

IMPACTO DAS EMOÇÕES POSITIVAS E NEGATIVAS SOBRE A CARGA MENTAL NO TRABALHO: EVIDÊNCIAS DE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR

THE IMPACT OF POSITIVE AND NEGATIVE EMOTIONS ON MENTAL WORKLOAD: EVIDENCE FROM FEDERAL HIGHER EDUCATION PUBLIC SERVANTS

LUIS FELIPE DIAS LOPES

lflopes67@yahoo.com.br
Universidade Federal De Santa Maria – UFSM
<https://orcid.org/0000-0002-2438-0226>

EDUARDA GRANDO LOPES

eduardaglopes@gmail.com
Universidade Federal de Santa Maria – UFSM
<https://orcid.org/0009-0004-3236-8675>

MAUREN PIMENTEL LIMA

maurenplima@gmail.com
Universidade Federal de Santa Maria – UFSM
<https://orcid.org/0000-0002-0215-1190>

FILLIPE GRANDO LOPES

fill.med@hotmail.com
Universidade Federal de Santa Maria – UFSM
<https://orcid.org/0000-0002-4166-3092>

JOANA VIEIRA DOS SANTOS

jcsantos@ualg.pt
Universidade de Algarve
<https://orcid.org/0000-0003-2612-8056>

R E S U M O

Este estudo investigou as relações entre saúde emocional e carga mental de trabalho em servidores públicos federais de ensino superior, propondo estratégias eficazes para o equilíbrio entre esses fenômenos. A saúde emocional envolve o bem-estar psicológico e a regulação eficaz das emoções; já a carga mental de trabalho refere-se ao esforço cognitivo necessário frente às exigências laborais. Realizou-se um estudo quantitativo, descritivo-correlacional, com 450 servidores de uma instituição federal. Utilizou-se o Inventário de Saúde Emocional no Trabalho e a Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabalho. As relações entre os construtos foram testadas por modelagem de equações estruturais com mínimos quadrados parciais (PLS-SEM). Os resultados demonstraram que emoções positivas não se relacionaram com ritmo e organização do trabalho, mas correlacionaram-se positivamente com a demanda cognitiva, a complexidade e as características do trabalho, além de se associarem negativamente às consequências para a saúde. Já as emoções negativas se associaram positivamente à demanda cognitiva, ao ritmo e às consequências para

a saúde, indicando maior risco de sobrecarga. Conclui-se que a promoção de emoções positivas está relacionada ao equilíbrio da carga mental e ao engajamento no trabalho, enquanto a presença de emoções negativas tende a comprometer a saúde emocional e física dos servidores.

PALAVRAS - CHAVE

Saúde emocional; Carga mental de trabalho; Saúde do trabalhador; Bem-estar; Trabalho.

ABSTRACT

This study investigated the relationship between emotional health and mental workload among public servants at a federal higher education institution, aiming to propose effective strategies to balance these phenomena. Emotional health involves psychological well-being and emotional regulation, while mental workload refers to the cognitive effort required in response to work demands. A descriptive-correlational and quantitative study was conducted with 450 public servants. The Emotional Health at Work Inventory and the Subjective Mental Workload Scale were applied. The relationships among constructs were tested using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Results indicated that positive emotions were not associated with work pace or organization but were positively related to cognitive demand, complexity, and job characteristics, and negatively related to health consequences. Negative emotions, in turn, were positively associated with cognitive demand, work pace, and health consequences, indicating higher overload risk. It is concluded that promoting positive emotions is related to workload balance and higher work engagement, while negative emotions tend to impair both emotional and physical health.

KEY WORDS

Emotional health; Mental workload; Occupational health; Well-being; Higher education.

INTRODUÇÃO

A saúde emocional e a carga mental de trabalho são fenômenos psicossociais presentes no cotidiano laboral de diversos trabalhadores, inclusive dos servidores públicos. A natureza das atividades desempenhadas por esses profissionais exige tomadas de decisão, autonomia, cumprimento de prazos e o exercício de responsabilidades inerentes às suas funções, o que pode culminar em estresse, doenças físicas e desequilíbrio emocional (Zapf, 2002). De acordo com dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2023) e do Ministério da Saúde (Brasil, 2024), cerca de 18 milhões de brasileiros apresentam algum transtorno emocional ou mental relacionado ao trabalho, sendo o estresse ocupacional uma das principais causas de afastamento e adoecimento entre servidores públicos. Essa realidade reforça a importância de compreender os fatores emocionais e cognitivos que influenciam o bem-estar e o desempenho no ambiente laboral.

A saúde emocional refere-se à capacidade do indivíduo de alcançar bem-estar psicológico, mediante o autogerenciamento de suas emoções e a regulação de seu comportamento. A carga mental de trabalho, por sua vez, está relacionada ao esforço cognitivo exigido pela realização das tarefas laborais, especialmente considerando sua complexidade e prazos, podendo impactar diretamente a saúde do trabalhador (Guendelman et al., 2017). Compreender como esses fenômenos se inter-relacionam é essencial para identificar condições de equilíbrio entre as demandas cognitivas e os recursos emocionais, contribuindo para a prevenção da sobrecarga e a promoção de ambientes saudáveis.

Estudos têm evidenciado que boa saúde emocional está associada a maiores níveis de produtividade, criatividade, satisfação e colaboração no trabalho, além de reduzir os riscos de burnout e outras condições relacionadas ao estresse (Landsbergis, 1988; Bakker & Demerouti, 2024; Prada-Ospina, 2019, Costin et al., 2023; da Silva, 2025). Organizações mais modernas têm investido em práticas que favoreçam ambientes saudáveis, como programas de apoio psicológico, treinamentos em inteligência emocional e políticas de bem-estar (Froman, 2010; Chigeda et al., 2022). No entanto, ainda são escassas as pesquisas que exploram de forma integrada a relação entre saúde emocional e carga mental de trabalho no contexto do serviço público federal, especialmente no ensino superior.

A carga mental de trabalho também tem sido amplamente investigada, pois reflete a percepção do trabalhador sobre as exigências cognitivas e temporais de suas atividades. Lazarus e Cohen (1977) já alertavam para seus efeitos sobre a saúde psicológica. Em consonância, Lima et al. (2024) relacionaram a Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabalho (ESCAM) com o Estresse Ocupacional, utilizando-a para mensurar a carga mental percebida por servidores públicos brasileiros. Originalmente, a ESCAM foi desenvolvida para avaliar a carga mental de trabalho em diferentes contextos profissionais. Originalmente, a ESCAM foi desenvolvida para avaliar a carga mental de trabalho em diferentes contextos profissionais. Estudos recentes demonstram que a sobrecarga mental pode levar ao esgotamento emocional e físico, afetando negativamente a performance no trabalho (Bakker & Demerouti, 2024; Diener et al., 2019, da Silva Cezar, 2023; Oderinde et al., 2024).

A relevância deste estudo reside, portanto, na necessidade de compreender como a saúde emocional e a carga mental interagem no cotidiano dos servidores públicos, fenômenos que influenciam diretamente a motivação, o desempenho e a qualidade dos serviços prestados à sociedade. Identificar essas relações contribui para o desenvolvimento de estratégias institucionais que promovam o equilíbrio emocional, a redução de sobrecarga cognitiva e a melhoria do bem-estar no serviço público.

Neste contexto, este estudo teve como objetivo investigar as relações entre a saúde emocional e a carga mental de trabalho em servidores públicos federais de ensino superior, identificando estratégias eficazes para o equilíbrio entre tais fenômenos.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A saúde emocional no trabalho envolve a capacidade do indivíduo de gerenciar de forma adaptativa suas emoções diante das demandas cotidianas, mantendo o equilíbrio psicológico e o bem-estar geral. Lopes et al. (2024) demonstraram que emoções positivas estão fortemente associadas ao afeto positivo e ao engajamento, enquanto emoções negativas se relacionam a níveis mais elevados de estresse e sofrimento emocional. Nesse sentido, a saúde emocional é compreendida como um construto multidimensional que integra aspectos cognitivos, afetivos e sociais, refletindo o modo como os trabalhadores percebem, processam e regulam suas experiências emocionais no ambiente organizacional. Ambientes que valorizam a expressão saudável das emoções e o suporte psicossocial tendem a favorecer maior satisfação, produtividade e equilíbrio mental.

A carga mental de trabalho constitui um fenômeno psicossocial resultante da interação entre características do trabalho, do indivíduo e do ambiente laboral (González et al., 2019; Lima et al., 2025). De acordo com a Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabalho (ESCAM), o construto abrange cinco dimensões principais: *Demandas cognitivas e complexidade do trabalho (DCCT)*, *Características do trabalho (CT)*, *Organização do tempo (OT)*, *Ritmo de trabalho (RT)* e *Consequências para a saúde (CS)*. Cada dimensão reflete aspectos distintos da experiência laboral — desde o esforço cognitivo necessário para executar tarefas até os impactos físicos e emocionais decorrentes do trabalho prolongado. Estudos recentes apontam que níveis elevados de carga mental estão associados ao aumento da fadiga, redução da concentração e maior propensão a erros, enquanto níveis equilibrados contribuem para a eficiência e o bem-estar ocupacional (Hacker, 2001; González-Palacios et al., 2021; Lima et al., 2025).

No ambiente organizacional, a saúde emocional tem se mostrado um fator determinante para o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores. Emoções positivas estão associadas à maior motivação, engajamento, criatividade, cooperação e capacidade de resolução de problemas, além de favorecerem uma percepção mais otimista das tarefas e do clima laboral (Diener et al., 2019; Froman, 2010; Bakker & Albrecht, 2023). Segundo Fredrickson (2001), a teoria da ampliação e construção das emoções positivas explica que tais emoções expandem os repertórios cognitivos e comportamentais, promovendo maior flexibilidade mental, melhor tomada de decisão e resiliência frente às demandas de trabalho.

Pesquisas recentes reforçam que estados emocionais positivos reduzem a percepção de esforço cognitivo, favorecem o uso de estratégias autorregulatórias e ampliam os recursos mentais disponíveis para o desempenho de tarefas complexas (Schaufeli, 2021; Grover & Furnham, 2022; Peethambaran, 2024; Tang, 2024). Além disso, autores como Bakker et al. (2014) e Hendriks et al. (2021) destacam que emoções positivas contribuem para a manutenção da saúde psicológica e para a redução dos níveis de estresse, fortalecendo o engajamento e a resiliência. Ambientes organizacionais que estimulam tais emoções promovem cooperação, criatividade e satisfação, repercutindo diretamente na percepção da carga mental e no desempenho (Landsbergis, 1988;

Prada-Ospina, 2019). Dessa forma, trabalhadores emocionalmente equilibrados tendem a avaliar as exigências cognitivas e temporais de modo mais adaptativo, diminuindo o impacto subjetivo da carga mental e contribuindo para o desempenho eficiente. Assim, propõe-se:

H1: Emoções positivas se relacionam com a carga mental de trabalho.

Em contrapartida, emoções negativas — como ansiedade, raiva e frustração — prejudicam o equilíbrio emocional dos trabalhadores, aumentando a carga mental percebida por meio da intensificação da percepção de complexidade das tarefas, da sobrecarga cognitiva e do ritmo acelerado de trabalho (Lazarus & Cohen, 1977; Zapf, 2002). Segundo a teoria do estresse ocupacional, essas emoções emergem quando as demandas do trabalho excedem os recursos emocionais e cognitivos disponíveis, gerando tensão, fadiga e declínio da capacidade atencional (Bakker & Demerouti, 2024).

Evidências empíricas apontam que emoções negativas estão associadas à exaustão emocional, menor concentração e aumento de erros, refletindo um processo de sobrecarga mental e redução do bem-estar psicológico (da Silva Cezar et al., 2023; Hao, 2024; Shoman et al., 2025). Estudos como os de Babic et al. (2020) e Collins (2007) demonstram que emoções negativas prolongadas intensificam o estresse ocupacional e comprometem a saúde física e mental, incluindo distúrbios do sono e fadiga emocional. De modo semelhante, Smith e Lazaris (2020) apontam que trabalhadores sob alta tensão emocional apresentam menor capacidade de autorregulação e de tomada de decisão, o que agrava a percepção de esforço cognitivo. Assim, emoções negativas não apenas afetam a percepção do trabalho, mas também têm implicações diretas sobre a saúde ocupacional. Com base nisso, propõe-se:

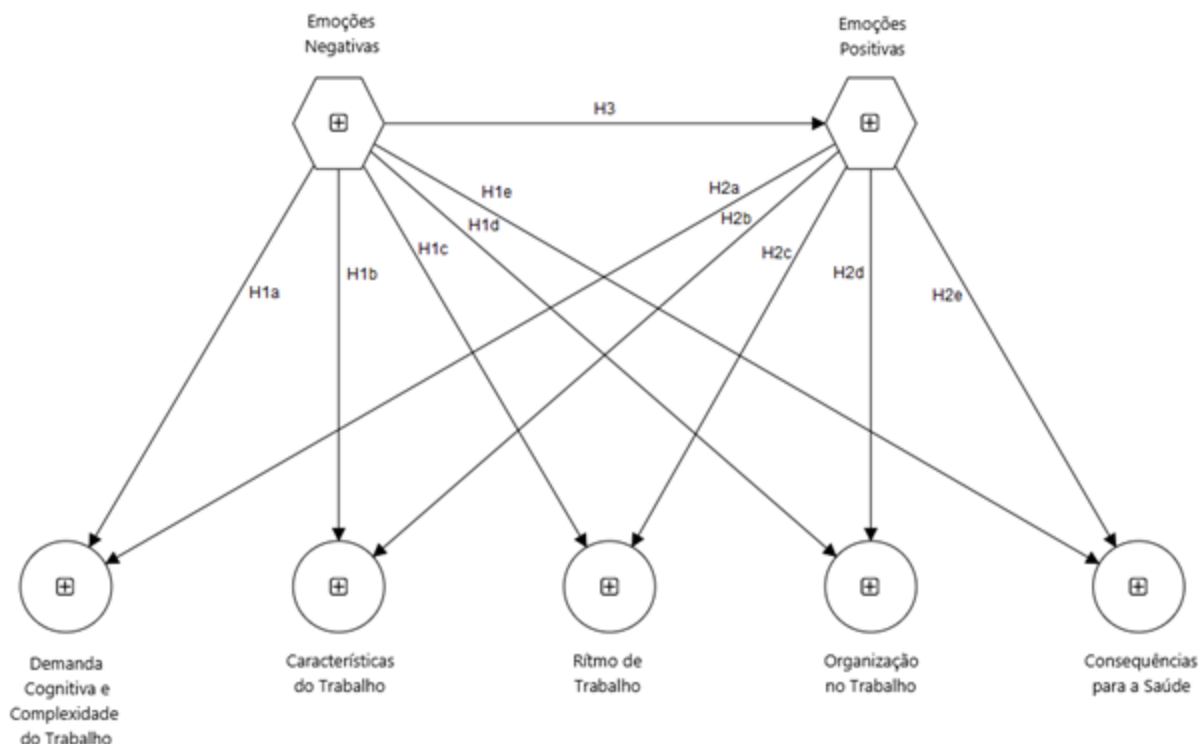
H2: Emoções negativas se relacionam com a carga mental de trabalho.

Por fim, Lopes et al. (2025) evidenciaram uma relação inversa entre emoções positivas e negativas. Essa relação pode ser compreendida à luz da teoria da ampliação e construção de Fredrickson (2001), segundo a qual experiências emocionais positivas ampliam os recursos cognitivos e sociais, favorecendo o enfrentamento de desafios e reduzindo o impacto de emoções negativas. Emoções positivas, portanto, não apenas promovem bem-estar imediato, mas também atuam como um mecanismo protetor contra o estresse e a sobrecarga emocional (Bakker & Demerouti, 2024; Peethambaran, 2024). Estudos recentes confirmam que emoções positivas fortalecem o equilíbrio emocional e melhoram o clima organizacional, promovendo vínculos interpessoais e reduzindo conflitos (Chigeda et al., 2022).

H3: Emoções negativas se relacionam inversamente com emoções positivas.

Com base nas hipóteses formuladas e nas relações teóricas discutidas, apresenta-se a seguir o modelo de caminhos proposto (Figura 1), que sintetiza as interações esperadas entre as variáveis emocionais e as dimensões da carga mental — Demandas cognitivas e complexidade do trabalho, Características do trabalho, Ritmo de trabalho, Organização do tempo e Consequências para a saúde —, ilustrando as direções das associações esperadas conforme as hipóteses apresentadas.

Figura 1. Modelo de caminhos proposto



FONTE: ELABORADO NO SOFTWARE SMARTPLS® VERSÃO 4.1.1.2 (RINGLE ET AL., 2024)

MÉTODO

Desenho do Estudo

Trata-se de um estudo de delineamento descritivo e correlacional, de abordagem quantitativa, com o objetivo de investigar as relações entre saúde emocional e carga mental de trabalho em servidores públicos federais técnicos administrativos em educação (TAE's) de uma instituição de ensino superior.

Conforme Gil (2019), pesquisas descritivas buscam identificar, registrar e analisar as características de determinada população ou fenômeno, enquanto os estudos correlacionais têm como propósito verificar a existência e a intensidade das relações entre variáveis. A abordagem quantitativa foi adotada por permitir a mensuração objetiva dos fenômenos e a análise estatística das relações propostas (Creswell & Creswell, 2018). A amostragem foi não probabilística por conveniência, realizada entre os meses de abril e novembro de 2022. Esse tipo de amostragem é adequado quando o objetivo é explorar relações entre construtos teóricos a partir de grupos acessíveis de participantes (Hair et al., 2017).

Participantes e questões éticas

Participaram do estudo 450 servidores públicos federais, todos pertencentes à categoria de Técnicos Administrativos em Educação (TAE's). O critério de inclusão foi ter idade superior a 18 anos e estar em exercício ativo em uma instituição pública federal de ensino superior. A pesquisa foi conduzida em conformidade com as diretrizes éticas para estudos com seres humanos. Antes de participar, todos os respondentes foram informados quanto aos objetivos, procedimentos e confidencialidade dos dados, mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Foi assegurado o anonimato das respostas, e os dados foram utilizados exclusivamente para fins científicos. O estudo possui aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa sob o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) nº. 44261821.8.0000.5346, garantindo sua conformidade com os padrões éticos vigentes.

Os dados de perfil dos respondentes revelaram o predomínio de participantes do sexo feminino (294; 65,3%), com idades entre 30 e 40 anos (156; 32,4%), com companheiro(a) (315; 70%), com filhos (277; 60,6%) e com titulação de mestrado (149; 33,1%). A maioria possuía tempo de serviço entre 6 e 15 anos (226; 50,2%), estava satisfeita com o trabalho (369; 82,0%), praticava atividade física (292; 64,9%) de três a quatro vezes por semana (147; 32,7%) e dedicava tempo ao lazer (353; 78,4%) por até cinco horas semanais (174; 38,7%).

Instrumentos de Medição

Para a coleta de dados, foram utilizados dois instrumentos validados e adaptados para o contexto brasileiro: o *Inventário de Saúde Emocional no Trabalho (ISET)* e a *Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabalho (ESCAM)*.

O ISET, proposto por Lopes et al. (2025) e validado para o Brasil (Lopes et al., *no prelo*), é uma escala que quantifica subjetivamente a saúde emocional dos trabalhadores por meio de 20 itens, distribuídos em duas dimensões: emoções positivas (10 itens) e emoções negativas (10 itens). O processo de validação evidenciou boas propriedades psicométricas e correlações adequadas com a *Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)*, validada para o Brasil por Nunes et al. (2019).

A ESCAM, apresentada por Lima et al. (2024), tem como objetivo avaliar a carga mental global de trabalho percebida. O instrumento é composto por 20 itens distribuídos em cinco dimensões: demandas cognitivas e complexidade do trabalho, características do trabalho, organização do tempo, ritmo de trabalho e consequências para a saúde. Seu processo de validação demonstrou níveis satisfatórios de confiabilidade e consistência interna, sendo amplamente aplicável em estudos sobre carga mental no contexto ocupacional brasileiro.

Ambos os instrumentos foram selecionados por apresentarem evidências robustas de validade e confiabilidade, além de adequação ao contexto de servidores públicos, permitindo mensurar de forma integrada a saúde emocional e a carga mental de trabalho.

Procedimentos

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário on-line encaminhado aos participantes por meio de seus e-mails institucionais. O instrumento incluía o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assegurando aos participantes o conhecimento dos objetivos do estudo, a confidencialidade das informações e o caráter voluntário de sua participação.

Análise dos Dados

Os dados foram analisados com o auxílio do software SmartPLS®, versão 4.1.1.2 (Ringle et al., 2024). Inicialmente, avaliou-se o modelo de mensuração, verificando-se a consistência interna e a validade convergente dos construtos. A consistência interna foi estimada pelos coeficientes Alfa de Cronbach (AC) e confiabilidade composta (CC), ambos com valores superiores a 0,70 e inferiores a 0,95. A variância média extraída (VME) apresentou valores superiores a 0,50, confirmando a convergência dos itens das escalas (Hair Jr. et al., 2017).

A validade discriminante foi avaliada pelos critérios de Fornell-Larcker (F-L) e pelo *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), garantindo que cada dimensão medisse de forma distinta o construto ao qual se propõe (Fornell & Larcker, 1981; Henseler et al., 2015). O critério de F-L é atendido quando a menor raiz quadrada da VME de cada dimensão é superior à maior correlação de Pearson observada entre os construtos. Já para o HTMT, os limites superiores obtidos pelo método de *bootstrapping* não devem ultrapassar o valor de 1,0 (Hair Jr. et al., 2017; Lopes et al., 2020).

Na sequência, avaliou-se o modelo estrutural, com a aplicação da técnica de *bootstrapping* para estimar os coeficientes de caminho (β) e o coeficiente de determinação (R^2). Os valores de R^2 foram interpretados conforme Cohen (1988), adaptado por Lopes et al. (2020): efeito fraco ($0,02 \leq R^2 \leq 0,075$), efeito moderado ($0,075 < R^2 \leq 0,19$) e efeito forte ($R^2 > 0,19$). Além disso, foi utilizada a técnica de *blindfolding* para calcular a acurácia preditiva (Q^2), seguindo a classificação proposta por Hair Jr. et al. (2017) e Lopes et al. (2020): grau fraco ($0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$), grau moderado ($0,075 < Q^2 \leq 0,25$) e grau forte ($Q^2 > 0,25$). Esses procedimentos permitiram confirmar a robustez e a validade do modelo de mensuração e estrutural adotado neste estudo.

Considerando que o construto Carga Mental de Trabalho é composto por cinco dimensões inter-relacionadas — Demandas cognitivas e complexidade do trabalho, Características do trabalho, Organização do tempo, Ritmo de trabalho e Consequências para a saúde — conforme proposto por González et al. (2009, 2019), as hipóteses H1 e H2 foram desdobradas em sub-hipóteses específicas. Esse procedimento metodológico teve como finalidade examinar de forma mais detalhada o impacto das emoções positivas e das emoções negativas sobre cada dimensão da carga mental, possibilitando uma análise mais precisa das relações entre os construtos e uma melhor identificação dos efeitos diferenciais entre as variáveis emocionais e cognitivas (Hair Jr. et al., 2017). Assim, o desmembramento das hipóteses gerais em sub-hipóteses permitiu testar o modelo estrutural de modo mais robusto, respeitando a natureza multidimensional da variável dependente.

Com o intuito de explorar as relações entre a saúde emocional e a carga mental de trabalho, as dimensões das escalas *ISET* e *ESCAM* foram padronizadas utilizando-se a fórmula proposta por Lopes (2018), apresentada na Equação 1. Essa padronização permitiu a realização da análise de correspondência (CA), possibilitando examinar as associações entre as dimensões positivas e negativas da saúde emocional e os níveis de carga mental percebidos pelos trabalhadores.

$$Ep_i = 100 \times \left(\frac{\text{soma} - \text{mínimo}}{\text{máximo} - \text{mínimo}} \right) \quad (1)$$

onde:

soma = somatório dos indicadores pertencentes a dimensão i;

mínimo = menor somatório possível dos indicadores na dimensão i e;

máximo = maior somatório possível dos indicadores na dimensão i.

Para a classificação dos escores padronizados das dimensões do *ISET* e da *ESCAM*, adotaram-se três faixas percentuais de referência. Valores de até 33,33% foram classificados como baixos; valores entre 33,34% e 66,67%, como moderados nas dimensões do *ISET* e adequados na *ESCAM*; e valores superiores a 66,67% foram classificados como altos em ambas as escalas.

RESULTADOS

Para analisar as relações entre saúde emocional e a carga mental de trabalho foi aplicada a técnica de Modelagem de Equações Estruturais pelo método mínimos quadrados parciais (PLS-SEM), visando avaliar as inter-relações entre as dimensões (Hair Jr. et al., 2017).

Avaliação do modelo de mensuração

Para a avaliação do modelo de mensuração, foram realizados os testes de consistência interna (Alfa de Cronbach e confiabilidade composta), validade convergente (variância média extraída – AVE) e validade discriminante, esta última avaliada pelos critérios de Fornell-Larcker e Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), conforme apresentado nas Tabelas 1 e 2.

Após seis iterações, o modelo apresentou ajuste satisfatório aos dados, com valores dentro dos parâmetros recomendados: *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) = 0,071; *Square Euclidean Distance* (dSE) = 5,053; *Geodesic Distance* (dG) = 1,405; e *Normed Fit Index* (NFI) = 0,906. O valor do SRMR foi inferior ao limite máximo de 0,08 proposto por Henseler et al. (2016b), enquanto o NFI superou o valor mínimo recomendado de 0,90 (Hu & Bentler, 1998). Os índices dSE e dG indicaram adequada proximidade entre a matriz observada e a matriz estimada, evidenciando um bom ajuste global do modelo aos dados (Henseler et al., 2016a).

A Tabela 1 apresenta as cargas fatoriais (CF), todas superiores a 0,60, com valores de Alfa de Cronbach variando entre 0,735 e 0,906 e de confiabilidade composta entre 0,781 e 0,924. Dessa

forma, ambos os critérios atenderam às especificações de confiabilidade recomendadas por Hair Jr. et al. (2017). Ademais, os valores de variância média extraída (AVE) foram superiores a 0,50, confirmando a validade convergente dos construtos analisados.

Tabela 1. Avaliação do modelo de mensuração

Dimensões / Indicadores	CF	AC	CC	VME
Características do Trabalho (CT)		0,764	0,781	0,520
CT_01	0,796			
CT_02	0,741			
CT_03	0,814			
CT_04	0,768			
Consequências para a Saúde (CS)		0,883	0,887	0,740
CS_01	0,879			
CS_02	0,834			
CS_03	0,883			
CS_04	0,843			
Demanda Cognitiva e Complexidade do Trabalho (DCCT)		0,806	0,849	0,527
OFE_01	0,767			
OFE_02	0,792			
OFE_03	0,653			
OFE_04	0,647			
Organização no Trabalho (OT)		0,735	0,847	0,549
OT_01	0,721			
OT_02	0,757			
OT_03	0,847			
OT_04	0,780			
Ritmo de Trabalho (RT)		0,770	0,871	0,601
RT_01	0,785			
RT_02	0,783			
RT_03	0,717			
RT_04	0,726			

Dimensões / Indicadores	CF	AC	CC	VME
Emoções Negativas (EN)		0,906	0,924	0,544
EN_01	0,764			
EN_02	0,848			
EN_03	0,840			
EN_04	0,633			
EN_05	0,608			
EN_06	0,715			
EN_07	0,754			
EN_08	0,755			
EN_09	0,710			
EN_10	0,764			
Emoções Positivas (EP)		0,773	0,801	0,546
EP_01	0,858			
EP_02	0,798			
EP_03	0,805			
EP_04	0,853			
EP_05	0,810			
EP_06	0,832			
EP_07	0,759			
EP_08	0,816			
EP_09	0,839			
EP_10	0,881			

FONTE: SOFTWARE SMARTPLS® VERSÃO 4.1.1.2 (RINGLE ET AL., 2024)

A partir das análises anteriores, procede-se à análise da validade discriminante utilizando os critérios de Fornell-Larcker e HTMT (Tabela 2). De acordo com os dados apresentados na Tabela 2, observa-se que o menor valor da raiz quadrada da variância média extraída (\sqrt{VME}) foi 0,721, correspondente à dimensão “Carga de Trabalho” (CT). Esse valor é superior à maior correlação de Pearson observada ($r = 0,600$), entre “Emoções Negativas” (EN) e “Características do Trabalho” (CS). Assim, confirma-se o atendimento ao critério de Fornell-Larcker, indicando validade discriminante adequada entre os construtos. Já avaliando os limites superiores do HTMT, observou-se que o maior valor foi 0,816, que é menor que 1,0, portanto pode-se afirmar que o modelo apresenta validade discriminante tanto pelo critério de Fornell-Larcker quanto pelo HTMT.

Tabela 2. Critério Fornell-Larcker e HTMT

Dim.	\sqrt{VME}	Matriz de Correlação de Pearson						
		CT	CS	DCCT	EN	EP	OT	RT
CT	0,721	1,000						
CS	0,860	0,440	1,000					
DCCT	0,726	0,526	0,371	1,000				
EN	0,737	0,266	0,600	0,132	1,000			
EP	0,826	0,013	-0,424	0,133	-0,553	1,000		
OT	0,741	0,102	0,215	0,052	0,133	-0,144	1,000	
RT	0,739	0,260	0,286	0,363	0,142	-0,027	0,314	1,000
Limite Superior (HTMT) 97,5%								
CS		0,686						
DCCT		0,816	0,533					
EN		0,448	0,698	0,272				
EP		0,217	0,523	0,283	0,611			
OT		0,428	0,432	0,324	0,277	0,282		
RT		0,631	0,556	0,746	0,356	0,223	0,687	

FONTE: SOFTWARE SMARTPLS® VERSÃO 4.1.1.2 (RINGLE ET AL., 2024)

Avaliação do modelo estrutural

Antes de avaliar o modelo quanto sua validade estrutural, as relações serão testadas quanto sua colineariedade, para tal será aplicado o teste de Variance Inflation Factor (VIF), que conforme Hair Jr. et al. (2017), os valores de VIF devem ser inferiores a 5, evitando problemas de colinearidade entre as dimensões. A seguir analisa-se a intensidade dos efeitos pelo coeficiente de explicação (R^2), e o grau de acurácia do modelo por meio da relevância preditiva (Q^2) (Tabela 3).

Na Tabela 3, observa-se entre os valores de VIF que o maior resultado foi de 1,441, o que ainda está distante do valor máximo que seria de 5, demonstrando que não há problemas de colinearidade. Seguindo os resultados da tabela, quanto aos coeficientes de explicação (R^2), cujos valores são significativos ($p < 0,05$) e com efeitos variando de fraco a forte. Já a relevância preditiva do modelo (Q^2), apresenta-se valores variando de grau moderado a forte. Dessa forma, todos os valores estão dentro dos critérios estabelecidos, demonstrando bons resultados quanto a estrutura do modelo.

Tabela 3. Análise dos indicadores de mensuração

Dimensão Exógena	Dimensão Endógena					
	CT	CS	DCCT	EP	OT	RT
EN	1,441	1,441	1,441	1,000	1,441	1,441
EP	1,441	1,441	1,441		1,441	1,441
R ² (p-valor)	0,108 (0,000)	0,372 (0,000)	0,079 (0,001)	0,306 (0,000)	0,075 (0,001)	0,074 (0,001)
Q ²	0,063	0,355	0,010	0,301	0,010	0,092

FONTE: SOFTWARE SMARTPLS® VERSÃO 4.1.1.2 (RINGLE ET AL., 2024)

Após a validação do modelo de mensuração e a confirmação de sua qualidade de ajuste, procedeu-se à análise do modelo estrutural, por meio da avaliação dos coeficientes de caminho (β), conforme as recomendações de Hair Jr. et al. (2017). Essa etapa permitiu examinar as relações causais entre as dimensões propostas no modelo. A confirmação das hipóteses foi realizada por meio do teste *t* de Student, utilizando o método de *bootstrapping* com reamostragem para estimar a significância estatística dos coeficientes. Os resultados dessa análise estão apresentados na Tabela 4.

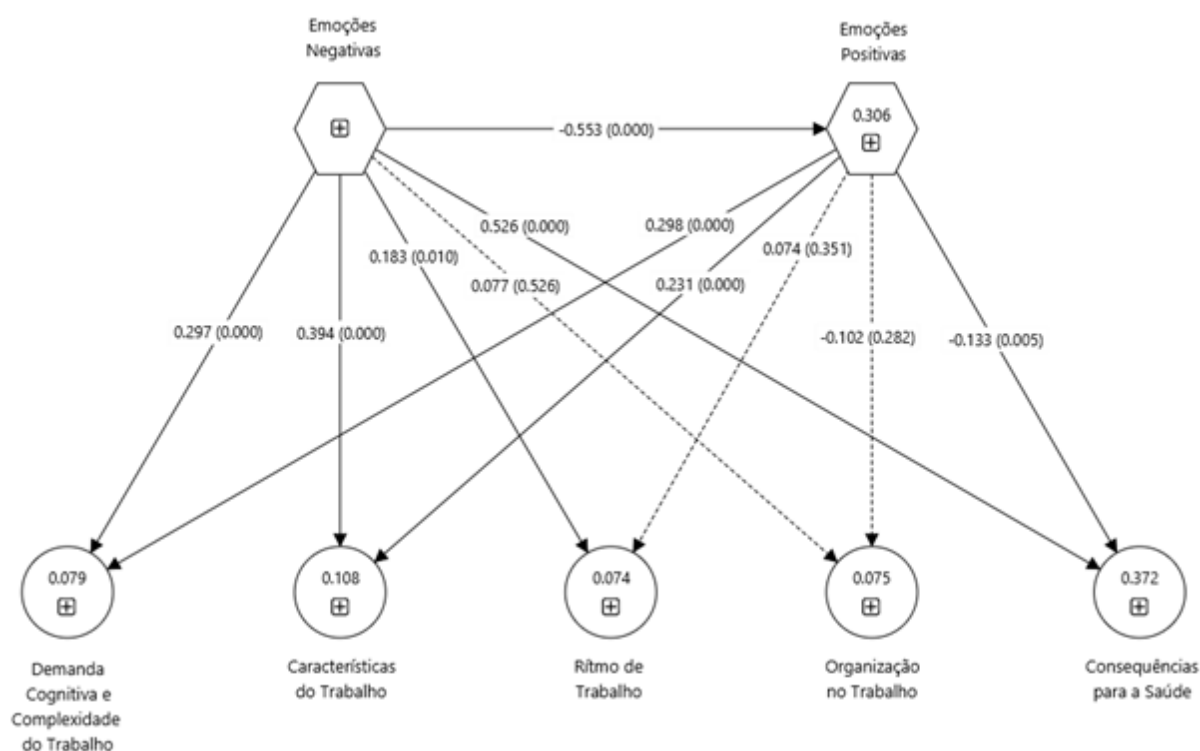
Tabela 4. Avaliação do modelo estrutural

Hipóteses	Relação Direta	β 's	D. P.	Test t	p-valor	Situação
H1a	EN → DCCT	0,297	0,058	5,146	0,000	Confirmada
H1b	EN → CT	0,394	0,048	8,208	0,000	Confirmada
H1c	EN → RT	0,183	0,071	2,582	0,010	Confirmada
H1d	EN → OT	0,077	0,121	0,634	0,526	Refutada
H1e	EN → CS	0,526	0,039	13,339	0,000	Confirmada
H2a	EP → DCCT	0,298	0,056	5,284	0,000	Confirmada
H2b	EP → CT	0,231	0,059	3,903	0,000	Confirmada
H2c	EP → RT	0,074	0,080	0,932	0,351	Refutada
H2d	EP → OT	-0,102	0,094	1,077	0,282	Refutada
H2e	EP → CS	-0,133	0,047	2,835	0,005	Confirmada
H3	EN → EP	-0,553	0,031	18,057	0,000	Confirmada

FONTE: SOFTWARE SMARTPLS® VERSÃO 4.1.1.2 (RINGLE ET AL., 2024)

De acordo com a Tabela 4 e conforme exposto na Figura 2, as hipóteses H1a, H1b, H1c, H1e, H2a e H2b apresentaram relações positivas e significativas, enquanto as hipóteses H2e e H3 evidenciaram relações negativas e significativas ($H1: \beta \neq 0; p < 0,05$). Esses resultados demonstram a presença de coeficientes estruturais consistentes, estabelecendo relações diretas entre as dimensões analisadas. A Figura 2 ilustra o diagrama de caminhos final do modelo estrutural, evidenciando as relações confirmadas entre as dimensões da saúde emocional e da carga mental de trabalho.

Figura 2. Modelo de caminho final

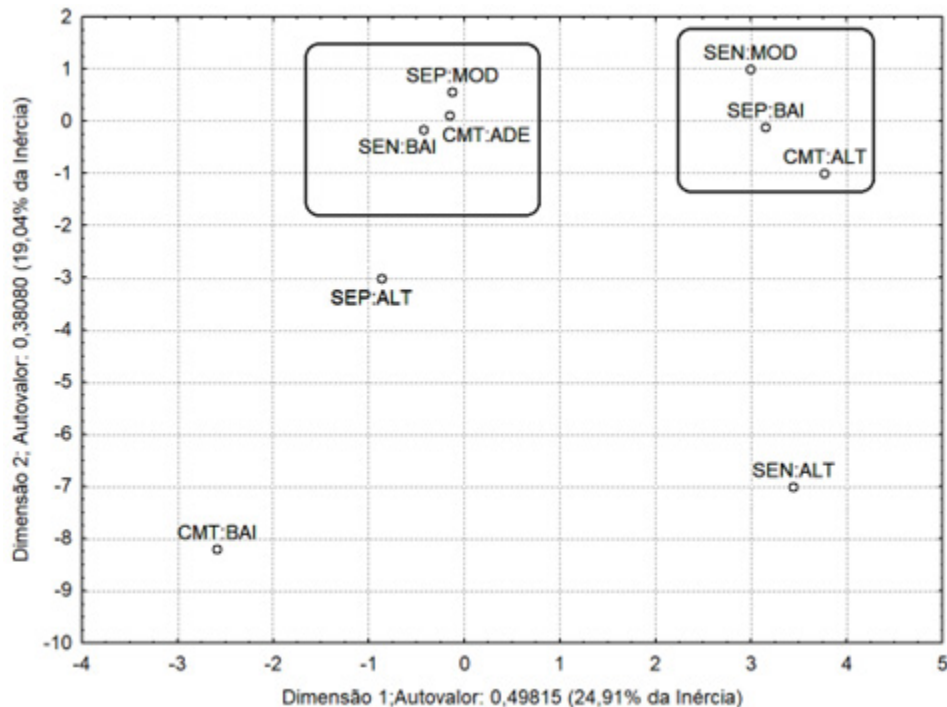


FONTE: SOFTWARE SMARTPLS® VERSÃO 4.1.1.2 (RINGLE ET AL., 2024)

A Figura 3 apresenta a associação entre as classificações das dimensões do Inventário de Saúde Emocional no Trabalho (ISET) e os níveis de carga mental de trabalho dos servidores.

Observa-se que servidores com saúde emocional positiva moderada (SEP-MOD) e saúde emocional negativa baixa (SEM-BAI) tendem a apresentar carga mental de trabalho adequada (CMT-ADE). Em contrapartida, servidores com saúde emocional positiva baixa (SEP-BAI) e saúde emocional negativa moderada (SEM-MOD) demonstram alta carga mental de trabalho (CMT-ALT). Esses resultados sugerem que níveis mais equilibrados de saúde emocional estão associados a uma percepção mais adequada das demandas cognitivas, enquanto a predominância de emoções negativas eleva a percepção de sobrecarga e esforço mental.

Figura 3. Análise de correspondência



DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise dos dados que investigaram a relação entre saúde emocional e carga mental de trabalho resultou na confirmação de sete hipóteses, além de uma hipótese que evidenciou uma relação inversa e significativa entre emoções positivas e negativas. Todas as relações foram estatisticamente significativas, demonstrando conexões consistentes entre as dimensões emocionais e os aspectos do trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs).

A relação entre emoções negativas (EN) e demandas cognitivas e complexidade do trabalho (DCCT) ($\beta = 0,297$; $p < 0,001$; H1a) indica que emoções negativas aumentam a percepção de esforço cognitivo e de complexidade nas tarefas, corroborando a ideia de que emoções adversas intensificam a carga mental. Esse resultado está alinhado com os achados de Zapf (2002) e Lazarus e Cohen (1977), que destacam o papel das emoções negativas na amplificação da percepção de dificuldade no ambiente laboral. No contexto dos TAEs, essas emoções podem acentuar a percepção de tarefas como mais complexas e desafiadoras, em razão das pressões e responsabilidades inerentes ao trabalho administrativo em instituições públicas.

É importante esclarecer que, embora tanto emoções negativas (EN) quanto emoções positivas (EP) apresentem coeficientes positivos em relação às demandas cognitivas e complexidade do trabalho (DCCT), os significados desses efeitos são distintos. No caso das EN, o coeficiente positivo ($\beta = 0,297$) representa um aumento da percepção de sobrecarga e esforço mental, sugerindo que

emoções adversas ampliam a sensação de complexidade e dificultam o processamento cognitivo das tarefas (Lazarus & Cohen, 1977; Zapf, 2002). Já o efeito positivo observado entre EP e DCCT ($\beta = 0,298$) reflete um enfrentamento funcional e engajado das mesmas demandas, em que o trabalhador percebe as tarefas cognitivamente exigentes como desafios estimulantes e oportunidades de crescimento (Fredrickson, 2001; Diener et al., 2019). Assim, ambos os coeficientes indicam aumento na percepção das demandas cognitivas, porém com naturezas distintas — um efeito desgastante, associado ao estresse, e outro energizante, relacionado ao engajamento e à ampliação de recursos cognitivos. Essa diferenciação se estende às demais dimensões analisadas, como as características do trabalho e as consequências para a saúde.

Os resultados relativos às características do trabalho (CT) ($\beta = 0,394$; $p < 0,001$; H1b) indicam que as emoções negativas influenciam significativamente a forma como os trabalhadores percebem o ambiente laboral, tornando as características do trabalho mais estressantes e desafiadoras. Esse achado corrobora Babic et al. (2020), que evidenciam como emoções negativas intensificam a percepção de pressão e desmotivação nas organizações. Embora tanto EN quanto EP apresentem coeficientes positivos em relação à CT, seus efeitos são psicologicamente opostos: nas EN, o aumento reflete uma percepção adversa e desgastante das condições de trabalho, enquanto nas EP ($\beta = 0,231$; $p < 0,001$; H2b*) observa-se uma avaliação mais prazerosa e motivadora do mesmo ambiente (Fredrickson, 2001; Diener et al., 2019). Essa diferenciação evidencia o papel modulador da valência emocional na forma como os indivíduos percebem e reagem às demandas laborais (Lopes et al., 2025; Dubreuil et al., 2021).

Os resultados relacionados às emoções positivas (EP) reforçam seu papel central na regulação da carga mental e na percepção qualitativa do ambiente de trabalho. Verificou-se que as EP estão associadas a um enfrentamento mais eficaz das demandas cognitivas e da complexidade das tarefas (DCCT) ($\beta = 0,298$; $p < 0,001$; H2a), promovendo maior envolvimento, foco e satisfação profissional (Diener et al., 2019). Além disso, essas emoções favorecem um clima organizacional colaborativo e de apoio mútuo, no qual os trabalhadores se sentem motivados a compartilhar ideias e buscar soluções criativas para desafios complexos, fortalecendo a coesão e o engajamento no grupo (Chigeda et al., 2022). De modo complementar, as EP ampliam a motivação intrínseca e o senso de propósito nas atividades diárias, levando os trabalhadores a interpretar o trabalho como mais estimulante, recompensador e significativo (Froman, 2010; Diener et al., 2019). Assim, as emoções positivas não apenas expandem os recursos cognitivos necessários para lidar com as demandas laborais, mas também fortalecem o engajamento e o bem-estar, atuando como um mecanismo protetor contra os efeitos da sobrecarga mental.

No que se refere às consequências para a saúde (CS), verificou-se que as EP exercem um efeito protetor significativo ($\beta = -0,133$; $p = 0,005$; H2e), reduzindo os impactos adversos do estresse e promovendo o bem-estar geral (Guendelman et al., 2017). A presença dessas emoções no ambiente de trabalho favorece comportamentos de enfrentamento saudáveis — como a prática regular de exercícios físicos, a alimentação equilibrada e a busca de suporte social — fatores que contribuem para a manutenção da saúde física e mental (Landsbergis, 1988). Dessa forma, as emoções positivas não apenas melhoram o estado psicológico momentâneo, mas também fortalecem os recursos pessoais de adaptação frente às demandas ocupacionais.

Além disso, observou-se uma relação inversa entre emoções negativas e positivas (H3), com coeficiente significativo ($\beta = -0,553$; $p < 0,001$), indicando que o aumento de EP reduz substancialmente a influência das EN e seus efeitos nocivos. Esse resultado corrobora a teoria da ampliação e construção de Fredrickson (2001), segundo a qual experiências emocionais positivas ampliam os repertórios cognitivos e sociais, atenuando o impacto de emoções negativas sobre o bem-estar. Em contextos laborais, a presença de emoções positivas associa-se a maior satisfação, menor incidência de conflitos interpessoais e um ambiente mais cooperativo e harmonioso (Landsbergis, 1988), refletindo um ciclo virtuoso de equilíbrio emocional e saúde organizacional. Esses achados reforçam a relevância das dimensões emocionais para o equilíbrio psicossocial no trabalho, ainda que nem todas as relações testadas tenham se confirmado empiricamente.

Algumas hipóteses não foram confirmadas, indicando que certas relações esperadas não se manifestaram de forma significativa no contexto dos servidores técnico-administrativos. A ausência de efeito entre emoções negativas (EN) e organização do trabalho (OT) ($\beta = 0,077$; $p = 0,526$; H1c*), bem como a falta de impacto direto entre emoções positivas (EP) e ritmo de trabalho (RT) ($\beta = 0,074$; $p = 0,352$; H2c*), sugerem que essas dimensões são mais influenciadas por fatores estruturais e institucionais do que por estados emocionais individuais. Políticas organizacionais rígidas, prazos fixos e hierarquias funcionais parecem limitar o papel das emoções na determinação desses aspectos (Prada-Ospina, 2019). Assim, torna-se necessária a implementação de políticas que conciliem gestão emocional e gestão operacional, integrando intervenções organizacionais e estratégias individuais de regulação emocional (Diener et al., 2019).

Por fim, a relação entre EP e OT ($\beta = -0,102$; $p = 0,282$; H2d*) também não foi significativa, revelando que o bem-estar emocional, embora contribua para um ambiente mais harmonioso, não se traduz necessariamente em mudanças perceptíveis na estrutura ou organização das atividades. Esse resultado está alinhado a Chigeda et al. (2022), que destacam que a influência das emoções positivas se manifesta mais fortemente nas interações interpessoais e no clima organizacional do que nos processos formais de trabalho.

De forma integradora, os resultados deste estudo evidenciam que emoções negativas estão associadas a uma maior demanda cognitiva e complexidade das tarefas, percepção de características laborais adversas, ritmo de trabalho acelerado e desorganizado e a consequências negativas para a saúde. Em contrapartida, emoções positivas mostraram-se essenciais para o enfrentamento adaptativo das demandas cognitivas e para uma percepção mais equilibrada das condições de trabalho. A relação inversa entre EN e EP reforça a importância de promover contextos laborais que estimulem experiências emocionais favoráveis, capazes de atenuar os impactos da sobrecarga mental e fortalecer o equilíbrio psicológico.

A associação entre as dimensões do ISET e da ESCAM revelou que servidores com níveis moderados de saúde emocional positiva e baixos níveis de emoções negativas apresentam uma carga mental percebida como adequada, demonstrando equilíbrio entre as exigências cognitivas e os recursos emocionais disponíveis. Esses achados estão em consonância com evidências de que emoções positivas favorecem a resiliência, a autorregulação emocional e a percepção realista das demandas de trabalho (Bakker et al., 2014; Hendriks et al., 2021). Em contraste, servidores com baixa saúde emocional positiva e níveis moderados de emoções negativas tendem a perceber uma

carga mental elevada, refletindo maior vulnerabilidade ao estresse e dificuldades de enfrentamento das demandas cotidianas. Essa combinação afeta diretamente o bem-estar e o desempenho, intensificando a percepção de pressão temporal, fadiga e desgaste psicológico — resultados que se alinham a estudos que associam emoções negativas persistentes ao aumento do esforço cognitivo e à exaustão emocional em contextos ocupacionais (Shoman et al., 2025).

Em síntese, os achados confirmam a importância de considerar as dimensões emocionais na gestão da carga mental de trabalho, especialmente em ambientes públicos caracterizados por altas demandas cognitivas e restrições institucionais. Investir na promoção da saúde emocional constitui uma estratégia fundamental para reduzir a sobrecarga mental, melhorar o desempenho e fortalecer a sustentabilidade psicossocial no serviço público.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações investigadas neste estudo confirmaram, na população analisada, que emoções negativas acarretam desequilíbrio na carga mental de trabalho, especialmente em função das demandas cognitivas, da complexidade e do ritmo acelerado das tarefas, culminando em impactos negativos sobre a saúde do trabalhador. Por outro lado, indivíduos que expressam emoções positivas mostram-se mais dispostos a colaborar, administram melhor as complexidades de suas atividades e desenvolvem uma percepção mais otimista das características do trabalho, reduzindo as consequências adversas para a saúde. A relação inversa entre emoções negativas e positivas reforça a importância de promover ambientes laborais que estimulem emoções positivas, a fim de mitigar os efeitos nocivos das emoções adversas e favorecer o equilíbrio psicológico.

O equilíbrio emocional demonstra ser um fator crucial para que os servidores públicos lidem de maneira adequada com as exigências cognitivas e emocionais de suas funções. Intervenções que busquem ampliar a saúde emocional positiva e reduzir a negativa mostram-se promissoras para a diminuição da carga mental percebida e para a melhoria do bem-estar no trabalho.

A relevância deste estudo reside na compreensão das dinâmicas emocionais e cognitivas que permeiam o ambiente laboral dos servidores públicos, oferecendo subsídios para o desenvolvimento de estratégias institucionais voltadas à promoção da saúde emocional e da qualidade de vida no trabalho. Os achados evidenciam a importância de fomentar emoções positivas e, simultaneamente, minimizar emoções negativas, de modo a contribuir para a construção de ambientes organizacionais mais saudáveis, equilibrados e produtivos.

No contexto do serviço público, os resultados apontam para a necessidade de políticas e programas de apoio psicológico e bem-estar, que visem reduzir emoções negativas e estimular estados emocionais positivos. Adoção de treinamentos em inteligência emocional, programas regulares de atividade física e fortalecimento do suporte organizacional são estratégias eficazes para aprimorar a saúde emocional dos servidores, favorecendo ambientes de trabalho mais equilibrados, com reflexos diretos na produtividade, satisfação e qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Quanto ao desenvolvimento de estudos futuros, recomenda-se a ampliação da investigação para outros contextos organizacionais e diferentes categorias profissionais, a fim de compreender

como variáveis como políticas institucionais, suporte social e práticas de gestão podem influenciar a saúde emocional e a carga mental dos trabalhadores. Sugere-se, ainda, testar a eficácia de programas específicos de intervenção, voltados à promoção do bem-estar emocional e à redução da sobrecarga cognitiva no ambiente de trabalho público.

REFERÊNCIAS

- Babic, A., Hansez, I., & Gillis, N. (2020). Work-to-family interface and well-being: The role of workload, emotional load, support, and recognition from supervisors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1628>.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2023). Work engagement: Current trends. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 89-112. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091146>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job demands-resources theory: Frequently asked questions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(3), 188. <https://doi.org/10.1037/ocp0000376>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 1(2014), 389-411. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Brasil. Ministério da Saúde. (2024). *Saúde mental e trabalho: panorama e estratégias de enfrentamento no Brasil*. Brasília: Ministério da Saúde. Disponível em: <https://www.gov.br/saude>.
- Chigeda, F., Ndofirepi, T. M., & Steyn, R. (2022). Continuance in organizational commitment: The role of emotional intelligence, work-life balance support, and work-related stress. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(1), 22-38. <https://doi.org/10.1002/joe.22172>.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Psychology Press.
- Collins, S. (2007). Social workers resilience, positive emotions, and optimism. *Practice*, 19(4), 255-269. <https://doi.org/10.1080/09503150701728186>.
- Costin, A., Roman, A. F., & Balica, R. S. (2023). Remote work burnout, professional job stress, and employee emotional exhaustion during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in psychology*, 14, 1193854. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1193854>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- da Silva Cezar, B. G., & Maçada, A. C. G. (2023). Cognitive overload, anxiety, cognitive fatigue, avoidance behavior and data literacy in big data environments. *Information Processing & Management*, 60(6), 103482. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2023.103482>
- da Silva, T. M. H. R. (2025). The Role of Emotional Intelligence in Promoting Mental Peace, Healthy Work Environments, and Emotional Well-Being Among Entrepreneurs. In *Supporting Psychological and Emotional Wellbeing Among Entrepreneurs* (pp. 401-426). IGI Global.
- Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2019). Positive emotions at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 37-64. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044908>.
- Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2020). Positive emotions at work. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 7(1), 451-477. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044908>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Froman, L. (2010). Positive psychology in the workplace. *Journal of Adult Development*, 17(2), 59-69. <https://doi.org/10.1007/s10804-009-9080-0>.

- Garg, S. (2024). The Economics of Time Management: Maximizing Productivity And Psychological Well-Being. *International Journal of Interdisciplinary Approaches in Psychology*, 2(1), 205-213. Disponível em: <http://www.psychopediajournals.com/index.php/ijiap/article/view/487/377>
- Gil, A. C. (2019). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (7ª ed.). Atlas.
- González, G. R., Cabrera, D. D., & Fernaud, E. H. (2009). Desarrollo de una Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(1), 29–37. <https://doi.org/10.4321/S1576-59622009000100004>
- González, G. R., Cabrera, D. D., & Fernaud, E. H. (2019). ESCAM: Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo. Instituto Canario de Seguridad Laboral, Universidad de La Laguna.
- Guendelman, S., Medeiros, S., & Rampes, H. (2017). Mindfulness and emotion regulation: Insights from neurobiological, psychological, and clinical studies. *Frontiers in Psychology*, 8, 220. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00220>.
- Hacker, W. (2001). Carga mental de trabajo. En *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <http://www.insht.es>
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage Publications.
- Hao, D. (2024). An empirical study on the relationship between emotional labor and work performance among university teachers. *Frontiers in Psychology*, 15, 1470436. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1470436>
- Hendriks, T., Schotanus-Dijkstra, M., Graafsma, T., Bohlmeijer, E., & De Jong, J. (2021). Positive emotions as a potential mediator of a multi-component positive psychology intervention aimed at increasing mental well-being and resilience. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6(1), 1-21. <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00037-5>
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016a). Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. *Industrial management & data systems*, 116, 2-22. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016) Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International Marketing Review*, 33(3), 405-431. <https://doi.org/10.1108/IMR-09-2014-0304>.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016b) Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International Marketing Review*, 33(3), 405-431. <https://doi.org/10.1108/IMR-09-2014-0304>.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1988). Fit Indices in Covariance Structure Modeling: Sensitivity to Underparameterized Model Misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1082-989X.3.4.424>.
- Hutri, M., & Lindeman, M. (2002). The role of stress and negative emotions in an occupational crisis. *Journal of Career Development*, 29(1), 19-36. <https://doi.org/10.1023/A:1016547718122>
- Landsbergis, P. A. (1988). Occupational stress among health care workers: A test of the job demands-control model. *Journal of Organizational Behavior*, 9(3), 217-239. <https://doi.org/10.1002/job.4030090303>
- Lazarus, R. S., & Cohen, J. B. (1977). Environmental stress. In I. Altman & J. F. Wohlwill (Eds.), *Human behavior and environment: Advances in theory and research* (Vol. 2, pp. 89-127). Springer.
- Lima, M. P., Vásquez, P. A. C., Greco, P. B. T., Dalmolin, G. de L., Fernandes, H. G. C., Lanes, T. C., Andolhe, R., & Lopes, L. F. D. (2024). Carga mental de trabalho e estresse ocupacional em servidores de universidade pública: Análise a partir de equações estruturais. *Hygeia - Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde*, 20, e2088. <https://doi.org/10.14393/Hygeia2072151>.
- Lopes, L. F. D., Chaves, B. M., Fabrício, A., Porto, A., Almeida, D. M., Obregon, S. L., Lima, M. P., Silva, W. V., Camargo, M. E., Veiga, C. P., Moura, G. L., Silva, L. S. C. V., & Costa, V. M. F. (2020). Analysis of well-being and anxiety among university students. *International Journal Environmental Research and Public Health*, 17(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph17113874>.
- Lopes, L. F. D., Santos, J. V., Lima, M. P., Lopes, F. G., & Lopes, E. G. (prelo). Validação e Propriedade Psicométricas do Inventário de Saúde Emocional no Trabalho. *Revista Pretexto*.
- Lopes, L. F. D., Silva, D. J. C. D., Lima, M. P., Castro, B. L. G., Kuhn, N., Lopes, F. G., Lopes, E. G., & Amaral, L. (2025). Emotional Health in the Workplace: Validation of a measurement Inventory. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 42(3). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.14070>
- Nunes, L. K. O., Lemos, D. C. L., Ribas, R. C., Behar C. B., & Santos, P. P. P. (2019). Análise Psicométrica da PANAS no Brasil. *Ciencias Psicológicas*, 13(1), 45-55. <https://doi.org/10.22235/cp.v13i1.1808>.
- Oderinde, S. L., Akintunde, O. Y., & Ajala, I. R. (2024). A critical analysis of the impact of work overload on lecturers' well-being: a case of Obafemi Awolowo University, Ile-Ife, Nigeria. *International Journal of Qualitative Research*, 3(3), 238-249. <https://doi.org/10.47540/ijqr.v3i3.1256>.

- Organização Mundial da Saúde (OMS). (2023). *World mental health report: transforming mental health for all*. Geneva: World Health Organization. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240063600>.
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & van Wije, C. I. (2012). Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Human relations*, 65(9), 1129-1154. <https://doi.org/10.1177/0018726711429382>
- Peethambaran, M., & Naim, M. F. (2024). The workplace crescendo: unveiling the positive dynamics of high-performance work systems, flourishing at work and psychological capital. *Industrial and Commercial Training*, 56(4), 377-389. <https://doi.org/10.1108/ICT-01-2024-0008>
- Peethambaran, M., & Naim, M. F. (2024). The workplace crescendo: unveiling the positive dynamics of high-performance work systems, flourishing at work and psychological capital. *Industrial and Commercial Training*, 56(4), 377-389. <https://doi.org/10.1108/ICT-01-2024-0008>
- Prada-Ospina, R. (2019). Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout. *Interdisciplinaria*, 36(2), 39-53. <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.3>.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. *SmartPLS 4*. Bönningstedt: SmartPLS, 2024.
- Shoman, Y., Ranjbar, S., Strippoli, M. P. F., von Känel, R., Preisig, M., & Guseva Canu, I. (2025). Longitudinal association of exposure to work-related stress with major depressive disorder and the role of occupational burnout in this association in the general population. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 60(3), 593-606. <https://doi.org/10.1007/s00127-024-02735-w>
- Smith, A. P., & Lazarus, R. S. (2020). The role of emotions in cognitive performance and workload: A review. *Human Factors*, 62(2), 183-197. <https://doi.org/10.1177/0018720819876383>
- Tang, G., Abu Bakar, R., & Omar, S. (2024). Positive psychology and employee adaptive performance: systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 15, 1417260. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1417260>
- Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, 12(2), 237-268. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00048-7](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00048-7)