



Ispas

Instituto Universitário
de Ciências Psicológicas,
Sociais e da Vida

**REGULAÇÃO EMOCIONAL, BEM-ESTAR PSICOLÓGICO E CAPACIDADE
PARA O TRABALHO**

MARIANA MEDEIRO MAY PEREIRA DA CRUZ

Orientadora de Dissertação

PROFESSORA DOUTORA TÂNIA BRANDÃO

Professora de Seminário de Dissertação

PROFESSORA DOUTORA TÂNIA BRANDÃO

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Clínica

2024/2025

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Professora Doutora Tânia Brandão, apresentada no ISPA – Instituto Universitário, para obtenção do grau de Mestre na especialidade de Psicologia Clínica.

Agradecimentos

Costuma-se dizer que “é preciso uma aldeia para educar uma criança”. De modo análogo, considero que a elaboração desta dissertação só foi possível graças à presença de uma aldeia, constituída por todas as pessoas que direta e indiretamente me acompanharam ao longo do meu percurso acadêmico. E, por isso, quero agradecer à *minha* aldeia.

Primeiramente, aos meus pais e irmãos, pelo apoio incondicional, pelo esforço realizado e por nunca deixarem de acreditar em mim. Aos meus avós, pela força que me transmitem e por serem um exemplo de resiliência. Ao meu namorado, pela compreensão, paciência, motivação e por ter estado sempre ao meu lado, tornando este caminho mais leve.

À minha orientadora, Professora Doutora Tânia Brandão, pela disponibilidade, ajuda e orientação, sem as quais a realização desta dissertação não teria sido possível.

Às minhas amigas, Margarida e Mariana, que estão comigo desde o primeiro dia. Agradeço-vos a amizade e as palavras certas nos momentos mais desafiantes. Um agradecimento especial à minha amiga Madalena, pelo companheirismo, presença constante e apoio genuíno. Obrigada por seres uma amiga de todas as horas e por me motivares a ser (e a fazer) sempre melhor.

A todos os participantes que se disponibilizaram para responder aos questionários.

Verdadeiramente, sem vocês isto não tinha sido possível. Obrigada.

Resumo

O objetivo da presente investigação consistiu na análise do papel mediador do bem-estar psicológico na relação entre a regulação emocional e a capacidade para o trabalho. Deste modo, foi desenvolvido um estudo transversal, no qual participaram 445 adultos portugueses, que apresentam uma ocupação profissional e/ou que frequentam uma instituição de ensino superior, com idades compreendidas entre os 18 e os 66 anos ($M = 33.69$ anos, $DP = 13.71$). No presente estudo foram utilizados três instrumentos de autorrelato: Escala de Medida de Manifestação de Bem-Estar Psicológico [EMMBEP], Índice de Capacidade para o Trabalho [ICT] e a *Trait Meta-Mood Scale* [TMMS], divulgados e preenchidos remotamente. Os resultados do presente estudo mostraram que o bem-estar psicológico apresenta um papel mediador na associação entre os três fatores da regulação emocional (“atenção às emoções”, “clareza de sentimentos” e “reparação do estado emocional”) e a capacidade para o trabalho. De igual modo, estes três fatores evidenciaram uma associação positiva e significativa com o bem-estar psicológico, estando este positiva e significativamente associado à capacidade para o trabalho. Ainda assim, os efeitos diretos entre os fatores da regulação emocional e a capacidade para o trabalho não foram significativos. Estes resultados sugerem que quanto maior a atenção às emoções e a clareza nos sentimentos, assim como a reparação do estado emocional, maior o bem-estar psicológico experienciado e, concomitantemente, maior a capacidade para o trabalho. Os resultados obtidos apresentam importantes implicações práticas, nomeadamente ao nível clínico e organizacional.

Palavras-chave: regulação emocional, bem-estar psicológico, capacidade para o trabalho, mediação, adultos.

Abstract

The aim of this research was to analyse the mediating role of psychological well-being in the relationship between emotional regulation and work ability. A cross-sectional study was conducted with 445 Portuguese adults aged between 18 and 66 years ($M = 33.69$ years, $SD = 13.71$) who were either employed or attending higher education. Three self-report instruments were used in this study: the Well-Being Manifestations Measure Scale [WBMMS], the Work Ability Index [WAI], and the Trait Meta-Mood Scale [TMMS], which were distributed and completed remotely. The results of this study showed that psychological well-being plays a mediating role in the association between the three factors of emotional regulation (“attention to emotions,” “clarity of feelings,” and “repair of emotional state”) and work ability. Similarly, these three factors showed a positive and significant association with psychological well-being, which was positively and significantly associated with work ability. However, the direct effects between the factors of emotional regulation and work ability were not significant. These results suggest that the greater the attention to emotions and clarity of feelings, as well as the repair of emotional state, the greater the psychological well-being experienced and, concomitantly, the greater the work ability. These results have important practical implications, particularly at the clinical and organisational levels.

Keywords: emotional regulation, psychological well-being, work ability, mediation, adulthood.

Índice Geral

Introdução.....	1
Revisão da Literatura	3
Capacidade para o Trabalho	3
Regulação Emocional.....	7
Bem-Estar Psicológico	12
Presente Estudo	15
Método	18
Desenho de Investigação	18
Participantes	18
Instrumentos	20
Questionário Sociodemográfico.....	20
Escala de Medida de Manifestação de Bem-Estar Psicológico [EMMBEP].....	20
Índice de Capacidade para o Trabalho [ICT].....	21
<i>Trait Meta-Mood Scale [TMMS]</i>	23
Procedimento.....	24
Análise de Dados.....	25
Resultados	27
Análises Correlacionais.....	27
Análise dos Modelos de Mediação.....	27
Discussão.....	31
Limitações e Sugestões de Estudos Futuros.....	33
Implicações Práticas.....	35
Referências	37

Lista de Tabelas

Tabela 1 <i>Estatísticas descritivas para as variáveis sociodemográficas (N = 445)</i>	19
Tabela 2 <i>Matriz das Correlações de Pearson para as variáveis em estudo (N = 445)</i>	27

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Modelo de mediação proposto para a presente investigação.....</i>	17
Figura 2 <i>Resultados do modelo de mediação proposto, para o fator de “atenção” da variável de regulação emocional.....</i>	28
Figura 3 <i>Resultados do modelo de mediação proposto, para o fator de “clareza” da variável de regulação emocional.....</i>	29
Figura 4 <i>Resultados do modelo de mediação proposto, para o fator de “reparação” da variável de regulação emocional.....</i>	30

Introdução

Ao longo dos últimos séculos tem-se verificado um aumento da esperança média de vida, que, conseqüentemente, tem resultado num adiamento progressivo da idade da reforma, que cada vez se encontra mais próxima dos 70 anos (Cabral & Ferreira, 2014). Evidentemente, pelo facto de os trabalhadores exercerem as suas ocupações cada vez até mais tarde, têm surgido um conjunto de preocupações quanto à saúde física e mental destes (Barschkett et al., 2022), nomeadamente a capacidade que estes apresentam para desempenhar as funções laborais.

Para além desta problemática, verificam-se, também, outros fenómenos que devem ser tidos em consideração quando são analisadas as variáveis inerentes ao mundo laboral. Por um lado, sabe-se que as exigências psicológicas no local de trabalho são, de maneira geral, cada vez maiores (Parent-Lamarche et al., 2024), o que pode ser explicado por um conjunto de fatores, como a constante competitividade (Michael et al., 2018) ou pela exigência de contínua formação profissional, sendo requeridos não só níveis superiores de especialização, como também uma necessidade de rápida adaptação às constantes modificações no local de trabalho (Beier et al., 2025). Deste modo, compreende-se que estes fatores influenciem tanto os recursos físicos como cognitivos dos indivíduos, verificando-se um impacto na capacidade que estes dispõem para desempenhar o seu trabalho com êxito (Parent-Lamarche et al., 2024).

De igual modo, também os recursos pessoais, como a capacidade que os indivíduos evidenciam de regular as emoções, se constituem como fundamentais no mundo laboral, sendo descrito na literatura que, por um lado, esta capacidade está associada a uma redução do stress percebido, mas, por outro, a um aumento no bem-estar experienciado (Buruck et al., 2016). Adicionalmente, sabe-se que a capacidade de regulação emocional é essencial na medida em que é através desta que os indivíduos regulam as emoções quando surgem desafios que podem ou não estar associados à sua ocupação profissional, por exemplo, problemas ao nível familiar ou a sobrecarga de trabalho, respetivamente. Por outro lado, a regulação das emoções no local de trabalho pode também contribuir para o desenvolvimento de relações positivas com os colegas ou chefias, pela redução de conflitos, assim como a manutenção de um desempenho adequado, através da regulação da ansiedade experienciada (Rodrigues & Gondim, 2014). Desta forma, tendo em consideração as informações anteriormente descritas, corroboradas pela literatura, é possível compreender que a regulação emocional se constitui como um recurso importante para lidar com os desafios inerentes às ocupações profissionais.

Para além da importância dos recursos psicológicos nas variáveis subjacentes ao mundo laboral, tem-se verificado, também, uma maior disseminação da literacia ao nível da saúde

mental, o que promove tanto a consciencialização dos sintomas psicológicos experienciados, como também a diminuição da estigmatização destes (Haslam & Tse, 2025), podendo levar a uma melhor identificação das limitações associadas à capacidade de exercer a ocupação profissional. Assim, dado o panorama anteriormente descrito e as modificações que se têm verificado no passado e presente século, torna-se fulcral conhecer e aprofundar os pressupostos subjacentes à capacidade dos indivíduos para desempenhar as suas funções laborais.

O presente estudo é constituído, em primeiro lugar, por uma revisão da literatura, de modo a definir e caraterizar as três variáveis deste estudo – capacidade para o trabalho, regulação emocional e o bem-estar psicológico. Seguidamente, é descrita a metodologia utilizada, sendo identificado o desenho da presente investigação, a caraterização dos participantes, assim como os instrumentos utilizados para mensurar as três variáveis referidas. De igual modo, são também descritos o procedimento e o processo de análise dos dados recolhidos. Na secção seguinte, são apresentados os resultados obtidos, nomeadamente as análises correlacionais e de mediação realizadas. A última parte do presente estudo corresponde à discussão, sendo os resultados interpretados à luz da literatura existente e identificadas não só as limitações, como sugestões para estudos futuros e as implicações para a prática.

Revisão da Literatura

Capacidade para o Trabalho

As primeiras investigações relativas à capacidade para o trabalho foram desenvolvidas por Juhani Ilmarinen e colaboradores, no final do século passado, na Finlândia, resultado da identificação da lacuna na literatura relativa à inexistência de medidas para avaliar este construto que, segundo os autores, depende das competências físicas, psicológicas e sociais de cada indivíduo (Ilmarinen et al., 1991; Ilmarinen & Tuomi, 1992). Assim, através dos estudos desenvolvidos com participantes perto da idade da reforma, tinham como objetivo compreender se os indivíduos demonstravam capacidade para continuar a trabalhar, tendo em consideração as exigências físicas e psicológicas do seu local de trabalho. Desta forma, os autores definiram que a capacidade para o trabalho corresponde ao balanço que é realizado pelo indivíduo entre a perceção dos seus recursos, psicológicos e físicos, e as exigências do seu local de trabalho (Ilmarinen & Tuomi, 1992). Para ser possível determinar a capacidade para o trabalho dos colaboradores é essencial considerar as características do local de trabalho, pelo que, segundo a literatura, esta variável tende a sofrer alterações dependendo da ocupação profissional ou cargo desempenhado (Cadiz et al., 2019) e, por isso, o mesmo indivíduo pode apresentar diferentes scores de capacidade para o trabalho para empregos distintos. De igual modo, importa fazer uma distinção entre a capacidade para o trabalho objetiva, que resulta de um diagnóstico médico que comprove a presença de lesões ou doenças que condicionam a capacidade do indivíduo desempenhar as suas funções laborais, e a capacidade para o trabalho percebida, que é baseada exclusivamente na perceção do próprio, dependendo assim de outras características individuais, como a personalidade. Não obstante, como apresentam diversos autores, estas duas dimensões não são independentes, já que a maioria das pessoas tende a apresentar uma perceção realista da sua capacidade para o trabalho objetiva (Cadiz et al., 2019; Eskelinen, et al., 1991).

Quando inicialmente desenvolvida, a capacidade para o trabalho não evidenciava qualquer base teórica, tratando-se apenas de um construto relacionado com a saúde, tendo surgido devido à preocupação em compreender se os trabalhadores eram ou não capazes de desempenhar o seu trabalho. Contudo, à medida que as investigações relativas a esta problemática se foram diversificando, concluiu-se que a capacidade para o trabalho não só é preditora como pode ser resultado de outras variáveis físicas e psicológicas (Ilmarinen, 2009). Desta forma, é referido na literatura que a capacidade para o trabalho pode ser compreendida tendo em consideração o modelo desenvolvido por Demerouti e colaboradores, denominado de Modelo das Exigências-Recursos Laborais (*Job Demands-Resources Model* [JD-R]), que se

constitui como um quadro teórico que permite compreender como as características do local de trabalho influenciam o desempenho e o bem-estar dos colaboradores, tendo sido desenvolvido, inicialmente, com o intuito de identificar os antecedentes do *burnout* (Demerouti et al., 2001; Ríos, 2024). De facto, de acordo com os autores, todas as ocupações profissionais apresentam tanto exigências como recursos (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001), pelo que as primeiras requerem algum tipo de esforço, seja físico ou psicológico, nomeadamente a pressão ao nível de tempo (Lesener et al., 2019), enquanto os recursos facilitam a realização do trabalho ou diminuem o impacto das exigências, podendo ser, por exemplo, o apoio sentido no local de trabalho (Bakker & Demerouti, 2007). Assim, com base nos pressupostos do modelo JD-R é possível compreender que as exigências laborais fundamentam o processo de deterioração da saúde, pelo que quando estas são elevadas, ou quando os recursos laborais são percecionados como insuficientes, poderão advir consequências negativas, como uma performance abaixo do esperado ou a sensação de incapacidade para desempenhar o trabalho proposto (Schaufeli, 2017; Ríos, 2024). Já os recursos laborais, por outro lado, estão na base do processo motivacional, na medida em que potenciam um conjunto de variáveis psicológicas e organizacionais que, por sua vez, fomentam o desempenho dos trabalhadores (Schaufeli, 2017).

A pertinência da operacionalização da capacidade para o trabalho foi já descrita pelos autores que desenvolveram este conceito, tendo afirmado que permite, por um lado, identificar situações em que a capacidade para o trabalho é reduzida, mesmo em idades mais precoces, mas também prevenir possíveis complicações que possam ser resultado de uma capacidade para o trabalho inferior (Cadiz et al., 2019). De facto, num dos primeiros estudos desenvolvidos relativamente a esta variável, um terço dos participantes com uma capacidade para o trabalho reduzida ficaram incapacitados de desenvolver as suas funções laborais num período de quatro anos, o que, mais uma vez, reforça a importância da avaliação deste construto (Ilmarinen & Tuomi, 1992). Como tal, Ilmarinen e Tuomi desenvolveram o Índice de Capacidade para o Trabalho (*Work Ability Index* [WAI]), cujos resultados indicariam se a capacidade para o trabalho dos indivíduos é baixa, moderada ou alta, considerando os pontos de corte definidos pelos autores (Ilmarinen & Tuomi, 1992). Este índice é composto por sete dimensões, sendo avaliada a capacidade para o trabalho no presente e como os indivíduos preveem que esta seja dois anos após o preenchimento do índice. De igual modo, são também questionados o número de doenças físicas diagnosticadas e quantos dias por baixa médica foram atribuídos, sendo avaliado, desta forma, tanto a capacidade para o trabalho objetiva como percebida (Ilmarinen & Tuomi, 1992). Atualmente, este índice está traduzido para mais de trinta idiomas, entre as

quais a língua portuguesa (Cadiz et al., 2019; Silva et al., 2011). Apesar deste índice ser amplamente utilizado, apresenta algumas limitações, entre as quais os diferentes formatos de resposta para cada uma das dimensões, mas também a partilha de informações pessoais com a entidade empregadora, nomeadamente a existência de patologias. Assim, ao longo das décadas foram sendo desenvolvidos outros instrumentos para não só mensurar esta variável, como também colmatar as limitações evidenciadas, entre as quais a forma abreviada do Índice de Capacidade para o Trabalho (Hetzl et al., 2014).

Desde que a capacidade para o trabalho foi primeiramente desenvolvida têm surgido diversas investigações cujo objetivo é compreender as variações deste construto tendo em consideração outras variáveis sociodemográficas, físicas e psicológicas. No estudo de Ilmarinen e Tuomi, os autores concluíram que a capacidade para o trabalho percebida e objetiva tende a diminuir com a idade, isto é, quanto mais avançada a idade, menos capaz se sente o trabalhador de desempenhar as suas funções, não sendo verificadas diferenças significativas na variação desta capacidade em relação ao sexo (Ilmarinen & Tuomi, 1992), ainda que alguns estudos relevem que esta variável tende a ser inferior no sexo feminino (Fischer & Martinez, 2013). Por outro lado, Martinez e Latorre concluíram que existe uma associação positiva entre o nível de escolaridade e a capacidade para o trabalho, pelo que quanto maior o grau de instrução, mais capaz o indivíduo se sentirá para desempenhar as funções laborais (Martinez & Latorre, 2006). A nível pessoal, sabe-se também que ser cuidador de um familiar pode constituir-se como um fator de risco ao desenvolvimento de uma boa capacidade para o trabalho, assim como a presença de dependentes, por exemplo, de filhos (Vedovato & Monteiro, 2014). Existem, ainda, variáveis que parecem apresentar uma relação bidirecional com a capacidade para o trabalho, como é o caso da saúde, que tanto pode ser um fator de risco ao desenvolvimento de uma baixa capacidade para o trabalho, como esta pode comprometer a saúde a nível futuro (Cadiz et al., 2019). Desta forma, sintomas como a sensação de dor física (Lindegård et al., 2014), a obesidade (Fischer & Martinez, 2013) e a presença de uma condição clínica crónica evidenciam uma relação negativa com a capacidade para o trabalho (Cadiz et al., 2019).

Ao nível da saúde mental, os sintomas depressivos (Shiri et al., 2013), ansiosos (Walker et al., 2015), o *burnout* (Hakanen et al., 2006) e a sensação de exaustão (Glise et al., 2010) poderão ser antecedentes de uma baixa capacidade para o trabalho. Assim, aqueles que se percebem como sendo saudáveis, seja a nível físico ou mental, tendem a apresentar maior capacidade para o trabalho, o que também se verifica com os indivíduos que praticam, regularmente, atividades físicas (Arvidson, et al., 2013). Por outro lado, o consumo tabágico

parece ser um preditor de uma capacidade para o trabalho inferior (Tuomi et al., 1991). Também a higiene do sono foi já associada à capacidade para o trabalho, pelo que a duração e a qualidade do sono apresentam uma relação positiva com a variável referida (Lian et al., 2015).

Como referido anteriormente, as exigências no local de trabalho correspondem ao esforço físico ou psicológico que é realizado pelos indivíduos enquanto desempenham as suas ocupações profissionais, nomeadamente, quando experienciam pressão no local de trabalho ou uma carga horária elevada, pelo que, de acordo com a literatura, estas exigências podem ter um impacto negativo na capacidade para o trabalho (Bakker & Demerouti, 2007). De igual forma, as condições de trabalho devem também ser consideradas, sendo descrito, por exemplo, que os indivíduos cuja profissão obriga à exposição a um frio extremo evidenciam uma capacidade para o trabalho inferior (Sormunen et al., 2009). Adicionalmente, Karttunen e Rautiainen aprofundaram a importância de serem realizadas pausas ao longo do dia de trabalho, tendo concluído que quando estas não se verificam, a capacidade para o trabalho tende a diminuir (Karttunen & Rautiainen, 2011), o que também ocorre quando o indivíduo sente que não tem qualquer controlo sobre as atividades que realiza (McGonagle et al., 2015) ou quando considera que, no local de trabalho, não existe uma compensação adequada ao esforço investido (Cadiz et al., 2019).

Por outro lado, também as exigências emocionais no local de trabalho poderão influenciar a capacidade para o trabalho, sendo descrito por Fischer e colaboradores que a experiência de abusos verbais pelos colegas ou chefias pode resultar em níveis de capacidade para o trabalho inferiores (Fischer et al., 2006), verificando-se, contrariamente, que o apoio social percebido apresenta uma relação positiva com a capacidade para o trabalho (Cadiz et al., 2019). Também a satisfação laboral (Palermo et al., 2013) e o envolvimento do colaborador no local de trabalho (Rongen et al., 2014) estão relacionados com níveis de capacidade para o trabalho superiores. Em oposição, a instabilidade da situação profissional, pelas condições precárias de trabalho ou incerteza quanto à manutenção do vínculo laboral, poderão impactar negativamente a capacidade para o trabalho (Rotenberg et al., 2009). Diante do exposto, é possível concluir que a capacidade para o trabalho pode ser influenciada não só pelas características individuais de cada trabalhador, mas também pelas exigências a nível organizacional (McGonagle et al., 2015), assim como os recursos disponíveis no local de trabalho (Elo et al., 2008).

Tal como anteriormente mencionado, a capacidade para o trabalho pode também ser preditora de outras variáveis físicas, psicológicas ou organizacionais. Assim, quanto às

consequências associadas, sabe-se que níveis inferiores de capacidade para o trabalho podem estar associados a taxas superiores de absentismo, nomeadamente por motivos de saúde (Bertilsson et al., 2015) e de incapacidades futuras (Roelen et al., 2014), sendo também referido que os indivíduos tendem a apresentar tanto uma intenção de reforma antecipada, assim como menos satisfação durante este período (Pit & Hansen, 2014). Por outro lado, quando a capacidade para o trabalho é superior, a produtividade é mais elevada, assim como a qualidade do trabalho desenvolvido, a satisfação laboral (Tuomi et al., 2001), o bem-estar subjetivo (Sjögren-Rönkä et al., 2002), mas também experiências de reforma mais positivas. É também descrito na literatura que, de maneira geral, os indivíduos que apresentam níveis de capacidade para o trabalho mais elevados tendem a relatar uma qualidade de vida superior (Sörensen et al., 2008).

Assim, tendo em consideração a fundamentação teórica anteriormente apresentada, é possível concluir que a capacidade para o trabalho é, de facto, um construto essencial a nível organizacional. Desta forma, a identificação precoce de uma baixa capacidade para o trabalho ou o aumento e manutenção de uma capacidade para o trabalho satisfatória torna-se fundamental no contexto laboral (Cadiz et al., 2019). Como referido, a capacidade para o trabalho é influenciada e influencia um conjunto de outras variáveis físicas e psicológicas, entre as quais a forma como o indivíduo regula as emoções experienciadas.

Regulação Emocional

No final do século XIX, Charles Darwin desenvolveu o primeiro estudo sobre as emoções, descrito no livro “A Expressão das Emoções no Homem e nos Animais” (“*The Expression of the Emotions in Man and Animals*”), pelo que, segundo o autor, não só as emoções podem ser distinguidas umas das outras, como também podem ser identificadas pela expressão facial dos indivíduos, sendo este um dos melhores indicadores para compreender o estado emocional interno destes (Ekman, 2009). Charles Darwin apresentou também o carácter universal das emoções, não só entre seres humanos, mas também em outras espécies, pelo que podem ser identificados sinais ou gestos que estão associados a emoções específicas. Veja-se, por exemplo, a tendência que existe em erguer o lábio superior quando são experienciadas emoções como a raiva, que parece corresponder ao hábito ancestral de mostrar os caninos em momentos de ataque. Assim, através da sua perspetiva evolutiva e dos estudos desenvolvidos, Charles Darwin caracteriza-se como o pioneiro do estudo das emoções (Ekman, 2009).

Após estes trabalhos preliminares desenvolvidos há um século e meio, têm surgido outros, com o objetivo de expandir as descobertas de Charles Darwin, destacando-se William

James e Carl Lange para os quais as emoções resultam da identificação de reações corporais, distintas para cada um dos estados emocionais e decorrentes de um estímulo, denominando-se de Teoria James-Lange (Toassa, 2012). Apesar de revolucionária, esta teoria foi criticada por um conjunto de autores, entre os quais Walter Cannon (Cannon, 1927) e Lev Vygotsky (Toassa, 2012), assistindo-se assim a uma diversidade de estudos sobre a identificação e compreensão de emoções. Em contrapartida, importa também referir o trabalho desenvolvido por Paul Ekman, já no final do século passado, que, através de um conjunto de investigações, definiu as sete emoções básicas universais, através dos estudos com expressões faciais em diferentes culturas, nomeadamente a alegria, a tristeza, a raiva, o medo, o desprezo, a surpresa e o nojo. Segundo o autor, as diferentes emoções evidenciam características semelhantes, como o rápido início, uma curta duração, diferentes tipos de intensidade, assim como o facto de serem automáticas, na medida em que os indivíduos não escolhem como se sentem perante certos estímulos ou eventos, sendo, também independentes da linguagem e cultura (Dias et al., 2008; Ekman, 1992).

Tendo em consideração a diversidade de autores que se dedicaram ao estudo e compreensão das emoções, existem, atualmente, inúmeras definições. Ainda assim, de um modo geral, poder-se-á considerar que as emoções correspondem a padrões de base biológica (Keltner & Gross, 1999), que se iniciam com a avaliação de um evento ativador, isto é, com pistas emocionais internas ou externas que, conseqüentemente, desencadeiam um conjunto de respostas, pelo que é possível considerar que as emoções têm como objetivo a adaptação do sujeito aos desafios enfrentados e ao meio em que se insere, já que incitam o comportamento (Gross, 1999). Desta forma, às emoções está subjacente uma reação ou alteração fisiológica, resultando numa experiência subjetiva, que motiva os indivíduos para a ação (Dias et al., 2008). As emoções são, efetivamente, um dos principais elementos da experiência humana, que, de acordo com a literatura, está na base do funcionamento e dos comportamentos de todos os indivíduos (Dias et al., 2008).

No início do presente século, Barrett (2006) descreveu as diversas etapas do processo emocional, isto é, desde que o indivíduo percebe um estímulo até que se expresse uma emoção. Assim, como referido, é primeiramente necessário a percepção de um estímulo, que poderá ser interno, por exemplo, uma memória, ou externo, nomeadamente uma situação que o indivíduo experiencie, o que resulta numa ativação fisiológica, à qual o sujeito atribui um significado, decorrente do contexto ou das experiências passadas. Segundo o autor, este processo denomina-se de diferenciação emocional, que, em conjunto com a ativação emocional,

irá resultar numa emoção. É nesta fase que se insere a capacidade de regulação das emoções, pelo que o indivíduo decide que estratégias irá utilizar e se a emoção será, ou não, expressa, sendo esta a última etapa do processo emocional (Barrett, 2006).

Assim, é possível constatar que no âmbito das emoções existem inúmeros conceitos relevantes, entre os quais a regulação emocional, um construto para o qual não existe uma definição clara e estabelecida, pela complexidade inerente a esta variável. Não obstante, aquela que é mais amplamente reconhecida e aceite na comunidade científica é a desenvolvida por Gross (1998), podendo a regulação emocional ser definida como o conjunto de processos através dos quais os indivíduos influenciam que emoções têm, quando ocorrem e como as expressam. Ainda que esta modulação possa ocorrer inconscientemente (Koole & Rothermund, 2011), a verdade é que com frequência acontece de forma consciente, na medida em que os sujeitos adotam estratégias específicas, associadas a um esforço propositado e consciente, para regular os seus estados emocionais (Gross et al., 2006). Em conjunto com outros autores, Gross desenvolveu o modelo processual da regulação emocional, de forma a identificar os processos que visam alterar a duração ou a intensidade, através da atenuação, manutenção ou aumento, das emoções experienciadas (Gross, 2015). Estes processos podem ser inconscientes ou conscientes, controlados ou automáticos, podem ocorrer tanto em emoções negativas como positivas, mas também serem intrínsecos, em que o processo regulatório é feito pelo próprio, ou extrínsecos, quando é realizado por influência de outros (Cabral et al., 2021; Dinis, 2014; Gross, 1998; Nozaki & Mikolajczak, 2020; Oatley et al. 2006).

De acordo com o modelo desenvolvido por Gross e colaboradores, o processo de regulação emocional pode ocorrer antes da emoção ser experienciada ou quando esta está já em curso (McRae & Gross, 2020). Assim, as estratégias de regulação emocional focadas nos antecedentes, isto é, antes da emoção ser sentida, denominam-se de seleção da situação, pelo que uma das estratégias utilizadas é o evitamento (por exemplo, evitando uma situação que possa desencadear uma reação emocional), assim como a modificação da situação, em que o sujeito poderá iniciar uma ação para influenciar o contexto em que se encontra e, desta forma, regular as emoções experienciadas (McRae & Gross, 2020). Outra estratégia utilizada é o posicionamento da atenção, em que o indivíduo propositadamente se distrai ou direciona a atenção para outro elemento que não aquele que é o causador da reação emocional experienciada, podendo ainda adotar a estratégia de modificação cognitiva, em que é realizada uma reinterpretação ou reavaliação da situação emocional, isto é, uma estratégia associada à mudança de pensamento relativamente a uma situação, alterando a resposta emocional (Gross

& Thompson, 2007). Por outro lado, quando a emoção está já em curso, o processo de regulação das emoções denomina-se de modelação da resposta emocional que ocorre, por exemplo, quando o indivíduo incorre num processo de supressão expressiva, não manifestando externamente as emoções que experiencia a nível interno (McRae & Gross, 2020). Não obstante, considera-se que a regulação emocional é desadaptativa quando os benefícios a curto-prazo não compensam, a longo prazo, os custos associados.

Na literatura, têm sido desenvolvidos diversos instrumentos como forma de mensuração da capacidade de regulação emocional dos indivíduos, entre os quais o *Trait Meta-Mood Scale* [TMMS], um instrumento de autorrelato que tem como objetivo analisar como é que os indivíduos percebem, discriminam e regulam as emoções experienciadas (Salovey et al. 1995). Assim, na versão original, este instrumento é composto por diversos itens, incluindo três fatores, nomeadamente a atenção, que pretende compreender se o indivíduo é capaz de sentir e expressar as emoções de forma apropriada, a clareza, cujo objetivo consiste na determinação da compreensão do próprio quanto aos seus estados emocionais e a reparação dos sentimentos, que pretende determinar se o indivíduo é capaz de regular, de forma adequada, os seus estados emocionais (Salovey et al. 1995), evidenciando boas propriedades psicométricas e sendo amplamente utilizado para mensurar a regulação emocional. Neste instrumento, quanto maior a pontuação, maior a capacidade do indivíduo de discriminar e regular adequadamente as suas emoções. Para além desta escala, existem também outras cujo objetivo é mensurar a variável anteriormente descrita, pelo que a escolha de qual utilizar depende não só do propósito da avaliação, como do público-alvo a que se destina.

De igual modo, são diversos os estudos que associam a regulação emocional a outras variáveis psicológicas e físicas. Como evidenciam Cabral e colaboradores (2021), a regulação emocional está associada a características de personalidade, à predisposição para o desenvolvimento de perturbações ansiosas ou depressivas (Potthoff et al., 2016), assim como a capacidade de lidar com as adversidades e desafios quotidianos (Gross, 2013). Por outro lado, segundo Gross e John (2003), quanto mais capazes forem os indivíduos de regular as suas emoções, através da estratégia de reavaliação da situação emocional, mais bem-estar experienciam, assim como menos sintomas psicopatológicos (Cludius et al., 2020). Também a capacidade académica foi associada aos níveis de regulação emocional, pelo que quanto mais o indivíduo for capaz de regular as emoções que sente, maior o sucesso a nível académico (Davis & Levine, 2013). A nível físico, os autores Appleton e colaboradores (2014) concluíram

que os indivíduos que evidenciam uma capacidade de regulação emocional mais eficaz apresentam, de igual modo, menos problemas de saúde a nível cardiovascular.

Por outro lado, podem ser identificados alguns estudos desenvolvidos com base na associação dos fatores da escala de TMMS a diferentes variáveis psicológicas, pelo que, a clareza e a reparação de sentimentos foram associados a menor propensão ao stress, assim como níveis inferiores de depressão e neuroticismo. Adicionalmente, a dimensão de clareza foi também associada a uma maior capacidade de integração social e menos sintomas físicos o que, de maneira geral, corresponde a níveis superiores de ajustamento social e de saúde percebida, respetivamente (Velasco et al., 2006). De igual modo, mais recentemente, os autores Martínez-Líbano e colaboradores identificaram a importância do fator de clareza da escala de TMMS no bem-estar, pelo que esta variável está associada a uma sensação de maior bem-estar (Martínez-Líbano et al., 2025).

Quanto às variáveis sociodemográficas, no estudo de Vaz e colaboradores (2008), não foram identificadas diferenças ao nível do género, ainda que exista uma tendência para os homens recorrerem mais à supressão emocional, em comparação às mulheres. Por outro lado, os autores identificaram também a relação entre a escolaridade e a capacidade de regulação emocional, pelo que, quanto maior for o grau de ensino dos indivíduos, mais adaptativas são as estratégias de regulação das emoções, utilizando, com menos frequência, a supressão emocional (Vaz et al., 2008). Por outro lado, sabe-se também que as estratégias de regulação emocional vão-se tornando mais adaptativas à medida que a idade aumenta, verificando-se também maior controlo emocional (Gross, 1998). Também na literatura são descritas as diferenças culturais das estratégias emocionais utilizadas, visto que, nas culturas em que é valorizada a expressão de emoções, a supressão é uma estratégia à qual os indivíduos recorrem menos (McRae & Gross, 2020). Adicionalmente, Parent-Lamarche e colaboradores (2024) concluíram que quando os níveis de stress no local de trabalho são elevados, os trabalhadores são menos propensos a utilizar estratégias de autorregulação mais adaptativas.

A identificação e intervenção ao nível das dificuldades de regulação emocional é fundamental, na medida em que, caso não se realize, poderá apresentar diversas consequências não só para o indivíduo, mas para os familiares e pares que o rodeiam, nomeadamente, sintomas de ansiedade, depressão, abuso de álcool, mas também compulsão alimentar, o que se poderá manifestar tanto em jovens, como em adultos (Gross, 1998). Por outro lado, sabe-se também que dificuldades ao nível da regulação de emoções poderão estar associadas a menos competência social, assim como menor aceitação por parte dos pares (Gross, 1998).

Desta forma, considerando o que foi anteriormente exposto, compreende-se que as estratégias que os indivíduos utilizam para regular os seus estados emocionais, assim como a sua capacidade de regulação emocional, são de extrema importância nos diversos contextos, evidenciado, como descrito, um conjunto de consequências quando esta regulação é inexistente ou ineficaz.

Bem-Estar Psicológico

O interesse pela compreensão do que leva os indivíduos a sentirem-se bem não é recente. Na verdade, já desde a antiguidade clássica que os filósofos têm debatido sobre os pressupostos da felicidade, tentando identificar as suas causas e consequências. Destes, destaca-se Aristóteles, que acreditava que o bem-estar experienciado pelos indivíduos era resultado da sensação de autorrealização, da percepção de um sentido de vida e de desenvolvimento pessoal contínuo. Com estes pressupostos, Aristóteles aproximou-se à corrente da eudaimonia, quanto à explicação do bem-estar. Concomitantemente, desenvolveu-se o hedonismo, que defende que o bem-estar é resultado da procura do prazer, concretização dos desejos e evitamento da dor (Machado & Bandeira, 2012).

Apesar desta vontade em compreender os pressupostos do bem-estar, a verdade é que as investigações psicológicas, inicialmente, eram maioritariamente orientadas para a compreensão do sofrimento humano e da patologia. Assim, o estudo da saúde mental, e dos aspetos positivos que a compõem, apenas teve início a meio do século passado, impulsionado pelas mudanças sociais da época e pela vontade dos investigadores em compreender esta vertente pouco estudada até então, surgindo assim a psicologia positiva (Galinha & Ribeiro, 2005; Huppert, 2009). Também a posição da Organização Mundial de Saúde contribuiu para a mudança do paradigma do estudo da Psicologia, quando, em 1948, preconizou que a saúde não é apenas a ausência de doença, mas uma sensação de bem-estar mental, físico e social, resultando assim na compreensão das capacidades próprias, aptidão para gerir o stress e também trabalhar de forma produtiva (World Health Organization. (n.d.).

Desta forma, Ed Diener, psicólogo americano, descreveu, em 1984, pela primeira vez, o conceito de bem-estar subjetivo, que corresponde à avaliação que o próprio faz da sua vida, englobando os afetos positivos, afetos negativos e a sensação de satisfação. Assim, de acordo com o autor, um indivíduo sentir-se-ia bem quando apresenta níveis elevados de afeto positivo, experienciando com frequência emoções positivas, níveis reduzidos de afeto negativo, assim como uma sensação global de satisfação com a vida (Machado & Bandeira, 2012). Desta forma, os sujeitos que evidenciam bem-estar experienciam uma preponderância de emoções positivas,

avaliando, de forma geral, a sua vida de forma positiva. Os estudos relativos ao bem-estar subjetivo são diversos, sendo referido que os indivíduos não só tendem a adotar cognições mais positivas sobre si, o que, por outro lado, resulta também em níveis superiores de bem-estar, (Ryan e Deci, 2001) como também evidenciam mais criatividade (Ashby, et al., 1999).

Já o conceito de bem-estar psicológico apenas foi desenvolvido no final do século passado por Carol Ryff, inspirando-se em diferentes autores da corrente da psicologia positiva, assim como da vertente humanista e existencial, sendo caracterizado como um funcionamento psicológico positivo. Segundo Huppert (2009), este construto resulta não só da combinação indivíduo se sentir bem, composto pela manifestação de emoções positivas, mas também de sentir que é capaz de funcionar de forma eficaz, através da sensação de um propósito e controlo sobre a vida, assim como a experiência de relacionamentos positivos com os demais. Não obstante, as emoções negativas são inerentes à experiência humana, o que significa que a sensação de bem-estar psicológico depende, também, da forma como estas emoções são geridas. O bem-estar psicológico está, obviamente, comprometido quando as emoções negativas, saudáveis e desejáveis em certas situações, revelam-se persistentes ou extremas e interferem no quotidiano dos sujeitos, pelo que a capacidade de regular as emoções anteriormente referidas é fundamental para a manutenção do bem-estar a longo prazo (Huppert, 2009). Como resultado da crítica de que subjacente ao bem-estar psicológico estivessem as dimensões apresentadas por Diener, o modelo teórico desenvolvido pelos autores Ryff e Singer (Ryff & Singer, 2008) preconiza que o bem-estar psicológico é composto por seis dimensões, nomeadamente a autoaceitação, na medida em que o indivíduo se aceita e apresenta uma atitude positiva em relação a si, a autonomia, através da autodeterminação e independência, o estabelecimento de relacionamentos positivos e satisfatórios com os demais, a sensação de controlo sobre o ambiente, assim como a constatação de que existe um crescimento pessoal contínuo e um propósito de vida.

De forma a ser possível mensurar o construto desenvolvido por Ryff, a autora desenvolveu uma escala com itens por cada dimensão do bem-estar psicológico, denominada de Escala de Bem-Estar Psicológico [EBEP] apresentando boas qualidades psicométricas, pelo que na versão original o Alpha de Cronbach varia entre 0.86 e 0.93 (Ryff, 1989). Posteriormente foram também desenvolvidas versões mais breves deste instrumento, por exemplo, de catorze itens por dimensão (Ryff & Essex, 1992). Para além das medidas quantitativas, os autores Bauer e McAdams desenvolveram uma versão qualitativa, através da análise das narrativas dos indivíduos como forma de mensurar o bem-estar psicológico (Bauer & McAdams, 2004). Em

Portugal, a adaptação da escala original de Ryff foi realizada no início do presente século, por Novo (Novo, 2003).

Ao longo dos anos os estudos relativamente à associação do bem-estar psicológico com outras variáveis sociodemográficas, psicológicas e físicas têm-se multiplicado (Machado & Bandeira, 2012). De acordo com os autores Ryff e Singer (2008), verificam-se diferenças quanto às diferentes dimensões do bem-estar psicológico tendo em consideração a idade, pelo que a autonomia e a sensação de controlo do ambiente tendem a aumentar quanto mais avançada a idade do indivíduo, em comparação às dimensões de crescimento pessoal e propósito de vida, que diminuem na população idosa em comparação à população mais jovem. Por outro lado, os autores concluíram ainda que as dimensões de autoaceitação e o estabelecimento de relacionamentos positivos e satisfatórios com os demais não tende a sofrer alterações considerando a faixa etária do indivíduo. No que diz respeito ao nível socioeconómico, Machado e Bandeira (2012) concluíram que os indivíduos que apresentam níveis mais elevados de bem-estar são aqueles que apresentam, também, mais oportunidades socioeconómicas.

Também Ryff e colaboradores (Ryff et al., 2004) analisaram a associação entre o bem-estar psicológico e um conjunto de biomarcadores, nomeadamente a nível endócrino, tendo concluído que existe uma correlação entre ambos, assim como a serotonina, sendo descrito em diversos estudos que quando esta hormona está presente em quantidades superiores, a sensação de bem-estar é mais elevada (Manuck et al., 2004). Relativamente à associação do bem-estar psicológico com outras variáveis, sabe-se que este apresenta uma associação positiva com a autoestima, o afeto positivo e a satisfação com a vida (Ryff, 1989), a resiliência (Ryff, et al., 2003), as capacidades sociais (Segrin & Taylor, 2007), a generosidade (Konow & Earley, 2008), assim como a sensação de qualidade de vida (Machado & Bandeira, 2012).

Para além do papel biológico para a sensação de bem-estar, vários autores têm apresentado a importância do ambiente em que o indivíduo se insere, como uma das componentes que contribui para este fenómeno. Assim, a importância do estudo do bem-estar é notória, uma vez que quando comprometido pode apresentar implicações ao nível da saúde mental e física, mas também do rendimento laboral, sendo assim essencial de considerar nas mais diversas áreas da psicologia, como clínica, educacional e social e das organizações (Machado & Bandeira, 2012).

Presente Estudo

O presente estudo tem como objetivo compreender a associação entre as variáveis descritas, nomeadamente de que forma é que o bem-estar pode ser uma variável mediadora na associação da regulação emocional com a capacidade para o trabalho. De acordo com a literatura, são diversos os estudos que associam a capacidade de regulação emocional e o bem-estar psicológico, sendo descrito que quanto maior a capacidade de regulação emocional, maiores serão os níveis de bem-estar psicológico, através da manifestação de mais afeto positivo e de uma sensação geral de satisfação com a vida (Santana & Gondim, 2016). Também os autores Câmara e colaboradores analisam especificamente a associação dos fatores avaliados pela TMMS-24, de “atenção”, “clareza” e “reparação” e o bem-estar psicológico, tendo concluído se verifica uma correlação positiva (Câmara et al., 2023). Adicionalmente, a associação positiva do bem-estar psicológico com a capacidade para o trabalho foi já corroborada na literatura, nomeadamente no estudo de Wright e Cropanzano, tendo os autores demonstrado que o bem-estar psicológico apresenta um contributo significativo para a performance do trabalhador (Wright & Cropanzano, 2000). Também os autores Blomberg e colaboradores analisaram a associação entre o bem-estar e a capacidade para o trabalho, tendo concluído que os indivíduos que percebem um bem-estar inferior apresentam, em resultado, limitações ao nível da capacidade para desempenhar a sua ocupação profissional (Blomberg et al., 2025).

Relativamente à associação entre a regulação emocional e a capacidade para o trabalho, o número de estudos desenvolvidos até à data é reduzido, sendo, maioritariamente relativos à associação da capacidade de regulação emocional com outros indicadores laborais, nomeadamente a performance, pelo que, segundo Sanchez-Gomez e Bresó, estas duas variáveis estão associadas de forma positiva (Sanchez-Gomez & Bresó, 2020). De igual modo, estes resultados foram também descritos no estudo de Mehralian e colaboradores, sendo referido que, numa amostra de enfermeiros, as competências emocionais afetam positivamente a performance laboral (Mehralian et al., 2025). Também Doğru desenvolveu uma meta-análise de forma a compreender a associação entre as competências emocionais e os *outcomes* laborais, tendo concluído que, de uma maneira geral, estas competências estão associadas a maior satisfação, performance e comprometimento na organização, estando, por outro lado, negativamente associadas ao stress laboral (Doğru, 2022).

Para além das ocupações profissionais, a adultícia é, também, um período de estudo, sendo nesta altura que muitos ingressam para o mundo universitário. Apesar das investigações

anteriormente referidas serem relativas a variáveis organizacionais, estas associações estão também descritas na literatura quanto aos estudantes universitários, destacando-se, por exemplo, o estudo desenvolvido por Khan e colaboradores, em que se verificou que tanto a regulação emocional como o bem-estar psicológico estavam positivamente correlacionadas com o desempenho académico (Khan et al., 2025). De facto, para o efeito da presente investigação, a capacidade que os indivíduos apresentam para o estudo poder-se-á assemelhar à capacidade para o trabalho, na medida em que, de acordo com a literatura, o estudo pode ser considerado um trabalho (Lesener et al., 2020), sendo também realizado pelos estudantes um balanço entre os seus recursos e as exigências do curso, nomeadamente o tempo investido no estudo, a presença nas aulas e a carga de trabalho (Cilliers et al., 2018). Desta forma, no presente estudo, pretende-se não apenas inquirir indivíduos que tenham uma ocupação profissional, mas também estudantes universitários, uma vez que, tendo em conta a literatura, podem ser considerados trabalhadores.

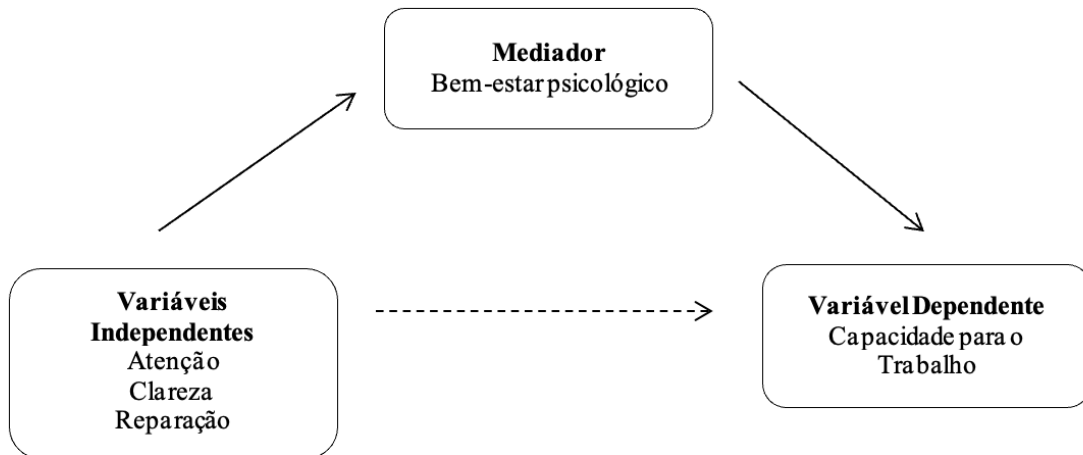
Assim, considerando a literatura anteriormente descrita, quanto às hipóteses, espera-se, primeiramente, que o bem-estar psicológico seja uma variável mediadora na associação entre a regulação emocional (variável independente) e a capacidade para o trabalho (variável dependente), isto é, que os indivíduos que regulem melhor as suas emoções e que, concomitantemente, apresentem níveis mais elevados de bem-estar, apresentem um nível de capacidade para o trabalho, superior (ver Figura 1). Em segundo lugar, como hipótese, espera-se que os diferentes fatores da variável de regulação emocional estejam positiva e significativamente associados ao bem-estar psicológico, uma vez que este efeito foi já demonstrado em investigações anteriores descritas na literatura. Como terceira hipótese espera-se, também, que o bem-estar psicológico evidencie uma associação positiva e significativa com a capacidade para o trabalho. Para além da mediação, e como quarta hipótese, espera-se que, nesta amostra, exista uma associação direta entre os fatores da variável de regulação emocional e a capacidade para o trabalho, uma vez que podem ser identificados alguns indicadores que parecem apontar para uma associação positiva entre as variáveis referidas.

Apesar da extensa literatura desenvolvida até à data, em relação a cada uma das variáveis anteriormente apresentadas, existem ainda dados a recolher, pelo que a pertinência desta investigação está associada à lacuna identificada na literatura, quanto à associação das variáveis referidas anteriormente. Deste modo, a pertinência deste estudo é notória, visto que as ocupações profissionais são atividades inerentes à vida humana, pelo que as contribuições para a compreensão da capacidade dos indivíduos para desempenhar o seu trabalho, assim como

os fatores que a influenciam, constitui-se como fundamental ao nível da literatura em psicologia.

Figura 1

Modelo de mediação proposto para a presente investigação.



Método

Desenho de Investigação

A presente investigação constitui-se como um estudo quantitativo e transversal, visto que os participantes foram inquiridos apenas num momento, tendo sido utilizados instrumentos de autorrelato para a recolha dos dados.

Participantes

Tendo em consideração que o presente estudo foi realizado no âmbito de um projeto internacional em curso, de validação de uma escala de capacidade para o trabalho dirigida a estudantes universitários e a trabalhadores, verificaram-se algumas especificidades na seleção da amostra. Assim, para a concretização desta investigação, como critérios de inclusão, foram considerados os participantes com nacionalidade portuguesa e que residam atualmente em Portugal, que sejam maiores de idade (e, por isso, tenham mais de dezoito anos) e que tenham uma ocupação profissional e/ou que frequentem uma instituição de ensino superior. Contrariamente, foram excluídos os participantes que não cumpram os critérios anteriormente descritos, assim como aqueles que não apresentam qualquer ocupação profissional atualmente, seja porque estão numa situação de desemprego ou já atingiram a reforma. De igual modo, também não foram considerados os participantes que não aceitaram participar no estudo, pela rejeição do consentimento informado.

Dos 691 indivíduos que consentiram a participação no presente estudo, 247 foram excluídos, maioritariamente pela ausência de resposta em determinados itens ou escalas, tendo, por isso, desistido a meio do preenchimento do questionário (207 (83.81%)), inviabilizando assim a inclusão destas respostas na presente investigação. Adicionalmente, foram também excluídos 32 (12.96%) participantes que não apresentam nacionalidade portuguesa e 7 (2.83%) que mencionaram não ter qualquer ocupação profissional nem frequentar uma instituição de ensino superior, atualmente. Foi ainda excluído 1 participante (0.40%), por não consentir o consentimento informado apresentado. Desta forma, na presente investigação foram contabilizadas 445 respostas, pelo que a amplitude de idades dos participantes é entre 18 e 66 anos, sendo a média de 33.69 anos ($DP = 13.71$). Na Tabela 1 são apresentadas as estatísticas descritivas para as variáveis sociodemográficas da presente amostra.

Tabela 1*Estatísticas descritivas para as variáveis sociodemográficas (N = 445).*

Variável	Categoria	<i>n</i>	%
Género	Masculino	118	26.5%
	Feminino	321	72.1%
	Outro	4	0.9%
	Prefiro não responder	2	0.4%
Nível de escolaridade	Ensino Básico	4	0.9%
	Ensino Secundário	110	24.7%
	Licenciatura	239	53.7%
	Mestrado	86	19.3%
	Doutoramento	6	1.3%
Nível Socioeconómico	Baixo	47	10.6%
	Médio	365	82%
	Alto	19	4.3%
	Omisso	14	3.1%
Estado Civil	Solteiro	291	65.4%
	Casado	118	26.5%
	Divorciado	34	7.6%
	Viúvo	2	0.4%
Relação Romântica	Sim	278	62.5%
	Não	167	37.5%
Filhos	Sim	150	33.7%
	Não	295	66.3%
Situação Profissional	Trabalhador	171	38.4%
	Estudante	153	34.4%
	Trabalhador-Estudante	111	24.9%
	Outro	10	2.2%
Diagnóstico Médico Físico e/ou Mental	Sim	127	28.5%
	Não	318	71.5%

Instrumentos

Para a realização da presente investigação foram utilizados quatro instrumentos, de modo a ser possível analisar e mensurar as variáveis em estudo, nomeadamente a regulação do estado emocional, o bem-estar psicológico e a capacidade para o trabalho. Foi também administrado um breve questionário sociodemográfico, para determinar as características sociodemográficas da amostra recolhida.

Questionário Sociodemográfico

De modo a ser possível caracterizar a amostra recolhida, foi, em primeiro lugar, aplicado um questionário sociodemográfico, desenvolvido pelas autoras da investigação na qual o presente estudo se insere. Assim, foi pedido aos participantes que respondessem a um conjunto de questões relativas aos dados sociodemográficos, nomeadamente, a idade, o género (com as opções “feminino”, “masculino”, “outro” e “prefiro não responder”), a nacionalidade, o nível de escolaridade (com as opções “ensino básico”, “ensino secundário”, “licenciatura”, “mestrado” e “doutoramento”), o estado civil, se está ou não envolvido numa relação romântica (se sim, especificar os anos e meses), a existência de filhos, a situação profissional (com as opções “trabalhador”, “trabalhador-estudante” e “estudante”, sendo pedido, nas duas primeiras, para especificar os meses ou anos) e a presença de um diagnóstico de um problema de saúde física ou mental, indicando, um vez mais, há quanto tempo obteve esse diagnóstico. Opcionalmente, foi ainda pedido aos participantes que indicassem o seu nível socioeconómico (com as opções “baixo”, “médio” e “elevado”). Tendo em consideração a situação profissional, foram realizadas, posteriormente, questões adicionais. Se o participante optasse pela opção “estudante”, era inquirido o grau, ano e curso que frequenta, a instituição académica e a nota média do semestre anterior. Por outro lado, se fosse selecionada a opção “trabalhador-estudante”, eram pedidas todas as informações anteriormente mencionadas, assim como a profissão. Caso o participante respondesse “trabalhador” não seriam realizadas questões adicionais, seguindo para os instrumentos de mensuração das variáveis, seguidamente detalhados.

Escala de Medida de Manifestação de Bem-Estar Psicológico [EMMBEP]

A *Échelle de Mesure des Manifestations du Bien-Être Psychologique* [ÉMMBEP] foi originalmente desenvolvida por Massé e colaboradores no final do século passado (Massé et al., 1998), com o objetivo de mensurar o bem-estar psicológico, relativo ao mês anterior. Em 2011, este instrumento foi adaptado para a população portuguesa pelos autores Monteiro et al.

(2011), denominando-se de Escala de Medida de Manifestação de Bem-Estar Psicológico [EMMBEP]. Tanto na versão original (alfa de Cronbach (α) = 0.93) como na tradução para língua portuguesa (α = 0.93) foram verificadas boas qualidades psicométricas, pelo que a consistência interna apresenta valores muito bons, o que também se verifica no presente estudo (α = .95; Ómega de McDonald (ω) = .95).

Quanto à sua caracterização, esta escala é composta por vinte e cinco itens, divididos por cinco subescalas, nomeadamente a “felicidade”, com oito itens (itens 5, 12, 20, 21, 22, 23, 24 e 25, por exemplo, “*tive a impressão de realmente gostar de viver a vida ao máximo*” (item 21), cujo α = .90; ω = .90, no presente estudo), “sociabilidade”, com quatro itens (itens 13, 14, 15 e 16, por exemplo, “*tive um grande sentido de humor, tendo feito os meus amigos rir facilmente*” (item 14), sendo α = .81; ω = .81), “controlo de si e dos acontecimentos”, constituído por três itens (itens 17, 18 e 19, por exemplo, “*perante situações complexas, fui capaz de as resolver com clareza*” (item 18), com uma consistência interna de .83 para α e ω), “envolvimento social”, também composta por três itens (itens 9, 10 e 11, por exemplo, “*envolvi-me em vários projetos*” (item 11), com α = .80 e ω = .80), “autoestima” com quatro itens (itens 1, 2, 3, 4, por exemplo, “*senti-me confiante*” (item 1), com um alfa de Cronbach de .85 e ω = .86) e “equilíbrio”, com quatro itens (itens 6, 7 e 8, por exemplo, “*a minha vida foi bem equilibrada entre as minhas atividades familiares, pessoais e académicas*” (item 8), sendo α = .67 e ω = .67), pelo que, de maneira geral, se verificam boas propriedades psicométricas da EMMBEP na presente investigação. Os inquiridos responderam através de uma escala de resposta tipo Likert, de 5 pontos, em que as opções de resposta variam entre “Nunca” (1 ponto), “Raramente” (2 pontos), “Algumas Vezes” (3 pontos), “Frequentemente” (4 pontos) e “Quase Sempre” (5 pontos), não existindo itens invertidos. Desta forma, quanto maior for a pontuação total do indivíduo, calculado através da soma das pontuações de todos os itens, maior o nível de bem-estar psicológico percebido do indivíduo (Monteiro et al., 2012).

Índice de Capacidade para o Trabalho [ICT]

O *Work Ability Index* foi desenvolvido na Finlândia, no final do século passado, por Ilmarinen e colaboradores, tendo como objetivo a avaliação do grau de aptidão dos trabalhadores para desempenharem a sua ocupação profissional, tendo em consideração os recursos e estado de saúde, assim como as exigências mentais e físicas do local de trabalho (Ilmarinen & Tuomi, 1992). Em Portugal, a adaptação para a população portuguesa deste instrumento foi realizada por Silva e colaboradores, em 2011 (Silva et al., 2011), sendo

designado por Índice de Capacidade para o Trabalho [ICT]. No presente estudo, o ICT apresentou boas qualidades psicométricas ao nível da consistência interna, sendo o α de .76 e o ω de .77.

Relativamente à estrutura, este instrumento é composto por dez itens, sendo avaliada, primeiramente, a capacidade de trabalho atual em comparação ao que o trabalhador considera ser o seu melhor e em relação às exigências do local de trabalho. É também questionado o número de doenças atuais diagnosticadas, assim como a estimativa do grau de incapacidade futura, devido a doenças. Para além destas questões, esta escala avalia também o absentismo por doença durante o último ano e o prognóstico da capacidade de trabalho num período de dois anos. As últimas questões deste instrumento são relativas aos recursos psicológicos do trabalhador, nomeadamente se gosta das atividades habituais do dia-a-dia, se se sente ativo e se se sente otimista em relação ao futuro. Quanto à cotação, importa referir que são identificadas algumas especificidades, pelo que os itens apresentam formas distintas de serem cotados. Enquanto os itens 1, 4, 5 e 6 são obtidos com base no valor assinalado pelo participante na escala apresentada, variando entre 0-10 pontos, 1-6 pontos, 1-5 pontos e 1-7 pontos, respetivamente, o item 2, por outro lado, requer uma ponderação adicional, dependendo se o trabalhador considerar que a sua ocupação profissional apresenta mais exigências físicas ou emocionais. Quanto ao item 3, deve ser realizada uma conversão da pontuação com base no número de doenças identificadas pelos participantes, pelo que, por exemplo, caso o participante não identifique nenhuma doença são-lhe atribuídos 7 pontos. Os itens 7.1, 7.2 e 7.3 devem ser agrupados através das soma das pontuações assinaladas e, posteriormente, deve ser dada a pontuação correspondente, pelo que, por exemplo, se a soma for entre 0-3 deve ser dado 1 ponto. Após as conversões e ponderações anteriormente referidas, as pontuações do participante para todos os itens devem ser somadas, de forma a obter um valor total de capacidade para o trabalho, tratando-se de uma escala unidimensional. Também neste instrumento, quanto maior a pontuação, maior a capacidade para o trabalho.

Ainda que inicialmente desenvolvido para mensurar a capacidade para o trabalho, o ICT foi já aplicado a estudantes. Veja-se, por exemplo, o estudo desenvolvido por Večerková e colaboradores, em que foi mensurada a capacidade para o trabalho em estudantes universitários (Večerková et al., 2025), verificando-se, desta forma, um precedente descrito na literatura para utilizar o instrumento na população universitária. Assim, no presente estudo foram apresentadas três versões do ICT, considerando a situação profissional de cada participante, i.e., estudantes, trabalhadores e trabalhadores-estudantes. Para os estudantes, as dez perguntas realizadas foram

no sentido da capacidade para o estudo. Por outro lado, se o indivíduo pertencesse à categoria de trabalhador/estudante eram realizadas as mesmas questões, mas tendo em consideração tanto o trabalho como o estudo, sendo questionado, na primeira pergunta, por exemplo, “como é que avalia a sua capacidade de trabalho/estudo atual comparada com o seu melhor”. Por outro lado, se a situação profissional for de “trabalhador”, as questões são adaptadas apenas para essa condição, por exemplo, “como avalia a sua capacidade para o trabalho relativamente às exigências mentais” (Silva et al., 2011).

Trait Meta-Mood Scale [TMMS]

Para mensurar a variável relativa à capacidade dos participantes de regular o seu estado emocional foi utilizada a *Trait Meta Mood Scale [TMMS]*, desenvolvida, em 1995, por Salovey e colaboradores (Salovey et al., 1995) com o objetivo de averiguar a capacidade dos indivíduos em considerar, discriminar e regular os diferentes estados emocionais. Ainda que inicialmente desenvolvida como uma medida de inteligência emocional, a TMMS tem sido utilizada em diversos estudos até à data como um instrumento de regulação emocional (Cabral et al., 2021), visto que pretende compreender, através do autorrelato, como os indivíduos entendem, clarificam e regulam as emoções, nomeadamente através da manutenção de estados emocionais positivos e reparação dos negativos. Na versão original, esta escala é composta por quarenta e oito itens, distribuídos por três fatores, de “atenção às emoções”, com vinte e um itens, “clareza de sentimentos”, ao qual correspondem quinze itens e “reparação do estado emocional”, com doze itens, sendo identificadas boas qualidades psicométricas, pelo que, na versão original, o α varia entre .82 e .87. Em 2004, os autores Fernández-Berrocal et al. (2004) desenvolveram a versão reduzida da escala original, com vinte e quatro itens [TMMS-24], mantendo os três fatores identificados na primeira versão, mas procedendo à eliminação de alguns itens, verificando-se oito itens por fator. A primeira adaptação e validação da TMMS-24 para a população portuguesa foi realizada por Queirós e colaboradores (Queirós et al., 2005), pelo que, mais recentemente, foi elaborada uma nova adaptação, por Cabral e colaboradores (Cabral et al., 2021), de forma a colmatar algumas lacunas identificadas na primeira validação realizada.

Na presente investigação foi utilizada a tradução e organização dos itens da escala TMMS-24 definidos pelos autores Queirós et al. (2005). Segundo estes, os primeiros oito itens apresentados aos participantes correspondem ao primeiro fator, de “atenção às emoções”, que pretende compreender se o indivíduo é capaz de sentir e expressar as emoções de forma apropriada, por exemplo, “*presto muita atenção àquilo que sinto*” (item 8). Os oito itens

seguintes configuram o segundo fator, de “clareza de sentimentos”, cujo objetivo consiste na determinação da compreensão do próprio quanto aos seus estados emocionais, por exemplo, “*normalmente conheço os meus sentimentos sobre as pessoas ou qualquer assunto*” (item 12). Por fim, os últimos oito itens correspondem ao terceiro fator, de “reparação do estado emocional”, que pretende determinar se o indivíduo é capaz de regular, de forma adequada, os seus estados emocionais, nomeadamente “*tento ter pensamentos positivos mesmo que me sintam mal*” (item 20). Quanto à consistência interna da TMMS-24, no presente estudo, tanto o fator de “atenção às emoções” ($\alpha = .85$ e $\omega = .85$), “clareza de sentimentos” ($\alpha = .89$ e $\omega = .90$) e “reparação do estado emocional” ($\alpha = .89$ e $\omega = .89$) apresentaram boas qualidades psicométricas. Quanto à cotação dos resultados, a resposta à TMMS-24 é realizada através de uma escala de tipo Likert de 5 pontos, cujas opções de resposta variam entre “Discordo Totalmente” (1 ponto), “Discordo em Parte” (2 pontos), “Não Concordo nem Discordo” (3 pontos), “Concordo em Parte” (4 pontos) e “Concordo Plenamente (5 pontos) (Queirós et al., 2005). Relativamente aos resultados, estes são obtidos através da soma da pontuação dos itens de cada um dos fatores, pelo que, quanto maior a pontuação obtida em cada um dos três fatores identificados, maior a atenção, clareza e reparação dos estados emocionais, respetivamente, não sendo identificados itens invertidos. De igual modo, não foi definido, pelos autores, um score total na TMMS-24, por se tratar, segundo os próprios, de três fatores da escala bem diferenciados, que avaliam dimensões distintas da variável referida (Queirós et al., 2005). Assim, a análise de dados e resultados seguidamente apresentados considerou os três fatores que constituem esta variável, uma vez que os próprios autores da escala sugerem que se considere esta distinção.

Procedimento

Tal como referido anteriormente, a presente dissertação foi realizada no âmbito de um projeto internacional em curso, de validação de uma escala de capacidade para o trabalho dirigida a estudantes universitários e a trabalhadores em Portugal, Espanha, França e Itália, sendo, a nível nacional, coordenado pelo *William James Center for Research*, do Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida [ISPA] e pelo Centro de Investigação em Psicologia, da Universidade Autónoma de Lisboa. Após a aprovação do projeto por parte da Comissão de Ética do ISPA, procedeu-se ao desenvolvimento do questionário, na plataforma online *Qualtrics*, sendo integrados todos os instrumentos que as investigadoras consideraram necessários à validação da Escala de Capacidade para o Trabalho (ECT), nomeadamente o Questionário de Orientação para a Vida (OLQ), a Escala de Afetos Positivos e Negativos

(PANAS), a Escala de Medida de Manifestação de Bem-Estar Psicológico (EMMBEP), o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), a *Trait Meta-Mood Scale* (TMMS) e a Escala de Autoestima de Rosenberg, devidamente adaptados e validados para a população portuguesa, sendo administrados por esta ordem.

Importa referir que foi também apresentado o consentimento informado aos participantes, antes dos restantes instrumentos. Neste, estavam descritos os princípios éticos e deontológicos consagrados no Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses, pelo que, para além de ser especificado que a participação era individual e voluntária, foi garantido o anonimato e confidencialidade nas respostas dadas, sendo indicado que o participante poderia desistir em qualquer momento, sem qualquer custo associado. Apesar de não serem esperados riscos pela participação neste estudo, foi disponibilizado o contacto telefónico da linha de apoio psicológico do Sistema Nacional de Saúde, assim como o correio eletrónico das investigadoras responsáveis pelo projeto, não havendo qualquer incentivo ou compensação à participação. A divulgação do questionário e recolha de dados foi realizada online, através das redes sociais, como grupos de *WhatsApp* e *Instagram*, sendo constituída uma amostra não probabilística por conveniência.

Análise de Dados

Para proceder à análise dos dados recolhidos, primeiramente, foi exportada a base de dados da plataforma *Qualtrics* para o programa *Statistical Package For The Social Sciences* – SPSS 30 IBM, tendo sido realizadas as devidas alterações à base de dados de forma a dar início à análise estatística, nomeadamente a exclusão dos participantes que não cumpriam os critérios de inclusão definidos ou que não responderam integralmente ao questionário. De igual modo, foram também eliminadas as respostas dos participantes às escalas que não pertencem ao âmbito do presente estudo. Após a organização da base de dados, foi realizado no programa SPSS uma análise descritiva da amostra do presente estudo, tendo sido identificadas a dimensão e frequência das variáveis sociodemográficas, assim como a média e desvio-padrão da variável quantitativa, de idade dos participantes. De igual modo, foi também identificada a consistência interna dos três instrumentos utilizados no presente estudo, através dos indicadores de Alfa de Cronbach e Ómega de McDonald.

Seguidamente, foi utilizado o coeficiente de Correlação de Pearson (r), de forma a compreender as associações das variáveis em estudo, sendo que os critérios de análise de classificação dos resultados obtidos foram os descritos por Dancey e Reidy (2017). De acordo com os autores, uma correlação entre 0.1 e 0.3 deve ser classificada como fraca, entre 0.4 e 0.6

como moderada e entre 0.7 e 0.9 como forte. Se for 1 deve ser considerada perfeita, pelo que um valor de 0 corresponde à ausência de correlação. De forma a testar as hipóteses anteriormente apresentadas e dar resposta ao objetivo proposto, foi utilizada no SPSS a ferramenta Macro Process Hayes (versão 4.3), mais concretamente o modelo 4, designado para mediações simples. Foram realizados três modelos de mediação distintos, tendo em consideração os diferentes fatores da variável de regulação emocional, pelo que, tal como recomendam os autores, não foi considerada uma variável total para a escala de capacidade de regulação emocional. Assim, as três variáveis independentes foram a “atenção”, “clareza” e “reparação”, mantendo como mediador o bem-estar psicológico e como variável dependente a capacidade para o trabalho. Para as três mediações simples calculadas, foram identificados os efeitos diretos, indiretos e totais. Note-se que para a os efeitos indiretos foi utilizado um intervalo de confiança de 95%. Para todas as análises realizadas o critério de significância estatística foi de $p < .05$.

Resultados

Análises Correlacionais

De forma a compreender as associações entre as variáveis do presente estudo foram realizadas correlações de *Pearson*. Como é possível constatar, todas as correlações evidenciadas são positivas e significativas, à exceção da capacidade para o trabalho com o fator de “atenção” da escala de regulação emocional, cujo critério de significância não foi cumprido. Quanto à capacidade para o trabalho, é possível observar que a intensidade das correlações com os fatores de “clareza” e “reparação” da escala de regulação emocional é fraca e moderada, respetivamente. Também a associação da capacidade para o trabalho com o bem-estar psicológico é moderada. Já o bem-estar psicológico apresenta uma correlação fraca com o fator de “atenção” e moderada com os fatores de “clareza” e “reparação”. Os valores das correlações entre as variáveis estão descritos na Tabela 2.

Tabela 2

Matriz das Correlações de Pearson para as variáveis em estudo (N = 445).

Variável	1	2	3	4	5
1. Capacidade para o Trabalho	-				
2. Atenção	.06	-			
3. Clareza	.32**	.42**	-		
4. Reparação	.42**	.22**	.50**	-	
5. Bem-estar Psicológico	.60**	.10*	.46**	.62**	-

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

Análise dos Modelos de Mediação

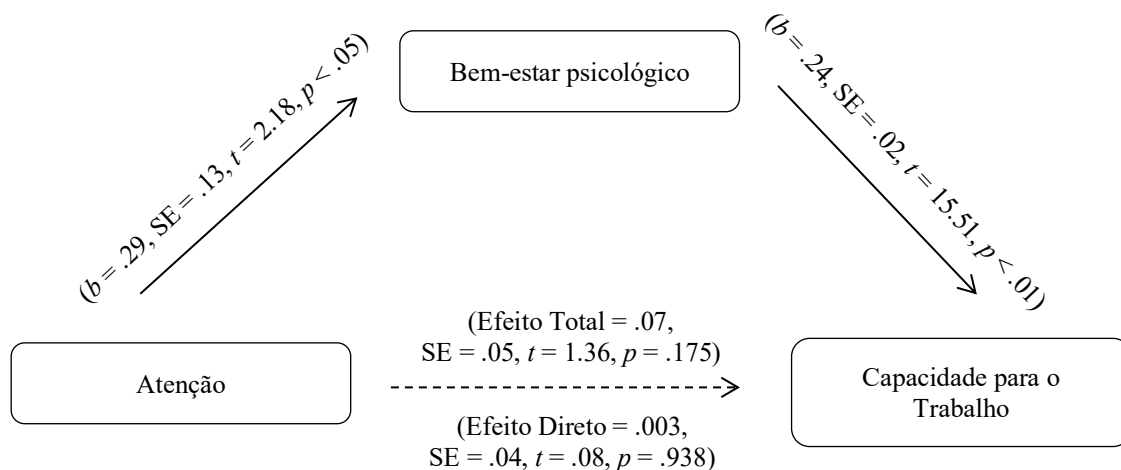
Como anteriormente referido, no presente estudo foram realizados três modelos de mediação distintos, tendo em consideração os fatores da regulação emocional. Nos modelos de mediação seguidamente apresentados, a variável mediadora foi o bem-estar psicológico enquanto a variável dependente foi a capacidade para o trabalho. Quanto às variáveis independentes, estas consistiram nos diferentes fatores da regulação emocional, de “atenção”, “clareza” e “reparação”.

O primeiro modelo de mediação proposto teve como objetivo avaliar se o bem-estar psicológico medeia a relação entre o fator de “atenção”, da regulação emocional, e a capacidade para o trabalho, tendo, este modelo, explicado 35.50% da variância da capacidade para o

trabalho ($F(2, 442) = 121.66, p < .001$). Desta forma, como é possível constatar na Figura 2, o fator de “atenção” está positiva e significativamente associado ao bem-estar psicológico ($p < .05$), verificando-se, de igual modo, uma associação significativa e positiva desta variável com a capacidade para o trabalho ($p < .01$). Por outro lado, o modelo não se mostrou significativo quanto ao efeito direto entre o fator de “atenção” e a capacidade para o trabalho ($p = .938$). Desta forma, os resultados sugerem uma mediação total, na medida em que a associação entre o fator de “atenção” e a capacidade para o trabalho apenas ocorre quando o mediador é introduzido. De igual modo, o efeito total não foi estatisticamente significativo ($p = .175$). Relativamente aos efeitos indiretos, estes foram positivos e significativos ($b = .07, SE = .03, IC\ 95\% [.004, .135]$).

Figura 2

Resultados do modelo de mediação proposto, para o fator de “atenção” da variável de regulação emocional.

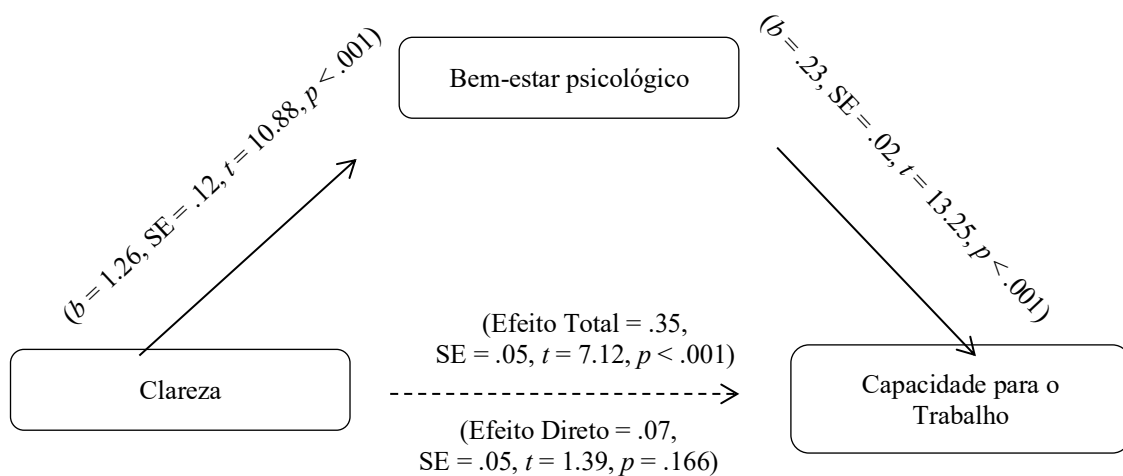


No segundo modelo testado, procedeu-se à análise da mediação do bem-estar psicológico na associação do fator de “clareza” da variável da regulação emocional e a capacidade para o trabalho. De acordo com os resultados obtidos, concluiu-se que o modelo explica 35.78% da variância da variável de capacidade para o trabalho ($F(2, 442) = 123.15, p < .001$). Assim, como é possível observar na Figura 3, o fator de “clareza” está positiva e significativamente associado ao bem-estar psicológico ($p < .001$), constatando-se, igualmente, uma associação desta variável à capacidade para o trabalho, positiva e significativa ($p < .001$). À semelhança do anterior modelo apresentado, também este não se mostrou significativo quanto ao efeito direto do fator de “clareza” na capacidade para o trabalho ($p = .166$). Por outro

lado, o efeito total foi significativo ($p < .001$). Relativamente ao efeito indireto, é possível constatar que o bem-estar psicológico mediou, de forma positiva e significativa, a associação da dimensão de “clareza” e a capacidade para o trabalho ($b = .27$; $SE = .03$; IC 95% [.224; .355]).

Figura 3

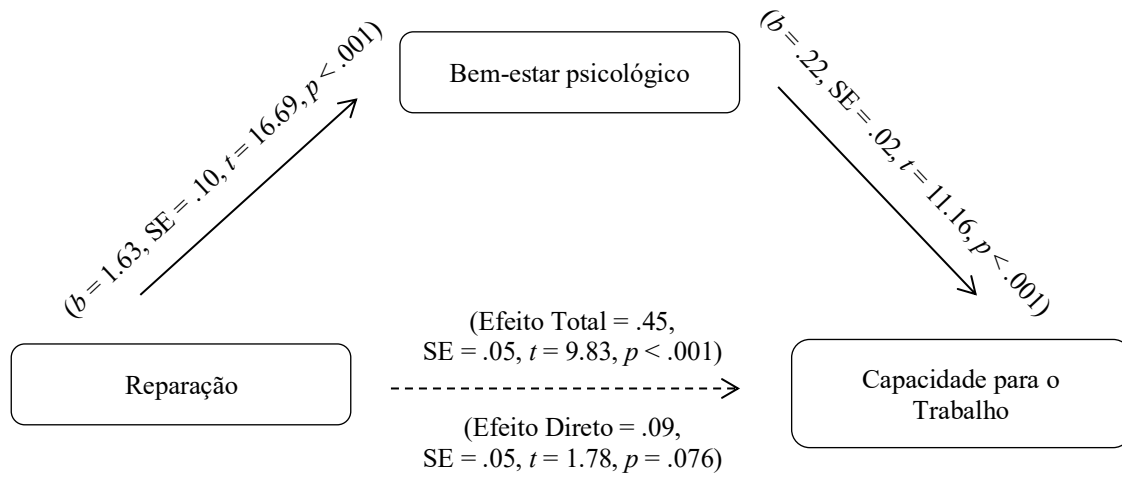
Resultados do modelo de mediação proposto, para o fator de “clareza” da variável de regulação emocional.



Quanto ao terceiro e último modelo, este teve como objetivo a análise da mediação do bem-estar psicológico na associação do fator de “reparação” com a capacidade para o trabalho. De acordo com os resultados obtidos é possível constatar que o modelo explicou 35.96% da variância da capacidade para o trabalho ($F(2, 442) = 124.11, p < .001$). Para além do fator de “reparação” evidenciar uma associação positiva e significativa com o bem-estar psicológico ($p < .001$), a associação desta variável com a capacidade para o trabalho demonstrou-se não só positiva, como significativa ($p < .001$). Por outro lado, o efeito direto da variável independente, do fator de “reparação”, na variável dependente, de capacidade para o trabalho, não foi significativo ($p = .076$). Já o efeito total neste modelo de mediação foi estatisticamente significativo ($p < .001$). À semelhança dos anteriores modelos de mediação descritos, também o bem-estar psicológico apresentou um efeito indireto positivo e significativo ($b = .35, SE = .04, IC\ 95\% [.283; .437]$) na mediação entre o fator de “reparação” da variável de regulação emocional e a capacidade para o trabalho, caracterizando-se, desta forma, como um mediador significativo na associação entre as variáveis descritas, tal como é possível constatar na Figura 4.

Figura 4

Resultados do modelo de mediação proposto, para o fator de “reparação” da variável de regulação emocional.



Discussão

Tal como anteriormente referido, o objetivo do presente estudo consistiu na exploração do papel mediador do bem-estar psicológico na associação dos fatores de atenção, clareza e reparação da variável de regulação emocional com a capacidade para o trabalho, numa amostra de adultos portugueses, sendo, de igual modo, esperada uma associação positiva e significativa entre as variáveis referidas. De facto, tendo em consideração os resultados anteriormente descritos é possível concluir que estes vão de acordo à primeira hipótese apresentada, uma vez que o bem-estar psicológico evidenciou um papel mediador na associação dos três fatores da variável de regulação emocional com a capacidade para o trabalho, sugerindo que a atenção às emoções, a clareza de sentimentos e a reparação emocional apenas influenciam a capacidade para o trabalho através do bem-estar psicológico.

No que diz respeito à associação dos fatores de atenção às emoções, clareza de sentimentos e reparação emocional com o bem-estar psicológico, os modelos de mediação revelaram efeitos positivos e significativos. De facto, a literatura corrobora estes resultados, uma vez que, de acordo com Santana e Godim (2016), quanto maior a capacidade de regular as emoções, maior o nível de bem-estar psicológico experienciado. Já o autor Huppert tinha defendido este pressuposto, preconizando que a capacidade do indivíduo na regulação emocional era preponderante para a manutenção do bem-estar a longo prazo (Huppert, 2009). Mais recentemente, e em relação especificamente aos fatores avaliados pela TMMS-24, Câmara e colaboradores evidenciaram se verifica uma correlação positiva entre estes e o bem-estar psicológico (Câmara et al., 2023; Delhom et al., 2017), pelo que esta associação, evidenciada na presente investigação, tem vindo a ser corroborada na literatura. De facto, diversos estudos têm já demonstrado a importância da capacidade de regulação emocional no contexto laboral, sendo referido que os indivíduos que regulam de forma adequada as suas emoções apresentam, igualmente, uma melhor gestão do stress experienciado (Mehler et al., 2024), relações interpessoais mais positivas, assim como mais satisfação a nível laboral o que, de maneira geral, pode contribuir para uma maior sensação bem-estar. Também no estudo de Doğru (2022), o autor concluiu que os indivíduos que evidenciam mais competências a nível emocional estão, concomitantemente, mais comprometidos na organização onde se inserem, o que pode ser resultado do estabelecimento de relações mais positivas com os colegas e de apoio social por parte destes.

De igual modo, na presente investigação, o bem-estar psicológico evidenciou uma associação positiva e significativa com a capacidade para o trabalho. De facto, quanto a esta

associação a literatura não é tão robusta, mas podem ser identificados alguns estudos que a validem, através de variáveis que se assemelham às da presente investigação. No estudo de Lee e Sim, os autores identificaram uma associação positiva e significativa entre o bem-estar psicológico e a eficácia no local de trabalho (Lee & Sim, 2021). Também o estudo desenvolvido por Wright e Cropanzano tinha já demonstrado que o bem-estar psicológico apresenta um contributo significativo para a performance do trabalhador, no seu local de trabalho (Wright & Cropanzano, 2000). Desta forma, é possível depreender que os resultados obtidos foram no sentido do que seria esperado, tendo em consideração a literatura existente, uma vez que está já descrito que níveis elevados de bem-estar estão associados à resolução de conflitos no local de trabalho, mas também a um maior suporte social no contexto laboral. Assim, estes elementos podem resultar num ambiente de trabalho mais positivo, que poderá originar mais produtividade e motivação por parte dos trabalhadores. De igual modo, podem ser identificados alguns estudos que associem o bem-estar à conciliação da vida profissional e pessoal, o que, por sua vez, poderá contribuir para o desempenho e a capacidade para o trabalho (Sonnetag, 2015).

Assim, estes resultados sugerem que atender às emoções, por si só, não reflete uma sensação de maior capacidade para executar as exigências laborais, mas, quando associada ao bem-estar psicológico, esta variável parece explicar como os indivíduos percecionam a sua capacidade para o trabalho. Adicionalmente, os resultados sugerem que a capacidade de compreender as próprias emoções, relativa à ao fator de “clareza”, leva a que sejam experienciados níveis de bem-estar superiores, o que se reflete de forma positiva na avaliação das competências e recursos dos trabalhadores, face às exigências do local de trabalho. De igual modo, a capacidade de regulação dos estados emocionais parece contribuir para uma perceção de maior capacidade para o trabalho, através de uma sensação de mais bem-estar psicológico.

Por outro lado, no presente estudo, os diferentes fatores da variável de regulação emocional, de “atenção”, “clareza” e “reparação”, não evidenciaram um efeito direto significativo sobre a capacidade para o trabalho, verificando-se um efeito indireto através do bem-estar psicológico. Apesar de, até à data, não terem sido desenvolvidos estudos que associem diretamente as variáveis referidas (Magnavita et al., 2024), podem ser identificados indicadores na literatura de que a associação entre os fatores da variável de regulação e a capacidade para o trabalho seja positiva. Veja-se, por exemplo, o estudo realizado por Magnavita e colaboradores, em que os autores concluíram que alguns elementos do foro emocional, nomeadamente a ansiedade e a depressão, estão negativamente associadas à capacidade para o trabalho (Magnavita et al., 2024). No entanto, a ausência de efeitos diretos

significativos no presente estudo, entre os fatores da variável de regulação emocional com a capacidade para o trabalho poderá ser explicada por características específicas da amostra, por exemplo, terem sido agrupados estudantes universitários com trabalhadores.

Assim, considerando os resultados obtidos, é possível concluir que o bem-estar psicológico se constitui como um elemento-chave na tradução das competências emocionais em *outcomes* organizacionais mais positivos, o que, por um lado, reforça a importância do bem-estar psicológico em relação à avaliação do próprio quanto às suas competências e as exigências do local de trabalho, mas por outro lado, sublinha a necessidade de serem desenvolvidos mais estudos que associem a capacidade de regular adequadamente as emoções com a sensação de ser capaz de corresponder às exigências laborais exigidas. Por fim, importa reforçar a importância de serem desenvolvidos, em contexto organizacional, programas de intervenção relativamente às competências emocionais, assim como o impacto do bem-estar psicológico, visto que estes fatores estão associados de forma positiva à capacidade para o trabalho que, por sua vez, pode ser preditora de um conjunto de outras variáveis, como a satisfação (Tuomi et al., 2001) e a qualidade de vida (Sörensen et al., 2008). Por esta razão, os resultados do presente estudo são também fundamentais no contexto clínico.

Limitações e Sugestões de Estudos Futuros

Tendo em consideração os resultados anteriormente referidos e discutidos, é possível concluir que o presente estudo contribuiu para a compreensão da associação entre as variáveis que constituem a regulação emocional, o bem-estar psicológico e a capacidade para o trabalho, o que, concomitantemente, permitiu a diversificação da literatura em Psicologia. Não obstante, podem ser identificadas algumas limitações inerentes ao presente estudo.

Primeiramente, destaca-se a limitação de se tratar de um estudo de delineamento transversal, em que os participantes apenas foram inquiridos num único momento, não sendo possível, desta forma, inferir causalidade, isto é, estabelecer uma relação de causa e efeito. Desta forma, seria pertinente avaliar, através de um estudo longitudinal, se o bem-estar se mantém como um mediador entre a associação da regulação emocional e da capacidade para o trabalho, uma vez que a literatura tem evidenciado o impacto do aumento da idade na diminuição da capacidade para o trabalho (Ilmarinen & Tuomi, 1992) e, por isso, seria interessante compreender a influência desta variável sociodemográfica no modelo de mediação proposto no presente estudo. Também o método de recolha de dados pode ser considerado uma limitação do presente estudo, uma vez as respostas são provenientes de uma amostra não-probabilística, por conveniência, o que poderá comprometer a representatividade dos dados

obtidos. Assim, seria pertinente adotar uma metodologia aleatória, de forma a conseguir resultados mais representativos da população.

Quanto à distribuição da amostra, podem também ser identificadas algumas limitações. Em primeiro lugar, importa referir a ausência de heterogeneidade na maioria das variáveis sociodemográficas analisadas, nomeadamente o género, pelo que os participantes do presente estudo eram, maioritariamente, do género feminino. De igual modo, verificou-se uma discrepância elevada entre os participantes que apresentam um diagnóstico médico de uma doença física/psicológica e aqueles que não têm qualquer diagnóstico. Tal como a idade, seria interessante, numa pesquisa futura, equilibrar as proporções relativas ao diagnóstico médico, de modo a tornar a amostra mais diversificada e compreender se esta variável é pertinente na mediação do bem-estar psicológico com as dimensões da regulação emocional e a capacidade para o trabalho, visto que, na literatura, existem estudos que evidenciam a associação da saúde física e mental com o bem-estar psicológico (Machado & Bandeira, 2012).

No presente estudo, pode ainda ser identificada uma limitação quanto aos instrumentos utilizados, uma vez que correspondem a medidas de autorrelato, que, apesar de amplamente disseminados na investigação em Psicologia, podem ser suscetíveis a enviesamentos, visto que dependem unicamente da perceção do próprio, relativamente às suas capacidades e competências, podendo também ser influenciados pela desejabilidade social ou enviesamentos ao nível da autoavaliação. Desta forma, para estudos futuros recomenda-se a utilização de outros métodos de avaliação para mensurar as variáveis referidas, e não apenas medidas de autorrelato como a única metodologia utilizada, permitindo assim maior robustez nos resultados obtidos.

Por outro lado, também a dimensão do questionário aplicado aos participantes se constituiu como uma limitação. Tal como anteriormente referido, por este estudo estar inserido num projeto de validação de uma escala de capacidade para o trabalho, foram aplicados sete instrumentos, alguns com mais de duas dezenas de itens. Desta forma, no presente estudo poder-se-á ter verificado nos participantes um efeito de fadiga aquando da resposta, assim como uma progressiva desmotivação à medida que o questionário ia sendo respondido, ou, por outro lado, a aleatorização das respostas o que, em consequência, resultou numa percentagem de desistência elevada, tendo sido eliminadas mais de duas centenas de respostas de participantes que não completaram integralmente o questionário e, por isso, invalidaram a participação.

Relativamente à utilização do ICT, podem ser identificadas algumas limitações. Em primeiro lugar, apesar de ser explicitamente solicitado que o indivíduo indique apenas doenças

físicas ou psicológicas provenientes de um diagnóstico médico, isto é, a relacionado com a capacidade para o trabalho objetiva, não houve controlo sob este fator, visto que o questionário foi preenchido remotamente. De igual modo, importa ainda ressaltar que este método de divulgação e resposta aos instrumentos não permite controlar um conjunto de variáveis externas inerentes ao preenchimento via *online*, como por exemplo o ambiente e a ausência de estímulos, o que pode ter contribuído para o enviesamento das respostas. Concomitantemente, o presente estudo evidencia outra limitação relativamente ao ICT, uma vez que, os autores do instrumento recomendam que a capacidade para o trabalho seja mensurada através de dados obtidos por diferentes fontes, nomeadamente uma entrevista com um profissional de saúde. Desta forma, seria pertinente, num estudo futuro, conciliar os dados desta escala de autorrelato com outros instrumentos. Adicionalmente, no presente estudo, não foi possível clarificar qual das exigências (físicas ou psicológicas) os participantes consideravam mais evidentes no seu trabalho, tendo-se deduzido que uma pontuação mais elevada equivalia a maior exigência a esse nível. Assim, num estudo futuro sugere-se que seja feita esta questão, de modo a compreender e cotar adequadamente o instrumento aplicado.

Implicações Práticas

Tendo em consideração os resultados obtidos no presente estudo é possível concluir que se verificam algumas implicações práticas, em diferentes contextos, visto que o bem-estar psicológico se revelou um aspeto central na associação entre os fatores da regulação emocional e da capacidade para o trabalho. De facto, os resultados do presente estudo são particularmente relevantes ao nível organizacional. A capacidade para o trabalho é, inquestionavelmente, uma variável fundamental no contexto organizacional, estando já descrito na literatura que está associada a maiores níveis de produtividade e a satisfação laboral (Tuomi et al., 2001), assim como uma qualidade de vida superior. Sabe-se, por outro lado, que quando a capacidade para o trabalho está comprometida, o absentismo laboral tende a aumentar, prejudicando não só os próprios, como também o local de trabalho. Desta forma, torna-se fundamental compreender os fatores que estão associados a níveis superiores de capacidade para o trabalho. Por outro lado, também o bem-estar psicológico evidenciou um papel central na associação das demais variáveis, o que vem reforçar a premissa, já defendida na literatura, de que o bem-estar é um elemento-chave ao nível da saúde mental.

Tendo em consideração o que foi anteriormente exposto, importa salientar a relevância do desenvolvimento de programas de intervenção que promovam, simultaneamente, a capacidade de regulação emocional e o bem-estar psicológico. Quanto à componente

emocional, a literatura tem já apresentado a reavaliação cognitiva como uma estratégia de intervenção sendo, por exemplo, descrito no estudo de Zhu e colaboradores, que quando utilizada poderá resultar em níveis superiores de desempenho no local de trabalho (Zhu et al., 2025), uma vez que, através desta, o indivíduo adquire maior consciencialização das emoções, sendo providenciadas estratégias para controlar o impacto emocional dos eventos. Por outro lado, a intervenção ao nível de estratégias de meditação e mindfulness pode também ser útil para situações emocionalmente desafiadoras. Estas intervenções poderão, por um lado, produzir uma resposta mais adaptativa na forma de lidar com o stress, mas também melhorar a resiliência dos trabalhadores (Nadler et al., 2020).

De igual modo, estas estratégias de intervenção estão relacionadas com maior bem-estar psicológico, sendo potenciados não só o *engagement* como a satisfação laboral, o que, por outro lado, poderá impulsionar a motivação dos trabalhadores. Através da promoção de um ambiente laboral mais saudável, onde os indivíduos não só gerem melhor as suas emoções, mas também experienciam níveis mais elevados de bem-estar, é possível observar-se uma capacidade para o trabalho superior, beneficiando não só o trabalhador, mas todo o sistema que o rodeia (Pandey et al., 2025). De facto, para além do contexto organizacional, estes resultados podem também ser adaptados para o contexto clínico, através da promoção de estratégias de regulação emocional, que serão promotoras de uma sensação superior de bem-estar psicológico, levando a que o indivíduo se sinta mais capaz de desempenhar a sua ocupação profissional.

Referências

- Appleton, A. A., Loucks, E. B., Buka, S. L., & Kubzansky, L. D. (2014). Divergent associations of antecedent-and response-focused emotion regulation strategies with midlife cardiovascular disease risk. *Annals of Behavioral Medicine, 48*, 246–255. <http://dx.doi.org/10.1007/s12160-014-9600-4>.
- Arvidson, E., Börjesson, M., Ahlborg, G., Lindegård, A., & Jonsdottir, I. H. (2013). The level of leisure time physical activity is associated with work ability—A cross sectional and prospective study of health care workers. *BioMed Central Public Health, 13*, 855–861. doi:10.1186/1471-2458-13-855
- Ashby, F. G., Isen, A. M., & Turken, A. U. (1999). A neuropsychological theory of positive affect and its influence on cognition. *Psychological Review, 106*(3), 529–550. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.106.3.529>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328. DOI 10.1108/02683940710733115.
- Barrett L. F. (2006). Are Emotions Natural Kinds? *Perspectives on psychological science. Journal of the Association for Psychological Science, 1*(1), 28–58. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2006.00003.x>.
- Barschkett, M., Geyer, J., Haan,P., & Hammerschmid, A. (2022). The effects of an increase in the retirement age on health — Evidence from administrative data. *The Journal of the Economics of Ageing, 23*, 1-24. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100403>
- Bauer, J. J., & McAdams, D. P. (2004). Personal growth in adults' stories of life transitions. *Journal of Personality, 72*(3), 573–602. <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00273.x>
- Beier, M. E., Saxena, M., Kraiger, K., Costanza, D. P., Rudolph, C. W., Cadiz, D. M., Petery, G. A., & Fisher, G. G. (2025). Workplace learning and the future of work. *Industrial and Organizational Psychology, 18*(1), 84–109. doi:10.1017/iop.2024.57.
- Bertilsson, M., Vaez, M., Waern, M., Ahlborg, G., Jr., & Hensing, G. (2015). A prospective study on self-assessed mental well-being and work capacity as determinants of all-cause sickness absence. *Journal of Occupational Rehabilitation, 25*(1), 52–64. doi:10.1007/s10926-014-9518-5.
- Blomberg, A., Hensing, G., Bertilsson, M., Staland-Nyman, C., Ståhl, C., & Björk, L. (2025). Mental well-being and work capacity: A cross-sectional study in a sample of the

- Swedish working population. *BMC Public Health*, 25(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-24015-1>.
- Buruck, G., Dörfel, D., Kugler, J., & Brom, S. S. (2016). Enhancing well-being at work: The role of emotion regulation skills as personal resources. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(4), 480–493. <https://doi.org/10.1037/ocp0000023>
- Cabral, J., Brandão, T., Lamela, D., & Matos, P. M. (2021). The psychometric properties of a portuguese version of the Trait-Meta Mood Scale: An attachment framework. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 43(1), 162–173. <https://doi.org/10.1007/s10862-020-09817-4>.
- Cabral, M. V., & Ferreira, P. M. (2014). *O Envelhecimento Activo em Portugal: Trabalho, reforma, lazer e redes sociais*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Cadiz, D. M., Brady, G., Rineer, J. R., & Truxillo, D. M. (2019). A review and synthesis of the work ability literature. *Work, Aging and Retirement*, 5 (1), 114–138. doi:10.1093/workar/way010.
- Câmara, S. G., Carlotto, M. S., Cabello, R., & Fernández-Berrocal, P. (2023). Adaptation and validity of the Trait Meta-Mood scale for Brazilian adolescents. *Frontiers in psychology*, 14, 1058426. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1058426>.
- Cannon, W. B. (1927). The James-Lange theory of emotions: A critical examination and an alternative theory. *The American Journal of Psychology*, 39(1), 106–124. <https://doi.org/10.2307/1415404>.
- Cilliers, J., Mostert, K., & Nel, J. (2018). Study demands, study resources and the role of personality characteristics in predicting the engagement of first-year university students. *South African Journal of Higher Education*, 32(1), 49-70. <https://doi.org/10.20853/32-1-1575>.
- Cludius, B., Mennin, D., & Ehring, T. (2020). Emotion regulation as a transdiagnostic process. *Emotion*, 20, 37–42. <http://dx.doi.org/10.1037/emo0000646>.
- Dancey, C. & Reidy, J. (2017). *Statistics without Maths for Psychology*. Pearson (7^aed.).
- Davis, E. L., & Levine, L. J. (2013). Emotion regulation strategies that promote learning: Reappraisal enhances children’s memory for educational information. *Child Development*, 84, 361–374.
- Delhom, I., Gutierrez, M., Lucas-Molina, B., & Meléndez, J. C. (2017). Emotional intelligence in older adults: Psychometric properties of the TMMS-24 and relationship with

- psychological well-being and life satisfaction. *International Psychogeriatrics*, 29(8), 1327–1334. <https://doi.org/10.1017/S1041610217000722>.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Dias, C., Cruz, J. F., & Fonseca, A. M. (2008). Emoções: Passado, presente e futuro. *Psicologia*, 22, 11–31.
- Dinis, A. M. B. (2014). *O estudo da psicopatologia numa perspectiva transdiagnóstica da regulação emocional* [Tese de doutoramento, Universidade de Coimbra]. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Doğru, Ç. (2022). A meta-analysis of the relationships between emotional intelligence and employee outcomes. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.611348>.
- Ekman, P. (1992). Are there basic emotions? *Psychological Review*, 99(3), 550–553. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.99.3.550>
- Ekman, P. (2009). Darwin’s contributions to our understanding of emotional expressions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B*, 364, 3449–3451. <https://doi.org/10.1098/rstb.2009.0189>.
- Elo, A. L., Ervasti, J., Kuosma, E., & Mattila, P. (2008). Evaluation of an organizational stress management program in a municipal public works organization. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 10–23. doi:10.1037/1076-8998.13.1.10.
- Eskelinen, L., Kohvakka, A., Merisalo, T., Hurri, H., & Wägar, G. (1991). Relationship between the self-assessment and clinical assessment of health status and work ability. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 17, 40–47.
- Fernandez-Berrocal, P., Extremera, N., & Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological reports*, 94(3), 751–755. <https://doi.org/10.2466/pr0.94.3.751-755>.
- Fischer, F. M., Borges, F. D. S., Rotenberg, L., Latorre, M. R. D. O., Soares, N. S., Rosa, P. F. L. S., & Landsbergis, P. (2006). Work ability of health care shift workers: What

matters? *Chronobiology International*, 23, 1165–1179.
doi:10.1080/07420520601065083.

- Fischer, F. M., & Martinez, M. C. (2013). Individual features, work ing conditions and work injuries are associated with work ability among nursing professionals. *Work*, 45, 509–517. doi:10.3233/ WOR-131637.
- Galinha, I., & Ribeiro, J. L. P. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 6(2), 203-214.
- Glise, K., Hadzibajramovic, E., Jonsdottir, I. H., & Ahlborg, G. (2010). Self-reported exhaustion: A possible indicator of reduced work ability and increased risk of sickness absence among human service workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83, 511–520. doi:10.1007/s00420-009-0490-x.
- Gross, J. J. (1998). Antecedent and response focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 224–237.
- Gross, J. J. (1999). Emotion and emotion regulation. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 525–552). New York: Guilford Press.
- Gross, J. J. (2013). Emotion regulation: Taking stock and moving for ward. *Emotion*, 13, 359–365. <https://doi.org/10.1037/a0032135>.
- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>.
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: for affect, relationships, and well being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 348–362. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>.
- Gross, J. J., Richards, J. M., & John, O. P. (2006). Emotion regulation in everyday life. *Emotion regulation in families: Pathways to dysfunction and health* (pp. 13–35). American Psychological Association.
- Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2007). Emotion Regulation: Conceptual Foundations. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (pp. 3–24). The Guilford Press.

- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495–513. doi:10.1016/j.jsp.2005.11.001.
- Haslam, N., & Tse, J. S. (2025). Public awareness of mental illness: Mental health literacy or concept creep? *Australasian Psychiatry, 33*(1), 18–20. doi: 10.1177/10398562241292202.
- Hetzl, C., Baumann, R., Bilhuber, H. & Mozdzanowski, M. (2014). Determination of work ability by a Work Ability Index short form (“WAI-r”). *ASU International, 10*, DOI: 10.17147/ASUI.2014-10-01-03.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health And Well-Being 1*(2), 137–164. doi:10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x
- Ilmarinen, J. (2009) Work ability: A comprehensive concept for occupational health, research and prevention. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health, 35*, 1-5. <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.1304>.
- Ilmarinen, J., & Tuomi, K. (1992). Work ability of aging workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 18*, 8-10.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K., Eskelinen, L., Nygård, C. H., Huuhtanen, P., & Klockars, M. (1991). Background and objectives of the Finnish research project on aging workers in municipal occupations. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 17*(1), 7–11.
- Karttunen, J. P., & Rautiainen, R. H. (2011). Risk factors and prevalence of declined work ability among dairy farmers. *Journal of Agricultural Safety and Health, 17*, 243–257. doi:10.13031/2013.38185.
- Keltner, D., & Gross, J. J. (1999). Functional accounts of emotions. *Cognition and Emotion, 13*(5), 467–480. <https://doi.org/10.1080/026999399379140>.
- Khan, A., Saeed, B., Arshad, H., Fatima, F., & Khan, Z. (2025). Self-regulation, academic performance and psychological well-being among university students. *The Critical Review of Social Sciences Studies, 3*(2), 1629-1639. <https://doi.org/10.59075/w2thy656>.
- Koole, S. L., & Rothermund, K. (2011). “I feel better but I don't know why”: The psychology of implicit emotion regulation. *Cognition and Emotion, 25*(3), 389–399. <https://doi.org/10.1080/02699931.2010.550505>.
- Konow, J., & Earley, J. (2008). The hedonistic paradox: Is homo economicus happier? *Journal of Public Economics, 92* (2), 1-33.

- Lee, J. H., & Sim, I. O. (2021). Analysis of the Relationship between the Psychological Well-Being, Emotional Intelligence, Willpower, and Job-Efficacy of Clinical Nurses: A Structural Model Application. *International journal of environmental research and public health*, 18(11), 5582. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115582>.
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta analytic review of longitudinal studies. *Work and Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>.
- Lesener, T., Pleiss, L. S., Gusy, B., & Wolter, C. (2020). The study demands-resources framework: An empirical introduction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 5183. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145183>.
- Lian, Y., Xiao, J., Liu, Y., Ning, L., Guan, S., Ge, H., & Liu, J. (2015). Associations between insomnia, sleep duration and poor work ability. *Journal of Psychosomatic Research*, 78, 45–51. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpsychores.2014.09.009>.
- Lindegård, A., Larsman, P., Hadzibajramovic, E., & Ahlborg, G. (2014). The influence of perceived stress and musculoskeletal pain on work performance and work ability in Swedish health care workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87, 373–379. doi:10.1007/s00420-013-0875-8.
- Machado, W. L., & Bandeira, D. R. (2012). Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos. *Estudos de Psicologia*, 29(4), 587-595.
- Magnavita, N., Meraglia, I., & Chiorri, C. (2024). Emotional and work-related factors in the self-assessment of work ability among italian healthcare workers. *Healthcare*, 12(17), 1-17. <https://doi.org/10.3390/healthcare12171731>.
- Manuck, S. B., D Flory, J. D., Ferrell, R. E., Muldoon, M. F. (2004). Socio-economic status covaries with central nervous system serotonergic responsivity as a function of allelic variation in the serotonin transporter gene-linked polymorphic region. *Psychoneuroendocrinology*, 29 (5), 651-668. [https://doi.org/10.1016/S0306-4530\(03\)00094-5](https://doi.org/10.1016/S0306-4530(03)00094-5).
- Martinez, M. C., & Latorre, M. R. (2006). Saúde e capacidade para o trabalho em trabalhadores de área administrativa. *Rev Saúde Pública*, 40(5), 851-858.
- Martínez-Líbano, J., Yeomans-Cabrera, M. M., Koch, A., Iturra Lara, R., & Torrijos Fincias, P. (2025). Clarity and emotional regulation as protective factors for adolescent well-being: A moderated mediation model involving depression. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 15(7), 1-17. <https://doi.org/10.3390/ejihpe15070130>.

- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, M. A. (1998). Elaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique: l'EMMBEP. *Canadian Journal of Public Health*, 89(5), 352–357. <https://doi.org/10.1007/BF03404490>.
- Mehler, M., Balint, E., Gralla, M., Pöbnecker, T., Gast, M., Hölzer, M., Kösters, M., & Gündel, H. (2024). Training emotional competencies at the workplace: A systematic review and metaanalysis. *BMC Psychology*, 12(718), 2-18. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02198-3>.
- Mehralian, G., Bordbar, S., Bahmaei, J., & Yusefi, A. R. (2025). Examining the impact of emotional intelligence on job performance with the mediating role of clinical competence in nurses: a structural equation approach. *BMC Nursing*, 24(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03002-2>.
- McGonagle, A. K., Fisher, G. C., Barnes-Farrell, J. L., & Grosch, J. W. (2015). Individual and work factors related to perceived work ability and labor force outcomes. *Journal of Applied Psychology* 100(2), 376–398. <http://dx.doi.org/10.1037/a0037974>.
- McRae, K., & Gross, J. J. (2020). Emotion regulation. *American Psychological Association*, 20(1), 1-9. <http://dx.doi.org/10.1037/emo0000703>.
- Michael, O. C., Anthony, O. E., Adaobi, E., Chinwe, C., & Ikechukwue, N. (2018). Competitiveness among employees in the workplace: The influence of conflict handling styles and organisational types. *Journal Of Humanities And Social Science*, 23(6), 82-89. doi: 10.9790/0837-2306028289.
- Monteiro, S., Tavares, J., & Pereira, A. (2011). Adaptação portuguesa da escala de medida de manifestação de bem-estar psicológico com estudantes universitários - EMMBEP. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 13, 66-77.
- Nadler, R., Carswell, J. J., & Minda, J. P. (2020). Online mindfulness training increases well-being, trait emotional intelligence, and workplace competency Ratings: A randomized waitlist-controlled trial. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00255>.
- Novo, R. F. (2003). *Para além da eudaimonia: O bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada*. Coimbra: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Nozaki, Y., & Mikolajczak, M. (2020). Extrinsic emotion regulation. *Emotion*, 20(1), 10–15. <https://doi.org/10.1037/emo0000636>.
- Oatley, K., Keltner, D., & Jenkins, J. (2006). *Understanding Emotions* (2nd ed). Blackwell.

- Palermo, J., Fuller-Tyszkiewicz, M., Walker, A., & Appannah, A. (2013). Primary-and secondary-level organizational predictors of work ability. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*, 220-229. doi:10.1037/a0031818.
- Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). A systematic literature review on employee well-being: Mapping multi-level antecedents, moderators, mediators and future research agenda. *Acta Psychologica, 28*, 1-19. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105080>.
- Parent-Lamarche, A., Marchand, A., & Saade, S. (2024). A multilevel analysis of changes in psychological demands over time on employee burnout. *Merits, 4*, 19–34. <https://doi.org/10.3390/merits4010002>.
- Pit, S. W., & Hansen, V. (2014). Factors influencing early retirement intentions in Australian rural general practitioners. *Occupational Medicine, 64*, 297–304. doi:10.1093/occmed/kqu028.
- Potthoff, S., Garnefski, N., Miklósi, M., Ubbiali, A., Domínguez-Sánchez, F. J., Martins, E. C.,...Kraaij, V. (2016). Cognitive emotion regulation and psychopathology across cultures: A comparison between six Euro pean countries. *Personality and Individual Differences, 98*, 218–224. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2016.04.022>.
- Queirós, M. M., Fernández-Berrocal, P., Extremera, N. Carral, J. M. C. e Queirós, P. S. (2005). Validação e fiabilidade da versão portuguesa modificada da Trait Meta-Mood Scale. *Revista de Psicologia, Educação e Cultura, 9*, 199-216.
- Ríos, C. S. (2024). *Modelo exigências-recursos laborais: O papel do humor e do desempenho individual no trabalho* [Tese de mestrado, Universidade do Algarve]. Repositório Científico da Universidade do Algarve. <http://hdl.handle.net/10400.1/25782>.
- Rodrigues, A., & Gondim, S. (2014). Expressão e regulação emocional no contexto de trabalho: um estudo com servidores públicos. *Revista de Administração Mackenzie, 15*(2), 38-65. DOI: [10.1590/S1678-69712014000200003](https://doi.org/10.1590/S1678-69712014000200003).
- Roelen, C. A., Van Rhenen, W., Groothoff, J. W., Van der Klink, J. J., Twisk, J. W., & Heymans, M. W. (2014). Work ability as prognostic risk marker of disability pension: Single-item work ability score versus multi-item work ability index. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 40*, 428–431. doi:10.5271/sjweh.3428.
- Rongen, A., Robroek, S. J., Schaufeli, W., & Burdorf, A. (2014). The contribution of work engagement to self-perceived health, work ability, and sickness absence beyond health behaviors and work related factors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56*(8), 892–897. doi:10.1097/JOM.0000000000000196.

- Rotenberg, L., Griep, R. H., Fischer, F. M., Fonseca, M. D. J. M., & Landsbergis, P. (2009). Working at night and work ability among nursing personnel: When precarious employment makes the difference. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 877–885. doi:10.1007/s00420-008-0383-4.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Ryff, C. D., & Essex, M. J. (1992). The interpretation of life experience and well-being: the sample case of relocation. *Psychology and Aging*, 7(2), 507–517.
- Ryff, C. D., Keyes, C. L. M., & Hughes, D. L. (2003). Status inequalities, perceived discrimination, and eudaimonic well-being: Do the challenges of minority life hone purpose and growth? *Journal of Health and Social Behavior*, 44 (3), 275–291.
- 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.
- Ryff, C. D., Singer, B. H., & Love, G. D. (2004). Positive health: Connecting well-being with biology. *Biological Sciences*, 359 (29), 1383–1394.
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., & Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. In J. W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, Disclosure, & Health* (pp. 125–154). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10182-006>.
- Sanchez-Gomez, M., & Bresó, E. (2020). In pursuit of work performance: Testing the contribution of emotional intelligence and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph17155373>.
- Santana, V. S. & Gondim, S. (2016). Regulação emocional, bem-estar psicológico e bem-estar subjetivo. *Estudos de Psicologia*, 21(1). [10.5935/1678-4669.20160007](https://doi.org/10.5935/1678-4669.20160007).
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Rodrigues, V., Pereira, A., Patrone C. T., Rodrigues, P., Silvério, J., Nossa, P., Maia, P., Macedo, F., & Alves, A. (2011). *Índice de Capacidade para o Trabalho: Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa*.

- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/J.ORGADYN.2017.04.008>.
- Segrin, C., & Taylor, M. (2007). Positive interpersonal relationships mediate the association between social skills and psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 43(4), 637–646. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.01.017>.
- Shiri, R., Kaila-Kangas, L., Ahola, K., Kivekäs, T., Viikari-Juntura, E., Heliövaara, M., & Leino-Arjas, P. (2013). The relation of co occurring musculoskeletal pain and depressive symptoms with work ability. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55, 1281–1285. doi:10.1097/JOM.0b013e3182a4ffc4.
- Sjögren-Rönkä, T., Ojanen, M. T., Leskinen, E. K., Mustalampi, S. T., & Mälkiä, E. A. (2002). Physical and psychosocial prerequisites of functioning in relation to work ability and general subjective well-being among office workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 28, 184–190. doi:10.5271/sjweh.663.
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of well-being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 261–293. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347>
- Sörensen, L. E., Pekkonen, M. M., Männikkö, K. H., Louhevaara, V. A., Smolander, J., & Alén, M. J. (2008). Associations between work ability, health-related quality of life, physical activity and fitness among middle-aged men. *Applied Ergonomics*, 39, 786–791. doi:10.1016/j.apergo.2007.11.001.
- Sormunen, E., Remes, J., Hassi, J., Pienimäki, T., & Rintamäki, H. (2009). Factors associated with self-estimated work ability and musculoskeletal symptoms among male and female workers in cooled food-processing facilities. *Industrial Health*, 47, 271–282. doi:10.2486/indhealth.47.271.
- Toassa, G. (2012). Vigotski contra James-Lange: Crítica para uma teoria histórico-cultural das emoções. *Psicologia USP*, 23(1), 91–110. <https://doi.org/10.1590/S0103-65642012000100006>.
- Tuomi, K., Eskelinen, L., Toikkanen, J., Jarvinen, E., Ilmarinen, J., & Klockars, M. (1991). Workload and individual factors affecting work ability among aging municipal employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 17(1), 128–134.
- Tuomi, K., Huuhtanen, P., Nykyri, E., & Ilmarinen, J. (2001). Promotion of work ability, the quality of work and retirement. *Occupational Medicine*, 51, 318–324. doi:10.1093/occmed/51.5.318.

- Vaz, F. M., Martins, C., & Martins, E. C. (2008). Diferenciação emocional e regulação emocional em adultos portugueses. *Psicologia*, 22(2), 123-135.
- Večerková, D., Gilchrist, A., Riad, A., & Pokorná, A. (2025). Examining work ability in nursing students: The role of job demand, control, and social support. *Nurse Education in Practice*, 86, 1-24. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2025.104404>.
- Vedovato, T. G., & Monteiro, I. (2014). Health conditions and factors related to the work ability of teachers. *Industrial Health*, 52(2), 121–128. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2013-0096>.
- Velasco, C., Fernández, I., Páez, D., & Campos, M. (2006). Perceived emotional intelligence, alexithymia, coping and emotional regulation. *Psicothema*, 18, 89–94.
- Walker, E. J., Jackson, C. A., Egan, H. H., & Tonkin, M. (2015). Workability and mental wellbeing among therapeutic prison officers. *Occupational Medicine*, 65, 549–551. doi:10.1093/occmed/kqv084.
- World Health Organization. (n.d.). *Constitution*. World Health Organization. Recuperado em 8 de abril de 2025, de <https://www.who.int/about/governance/constitution>.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>
- Zhu, Z., Aitken, J., Kim, J., Baines, J., Kaplan, S., Dalal, R., & Hassani, J. (2025). Cognitive reappraisal emotion regulation interventions in the workplace and their impact on job performance: An ecological momentary intervention approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 98(2). <https://doi.org/10.1111/joop.70020>.