

## Medida de Regulação Emocional no Trabalho (RE-Trab): Estrutura e Evidências de Validade

Ana Lucia Teixeira Hirschle<sup>1</sup>

Sonia Maria Guedes Gondim<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA

### Resumo

O objetivo deste estudo foi desenvolver uma medida de regulação emocional para o contexto de trabalho (RE-Trab). A medida foi uma adaptação do ERP-Br – versão reduzida do *Emotion Regulation Profile* (ERP), que avalia dois modos de regular emoções: regulação ascendente (emoções positivas) que prevê maior uso de estratégias adaptativas que desadaptativas, e regulação descendente (emoções negativas) que prevê maior uso de estratégias funcionais que disfuncionais. Participaram 480 trabalhadores de indústrias nacionais e multinacionais instaladas na Bahia. Aponta-se para a existência de um fator geral latente, a Regulação Emocional no Trabalho, e quatro fatores de primeira ordem que correspondem às estratégias de regulação para lidar com cenários de trabalho: adaptativas e desadaptativas (cenários positivos), funcionais e disfuncionais (cenários negativos). Foram encontrados valores aceitáveis de consistência interna para as dimensões da escala. Discutem-se os resultados à luz do modelo original (bifatorial), propondo sugestões para revisão dos itens e melhoria do instrumento.

*Palavras-chave:* regulação emocional, psicometria, validação, análise fatorial

### Workplace Emotion Regulation Measure (RE-Trab): Structure and Validity Evidence

#### Abstract

The aim of this study was to develop a measure of emotion regulation in the workplace (RE-Trab). The measure was an adaptation of the ERP-Br – a reduced version of the *Emotion Regulation Profile* (ERP), that assesses two ways of regulating emotions: up-regulation (positive emotions) that predict greater use of adaptive than maladaptive strategies, and down-regulation (negative emotions) that predict greater use of functional strategies than dysfunctional ones. A total of 480 workers from national and multinational Industries in Bahia participated in the survey. There is a latent general factor, Emotional Regulation at Work, and four first-order factors corresponding to the strategies to deal with work scenarios: adaptive and maladaptive (positive scenarios), functional and dysfunctional (negative scenarios). Acceptable internal reliability values were found for the scale's dimensions. The results are discussed in light of the original model (two-factor), proposing suggestions for the revision of the items and future improvement of the instrument.

*Keywords:* emotion regulation; psychometry; validation; factor analysis

### Medida de Regulación Emocional en el Trabajo (RE-Trab): Estructura y Evidencias de Validez

#### Resumen

El objetivo de este estudio fue desarrollar una medida de regulación emocional en el contexto de trabajo (RE-Trab). La medida fue una adaptación del ERP-Br – versión reducida del *Emotion Regulation Profile* (ERP) que evalúa dos modos de regular emociones: regulación ascendente (emociones positivas) que prevé mayor uso de estrategias adaptativas que desadaptativas, y regulación descendente (emociones negativas) que prevé mayor uso de estrategias funcionales que disfuncionales. Participaron 480 trabajadores de industrias nacionales y multinacionales de Bahia. Se ha encontrado un factor general latente, la Regulación Emocional en el Trabajo, y cuatro factores de primer orden que corresponden a las estrategias para lidiar con escenarios de trabajo: adaptativas y desadaptativas (escenarios positivos), funcionales y disfuncionales (escenarios negativos). Fueron encontrados valores aceptables de consistencia interna para las dimensiones de la escala. Se discuten los resultados a la luz del modelo original (bifactorial) proponiendo sugerencias para revisión de los ítems y mejora del instrumento.

*Palabras-clave:* regulación emocional; psicometría; validación; análisis factorial

Regulação emocional (RE) é um processo psicológico em que se faz uso de estratégias para lidar com as emoções e alcançar objetivos pessoais, sociais, organizacionais ou de trabalho, facilitando a resposta mais apropriada às demandas do ambiente (Aldao, 2013). Suas consequências são diversas, ao repercutir positiva ou negativamente na cognição, na interação social e na experiência emocional pessoal e alheia (Gross, 2014).

Apesar de variáveis de contexto serem importantes no processo regulatório (Tamir, 2015), evidências sugerem haver relação entre determinadas formas de autorregulação e bem-estar físico e psicológico (Nykliček, 2011). Estudos de metanálise (Augustine & Hemenover, 2009; Campos, Iraurgi, Páez, & Velasco, 2004) apontam haver um relativo consenso sobre a existência de estratégias de RE que facilitaríamos a adaptação,

como aumentar os vínculos sociais, buscar mudar o ambiente ou a forma de pensar e sentir (reavaliação). Existe também uma relativa concordância sobre modos regulatórios que dificultariam a adaptação, como a evitação da situação e a inflexibilidade mental decorrente da repetição de padrões de pensamento rígido (Páez, Martínez, Sevillano, Mendiburo, & Campos, 2012). Enquanto a RE bem-sucedida tem sido associada a resultados positivos na saúde, nas relações sociais, no desempenho acadêmico e no trabalho (Nelis et al., 2011; Quoidbach & Hansenne, 2009), a dificuldade em regular emoções tem sido relacionada a transtornos mentais como depressão e ansiedade (Aldao, 2013; Aldao, Nolen-Hoeksema, & Schweizer, 2010). O adoecimento psíquico tem sido motivo de preocupação, uma vez que os transtornos mentais são a terceira causa de incapacidade para o trabalho no Brasil, com prejuízos para as pessoas, organizações e sociedade (Previdência Social, 2017).

Dadas as repercussões do manejo emocional nos contextos sociais (família, trabalho, escola etc.), na saúde e bem-estar dos indivíduos, a RE tem sido considerada um importante tópico de investigação em diversas áreas da psicologia – social, biológica, cognitiva, organizacional, clínica, da saúde etc. (Gross, 2015). Os avanços alcançados têm ampliado a compreensão do papel desempenhado pela emoção na psicologia organizacional (Ashkanasy & Dorris, 2017) e da efetividade das diferentes estratégias no manejo das emoções (Webb, Miles, & Sheeran, 2012), o que permite direcionar ações para potencializar os benefícios da RE no bem-estar pessoal e no trabalho.

As pesquisas em RE estavam direcionadas para a compreensão dos processos que poderiam contribuir para atenuar o impacto nefasto das emoções negativas (Grandey, 2000; Gross, 2008), identificando fatores prejudiciais ao bem-estar. Nos últimos anos, entretanto, os pesquisadores têm reposicionado os estudos sobre RE, procurando analisar os processos que favorecem o bem-estar. Cresceram, então, as evidências do papel crucial das emoções positivas na avaliação do indivíduo sobre seu bem-estar, estando associadas ao aumento da criatividade, da longevidade, da imunidade e à melhoria do relacionamento interpessoal. Esses resultados enfatizam a importância em desenvolver intervenções com o objetivo de aumentar a experiência subjetiva de afeto positivo e, conseqüentemente, o bem-estar no nível individual e social (Páez et al., 2013; Quoidbach, Berry, Hansenne, & Mikolajczak, 2010; Weytens, Luminet, Verhofstadt, & Mikolajczak, 2014).

Nesse contexto, surge a perspectiva teórica de Nelis, Quoidbach, Hansenne, e Mikolajczak (2011), que distingue as estratégias para lidar com situações que despertam emoções positivas e negativas, caracterizando dois modos básicos de regulação das emoções: a regulação ascendente (RA), responsável por ampliar os efeitos desejáveis das emoções positivas e a regulação descendente (RD), responsável pela redução dos efeitos indesejáveis das emoções negativas. Com base nesse modelo, os autores (2011) desenvolveram um instrumento de perfil de regulação emocional (*Emotion Regulation Profile-Revised* – ERP-R) que avalia esses dois modos regulatórios a partir de cenários do cotidiano, que ativam emoções que demandam regulação.

A referida medida (de quinze cenários) foi adaptada para o contexto brasileiro por Gondim et al. (2015), tendo sido encontrada evidência de validade de uma versão reduzida, o ERP-Br (seis cenários), já usada em pesquisas com amostras de trabalhadores no Brasil. Os resultados encontrados têm elucidado os diferentes impactos dos dois modos regulatórios para o bem-estar. Santana e Gondim (2016), por exemplo, observaram que os modos de RE se relacionaram com as dimensões de bem-estar subjetivo (BES) e psicológico (BEP). Enquanto a regulação ascendente (RA) foi capaz de explicar um número maior de dimensões de BES, a regulação descendente (RD) explicou melhor o BEP (autonomia e domínio do ambiente). Em Ribeiro (2015), o uso da RA também revelou ter papel importante para a melhoria do BES, podendo beneficiar pessoas com traços de introversão e neuroticismo. Na investigação de Palma (2016) sobre orientação epistêmica, estilo do terapeuta e bem-estar psicológico de terapeutas, por sua vez, a RD se mostrou associada a menores níveis de envolvimento do terapeuta com o paciente (estilo do terapeuta), permitindo inferir que esse fator tem papel protetor para o BEP contra os potenciais efeitos negativos oriundos da prática profissional.

Estudos com trabalhadores portugueses também apontaram que ambos modos de regulação (RA e RD) estão associados a maiores níveis de BES (Rocha, 2015; Rodrigues, 2014). Ramos (2015) comparou os resultados de Ribeiro (2015) e Rodrigues (2014), ressaltando as diferenças entre as respectivas amostras brasileira e portuguesa. Na primeira, destacou-se o papel da RA, enquanto, na segunda, o efeito maior foi da RD sobre o BES, indicando haver implicações diferenciadas dos modos de regulação dependendo do contexto e cultura. No entanto, tais interpretações devem ser analisadas com cuidado, no que tange as conclusões

sobre os trabalhadores, pois os cenários apresentados no ERP-Br se referem a situações do cotidiano, sem estarem direcionadas ao contexto de trabalho. Ou seja, o fato de o trabalhador usar determinadas estratégias para lidar com eventos gerais eliciadores de emoções positivas (e.g., desfrutar um final de semana romântico com a pessoa amada) ou negativas (e.g., lidar com o término de um relacionamento estável) não significa que o faria para lidar com situações de trabalho. Dessa maneira, a construção de uma medida com situações típicas do ambiente laboral tornou-se um passo metodológico importante para analisar a regulação das emoções nesse contexto.

Iniciativas de desenvolvimento de medidas de regulação emocional aplicadas ao contexto organizacional já se encontram em andamento. O *Workplace Emotion Regulation Preference Inventory* (WERPI), criado por Davis, Griffith, Thiel e Connely (2015), com 30 cenários positivos e 84 negativos relacionadas ao trabalho, é um exemplo. Embora seja similar ao ERP por apresentar situações hipotéticas que suscitam emoções e reações de qualidade distintas, a ênfase não está nos modos de regulação (ascendente e descendente), mas na escolha de uma entre cinco estratégias de regulação do modelo de Gross (2008), para cada cenário: seleção da situação, modificação da situação, atenção posicionada, mudança cognitiva e modulação da resposta. Além de ainda não ter sido encontrada evidência de validade do WERPI e de sua grande extensão (114 cenários), a medida não traz informações sobre os modos regulatórios gerais (RA e RD).

O objetivo do estudo que está sendo descrito neste artigo foi desenvolver uma medida para avaliar a prevalência de modos de regulação ascendente (RA) ou descendente (RD) das emoções de trabalhadores. O ERP-Br (versão reduzida do ERP-R validada por Gondim et al., 2015) foi a medida usada como base para criar cenários relacionados ao contexto de trabalho (RE-Trab). Espera-se que a medida venha a subsidiar ações para melhoria do clima organizacional e programas para o desenvolvimento de pessoas que permitam aos trabalhadores ter maior autoconsciência de suas reações emocionais a eventos positivos e negativos do ambiente de trabalho e, assim, mobilizem melhor seus recursos visando preservar o seu bem-estar.

#### *Detalhando o Perfil de Regulação Emocional (ERP-R): O que Mede e as Estratégias*

O ERP-R (Nelis et al., 2011) avalia dois modos de regulação das emoções, envolvendo o uso de estratégias

diferenciadas: a RD responde pela redução dos efeitos indesejáveis das emoções negativas, quando ativadas; e a RA responde pelo aumento dos efeitos desejáveis das emoções positivas, quando ativadas. O ERP é uma medida composta de quinze cenários que descrevem situações do cotidiano que envolvem a ativação de alguma emoção positiva (alegria, orgulho) ou negativa (raiva, tristeza), demandando sua regulação. Cada cenário é seguido por oito possíveis reações, que correspondem às diferentes estratégias de regulação das emoções. O respondente escolhe as opções que melhor representem sua forma de agir na situação. Busca-se identificar como as pessoas regulam suas emoções nos diferentes cenários negativos ou positivos.

Para lidar com os efeitos indesejáveis das emoções negativas (cenários negativos) foram propostas quatro estratégias funcionais (efetivas da RD), como modificação da situação, reorientação da atenção, reavaliação positiva da situação e expressão das emoções; e quatro estratégias disfuncionais, como ruminação, desamparo aprendido, abuso de substâncias e reação emocional impulsiva. As disfuncionais, são usadas quando o indivíduo não consegue lidar bem com suas emoções negativas e estão frequentemente associadas a indicadores negativos de saúde mental e física. As funcionais, por sua vez, relacionam-se a indicadores positivos, à percepção de relaxamento, redução do desprazer e das emoções negativas (Nelis et al., 2011; Páez & Costa, 2014).

Com relação às emoções positivas, a suposição é de que as pessoas buscam potencializar seus efeitos benéficos fazendo uso de estratégias consideradas adaptativas. Assim, para os cenários positivos foram propostas quatro estratégias adaptativas: manifestação do comportamento, saborear o momento presente, capitalização e viagem mental positiva. Alguns indivíduos, no entanto, não conseguem se beneficiar das emoções positivas eliciadas em situações favoráveis, utilizando outros tipos de estratégias consideradas desadaptativas, definidas como: inibição da expressão emocional, preocupação excessiva, identificação de falhas, viagem mental negativa. As estratégias adaptativas foram associadas ao aumento de afetos positivos e maior bem-estar de longo prazo (Quoidbach et al., 2010; Livingstone & Srivastava, 2012).

A estrutura do ERP, dividindo modos de regulação (RA e RD), associados à prevalência de estratégias adaptativas ou desadaptativas, no modo ascendente, e à prevalência de estratégias funcionais ou disfuncionais, no modo descendente, serviram de base para a adaptação da medida que será apresentada neste estudo.

## Método

Para a adaptação e validação psicométrica da medida para o contexto de trabalho, procedeu-se à análise da adequação contextual dos cenários e estratégias apresentadas, análise teórica dos itens (análise semântica e de construto por meio de juízes) e análises estatísticas em uma amostra de trabalhadores (Pasquali, 2009). Foram realizados estudos-piloto antes da sua aplicação definitiva, conforme recomendado por vários autores (Borsa, Damásio, & Bandeira, 2012; Morgado, Meireles, Neves, Amaral, & Ferreira, 2017).

### *Instrumento Alvo de Adaptação: ERP-Br*

O instrumento objeto de adaptação foi o ERP-Br (Gondim et al., 2015) composto por seis cenários do cotidiano, apresentando três situações ativadoras de emoções desagradáveis (ciúme, tristeza e medo) para medir a regulação descendente (RD) e três situações eliciadoras de emoções agradáveis (alegria, orgulho e admiração) para medir a regulação ascendente (RA). Exemplo de cenário positivo de alegria: “Você passa um fim de semana romântico. O cenário é perfeito. Seu(sua) parceiro(a) é demais e você está se sentindo particularmente feliz.” Exemplos de opção de resposta: (a) “Você se permite extravasar toda a sua alegria” (estratégia adaptativa de manifestação do comportamento); (b) “Apesar de um fim de semana muito agradável, você não pode deixar de perceber alguns pontos negativos que impedem que a estadia seja perfeita” (estratégia desadaptativa de identificação de falhas). Exemplo de cenário negativo de tristeza: O relacionamento com seu(sua) namorado(a) acabou recentemente, apesar de uma semana antes do término do namoro vocês estarem pensando em morar juntos. Foi ele(a) quem decidiu terminar o relacionamento. Isso te deixa muito triste. Exemplos de opção de resposta: (a) “Você tira um tempo para cuidar de si ou para fazer outras coisas que gosta” (estratégia funcional de reorientação da atenção); (b) “Você olha fotos antigas enquanto ouve músicas tristes” (estratégia disfuncional de ruminação).

### *Adaptação da Escala*

**Procedimentos. 1ª Etapa: adaptação dos cenários, estratégias e escala de resposta.** Cada um dos seis cenários do ERP-Br foi adaptado para temas relacionados ao contexto de trabalho, o que exigiu também ajustes na formulação das oito estratégias a serem usadas para lidar com cada situação, mantendo a estrutura do instrumento original (Nelis et al., 2011) e levando

em consideração a conceituação das estratégias. Além disso, foi modificada a escala de resposta, anteriormente categórica (sim/não), para escala tipo Likert de 6 pontos, que varia de 1 (*Difícilmente reagiria dessa forma*) a 6 (*Provavelmente reagiria dessa forma*). Estudos anteriores utilizando a medida (Ribeiro, 2015; Santana & Gondim, 2016) notaram que a escala de respostas sim/não impôs limites à análise dos dados, uma vez que só permitia avaliar a presença ou ausência das estratégias e não tendências de uso. Outra justificativa para a mudança de escala decorre de o cenário apresentado nem sempre ser familiar ao respondente, o que torna mais fácil a resposta em termos de probabilidade de uso de cada estratégia, caso a situação venha a ocorrer.

**Análise semântica e da adequação contextual – estudo piloto 1.** Duas questões foram consideradas primordiais para adequação contextual. A primeira é a de os cenários apresentados serem considerados prováveis de acontecer na realidade de trabalho, despertando emoções a serem reguladas. A segunda é a de as reações possíveis representarem estratégias factíveis de lidar com as situações. Com o objetivo de obter a validação semântica e do novo contexto proposto pela medida, ao final de cada cenário o respondente era convidado a responder se tal situação poderia vir a ocorrer no ambiente trabalho, quais emoções estariam associadas a ele, além de avaliar se as oito estratégias (reações) apresentadas para lidar com a situação eram factíveis e haviam sido formuladas de forma clara. Essa primeira versão da escala adaptada, a qual se denominou de RE-Trab, foi avaliada no estudo piloto 1, com quatro profissionais experientes, dois deles com pós-graduação e dois com nível superior completo.

**2ª Etapa: inclusão de perguntas e ajustes nos enunciados – estudo piloto 2.** Após as análises das respostas do estudo piloto 1, notou-se que de uma maneira geral os cenários e estratégias apresentadas foram consideradas compreensíveis e factíveis. No entanto, percebeu-se que os cenários provocavam diversos tipos de emoções, para além daquelas que estavam explicitamente descritas na situação, como por exemplo, alegria, tristeza, raiva e medo, demandando algumas alterações. Considerando a diversidade de emoções despertadas na maioria dos cenários e a fim de garantir a ativação de emoções congruentes com os cenários positivos (alegria, orgulho) ou negativos (tristeza, medo), foi acrescentada ao final de cada cenário uma pergunta sobre quais as emoções poderiam ser despertadas e em que intensidade, com, no mínimo, três opções de emoções negativas ou positivas, dependendo do cenário, e

uma escala de resposta tipo Likert variando de 1 (*muito pouco*) a 6 (*muito*). Foi incluída também uma segunda pergunta sobre a possibilidade de o cenário ocorrer, em seu ambiente de trabalho, seguida das opções: muito provável, provável, pouco provável e improvável.

Além disso, foram feitos ajustes para que a emoção descrita no cenário fosse mais genérica, como, por exemplo: “Isso deixa você ‘abalado emocionalmente’”. Uma das razões dessas mudanças foi a de tentar permitir que o respondente qualificasse a emoção associada ao cenário, ao invés de o cenário definir e induzir a emoção a ser sentida, como na versão original do instrumento: “Isso te deixa triste”. Acredita-se que, com a mudança, seria possível identificar com mais clareza que emoções estariam sendo ativadas pelas diferentes situações, o que ajudaria nas interpretações dos resultados.

O instrumento foi aplicado novamente com as alterações (estudo piloto 2), mantendo uma pergunta sobre a adequação das estratégias propostas, e outra solicitando sugestões. Buscou-se analisar as respostas, principalmente quanto à intensidade das emoções despertadas pelos cenários, bem como quanto a sua adequação e das estratégias, verificando sua probabilidade de ocorrência. Esse segundo estudo piloto foi feito com mais cinco trabalhadores, três do sexo feminino e dois do sexo masculino, quatro com nível superior completo e uma universitária da graduação. Todos tinham mais de 10 anos de experiência de trabalho, dois deles com ampla experiência em gestão.

**3ª Etapa: Adaptação dos cenários e estratégias – estudo piloto 3.** Após a aplicação do estudo piloto 2, percebeu-se que dois cenários negativos não despertavam emoções com intensidade, exigindo ajustes para se tornarem mais mobilizadores, e assim levar o respondente a se posicionar sobre a escolha do uso de estratégias funcionais ou disfuncionais. Foram alterados os cenários 1 e 2 (e as estratégias de regulação oferecidas como opções para lidar com cada cenário) com base nas sugestões dos respondentes. O estudo piloto 3 foi realizado com oito respondentes, todos profissionais com experiência, seis graduandos do último período do curso de administração e dois pós-graduados. O cenário 2 foi reformulado, por ter sido considerado pouco provável de acontecer no ambiente de trabalho, ou por despertar pouca intensidade emocional, tendo sido totalmente reformulado. Os cenários 5 e 6 também sofreram ajustes, incluindo as estratégias correspondentes, pelos mesmos motivos já expostos.

**4ª Etapa: Análise de juízes - estudo piloto 4.** Após as alterações realizadas, o instrumento foi

apresentado a seis juízes, cinco psicólogos e um administrador, todos com pós-graduação, experiência na área organizacional, e especialistas em regulação emocional. Objetivou-se avaliar a adequação dos cenários de trabalho, a pertinência de cada estratégia de regulação das emoções considerando a teoria e o cenário, além de avaliar a clareza do item e sua compreensão para os respondentes. Novos ajustes foram feitos na formulação de algumas estratégias. Os cenários foram mantidos sem alterações. O estudo piloto 4 foi realizado com quinze trabalhadores: cinco de nível educacional médio, cinco universitários e cinco de nível superior. Por não terem sido identificados mais problemas na medida, essa foi considerada a versão final adaptada do RE-Trab, utilizada para fins deste estudo, e encontra-se disponível mediante solicitação.

#### *Evidências de Validade do RE-Trab*

##### *Participantes*

Participaram da pesquisa 480 trabalhadores de 12 indústrias nacionais e multinacionais de médio a grande porte instaladas na Bahia, no Polo Petroquímico de Camaçari. As empresas atuavam no ramo dos automóveis, tubos e conexões, pneus, petroquímicos, revestimentos, móveis, coberturas e caixas-d'água, torres eólicas, manufatura têxtil, embalagens e cimentos. Do total, 435 questionários foram considerados válidos, cujos dados omissos (*missings*) de resposta aos itens não passavam dos 5%. A maioria dos participantes era do sexo masculino, 65,5% ( $n = 285$ ), com idade média de 35 anos ( $DP = 9,6$ ), variando de 18 a 63 anos, e com cargo de nível técnico ( $n = 242$ ; 55,6%). Quanto ao estado civil, 43,2% ( $n = 188$ ) eram casados e 36,3% ( $n = 158$ ) solteiros, correspondendo à maioria ( $n = 346$ ; 79,5%). Em relação ao nível educacional 32,4% ( $n = 141$ ) tinham nível médio completo, 21,6% ( $n = 94$ ) superior completo, e 17,7% ( $n = 77$ ) com pós-graduação. Correspondiam a 19,3% ( $n = 84$ ), os que tinham até 1 ano de trabalho, 44,6% ( $n = 194$ ) os com mais de 1 e até 5 anos, e 33,5% ( $n = 146$ ) com mais de cinco anos de trabalho. Para proceder às análises, a amostra foi dividida de forma aleatória por um *software* estatístico em duas subamostras, uma composta por 227 participantes e a outra com 208. A primeira foi usada para análises exploratórias e a segunda para análises confirmatórias do modelo.

##### *Procedimentos de Coleta e Análise dos Dados*

A coleta foi feita de forma presencial e coletiva nos locais de trabalho (lápiz-papel), em horários combinados

com os responsáveis da área de RH dos estabelecimentos. Após a leitura coletiva do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), aqueles que concordaram em participar da pesquisa, responderam aos itens do questionário. O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética da Faculdade Adventista da Bahia sob o registro CAAE nº 48990415.0.0000.0042.

Para realizar as análises, foram utilizados os pacotes estatísticos SPSS 23 (*Statistical package for the Social Sciences*) e AMOS 23 (*Analysis of Moment Structures*; SPSS, IBM Company, Chicago, IL). Inicialmente foi realizado o tratamento dos dados perdidos, optando-se por manter os casos que apresentassem menos de 10% de dados omissos, exceto quando aconteciam de maneira não aleatória (por exemplo, concentração em um conjunto específico de questões), sendo esses eliminados, conforme orientação de Hair, Black, Babin, Anderson e Tatham (2009). Dessa forma, totalizaram 435 casos, os quais revelaram menos de 5% de dados ausentes, optando-se pela substituição destes pela média da variável do sujeito (por exemplo, a média dos afetos positivos).

A análise de *outliers* univariados foi feita com base no cálculo do *score-z*, e não foram encontrados casos atípicos, ou seja,  $> 4$ , de acordo com recomendação de Hair et al. (2009) para amostras maiores que 80 observações. Após calculada a distância de *Mahalanobis* ( $DM^2$ ) foram detectados e retirados quatro *outliers* da amostra 2. Para identificar características da distribuição dos dados e checar a normalidade univariada, verificaram-se os valores de assimetria e curtose para cada item, que se encontraram em torno de 1, em sua maioria, e os testes Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk que mostraram desvios em relação à distribuição normal ( $p < 0,001$ ). Contudo, atendendo ao tamanho da amostra ( $n > 240$ ), aos valores de assimetria e curtose entre -1 e 1, não foram detectados desvios que pudessem invalidar as análises estatísticas (Field, 2009; Marôco, 2014). Posteriormente, foram realizadas análises descritivas e de tendência central (média, desvio padrão e frequências) para caracterizar a amostra e verificar a adequação dos cenários propostos (grau de ocorrência e intensidade das emoções despertadas).

Com o objetivo de identificar a estrutura fatorial do RE-Trab, pela primeira vez utilizado após adaptação ao contexto de trabalho, procedeu-se uma análise fatorial exploratória (AFE) usando o método de extração de Fatoração pelo Eixo Principal, com rotação *promax*, de acordo com a orientação do estudo original do instrumento. Definiu-se a carga fatorial de 0,30

como representativa do item para o fator (correlação item-total). Consultaram-se os valores do teste de esfericidade de Bartlett e do Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). A confiabilidade das dimensões e da escala foi verificada por meio dos coeficientes de alfa de Cronbach. Baseando-se na solução fatorial obtida a partir da AFE procedeu-se ao teste da estrutura da medida mediante análise fatorial confirmatória (AFC) usando o método de estimação de máxima verossimilhança. Os índices de qualidade do modelo escolhidos foram: razão entre o qui-quadrado e os graus de liberdade ( $\chi^2/df < 3$ ; CFI e o  $GFI \geq 0,90$ ; e o RMSEA com valores próximos de 0,05. O AIC foi usado para a comparação de dois ou mais modelos, considerando que os valores mais baixos indicam uma maior adequabilidade do modelo (Marôco, 2014). Foi avaliada a consistência interna de cada dimensão por meio da confiabilidade composta (valores  $\geq 0,7$ ) e verificada a validade convergente e discriminante das dimensões do RE-Trab.

## Resultados

### Estrutura do RE-Trab

O RE-Trab foi previsto para ser composto por dois fatores: regulação ascendente – RA (estratégias adaptativas e desadaptativas) e regulação descendente – RD (estratégias funcionais e disfuncionais), conforme resultado do estudo da escala original e da versão reduzida. A primeira tentativa de proceder à AFE incluindo todas as 48 estratégias sem levar em conta os cenários não foi bem-sucedida. Foi feita tentativa com extração de dois e quatro fatores, porém foram detectadas várias cargas cruzadas e muitos itens com carga fatorial menor que 0,30. Além disso, a saturação da maior parte dos itens aconteceu em dois fatores, em ambas as soluções: de um lado, as estratégias funcionais e adaptativas e, de outro, as disfuncionais e desadaptativas. A aceitação desse modelo bifatorial (unindo estratégias adaptativas e funcionais de um lado e disfuncionais e desadaptativas de outro) implicaria em grande perda de informação em relação à prevalência de modos de regulação ascendente e descendente e seu poder explicativo diferenciado, que tem se mostrado relevante na predição do bem-estar (Ribeiro, 2015; Santana & Gondim, 2016).

Sendo assim, procedeu-se novas AFEs, separando os 24 itens dos cenários positivos (estratégias adaptativas e desadaptativas), responsável por medir RA, e os 24 itens dos cenários negativos (estratégias funcionais e disfuncionais), responsável por medir a RD. Em cada agrupamento de estratégias RA e RD foi possível

identificar dois fatores. No agrupamento dos cenários positivos, o fator 1 estava representado pelas estratégias adaptativas e o fator 2 pelas desadaptativas (Tabela 1). O mesmo ocorreu no agrupamento dos cenários negativos, sendo que o fator 1 se referia às estratégias disfuncionais e o fator 2 às funcionais (Tabela 2). Esse resultado permite inferir que em situações de trabalho que despertam emoções negativas, os trabalhadores podem adotar estratégias que minimizam seus impactos indesejáveis ou os acirram, do mesmo modo que frente

à uma situação laboral que desperta emoções positivas, podem adotar estratégias que fazem perdurar os benefícios ou reduzi-los. Ou seja, nos cenários que ativam emoções negativas, usam estratégias funcionais ou disfuncionais e, nos cenários que eliciam emoções positivas, usam estratégias adaptativas ou desadaptativas, conforme a proposição teórica de Nelis et al. (2011), para a construção da escala original. A solução encontrada pelas AFE's para o RE-Trab sugere congruência com o modelo proposto.

Tabela 1.

*Solução Fatorial Final dos Itens dos Cenários Positivos por Fator Medido pelo RE-Trab*

24 Itens/Estratégias	Fator 1	Fator 2
	Estratégias Adaptativas	Estratégias Desadaptativas
Erp4_e (capitalização)	<b>0,70</b>	-0,14
Erp4_b (manifestação do comportamento)	<b>0,68</b>	-0,26
Erp4_g (saborear o momento)	<b>0,63</b>	0,05
Erp3_e (viagem mental positiva)	<b>0,57</b>	-0,00
Erp6_h (capitalização)	<b>0,54</b>	0,07
Erp4_d (viagem mental positiva)	<b>0,51</b>	0,08
Erp3_d (manifestação do comportamento)	<b>0,51</b>	0,17
Erp6_b (viagem mental positiva)	<b>0,48</b>	-0,07
Erp6_d (manifestação do comportamento)	<b>0,44</b>	0,19
Erp6_f (saborear o momento)	<b>0,44</b>	0,02
Erp3_g (capitalização)	<b>0,42</b>	0,04
Erp3_b (saborear o momento)	<b>0,33</b>	0,24
Erp4_h (preocupação excessiva)	-0,07	<b>0,61</b>
Erp4_f (viagem mental negativa)	-0,08	<b>0,54</b>
Erp3_c (viagem mental negativa)	0,12	<b>0,51</b>
Erp6_c (viagem mental negativa)	-0,04	<b>0,50</b>
Erp6_e (identificação de falhas)	0,09	<b>0,48</b>
Erp6_g (inibição da expressão)	-0,08	<b>0,47</b>
Erp3_f (inibição da expressão)	-0,10	<b>0,42</b>
Erp3_h (preocupação excessiva)	0,03	<b>0,35</b>
Erp6_a (preocupação excessiva)	0,22	<b>0,34</b>
Erp4_a (identificação de falhas)	0,09	<b>0,30</b>
Erp4_c (inibição da expressão)	-0,06	<b>0,30</b>
Erp3_a (identificação de falhas)	0,19	<b>0,30</b>
Alfa de Cronbach	0,82	0,74
Número de itens	12	12
Carga fatorial média	0,52	0,43
<i>Eigenvalues</i>	3,78	2,35
Variância explicada	15,75%	9,8%

*Nota.* Os valores em negrito se referem às cargas fatoriais aceitáveis para saturação em cada fator. O número 3,4 e 6 se referem aos cenários positivos e as letras ao tipo de estratégia de cada cenário.

A Tabela 1 apresenta a matriz de cargas fatoriais dos itens relativos às estratégias para lidar com os cenários positivos e os dados de precisão por fator. Os resultados apontaram para uma solução composta por dois fatores, que juntos explicaram 25,55% da variância total da dimensão, sendo que o fator 1 de estratégias adaptativas foi responsável pela maior explicação com 15,75%, apresentando índice de confiabilidade medido pelo alfa de Cronbach de 0,82. O fator 2 referente às estratégias desadaptativas explicou 9,8%, com alfa de

0,74. A carga fatorial média do fator 1 foi de 0,52 e do fator 2 foi de 0,43.

A Tabela 2 apresenta os resultados da análise fatorial dos itens relativos às estratégias usadas para lidar com os cenários negativos, revelando também uma solução composta por dois fatores, que juntos explicaram 26,1% da variância total da dimensão, sendo que o fator 1 de estratégias disfuncionais foi responsável pela maior explicação da variância, com 16,26%, seguido pelo fator 2 de estratégias funcionais com 9,84% de

Tabela 2.

*Solução Fatorial Final dos Itens dos Cenários Negativos por Fator Medido pelo RE-Trab*

24 Itens/Estratégias	Fator 1	Fator 2
	Estratégias Disfuncionais	Estratégias Funcionais
Erp1_h (reação impulsiva)	<b>0,65</b>	-0,04
Erp5_h (reação impulsiva)	<b>0,62</b>	-0,16
Erp2_e (abuso de substâncias)	<b>0,62</b>	0,11
Erp1_f (ruminação)	<b>0,58</b>	-0,03
Erp5_e (desamparo aprendido)	<b>0,58</b>	-0,18
Erp5_f (reação impulsiva)	<b>0,57</b>	-0,05
Erp1_c (reação impulsiva)	<b>0,56</b>	0,16
Erp2_d (reação impulsiva)	<b>0,56</b>	-0,09
Erp2_a (ruminação)	<b>0,50</b>	-0,05
Erp2_g (desamparo aprendido)	<b>0,43</b>	0,18
Erp5_b (ruminação)	<b>0,41</b>	0,01
Erp1_a (ruminação)	<b>0,37</b>	0,09
Erp2_b (reorientação da atenção)	0,06	<b>0,55</b>
Erp5_d (modificação da situação)	-0,12	<b>0,50</b>
Erp5_c (expressão da emoção)	0,12	<b>0,50</b>
Erp2_f (modificação da situação)	-0,25	<b>0,44</b>
Erp5_a (reorientação da atenção)	-0,10	<b>0,43</b>
Erp2_c (expressão da emoção)	0,35	<b>0,43</b>
Erp1_d (expressão da emoção)	0,21	<b>0,42</b>
Erp1_g (reavaliação da situação)	-0,05	<b>0,41</b>
Erp1_b (reorientação da atenção)	0,03	<b>0,39</b>
Erp1_e (modificação da situação)	0,08	<b>0,36</b>
Erp5_g (reavaliação da situação)	-0,07	<b>0,36</b>
Erp2_h (reavaliação da situação)	-0,09	<b>0,30</b>
Alfa de Cronbach	0,83	0,72
Número de itens	3	3
Carga fatorial média	0,54	0,42
<i>Eigenvalues</i>	3,9	2,3
Variância explicada	16,26%	9,84%

*Nota.* Os valores em negrito destacam as cargas fatoriais aceitáveis para saturação em cada fator. Os números 1,2 e 5 se referem aos cenários e as letras ao tipo de estratégia dentro de cada cenário.



explicação. A média das cargas fatoriais na dimensão disfuncionais foi de 0,54 e na funcional foi de 0,42. O valor do alfa para o fator 1 (disfuncionais) foi de 0,83 e para o fator 2 (funcionais), de 0,72. O alfa total da escala foi de 0,78. Os resultados indicaram uma confiabilidade satisfatória para todos os fatores da escala, o que denota uma boa consistência interna e precisão da medida (Pasquali, 2009).

A correlação entre os dois fatores (RA e RD) encontradas pelos autores proponentes da medida foi de ( $r = 0,49, p < 0,001$ ) e na amostra brasileira obteve-se uma correlação de ( $r = 0,50; p < 0,001$ ). No caso do RE-Trab, as estratégias adaptativas e funcionais apresentaram correlação significativa positiva e moderada ( $r = 0,52, p < 0,001$ ), o mesmo ocorrendo com as estratégias disfuncionais e desadaptativas ( $r = 0,61, p < 0,001$ ). Quanto às estratégias opostas, a correlação foi fraca ou não foi significativa. Alguns itens apresentaram carga cruzada, como o Erp3\_b (adaptativa); Erp6\_a, Erp3\_a (desadaptativas); Erp2\_c, Erp1\_d (funcionais), o que indica que não se diferenciam. Esses itens foram retirados para fins de AFC da estrutura da medida.

#### Confirmando a Estrutura do RE-Trab

A primeira análise fatorial confirmatória (Modelo1) foi feita com duas dimensões de segunda ordem (cenários positivos e negativos) e quatro de primeira ordem (estratégias adaptativas, desadaptativas, funcionais e disfuncionais). No desenho do modelo, foram utilizados os quatro itens de maior carga fatorial de cada grupo de estratégias, obtidas na AFE, a fim de simplificá-lo, mas sem prejudicar a fiabilidade psicométrica (Marôco, 2014). No entanto, os índices de ajustamento desse modelo não foram satisfatórios ( $X^2 = 375,553; gl = 104; \chi^2/gl = 3,61; GFI = 0,79; CFI = 0,71; RMSEA = 0,11; IC90\% = 0,10/0,12; AIC = 439,553$ ), além de sugerir um elevado número de índices de modificação. Conforme assinala Marôco (2014), com frequência a AFC

não é capaz de confirmar a estrutura fatorial obtida pela AFE, pois esta produz uma solução “exploratória” dentre muitas estatisticamente equivalentes. Um modelo alternativo (Modelo 2) foi proposto mantendo apenas os quatro fatores de primeira ordem relativos às diferentes estratégias de manejo das emoções (adaptativas, desadaptativas, funcionais e disfuncionais), de acordo com modelo teórico de Nelis et al. (2011). Tal modelo seria mais simples do que o anterior, já que não estaria tentando confirmar variáveis subjacentes (RA e RD) que unissem os dois conjuntos de estratégias respectivos aos cenários de emoções positivas e negativas.

Os índices de ajuste desse modelo tetrafatorial inicialmente não foram satisfatórios. Foram verificados os indicadores de normalidade (assimetria e curtose – todos considerados adequados), os *outliers*, de acordo com os valores do *Mahalanobis distance* ( $MD^2$ ), as cargas fatoriais dos itens, e os índices de modificação. Assim, foram retirados quatro *outliers* e o modelo foi reespecificado com base nesses índices (por exemplo, alterando os itens associados aos erros e10 e e5, que apresentaram correlações com outro fator/grupo de estratégias). Após as alterações, o modelo 2 apresentou índices satisfatórios de ajustamento, sendo possível constatar uma boa aderência aos dados (Marôco, 2014). A fim de buscar um maior alinhamento teórico com o modelo original, foi testado um terceiro modelo com um fator global de 2ª ordem, a Regulação Emocional no Trabalho (RET), e quatro fatores de 1ª ordem que correspondem às estratégias de regulação. Essa estrutura apresentou índices de ajustamento similares ao modelo 2, conforme apresentado na Tabela 3.

A Figura 1 representa o modelo final (Modelo 3), escolhido por estar mais alinhado à abordagem teórica adotada no estudo. O modelo sugere haver um construto latente de caráter geral rotulado de Regulação Emocional no Trabalho (RET), que se manifesta nas quatro variáveis latentes de primeira ordem – estratégias

Tabela 3.

#### Indicadores de Ajustes dos Modelos Testados

Modelos	$X^2$	Gl	$X^2/gl$	GFI	CFI	RMSEA	IC90%	AIC
Modelo 1	375,553	104	3,61	0,79	0,71	0,11	0,10/0,12	439,55
Modelo 2	154,01	98	1,57	0,91	0,94	0,05	0,03/0,07	230,01
Modelo 3	179,08	99	1,80	0,90	0,91	0,06	0,04/0,07	253,08

Nota. Modelo 1 = com 2 fatores de segunda ordem e 4 fatores de primeira ordem; Modelo 2 = com 4 fatores (tetrafatorial); Modelo 3 = com 1 fator de segunda ordem e 4 fatores de primeira ordem.

para lidar com um conjunto de situações no trabalho disparadoras de emoções positivas e negativas.

*Confiabilidade e Validade de Construto do RE-Trab*

Para avaliar a consistência interna das dimensões, optou-se pelo uso do teste confiabilidade composta, sendo considerados desejáveis aqueles valores superiores a 0,70 e aceitáveis aqueles inferiores a esse valor em fases exploratórias da investigação (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham 2009). Obtiveram-se os seguintes valores de confiabilidade composta (CC) para os quatro

fatores/estratégias: Adaptativas (0,76), Desadaptativas (0,73), Funcionais (0,60) e Disfuncionais (0,78). Como indicador da validade convergente adequada foi calculada a variância extraída média ( $VEM \geq 0,5$ ), cujos valores foram: Adaptativas (0,45), Desadaptativas (0,42), Funcionais (0,27) e Disfuncionais (0,50), estando a maior parte dos valores próximo ao esperado. Foi possível verificar a validade discriminante entre os fatores, uma vez que os valores das VEMs desses fatores foram maiores ou iguais ao quadrado das correlações entre eles (Marôco, 2014).

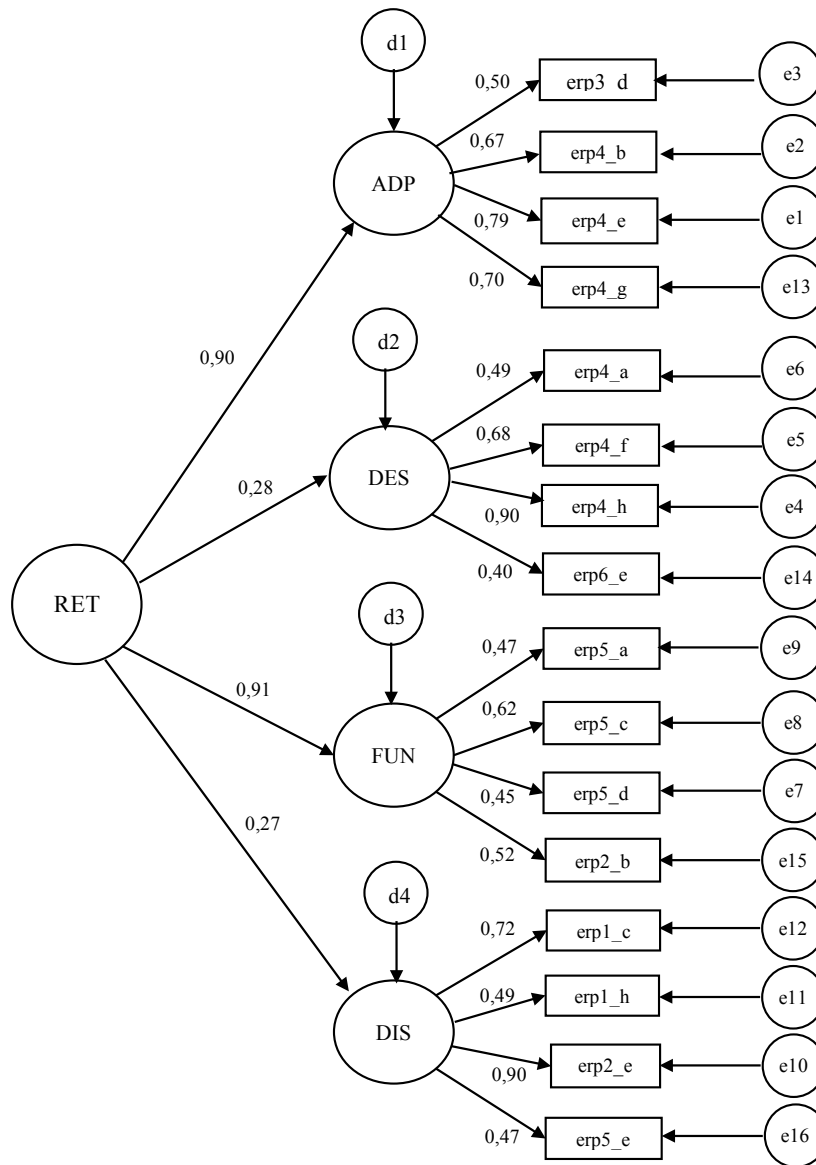


Figura 1. Modelo hierárquico de 2ª ordem da Regulação Emocional no Trabalho (RET), com 4 fatores de 1ª ordem (Estratégias ADP = Adaptativas; DES = Desadaptativas; FUN = Funcionais; DIS = Disfuncionais).

Quanto às estratégias mais usadas pela amostra de trabalhadores destacaram-se as funcionais ( $M = 4,13$ ,  $DP = 0,82$ ), seguidas pelas adaptativas ( $M = 3,88$ ,  $DP = 0,93$ ), desadaptativas ( $M = 2,63$ ,  $DP = 0,81$ ) e disfuncionais ( $M = 2,11$ ,  $DP = 0,86$ ). Houve diferença significativa entre todas as médias, destacando-se a regulação funcional com a maior prevalência nesta amostra de trabalhadores ( $M = 4,13$ ,  $EP = 0,03$ ) quando comparada às outras estratégias, especialmente em relação à disfuncional, com grande tamanho de efeito ( $M = 2,11$ ,  $EP = 0,04$ ,  $t(433) = 34,9$ ,  $p < 0,001$ ,  $r = 0,86$ ). Os cenários positivos e negativos revelaram-se pertinentes e foram eliciadores de pelo menos uma emoção congruente com o cenário proposto para a maior parte dos sujeitos (mais que 50%).

### Discussão

O RE-Trab apresentou-se como uma medida com índices psicométricos aceitáveis no contexto da amostra investigada de trabalhadores da indústria. O modelo confirmado aponta para a existência de um fator geral latente de 2ª ordem, a Regulação Emocional no Trabalho (RET), que se manifesta nos quatro fatores de 1ª ordem – as estratégias de RE para lidar com cenários positivos e negativos do ambiente de trabalho: adaptativas, desadaptativas, funcionais e disfuncionais. No entanto, não se obteve confirmação de haver duas variáveis latentes de 2ª ordem que sugerissem dois modos regulatórios distintos para lidar com cenários positivos (regulação ascendente) e negativos (regulação descendente) no contexto de trabalho, como foi encontrado no estudo de validação com a medida do ERP-Br (Gondim et al., 2015) e a medida original ERP-R (Nelis et al., 2011), ambas apresentando cenários da vida cotidiana. Embora os resultados das AFEs e das AFCs tenham se distanciado da configuração original (ERP-R) e da reduzida (ERP-Br), com dois fatores de 2ª ordem (RA e RD), a solução encontrada revela alinhamento com o modelo teórico que serviu de base para a construção da escala original.

Há diferentes estratégias regulatórias para lidar com diversos cenários positivos e negativos no trabalho, que colocam em dúvida alguns consensos sobre a maior efetividade de estratégias de RE consideradas adaptativas e funcionais (e.g., Augustine & Hemenover, 2009; Campos et al., 2004; Nyklíček, 2011). Os resultados sinalizam que a eficácia da estratégia deve levar em conta o contexto (Kvillemo & Branstrom, 2014). Tal contexto tem um papel central na escolha da estratégia,

pois as normas, os valores e a cultura influenciam os motivos e objetivos de RE (que emoções sentir, como reagir, o que expressar), modelando as percepções e os comportamentos frente às situações. O que é mais adaptativo depende das demandas do ambiente (Aldao, 2013; Tamir, 2015).

Na perspectiva das autoras, as estratégias consideradas desadaptativas no modelo do ERP, como por exemplo preocupação excessiva (“Não consigo deixar de pensar em outras coisas como riscos da nova situação profissional”) e identificação de falhas (“Não consigo deixar de perceber pontos negativos no meu trabalho”), são valorizadas e esperadas no ambiente organizacional, sendo um sinal de envolvimento e engajamento com o trabalho. Portanto, não sugerem ser de fato desadaptativas, pois são necessárias para o trabalhador ser capaz de lidar com os desafios no âmbito laboral. Essa pode ter sido uma razão dos dois itens ilustrados acima terem apresentado médias elevadas, além de terem saturado tanto na dimensão adaptativa quanto desadaptativa.

Outros itens também tiveram comportamento similar ao saturarem em duas dimensões opostas, revelando a complexidade do ambiente laboral em termos de uso de estratégias. Os itens “Tento desfrutar o momento colocando todo o resto de lado” (adaptativa) e “Compartilho meu sentimento de frustração com algum outro colega ou pessoa próxima” (funcional), foram percebidas pelos trabalhadores deste estudo como “negativas”. Provavelmente no ambiente de trabalho seja mais difícil perder o foco e ameaçador compartilhar problemas com colegas, o que poderia ser um sinal de insegurança profissional e falta de autonomia. Esses resultados sugerem a importância de rever alguns itens de estratégias para demarcar melhor o sentido adaptativo, desadaptativo, funcional e disfuncional da estratégia levando em conta o contexto.

Outro resultado que merece discussão diz respeito à moderada correlação obtida entre estratégias adaptativas x funcionais, desadaptativas x disfuncionais e também em relação à junção que ocorreu nas primeiras AFEs desses dois conjuntos de estratégias, sinalizando que os trabalhadores deste estudo parecem reagir de modo semelhante a eventos positivos e negativos. Isso sugere que adotar estratégias para potencializar o efeito de emoções positivas ativadas por situações favoráveis no ambiente de trabalho (adaptativas) equivale a usar estratégias para minimizar os efeitos maléficos decorrentes de emoções negativas ativadas por situações desfavoráveis no trabalho

(funcionais). A mesma lógica se aplica ao uso das estratégias desadaptativas e disfuncionais.

Ressaltamos mais uma vez que esse resultado coloca em questão a diferenciação entre modos regulatórios RA e RD em se tratando de situações do contexto de trabalho. Como se trata de apenas uma amostra de trabalhadores, recomenda-se proceder à análise de juízes (gestores, principalmente) para avaliar a pertinência das estratégias, visando categorizá-las melhor como adaptativas, desadaptativas, funcionais e disfuncionais. Os itens de menor carga fatorial poderiam ser reformulados para estarem mais pertinentes ao tipo de estratégia. Em sequência, sugere-se testar a medida em novas amostras de diversas categorias ocupacionais, para avaliar se lidar com cenários de trabalho se diferencia de como se lida com cenários positivos e negativos da vida cotidiana. Estratégias consideradas efetivas em situações do cotidiano podem não ser eficazes no contexto organizacional e vice-versa, o que revela a importância em se dar maior atenção ao papel do contexto nos estudos de emoções nas organizações (Ashkanasy & Dorris, 2017).

Do ponto de vista das limitações da pesquisa, pode-se dizer que a mensuração de processos psicológicos mediante escalas de autorrelato é insuficiente para uma compreensão mais aprofundada do processo regulatório, uma vez que avalia a percepção individual de forma retrospectiva, em um contexto hipotético de ação. Estudos longitudinais, com análises qualitativas e multiníveis, e com outras ocupações são necessários e podem trazer contribuições importantes e complementares para esse campo.

Por fim, o RE-Trab oferece avanços em relação ao ERP-Br (Gondim et al., 2015) por medir o processo regulatório em contexto específico. Pode ser usado como instrumento de diagnóstico do perfil de uso de estratégias por trabalhadores, contribuindo no desenvolvimento de programas que os auxiliem no manejo das emoções de maneira mais eficaz e produtiva, e de políticas mais justas que contribuam para um clima organizacional mais favorável. Ademais, novas investigações poderiam testar seu poder de associação com variáveis como bem-estar no trabalho, saúde física e psicológica, desempenho laboral, entre outras.

## Referências

Aldao, A. (2013). The future of emotion regulation research: Capturing context. *Perspectives on Psychological Science*, 8(2), 155-172. doi: 10.1177/1745691612459518

- Aldao, A., Nolen-Hoeksema, S., & Schweizer, S. (2010). Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*, 30, 217-237. doi: 10.1016/j.cpr.2009.11.004
- Ashkanasy, N. M., & Dorris, A. D. (2017). Emotions in the Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 7.1-7.24. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113231
- Augustine, A.A., & Hemenover, S.H. (2009). On the relative effectiveness of affect regulation strategies: A meta-analysis. *Cognition and Emotion*, 23(6), 1181-1220. doi: 10.1080/02699930802396556
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432. doi: 10.1590/1982-43272253201314
- Campos, M., Iraurgi, J., Páez, D., & Velasco, C. (2004). Afrontamiento y regulación emocional de hechos estresantes: Un meta-análisis de 13 estudios. *Boletín de Psicología*, 82, 25-44. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/record/2005-14074-002>
- Davis, J., Griffith, J. A., Thiel, C. E., & Connelly, S. (2015). Development and validation of a measure for emotion regulation at work: Introducing the Workplace Emotion Regulation Preference Inventory (WER-PI). *Personality and Individual Differences*, 85, 245-250. doi: 10.1016/j.paid.2015.05.0090191-8869
- Field, A. (2009). *Descobrimos a Estatística usando o SPSS*. Porto Alegre: Artmed.
- Gondim, S. M. G., Pereira, C., Hirschle, A. L. T., Palma, E. M. S., Alberton, G. D., Paranhos, J.,... Ribeiro, W. (2015). Evidências de validação de uma medida de características pessoais de regulação das emoções. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 28(4), 639-647. doi: 10.1590/1678-7153.201528403
- Grandey, A. A. (2000). Emotion Regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.
- Gross, J. J. (2008). Emotion regulation. Em M. Lewis, J. M. Haviland-Jones, & L. F. Barrett (Eds.), *Handbook of emotions* (cap.31, pp 497-512). NY: The Guilford Press.
- Gross, J.J. (2014). Emotion regulation: Conceptual and empirical foundations. In J.J. Gross (Ed.), *Psico-USF, Bragança Paulista, v. 24, n. 1, p. 41-54, jan./mar. 2019*

- Handbook of emotion regulation* (2nd ed.) (pp. 3-20). NY: Guilford.
- Gross, J. J. (2015). Emotion Regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26, 1-26. doi: 10.1080/104784X.2014.940781
- Hair, J. F. Jr, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Kvillemo P, Bränström R (2014) Coping with breast cancer: A meta-analysis. *PLoS ONE* 9(11): e112733. doi: 10.1371/journal.pone.0112733
- Livingstone, K. M., & S. Srivastava, S. (2012). Up-regulating positive emotions in everyday life: Strategies, individual differences, and associations with positive emotion and well-being. *Journal of Research in Personality*, 46, 504-516. doi: 10.1016/j.jrp.2012.05.009
- Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais. Fundamentos teóricos, software e aplicações*. Portugal: Report Number.
- Morgado, F. F., Meireles, J. F., Neves, C. M., Amaral, A. C., & Ferreira, M. E. (2017). Scale development: Ten main limitations and recommendations to improve future research practices. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 30(3), 1-20. doi: 10.1186/s41155-016-0057-1
- Nelis, D., Quoidbach, J., Hansenne, J. M., Kotsou, I., Weytens, F., Dupuis, P., & Mikolajczak, M. (2011). Increasing Emotional Competence Improves Psychological and Physical Well-Being, Social Relationships, and Employability. *Emotion*, 11(2), 354-366. doi: 10.1037/a0021554
- Nelis, D., Quoidbach, J., Hansenne, M., & Mikolajczak, M. (2011). Measuring individual differences in emotion regulation: The Emotion Regulation Profile-Revised (ERP-R). *Psychologica Belgica*, 51(1), 49-91. doi: 10.5334/pb-51-1-49
- Nyklíček, I. (2011). Mindfulness, emotion regulation, and health. Em I. Nyklíček, A. Vingerhoets, & M. Zeelenberg (Eds.), *Emotion regulation and well-being* (pp. 101-118). New York: Springer. doi: 10.1007/978-1-4419-6953-8\_7
- Páez R. D., & Costa, S. (2014). Regulación Afectiva en el Lugar de Trabajo. *Psicología, Organizaciones e Trabajo, POT*, 14(2), 190-203. Recuperado de [pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572014000200006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200006)
- Páez R. D., Martínez, S., F., Mendiburo, A., Bobowik, M., & Sevillano, V. (2013): Affect regulation strategies and perceived emotional adjustment for negative and positive affect: A study on anger, sadness and joy. *The Journal of Positive Psychology*. doi: 10.1080/17439760.2013.786751
- Páez R. D., Martínez Sánchez, F., Sevillano Triguero, V., Mendiburo Seguel, A., & Campos, M. (2012). Medida de estilos de regulación afectiva (MARS) ampliada en ira y tristeza. *Psicothema*, 24(2), 249-254. Recuperado de [www.redalyc.org/html/727/72723578012/](http://www.redalyc.org/html/727/72723578012/)
- Palma, E. M. S. (2016). *Orientação epistêmica, estilo pessoal e regulação emocional: Contribuições para a compreensão do bem-estar psicológico do psicoterapeuta* (Tese de doutorado). Universidade Federal da Bahia, Salvador. Recuperado de [https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/emanuel\\_palma\\_tese.pdf](https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/emanuel_palma_tese.pdf)
- Pasquali, L. (2009). Psicometria. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 43(Esp), 992-999. doi: 10.1590/S0080-62342009000500002
- Previdência Social (2017). *1º Boletim quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017*. Recuperado de [www.previdencia.gov.br/2017/04/saude-e-seguranca-estudo-apresenta-analise-sobre-beneficios-por-incapacidade/](http://www.previdencia.gov.br/2017/04/saude-e-seguranca-estudo-apresenta-analise-sobre-beneficios-por-incapacidade/)
- Quoidbach, J., Berry, E. V., Hansenne, M., & Mikolajczak, M. (2010). Positive emotion regulation and well-being: Comparing the impact of eight savoring and dampening strategies. *Personality and Individual Differences*, 49(5), 368-373. doi: 10.1016/j.paid.2010.03.048
- Quoidbach, J., & Hansenne, M. (2009). The impact of trait emotional intelligence on nursing team performance and cohesiveness. *Journal of Professional Nursing*, 25, 23-29. doi: 10.1016/j.profnurs.2007.12.002
- Ramos, A. C. C. M. (2015). *O papel moderador da personalidade na relação entre regulação emocional e bem-estar: Um estudo comparativo* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade de Coimbra, Portugal.
- Ribeiro, W. R. B. (2015). *Personalidade e bem-estar subjetivo de trabalhadores: O papel moderador da regulação emocional* (Tese de doutorado). Universidade Federal da Bahia, Salvador. Recuperado de <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/18382>

- Rocha, T. I. C. (2015). *O papel moderador de características sociodemográficas na relação entre a regulação emocional e o bem-estar: Um estudo com trabalhadores portugueses* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade de Coimbra, Portugal.
- Rodrigues, F. (2014). *O impacto da regulação emocional no bem-estar dos trabalhadores portugueses: O papel moderador dos traços de personalidade* (Tese de doutorado não publicada). Universidade de Coimbra, Portugal.
- Santana, V. S., & Gondim, S. M. G. (2016). Regulação emocional, bem-estar psicológico e bem-estar subjetivo. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 21(1), 58-68. doi: 10.5935/1678-4669.20160007
- Tamir, M. (2015). Why do people regulate their emotions? A taxonomy of motives in emotion regulation *Personality and Social Psychology Review*, 1-24. doi: 10.1177/1088868315586325
- Webb, T. L., Miles, E., & Sheeran, P. (2012). Dealing with feeling: A meta-analysis of the effectiveness of strategies derived from the process model of emotion regulation. *Psychological Bulletin*, 138(4), 775-808. doi: 10.1037/a0027600
- Weytens F., Luminet O., Verhofstadt L.L., & Mikolajczak M. (2014). An integrative theory-driven positive emotion regulation intervention. *PLoS ONE*, 9(4): e95677. doi: 10.1371/journal.pone.0095677

Recebido em: 04/12/2017

Reformulado em: 18/06/2018

Aprovado em: 24/07/2018

Sobre as autoras:

**Ana Lucia Teixeira Hirschle** é psicóloga graduada pela PUC-Rio, mestre em Administração (UFPE/2006) e doutora em Psicologia (UFBA/2017). É pesquisadora de pós-doutorado na UFBA e desenvolve pesquisas sobre regulação emocional, estresse, bem-estar no trabalho e gestão de pessoas. Tem ainda experiência de 14 anos atuando em empresa de grande porte na área de Gestão de Pessoas e Saúde Ocupacional e, 15 anos como docente na Graduação em Psicologia e Administração

ORCID: 0000-0001-8228-7882

E-mail: analuciate@gmail.com

**Sonia Maria Guedes Gondim** é psicóloga, professora titular do Instituto de Psicologia da UFBA, mestre em Psicologia Social pela Universidade Gama Filho (1990) e doutora em Psicologia pela UFRJ (1998). É bolsista produtividade nível 1D do CNPq e secretária Geral da ANPEPP (gestão 2016-2018). Desenvolve ainda pesquisas sobre trabalho emocional, regulação emocional, competências socioemocionais, e bem-estar subjetivo, psicológico e no trabalho.

ORCID: 0000-0003-3482-166X

E-mail: sggondim@gmail.com

Contato com as autoras:

Universidade Federal da Bahia, Rua Aristides Novis, 197  
Federação, Salvador-BA, Brasil  
CEP: 40210-630