

⁸ O bem-estar é enunciado na alínea d) da Constituição da República Portuguesa (1976), respeitante às *Tarefas Fundamentais do Estado*.

funcionamento das potencialidade do indivíduo, na sua capacidade de pensar, raciocinar e fazer uso do bom senso. O *Bem-estar subjectivo* (BES), baseado numa visão *hedónica*, é entendido como a procura do prazer ou felicidade e o evitamento do sofrimento (Albuquerque & Lima, 2007; Siqueira & Padovam, 2008).

O *bem-estar psicológico* (BEP) tem a sua base na teoria psicológica respeitante ao funcionamento positivo ou óptimo do indivíduo (Machado & Bandeira, 2012; Ryff, 1989, 1995). Seguindo uma perspectiva *eudemónica*, e reflectindo-se na psicologia humanista-existencial e saúde mental, relaciona-se com as experiências de desenvolvimento pessoal, auto-realização e sentido da vida (Ryff & Singer, 2008). Segundo alguns autores (e.g., Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2008), da revisão de literatura neste domínio, surgiram pontos de convergência para as dimensões do constructo, sendo elas a auto-aceitação, relações positivas com os outros, domínio do meio, crescimento pessoal, objetivos de vida e autonomia. Segundo Siqueira e Padovam (2008), as proposições acerca do conceito desenvolveram-se como críticas à formulação do Bem-Estar Subjectivo (BES), que menosprezava as causas e as consequências do funcionamento positivo e enfatizava, por outro lado, a infelicidade e o sofrimento. O BEP concentra-se, assim, na capacidade de resolução dos desafios ao longo da vida do indivíduo (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002). No entanto, segundo Rodrigues (2014), esta linha teórica não fornece esclarecimento sobre a associação entre a satisfação das necessidades do indivíduo e o seu bem-estar.

O Bem-Estar Subjectivo (BES), base dos estudos de Diener, é considerado por Galinha e Ribeiro (2005), como um conceito complexo e difuso, encontrando-se num ponto de intersecção de múltiplos domínios da Psicologia (e.g., Psicologia Organizacional, Social, da Saúde e Clínica). Para Giacomoni (2004), este processo refere-se ao modo e às razões pelas quais os indivíduos experienciam as suas vidas de modo positivo, com foco no prazer e felicidade. Segundo Diener, Suh, Lucas e Smith (1999), o seu estudo é recente, tendo sido iniciado com a tese de Wilson em 1960, o qual utilizou, pela primeira vez, o termo Bem-Estar Subjectivo (BES).

Para Diener, Suh e Oishi (1997), o campo de estudo do BES procura chegar à compreensão das *avaliações* que os indivíduos fazem das suas vidas, tornando-se, por isso, indispensável proceder a investigações sobre a satisfação e a felicidade dos indivíduos. Para os referidos autores, esta *avaliação* deve ser de ordem cognitiva, especificando um juízo avaliativo e subjectivo, apresentando informações acerca da satisfação em relação à globalidade, mas também, a aspectos específicos da vida, tal como a carreira e o casamento. Para outros autores (e.g., Galinha & Ribeiro, 2005; Giacomoni, 2004; Siqueira & Padovam, 2008), deve ainda incluir uma análise pessoal sobre a frequência da experiência de emoções positivas e negativas. Este elemento *subjectivo* do BE é devido ao facto de os

investigadores defenderem que os indicadores sociais não espelham, na sua plenitude, a complexidade inerente à definição de qualidade de vida (Albuquerque & Lima, 2007; Diener & Suh, 1998). De facto, embora o ambiente envolvente seja constituído de elementos de objectiva definição, é através da *experiência subjectiva* dos sujeitos, composta com base nas suas expectativas, emoções, valores e experiências prévias, que se desenrola a respostas dos indivíduos (Diener et al., 1999).

Segundo Diener e Lucas (2000), o BES é um conceito que postula uma auto-avaliação, na medida em que esta avaliação exige uma representação mental ou cognitiva, construída por pensamentos e sentimentos sobre a existência individual (Siqueira & Padovam, 2008). Para estes autores, de modo a que os indivíduos obtenham um nível de BES adequado, deve ser relatado por estes um nível elevado de satisfação com a vida, acompanhado de uma elevada frequência de experiências de emoções positivas e baixa frequência de emoções negativas. Para Diener et al. (1997), o objectivo central é diferenciar os níveis de bem-estar que os indivíduos conseguem alcançar ao longo das suas vidas. Deste modo, o BES assume-se como um importante indicador de *qualidade de vida*. Os trabalhos de Campbell et al. (1976) e de Bradburn (1969) foram alguns dos estudos da vanguarda que englobaram a satisfação com a vida e o afecto positivo e negativo como os componentes integrantes da visão contemporânea do BES (Siqueira & Padovam, 2008).

Esta perspectiva de BES integra, assim, duas dimensões: uma *afectiva* ou emocional e outra *cognitiva* (Galinha & Ribeiro, 2005).

A *componente emocional do Bem-estar* diz respeito aos afectos positivos e negativos, e ao equilíbrio entre si. O *Afecto Positivo* diz respeito à frequência de emoções positivas, como o orgulho, a afeição, a alegria e o interesse; o *Afecto Negativo* refere-se à frequência de emoções negativas, tal como a perturbação, a hostilidade, a vergonha, a culpa e a tristeza. É indispensável que este equilíbrio se traduza numa relação positiva, construída por um maior número de vivências de emoções positivas do que de vivências negativas (Galinha & Ribeiro, 2005; Siqueira & Padovam, 2008). Esta visão tem estreita relação com a visão hedónica de felicidade, ao atribuir destaque aos aspectos afectivos da vida do indivíduo, isto é, à importância das experiências prazerosas, em oposição às experiências negativas (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002).

Segundo Siqueira e Padovam (2008), os componentes emocionais do BES ganharam forma e saliência com os trabalhos de Bradburn (1969). Com efeito, para este último autor, os afectos positivos e negativos não eram polos de um mesmo contínuo, seriam antes dois contínuos distintos no campo da afectividade, tendo o autor proposto, assim, uma estrutura bidimensional da afectividade: *afectos positivos* (AP) e *afectos negativos* (AN).

A *dimensão cognitiva*, referente à satisfação com a vida, diz respeito

ao juízo que o indivíduo faz da sua vida pessoal como um todo (Galinha & Ribeiro, 2005; Keyes et al., 2002). Com base nos objectivos de vida, o indivíduo avalia a proximidade ao alcance das suas aspirações (Campbell et al., 1976).

Diener, Suh, Lucas e Smith (1999) preconizam o BES como um campo de estudo ainda em expansão, em vez de um constructo específico, e definem três principais características deste domínio. Primeiramente, o estudo neste campo não tem foco apenas nos estados indesejáveis, sendo importante dispensar também atenção às idiossincrasias de cada um no que respeita aos níveis de BES, de modo a diferenciar a ligeira, moderada e extrema felicidade dos indivíduos. Em segundo lugar, são as experiências internas do indivíduo, através das suas perspectivas, que caracterizam o seu BE, não sendo este passível de medição por avaliações, factores ou indicadores externos¹⁰. Finalmente, o interesse recai nos estados de BES de longo termo, não se focando apenas nos estados de humor momentâneo, já que, muitas vezes, aquilo que pode ser razão de felicidade num determinado momento, pode não estar na origem do BES ao longo do tempo (Diener, 1984; Galinha & Ribeiro, 2005; Giacomoni, 2004).

Não obstante a relevância atribuída à perspectiva *eudemónica* (BEP), o nosso estudo centrar-se-á na perspectiva de bem-estar defendido por Diener (1984). Deste modo, é possível definir o bem-estar, de uma forma geral, como o conjunto das avaliações, de carácter afectivo e cognitivo, que o indivíduo faz acerca da sua própria vida (Diener, 2000).

2.2 Bem-estar no trabalho (BET)

A designação Bem-Estar no Trabalho (BET) é uma derivação do constructo geral de BE aplicado especificamente ao domínio do trabalho. Segundo alguns autores (e.g., La Placa, McNaught, & Knight, 2013), o BE é um constructo que vai mais além do que o domínio individual, englobando também o contexto envolvente do indivíduo, como a família, o trabalho, a comunidade e a sociedade, podendo sofrer influência de forças de carácter ambiental, geográfico, socio-económico ou até mesmo político. Por esta razão, o BE é um constructo que interessa a várias áreas de estudo, para além da Psicologia, como a Economia, a Gestão, ou a Saúde. Com efeito, para além do contexto da Psicologia Positiva, o seu estudo esteve, ao longo do seu percurso, e está, ainda nos dias de hoje, associado a diversas áreas de estudo cujo foco se centra na actividade humana. A prática profissional no contexto das organizações e do trabalho é também exemplo da importância e influência que o BE exerce no funcionamento dos indivíduos neste domínio.

Importa contudo recordar que, em vários contextos, numa fase inicial, o BE estava associado a outro significado — o de Bem-Estar Material (*Welfare*), no qual era equiparado, muitas vezes, ao rendimento dos

¹⁰ Este ponto faz a distinção com a Psicologia Clínica Tradicional.

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

indivíduos e à qualidade de vida que este aspecto proporcionava (Galinha & Ribeiro, 2005). No entanto, para Diener et al. (1999), a definição de BE não pode cingir-se apenas aos indicadores sociais, sendo essencial o foco nas variáveis individuais.

No mundo organizacional, é esperado que os indivíduos demonstrem proactividade, iniciativa e comprometimento, tomando responsabilidade no seu próprio desenvolvimento profissional (Bakker & Oerlemans, 2011). Assim, também no trabalho, o BE se traduz na necessidade de frequente experiência de *afecto positivo*, baixa experiência de *afecto negativo* e elevado nível de *satisfação com a vida*. As organizações necessitam de profissionais que se sintam dedicados e comprometidos a alcançar os objectivos da organização, pelo que o BE é um aspecto determinante e decisivo para um funcionamento organizacional desejado. Neste sentido, e de acordo com Lyubomirsky, King e Diener (2005), pessoas com um nível mais elevado de bem-estar são, regra geral, pessoas mais confiantes e motivadas para o trabalho e dispostas a desenvolver as suas competências e a alcançar os seus objectivos, traduzindo-se isto numa relação positiva com a autoconfiança, auto-eficácia, aumento de energia e actividade, *coping* face ao *stress*, originalidade e criatividade, características estas relacionadas com o *afecto positivo*.

De acordo com Siqueira e Padovam (2008), o BET pode ser concebido com base em três grandes componentes: *satisfação no trabalho*, *envolvimento com o trabalho*, e *comprometimento organizacional afectivo*. Estas dimensões são representativas do vínculo positivo do indivíduo com o trabalho, factores estes essenciais à postura laboral adequada e desejada dos actores organizacionais.

Segundo a perspectiva de Diener et al. (2003), é sugerido que o BET seja um *constructo psicológico multidimensional*, edificado através de vínculos afectivos positivos com o trabalho, através da satisfação e do envolvimento com a organização, via comprometimento organizacional. Para um nível satisfatório de BET, é necessário, deste modo, que os colaboradores relatem *satisfação com o trabalho*, reconheçam o seu *envolvimento com as suas funções*, apoiando e fomentando o seu *envolvimento e compromisso para com a organização*. Para os autores, ao nível da avaliação do bem-estar nas organizações, esta é maioritariamente realizada através de inquéritos de auto-relato (questionários auto-administrados) aos trabalhadores, por serem avaliações mais rápidas e fáceis de administrar, e que avaliam exactamente as três componentes do bem-estar¹¹ – *afecto positivo*, *afecto negativo* e *satisfação com a vida*.

¹¹ Apesar de a avaliação do bem-estar ainda se apresentar como um desafio para os investigadores, as medidas utilizadas têm vindo a demonstrar níveis satisfatórios de consistência interna e de fidelidade ao longo do tempo (Diener & Lucas, 1999).

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

3. As características Sócio-demográficas e a sua influência no contexto de trabalho

3.1 Regulação Emocional e Bem-Estar: as características sócio-demográficas como variável moderadora

As emoções fazem parte do quotidiano dos indivíduos em todos os aspectos da sua vida. No mundo organizacional, estão presentes em todas as tarefas e relações dos indivíduos. Torna-se, deste modo, essencial compreender como os indivíduos regulam as suas emoções no contexto de trabalho. A correlação entre a regulação emocional e a saúde mental e o bem-estar é reconhecida por diversos autores (e.g., De Castella et al, 2013). Neste sentido, um indivíduo que apresente BE é reconhecido como estando *satisfeito com a vida*, experimentando frequentemente *afecto positivo* e relativa ausência de *afecto negativo* (Giacomoni, 2004).

Segundo Diener et al. (1999), grande parte da pesquisa na área do BE defendia, inicialmente, que as variáveis sócio-demográficas exerciam forte influência nos níveis de BE experienciados pelos indivíduos. No entanto, após realizarem alguns estudos chegaram à conclusão de que o seu efeito existe mas é frequentemente menor do que o esperado, e quando existente, é, muitas vezes, dependente de outros factores, como a personalidade, por exemplo (Rodrigues, 2014; Sobrinho & Porto, 2012).

No que concerne à variável *idade*, os resultados dos estudos sobre esta variável sugerem que os indivíduos mais velhos parecem conseguir, em geral, controlar com mais eficiência, as suas emoções em diversas situações (Gross et al., 1997; Urry & Gross, 2010). Ainda neste domínio e segundo Gross e Levenson (1993), ao longo da vida, os indivíduos parecem adoptar diferentes estratégias de RE às diferentes situações.

Relativamente ao bem-estar, uma análise da literatura neste domínio sugere a existência de várias perspectivas, nem sempre coincidentes, referentes à relação entre a variável *idade* e os níveis de BE reportados pelos inquiridos. Com efeito, e segundo a teoria do *set-point* (Tellegen et al., 1988), a idade pode ser vista como uma variável irrelevante na previsão dos níveis de BE. Segundo a referida teoria, há outros factores como as tendências hereditárias e a personalidade, que influenciam a vivência dos afectos positivos e negativos, o que interfere com a avaliação do BE (Otta & Fiquer, 2004).

Ainda neste contexto, a perspectiva dos indicadores sociais integra as variáveis género e idade, bem como o estado civil e os rendimentos, nos seus estudos, considerando-as como variáveis responsáveis pelas diferenças encontradas ao nível do BE e da felicidade dos indivíduos (Ryff, 1989, 1995). Segundo esta perspectiva, o BE tende a diminuir com a idade (Otta & Fiquer, 2004), já que, com o aumento desta, os indivíduos dispõem de menos

recursos físicos, psicológicos e materiais¹². Por seu lado, a teoria da selectividade sócio-emocional, apoia-se na essência de que as emoções são melhor reguladas à medida que os indivíduos ganham experiência (de vida e de trabalho) e envelhecem (amadurecem), pelo que mais facilmente conseguem identificar os tipos de eventos externos que aumentam ou diminuem a vivência de emoções positivas e negativas. Estes aspectos tornam possível a selecção quer de pessoas quer de situações que contribuem para minimizar a emergência das emoções negativas e para aumentarem as emoções positivas. Segundo esta visão, é possível, assim, que uma pessoa mais velha consiga, mais facilmente, alcançar o equilíbrio entre afectos, conduzindo a um maior sentimento de satisfação com a vida (Carstensen, 1995). Face a estes resultados, os autores defendem que o BE tende a aumentar com a idade (Otta & Fiquer, 2004), pelo que pessoas mais velhas têm tendência a maximizar os afectos positivos e a minimizar os negativos, numa consequência da adaptação aos eventos de vida e do contexto por que vão passando.

As autoras consideram ainda que, e seguindo a linha de orientação da teoria da selectividade sócio-emocional, os indivíduos são capazes de regular as suas emoções com sucesso, o que, conseqüentemente lhes proporciona maior BE. Estudos recentes convergem na ideia de que a satisfação com a vida tende a aumentar ou, pelo menos, é mantida, ao longo da vida, não diminuindo necessariamente com a idade (Herzog & Rodgers, 1981; Horley & Lavery, 1995; Stock, Okun, Haring & Witter, 1983).

Tal como referem Diener et al. (1999), as conclusões de alguns estudos (e.g., Butt & Beiser, 1987; Inglehart, 1990; Veenhoven, 1984) vão no mesmo sentido, uma vez que demonstraram que a satisfação com a vida não parece decrescer necessariamente com a idade.

Contudo, neste domínio, e tal como já foi referido, nem todos os autores são concordantes com o sentido dos resultados em torno das várias dimensões do BE e sua correlação com a idade. Por exemplo, segundo Diener et al. (1999), dos três componentes do BE (afecto positivo [AP], afecto negativo [NA] e satisfação com a vida [SV]), apenas o *afecto positivo* parece tender a diminuir com a idade, apesar de, segundo os autores, este efeito poder desaparecer ao longo da vida. Segundo os resultados de alguns estudos (e.g., Diener, Sandvik, & Larsen, 1985), a *intensidade emocional* parece tender a diminuir com a idade, e tanto o afecto positivo como o negativo parecem também tender a diminuir com a idade, ou seja durante a vida (Stacey & Gatz, 1991). O facto de não haver diminuição significativa da satisfação com a vida, com a idade, pode ser indicador de uma aprendizagem da capacidade dos indivíduos em se adaptarem às condições, ao longo da vida e conseqüente selecção das estratégias de regulação

¹² Segundo esta perspectiva, indivíduos mais jovens (e como maior poder de aquisição e/ou casados) seriam mais felizes que os mais velhos (e/ou com menor poder de aquisição e/ou solteiros, viúvos, divorciados).

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

emocionais mais adequadas às circunstâncias ou situações (Diener et al., 1999; Ortega, 2009). Esta dualidade de perspectivas acerca dos efeitos da variável idade nos níveis de BE experienciados pelos indivíduos ao longo da vida é um sinal de que o domínio de investigação requer mais estudos a fim de se compreender melhor o papel de cada variável e como estes resultados podem ser interpretados no contexto do trabalho e das organizações.

No que se refere agora à variável *género*, muitos têm sido os estudos que, nos últimos anos, incluem maioritariamente perspectivas negativas sobre os efeitos do *género* no mundo organizacional (Shore, Chung-Herrera, Dean, Ehrhart, Jung, Randel, & Singh, 2009). E em particular no que diz respeito à Regulação Emocional, alguns autores (e.g., Nolen-Hoeksema & Aldao, 2011) consideram que o *género* pode afectar a extensão e o meio pelo qual as emoções são reguladas e geridas. Assim, e segundo alguns autores (e.g., Barrett & Bliss-Moreau 2009; Brody, 1993; Brody & Hall, 1993), as mulheres são, estereotipicamente, vistas como *mais emocionais*, isto é, com maior tendência à experiência e expressão das suas emoções. Por outro lado, também socialmente, os homens tendem a suprimir ou a evitar, tanto a experiência, como a expressão das suas emoções (Fisher & Manstead, 2000). Assim, de acordo com Nelis et al. (2011), estas conclusões demonstram também as funções sociais das emoções. Com efeito, muitos são os autores que referem as diferenças entre géneros no que respeita à forma e intensidade com que as emoções, quer na vida em geral, quer no trabalho em particular, são experienciadas, exibidas e reguladas, enfatizando a aprendizagem social, as normas sociais e culturais e os estereótipos do papel e do género, como responsáveis por aquilo que desejavelmente deve ser mostrado e é aceite.

Continuando ainda nos resultados da investigação em termos de emoções, género e contexto organizacional, segundo alguns autores, na literatura predomina uma visão negativa, sendo escassas as investigações que se centram numa visão positiva, ou mesmo neutra, da influência do género nas organizações. Por exemplo, autores como Haring, Stock e Okun (1984), através de uma meta-análise, concluíram que os homens parecem ser ligeiramente mais felizes que as mulheres, mas a magnitude da diferença apresenta-se muito pequena. Já Lucas e Gohm (2000), através de uma análise a dados internacionais de investigações neste domínio, chegaram à conclusão de que as mulheres experienciam mais afecto negativo do que os homens, na maioria das nações em que realizaram os estudos. Contudo, em estudos posteriores, não foram encontradas diferenças significativas de género no BE. Alguns investigadores (e.g., Inglehart, 1990; Larson, 1978; Shmotkin, 1990), ao procurarem eventuais diferenças neste campo, observaram que, em estudos realizados, as mulheres parecem experienciar níveis mais elevados de BE, mas as diferenças desaparecem, frequentemente, quando os investigadores controlam algumas variáveis demográficas. De acordo com Kiecolt-Glaser e Newton (2001), o nível de

BE, por parte das mulheres, parece ser mais afectado pela qualidade das relações que estabelecem com os outros. Por outras palavras, para as mulheres, a qualidade das relações que estabelecem com quem se relacionam, lidam ou trabalham, parece ser um factor decisivo e distintivo dos homens, no que se refere ao nível de BE sentido.

Nolen-Hoeksema (2012) acrescenta que, em termos gerais, este facto – de que não há diferenças significativas entre homens e mulheres na experienciação da felicidade – parece ser, numa perspectiva global, incompatível com a concepção de que a depressão é mais prevalente na população feminina. Este resultado pode ser explicado, segundo Diener et al. (1999), por exemplo, pelo facto de as mulheres, em média, experienciarem as emoções negativas e positivas mais frequente e intensamente que os homens. Aparentemente, esta maior intensidade nas emoções positivas é equilibrada com as emoções negativas, resultando num nível de satisfação com a vida equivalente ao dos homens. Em suma, no campo do BE, segundo Wilks e Neto (2013), a literatura sobre as diferenças de género não é conclusiva, e diversos autores argumentam que não existem resultados consistentes e significativos que suportem a tese da diferença de BE entre homens e mulheres (Wilks & Neto, 2013; Diener et al., 1999; Sobrinho & Porto, 2012). Contudo, a nosso ver, o facto de alguns estudos apontarem no sentido da existência de diferenças ao nível do género, BE e regulação emocional e outros não, é indicador de que o terreno é ainda nebuloso mas ao mesmo tempo suficientemente desafiante para se prosseguirem estudos mais aprofundados neste domínio.

No que respeita à investigação sobre o papel do *nível educacional* e as variáveis em estudo nesta investigação – regulação emocional e BE –, não foram encontradas investigações que, especificamente, demonstrassem um possível efeito da escolaridade dos indivíduos na RE. Foram encontradas, em contrapartida, ao longo de alguns estudos (e.g., Campbell et al., 1976; Cantril, 1965; Diener et al., 1993), correlações (embora fracas) entre a educação e o BE. Com efeito, a educação parece estar mais relacionada com o BE, sobretudo em indivíduos com baixos rendimentos (Campbell, 1981; Diener et al., 1993). Segundo os referidos autores, grande parte da relação existente e comprovada entre a educação e o BE é devida à correlação entre a educação, o estatuto profissional e o rendimento. A educação pode ter, ainda, outros efeitos indirectos no BE, como, por exemplo, poder contribuir para os indivíduos progredirem em direcção aos seus objectivos, ou ainda para permitir a adaptação às mudanças no mundo.

Neste ponto, Diener et al. (1999) referem que a educação pode interferir também negativamente com o BE, se, por exemplo, levar os indivíduos a criarem expectativas de objectivos que não possam ser cumpridas (e.g., tirar um doutoramento para conseguir entrar numa carreira académica muito desejada e não proporcionar a conquista dessa meta nem alcançar o nível de BE desejado). Pelo exposto, somos levados a concluir

que não parecem existir estudos que explicitem essa relação específica, embora, como refere Diener (1984), o nível de escolaridade pareça estar ligado directamente ao aumento de rendimentos dos indivíduos e, por conseguinte, esse facto poder vir a contribuir para um aumento do BE.

No que concerne à *formação prévia sobre gestão de emoções nas organizações*, foi possível reconhecer que o campo ainda se encontra em expansão, não existindo literatura significativa sobre a sua influência na RE ou no BE. A questão que se coloca neste ponto é a de compreender se, os indivíduos que ao longo do tempo foram tendo a oportunidade de frequentar acções de formação sobre emoções, com o objectivo de desenvolverem competências em termos de regulação emocional, são capazes de melhor regular as suas emoções e, em última instância se isso afecta positivamente o nível de BE sentido.

Segundo, Feldman (2008), os programas de formação ligados à gestão das emoções no trabalho, proporcionados cada vez mais, pelas organizações, têm como objectivo preparar eficazmente os seus colaboradores para lidarem com as exigências emocionais decorrentes do trabalho que desempenham. Estes programas de treino procuram, por outro lado, mostrar aos indivíduos a importância de saber reconhecer e lidar com as suas emoções e as dos outros de forma eficaz e de os preparar adequadamente para a regulação emocional, cada vez mais exigida pelas funções que desempenham, sobretudo em certos contextos. As interacções sociais no trabalho exigem dos indivíduos um comportamento emocional adequado e o uso de competências e de estratégias adequadas a cada pessoa, situação ou evento. Durante estes programas são fornecidos exemplos específicos de comportamentos, discursos, comunicação e expressão apropriada de emoções e explicitados os seus efeitos ou consequências. A investigação e o treino nesta área pode ajudar a compreender as consequências de uma gestão emocional no trabalho eficaz, quer para o próprio indivíduo (e.g., diminuição de *stress* e *burnout*), quer para a organização (e.g., aumento de desempenho, diminuição do *turnover*), quer ainda para o consumidor (e.g., aumento da satisfação e da confiança nos fornecedores, nos produtos/serviços, reforço da imagem institucional e da marca).

Uma revisão de literatura neste domínio permitiu-nos verificar a existência de alguns estudos que analisaram o papel tais variáveis, como o *género* e a *idade* na RE e no BE. Por outro lado, o *nível educacional* e a *prévia formação* na organização em gestão de emoções são dois factores que, por enquanto, veem o seu estudo menos aprofundado. Face a este cenário de resultados nem sempre consistentes nas várias investigações, bem como a descoberta de efeitos poucos esclarecedores da magnitude das relações referidas e esperadas pelos diversos investigadores mencionados, somos levados a acreditar que faz todo o sentido prosseguirmos com a investigação neste domínio e que o nosso estudo poderá permitir lançar um outro olhar e um outro entendimento sobre o assunto, fazendo emergir, no

mínimo, algumas pistas para investigações futuras e contribuindo para o aprofundamento do conhecimento neste campo. Por outras palavras, acreditamos que é de extrema importância compreender se, em Portugal, são perceptíveis os mesmos resultados e as respectivas conclusões congruentes com os principais estudos da área.

II – Objectivos do Estudo e Hipóteses

Considerando a análise de literatura, o objectivo geral da presente investigação prende-se com o estudo do papel moderador de algumas variáveis sócio-demográficas (género, idade, nível educacional e formação em gestão das emoções no trabalho) na relação entre as estratégias de regulação emocional (RE) e o bem-estar (BE), numa amostra de trabalhadores portugueses.

Tendo em conta o objectivo enunciado, e a revisão da literatura efectuada, as hipóteses da presente investigação são as seguintes:

H1: As estratégias de regulação emocional (*up-regulation* e *down-regulation*) associam-se positivamente ao bem-estar dos trabalhadores,

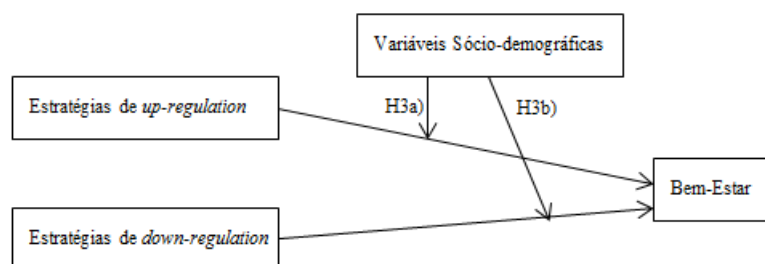
- a) As estratégias de *up-regulation* para emoções positivas associam-se positivamente com o bem-estar dos trabalhadores,
- b) As estratégias de *down-regulation* para emoções negativas associam-se positivamente com o bem-estar dos trabalhadores,

H2: As características sócio-demográficas estudadas associam-se positivamente ao bem-estar,

H3: As características sócio-demográficas (idade, género, educação, formação) exercem um papel moderador na relação entre as estratégias de regulação emocional e o bem-estar:

- a) As características sócio-demográficas interagem com as estratégias de regulação emocional *up-regulation* para emoções positivas de modo a estabelecerem uma relação de influência positiva com os níveis de bem-estar,
- b) As características sócio-demográficas interagem com as estratégias de regulação emocional *down-regulation* para emoções negativas de modo a estabelecerem uma relação de influência positiva com os níveis de bem-estar.

Figura 1. Diagrama conceptual do modelo de moderação para a associação das variáveis do presente estudo



III – Metodologia

1. Participantes

A amostra do estudo é constituída por 310 trabalhadores portugueses, oriundos do Continente e Ilhas, dos mais diversos sectores profissionais, e foi construída através do método de amostragem por conveniência ou acessibilidade (Hill & Hill, 2012), através de recurso a questionários *online*¹³.

A idade média dos indivíduos integrantes da amostra está situada nos 35.61 anos (DP = 11.609), apresentando o sujeito mais novo 17 anos e o sujeito mais velho 68. Ao nível do género, a amostra é constituída por 62.3% de mulheres e 37.7% de homens e, no que diz respeito ao estado civil dos respondentes, 48.4% são casados ou encontram-se em união de facto, 44.5% são solteiros, 6.5% estão divorciados e menos de 1% são viúvos.

No que concerne à origem geográfica dos participantes, segundo a sua distribuição por distrito/arquipélago, 36.5% são oriundos de Lisboa, 21.6% de Coimbra, 9.7% do Porto, 9.3% pertencem ao arquipélago dos Açores e Madeira, 5.2% são originários de Setúbal, 4.8% de Aveiro, 3.2% de Braga e 2.3% de Santarém. 6.4% dos respondentes pertencem aos restantes distritos (ver o Anexo 1 para uma análise mais detalhada da amostra). Quanto à variável escolaridade, 2.9% dos respondentes apresenta um nível educacional inferior ou igual ao 3.º Ciclo do Ensino Básico, 18.4% completou o Ensino Secundário, 44.2% tem o grau de Licenciatura, 26.1% dos participantes é Mestre, 4.5% completou o grau de Doutoramento e 3.9% completou Outro ciclo de Estudos não elencado.

Em relação às questões ligadas ao nível profissional dos participantes no estudo, 52.6% pertence à categoria socioprofissional das Profissões Intelectuais e Científicas (e.g., Psicólogo, Biólogo), 14.7% está enquadrado na categoria de Empresários e Quadros Superiores, 11.8% está incluído no Pessoal Administrativo e Similares (e.g., Secretários, Bibliotecários), 8.5% corresponde ao Pessoal dos Serviços e Vendedores (e.g., Assistentes de Bordo, Empregados de Mesa, Agentes da Polícia, Cabeleireiros), 7.8% são Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio (e.g., técnico de gás, operadores de TV, técnico de electricidade) e 4.6% corresponde às restantes categorias (e.g., Agricultores, trabalhadores não qualificados, operários e artífices). De salientar que 29.7% dos participantes no estudo ocupa uma função de chefia e que quase metade da amostra (cerca de 46.4%) referiu ter tido, na organização, alguma formação no âmbito da gestão das emoções. A

¹³ A aplicação do questionário online foi efectuada através de *www.unipark.de*, desenvolvido através do *software Enterprise Feedback Suite* (EFS), produzido pela Globalpark. Esta ferramenta foi facultada pela equipa da Universidade Federal de S. Salvador da Bahia (Brasil).

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

maioria dos sujeitos, 67.7%, desempenha a sua actividade profissional há menos de 10 anos.

Importa ressaltar que, apesar de o método de amostragem ter permitido uma amostra de suficiente dimensão para as análises efectuadas, esta não representa a população portuguesa na sua total diversidade visto que, por exemplo, na presente amostra, mais de 70% dos inquiridos são licenciados, não sendo essa a realidade que se verifica em Portugal.

2. Instrumentos

2.1. Questionário sócio-demográfico

Com vista à caracterização da amostra, procedeu-se à construção de um questionário que integrasse as variáveis a investigar, como: Idade, Sexo, Estado Civil, Distrito/Arquipélago, Antiguidade na Função, Antiguidade na Instituição onde trabalha, Escolaridade Completa, desempenho de funções de chefia ou não, presença ou ausência de interacção com pessoas e de que modo; presença, no local de trabalho de instruções/formação sobre o modo como o indivíduo deve exprimir as suas emoções (regulação emocional no trabalho) e categoria sócio-profissional.

2.2. ERP-R – *Emotion Regulation Profile-Revised*

A avaliação das estratégias de regulação emocional às quais os indivíduos recorrem para regular as suas emoções foi efectuada através da aplicação da escala de *Emotion Regulation Profile-Revised* (ERP-R). Esta foi desenvolvida por Nelis et al. em 2011, tendo sido construída e desenvolvida com base na técnica dos cenários, congregando um total de quinze cenários representativos de situações nas quais há necessidade, por parte dos indivíduos, de regular as suas emoções e às quais correspondem oito possíveis estratégias de regulação emocional, quatro destas consideradas estratégias funcionais e as restantes quatro consideradas estratégias disfuncionais.

A sua versão reduzida, adaptada e validada para a população brasileira por Gondim et al. (*in press*), permite o emparelhamento com outras variáveis. Nesta são apresentados somente seis cenários, contrariamente aos quinze possíveis cenários de Nelis et al. (2011). É ainda constituída por duas dimensões correspondentes aos dois tipos de estratégias de regulação emocional: *up-regulation* de emoções positivas – alegria, admiração e orgulho (três itens, $\alpha=.60$ – e *down-regulation* de emoções negativas – tristeza, ciúme e medo (três itens, $\alpha=0.60$) [Gondim et al., *in press*]. A medição dos dois factores é efectuada através da pontuação obtida em cada cenário. Cada cenário fornece oito opções de resposta e o indivíduo obtém 1 ponto por cada estratégia funcional activada (indicada como a que utilizaria na situação descrita), bem como -1 ponto por cada estratégia disfuncional escolhida. Deste modo, o indivíduo pontua um valor entre -4 e 4 pontos

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

significando que, quanto maior o valor final, maior o número de estratégias funcionais adoptadas.

Na medida em que esta escala, tanto na sua a versão original como na reduzida, ainda não se encontra validada para a população portuguesa, foi necessário realizar estudos de validação e fiabilidade para esta nova população (Hill & Hill, 2012).

2.3. EBES – Escala de Bem-Estar Subjectivo¹⁴

Para proceder à avaliação do bem-estar, foi aplicada a *Escala de Bem-Estar subjectivo* (EBES) [Albuquerque & Tróccoli, 2004]. Esta escala é constituída por 62 itens ($\alpha = .86$), distribuídos pelos factores: *afecto positivo* (21 itens, $\alpha = .95$), *afecto negativo* (26 itens, $\alpha = .95$) e *satisfação com a vida* (15 itens, $\alpha = .90$). Os factores *afecto positivo* e *afecto negativo* avaliam a dimensão afectiva do BE, e foram medidos através de uma escala de cinco pontos - 1 (*quase nada*) a 5 (*extremamente*); e o factor *satisfação com a vida*, referente à dimensão cognitiva do BE, foi medido, do mesmo modo, numa escala de resposta tipo *Likert*, com seis pontos, com variação entre 1 (*discordo totalmente*) a 6 (*concordo totalmente*), a fim de evitar respostas neutras. As respostas são atribuídas segundo o grau de concordância com as afirmações.

Mais uma vez, como referido anteriormente, foi necessário proceder ao teste de validade e fiabilidade da escala junto da população em estudo (Hill & Hill, 2012).

3. Procedimentos

3.1 Recolha de Dados

A recolha de dados desta investigação foi efectuada através de questionários auto-administrados (Hill & Hill, 2012), tendo os itens dos instrumentos sido alvo de adaptação para português de Portugal, com o objectivo de replicar, do modo mais fiel possível, a investigação conduzida pela equipa do Brasil, equipa parceira na presente investigação. Assim, os procedimentos levados a cabo para a recolha de informação e os instrumentos foram similares, com vista à possibilidade, *a posteriori*, de realizar análises *cross-cultural* dos resultados integrando ambas as culturas (portuguesa e brasileira). Procedeu-se, desta forma, à tradução e retroversão das escalas (*Emotion Regulation Profile-Revised* (originais em Francês/Português do Brasil) [Gondim et al., *in press*; Nelis et al., 2011] e *Escala de Bem-Estar Subjectivo* (Português do Brasil) [Albuquerque & Tróccoli, 2004]. Durante o processo de tradução, peritos nas línguas das

¹⁴ Pese embora o Instrumento se designe de EBES, por assentar nas percepções dos sujeitos sobre os seus níveis de Bem-estar e por isso mesmo, considerado, de certo modo, como “subjectivo” no presente trabalho, adoptou-se a sigla genérica de BE para designar este constructo.

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

escalas originais (Hill & Hill, 2012) e especialistas em Psicologia deram o seu significativo contributo. Foi ainda efectuada a requisição de resposta aos instrumentos por parte de membros da população-alvo de modo a possibilitar a análise dos aspectos semânticos e de linguagem.

O contacto aos participantes durante a fase de recolha de dados, que decorreu entre Janeiro e Abril e 2014, foi realizado de forma *online*, recorrendo a várias plataformas, entre as quais redes sociais e *email*.

3.2. Análises relativas à qualidade psicométrica dos instrumentos

Para os propósitos da presente investigação, recorreu-se à Análise Factorial com o objectivo de analisar as inter-relações entre um conjunto de variáveis de modo a identificar um menor número de dimensões latentes que lhes subjazem (Leary, 2001; Tinsley, & Tinsley, 1987). Tendo em conta que não existem ainda, até ao momento e que tenhamos conhecimento, estudos associados aos instrumentos utilizados, na população portuguesa, foi necessário recorrer à Análise Factorial Exploratória (AFE), nomeadamente à Análise de Componentes Principais. Para atender à necessidade de averiguar quanto à fiabilidade das escalas e dimensões, foi estimada a consistência interna, tendo em conta o alpha de Cronbach. A realização da AFE requer atenção ao pressuposto da adequação da amostra (Ho, 2006). Verificou-se a presença de cinco a dez sujeitos por item de cada variável, o que significa que a amostra se encontra adequada. Não foram encontradas respostas omissas já que para a realização do inquérito *online*, era solicitado que os participantes respondessem de modo completo aos instrumentos. Relativamente à adequação da amostra foram aplicados ainda os testes Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) e o Teste da Esfericidade de Bartlett.

3.3. Análises relativas às hipóteses de investigação

Num primeiro momento, com o objectivo de efectuar o estudo das hipóteses da presente investigação, foi necessário proceder à análise das correlações entre as variáveis, de modo a compreender a magnitude e a direcção da associação entre as mesmas (Tabachnick & Fidell, 2007).

Seguidamente, procedemos à análise da moderação, analisando o efeito moderador de algumas variáveis sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar. Esta relação foi estudada através da interacção entre a variável preditora e a variável critério (Baron & Kenny 1986; Hayes, 2013; Jose, 2013). De acordo com os autores, existe moderação entre as variáveis quando os factores (variáveis moderadoras) ao interagirem com a variável preditora, conseguem aumentar ou reduzir a magnitude do efeito desta na variável critério. Deste modo, com vista à análise da moderação procederemos à análise da regressão múltipla

hierárquica das variáveis (Jose, 2013), com recurso ao *software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20.0* para o sistema operativo *Windows* e o *software Modgraph* para a análise *posthoc* das interações.

IV – Resultados

Em primeiro lugar, de modo a confirmar a adequação dos instrumentos utilizados, procederemos à análise psicométrica dos mesmos. Com o objectivo de compreender as relações estabelecidas entre as variáveis em estudo iremos, em seguida, apresentar os resultados respeitantes às correlações estabelecidas entre as estratégias de regulação emocional *up-regulation* e as estratégias de *down-regulation* e o bem-estar (H1) e ainda entre as variáveis sócio-demográficas (e.g., género, idade, nível educacional e formação) e o bem-estar (H2). Por fim, apresentaremos os resultados que dizem respeito à análise da moderação para, deste modo, verificar qual a influência do género, da idade, do nível educacional e da formação, na relação entre a RE e o BE.

1. Análises relativas à qualidade psicométrica dos instrumentos¹⁵

Como mencionado anteriormente, para os efeitos da obtenção dos objectivos da investigação, recorreremos à versão reduzida e adaptada da ERP-R de Gondim et al. (*in press*), que conjuga um total de seis cenários. A escala conferiu a possibilidade de aplicação visto que foram respeitados os padrões relativos à adequação da amostra, interpretação dos itens e consistência interna.

No que concerne à adequação da amostra, tanto o teste KMO ($\chi^2_{(15)}=331.499$, $p<.001$) como o Teste de esfericidade de Bartlett (.75) sugerem que a amostra se encontra adequada, possibilitando a progressão para a análise factorial (Tabachnick & Fidell, 2007). Foram, posteriormente, obtidos dois componentes principais, através do recurso à rotação *Promax*. No que diz respeito à interpretação dos itens, foram verificadas comunalidades superiores a .30 (Tabachnick & Fidell, 2007), *loadings* superiores a .50 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2009), não existindo itens complexos. Desta forma, não houve necessidade de proceder à eliminação de itens. Ao nível da consistência interna, calculada através do *alpha* de Cronbach, a dimensão *up-regulation* apresenta o valor de .66 e a dimensão *down-regulation* .65, apresentando-se como valores aceitáveis para o estudo (Hair et al., 2009).

A escala EBES (Albuquerque & Trócoli, 2004) foi também alvo de uma análise de componentes principais. Também nesta escala a amostra se demonstrou adequada. No entanto, aflorou a necessidade de extrair factores. Após esta extracção, foram eliminados factores que não respeitassem o valor

¹⁵ Para maior esclarecimento sobre as análises relativas à qualidade psicométrica dos instrumentos, consultar Mendes (2014) e Rodrigues (2014).

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

das comunalidades e, após este processo, foi ainda possível verificar que a escala conferia boa consistência interna.

Os testes aplicados mostraram que a amostra é adequada, de acordo com o teste KMO ($\chi^2(1891) = 13060.286, p < .001$) e o Teste de Esfericidade de Bartlett (.95). Foi realizada, em seguida, a rotação não-ortogonal *Oblimin* com extracção livre para identificar os factores a reter, devido à elevada correlação entre os factores ($> .20$) [Ho, 2006] e seguindo as recomendações dos autores da escala (Albuquerque & Tróccoli, 2004). Através do critério de Kaiser (*eigenvalues*) foi possível identificar dez factores, enquanto que o critério do *Scree Test* de Cattell identificou quatro. Como a solução encontrada apontava para direcções distintas e distantes das apontadas pela literatura, foi realizada uma segunda extracção forçada a quatro factores. Esta solução mostrou-se, do mesmo modo, igualmente insuficiente, uma vez que o quarto factor não se encontrava devidamente correlacionado com os itens da escala (*loadings* dos itens). Com isto, acompanhando a dimensionalidade do modelo teórico e da escala original, houve necessidade de realizar uma extracção forçada a três factores. Foram interpretados os itens da escala e eliminados os itens “Entediado”, “Envergonhado”, “Se eu pudesse mudava o meu passado”, “A minha vida podia estar melhor”, “As minhas condições de vida são muito boas” pois os valores de comunalidades eram inferiores a .30 (Tabachnick & Fidell, 2007). O processo foi replicado para garantir que a solução encontrada era a mais adequada e, de facto, tanto as comunalidades, como os *loadings* dos itens se enquadram nos valores aceitáveis, bem como não se verificou a existência de itens complexos (Hair et al., 2009; Tabachnick & Fidell, 2007). Os itens apresentaram comunalidades acima de .30 (Tabachnick & Fidell, 2007), bem como *loadings* superiores a .50 (Hair et al., 2009). Em relação à fiabilidade da escala, os valores encontrados situavam-se acima dos .90, considerados valores excelentes.

2. Análises relativas às hipóteses de investigação

2.1 Correlações

Através da análise de correlação efectuada, foi possível corroborar a H1 do presente estudo, respeitante à hipótese de que as estratégias de regulação emocional (*up-regulation* e *down-regulation*) estão associadas com as três componentes do bem-estar (*afecto positivo*, *afecto negativo* e *satisfação com a vida*). Assim, é possível verificar que as estratégias de *up-regulation* se correlacionam positivamente e de modo moderado¹⁶ com a variável *afecto positivo* ($r = .31, p < .001$) e com a variável *satisfação com a vida* ($r = .30, p < .001$). Estas estratégias encontram-se, ainda, correlacionadas negativamente com o *afecto negativo* ($r = -.32, p < .001$). As estratégias de *down-regulation* correlacionam-se do modo positivo com o *afecto positivo* ($p = .32, p < .001$) e com a *satisfação com a vida* ($r = .33, p < .001$), e ainda com

¹⁶ De acordo com Cohen (1988), correlações entre .10 e .30 têm baixa magnitude, uma magnitude moderada se o valor da correlação se encontrar entre .30 e .50 e elevada se este for superior a .50.

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

o *afecto negativo* ($r=-.37, p<.001$).

No que diz respeito à H2 do nosso estudo, a qual procura analisar de que modo ocorre a relação entre as variáveis sócio-demográficas (género, idade, nível educacional e formação) e o bem-estar, os resultados encontrados mostram que poucas são as dimensões do BE nas quais as variáveis sócio-demográficas se correlacionam significativamente, e que estas correlações são de baixa magnitude. Mais especificamente, os nossos resultados sugerem que o *género* apenas se correlaciona de modo significativo com a dimensão do BE *afecto positivo* ($r=.16, p=.005$) e que a *formação* se associa positivamente com a dimensão do BE *afecto negativo* ($r=.14, p=.02$), e ainda, negativamente com a dimensões do BE *afecto positivo* ($r=-.17, p=.003$) e *satisfação com a vida* ($r=-.13, p=.02$). Relativamente à *idade* e ao *nível educacional*, os nossos resultados sugerem que não existem correlações significativas entre estas variáveis e as três dimensões do BE (Cf. Quadro 2).

Quadro 2. Médias, Desvios-Padrão e Correlações de Pearson das Variáveis em estudo

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Up-regulation									
2. Down-regulation	.40**	---							
3. Género	-.13**	.05	---						
4. Idade	-.10	.16**	---	---					
5. Nível Educacional	.13*	.07	---	---	---				
6. Formação	-.12*	-.05	---	---	---	---			
7. Afecto Positivo	.31**	.32**	.16**	.06	.01	-.17**	---		
8. Afecto Negativo	.32**	-.37**	-.07	-.11	.01	.14*	.49**	---	
9. Satisfação com a vida	.30**	.33**	.08	.01	.09	-.13*	.58**	.59**	---
N	310	310	310	310	310	306	310	310	310
M	1.34	1.12	1.38	35.61	5.21	1.51	3.52	2.06	4.33
DP	1.23	1.04	.49	11.61	1.07	.53	.61	.71	.88

Nota: * $p<.05$; ** $p<.01$

2.2 Análise da Moderação

No sentido de efectuar o estudo em torno da nossa H3, para estudar a análise do efeito moderador das variáveis sócio-demográficas *género*, *idade*, *nível educacional* e *formação*, na relação entre as estratégias de RE e o BE, procedemos à realização de vinte e quatro análises.

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

Num primeiro momento, realizámos a centralização¹⁷ dos valores das variáveis predictoras e moderadoras. De seguida, foram realizadas as análises de regressão múltipla hierárquica, de modo a incluir, sequencialmente, como preditora a variável independente (estratégias *up-regulation* e *down-regulation*), a variável moderadora (género, idade, nível educacional e formação) e ainda a interacção entre as duas variáveis. Foram analisados os pressupostos para a realização da regressão, correspondentes à homocedasticidade, linearidade e normalidade (Tabachnick & Fidell, 2011).

Os resultados decorrentes das análises efectuadas apresentaram uma interacção significativa¹⁸ entre as estratégias de *up-regulation* e o género na predição da dimensão do BE *satisfação com a vida* ($B=.10$; $p=.035$). Em seguida, recorreremos ao *Modgraph* (Jose, 2013) e foi possível reconhecer que o género exerce influência significativa na relação entre as estratégias de *up-regulation* e a dimensão do BE *satisfação com a vida*. De facto, segundo os resultados encontrados, é possível reconhecer que esta relação é mais forte para o género *feminino* do que para o género masculino.

Após a análise de *posthoc* aos *slopes* (Jose, 2013), foi possível verificar que o género *feminino* evidencia um declive mais acentuado no gráfico, sugerindo estes resultados que existe uma relação entre as estratégias de regulação emocional de *up-regulation* e a dimensão do BE *satisfação com a vida*. Os valores encontrados para o género *feminino* ($b=0.38$; $t=6.07$; $p<.001$) e *masculino* ($b=.28$; $t=6.31$; $p<.001$) evidenciam resultados estatisticamente significativos, demonstrando uma relação positiva e estatisticamente significativa entre as variáveis consideradas.

Por outras palavras, em condições de baixo uso de estratégias de regulação emocional de *up-regulation*, homens e mulheres apresentam níveis de *satisfação com a vida* (uma das dimensões do BE consideradas neste estudo) idênticos, enquanto que em condições de uso médio e elevado de estratégias de RE, as mulheres começam a reportar níveis mais altos de satisfação com a vida do que os homens. (Cf. Figura 2).

¹⁷ Autores como Cohen (1988), argumentam que a centralização das variáveis predictoras e moderadoras evita que exista o efeito de multicolinearidade entre as variáveis que produzem o efeito principal na variável critério e variável intracção. A multicolinearidade, segundo Field (2009), ocorre quando, num modelo de regressão, a correlação entre duas ou mais variáveis é forte, não permitindo prever o efeito específico que cada variável exerce na variável critério. Contudo, Jose (2013) e Hayes (2013) defendem que a centralização é apenas recomendada, não sendo estritamente necessária.

¹⁸ De acordo com Baron e Kenny (1986), o reduzido número de interacções encontradas pode dever-se ao facto de que a moderação ocorre com menor frequência quando as variáveis predictoras estão associadas significativamente à variável critério.

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

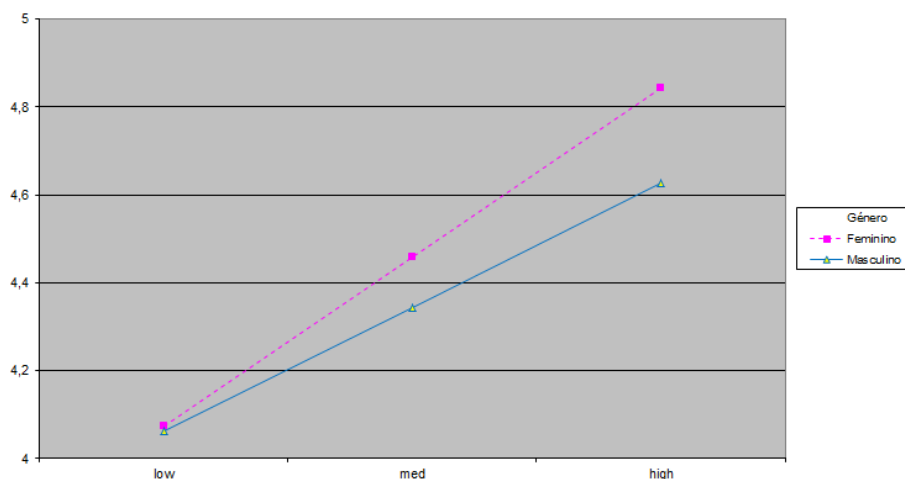


Figura 2. O efeito moderador do género na associação entre as estratégias de *up-regulation* e a satisfação com a vida.

4.3. Análise das estratégias de Regulação Emocional de acordo com o género

Recorrendo à análise dos resultados obtidos através das análises descritiva efectuada aos nossos dados, foi possível analisar e melhor compreender alguns aspectos referentes às variáveis em estudo, nomeadamente no que diz respeito às estratégias de RE adoptadas pelos indivíduos da nossa amostra. Em primeiro lugar, foi possível verificar que as mulheres da nossa amostra tendem a adoptar mais estratégias de regulação emocional consideradas de *up-regulation* de emoções positivas ($M=1.28$; $DP=.93$) e os homens, por seu lado, tendem a recorrer mais a estratégias de regulação das suas emoções ditas *down-Regulation* de emoções negativas ($M=1.19$; $DP=1.08$). Esta análise permite verificar que os nossos resultados vão ao encontro da teoria defendida por Nelis et al. (2011), no âmbito da qual, e tendo em conta as funções sociais das emoções, por um lado, e o estereótipo cultural do papel das mulheres na sociedade e no trabalho, por outro, as mulheres tenderiam a expressar mais as suas emoções do que os homens, e estes tendiam a evitar a expressão/exibição dessas mesmas emoções ou a usar estratégias que permitissem atenuar ou mesmo suprimir e “mascarar” algumas emoções associadas, sobretudo ao sexo feminino.

Quadro 3. Média e Desvio-Padrão das estratégias *up-regulation* e *down-regulation* de Regulação Emocional (Nelis et al., 2011) de acordo com o género

	N		Média e Desvio-Padrão	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Up-Regulation	117	193	1.16 (.99)	1.28 (.93)
Down-Regulation	117	193	1.19 (1.08)	1.06 (1.03)
ERP-R Total	117	193	1.14 (1.47)	1.18 (1.24)

Mais especificamente, na presente amostra (Cf. Quadro 4), as

mulheres parecem adoptar a estratégia *Saborear o momento presente* (dimensão relativa às estratégias de regulação de emoções *up-regulation*), como a mais utilizada (M=1.76; DP=-.87), sendo esta considerada uma das *estratégias adaptativas e funcionais mais eficazes*. Por outro lado, os homens tendem a adoptar a estratégia *Reavaliação Positiva* (M=1.70; DP=1.08), estratégia pertencente ao conjunto de estratégias adaptativas e funcionais da RE *down-regulation*. Parece, portanto, que as mulheres tende focar-se mais na regulação das suas emoções positivas, regulando-as e gerindo-as de modo a que estas se encaixem nas devidas expressões sociais e os homens tendem a regular as suas emoções negativas, de modo a controlar a sua expressão. Estes efeitos podem ser enquadrados nas questões ligadas ao papel social de homens e mulheres (Nelis et al., 2011).

No que concerne às estratégias menos utilizadas, é possível encontrar um ponto comum entre os dois géneros: a estratégias *Ruminação*, estratégia essa pertencente à categoria *down-regulation* e considerada *desadaptativa e disfuncional*.

Quadro 4. Média e Desvio-Padrão das estratégias de Regulação Emocional de Nelis et al. (2011) de acordo com o género

Estratégias	N		Média e Desvio-Padrão	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Modificação da situação	117	193	1.31 (.99)	1.26 (1.00)
Reorientação da Atenção	117	193	1.08 (1.03)	1.08 (.96)
Reavaliação Positiva	117	193	1.70 (1.08)	1.46 (.95)
Expressão da Emoção	117	193	.69 (.84)	1.20 (.92)
Desamparo Aprendido	117	193	-.24 (.54)	-.35 (.60)
Ruminação	117	193	-.62 (.81)	-.87 (.93)
Abuso de Substâncias	117	193	-.09 (.35)	.22 (.53)
<i>Acting Out</i>	117	193	-.26 (.53)	-.31 (.55)
Manifestação do Comportamento	117	193	1.11 (.98)	1.31 (1.06)
Saborear o Momento Presente	117	193	1.50 (1.13)	1.76 (1.00)
Capitalização	117	193	1.23 (.95)	-.21 (.46)
Viagem Mental Negativa	117	193	1.48 (.96)	-.28 (.52)
Inibição da Expressão Emocional	117	193	-.46 (.75)	.39 (.65)
Desatenção	117	193	-.50 (.69)	-.31 (.59)
Identificação de Falhas	117	193	-.37 (.61)	-.44 (.59)
Viagem Mental Positiva	117	193	1.09 (1.03)	1.28 (1.05)

V – Discussão

O principal objectivo da presente investigação prendeu-se com a necessidade de testar o papel moderador de algumas características sócio-demográficas (e.g., género, idade, nível educacional e formação prévia sobre gestão de emoções) na relação entre as estratégias de Regulação Emocional e o Bem-Estar numa amostra de trabalhadores portugueses.

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

Os resultados obtidos sugerem que existe uma relação entre as estratégias de Regulação Emocional (*up-regulation* e *down-regulation*) e o Bem-Estar, estando correlacionadas com todos os seus componentes (*Afecto Positivo*, *Afecto Negativo* e *Satisfação com a vida*).

No que concerne às características sócio-demográficas, apenas duas, género e formação, se associaram significativamente com componentes do bem-estar, sendo ainda que as correlações encontradas se apresentaram de baixa magnitude. No entanto, ao nível da moderação, pudemos verificar que a variável moderadora *género* exerce um papel de influência na relação entre as estratégias de *up-regulation* e a *satisfação a vida*. Deste modo, é sugerido pelos resultados que, para o género feminino, a relação entre as estratégias de *up-regulation* e a *satisfação com a vida* é mais robusta que para o género masculino. É, possível, neste sentido, corroborar, ainda que parcialmente, a hipótese de que as variáveis sócio-demográficas interagem com as estratégias de regulação emocional *up-regulation* para exercer influência nos níveis de bem-estar dos trabalhadores portugueses. Estes resultados serão devidamente explorados adiante, de acordo com as hipóteses formuladas e as abordagens conceptuais analisadas na revisão de literatura.

5.1. Considerações sobre as qualidades psicométricas dos instrumentos

Em primeiro lugar, é essencial ter em conta as questões relacionadas com as qualidades psicométricas dos instrumentos utilizados nesta investigação. Tal como abordado na secção anterior, o objectivo do estudo tinha como objectivo proceder à replicação da investigação realizada pela nossa equipa parceira no Brasil no âmbito do projecto em que nos propusemos trabalhar. Com este objectivo em vista, era imperativo que os instrumentos utilizados fossem similares nos dois países, a fim de permitir a realização de uma análise comparativa de resultados entre as duas culturas. Assim, foi efectuado um trabalho prévio no sentido de analisar as qualidades psicométricas das escalas adoptadas para a investigação – a ERP-R (*Emotion Regulation Profile-Revised*, versão reduzida) e a EBES (*Escala de Bem-Estar Subjectivo*). Através da execução de análises de Componentes Principais e da Consistência Interna, consideramos possível considerar que os instrumentos apresentam boas qualidades psicométricas.

Referente à escala ERP-R, o nosso estudo oferece suporte empírico para a estrutura da regulação emocional evidente na literatura, tendo sido encontrados dois factores de regulação emocional coincidentes com a escala de Nelis et al. (2011) e também presentes no estudo de validação de Gondim et al. (*in press*). Deste modo, foi reconhecido um factor referente à regulação das emoções positivas (*up-regulation*) e outro referente à regulação de emoções negativas (*down-regulation*).

A adaptação da escala EBES segue, ao nível estrutural, também a mesma estrutura tripartida de Albuquerque & Tróccoli (2004), incluindo as

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

dimensões *afecto positivo*, *afectos negativo* e *satisfação com a vida*. Esta escala confere ainda valores excelentes de consistência interna.

O facto de não existirem, do nosso conhecimento, estudos de validação destas escalas para Portugal, faz com que seja essencial proceder à interpretação dos resultados de modo cauteloso. Contudo, os resultados obtidos fornecem uma visão positiva da sua operacionalidade, tornando plausível a expansão do estudo neste domínio.

5.2. Considerações sobre as estratégias de regulação emocional e seus correlatos com o bem-estar

Na generalidade, para fins da nossa investigação, é possível considerar que, como previsto pelas nossas hipóteses H1a) e H1b), os resultados obtidos suportam a concepção da existência de correlações positivas entre as estratégias de regulação emocional *up-regulation* e *down-regulation* e as componentes do bem-estar, corroborando as investigações de autores como Nelis et al. (2011) e Gondim et al. (*in press*).

Os resultados sugerem que, quantas mais estratégias de regulação emocional consideradas adaptativas e funcionais forem adoptadas pelos indivíduos, níveis mais elevados de bem-estar estes experienciarão. Deste modo, é possível referir que as estratégias de regulação emocional (*up-regulation* e *down-regulation*) se associam positivamente com dimensões do bem-estar como o *afecto positivo* e a *satisfação com a vida*. Por outro lado, enquanto que as estratégias de *up-regulation* se correlacionam de modo positivo com dimensão afecto negativo do Bem-Estar, as estratégias de *down-regulation* correlacionam-se de modo negativo com o *afecto negativo*. As correlações encontradas revelaram-se de magnitude moderada, de acordo com a tipologia de Cohen (1988). Assim, é possível considerar que, através do aumento da adopção de estratégias de *up-regulation*, os indivíduos tendem a aumentar o seu bem-estar em todos os seus componentes. No que concerne às estratégias de *down-regulation*, o aumento do uso deste tipo de estratégias aumenta o *afecto positivo* e a *satisfação com a vida* mas diminui o *afecto negativo*, isto é, à medida que os indivíduos utilizam estratégias para diminuir a expressão das suas emoções negativas, estes tendem a experienciar menos sentimentos negativos, como ou vergonha, a culpa ou a tristeza.

5.3. Considerações sobre as variáveis sócio-demográficas – género, idade, nível educacional e formação – e seus correlatos ao nível do bem-estar

No que se refere à nossa hipótese H2), referente à associação entre as variáveis sócio-demográficas - género, idade, nível educacional e formação - e as dimensões do bem-estar, poucas foram as correlações significativas obtidas. De facto, apenas o *género* e a *formação* se revelaram

correlacionados significativamente com as componentes do bem-estar, ainda que com fraca magnitude, sendo que as outras variáveis – *idade* e *nível educacional* – não evidenciaram nenhuma correlação significativa com nenhuma das dimensões do bem-estar.

O *género* evidenciou uma fraca correlação significativa positiva com a dimensão *afecto positivo*. Sendo esta uma variável que apresenta alguma inconsistência na literatura quanto ao seu efeito no bem-estar dos indivíduos (Wilks & Neto, 2013) é interessante conceptualizar qual o rumo que os dados da presente investigação tomaram. Assim, esta correlação indica que o género exerce influência no domínio do afecto positivo, sendo possível argumentar que os indivíduos diferem, sendo homem ou mulher, na experienciação do afecto positivo.

Por outro lado, a *formação* correlacionou-se, ainda que com fraca magnitude, significativamente com todas as dimensões do bem-estar – *afecto positivo*, *afecto negativo* e *satisfação com a vida*. Ao correlacionar-se com o *afecto negativo* a *formação* estabeleceu uma correlação positiva. No entanto, no que concerne às dimensões *afecto positivo* e *satisfação com a vida*, a relação mostra-se negativa. Os resultados, no presente estudo, não vão ao encontro na sua totalidade, da ideia de que a gestão de emoções no trabalho é essencial na vida dos actores organizacionais, já que, a partir destes resultados, é possível depreender que indivíduos que recebam formação sobre a gestão de emoções, têm maior tendência a experienciar emoções negativas (e.g., tristeza, vergonha, culpa) e a sentir menos emoções positivas e satisfação com a vida. Ao nível da correlação negativa com a satisfação com a vida, uma das possíveis explicações para este facto pode ser inerente às idiosincrasias dos indivíduos no que diz respeito aos seus objectivos de vida. Ou seja, é possível que, ao receber formação sobre as emoções, os indivíduos se tornem mais conscientes dos objectivos que idealizam atingir e os objectivos que, efectivamente, já alcançaram no momento actual e, assim, se sintam menos satisfeitos com a sua vida. No que se refere à relação negativa entre a formação e a dimensão afecto positivo, é possível que os indivíduos a evitar expressar as suas emoções negativas para corresponder às *display rules* das organizações. Apesar de os resultados não corresponderem às expectativas evidenciadas pela literatura, não sendo esta, também, muito consensual e consistente, consideramos que o elemento-chave neste ponto é que os indivíduos sejam capazes, através da formação, de gerir as suas emoções. Por tudo que referimos, consideramos, deste modo, imperativo que se realizem mais estudos nesta área de modo a que se compreenda quais os factores que levam a este facto. A influência da *formação* é, a nosso ver, um aspecto essencial no mundo das organizações e que deve ser aprofundado em estudos futuros, já que é escassa a literatura sobre a influência da prévia formação sobre gestão de emoções no bem-estar dos indivíduos.

5.4. O papel moderador das variáveis sócio-demográficas

No presente estudo, foi possível verificar que poucas das variáveis sócio-demográficas abordadas exercem influência na relação entre as estratégias de regulação emocional. Curiosamente, a interacção que demonstrou significativa foi a moderação da variável género na relação entre as estratégias *up-regulation* e a *satisfação com a vida* ($B=.10$; $p=.035$). Tendo em conta que a variável *género* não se correlaciona significativamente com a *satisfação com a vida*, é interessante perceber que esta variável torna a relação entre as estratégias *de up-regulation* e a *satisfação com a vida* mais significativa que a correlação entre estas (sem a interacção da variável género).¹⁹

Desta relação de influência resulta que o *género* interferiu com as estratégias *up-regulation* de RE na predição da *satisfação com a vida*. Esta relação demonstrou-se significativa tanto para homens como mulheres, sendo que se estabelece com mais força para o género feminino. Deste modo, foi possível verificar que as mulheres, em níveis mais baixos de adopção de estratégias de *up-regulation* evidenciam níveis de *satisfação com a vida* idênticos aos dos homens. No entanto, para níveis médios e elevados de utilização de estratégias de regulação de emoções positivas (*up-regulation*), o efeito reportado torna-se mais forte para as mulheres do que para os homens. A título ilustrativo, tendo em conta os resultados evidenciados e ainda o facto de que a influência do género no bem-estar não apresenta uma concepção consistente, é possível afirmar que, ao regular as suas emoções positivas, as mulheres tendem a reportar uma visão mais satisfatória da vida do que os homens. No entanto não há, entre os autores, consenso, no que respeita à influência do género nas componentes do bem-estar. Este facto pode estar associado ainda visão social atribuída ao género feminino, sendo as mulheres percebidas como mais emocionais e expressivas sobre as suas emoções (e.g., Barrett & Bliss-Moreau 2009; Brody, 1993; Brody & Hall, 1993). As mulheres tendem a ser mais conscientes e empáticas nas relações interpessoais, enquanto que os homens tendem, socialmente, a suprimir ou evitar a expressão das suas emoções (e.g., Fisher & Manstead, 2000). De facto, apesar de existirem estudos com base nas neurociências que suportam as diferenças entre homens e mulheres, são as explicações de origem social que suportam a grande maioria das teorias relativas às diferenças de género na regulação emocional.

Assim, de acordo com os presentes resultados, torna-se pertinente afirmar que a hipótese H3 não pode ser totalmente corroborada, uma vez que apenas o *género* para exercer influência na relação entre as estratégias de regulação emocional e o bem-estar. Deste modo, consideramos importante,

¹⁹ Efeitos nestas condições são abordados por autores com Vieira (2009), que categoriza tipos de variáveis moderadoras, através do tipo de efeito gerado pelas variáveis moderadoras nas interacções entre variáveis.

em investigações futuras aprofundar o estudo exploratório para compreender porque são poucas as interações significativas entre as variáveis sócio-demográficas na relação entre a regulação emocional e o bem-estar, em particular no caso concreto do *género*, porque apenas se verifica um efeito moderador entre as estratégias de *up-regulation* e *satisfação com a vida* e não entre as outras dimensões da regulação emocional e bem-estar.

VI – Limitações e Direcções Futuras

A presente investigação propôs-se a estudar a influência que o *género*, *idade*, *nível educacional* e *formação* podem exercer na relação entre as estratégias de *regulação emocional* utilizadas pelos nossos inquiridos e o seu nível de *bem-estar* sentido. Os resultados, apesar de não se apresentarem tão expressivos como era esperado, são um passo importante, a nosso ver, para a exploração da compreensão acerca das variáveis que podem influenciar o bem-estar, com o objectivo último de contribuir para a promoção da saúde dos indivíduos no trabalho. Deste modo, consideramos que é indispensável que o estudo nesta área se expanda.

Contudo, não obstante os contributos da nossa investigação para a área de estudo, mesmo que de humilde modo, estamos conscientes de que o presente estudo evidencia algumas limitações e fornece ao mesmo tempo pistas e sugestões consequentes que pensamos serem importantes no desenvolvimento de estudos posteriores.

Em primeiro lugar, o desenho transversal do nosso estudo não possibilita estabelecer relações de causalidade. Por outro lado, um estudo longitudinal poderia indicar de modo mais claro a relação entre as variáveis investigadas.

Tendo em conta que o estudo foi desenvolvido em parceria com a equipa do Brasil e foram utilizados os mesmos instrumentos e procedimentos, é importante que, no futuro, sejam desenvolvidos estudos que permitam proceder à comparação entre as duas culturas (brasileira e portuguesa), para melhor se compreender o papel da cultura nos processos e variáveis investigados. Apesar de os procedimentos e instrumentos utilizados terem sido os mesmos e usufruírem de boa qualidade psicométrica, consideramos que estes necessitam de alguma optimização em investigações posteriores, para um aprimoramento de resultados. Ao nível do ERP-R (*Emotion Regulation Profile-Revised*), julgamos ser essencial a validação da escala de Nelis et al. (2011) para a população portuguesa, tal como foi efectuado por Gondim et al. (*in press*) no Brasil. Seria ainda indicado e vantajoso que esta fosse adaptada para o contexto do trabalho, focando situações do quotidiano laboral, o que possibilitaria retirar conclusões mais específicas acerca das estratégias mais utilizadas pelos indivíduos e quais os seus efeitos no contexto específico do trabalho, nomeadamente no bem-estar. Também seria, a nosso ver, propositado, a validação de uma escala de bem-estar no trabalho, seguindo o exemplo de

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

Paschoal e Tamayo (2008). Em consequência, seria possível desenvolver programas de formação e intervenção ao nível da gestão de emoções, com vista à potenciação do bem-estar dos indivíduos em contexto de trabalho. Não obstante, também poderia ser de considerável valor utilizar na recolha de informação de resposta, medidas comportamentais e fisiológicas sobre as emoções, para além de medidas de auto-relato.

No que concerne à amostra da presente investigação, entendemos que, em investigações futuras, esta deve ser diversificada. Neste sentido, é necessário compreender que a presente amostra populacional se encontra adequada às análises e estatísticas inerentes ao presente estudo mas a sua extrapolação para a população portuguesa deve ser alvo de especial atenção. A título de exemplo, consideramos que uma amostra com cerca de 70% de licenciados não representa a diversidade populacional existente em Portugal. Deste modo, a diversificação da amostra poderia permitir, de modo mais consistente, o estabelecimento de conclusões. De modo geral, acreditamos que faz sentido aprofundar os estudos na área das características sócio-demográficas e sua influência na regulação emocional e no bem-estar, aprofundando também o estudo sobre variáveis que, na presente investigação, não tivemos oportunidade de analisar, como as funções desempenhadas ou a categoria socio-profissional em que se insere o indivíduo.

No que diz respeito às correlações encontradas entre a variável *formação* e as dimensões do BE, como já foi mencionado, os resultados obtidos não vão ao encontro ao que é proposto pela literatura da área. No entanto, a literatura demonstra uma clara preocupação no que respeita à compreensão da influência da existência de formação de gestão de emoções nas organizações. Consideramos, assim, de extrema importância que, em estudos posteriores seja prestada a devida atenção a esta variável no momento da recolha de dados, de modo a que existam detalhes sobre o tipo e duração de formação que os sujeitos receberam.

No caso particular da influência moderadora obtida, isto é, do papel moderador do género na relação entre as estratégias de regulação emocional e as dimensões do bem-estar, seria deveras interessante realizar também um estudo de modo a investigar quais as estratégias específicas utilizadas segundo a idade dos indivíduos na regulação das suas emoções e o respectivo efeito no bem-estar, na medida em que pensamos ser oportuno alargar a pesquisa nesta área, de modo a contribuir para a sua exploração e compreensão.

Por último, seria ainda relevante, efectuar o estudo na área da cultura organizacional já que, segundo vários autores (e.g., Ferreira, 2013; Belias & Koustelios, 2014), esta também pode exercer importante impacto no bem-estar dos trabalhadores, através do modo como as organizações gerem as situações emocionalmente exigentes para os indivíduos (Grandey, 2000).

VII- Conclusões e Implicações

A presente investigação, a nosso ver, possibilitou mais um passo no caminho da exploração e compreensão da relação entre a regulação emocional e o bem-estar. Deste modo, com o nosso contributo, foi possível aprofundar mais a relação entre as estratégias de regulação emocional e as dimensões do bem-estar, atribuindo especial destaque a algumas características sócio-demográficas como moderadoras desta relação.

Os resultados sugerem que o *género* exerce um efeito moderador, ainda que de fraca magnitude, entre as estratégias de regulação emocional *up-regulation* e uma das dimensões do BE *satisfação com a vida*. Foi possível verificar que, em ambos os géneros, a utilização deste tipo de estratégias possibilita um aumento da satisfação com a vida dos indivíduos. Mais especificamente, quando os indivíduos utilizam de forma moderada ou elevada este tipo de estratégias de regulação emocional (*up-regulation*), é possível encontrar diferenças significativas entre homens e mulheres, no que respeita à dimensão do BE *satisfação com a vida*. Por outro lado, quando o recurso a este tipo de estratégias é baixo, o nível de *satisfação com a vida* tende a ser idêntico para os dois géneros.

Contudo, face ao fraco poder explicativo das relações entre variáveis encontradas no nosso estudo, consideramos importante que, no futuro, estas relações possam ser aprofundadas. Assim, e a título de exemplo, a realização de estudos mais específicos poderão contribuir para um melhor entendimento das relações entre as variáveis estudadas.

Deste modo, consideramos que os resultados encontrados são merecedores de atenção por parte do mundo organizacional, no que diz respeito à gestão das emoções no ambiente de trabalho. Com efeito, os nossos resultados chamam à atenção para a importância do investimento, por parte das organizações, no treino e formação de competências emocionais, cada vez mais correspondentes aos crescentes desafios emocionais colocados aos trabalhadores no exercício das suas funções, para que estes lidem com os desafios de forma eficaz e bem-sucedida, capaz de elevar o seu bem-estar. Neste sentido, poderão também ser desenvolvidas acções de consciencialização que remetam para a importância de regulação eficaz das emoções e da utilização de estratégias de regulação emocional funcionais e adaptativas, bem como das possíveis consequências prejudiciais da adopção de estratégias disfuncionais ou desadaptativas. A Gestão de Recursos Humanos deve, deste modo, ter em atenção, para além da satisfação nas necessidades organizacionais, a integração das necessidades individuais no sistema organizacional. Os objectivos principais serão motivar os trabalhadores e conferir-lhes elevados níveis de bem-estar, fomentando um ambiente organizacional no qual estes se sintam mais comprometidos e autónomos no desempenhar das suas funções e, também, a prestação da devida atenção a indivíduos cujas funções se apresentem com elevada exigência emocional. Assim, este processo envolveria uma atenção especial

O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

no campo das emoções e deveria ter a sua intervenção em processos como, entre outros, o recrutamento e a selecção, tendo em atenção especial este campo emocional dos indivíduos, e passaria ainda pela análise de funções, identificando quais as funções mais exigentes emocionalmente e investindo na sua gestão, através da formação sobre como regular as emoções. Os cenários de mudança e a liderança são também alguns dos processos organizacionais com grande ligação à necessidade de uma gestão eficaz das exigências emocionais das situações e funções requeridas no domínio organizacional.

Consideramos que, por tudo o que explorámos ao longo desta investigação, que a área das emoções é uma área de extrema importância no mundo organizacional e que, uma intervenção ao nível da regulação das emoções no contexto organizacional possibilitaria a emergência de consequências muito positivas ao nível da saúde e bem-estar para todos os actores organizacionais e para a toda a organização em geral. Tal como referido anteriormente, um dos aspectos mais importantes neste domínio é gerir as pessoas nas organizações de tal forma que os indivíduos sejam capazes de seleccionar e aplicar as estratégias de regulação emocional em determinada situação e momento, com o objectivo de melhorar o seu bem-estar e equilíbrio emocional e contribuir para o alcance de resultados organizacionalmente desejáveis. Em suma, na nossa perspectiva, deve existir um investimento em grande escala nesta área tão pertinente.

Referências Bibliográficas

- Albuquerque, I., & Lima, M. P. De. (2007). Personalidade e bem-estar subjectivo: Uma abordagem com projectos pessoais. *Psicologia.com*, n/a, n/a – n/a.
- Albuquerque, A., & Tróccoli, B. (2004). Desenvolvimento de uma Escala de Bem-Estar Subjectivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.
- Aldao, A. (2013). The Future of Emotion Regulation Research: Capturing Context. *Perspectives on Psychological Science*, 8(2), 155-172.
- Ashkanasy, N. M., Zerbe, W. J., & Härtel, C. E. J. (2005). Overview: The Effect of Affect in Organizational Settings. In N. M. Ashkanasy., W. J. Zerbe, & C. E. J. Härtel (Eds.), *Research in Emotions in Organizations: The Effect of Affect in Organizational Settings* (13-19). Oxford, UK: Elsevier JAI.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. S., Cameron & G. M., Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (178-189). New York: Oxford University Press.
- Barrett, L., & Bliss-Moreau, E. (2009). She's emotional. He's having a bad day: attributional explanations for emotion stereotypes. *Emotion*, 9, 648-58.
- O papel moderador de algumas características sócio-demográficas na relação entre a Regulação Emocional e o Bem-Estar: um estudo com trabalhadores portugueses
Teresa Rocha (teresa.rocha.24@gmail.com) 2015

- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1183.
- Barsade, S., & Gibson, D. (2007). Why Does Affect Matter in Organizations? *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 36-59.
- Beal, D., & Trougakos, J. (2013). Episodic Intrapersonal and Emotional Regulation: Or, Dealing with Life as it happens. In A. Grandey, J. Diefendorff, & D. Rupp (Eds.), *Emotional Labor in the 21st century: diverse perspectives on the psychology of emotion regulation at work* (31-56). New York: Routledge.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review. *International Review of Management and Marketing*, 4(2), 132-149.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Brody, L. R. (1993). On understanding gender differences in the expression of emotion: gender roles, socialization, and language. In S. L. Ablon (Ed.), *Human Feelings: Explorations in Affect Development and Meaning* (87-121). Hillsdale, NJ: Analytic Press.
- Brody, L. R., & Hall, J. A. (1993). Gender and emotion in context. In S. L. Lewis, L. F. Haviland, & L. F. Barrett (Eds.), *Handbook of Emotions* (89-121). New York: Guilford.
- Butt, D. S., & Beiser, M. (1987). Successful aging: A theme for international psychology. *Psychology and Aging*, 2, 87-94.
- Bryant, F. B. (1989). A Four-Factor Model of Perceived Control: Avoiding, Coping, Obtaining, and Savoring. *Journal of Mental Health*, 12, 175-196.
- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America: Recent patterns and trends*. New York: McGraw-Hill.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rogers, W. L. (1976). *The quality of american life*. New York: Russell Sage Foundation.
- Cantril, H. (1965). *The pattern of human concerns*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- Carstensen, L. L. (1995). Evidence for a life-span theory of socioemotional selectivity. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 151-156.
- Carvalho, C., Barata, E., Parreira, P., & Oliveira, D. (2014). Trabalho emocional e gestão de emoções em equipas de saúde oncológicas: Um estudo qualitativo. *Revista Enfermagem UERJ*, 22(1), 5-15.

- Carvalho, C., Fachada, T., & Toderi, S. (2010). Trabalho emocional e sua relação com a satisfação com o trabalho e com o *stress* ocupacional: Um estudo com Profissionais dos Mercados Financeiros. Livro de Atas do 8º Congresso Nacional de Saúde Ocupacional (Póvoa de Varzim, 11 e 12 de Novembro de 2010).
- Celeste, R. A. (2009). *Emotional labor in management functions and its relation with work engagement and job satisfaction*. Dissertação (Mestrado Europeu Erasmus Mundus - WOP-P) - Universidade de Coimbra.
- Clore, G.L. (1994). Why emotions are never unconscious. In P. Ekman & R. J. Davidson (Eds.), *The nature of Emotion: Fundamental Questions* (285-290). New York: Oxford University Press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2.^a ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Damáσιο, A. R. (1994). *O Erro de Descartes: Emoção, Razão e Cérebro Humano*. Publicações Europa-América: Mem Martins.
- Damáσιο, A. R. (2010). *O livro da consciência – A construção do cérebro consciente*. Lisboa: Temas e Debates/Círculo de Leitores.
- De Castella, K. Goldin, P., Jazaieri, H., Ziv, M., Dweck, C. S., & Gross, J. J. (2013). Beliefs About Emotion: Links to Emotion Regulation, Well-Being, and Psychological Distress. *Basic and Applied Social Psychology*, 35(6), 497-505.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychology*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., & Lucas, R. F. (2000). Subjective emotional well-being. running head: Emotional well-being. In M. Lewis & J. M. Haviland (Eds.), *Handbook of emotion*. (2.^a Ed) (325-337). New York: Guilford.
- Diener, E., Sandvik, E., & Larsen, R. J. (1985), Age and Sex Effects for Emotional Intensity. *Developmental Psychology*, 21, 542-546
- Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L., & Diener, M. (1993). *The relationship between income and subjective well-being: Relative or absolute?* *Socials Indicators Research*, 28, 195-223.
- Diener, E., Scollon C. N., & Lucas, R. E. (2003). The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. *Advances in Cell Aging and Gerontology*, 15, 187-219.
- Diener, E. & Suh, E. M. (1998). Subjective well-being and age: An international analysis. In K. W. Schaie & M. P. Lawton (Eds.), *Annual review of gerontology and geriatrics* (304-324). New York: Springer.

- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E., & Smith, H.E. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Diener, E., Suh, E. M., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.
- Feldman, M. (2008). *Controlling Our Emotion at Work: Implications for Interpersonal and Cognitive Task Performance in a Customer Service Simulation*. Ph. D. Thesis, University of Central Florida, Ann Arbor, United States.
- Ferreira, L. P. (2013). *Efeitos da cultura de aprendizagem no desempenho, na satisfação profissional, no bem-estar, na inovação e no comprometimento organizacional*. (Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho não publicada). Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS: And sex, drugs and rock 'n'roll* (3.ª Ed.). Los Angeles: SAGE Publications.
- Fisher, A. H. & Manstean, A. S. R. (2000). The relation between gender and emotions in different cultures. In A. H. Fisher (Ed.), *Gender and Emotion: Social Psychological Perspectives* (71-94). New York: Cambridge University Press.
- Frijda, N. (1986). *The emotions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Frijda, N. (2008). The psychologists' point of view. In M. Lewis, & J. Haviland (Eds.), *Handbook of Emotions 3rd Ed.* (68-87). New York: The Guilford Press.
- Galinha, I., & Ribeiro, J.L. (2005). História e Evolução do Conceito de Bem-Estar Subjectivo. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 6(2), 203-214.
- George, M. (1996). Trait and State Affect. In R. Murphy (ed.), *Individual Differences and Behavior in Organizations* (145-171). San Francisco: Jossey-Bass.
- Giacomoni, C. H. (2004). Bem-estar subjectivo: Em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia da SBP*, 12(1), 43-50.
- Gondim, S., Pereira, C., Hirschle, A., Palma, E., Alberton, G., Paranhos, J., Santana, V., & Ribeiro, W. (*in press*). Evidências de validação de uma medida de características pessoais de regulação das emoções. Salvador.
- Grandey, A. (2000). Emotion Regulation at the Workplace: A new Way to Conceptualize Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.
- Gross, J. J. (1998a). Antecedent- and Response-Focused Emotion Regulation: Divergent Consequences for Experience, Expression, and Physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 224-237.

- Gross, J. J. (1998b). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271-299.
- Gross, J. J. (1999). Emotion regulation: Past, present, future. *Cognition and Emotion*, 13(5), 551-573.
- Gross, J. J. (2008). Emotion and emotion regulation: personality processes and individual differences. In O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (701-724). New York: The Guilford Press.
- Gross, J. J. (Ed.). (2007). *Handbook of emotion regulation*. New York: Guilford Press.
- Gross, J. J. (2013). Conceptualizing Emotional Labor: An Emotional Regulation Perspective. In A. Grandey, J. Diefendorff, & D. Rupp (Eds.), *Emotional Labor in the 21st century: diverse perspectives on the psychology of emotion regulation at work* (.288-294). New York: Routledge.
- Gross, J. J., & Levenson, R. W. (1993). Emotional suppression: Physiology, self-report, and expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 970-986.
- Gross, J. J., Richards, J., & 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* (33-35). Washington, DC: American Psychological Association.
- Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2007). Emotion Regulation: Conceptual Foundations. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (3-24). New York: The Guilford Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis* (7.^a ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hayes, A. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach*. New York: Guilford Press.
- Herzog, A. R., & Rodgers, W. L. (1981). Age and satisfaction: Data from several large surveys. *Research on Aging*, 3, 142-165.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2012). *Investigação por questionário* (2.^a Ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Ho, R. (2006). *Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with SPSS*. Boca Raton: Chapman & Hall.
- Hochschild, A. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. London: University of California Press.
- Horley, J., & Lavery, J. J. (1991). The stability and sensitivity of subjective well-being measures. *Social Indicators Research*, 24, 113-122.

- Inglehart, R. F. (1990). *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton: Princeton University Press.
- John, O. P., & Gross, J. (2007). Individual differences in emotion regulation. In J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (351-372). New York: Guilford Press.
- Jose, P. (2013). *Doing Statistical mediation and moderation*. New York: The Guildford Press.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Kiecolt-Glaser, J. K.; & Newton, T., L. (2001). Marriage and health: His and hers. *Psychological Bulletin*, 127(4), 472-503.
- Koole, S. L. (2009). The psychology of emotion regulation: An integrative review. *Cognition & Emotion*, 23(1), 4-41.
- La Placa, V., McNaught, A., & Knight, A. (2013). Discourse on wellbeing in research and practice. *International Journal of Wellbeing*, 3(1), 116-125.
- Lam, L., & Kirby, S. (2002). Is Emotional Intelligence an Advantage? An Exploration of the Impact of Emotional and General Intelligence on Individual Performance. *The Journal of Social Psychology*, 141(1), 133-143.
- Langston, C. (1994). Capitalizing On and Coping With Daily-Life Events: Expressive Responses to Positive Events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1112-1125.
- Larson, R. (1978). Thirty years of research on the subjective well-being of older Americans. *Journal of Gerontology*, 33, 109-125.
- Leary, M. (2001). *Introduction to Behavioral Research Methods* (3.^a Ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Lord, R. G., Klimoski, R. J., & Kanfer, R. (2002). *Emotions in the workplace: Understanding the structure and role of emotions in organizational behavior*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lucas, R. E., & Gohm, C. L. (2000). Age and sex differences in subjective well-being across cultures. In E. Diener & E. M. Suh (Eds.), *Culture and subjective well-being* (291-318). Cambridge, MA: MIT Press.
- Lyubomirsky, S., King, L. A., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-851.
- Machado, W. L., & Bandeira, D. R. (2012). Bem-estar psicológico: Definição, avaliação e principais correlatos. *Estudos de Psicologia*, 29(4), 587-595.

- Mauss, I., Levenson, R. W., McCarter, L., Wilhelm, F. H., & Gross, J. J. (2005). The tie that blinds? Coherence among emotion experience, behaviour, and physiology. *Emotion*, 5, 175-190.
- Mendes, A. R. C. (2014). *O papel moderador da inteligência emocional na relação entre regulação emocional e bem-estar: Um estudo com trabalhadores portugueses*. (Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho não publicada). Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Mikolajczak M., Tran, V., Brotheridge, M., & Gross, J. (2009). Using an Emotion Regulation Framework to Predict the Outcomes of Emotional Labor. In Ashkanasy N., Härtel C. E. J., Zerbe W. J. (Eds.), *Research on emotion in organizations, emotions in groups, organizations and cultures*, 5, (249-278). Bingley: Elsevier.
- Nelis, D., Kotsou, I., Quoidbach, J., Hansenne, M., Weytens, F., Dupuis, P., & Mikolajczak, M. (2011). Increasing emotional competence improves psychological and physical well-being, social relationships, and employability. *Emotion*, 11(2), 354-66.
- 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.
- Nolen-Hoeksema, S., & Aldao, A. (2011). Gender and age differences in emotion regulation strategies and their relationship to depressive symptoms. *Personality and Individual Differences*, 5, 704-708.
- OMS (2001). *Relatório Mundial de Saúde: Saúde Mental– Novo entendimento, nova esperança*. Geneva: Organização Mundial de Saúde.
- Ortega, V. (2009). Specificity of age differences in emotion regulation. *Aging Ment Health*, 13(6), 818-826.
- Otta, E., & Fiquer, T. (2004). Bem-estar subjectivo e regulação de emoções. *Psicologia em Revista*, 10(5), 144-149.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- 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.
- Rawana, J. S., Flett, G. L., McPhie, M. L., Ngyen, T., & Norwood, S. J. (2014). Developmental Trends in Emotion Regulation: A Systematic Review with Implications for Community Mental Health. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 33(1), 31-44.
- Rimé, B. (2007). Interpersonal Emotion Regulation. In J. J. Gross (Eds.), *Handbook of emotion regulation* (466-485). New York: The Guilford Press.

- Rodrigues, F. M. N. (2014). *O impacto da regulação emocional no bem-estar dos trabalhadores portugueses: O papel moderador dos traços de personalidade*. (Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho não publicada). Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Ryan, R., & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. (1989). Happiness is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-100.
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Jung, D. I., Randel, A. E., & Singh, G. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going?. *Human Resource Management Review*, 19(2), 51-166.
- Silva, N., Carvalho, C., & Lourenço, P. R. (2012). A emoção na organização: A complementaridade da inteligência emocional e do trabalho emocional. In C. Carvalho, P.R. Lourenço, & C.F. Peralta (Eds.), *A emoção nas organizações* (9-26). Viseu: PsicoSoma.
- 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, 201-209.
- Sobrinho, F. R., & Porto, J. B. (2012). Bem-estar no Trabalho: Um estudo sobre as suas relações com Clima Social, Coping e Variáveis Demográficas. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 253-270.
- Stacey, C. A., & Gatz, M. (1991). Cross-sectional age differences and longitudinal change on the Bradburn Affect Balance Scale. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 46, 76-78.
- Stanley, R. O., & Burrows, G. R. (2001). Varieties and functions of human emotion. In R. L. Payne & C. L. Cooper (Eds.), *Emotions at work* (3-20). Chichester: John Wiley and Sons.
- Stearns, P. N. (2008). History of emotions: Issues of change and impact. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones & L. F. Barrett (Eds.), *Handbook of emotions* (3ª ed) (17-31). New York: The Guilford Press.

- Stock, W.A., Okun, M.A., & Benin, M. (1986). Structure of subjective well-being among the elderly. *Psychology and Aging*, 1, 91-102.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5.^a Ed). Boston: Pearson Education.
- Tellegen, A., Lykken, D. T., Bouchard, T. J., Wilcox, K. J., Segal, N. L., & Rich, S. (1988). Personality similarity in twins reared apart and together. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1031-1039.
- Thompson, R. (1994). Emotion Regulation: A Theme in Search for Definition. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59(2/3), 25-52.
- Tinsley, H. E., & Tinsley, D. J. (1987). Uses of factor analysis in the counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 34(4), 414-424.
- Urry, H. L., & Gross, J. J. (2010). Emotion regulation in older age. *Current Directions in Psychological Science*, 19, 352-357.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. In W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds.), *A comparative study of satisfaction with life in Europe* (11-48). Budapest: Eötvös University Press.
- Vieira, V. A. (2009). Moderação, mediação, moderadora-mediadora e efeitos indiretos em modelagem de equações estruturais: uma aplicação no modelo de desconfirmação de expectativas. *Revista de Administração (USP)*, 44(1), 17-33.
- Vince, R. (2001). Power and Emotion in Organizational Learning. *Human Relations*, 54(10), 1325-1351.
- von Scheve, C. (2012). Emotion regulation and emotion work: two sides of the same coin?. *Frontiers in Psychology*, 3, 1-10.
- Werner, K. W. & Gross, J. J. (2009). Emotion regulation and psychopathology: A conceptual framework. In A. Kring, & D. Sloan (Eds.), *Emotion Regulation and Psychopathology*. The Guilford Press: New York.
- Wilks, D. C., & Neto, F. (2013). Workplace Well-being, Gender and Age: Examining the “Double Jeopardy” Effect. *Social Indicators Research*, 114(3), 875-890.

Anexos

Anexo 1. Características sociodemográficas da população em estudo

Características Sociodemográficas		N	%
Sexo	Masculino	117	37.7
	Feminino	193	62.3
Idade	<30	120	38.4
	30-39	78	25.1
	40-49	64	20.7
	50-59	41	13.2
	>60	8	2.6
Estado Civil	Solteiro	138	44.5
	Casado/União de Facto	150	48.4
	Divorciado/Separado	20	6.5
	Viúvo	2	.6
Distrito/Arquipélago	Açores	5	1.6
	Aveiro	15	4.8
	Beja	1	.3
	Braga	10	3.2
	Castelo Branco	1	.3
	Coimbra	67	21.6
	Évora	1	.3
	Faro	3	1.0
	Leiria	3	1.0
	Lisboa	113	36.5
	Madeira	24	7.7
	Porto	30	9.7
	Santarém	7	2.3
	Setúbal	16	5.2
	Viana do Castelo	3	1.0
	Vila Real	2	.6
Viseu	6	1.9	
Nível Educacional	1.º Ciclo do Ensino Básico ou Equivalente	1	.3
	2.º Ciclo do Ensino Básico ou Equivalente	3	1.0
	3.º Ciclo do Ensino Básico ou Equivalente	5	1.6
	Ensino Secundário	57	18.4
	Licenciatura	137	44.2
	Mestrado	81	26.1
	Doutoramento	14	4.5
	Outro	12	3.9
Categoria Socioprofissional	Empresários, Quadros Superiores e Dirigentes	45	15.5
	Profissões Intelectuais e Científicas	161	51.9

	Técnicos e Profissionais de nível intermédio	24	7.7
	Pessoal Administrativo e Similares	36	11.6
	Pessoal dos Serviços e Vendedores	26	8.4
	Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas	2	.6
	Operários, Artífices e Trabalhadores Similares	4	1.3
	Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da montagem	1	.3
	Trabalhadores Não Qualificados	7	2.3
	Não respondeu	4	1.3
Antiguidade na função	< 1 ano	90	29.0
	1-5 anos	72	23.3
	5-10 anos	48	15.5
	>10 anos	100	32.3
Antiguidade na instituição	< 1 ano	101	32.6
	1-5 anos	75	24.2
	5-10 anos	46	14.8
	>10 anos	88	28.4
Função de Chefia	Sim	92	29.7
	Não	218	70.3
Existência de Interação com Outros na Função	Sim	294	94.8
	Não	8	2.6
	Não respondeu	4	1.3
Meio de Interação com os Outros	Presencialmente	257	82.9
	Com recurso a meios tecnológicos	39	12.6
	Não respondeu	4	1.3
Existência na Organização de Oferta Formativa na área da Gestão das Emoções	Sim	142	45.8
	Não	160	51.6
	Não respondeu	4	1.3

Anexo 2. Protocolo de Investigação

Caro participante,

Está a ser convidado para responder a um questionário sobre emoções no trabalho e a sua relação com o bem-estar. Este estudo, de carácter internacional, está a ser desenvolvido por um grupo de investigação resultante de uma parceria entre Portugal e o Brasil. Em Portugal, o projecto é coordenado pela Professora Doutora Carla Carvalho, docente e investigadora na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra e, no Brasil, é coordenado pela Professora Doutora Sónia Gondim, docente e investigadora na Universidade Federal da Bahia (Brasil). Se deseja participar na nossa investigação, por favor, clique no botão em baixo. A previsão de preenchimento deste questionário é de aproximadamente 10 minutos.

A sua participação é muito importante.

Gratas pela sua colaboração,
Atenciosamente,

Ana Rita Mendes
aritamendess@gmail.com

Fátima Rodrigues
Fatimanunesrodrigues7@gmail.com

Professora Doutora Carla Carvalho
ccarvalho@fpce.uc.pt

Termo de Consentimento:

Para confirmar a sua participação, por favor, leia o texto abaixo e, caso concorde, selecione a opção "Concordo em participar na investigação".

TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Declaro ter conhecimento de que estou a participar num estudo conduzido por um grupo de investigadores da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (FPCEUC), em parceria com a Universidade Federal da Bahia (Brasil), cujo principal objetivo é avaliar como as pessoas lidam com as suas emoções em diversas situações.

Estou informado(a) de que, se houver qualquer dúvida a respeito dos procedimentos adotados durante a condução da investigação, terei total liberdade para questionar ou recusar a permanência da minha participação na investigação.

O meu consentimento, fundamentado na garantia de que as informações apresentadas serão respeitadas, assenta-se nas seguintes condições:

- a) Os questionários são anónimos e todos os dados recolhidos serão tratados com total confidencialidade;
- b) Não trataremos individualmente a informação disponibilizada;
- c) Os investigadores estão obrigados a fornecer-me, quando solicitadas, as conclusões obtidas;
- d) Posso, a qualquer momento, solicitar aos investigadores, que os meus dados sejam

retirados da pesquisa.

Ao confirmar a participação, passo a concordar com a utilização das informações para os fins a que se destina, divulgação científica, salvaguardando as diretrizes universalmente aceitas da ética na pesquisa científica, desde que sejam respeitadas as condições acima mencionadas.

Escala de Inteligência Emocional (MIE)

Artigo de Validação: Siqueira, M. M. M., Barbosa, N. C., Alves, M. T. (1999). Construção e Validação Fatorial de uma medida de Inteligência Emocional. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 15(2), 143-152.

De seguida, irá encontrar algumas afirmações sobre emoções e sentimentos. Leia atentamente cada frase e indique com que frequência essa ocorre, marcando a alternativa mais aproximada. Tenha sempre em mente que não há respostas certas ou erradas.

1= nunca	2= poucas vezes	3= muitas vezes	4= sempre
----------	-----------------	-----------------	-----------

Ajo com otimismo em relação aos meus projetos.	1	2	3	4
Alcanço os objetivos que estipulo para a minha vida.	1	2	3	4
Aumento o número de pessoas do meu círculo de amigos.	1	2	3	4
Avalio os meus sentimentos para compreender o que estou a sentir.	1	2	3	4
Consigo animar qualquer ambiente.	1	2	3	4
Consigo identificar os sentimentos que marcaram minha a vida.	1	2	3	4
Consigo identificar os sentimentos das pessoas mais próximas.	1	2	3	4
Conto até dez antes de responder a uma falta de respeito.	1	2	3	4
Controlo os sentimentos que me perturbam.	1	2	3	4
Converso de forma animada com um desconhecido.	1	2	3	4
Deixo as pessoas à minha volta à vontade.	1	2	3	4
Abandono projetos importantes para a minha vida.	1	2	3	4
Descubro as intenções de uma pessoa pela forma como ela age.	1	2	3	4
Descubro com facilidade o que um amigo está a sentir.	1	2	3	4
Devolvo na mesma moeda um insulto que recebi.	1	2	3	4
Direciono os meus sentimentos para agir com sabedoria.	1	2	3	4
Duvido da concretização das minhas metas futuras.	1	2	3	4
Elaboro com entusiasmo um projeto pessoal.	1	2	3	4
Encontro alguém conhecido na maior parte dos lugares onde vou.	1	2	3	4

Enfrento qualquer obstáculo para conseguir o que quero na vida.	1	2	3	4
Entendo o que uma pessoa quer mesmo que não mo diga.	1	2	3	4
Evito analisar tudo o que sinto.	1	2	3	4
Evito refletir sobre o que estou a sentir.	1	2	3	4
Faço com que as pessoas se sintam bem ao meu lado.	1	2	3	4
Falo comigo próprio sobre os meus sentimentos.	1	2	3	4
Digo aquilo que me vem à cabeça.	1	2	3	4
Fico à vontade com pessoas que acabo de conhecer.	1	2	3	4
Foco a minha atenção nos planos que escolhi para a minha vida.	1	2	3	4
Controlo os meus impulsos numa situação de conflito.	1	2	3	4
Identifico as intenções de uma pessoa assim que ela começa a falar.	1	2	3	4
Identifico com facilidade os sentimentos das pessoas.	1	2	3	4
Identifico os interesses das pessoas com quem convivo.	1	2	3	4
Reparo quando alguém que conheço está com problemas	1	2	3	4
Identifico todos os meus sentimentos.	1	2	3	4
Oriento as minhas ações no presente pelos planos que fiz para o futuro.	1	2	3	4
Persisto nos meus objetivos, mesmo quando surgem grandes obstáculos.	1	2	3	4
Planeio situações para a concretização dos meus objetivos.	1	2	3	4
Prefiro ficar calado a conversar com pessoas desconhecidas.	1	2	3	4
Prefiro ter poucos amigos.	1	2	3	4
Prefiro trabalhar sozinho.	1	2	3	4
Preocupo-me com o que estou a sentir.	1	2	3	4
Procuro pensar antes de responder acerca de algo que me desagradou.	1	2	3	4
Procuro reagir com cautela a provocações.	1	2	3	4
Reajo imediatamente a uma agressão.	1	2	3	4
Reconheço como um amigo se sente através dos seus gestos	1	2	3	4
Reconheço em mim próprio(a) sentimentos de alegria e tristeza.	1	2	3	4
Reconheço os meus sentimentos com grande facilidade.	1	2	3	4
Reconheço quando tenho sentimentos contraditórios.	1	2	3	4
Reconheço os sentimentos de uma pessoa pela maneira como ela fala	1	2	3	4
Reconheço quando uma pessoa está bem ou não, pelo seu tom de voz.	1	2	3	4
Sei quando uma pessoa está com problemas.	1	2	3	4
Relaciono-me bem com qualquer pessoa.	1	2	3	4
Sei quando um amigo precisa da minha ajuda.	1	2	3	4
Sei quando uma pessoa está com problemas mesmo que ela não mo diga.	1	2	3	4

Entusiasmo-me com a minha vida.	1	2	3	4
Tenho muitos amigos.	1	2	3	4
Tenho na ponta da língua uma resposta para um insulto.	1	2	3	4
Tomo decisões com base nos meus impulsos.	1	2	3	4
Trato alguém que acabei de conhecer como se fôssemos velhos amigos.	1	2	3	4

Escala da Personalidade

Referência: John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114-158). New York, NY: Guilford Press.

Em seguida, apresentamos um conjunto de características que poderão ou não aplicar-se a si. Por exemplo, concorda que seja alguém que gosta de passar tempo com outras pessoas? Usando a escala de resposta abaixo, escreva o número correspondente à sua resposta ao lado de cada frase que lhe apresentamos de seguida, de modo a indicar em que medida concorda ou discorda com a afirmação. Tenha sempre em mente que não há respostas certas ou erradas.

Eu sou alguém que...

	1	2	3	4	5	6
	Discordo Totalmente	Discordo Fortemente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Fortemente	Concordo Totalmente
01. É conversador.						
02. É assertivo e não teme expressar o que sente.						
03. É deprimido e triste.						
04. É temperamental e muda de humor facilmente.						
05. É reservado.						
06. É emocionalmente estável, não se altera facilmente.						
07. É, às vezes, tímido e inibido.						
08. É relaxado e controla bem o stresse.						
09. Mantém-se calmo nas situações tensas.						
10. É sociável e extrovertido.						
11. É cheio de energia.						
12. Fica tenso com frequência.						
13. Fica nervoso facilmente.						
14. Gera muito entusiasmo.						
15. Se preocupa muito.						
16. Tende a ser sossegado e calado.						

Escala do Bem-estar Subjetivo

Referência: Albuquerque, A. S. & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.

Gostávamos de saber como se tem sentido ultimamente. Para o efeito, encontrará de seguida uma lista de palavras que descrevem diferentes sentimentos e emoções. Tome nota que não há respostas certas ou erradas. O importante é que seja o mais sincero possível. Leia cada palavra e, recorrendo à escala de resposta abaixo, escreva o número que expressa a sua resposta no espaço ao lado.

1	2	3 Moderada- mente	4	5 Extremamen- te
Quase nada	Um pouco		Muito	
1) aflito	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		25) envolvido	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
2) alarmado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		26) produtivo	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
3) amável	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		27) impaciente	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
4) ativo	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		28) receoso	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
5) angustiado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		29) entusiasmado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
6) agradável	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		30) desanimado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
7) alegre	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		31) ansioso	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
8) apreensivo	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		32) indeciso	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
9) preocupado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		33) abatido	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
10) Preparado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		34) amedrontado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
11) contente	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		35) aborrecido	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
12) irritado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		36) agressivo	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
13) deprimido	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		37) estimulado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
14) interessado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		38) incomodado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
15) entediado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		39) bem	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
16) atento	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		40) nervoso	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
17) transtornado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		41) empolgado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
18) animado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		42) vigoroso	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
19) determinado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		43) inspirado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
20) chateado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		44) tenso	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
21) decidido	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		45) triste	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
22) seguro	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		46) agitado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
23) assustado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5		47) envergonhado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
24) dinâmico	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5			

Nesta secção, vai encontrar algumas frases que podem corresponder a opiniões que você tem sobre a sua própria vida. Usando a escala de resposta abaixo, para cada afirmação, marque com um X o número que expressa mais fielmente possível a sua opinião sobre a sua vida atualmente. Não existem respostas certas nem erradas. O que importa é a sua sinceridade.

	1	2	3	4	5	6
	Discordo Totalmente	Discordo Fortemente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Fortemente	Concordo Totalmente
48. Estou satisfeito com a minha vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Tenho aproveitado as oportunidades que a vida me tem proporcionado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Avalio a minha vida de forma positiva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Em quase todos os aspetos, a minha vida está longe daquilo que considero o ideal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Se eu pudesse, mudava o meu passado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Tenho conseguido tudo o que esperava da vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. A minha vida está de acordo com aquilo que desejo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Gosto da minha vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. A minha vida está a correr mal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Estou insatisfeito com a minha vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. A minha vida podia estar melhor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Na minha vida, tenho mais momentos de tristeza do que de alegria.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. A minha vida é monótona.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. As minhas condições de vida são muito boas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. Considero-me uma pessoa feliz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Escala de Perfil de Regulação Emocional

Referência: Gondim, S. M. G., Pereira, C., Hirschle, A. L. T., Palma, E. M. S., Alberton, G. D., Paranhos, J., Santana, V., Ribeiro, W. (2013). Perfil de Regulação Emocional: Adaptação e validação de uma medida de características pessoais de regulação da emoção. *Artigo submetido a publicação.*

De seguida vai encontrar seis situações do quotidiano. Em cada uma delas, tendemos a reagir de modo diferente. De entre um conjunto de alternativas de resposta que lhe apresentamos, escolha a(s) alternativa(s) que melhor represente(m) a sua maneira de lidar com as situações.

1) Acabou de terminar o seu relacionamento com o(a) seu/sua companheiro(a), apesar de terem pensado ir viver juntos uma semana antes do vosso fim de namoro. Foi ele (a) quem decidiu pôr fim à vossa relação. Isso deixa-o muito triste

Dentro das propostas seguintes, faça um círculo/assinale a(s) reação(ões) que melhor reflite(m) a sua maneira de reagir habitual neste tipo de situações.

- a. Suporta o fim da relação abatido(a). De qualquer maneira, diz a si mesmo que não tem sorte ao amor e que nem sabe como pode mudar tal facto.

- b. Tira um tempo para cuidar de si ou para fazer coisas que lhe são agradáveis.
- c. Tenta sentir-se melhor recorrendo a algumas substâncias relaxantes (ex.: comida, álcool, cigarros, calmantes, outros...).
- d. Desabafa com alguém próximo. Tem necessidade de falar com alguém sobre aquilo que está a sentir.
- e. Tenta arregaçar as mangas e fazer alguma coisa pela sua vida (ex.: inscrição num ginásio, site de encontros online, saídas à noite). Define as suas prioridades para que o próximo relacionamento seja o melhor.
- f. Olha para fotos antigas, ouvindo músicas tristes.
- g. Tenta ver o lado positivo das coisas. Este fim de relação, apesar de difícil, é a oportunidade para começar de novo, fazer coisas que não fazia há muito tempo e, possivelmente, encontrar alguém que seja mais compatível consigo.
- h. Apesar da decisão firme do seu ex-namorado, tenta reconquistá-lo de todas as maneiras.

2) Foi sair com o(a) seu /sua companheiro(a) para uma festa à noite. Durante a festa, enquanto esteve um pouco afastado(a) do seu companheiro(a), apercebe-se que ele(a) está a conversar com alguém. Parecem ambos muito interessados no que cada um diz. Olham-se intensamente e riem-se juntos várias vezes. Vê o seu companheiro(a) animado(a), apesar de ter vindo arrastado(a) para a festa. Com isto, começa seriamente a sentir como os ciúmes estão a tomar conta de si.

Dentro das propostas seguintes, faça um círculo/assinale a(s) reação(ões) que melhor reflite(m) a sua maneira de reagir habitual neste tipo de situações.

- a. Observa-os pelo canto do olho. Fica a “remoer” no assunto, mas não o demonstra.
- b. Em vez de se irritar, decide pensar noutras coisas e aproveitar a noite (ex.: falar com pessoas, dançar...)
- c. Exprime o seu ciúme ao(à) seu(sua) companheiro(a) sem se enervar. Diz-lhe que não gosta que ele(a) se divirta com uma pessoa do sexo oposto.
- d. Sente-se invadido(a) por raiva e, logo que tenha a oportunidade, zanga-se com o(a) seu(sua) companheiro(a).
- e. Para esquecer aquilo que acabou de ver e, para se acalmar, vai ao bar e passa o resto da noite a beber.
- f. Pensa em várias soluções para lidar com esta dificuldade. Planifica a estratégia que vai adotar para que esta situação não se repita no futuro.
- g. Sente-se triste e abandonado(a). Pensa que um dia ele(a) acabará por encontrar uma pessoa mais interessante ou mais atraente. Não há nada a fazer.
- h. Apesar dos ciúmes, diz a si próprio(a) que é importante que o(a) seu(sua) companheiro(a) se divirta, desde que ele(a) não faça nada de mal. Deixa-o(a) à vontade, quando regressar a casa, ele(a) estará de bom humor.

3) Está a ter um fim-de-semana romântico com o seu companheiro(a). O cenário é perfeito e sente-se particularmente feliz.

Dentro das propostas seguintes, faça um círculo/assinale a(s) reação(ões) que melhor reflete(m) a sua maneira de reagir habitual neste tipo de situações.

- a. Apesar do fim-de-semana muito agradável, não consegue deixar de pensar em alguns pormenores negativos que impedem que a sua estadia seja perfeita.
- b. Tenta desfrutar plenamente o momento, colocando todo o resto de lado.
- c. O fim-de-semana é perfeito. É demasiado bom para ser verdade. Tem medo que quando regressar as coisas corram mal.
- d. Ri, brinca, abraça o(a) seu(sua) companheiro(a). Enfim, extravasa toda a sua alegria e deixa-se levar pelo momento.
- e. Quando está sozinho(a), reflecte nos bons momentos passados juntos e/ou nas razões que tornam a vossa relação tão especial.
- f. Está a passar um bom bocado. Mas, por diversas razões (ex.: medo do ridículo, não é o seu estilo, culpa...), tenta não se deixar levar, contendo mesmo a sua alegria.
- g. Nos dias seguintes, partilha esse bom momento com os mais próximos (ou no diário).
- h. O fim-de-semana está a ser perfeito. No entanto, não consegue deixar totalmente de lado as suas demais preocupações (ex.: trabalho, família...)!

4) Tem que fazer uma apresentação oral para várias pessoas. Já fez o mesmo no passado e não correu muito bem. Recebeu muitas críticas sobre a sua apresentação. A ideia de voltar a fazer uma apresentação em público, dentro de alguns dias, deixa-o(a) aterrorizado(a).

Dentro das propostas seguintes, faça um círculo/assinale a(s) reação(ões) que melhor reflete(m) a sua maneira de reagir habitual neste tipo de situações

- a. Tenta distrair-se fazendo uma atividade que seja agradável para si. Preparou a sua apresentação e logo se verá como corre.
- b. Não pára de pensar nisso. Focaliza-se no que poderá correr mal e fica stressado(a) até ao dia da apresentação.
- c. Partilha os seus medos com os seus próximos e procura o seu apoio e dicas.
- d. Estabelece um plano de ação para aumentar a probabilidade de ter sucesso. Define o problema e explora diferentes soluções que permitam fazê-lo(a) sentir-se mais seguro(a) (repetição, relaxamento, informações sobre como melhorar a sua apresentação).
- e. Diz a si próprio(a) que nunca irá conseguir e sente-se um “zero à esquerda”.
- f. Dias antes da exposição, recorre a substâncias para conseguir relaxar (ex.: álcool, cigarros, calmantes, outros...), para diminuir a sua ansiedade.

- g. Tenta ver o lado positivo da situação: é um bom exercício para si e, mesmo que as coisas corram mal, não será o fim de mundo.
- h. Desde o anúncio da data da apresentação, que se sente stressado(a). O stress paralisa-o(a) e impede-o(a) de trabalhar na sua apresentação. Se for possível, encontra uma “excelente razão” que o(a) impeça de fazer a apresentação.

5) No último dia de férias num país estrangeiro, vai dar um passeio com os seus amigos. Depois de algumas horas a andar a pé, descobre uma cascata por acaso. O sítio é magnífico e selvagem. A água, a vegetação abundante, o pôr-do-sol, os sons...Está completamente maravilhado(a) pela beleza da paisagem.

Dentro das propostas seguintes, faça um círculo/assinale a(s) reação(ões) que melhor reflete(m) a sua maneira de reagir habitual neste tipo de situações.

- a. A paisagem é encantadora, só é pena ter dores nos pés, faz um pouco de frio e existem no local mosquitos. Os pequenos inconvenientes deste tipo impedem-no(a) de desfrutar da situação em pleno.
- b. Exprime o seu encantamento à sua maneira (ex.: fica extasiado(a), grita, deixa cair uma lágrima, salta para a cascata).
- c. O espectáculo é magnífico, mas contém as suas emoções: prefere manter-se reservado(a) em público.
- d. Nos dias seguintes, tem prazer em recordar da beleza do lugar e/ou ver as fotos.
- e. Partilha a sua emoção com as pessoas que o(a) acompanham. Nos dias que se seguem, recomenda aquele lugar aos mais próximos.
- f. O espectáculo é estragado pelo pensamento de que este é o último da de férias e que tal momento não acontecerá tão cedo.
- g. Deixa que todos os seus sentidos absorvam aquele lugar, a fim de saborear plenamente aquele instante.
- h. O local é soberbo, mas não se esquece de pensar no itinerário de regresso a casa, no jantar e/ou no trabalho que recomeça amanhã.

6) Depois de um mês de trabalho duro, consegue obter finalmente o diploma ou a promoção dos seus sonhos. Não foi nada fácil e tem muito mérito por ter conseguido chegar até aqui. Está muito orgulhoso(a) consigo mesmo(a). Família e amigos juntaram-se para organizar uma pequena festa em sua honra.

Dentro das propostas seguintes, faça um círculo/assinale a(s) reação(ões) que melhor reflete(m) a sua maneira de reagir habitual neste tipo de situações.

- a. Durante a festa, não consegue parar de pensar noutras coisas (ex.: preocupação relacionada com o seu novo estatuto, problemas pessoais...)

- b.** Nos dias seguintes, lembra regularmente sobre o seu feito: esforços e qualidades necessárias para alcançar tal feito, orgulho das pessoas mais próximas, perspectivas de futuro...
- c.** Enquanto todos o(a) felicitam, pensa que talvez não tenha assim tanto mérito. Foi, de certeza, um golpe de sorte que não voltará a acontecer.
- d.** Está orgulhoso(a) de si próprio(a) e demonstra-o (ex.: grita/chora de alegria, gestos de vitória...).
- e.** Apesar do sentimento de vitória, uma parte de si não consegue parar de pensar que poderia ter feito melhor.
- f.** É o seu momento de glória e aproveita-o ao máximo. Trabalhou muito e merece todos estes elogios.
- g.** Está orgulhoso(a) de si, mas por diferentes razões (ex.: medo do ridículo, modéstia, timidez...), impede-se de exprimir o seu orgulho e de festejar o seu sucesso em pleno.
- h.** Nos dias que se seguem, anuncia a boa notícia e partilha o seu sucesso às pessoas à sua volta.

Questionário Sociodemográfico

Sexo

- Feminino
 Masculino

Idade: _____

Estado Civil

- Solteiro(a)
 Casado(a) / União de Facto
 Divorciado(a) / Separado(a)
 Viúvo(a)
 Outro: _____

Antiguidade/tempo na função:

- Menos de 6 meses
 De 6 meses a 1 Ano
 Mais de 1 até 3 anos
 Mais de 3 anos até 5 anos
 Mais de 5 até 10 anos
 Mais de 10 anos

Antiguidade/tempo na instituição onde trabalha

- Menos de 6 meses
 De 6 meses a 1 Ano
 Mais de 1 até 3 anos
 Mais de 3 anos até 5 anos
 Mais de 5 até 10 anos
 Mais de 10 anos

Escolaridade Completa

- 1.º Ciclo do Ensino Básico
 2.º Ciclo do Ensino Básico
 3.º Ciclo do Ensino Básico
 Ensino Secundário
 Licenciatura
 Mestrado
 Doutoramento
 Outro: _____

No atual emprego, desempenha funções de chefia? (i.e.: tem pessoas à sua responsabilidade)

- Sim
 Não

Distrito/Arquipélago:

- _Arquipélago dos Açores
 _Arquipélago da Madeira
 _Aveiro
 _Beja
 _Braga
 _Bragança
 _Castelo Branco
 _Coimbra
 _Évora
 _Faro
 _Guarda
 _Leiria
 _Lisboa
 _Portalegre
 _Porto
 _Santarém
 _Setúbal
 _Viana do Castelo
 _Vila Real
 _Viseu

**No exercício do seu trabalho, interage frequentemente com outras pessoas?
(ex.: clientes, colegas, chefes, fornecedores)**

- Sim
 Não

Se sim, de que maneira?

- Presencialmente/face a face
 De forma digital, através de meios informáticos, por exemplo

A organização onde trabalho atualmente disponibilizou (aquando da minha entrada para a mesma) ou disponibiliza (em ações de formação e atualização de conhecimentos e competências) regras, normas, instruções acerca de como devemos reagir, lidar ou gerir as nossas emoções em situações de trabalho, sobretudo as que respeitam à interação com clientes, mostrando claramente quais as expressões emocionais que devemos usar ou suprimir em determinadas situações

Sim

Não

Categoria Socioprofissional (só pode selecionar uma opção)

- Empresários, Quadros Superiores e Dirigentes (ex.: quadros superiores da administração pública, diretores/gerentes de empresas)
- Profissões Intelectuais e científicas (ex.: arquitetos, engenheiros, físicos, informáticos, biólogos, médicos, enfermeiros, professores, advogados, economistas, psicólogos, jornalistas, músicos)
- Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio (ex.: técnico de eletricidade, técnico de telecomunicações, técnico de gás, desenhador projetista, operadores de TV, técnico de radiologia, controladores de tráfego aéreo, técnicos de segurança do trabalho, fisioterapeuta, corretores de bolsa, agentes de seguros, inspetores da Polícia Judiciária, atletas)
- Pessoal Administrativo e Similares (ex.: Secretários, Bibliotecários, escriturários de contabilidade, encarregados de armazém, carteiros, caixas de banco, penhoristas, rececionistas,
- Pessoal dos Serviços e Vendedores (ex.: assistentes de bordo, guias-turísticos, cozinheiros, empregados de mesa, cabeleireiros, esteticistas, agentes funerários, animadores culturais, DJs, Bombeiros, Agentes da Polícia, Guardas dos Serviços Prisionais, operadores de supermercado)
- Agricultores e trabalhadores Qualificados da Agricultura e Pescas (ex.: agricultores, trabalhadores florestais, criadores de animais, jardineiros, pescadores)
- Operários, Artífices e Trabalhadores Similares (ex.: mineiros, salineiros, canteiros, pedreiros, carpinteiros, trabalhadores da construção civil, pintores, canalizadores, eletrícistas, serralheiros civil, mecânicos, oleiros, artesãos de madeira, relojoeiro, bordadores, padeiros, queijeiro, trabalhadores do tratamento de madeira, costureiros, tecelões, trabalhadores de confeções, sapateiros)
- Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem (ex.: condutores de máquina, sondador, serrador, operador de forno)
- Trabalhadores não qualificados (ex.: vendedor ambulante, vendedor por telefone, pessoal da limpeza, empregadas domésticas, porteiros, estafetas, contínuos)