

**MICRO-EVENTOS AFETIVOS DIÁRIOS E O SEU IMPACTO NO BEM-ESTAR E
DESEMPENHO: O PAPEL MODERADOR DA MINDFULNESS**

Teresa Maria Grácio Santos

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador:

Prof. Doutor António Caetano, Professor Catedrático, ISCTE Business School,
Departamento de Comportamento Organizacional e Recursos Humanos

setembro 2019

**MICRO-EVENTOS AFETIVOS DIÁRIOS E O SEU IMPACTO NO BEM-ESTAR E
DESEMPENHO: O PAPEL MODERADOR DA MINDFULNESS**

Teresa Maria Grácio Santos

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador:

Prof. Doutor António Caetano, Professor Catedrático, ISCTE Business School,
Departamento de Comportamento Organizacional e Recursos Humanos

setembro 2019

Resumo

O bem-estar e o desempenho dos indivíduos são atualmente uma preocupação para as organizações. Os micro-eventos diários no trabalho têm sido estudados como um dos principais fatores que influenciam as emoções dos colaboradores. A teoria AET é um dos principais quadros de referência que explica a relação entre as emoções, o bem-estar e o desempenho. A *mindfulness* tem sido uma técnica bastante utilizada para ajudar os colaboradores a lidar com as emoções no trabalho, sendo estas influenciadas pelos micro-eventos. Tendo em conta estas variáveis, a presente dissertação procura estudar as relações entre os micro-eventos e as emoções no trabalho e o impacto que estas possuem no bem-estar e desempenho dos colaboradores. A *mindfulness* surge como variável moderadora nesta relação. Para averiguar estas relações utilizou-se uma metodologia quantitativa (N=176). Os resultados obtidos evidenciam que face a micro-eventos negativos, a Mindfulness conseguiu reduzir os efeitos negativos nas emoções, tendo consequências positivas no bem-estar e desempenho dos participantes. Estes resultados revelam-se pertinentes para os indivíduos e organizações.

Palavras-chave: micro-eventos diários no trabalho, emoções, *mindfulness*, bem-estar e desempenho.

JEL Classification System: O15 (Economic Development: Human Resources; Human Development; Income Distribution; Migration) and Y4 (Dissertations)

Abstract

The well-being and performance of individuals is currently a concern for organizations. Daily micro-events at work were studied as one of the main factors influencing employees' emotions. The AET theory is one of the main frameworks that explains a relationship between emotions, well-being and performance. Mindfulness is a technique used to help employees deal with emotions at work, which are influenced by micro-events. Taking into account these variables, this dissertation seeks to study the relationships between micro-events and emotions at work and their impact on employee well-being and performance. Mindfulness emerges as a moderating variable in this relationship. To verify these correlations, we used a quantitative methodology (N = 176). The results show that, due to negative micro-events, Mindfulness was able to reduce negative effects on emotions, having positive consequences on the participants' well-being and performance. These results are relevant to individuals and organizations.

Keywords: daily micro-events at work, emotions, mindfulness, well-being and performance.

JEL Classification System: O15 (Economic Development: Human Resources; Human Development; Income Distribution; Migration) and Y4 (Dissertations)

Agradecimentos

Ao Professor António Caetano, por ter sido o meu orientador e ter mostrado sempre disponibilidade para me receber e me esclarecer todas as dúvidas que foram surgindo ao longo da elaboração desta dissertação. Por me ter aconselhado, ensinado, e, principalmente, mostrado qual o melhor caminho para atingir os meus objetivos.

À Professora Ana Junça-Silva, por toda a ajuda ao longo do trabalho e também pela sua amabilidade e disponibilidade para o esclarecimento de dúvidas, sempre que as mesmas surgiam.

Aos meus pais, pelos quais tenho a maior gratidão devido à oportunidade que me deram para poder prosseguir com os meus estudos, que me ajudaram a tornar a pessoa e profissional que sou hoje.

À minha irmã, minha melhor amiga, que está sempre ao meu lado nos meus melhores e piores momentos, e torna tudo mais fácil.

Ao Gonçalo, pelo apoio incondicional, pela força e pela confiança que sempre depositou em mim.

Aos meus amigos, que sempre acreditaram neste meu projeto e estiveram ao meu lado durante todo o meu percurso.

Ao meu Avô, a quem dedico tudo o que faço.

Índice

Introdução.....	1
Revisão de Literatura.....	3
Micro-eventos Diários no Trabalho.....	3
Micro-eventos Diários Negativos no Trabalho (<i>Daily Hassles</i>).....	4
Micro-eventos Diários Positivos no Trabalho (<i>Daily Uplifts</i>).....	5
Emoções no Trabalho.....	7
Bem-Estar Subjetivo e Desempenho no Trabalho.....	10
Mindfulness.....	12
Métodos de Investigação.....	17
Operacionalização das variáveis.....	17
Análise de Resultados.....	19
1. A influência dos micro-eventos diários nas emoções do indivíduo.....	20
2. A influência das emoções no bem-estar subjetivo do indivíduo.....	21
3. A influência das emoções na percepção de desempenho do indivíduo.....	22
4. A Moderação da variável <i>mindfulness</i> na influência dos micro-eventos diários nas emoções.....	23
4.1. Mediação moderada da <i>mindfulness</i> na relação entre micro-eventos diários e bem-estar subjetivo, através das emoções.....	23
4.2. Mediação moderada da <i>mindfulness</i> na relação entre micro-eventos diários e desempenho, através das emoções.....	26
Discussão de Resultados e Conclusões.....	28
Referências Bibliográficas.....	32

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Estatística descritiva e correlações entre as variáveis	20
Tabela 2 - Coeficientes de regressão para o modelo de mediação (H3a).....	21
Tabela 3 - Coeficientes de regressão para o modelo de mediação (H3b).....	22
Tabela 4 - Coeficientes de regressão para o modelo de mediação (H4a).....	22
Tabela 5 - Coeficientes de regressão para o modelo de mediação (H4b).....	23
Tabela 6 - Coeficientes de regressão para o modelo de mediação moderada (H5a)	24
Tabela 7 - Efeito indireto dos micro-eventos diários negativos no trabalho no bem-estar em diferentes valores da mindfulness.....	25
Tabela 8 - Coeficientes de regressão para o modelo de mediação moderada (H5b).....	26
Tabela 9 - Coeficientes de regressão para o modelo de mediação moderada (H5c)	27
Tabela 10 - Efeito indireto dos micro-eventos diários negativos no desempenho em diferentes valores da mindfulness.....	27
Tabela 11 - Coeficientes de regressão para o modelo de mediação moderada (H5d)...	28

Índice de Figuras

Figura 1 - Modelo de investigação com a mindfulness como variável moderadora	17
Figura 2 - Efeito moderador da mindfulness na relação entre micro-eventos diários negativos e emoções	25

Introdução

O bem-estar e o desempenho dos indivíduos são atualmente uma preocupação para as organizações. Cada vez mais são as horas de trabalho, o que acaba por impactar, de forma negativa, os colaboradores, no seu bem-estar e desempenho. Os micro-eventos diários, que dizem respeito às flutuações do dia-a-dia, a que o colaborador está sujeito durante o seu dia de trabalho, podem ser uma das variáveis que maior impacto tem nas emoções dos mesmos. Os micro-eventos podem ser caracterizados como micro-eventos diários positivos no trabalho (*daily uplifts*) ou como micro-eventos diários negativos (*daily hassles*).

A teoria sobre os eventos afetivos no trabalho (*affective events theory* – AET) tem sido um dos principais quadros de referência no que diz respeito ao impacto das emoções dos indivíduos em variáveis como o bem-estar e desempenho dos colaboradores (Weiss & Cropanzano, 1996).

Com a crescente preocupação com estas duas temáticas por parte das organizações, é importante para as mesmas entenderem qual o impacto destes micro-eventos diários nas emoções dos seus colaboradores, e quais as consequências no bem-estar e desempenho dos mesmos. Têm sido investigadas várias técnicas e práticas, que permitam aos indivíduos manterem os seus níveis de bem-estar e desempenho de acordo com as suas expectativas. Uma dessas técnicas é a *mindfulness*.

A *mindfulness* tem sido definida como “um estado de atenção e consciência ao momento presente” (Brown & Ryan, 2003) e “a observação dos estímulos sem julgamento ou avaliação e sem atribuição de significado” (Glomb, Duffy, Bono & Yang, 2011). As pesquisas relacionadas com esta temática têm sido focadas, principalmente, nos benefícios desta prática para o bem-estar geral dos indivíduos.

Contudo há poucos estudos empíricos sobre o papel da *mindfulness* nas emoções dos indivíduos aquando da ocorrência de micro-eventos diários no trabalho.

O presente estudo tem como principal objetivo contribuir para essa literatura. Para tal, foi realizada uma investigação quantitativa, com recurso a um inquérito *online*, em que colaboraram 176 participantes. O intuito foi o de criar um modelo que relacionasse

Micro-eventos afetivos diários e o seu impacto no bem-estar e desempenho

os micro-eventos diários no trabalho com as emoções dos indivíduos, o seu impacto no bem-estar e desempenho e a influência moderada da *mindfulness*.

Esta dissertação está subdividida em 4 secções. O primeiro capítulo consiste na revisão de literatura onde se apresentam os principais conceitos e abordagens teóricas que explicam e sustentam as hipóteses do presente estudo. Em segundo, apresenta-se a metodologia de investigação, seguida da análise dos resultados obtidos.

Por último, a discussão e as principais conclusões, limitações e direções para investigação futura.

Revisão de Literatura

Micro-eventos Diários no Trabalho

Atualmente, é cada vez mais importante para as organizações manterem os seus recursos humanos motivados e empenhados, para que os mesmos possam ser produtivos e demonstrar um bom desempenho. Numa organização onde é valorizado o bem-estar, os recursos humanos demonstram maior compromisso com a mesma, maior desempenho e também uma maior retenção.

Muitas são as organizações que fazem esforços para compreender como melhorar o bem-estar e o desempenho dos seus colaboradores. Sabe-se que o bem-estar está relacionado com as emoções dos mesmos, que flutuam durante o seu dia de trabalho, com os micro-eventos diários. Dessa forma, “existe uma necessidade de estudar os processos que podem influenciar a ligação entre os micro-eventos positivos diários e o bem-estar e o desempenho” (Junça-Silva, Caetano & Lopes, 2017).

“Os micro-eventos diários dos colaboradores são o que fazem a diferença no seu dia-a-dia, especificamente no que diz respeito às reações afetivas subsequentes e comportamentos resultantes (e.x., compromisso no trabalho, desempenho, etc.)” (Junça-Silva *et al.*, 2017).

Segundo Weiss e Cropanzano (1996), estes eventos deverão ser investigados relativamente ao trabalho e ao seu dia-a-dia para que se possam aferir quais as repercussões que podem surgir no comportamento organizacional.

Os eventos diários têm sido há muito estudados por Weiss e Cropanzano (1996) que desenvolveram a Teoria dos Eventos Afetivos. Esta teoria assenta num quadro de referência que sugere que “os eventos afetivos no trabalho despertam reações emocionais que vão influenciar as atitudes e comportamentos dos colaboradores no local de trabalho” (Weiss & Cropanzano, 1996; Junça-Silva *et al.*, 2017). Estes autores também referem que estes eventos necessitam de ser considerados significantes para o indivíduo para os mesmos lhes causarem emoções, que podem ser agradáveis ou desagradáveis. Estas emoções, consoante sejam positivas ou negativas, poderão ter impacto nas atitudes e comportamentos destes indivíduos.

Micro-eventos afetivos diários e o seu impacto no bem-estar e desempenho

Ou seja, os micro-eventos diários que ocorrem no trabalho, tanto os micro-eventos positivos como os negativos, segundo este quadro de referência, geram reações emocionais positivas ou negativas, respectivamente, que exercem uma grande influência sobre a satisfação e o desempenho no trabalho. Existem ainda outras variáveis que podem influenciar estes eventos diários, externas ou internas, tais como o ambiente de trabalho e as características de personalidade, respectivamente, exercendo assim também uma influência nas emoções do indivíduo. Adicionalmente, a frequência e natureza destes eventos diários, depende da organização e da situação onde o indivíduo possa estar inserido, e principalmente quando existem objetivos para atingir ou avaliações de desempenho (e.g., Pekrun *et al.*, 2006).

Desta forma, as “experiências afetivas dizem respeito a micro-eventos diários relacionados com o trabalho que provocam reações emocionais positivas ou negativas” (Junça-Silva *et al.*, 2017).

Micro-eventos Diários Negativos no Trabalho (*Daily Hassles*)

Os micro-eventos diários negativos no trabalho, referidos na literatura como *Daily Hassles*, têm sido um dos focos quando se tenta aferir a influência do trabalho no bem-estar e desempenho do colaborador.

Durante um dia de trabalho, o indivíduo pode estar sujeito a diferentes situações e fatores, que podem influenciar as suas emoções, os seus pensamentos, os seus sentimentos, a sua forma de estar, e como consequência principal, afetar o seu bem-estar subjetivo e o seu desempenho, de forma negativa.

Os micro-eventos diários negativos no trabalho têm sido definidos como as pequenas coisas que podem, de alguma maneira, irritar ou frustrar os indivíduos no trabalho (Lazarus, 1993; Junça-Silva *et al.*, 2017). Estes micro-eventos negativos exercem uma influência negativa sobre as emoções, o que acaba por afetar a forma como os indivíduos desenvolvem o seu trabalho, uma vez que o seu nível de bem-estar diminui, bem como o seu desempenho. “Os micro-eventos diários negativos no trabalho são avaliados como sendo relevantes ou ameaçadores ao bem-estar” (Junça-Silva, Caetano & Lopes, 2019).

Micro-eventos afetivos diários e o seu impacto no bem-estar e desempenho

São de várias naturezas, os motivos e fatores que influenciam os indivíduos de forma negativa, durante o seu dia-a-dia de trabalho numa organização. Por exemplo, um indivíduo pode sentir “falta de apoio do superior ou carga de trabalho quantitativa” (Junça-Silva *et al.*, 2017), o que pode levá-lo a desenvolver emoções, pensamentos e até ações negativas, que podem prejudicar o seu bem-estar, e, conseqüentemente, o seu desempenho. Segundo Junça-Silva *et al.* (2019), os micro-eventos diários negativos no trabalho podem ser “(1) determinados de acordo com a situação, (2) raros ou (3) recorrentes”. A frequência destes micro-eventos depende da natureza do contexto de trabalho e das situações que poderão surgir, mas também da forma como o indivíduo lida com tais situações e ambientes.

Em última análise, os micro-eventos diários negativos no trabalho podem afetar a forma como o indivíduo percebe a sua vida, o que exerce uma grande influência sobre o trabalho por si desenvolvido numa organização.

É importante então entender e mensurar a influência dos micro-eventos diários negativos no trabalho sobre as emoções do indivíduo e a influência que terá no seu bem-estar subjetivo e no seu desempenho. Surge assim a primeira hipótese de estudo:

Hipótese 1

Os micro-eventos diários negativos no trabalho têm uma relação negativa e significativa com as emoções.

Micro-eventos Diários Positivos no Trabalho (*Daily Uplifts*)

Os micro-eventos diários positivos no trabalho, na literatura referidos como *Daily Uplifts*, também exercem a sua influência, desta vez, positiva, no indivíduo e no seu trabalho. Os micro-eventos positivos podem originar emoções positivas nos colaboradores, o que irá impactar, também de forma positiva, o bem-estar e desempenho dos mesmos (Lazarus, 1991).

Os micro-eventos diários positivos no trabalho têm sido definidos como “as experiências positivas que surgem no dia-a-dia no local de trabalho” (Junça-Silva *et al.*, 2017). Estas experiências positivas surgem quando, por exemplo, um colaborador recebe

feedback positivo acerca do desempenho ou recebe apoio (Junça-Silva *et al.*, 2017). Como tal, os colaboradores que experienciam estes micro-eventos positivos durante o seu dia de trabalho, refletem emoções mais positivas, tornando-se “menos propensos a experienciar emoções negativas no local de trabalho” (Junça-Silva *et al.*, 2017). Segundo a literatura, “uma alta frequência de experiências de afeto positivo vai levar a níveis mais elevados de bem-estar e a melhores resultados de desempenho” (Junça-Silva *et al.*, 2017).

Tal como os micro-eventos diários negativos no trabalho, os micro-eventos diários positivos no trabalho estão relacionados com fatores relacionados com o trabalho que impactam na forma como o indivíduo se sente na organização e na vida em geral, sugerindo uma relação direta com o bem-estar e desempenho do mesmo.

Desta forma, é também essencial conseguir estudar e aferir qual o impacto e influência exercida pelos micro-eventos positivos no trabalho no colaborador, para se manter organizações saudáveis e produtivas, uma vez que o bem-estar se relaciona com a saúde dos indivíduos e o seu desempenho com a produtividade e compromisso. De acordo com Junça-Silva *et al.*, (2017), “colaboradores comprometidos experienciam melhor saúde”.

Os micro-eventos diários no trabalho, tanto os positivos como os negativos, têm sido então estudados na perspetiva de compreender e ajudar a melhorar o bem-estar e desempenho do colaborador no seu trabalho.

Irá então ser testada a seguinte hipótese para se poder inferir qual a influência dos micro-eventos diários positivos no trabalho sobre as emoções dos indivíduos.

Hipótese 2

Os micro-eventos diários positivos no trabalho têm uma relação positiva e significativa com as emoções.

Emoções no Trabalho

As emoções no trabalho são um tema há muito estudado, mas a sua definição é de difícil construção. Esta dificuldade deve-se ao facto de a sua definição “parecer surgir da observação de que uma reação emocional não é uma reação, mas uma constelação de reações relacionadas” (Weiss & Cropanzano, 1996).

Segundo Weiss e Cropanzano (1996), as emoções e o humor são muitas vezes confundidos e poucas têm sido as tentativas para diferenciar estas duas dimensões. Isto deve-se principalmente a terem sido estudadas através de duas óticas de investigação diferentes e devido à temática do humor ser relativamente recente.

Em relação às emoções no trabalho, foram muitos os investigadores que tentaram categorizá-las, recorrendo ao desenvolvimento de listas de emoções primárias, como por exemplo, “raiva, amor, frustração, alegria” (Weiss & Cropanzano, 1996). No que diz respeito a emoções secundárias, segundo os mesmos autores, as mesmas correspondem a estados emocionais derivados de uma combinação destas emoções primárias.

As definições de emoções têm então quatro principais componentes (Frijda, 1993). A primeira assenta na componente experiencial do afeto, que diz respeito ao aspeto que dá aos sentimentos o seu carácter emocional e não cognitivo. Em segundo, o mesmo autor mencionou que um indivíduo geralmente não está consciente se se está a sentir bem ou mal, mas antes está consciente do prazer ou desagrado que tal evento lhe proporciona, e, portanto, a experiência do afeto está ligada à avaliação feita do evento. Terceiro, Frijda (1993) referiu que as emoções são também caracterizadas pela grande variedade de alterações corporais fisiológicas. Por último, este autor sugeriu que a experiência de uma emoção inclui “uma prontidão para a ação, uma prontidão geral para lidar com o meio ambiente através do aumento da excitação e vigilância”.

Está então implícito nas componentes apresentadas acima, que uma “emoção é uma reação a um evento” e, portanto, para Frijda (1993), as emoções têm, na sua origem, um objeto ou um evento específico. No que diz respeito ao humor, o mesmo não está relacionado com nenhum objeto ou evento causal. Aqui se tem a principal diferença entre estas duas dimensões. Sendo assim, é importante compreender as emoções, uma vez que assentam num objeto causal e por isso podem predizer respostas.

Micro-eventos afetivos diários e o seu impacto no bem-estar e desempenho

Tal como foi referido anteriormente, são vários os micro-eventos do dia-a-dia, classificados como positivos ou negativos, com que cada indivíduo tem de se cruzar diariamente no seu local de trabalho. “Acontecem coisas às pessoas nas configurações de trabalho e por vezes as pessoas reagem emocionalmente a esses eventos” (Weiss & Cropanzano, 1996). Estes eventos são objetos que influenciam as emoções. É o que refere a Teoria dos Eventos Afetivos (Weiss & Cropanzano, 1996): “estas experiências afetivas têm influência direta nos comportamentos e atitudes”. Esta teoria foca-se então na “estrutura, causas e consequências das experiências afetiva no trabalho”, reconhecendo que o afeto é um construto “multidimensional e enfatiza a importância da estrutura da experiência psicológica” (Weiss & Cropanzano, 1996).

É também importante referir que o tempo faz com que o afeto flutue. Esta flutuação pode dever-se a componentes endógenas, tais como as disposições afetivas, ou a componentes exógenas, que dizem respeito a eventos afetivos relevantes que podem ser “chocantes” para padrões de afeto já existentes. Isto relativamente a causas. Relativamente a consequências, estas podem ser subdividas em dois grupos: (1) comportamentos dirigidos por afeto e (2) comportamentos dirigidos por julgamento. Os primeiros são “influenciados por efeitos diretos do afeto no processamento cognitivo ou *bias* de julgamento” (Weiss & Cropanzano, 1996) e os segundos são mediados pela satisfação, consequência dos processos de decisão.

Adicionalmente, existe uma abordagem disposicional que se relaciona com os traços de personalidade do indivíduo. “Existem traços de personalidade que predizem tendências emocionais gerais nas pessoas” (Weiss & Cropanzano, 1996), são eles: a afetividade positiva (PA) e a afetividade negativa (NA). Os indivíduos com maior PA, “tendem a ser animados, sociáveis e frequentemente estão de bom humor”. No que diz respeito aos indivíduos com maior NA, estes “tendem a ser mais stressados e infelizes, focando-se no lado negativo das coisas” (Weiss & Cropanzano, 1996).

Resumidamente, segundo esta teoria, os micro-eventos diários no trabalho influenciam as emoções dos indivíduos, o que trará fortes impactos ao seu bem-estar subjetivo e ao seu desempenho em contexto organizacional.

Dessa forma, as emoções no trabalho, (afeto positivo e afeto negativo), podem intervir como uma variável mediadora entre os micro-eventos diários no trabalho e o bem-

estar subjetivo e também o desempenho do indivíduo. Surgem assim as seguintes hipóteses de estudo:

Hipótese 3

As emoções no trabalho predizem, positiva e significativamente, o bem-estar subjetivo do indivíduo.

Hipótese 3a

As emoções no trabalho medeiam, significativamente, a relação negativa entre micro-eventos diários negativos e bem-estar subjetivo.

Hipótese 3b

As emoções no trabalho medeiam, significativamente, a relação positiva entre micro-eventos diários positivos e bem-estar subjetivo.

Hipótese 4

As emoções no trabalho predizem, positiva e significativamente, a percepção de desempenho do indivíduo.

Hipótese 4a

As emoções no trabalho medeiam, significativamente, a relação negativa entre micro-eventos diários negativos e a percepção de desempenho.

Hipótese 4b

As emoções no trabalho medeiam, significativamente, a relação positiva entre micro-eventos diários positivos e a percepção de desempenho.

Bem-Estar Subjetivo e Desempenho no Trabalho

Como vimos anteriormente, os micro-eventos diários no trabalho podem influenciar variáveis como o bem-estar e o desempenho do colaborador. O presente estudo irá focar-se então no bem-estar e desempenho do colaborador no seu trabalho e nas variáveis que os podem influenciar.

O bem-estar subjetivo, segundo Diener (1984), é um construto multidimensional composto por duas componentes. Estas duas componentes diferenciam-se por uma ser de ordem cognitiva, tendo a satisfação com a vida como variável, e outra ser de ordem afetiva, que diz respeito ao afeto positivo e negativo demonstrado pelo indivíduo.

Bakker e Oerlemans (2011) referem que um colaborador, quando demonstra um diminuído bem-estar no trabalho é quando o mesmo se sente insatisfeito, ocorrendo uma diminuição das suas emoções positivas e revelando um aumento nas suas emoções negativas em contexto de trabalho. Assim, fatores como a satisfação com o trabalho e a felicidade no trabalho, têm sido estudados, por exemplo, por Judge *et al.* (2001) e Diener *et al.* (2010), de forma a poderem averiguar e partilhar a forma como estas variáveis impactam no bem-estar de um indivíduo no seu trabalho.

Segundo Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris (2008), os antecedentes relativos ao bem-estar e ao desempenho estão relacionados com as exigências e recursos no trabalho. Segundo esta teoria, é necessário que exista uma correspondência entre as exigências e os recursos disponíveis no trabalho, para que um indivíduo se possa sentir satisfeito com o seu trabalho, experiencie bem-estar durante o decorrer do mesmo e tenha um desempenho que corresponda às expectativas profissionais. Desta forma, quando as exigências excedem os recursos disponíveis no trabalho, os colaboradores experienciam afeto negativo, o que diminui significativamente o seu desempenho e bem-estar no trabalho (Bakker & Demerouti, 2008). De acordo com Waterman (1993), um colaborador tem a perceção de sentimentos de crescimento, produtividade e felicidade quando as exigências correspondem ou apenas excedem ligeiramente os recursos. Acaba então por se tornar um ciclo: quando um indivíduo no seu trabalho experiencia bem-estar, satisfação e emoções positivas, estas acabam por aumentar os seus recursos cognitivos e afetivos. Se estes recursos se mantiverem em quantidades superiores ou equivalentes às exigências, o bem-estar e as emoções positivas vão continuar a proliferar, e assim sucessivamente. É

o que refere a teoria *broad-and-build* de Fredrickson (2001), onde os indivíduos que têm acesso a estas emoções positivas conseguem expandir o seu capital humano.

Estas emoções positivas “estão ligadas às necessidades emocionais mais básicas no local de trabalho” (Junça-Silva *et al.*, 2017). A expansão do capital humano, decorrente da melhoria do bem-estar e do desempenho do colaborador, vai então contribuir para a organização onde o mesmo se insere (Junça-Silva *et al.*, 2017).

O ciclo, acima mencionado, pode ainda ser visualizado e interpretado como duas espirais, segundo Fredrickson e Joiner (2002), onde uma espiral ascendente em direção ao bem-estar é ativada pelo afeto positivo, e, pelo contrário, uma espiral descendente é ativada pelo afeto negativo, em direção à depressão e ansiedade (Junça-Silva *et al.*, 2017).

Para Junça-Silva *et al.* (2017) é então provável que quando os colaboradores experienciem micro-eventos positivos no trabalho, os mesmos relatem também maiores níveis de bem-estar e desempenho, consequência do afeto positivo e compromisso no trabalho.

O afeto positivo é o foco principal da Teoria dos Eventos Afetivos (AET) de Weiss e Cropanzano (1996). De acordo com Bakker e Oerlemans (2001), “uma frequência alta de afeto positivo é necessária não só para o bem-estar dos colaboradores, mas também para um desempenho ótimo no trabalho” (Junça-Silva *et al.*, 2017). Desta forma, investigadores como, por exemplo, Estrada *et al.* (1997) e Fisher e Noble (2004) também têm demonstrado que o afeto positivo aumenta o desempenho e o bem-estar.

São vários os estudos que referem que o compromisso no trabalho está positivamente relacionado com o aumento do bem-estar (Schaufeli *et al.*, 2002), com o afeto positivo no trabalho (Bakker & Bal, 2010), com o desempenho no trabalho (Xanthopoulou *et al.*, 2009) e até com comportamentos de cidadania (Bakker *et al.*, 2004). De acordo com Rich, Lepine & Crawford (2010), os colaboradores que demonstram maior compromisso com o seu trabalho, são os mesmos que estarão mais propensos a trabalhar mais, reflexo da influência nos estados afetivos positivos no desempenho global (Junça-Silva *et al.*, 2017).

O compromisso no trabalho, na literatura *work engagement*, segundo Schaufeli e Bakker (2004), “é um estado positivo, ativo e afetivo caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção” (Junça-Silva *et al.*, 2017). De acordo com os mesmos autores, o vigor refere-

se a quando os indivíduos experienciam “níveis elevados de energia e resiliência mental durante o trabalho e persistência mesmo perante a adversidade”. No que diz respeito à dedicação, a mesma é verificada quando um indivíduo está “fortemente envolvido com o trabalho e experiencia um sentimento de significância e entusiasmo” (Junça-Silva *et al.*, 2017). Relativamente à absorção, esta corresponde a quando um indivíduo está “completamente focado e de forma feliz absorto no trabalho” (Junça-Silva *et al.*, 2017).

Tendo em atenção a teoria *broad-and-build* de Fredrickson (2001), existe então uma relação entre as emoções sentidas pelos colaboradores a par dos micro-eventos diários no trabalho e o bem-estar e desempenho dos mesmos.

Dada a relevância dos micro-eventos diários no trabalho, é importante averiguar o modo como os indivíduos lidam com esses eventos e com os seus efeitos.

Das diversas estratégias e práticas que têm sido sugeridas para se lidar eficazmente com esses micro-eventos, nomeadamente os negativos, a *mindfulness* tem vindo a ser objeto de estudo nos últimos anos no contexto de trabalho.

Mindfulness

O aumento do stress em contextos organizacionais, tem sido um dos tópicos mais falados quando se relaciona o trabalho com o bem-estar. Estudos têm evidenciado aumentos nos níveis de stress, quando falamos no contexto de trabalho a um nível geral, o que se verifica na diminuição do bem-estar e desempenho dos colaboradores. Esta diminuição põe em risco também a saúde mental dos indivíduos, levando-os, muitas vezes, à depressão e ansiedade, podendo levar até doenças mentais mais sérias. ‘Dado este contexto, existem esforços em percurso para desenvolver iniciativas para ajudar as pessoas a lidarem com os *stresses* do trabalho, e para se protegerem contra ou melhorarem questões de saúde mental relacionadas com o trabalho (Lomas, Medina, Ivtzan, Rupprecht, Hart & Eiroa-Orosa, 2017).’

Assim surgiu a *mindfulness* em contexto organizacional, para que se possam reduzir potenciais riscos para a saúde mental dos colaboradores. A partir dos anos 90, o interesse nestas intervenções baseadas em *mindfulness* para colaboradores tem

aumentado consistentemente, “como um meio para melhorar o bem-estar e o desempenho, bem como uma medida para construir resiliência contra o *stress* e o *burnout*” (Shapiro, Schwartz & Bonner, 1998).

Mindfulness tem sido muitas vezes associada a técnicas de meditação. Adquiriu uma grande importância através de John Kabat-Zinn (1982), que utilizou este conceito na implementação de um programa de redução de stress (MBSR – *Mindfulness-Based Stress Reduction*), aplicado a doentes com dores crónicas, primeiramente. O programa de MBSR de Kabat-Zinn é implementado em grupo por um instrutor de *mindfulness*, envolvendo 8 a 10 reuniões, onde os participantes meditam e praticam uma variedade de técnicas de *mindfulness*.

A quantidade de literatura está então a aumentar no que diz respeito ao apoio de que a *mindfulness* pode aumentar o bem-estar psicológico e o funcionamento cognitivo (Brown & Ryan, 2003; Chiesa, Calati & Serretti, 2011).

O conceito de *mindfulness* teve a sua origem no Budismo. “A figura central do budismo não é um Deus, mas um ser humano, Siddhartha Gautama” (Harari, 2011:264), que segundo a tradição budista, era o herdeiro de um pequeno reino nos Himalaias, por volta de 500 a.C. De acordo com esta tradição, Gautama atingiu o nirvana, que significa a extinção do fogo, ou seja, a libertação de todo o sofrimento. Desde então foi conhecido como “Buda”, que significa “O Iluminado” e dedicou o resto da sua vida a propagar esta mensagem de “cessação do fogo”, para que todos pudessem libertar-se do sofrimento. O sofrimento surgia a partir do desejo sentido pelos indivíduos, e para se libertarem dele, teriam de treinar a sua mente a conseguir experienciar a realidade tal como ela é. Esta era a única lei de Buda, que traduzia todos os seus ensinamentos. Esta lei conhecida como *Dharma* ou *Dhamma*, é vista pelos budistas como uma lei universal da natureza.” (Harari, 2011:266).

Segundo Williams (2008), *mindfulness* diz respeito “à consciência que surge de tomar atenção ao propósito, no momento presente e sem julgamento às coisas como elas são”. Pode dizer-se que é constituído por estas duas componentes elementares, onde a primeira diz respeito à atenção/consciência ao que é percebido no presente (Autorregulação da Atenção), e a segunda ao processamento experiencial sem julgamento, recetivo e aberto (Orientação para a experiência) (Bishop, Lau, Shapiro, Carlson, Anderson, Carmody & Devins, 2004).

Micro-eventos afetivos diários e o seu impacto no bem-estar e desempenho

Shapiro, Carlson, Astin e Freedman (2006) referiram que o conceito pode também ser tripartido, onde a primeira componente (1) é a intenção (para focar a atenção deste modo), a segunda (2) é a atenção (e todos os processos cognitivos que envolve) e a terceira (3) é a atitude (como a compaixão e não julgamento pelo objeto de atenção que se adota).

Depois da atenção focada, ocorre uma transição para as práticas de Monitorização Aberta que, segundo Farb, Anderson, Irving e Segal (2014), dizem respeito à concentração da atenção difundida por todas as sensações físicas, pensamentos e também emoções. Estas práticas procuram aumentar a consciência do indivíduo levando-os a produzir *insights* nos seus padrões habituais de comportamento, nomeadamente no que diz respeito a causas de distração e de reação. Assim, a prática de *mindfulness* é composta por estas duas formas de Atenção, onde se inicia a prática através de um período de Atenção Focada, para foco da consciência, e posteriormente, sugere-se um estado mais recetivo, conseguido através da Monitorização Aberta (Chiesa *et al.*, 2011).

Mindfulness pode referir-se então a “atividades mentais que partilham um foco comum no treino da autorregulação da atenção e consciência” (Lomas, Ivtzan & Fu, 2015).

Para Langer, *Mindfulness* pode ser entendido como “o processo de conceber novas distinções. Não importa se o que é notado é importante ou trivial, desde que seja novo para o espectador” (Langer & Moldoveanu, 2000). Esta concetualização “inclui explicitamente a categorização cognitiva deliberada, a criação de novas categorias e a adaptação a situações de mudança” (Brown, Ryan & Creswell, 2007; Brown & Ryan, 2003; Langer, 1989b).

No que diz respeito às práticas de *mindfulness*, estas diferem das técnicas de relaxamento, uma vez que são “formas de treino mental para reduzir a vulnerabilidade cognitiva a modos reativos da mente que podem por outro lado aumentar o stress e o distress emocional” (Bishop *et al.*, 2004). Existe um estado de auto-observação que cria um espaço entre a perceção e a resposta do indivíduo, permitindo-lhe “responder a situações de forma mais refletiva” (Bishop *et al.*, 2004), em vez de reflexiva, onde subsiste uma posição de aceitação perante toda a experiência. É como se se excluíssem todos os filtros das crenças, expectativas e desejos e se olhasse para o objeto como pela primeira vez (Bishop *et al.*, 2004). Segundo o mesmo autor, é desta forma que o *distress*

emocional será sentido com menos intensidade, a partir do momento em que o processo de aceitação modifica o seu significado subjetivo.

Seja a *mindfulness* visto como um estado, uma qualidade ou mesmo como uma prática, o seu significado principal diz respeito a um meta-mecanismo que é referido como perceber (*reperceiving*). A mudança de perspectiva que é assegurada pelas três componentes principais da *mindfulness* – intenção, atenção e atitude – permite ao indivíduo uma mudança de perspectiva, através do perceber da situação, pois existe um recuo e uma compreensão diferente da situação, através do testemunho que difere da imersão no drama pessoal (Shapiro *et al.*, 2006). Esta percepção pode também designar-se descentralização, uma vez que surge como uma “habilidade de observar os pensamentos e sentimentos como eventos temporários e objetivos na mente, em oposição a reflexões próprias que são necessariamente verdade” (Fresco, Segal, Buis & Kennedy, 2007) e tem tido um impacto positivo sobre o bem-estar. Segundo Shapiro, Astin, Bishop e Cordova (2005), nas intervenções baseadas em *mindfulness*, a intenção não é mudar os sentimentos, pensamentos ou emoções, por si só, mas antes permitir às pessoas tornarem-se mais conscientes e terem uma relação diferente com os conteúdos que surgem.

Mindfulness pode então ser importante porque permite aos indivíduos a libertação de pensamentos automáticos e outros hábitos, ajudando na regulamentação comportamental (ou autorregulação), que tem sido associado à melhoria do bem-estar (Ryan & Deci, 2000). “Uma rota dirigida através da qual a *mindfulness* pode melhorar o bem-estar é a sua associação com maior qualidade ou otimização de experiências momento-a-momento” (Brown & Ryan, 2003).

As práticas de *mindfulness* têm demonstrado uma extrema eficácia na regulação das emoções adaptativa em desordens tais como a ansiedade e depressão, que afetam tanto o bem-estar e desempenho dos indivíduos (Hofmann, Sawyer, Witt & Oh, 2010; Piet & Hougaard, 2011). De acordo com Lomas *et al.*, (2017), “parece existir um impacto benéfico de forma geral da *mindfulness* sobre a saúde mental”. Vários são os investigadores que têm procurado estudar o impacto e resultados das intervenções de *mindfulness* em variáveis como experiências espirituais (Shapiro *et al.*, 1998), satisfação no trabalho (Hülshager *et al.*, 2013) e bem-estar subjetivo (De Vibe *et al.*, 2013). Também têm sido realizados estudos que consideram como facetas do bem-estar, a resiliência, as relações e a inteligência emocional (Lomas *et al.*, 2017). É através do mecanismo da Reperceção, segundo Shapiro *et al.* (2006), que os indivíduos conseguem separar as

Micro-eventos afetivos diários e o seu impacto no bem-estar e desempenho

situações angustiantes, que anteriormente poderiam provocar stress. Reperceber é visto então como uma capacidade de regulação emocional. Walsh & Shapiro (2006) referem que a meditação é vista como uma prática de autorregulação, determinada pela atenção e consciência, para que os processos mentais tenham um controlo voluntário e possam promover um bem-estar mental geral.

Neste sentido surgem então as seguintes hipóteses relacionadas para que se consiga aferir qual a sua verdadeira influência. Ou seja, se a *mindfulness* pode ser vista como um moderador entre os preditores de bem-estar subjetivo e perceção de desempenho deste estudo, entre eles os micro-eventos diários no trabalho e as emoções.

Hipótese 5a

A relação indireta entre micro-eventos negativos diários e bem-estar subjetivo através das emoções é moderada pela *mindfulness*, de tal forma que, o efeito indireto será mais forte para indivíduos com maiores níveis de *mindfulness*.

Hipótese 5b

A relação indireta entre micro-eventos positivos diários e bem-estar subjetivo através das emoções é moderada pela *mindfulness*, de tal forma que, o efeito indireto será mais forte para indivíduos com maiores níveis de *mindfulness*.

Hipótese 5c

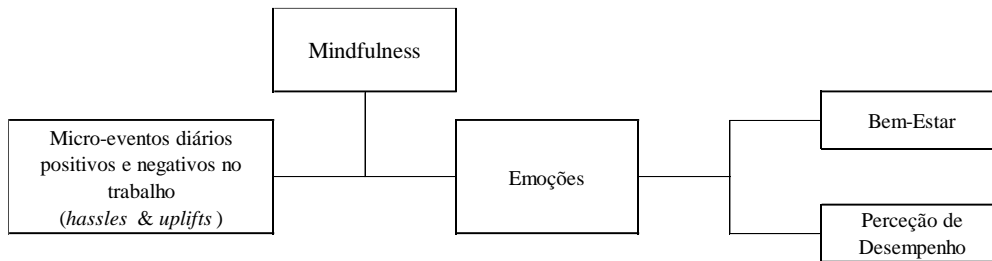
A relação indireta entre micro-eventos negativos diários e perceção de desempenho através das emoções é moderada pela *mindfulness*, de tal forma que, o efeito indireto será mais forte para indivíduos com maiores níveis de *mindfulness*.

Hipótese 5d

A relação indireta entre micro-eventos positivos diários e perceção de desempenho através das emoções é moderada pela *mindfulness*, de tal forma que, o efeito indireto será mais forte para indivíduos com maiores níveis de *mindfulness*.

Resumindo, com base na literatura, foi proposto o seguinte modelo de investigação:

Figura 1 - Modelo de investigação com a *mindfulness* como variável moderadora



Métodos de Investigação

De forma a poder investigar-se as hipóteses colocadas acima, foram realizados inquéritos a 176 indivíduos que possuíam um vínculo laboral. Destes 123 eram mulheres e 53 homens. A idade média dos participantes foi de 38.32 anos (SD=11,91). Este inquérito foi anteriormente testado por 3 indivíduos diferentes e independentes para testar a clareza e a coerência das escalas. A resposta a este inquérito foi voluntária e confidencial.

Operacionalização das variáveis

Para se averiguar os micro-eventos diários no trabalho foi utilizada a *Scale For Daily Hassles And Uplifts at Work* (SDHUW), desenvolvida por Junça-Silva *et al.* (2019, *in press*). Esta escala pretendia medir, em termos de frequência, a quantidade de micro-eventos diários positivos e negativos a que o indivíduo esteve sujeito naquele exato dia.

A SDHUW foi subdivida em duas escalas. A primeira subescala diz respeito à dimensão micro-eventos diários positivos no trabalho (*daily uplifts*) e compreendia 8 itens. Estes pretendiam medir 5 construtos: (1) conquistas, reconhecimento e eventos positivos relacionados com a tarefa; (2) interações interpessoais agradáveis; (3) humor e comunicação; (4) gestão de tempo e eventos positivos relacionados com o cliente; e (5) eventos positivos organizacionais. As afirmações utilizadas nos itens foram por exemplo “As pessoas ao meu redor estavam de bom humor”, “Recebi feedback positivo acerca do

meu desempenho”. Esta apresentou uma boa consistência interna, com um alfa de *Cronbach* de .71. A segunda subescala fazia jus à dimensão micro-eventos diários negativos no trabalho (*daily hassles*) e foi composta por 10 itens, onde se pretendeu aferir os seguintes 5 construtos: (1) conflitos e relações interpessoais desagradáveis; (2) ameaças à autoeficácia e ao desempenho; (3) gestão de tempo e eventos relacionados com as tarefas; (4) falhas, interrupções e aborrecimentos; e (5) eventos negativos organizacionais e relacionados com a liderança. Alguns exemplos de afirmações utilizadas nesta subescala foram: “Tive dificuldades em priorizar o meu trabalho”, “Senti desconforto físico”, “Cheguei atrasado(a) ao trabalho”. Esta escala apresentou uma boa consistência interna, com um alfa de *Cronbach* de .75.

As emoções no trabalho foram medidas através da mensuração do afeto positivo (PA) e o afeto negativo (NA), através da Escala *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS), desenvolvida e validada por Watson, Clark e Tellegen (1988). Após análise fatorial e teste de confiabilidade, a escala PANAS manteve 10 itens ao todo, onde metade dizem respeito a itens de PA (5 itens) e a outra metade referem-se a itens de NA (5 itens).

No que diz respeito à escala PA, foram incluídos itens, como por exemplo, “Inspirado”, “Ativo”, “Interessado”, dando origem ao Fator PA que apresentou um alfa de *Cronbach* de .91, nível ótimo de confiabilidade. Para a escala NA, os itens compreendidos foram por exemplo, “Perturbado”, “Irritado”, “Nervoso”, originando o Fator NA cujo apresentou um nível bom de confiabilidade, com um alfa de *Cronbach* de .89.

Para se proceder à análise destes dois fatores, foi criado um rácio entre o Fator PA e o Fator NA, que deu origem ao Fator EMO, que permite aferir qual a proporcionalidade do afeto positivo em função do afeto negativo. Ou seja, quando este rácio é maior que 1 significa que o afeto positivo se sobrepõe ao afeto negativo.

O bem-estar subjetivo foi avaliado a partir da *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) desenvolvida por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985). Esta permite medir a satisfação global com a vida. Todos os 5 itens desta escala foram mantidos, dando origem ao Fator SWLS, que apresentou um alfa de *Cronbach* de .77, demonstrando uma boa consistência interna. Entre os itens incluídos nesta escala, algumas afirmações foram por exemplo “Em muitos aspetos, a minha vida aproxima-se dos meus ideais.”, “Estou

satisfeito com a minha vida”. O bem-estar subjetivo constitui a primeira variável dependente.

O desempenho individual no trabalho foi medido através do *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ), desenvolvido por Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, van Buuren, van der Beek e de Vet, (2013). Nesta análise, foram utilizados os 2 construtos na aplicação da Escala IWPQ: o desempenho na tarefa e o desempenho contextual, que representaram ambos o mesmo fator (PERF). Este apresentou um bom nível de consistência interna, com um alfa de *Cronbach* de .85. Assim se pode inferir a segunda variável dependente.

De forma a mensurar a variável *mindfulness*, utilizou-se a escala *Mindful Attention Awareness Scale* (MAAS), desenvolvida por Brown e Ryan (2003). O objetivo principal da mesma assenta no alcance e medição do aspeto central da experiência da *mindfulness* tal como a atenção ao momento presente e a consciência. Esta escala é composta por 15 itens e todos eles foram retidos num só fator (MIND) para efeitos desta análise. Alguns exemplos no que diz respeito aos itens foram “Eu posso sentir uma emoção e só ter noção disso algum tempo depois”, “Para mim, é difícil estar focado no que está a acontecer no presente.”, “Eu faço as minhas atividades à pressa sem prestar muita atenção a elas”. Este fator apresentou um alfa de *Cronbach* de .87, o que significa que existe consistência interna e que se pode proceder à análise de forma confiável.

Os resultados que irão ser apresentados neste estudo, dizem respeito à estatística descritiva das variáveis em questão, às relações existentes entre elas e a regressão linear múltipla para que se possa testar as hipóteses colocadas. Toda esta análise estatística foi realizada através do *IBM SPSS Statistics 25*[®].

Análise de Resultados

A análise seguinte foi possível devido à verificação de todos os pressupostos correspondentes à regressão linear múltipla: a regressão é linear nos coeficientes, está corretamente específica e tem uma componente residual; o valor esperado dos resíduos é zero $E(\epsilon_i)=0$; as variáveis preditoras são não correlacionadas com os resíduos:

Micro-eventos afetivos diários e o seu impacto no bem-estar e desempenho

$Cov(\varepsilon_i, X)=0$; existe ausência de correlação entre os resíduos: $Cov(\varepsilon_i, \varepsilon_j)=0, i \neq j$; a variância dos resíduos é constante: $Var(\varepsilon_i)=\sigma^2$ (Homocedasticidade); a normalidade dos resíduos: $\varepsilon_i \cap N(0, \sigma^2)$; e ausência de correlação entre as variáveis independentes (multicolinearidade).

Na Tabela 1, estão representadas a estatística descritiva e as correlações entre as todas as variáveis estudadas.

Tabela 1 - Estatística descritiva e correlações entre as variáveis

	Média	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Bem-Estar Subjetivo	3.49	0.64	1						
2. Mindfulness	3.46	0.58	0.15*	1					
3. Afeto Positivo	3.77	0.61	0.32**	0.13	1				
4. Afeto Negativo	2.24	0.71	-0.23**	-0.42**	-0.21**	1			
5. Desempenho	3.9	0.51	0.30**	0.37**	0.57**	-0.33**	1		
6. Uplifts	3.36	0.6	0.33**	0.10	0.45**	-0.27**	0.40**	1	
7. Hassles	2.33	0.65	-0.11	-0.41**	-0.18*	0.45**	-0.38**	-0.22**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

1. A influência dos micro-eventos diários nas emoções do indivíduo

A hipótese 1 sugeria que os micro-eventos diários negativos prediziam significativamente as emoções negativas do indivíduo. As emoções representam o rácio entre o afeto positivo e o afeto negativo. Através da regressão linear, foi possível obter-se os seguintes resultados: $F_{(3,172)} = 16.47, p < 0.001$ com $R^2 = .22$. Desta forma, existe suporte para afirmar que, nesta análise, os micro-eventos diários negativos prediziam significativamente as emoções negativas do indivíduo. O coeficiente obtido, $b = -.39, t_{(172)} = 4.36$ com $p < .001$, significa que quando ocorre o aumento de 1 unidade da variável micro-eventos diários negativos, o rácio das emoções tende a diminuir 39%.

A hipótese 2 pretendia averiguar se os micro-eventos diários positivos prediziam, significativamente, as emoções positivas do indivíduo. A regressão linear demonstrou os seguintes resultados: $F_{(3,172)} = 17.11, p < .001$ com $R^2 = .23$. Desta forma, confirma-se a segunda hipótese, ou seja, os micro-eventos diários positivos predizem, significativamente, as emoções positivas do indivíduo ($b = .42, t_{(172)} = .09, p < .001$). Por

cada aumento de unidade de eventos diários positivos, o rácio das emoções também aumenta em 42%.

2. A influência das emoções no bem-estar subjetivo do indivíduo

A hipótese 3 propôs que as emoções no trabalho medeiam a relação entre micro-eventos diários e o bem-estar subjetivo do indivíduo. Esta hipótese subdivide-se em hipótese 3a (para os micro-eventos diários negativos) e 3b (para os micro-eventos diários positivos). Para testar ambas as hipóteses, foi utilizada a macro do PROCESS (Hayes, 2018), modelo 4, de forma a testar o modelo de mediação.

A hipótese 3a previa que, as emoções iriam mediar a relação negativa entre micro-eventos diários negativos e o bem-estar subjetivo do indivíduo. Os resultados mostram que o efeito indireto, através da amostragem *bootstrap*, dos micro-eventos diários negativos no bem-estar subjetivo, através das emoções, no modelo de mediação, foi -.16, com um intervalo de confiança de 95% de [-.25, -.10]. Uma vez que o intervalo de confiança a 95% excluiu zero, o efeito indireto revelou ser estatisticamente significativo, suportando a hipótese 3a.

Tabela 2 - Coeficientes de regressão para o modelo de mediação (H3a)

	Emoções	Bem-estar
Micro-eventos diários negativos	-.49**	.02
Emoções		.34**
R^2	.16**	.23**

Nota. Coeficientes de regressão sem estandardizados. ** $p < .01$

A hipótese 3b previa que, as emoções iriam mediar a relação positiva entre micro-eventos diários positivos e o bem-estar subjetivo do indivíduo. Os resultados evidenciam que o efeito indireto, através da amostragem *bootstrap*, dos micro-eventos diários positivos no bem-estar subjetivo, através das emoções, foi .12, com um intervalo de confiança de 95% de [.06, .20]. Uma vez que o intervalo de confiança a

Micro-eventos afetivos diários e o seu impacto no bem-estar e desempenho

95% excluiu zero, o efeito indireto revelou ser estatisticamente significativo, suportando a hipótese 3b.

Tabela 3 - Coeficientes de regressão para o modelo de mediação (H3b)

	Emoções	Bem-estar
Micro-eventos diários positivos	.47**	.25**
Emoções		.26**
R^2	.12**	.29**

Nota. Coeficientes de regressão sem estandardizados. ** $p < .01$

3. A influência das emoções na percepção de desempenho do indivíduo

À semelhança da hipótese anterior, esta também se subdivide em duas: hipótese 4a (micro-eventos diários negativos) e 4b (micro-eventos diários positivos). Para testar as hipóteses, usou-se o modelo 4, da macro do PROCESS (Hayes, 2018).

A hipótese 4a previa que, as emoções no trabalho iriam mediar a relação negativa entre micro-eventos diários negativos e o desempenho do indivíduo. Os resultados mostram que o efeito indireto, através da amostragem *bootstrap*, dos micro-eventos diários negativos no desempenho, através das emoções, foi -.11, com um intervalo de confiança de 95% de [-.18, -.05]. Uma vez que o intervalo de confiança a 95% não incluiu zero, o efeito indireto revelou ser estatisticamente significativo, suportando a hipótese 4a.

Tabela 4 - Coeficientes de regressão para o modelo de mediação (H4a)

	Emoções	Desempenho
Micro-eventos diários negativos	-.49**	-.18**
Emoções		.23**
R^2	.16**	.25**

Nota. Coeficientes de regressão sem estandardizados. ** $p < .01$

A hipótese 4b previa que, as emoções iriam mediar a relação positiva entre micro-eventos diários positivos e o desempenho do indivíduo. Os resultados evidenciaram que o efeito indireto, através da amostragem *bootstrap*, dos eventos diários positivos no desempenho, através das emoções, foi .11, com um intervalo de confiança de 95% de [.05, .17]. Uma vez que o intervalo de confiança a 95% excluiu zero, o efeito indireto revelou ser estatisticamente significativo, suportando a hipótese 4b.

Tabela 5 - Coeficientes de regressão para o modelo de mediação (H4b)

	Emoções	Desempenho
Micro-eventos diários positivos	.47**	.23**
Emoções		.23**
R^2	.12**	.27**

Nota. Coeficientes de regressão sem estandardizados. ** $p < .01$

4. A Moderação da variável *mindfulness* na influência dos micro-eventos diários nas emoções

A hipótese 5 pressupõe que o efeito indireto dos micro-eventos diários no bem-estar e no desempenho, através das emoções, seria dependente da moderação da *mindfulness*. Assim, a hipótese 5 subdivide-se em quatro hipóteses.

4.1. Mediação moderada da *mindfulness* na relação entre micro-eventos diários e bem-estar subjetivo, através das emoções

A hipótese 5a e 5b predizia que a relação indireta entre eventos diários (5a: negativos; 5b: positivos) e bem-estar subjetivo, através das emoções, seria moderada pela *mindfulness*, de tal forma que, o efeito indireto seria mais forte para indivíduos com maiores níveis de *mindfulness*.

Para testar estas hipóteses, a moderação do modelo de mediação, dividiu-se a análise em duas partes. Primeiro, conduziram-se duas moderações, nas quais se testaram o efeito de moderação da *mindfulness* na relação entre micro-eventos diários (negativos e positivos) e emoções. Estas análises foram feitas com recurso ao PROCESS, modelo 1

(Hayes, 2018). Depois, e com base nas sugestões de Hayes e Rockwood (2017), testou-se o modelo da mediação moderada (através do PROCESS, modelo 7).

Assim, para testar a hipótese 5a, conduziu-se uma análise de moderação. Esta primeira análise revelou um efeito de interação significativo entre a *mindfulness* e os micro-eventos diários negativos no trabalho ($B = .30, \beta = .14, \Delta R^2 = .01, p < .05$). Assim, os resultados mostraram que, para as pessoas com elevados níveis de *mindfulness*, experienciar micro-eventos diários negativos no trabalho, aumenta o rácio das emoções no trabalho ($B = -.57, \beta = .13, p < .01, IC\ 95\% [-.83, -.31]$). Contudo, esta relação não se mostrou significativa para quem tem baixos níveis de *mindfulness* ($B = -.21, \beta = .11, p > .05, IC\ 95\% [-.45, .01]$) (ver figura 2).

Subsequentemente, analisou-se o modelo 7 do PROCESS, para testar a mediação moderada. Os resultados revelaram que o índice associado à mediação moderada foi .10, com IC 95% [.00, .21].

A interação significativa significa que o efeito indireto varia consoante os diferentes níveis da variável moderadora, neste caso, a *mindfulness*. Assim, a hipótese 5a foi confirmada pelos dados. O efeito indireto é significativo quando a *mindfulness* apresenta níveis elevados ($B = -.19, \beta = .04, p < .01, IC\ 95\% [-.29, -.11]$) ou médios ($B = -.14, \beta = .03, p < .01, IC\ 95\% [-.21, -.07]$). A mediação deixa de ser significativa quando a *mindfulness* é baixa ($B = -.06, \beta = .05, p > .05, IC\ 95\% [-.16, .03]$).

Tabela 6 - Coeficientes de regressão para o modelo de mediação moderada (H5a)

	Emoções	Bem-estar
Micro-eventos diários negativos	-.39**	.02**
Emoções	-	.34**
Mindfulness	-.32**	-
Micro-eventos diários negativos x mindfulness	.30**	-
R^2	.22**	.23**

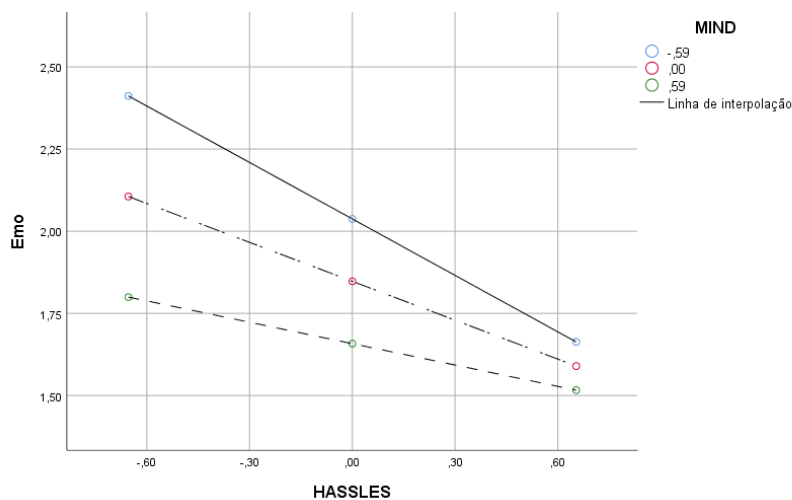
Nota. Coeficientes de regressão sem ser estandardizados. ** $p < .01$

Tabela 7 - Efeito indireto dos micro-eventos diários negativos no trabalho no bem-estar em diferentes valores da *mindfulness*

Mindfulness	Efeito indireto	ES	IC 95% L	IC 95% U
Bootstrapped				
Bem-estar				
-1 DP	-.19	.04	-.29	-.11
M	-.14	.03	-.21	-.07
+1 DP	-.06	.05	-.16	.03

Nota. Coeficientes de regressão sem ser estandardizados. Tamanho das amostras bootstrapped = 5000. L: limite mais baixo; U: limite mais alto; IC: Intervalo de confiança; ES: Erro estandardizado. ** $p < .01$

Figura 2 - Efeito moderador da *mindfulness* na relação entre micro-eventos diários negativos e emoções



Para testar a hipótese 5b, conduziu-se uma nova análise de moderação da *mindfulness* na relação entre micro-eventos diários positivos e as emoções. Esta primeira análise revelou um efeito de interação não significativo entre a *mindfulness* e os micro-eventos diários positivos no trabalho ($B = -.08$, $\beta = .13$, $\Delta R^2 = .00$, ns). Assim, os resultados mostraram que a hipótese 5b não foi confirmada pelos dados. Contudo, apesar da *mindfulness* não ter interagido significativamente com os micro-eventos diários

Micro-eventos afetivos diários e o seu impacto no bem-estar e desempenho

positivos para predizer as emoções no trabalho, esta revelou um efeito direto significativo no rácio das emoções ($B = -.44, \beta = .09, p < .01$).

Contudo, analisou-se o modelo 7 do PROCESS, para testar a mediação moderada. Os resultados revelaram que o índice associado à mediação moderada foi $-.02$, com IC 95% $[-.14, .06]$, ou seja, mais uma vez a mediação moderada não se confirmou e, como tal, a hipótese 5b não foi suportada pelos dados.

Tabela 8 - Coeficientes de regressão para o modelo de mediação moderada (H5b)

	Emoções	Bem-estar
Micro-eventos diários positivos	.41**	.25**
Emoções	-	.26**
<i>Mindfulness</i>	-.44**	-
Micro-eventos diários positivos x <i>mindfulness</i>	-.08	-
R^2	.22**	.29**

Nota. Coeficientes de regressão sem ser estandardizados. ** $p < .01$

4.2. Mediação moderada da *mindfulness* na relação entre micro-eventos diários e desempenho, através das emoções

A hipótese 5c e 5d predizia que a relação indireta entre micro-eventos diários (5a: negativos; 5b: positivos) e perceção de desempenho, através das emoções, seria moderada pela *mindfulness*, de tal forma que, o efeito indireto seria mais forte para indivíduos com maiores níveis de *mindfulness*.

Tal como se realizou anteriormente, para testar estas hipóteses, a moderação do modelo de mediação, dividiu-se a análise em duas partes. Como já tinha sido realizada a análise da moderação entre micro-eventos diários (negativos e positivos) no trabalho e as emoções, foram usadas as moderações anteriores. Posteriormente, e com base nas sugestões de Hayes e Rockwood (2017), foi testado o modelo da mediação moderada (através do PROCESS, modelo 7).

Assim, para testar a hipótese 5c, usou-se a análise de moderação já efetuada anteriormente. Esta análise revelou um efeito de interação significativo entre a

Micro-eventos afetivos diários e o seu impacto no bem-estar e desempenho

mindfulness e os micro-eventos diários negativos no trabalho ($B = .30, \beta = .14, \Delta R^2 = .01, p < .05$). Assim, os resultados mostraram que, para as pessoas com elevados níveis de *mindfulness*, experienciar micro-eventos diários negativos, aumenta o rácio das emoções ($B = -.57, \beta = .13, p < .01, IC\ 95\% [-.83, -.31]$). Contudo, esta relação não se mostrou significativa para quem tem baixos níveis de *mindfulness* ($B = -.21, \beta = .11, p > .05, IC\ 95\% [-.45, .01]$).

Subsequentemente, analisou-se o modelo 7 do PROCESS, para testar a mediação moderada. Os resultados revelaram que o índice associado à mediação moderada foi .07, com IC 95% [.00, .14].

A interação significativa significa que o efeito indireto varia consoante os diferentes níveis da variável moderadora, neste caso, a *mindfulness*. Assim, a hipótese 5c foi confirmada pelos dados. O efeito indireto é significativo quando a *mindfulness* apresenta níveis elevados ($B = -.13, \beta = .03, p < .01, IC\ 95\% [-.21, -.06]$) ou médios ($B = -.09, \beta = .03, p < .01, IC\ 95\% [-.16, -.04]$). A mediação deixa de ser significativa quando a *mindfulness* dos indivíduos é baixa ($B = -.09, \beta = .05, ns, IC\ 95\% [-.12, .02]$).

Tabela 9 - Coeficientes de regressão para o modelo de mediação moderada (H5c)

	Emoções	Desempenho
Micro-eventos diários negativos	-.39**	-.18**
Emoções	-	.23**
<i>Mindfulness</i>	-.32**	-
Micro-eventos diários negativos x <i>mindfulness</i>	.30**	-
R^2	.22**	.25**

Nota. Coeficientes de regressão sem ser estandardizados. ** $p < .01$

Tabela 10 - Efeito indireto dos micro-eventos diários negativos no desempenho em diferentes valores da *mindfulness*

<i>Mindfulness</i>	Efeito indireto	ES	IC 95% L	IC 95% U
Bootstrapped				
Desempenho				
-1 DP	-.13	.04	-.21	-.06
M	-.09	.03	-.16	-.04
+ 1 DP	-.04	.04	-.12	.02

Micro-eventos afetivos diários e o seu impacto no bem-estar e desempenho

Nota. Coeficientes de regressão sem ser estandardizados. Tamanho das amostras bootstrapped = 5000. L: limite mais baixo; U: limite mais alto; IC: Intervalo de confiança; ES: Erro estandardizado. ** $p < .01$

Para testar a hipótese 5d, usou-se, primeiramente a análise de moderação da *mindfulness* na relação entre micro-eventos diários positivos e as emoções. Esta análise, já vista anteriormente, revelou um efeito de interação não significativo entre a *mindfulness* e os micro-eventos diários positivos no trabalho ($B = -.08, \beta = .13, \Delta R^2 = .00, ns$). Assim, os resultados mostraram que a hipótese 5d não foi confirmada pelos dados. Contudo, apesar da *mindfulness* não ter interagido significativamente com os micro-eventos diários positivos para prever as emoções, esta revelou um efeito direto significativo no rácio das emoções ($B = -.44, \beta = .09, p < .01$).

Porém, analisou-se o modelo 7 do PROCESS, para testar a mediação moderada. Os resultados revelaram que o índice associado à mediação moderada foi $-.01$, com IC 95% $[-.12, .05]$, ou seja, mais uma vez a mediação moderada não se confirmou e, como tal, a hipótese 5d não foi suportada pelos dados.

Tabela 11 - Coeficientes de regressão para o modelo de mediação moderada (H5d)

	Emoções	Desempenho
Micro-eventos diários positivos	.41**	.23**
Emoções	-	.23**
<i>Mindfulness</i>	-.44**	-
Micro-eventos diários positivos x <i>mindfulness</i>	-.08	-
R^2	.23**	.27**

Nota. Coeficientes de regressão sem ser estandardizados. ** $p < .01$

Discussão de Resultados e Conclusões

Tendo em conta os resultados obtidos e o Modelo de Investigação delineado de acordo com os coeficientes resultantes da regressão linear, foi possível chegar a algumas conclusões que vão de acordo com a literatura estudada nesta dissertação.

Micro-eventos afetivos diários e o seu impacto no bem-estar e desempenho

Os micro-eventos diários negativos que ocorrem no dia-a-dia de trabalho de um indivíduo podem afetar as suas emoções de forma negativa em 39%. No que diz respeito a micro-eventos diários positivos no trabalho, a sua influência nas emoções do indivíduo é caracterizada por um coeficiente de 42%. Estas conclusões vão de encontro à Teoria AET de Weiss e Cropanzano (1996), que esclarece que os micro-eventos diários no trabalho representam uma influência nas experiências afetivas dos indivíduos, levando a um impacto naquilo que são as suas atitudes e comportamentos em contexto de trabalho.

Estas interações podem ser moderadas pela *mindfulness*. O resultado da moderação da variável *mindfulness* permitiu concluir que estas práticas (de *mindfulness*) têm influência na interseção entre micro-eventos diários negativos no trabalho e as emoções dos indivíduos, mas não na interseção entre micro-eventos diários positivos e as emoções. Através desta análise, concluiu-se que a *mindfulness* poderá moderar a primeira interação, reduzindo o impacto nas emoções em 30%. De acordo com Glomb *et al.*, (2011), “quando os indivíduos se tornam mais conscientes dos seus estados corporais, eles são mais capazes de regular os seus níveis de ativação psicológica e respostas a pensamentos e emoções negativos”. Segundo Farb *et al.* (2014), o Mindfulness inclui uma característica regulatória, que acaba por funcionar como um paradoxo, uma vez que quando o foco da atenção é em emoções negativas, os indivíduos conseguem diminuir a elaboração e avaliação que incita o afeto negativo.

No que diz respeito à moderação da variável *mindfulness* quando existe uma interação entre micro-eventos diários positivos no trabalho e as emoções, esta não é significativa. A *mindfulness* não interage com os micro-eventos diários positivos, mas é um preditor direto sobre as emoções dos indivíduos. Ou seja, pode-se interpretar que existe um efeito independente dos micro-eventos diários positivos. Isso pode ser explicado pelo facto de que os indivíduos, quando lhes experienciam algo positivo não têm tanta necessidade de praticar *mindfulness*, pois já é algo positivo, ao passo que quando as pessoas experienciam micro-eventos diários negativos, já existe a necessidade da prática de *mindfulness* para ajudar a lidar e a gerir as emoções despoletadas pelos micro-eventos em questão.

Também se obtiveram correlações positivas para a influência das emoções na perceção do desempenho e no bem-estar subjetivo, quando existe a ocorrência de micro-eventos diários positivos no trabalho. Ou seja, neste caso, os micro-eventos diários positivos influenciam a perceção de desempenho dos indivíduos no trabalho, e esta

relação é explicada pelas emoções experienciadas diariamente pelos indivíduos. Segundo Fredrickson (2008), quando um indivíduo experiencia emoções positivas, melhora o seu desempenho e bem-estar no seu local de trabalho.

A variável emoções é constituída pelo rácio entre as variáveis afeto positivo e afeto negativo. Também se pode observar que a variável bem-estar subjetivo tende a aumentar em 35% e a perceção de desempenho em 24%, quando ocorrem micro-eventos diários negativos e quando a variável emoções aumenta 1 unidade. Os micro-eventos diários negativos têm influência, quer sobre o bem-estar, quer sobre o desempenho, e estas relações são explicadas pelas emoções dos indivíduos ao longo do dia. Assim, pode concluir-se que aquilo que acontece no local de trabalho, ao longo do dia, tem impacto significativo na forma como o indivíduo se sente, e como desempenha o seu trabalho. Sendo que, quantas mais emoções positivas ele experienciar, melhor se irá sentir e, também, melhor irá desempenhar o seu trabalho. Este resultado vai de encontro ao já foi publicado por Junça Silva *et al.* (2017) que demonstra que os micro-eventos diários têm um efeito preditor sobre o desempenho dos indivíduos no trabalho.

Por outro lado, esta mediação depende dos níveis de *mindfulness* dos indivíduos, sendo que esta relação é tão mais forte quanto maior for o nível de *mindfulness*. Ou seja, se as pessoas estão mais atentas e conscientes do que se passa à sua volta, também conseguem mais fácil e rapidamente adaptar-se e ajustar-se ao que lhes acontece no dia-a-dia, ainda que negativo. Podemos dizer que a *mindfulness* parece ajudar na regulação emocional após micro-eventos diários negativos.

Resumindo: a *mindfulness* apenas não interage significativamente com os micro-eventos diários positivos, contudo ela influencia diretamente as emoções. De outra forma, a prática de *mindfulness* pouco interfere quando o indivíduo é submetido a micro-eventos diários positivos.

Estes resultados permitiram também concluir que, quanto mais elevados os níveis de *mindfulness*, maior o aumento no rácio de emoções, quando os indivíduos experienciam micro-eventos diários negativos no trabalho.

Estes resultados permitem mais uma vez testar a teoria dos eventos afetivos (Weiss e Cropanzano, 1996) mas acrescentam uma nova variável à mesma, a *mindfulness*.

Micro-eventos afetivos diários e o seu impacto no bem-estar e desempenho

De acordo com Shapiro *et al.* (2006), “As práticas de Mindfulness representam uma interação entre as intenções dos participantes para auto melhoria, as próprias práticas de atenção e o uso dessas práticas para adotar uma atitude de aceitação e não reatividade a emoção negativa”.

Segundo Farb *et al.*, (2014) “através da redução de hábitos reativos, a *mindfulness* proporciona avaliações novas e criativas, permitindo ao indivíduo abordar experiências com um sentido de curiosidade e exploração”.

Por isso, “*mindfulness* pode ajudar trabalhadores a atingir maiores níveis de bem-estar e desempenho” (Glomb *et al.* 2011).

Obviamente que os resultados apresentados neste estudo apresentaram algumas limitações de investigação, uma vez que a amostra estudada era de pequena dimensão (N=176). As observações também disseram respeito a um único momento, pelo que seria interesse uma investigação longitudinal.

Referências Bibliográficas

- Bakker, A. B., & Bal, M. P. 2010. Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1): 189–206.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. 2008. Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3): 209-223.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. 2011. Subjective well-being in organizations. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*: 178-189.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. 2004. Using the job demands resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43: 83–104.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. 2008. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3):187-200.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J. & Devins, G. 2004. Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical psychology: Science and practice*, 11(3): 230-241.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. 2003. The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 84(4): 822.
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. 2007. Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological inquiry*, 18(4): 211-237.
- Chiesa, A., Calati, R., & Serretti, A. 2011. Does mindfulness training improve cognitive abilities? A systematic review of neuropsychological findings. *Clinical psychology review*, 31(3): 449-464.
- de Vibe, M., Solhaug, I., Tyssen, R., Friberg, O., Rosenvinge, J. H., Sørli, T., & Bjørndal, A. 2013. Mindfulness training for stress management: a randomised controlled study of medical and psychology students. *BMC medical education*, 13(1): 107.
- Diener, E. 1984. Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3): 542.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. 1985. The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1): 71-75.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., & Oishi, S. 2010. New measures of well-being. *Assessing well-being*: 247-266.
- Estrada, C. A., Isen, A. M., & Young, M. J. 1997. Positive affect facilitates integration of information and decreases anchoring in reasoning among physicians. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 72(1): 117–135.
- Farb, N. A., Anderson, A. K., Irving, J. A., & Segal, Z. V. 2014. Mindfulness interventions and emotion regulation. *Handbook of emotion regulation*, 2: 548-570.
- Fisher, C. D., & Noble, C. S. 2004. A within-person examination of correlates of performance and emotions while working. *Human Performance*, 17(2): 145–168.

- Fredrickson, B. L. 2001. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3): 218.
- Fredrickson, B. L. 2008. Promoting positive affect. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being*: 449–468. New York: Guilford Press.
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. 2002. Positive emotions trigger upward spirals toward emotional wellbeing. *Psychological Science*, 13: 172–175.
- Fresco, D. M., Segal, Z. V., Buis, T., & Kennedy, S. 2007. Relationship of posttreatment decentering and cognitive reactivity to relapse in major depression. *Journal of consulting and clinical psychology*, 75(3): 447.
- Frijda, N. H. 1993. The place of appraisal in emotion. *Cognition & Emotion*, 7(3-4): 357-387.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. 2011. Mindfulness at work. *Research in personnel and human resources management*, 30: 115-157.
- Harari, Y. N. 2011. *Sapiens: A Brief History of Humankind*.
- Hayes, A. 2018. Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation, *Communication Monographs*, 85: 4-40.
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. 2017. Regression-based statistical mediation and moderation analysis in clinical research: Observations, recommendations, and implementation. *Behaviour research and therapy*, 98:39-57.
- Hofmann, S. G., Sawyer, A. T., Witt, A. A., & Oh, D. 2010. The effect of mindfulness-based therapy on anxiety and depression: A meta-analytic review. *Journal of consulting and clinical psychology*, 78(2): 169.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. 2013. Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2): 310.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. 2001. The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3): 376.
- Junça-Silva, A., Caetano, A. & Lopes, R. R. 2017. Daily Uplifts, well-Being and performance in organizational settings: The differential mediating roles of affect and work engagement. *Journal of Happiness Studies*, 18: 591-606.
- Junça-Silva, A., Caetano, A., & Lopes, R. R. 2019, in press. Understanding what happens in a working day of employees: Development and validation of the scale for daily hassles and uplifts at work. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*.
- Kabat-Zinn, J. 1994. *Wherever You Go, There You Are*. New York: Hachette Books.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. 2013. Development of an individual work performance questionnaire. *International journal of productivity and performance management*, 62: 6-28.

- Langer, E. J. 1989. Minding matters: The consequences of mindlessness–mindfulness. *Advances in experimental social psychology*, 22: 137-173.
- Langer, E. J., & Moldoveanu, M. 2000. The construct of mindfulness. *Journal of social issues*, 56(1): 1-9.
- Lazarus, R. S. 1991. Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American Psychologist*, 46(8): 819.
- Lazarus, R. S. 1993. From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual review of psychology*, 44(1): 1-22.
- Lomas, T., Ivtzan, I., & Fu, C. H. 2015. A systematic review of the neurophysiology of mindfulness on EEG oscillations. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 57: 401-410.
- Lomas, T., Medina, J., Ivtzan, I., Rupprecht, S., Hart, R. & Eiroa-Orosa, F. (2017). The impact of mindfulness on well-being and performance in the workplace: an inclusive systematic review of the empirical literature. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26: 1-22.
- Pekrun, R., Elliot, A. J., & Maier, M. A. 2006. Achievement goals and discrete achievement emotions: A theoretical model and prospective test. *Journal of educational Psychology*, 98(3): 583.
- Piet, J., & Hougaard, E. 2011. The effect of mindfulness-based cognitive therapy for prevention of relapse in recurrent major depressive disorder: a systematic review and meta-analysis. *Clinical psychology review*, 31(6): 1032-1040.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. 2010. Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53: 617–635.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2000. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1): 54-67.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3): 293–315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1): 71–92.
- Shapiro, S. L., Astin, J. A., Bishop, S. R., & Cordova, M. 2005. Mindfulness-based stress reduction for health care professionals: results from a randomized trial. *International journal of stress management*, 12(2): 164.
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. 2006. Mechanisms of mindfulness. *Journal of clinical psychology*, 62(3): 373-386.
- Shapiro, S. L., Schwartz, G. E., & Bonner, G. 1998. Effects of mindfulness-based stress reduction on medical and premedical students. *Journal of behavioral medicine*, 21(6): 581-599.
- Walsh, R., & Shapiro, S. L. 2006. The meeting of meditative disciplines and Western psychology: a mutually enriching dialogue. *American psychologist*, 61(3): 227.

Waterman, A. S. 1993. Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of personality and social psychology*, 64(4): 678.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. 1988. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6): 1063.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. 1996. Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18: 1-74.

Williams, J. M. G. 2008. Mindfulness, depression and modes of mind. *Cognitive Therapy and Research*, 32(6): 721.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. 2009. Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82: 183–200.