



**ISPA**  
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO  
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

**A CARA E A COROA DA PERSONALIDADE**

ADAPTAÇÃO DA LIGHT TRIAD SCALE PARA A POPULAÇÃO  
PORTUGUESA

João Filipe Lopes Samouqueiro

Orientador de Dissertação:

Prof. Doutor Rui Bártolo-Ribeiro

Coordenador de Seminário de Dissertação:

Prof. Doutor Rui Bártolo-Ribeiro

2020

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Professor Doutor Rui Bártolo-Ribeiro, apresentada no ISPA – Instituto Universitário, Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida, para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

## **Agradecimentos**

Lembro-me que quando entrei no ISPA, inicialmente tinha a motivação de querer apenas estudar Psicologia e obviamente queria ter um papel dentro na sociedade. No entanto, com o tempo fui percebendo que o mais importante não residia simplesmente em gostar muito de Psicologia, mas sim contribuir para a sua evolução enquanto ciência e profissão. Se não for essa a motivação, então simplesmente seremos mais 1 número no meio de muitos, e não estaremos a viver, mas apenas a existir.

Nunca considerei a dissertação de mestrado como o grande desafio do curso, acho que o curso em si é o verdadeiro desafio psicológico, uma vez que durante estes 5 anos, foram as inseguranças, medos, fracassos, e cansaço que mais puxavam por mim, no qual quero agradecer a todos os meus familiares e amigos por terem estado lá nesses momentos.

Para mim 2020 vai ser sempre recordado como “o” ano. Serve de lição para a sociedade de que não podemos assumir nada como certo, nem mesmo o simples caminho habitual que costumava fazer para ir ao ISPA ou para cumprimentar os meus colegas. Da mesma forma, devemos dar valor às pequenas coisas mesmo durante a situação pandémica. Eu costumava dizer que durante a semana só existia a quinta-feira porque era precisamente o único dia em que tinha as reuniões *online* do seminário de dissertação com o Prof. Doutor Rui Bártolo-Ribeiro e do seminário de estágio com o Prof. Doutor. Francisco Cesário. Quero agradecer a cada um de vós não só pela aprendizagem e inspiração que me deram, mas também pelos vários momentos alegres e divertidos que foram fundamentais para ultrapassar o stress gerado por esta situação pandémica. Queria agradecer também ao Prof. Doutor Victor Cláudio pelas suas aulas no 3ºano e pela premissa de que devemos sempre procurar o verdadeiro significado nuclear das coisas, nunca será esquecido.

Ter chegado até aqui é sinal de que estou pronto para dar o próximo passo na minha vida e que o mais importante neste percurso no ISPA não é o resultado, mas sim o processo. Uma vez ispiano, ispiano para sempre.

## Resumo

A *Light Triad Scale* (ETL) avalia os pensamentos, atitudes e comportamentos que são orientados e motivados pela cooperação, ajuda e respeito pelos outros, sendo composta pelas dimensões *Fé na Humanidade* (FH), *Humanismo* (H) e *Kantianismo* (K)

O presente estudo incidiu na adaptação do instrumento original para a população Portuguesa, sendo também analisada a relação entre a situação pandémica atual da covid-19 com as respostas dos sujeitos ao questionário. Foram recolhidas duas amostras independentes, sendo a primeira amostra constituída por 150 sujeitos e a segunda amostra composta por 101 sujeitos em situações temporais diferentes relativamente à covid-19.

A análise factorial confirmatória foi utilizada para avaliar os pressupostos dos modelos de invariância, no qual os resultados confirmaram a invariância da ETL nas duas amostras. Confirmou-se no modelo tridimensional da ETL índices de ajustamento aceitáveis (CMIN/DF=1.968; GFI= 0.94 CFI= 0.93; TLI= 0.91; RMSEA= 0.06) e uma boa consistência interna da escala ( $\alpha = .74$ ).

Os resultados nas correlações vieram evidenciar não só associação positiva da ETL com o traço geral da *Amabilidade* ( $r = .41$ ) como também a sua correlação negativa com a escala TN-12 ( $r = -.42$ ). No entanto, não houve relação significativa entre a ETL e os itens da covid-19 ( $r = .16$ ;  $r = .12$ ).

**Palavras-chave:** Adaptação de uma escala, Avaliação da personalidade, Psicometria.

## Abstract

The Light Triad Scale (LTS) measures thoughts, attitudes and behaviours that are oriented and motivated towards cooperation, help and respect for others, being composed by the dimensions *Faith in Humanity* (FH), *Humanism* (H), and *Kantianism* (K).

The present study is focused on the adaptation of the LTS for the Portuguese population. The relationship between the current pandemic situation of covid-19 with the subjects responses to the questionnaire was also explored. Two independent samples were collected, the first sample with 150 subjects and the second sample with 101 subjects.

The confirmatory factor analysis was used to assess the assumptions of the invariance models, in which the results confirmed the LTS invariance in the two samples. Acceptable adjustment rates (CMIN/DF=1.968; GFI= 0.94; CFI= 0.93; TLI= 0.91; RMSEA= 0.06) and a good internal consistency ( $\alpha = .74$ ) of the scale were found in the ETL three-dimensional model.

The correlations results showed not only a good association between the LTS and the *Agreeableness* general trait ( $r = .41$ ), but also LTS negative correlation with the TN-12 scale ( $r = -.42$ ). However, there was no significant correlation between LTS and covid-19 items ( $r = .16$ ;  $r = .12$ ).

**Key words:** Scale adaptation, Personality assessment, Psychometry.

## Índice

<b>Introdução</b> .....	1
<b>Revisão Teórica</b> .....	4
Temática da Personalidade.....	4
Tríade Negra da Personalidade .....	8
Narcisismo.....	8
Maquiavelismo.....	10
Psicopatia .....	13
Factos sobre a Tríade Negra da Personalidade.....	15
Tríade Branca da Personalidade.....	16
Fé na Humanidade.....	18
Humanismo .....	21
Kantianismo .....	23
Factos sobre a Tríade Branca da Personalidade .....	24
A Covid-19 em Portugal .....	27
Adaptação do Instrumento de Avaliação.....	28
<b>Método</b> .....	30
Amostra.....	30
Instrumentos .....	31
Light Triad Scale (LTS) .....	31
Tríade Negra-12/Dirty Dozen (TN-12) .....	31
BFI-10 .....	32
Procedimento na adaptação dos itens.....	33
Análise Estatística .....	34
<b>Resultados</b> .....	36
Invariância do Modelo Factorial .....	36
Análise Factorial Confirmatória (AFC) .....	37
Análise Factorial Exploratória (AFE) .....	38
Estudo da Sensibilidade .....	40

Sensibilidade dos Itens .....	40
Sensibilidade dos Fatores .....	41
Estudo da Fiabilidade .....	41
Estudo da Validade Convergente e Discriminante .....	42
Correlações com o BFI-10 .....	42
Correlações com a escala TN-12 .....	43
Análise Comparativa de Médias .....	44
T-student ETL e TN-12 .....	44
T-student sexo .....	45
<b>Discussão</b> .....	46
Limitações do Estudo/ Estudos futuros .....	49
Implicações Práticas .....	51
<b>Referências</b> .....	52
<b>Anexos</b> .....	56

## Índice de Tabelas

<b>Tabela 1-</b> <i>Caraterísticas principais dos traços da TNP</i> .....	16
<b>Tabela 2-</b> <i>Características principais dos factores da TBP</i> .....	26
<b>Tabela 3-</b> <i>Diferenças principais entre a TBP e a TNP</i> .....	26
<b>Tabela 4-</b> <i>Número de infetados e de mortes pela covid-19 em Portugal</i> .....	28
<b>Tabela 5-</b> <i>Caracterização da amostra 1 e 2</i> .....	30
<b>Tabela 6-</b> <i>Modelo de Ajustamento da Invariância da ETL</i> .....	36
<b>Tabela 7-</b> <i>Invariância factorial da ETL assumindo o Modelo Irrestrito</i> .....	37
<b>Tabela 8-</b> <i>Índices de ajustamento do modelo de 3 factores da ETL</i> .....	37
<b>Tabela 9-</b> <i>Teste de KMO e Bartlett da ETL</i> .....	38
<b>Tabela 10-</b> <i>Matriz de padrão da ETL</i> .....	39
<b>Tabela 11-</b> <i>Estatística descritiva dos itens da ETL</i> .....	40
<b>Tabela 12-</b> <i>Estatística descritiva dos itens da ETL</i> .....	41
<b>Tabela 13-</b> <i>Consistência interna dos factores da ETL</i> .....	41
<b>Tabela 14-</b> <i>Correlações de Pearson entre a ETL e os factores do BFI-10</i> .....	42
<b>Tabela 15-</b> <i>Correlações de Pearson entre a TN-12 e os factores do BFI-10</i> .....	43
<b>Tabela 16-</b> <i>Correlações de Pearson entre a ETL e a TN-12</i> .....	43
<b>Tabela 17-</b> <i>Correlações de Pearson da ETL e da TN-12 com os itens da covid-19</i> .....	44
<b>Tabela 18-</b> <i>Médias dos factores da ETL e da TN-12 nas amostras 1 e 2</i> .....	44
<b>Tabela 19-</b> <i>Resultados do teste T-student para a ETL e para a TN-12</i> .....	45
<b>Tabela 20-</b> <i>Resultados do teste t-student para a variável sexo</i> .....	45
<b>Tabela 21-</b> <i>Resultados obtidos no presente estudo, no estudo de adaptação na Polónia e no estudo original da LTS</i> .....	57
<b>Tabela 22-</b> <i>Variância Total Explicada</i> .....	57
<b>Tabela 23-</b> <i>Fiabilidade do Fator 1</i> .....	58
<b>Tabela 24-</b> <i>Fiabilidade do Fator 2</i> .....	58
<b>Tabela 25-</b> <i>Fiabilidade do Fator 3</i> .....	59
<b>Tabela 26-</b> <i>Correlações dos itens da covid-19 com a ETL e a TN-12</i> .....	59
<b>Tabela 27-</b> <i>Teste T-student para a variável idade com ponto de corte nos 30 anos</i> .....	60



## **Índice de Figuras**

Figura 1. Fluxograma do processo de adaptação cultural (adaptado de Hambleton & Jong, 2003).....	29
Figura 2. Análise Factorial Confirmatória da ETL.....	37
Figura 3. Gráfico de Escarpa.....	39

## **Introdução**

Na atualidade, o sucesso dos testes de personalidade tem vindo a se refletir numa crescente reputação e poder, despertando grande atenção nos radares das pessoas e das organizações. Categorizar e prever comportamentos não é uma motivação recente, já os filósofos da Grécia antiga se dedicavam a avaliar a essência do homem. Contudo, representa, no dias de hoje, uma indústria que movimenta milhões. A avaliação da personalidade é parte integrante da avaliação psicológica, não sendo de estranhar o facto de ser uma informação suplementar que pode fazer a diferença entre entrar ou não entrar numa profissão, ou averiguar o melhor ajustamento entre as pessoas e a empresa.

A eficácia e eficiência monetária da avaliação psicológica pode ser observada, por exemplo, ao nível do recrutamento e seleção no qual os instrumentos psicológicos utilizados vão permitir discriminar os candidatos tanto em termos de aprendizagem e performance futura como em termos de ajustamento em relação à organização. Regra geral, os aspetos mais focados na avaliação psicológica dizem respeito à inteligência geral, às aptidões específicas e à personalidade.

Os aspetos supracitados, conferem informação adicional e aprofundada sobre os sujeitos, mas que fogem à visão da entrevista. A entrevista apenas elucida sobre o desempenho e competências do sujeito, ficando o resto da “mascara” por avaliar. De igual forma, permite compor o próprio desenvolvimento da carreira dos colaboradores, porque com o conhecimento do perfil psicológico dos sujeitos, maior será a facilidade e segurança na sinalização dos pontos fortes e dos pontos fracos que devem ser alvo de melhoria. A personalidade apesar de não ser motivo para excluir candidatos no processo de recrutamento e seleção ainda assim, pode inclinar a balança de decisão por parte do avaliador, uma vez que aos olhos do avaliador o ajustamento entre os candidatos com a função e com a organização é importante.

Ainda assim, continua a haver polémica a respeito das qualidades psicométricas de certos instrumentos quanto à medição do construto-alvo. As vantagens dos instrumentos devem ser tidas em conta consoante o contexto e os critérios em que se realizam. Apesar de tudo, a avaliação psicológica tem vindo a registar um avanço significativo ao nível da comercialização dos instrumentos (Soares, 2019).

Olhando para as recentes investigações, é notório o protagonismo da tríade negra da personalidade (TNP). A ideia do casamento entre o sucesso e o lado malévolo dos humanos pode ser, em parte, espelhada num mindset manipulador e dominante das interações interpessoais, mas que na atualidade, se sumariza na mentalidade da sociedade (Kaufman S. B., Yaden, Hyde, & Tsukayama, 2019). Nem sempre a realização social e profissional vem acompanhada de maldade, também pode vir associada com a bondade humana. No entanto, haverá sentido e razão para as investigações se focarem somente num dos polos do espectro da personalidade? (Oakes, 2019).

Foi precisamente esta indignação e frustração que levou o psicólogo Scott Barry Kaufman, a trabalhar e estudar o polo “iluminado” da personalidade (Oakes, 2019). O estudo da tríade branca da personalidade (TBP) constitui uma lupa objetiva essencial para ampliar e construir o conhecimento sobre os ângulos até agora desconhecidos da personalidade e, que de grosso modo, exibem enorme impacto ao nível da prática.

A título de exemplo, sublinha-se a atual situação pandémica da Humanidade. A chegada e a evolução exponencial da covid-19 veio, por um lado, intensificar o medo e a incerteza existentes nas pessoas, quer em termos do confronto regular com a temática da morte, quer com o progressivo distanciamento e isolamento social ou até mesmo pelo aumento significativo do desemprego, mas por outro lado, trouxe à superfície uma componente mais nuclear presente nas pessoas, a bondade humana.

Em adição, é de extrema importância a direção das investigações para a compreensão das dimensões da TBP a fim de poder compreender não só a sua vantagem funcional evolutiva como também nas vantagens que pode trazer ao nível das organizações em termos de sucesso.

Pegando no exemplo da moedas que é constituída por duas faces, até agora os estudos apenas se têm debruçado no lado da “coroa”, neste caso na tríade negra da personalidade, ficando a “cara” por investigar. Por esta razão, a presente investigação parte da iniciativa e do interesse principal de validar e adaptar o instrumento da *Light Triad Scale* (LTS) para a população portuguesa procurando promover as qualidades psicométricas nela patentes. O instrumento poderá vir a colmatar algumas das lacunas existentes, vindo a servir como um novo contributo para o entendimento do outro lado da moeda da personalidade que até agora tem vindo a receber pouco valor e atenção dos investigadores.

O instrumento supracitado permite avaliar nos sujeitos o grau que evidenciam a respeito de três dimensões, nomeadamente, a *Fé na Humanidade*, o *Humanismo* e o *Kantianismo* (Kaufman et al., 2019).

## **Revisão Teórica**

No universo da psicologia, sobretudo, no campo da avaliação psicológica que a temática da personalidade tem evidenciado um enorme protagonismo na maioria das investigações. O momento que promoveu a robustez e o sentido para tal protagonização foi, sobretudo, a estruturação da personalidade mediante o modelo fatorial dos cinco grandes fatores, uma vez que ao ser aplicado em diferentes amostras, por meio de várias fontes de informação, permitiu a aplicabilidade a diversos contextos (Silva & Nakano, 2011).

### **Temática da Personalidade**

A personalidade de acordo com Allport (1937), corresponde ao meio interno do sujeito, no qual existe uma permanente dinâmica organizacional do meio físico e psicológico do sujeito, a fim de o poder ajustar em relação ao meio externo que o rodeia. O facto de ser uma dinâmica contínua da organização interna do sujeito, demonstra que existe um desenvolvimento gradual e lento da personalidade durante toda a vida dos sujeitos, porém certas fases da vida podem evidenciar uma construção mais significativa e mais rápida do que outras, mas apesar disso a personalidade caracteriza-se pela sua estabilidade temporal (D'Amico & Monteiro, 2012).

Outros investigadores caracterizam a personalidade num processo de construção pessoal que é estruturado pelo meio social, ou seja, enfatizam a interação entre a forma como a pessoa sente, pensa e age tendo em conta as situações da vida (Henna, 2011). Para situações diversas e para situações idênticas, cada pessoa tem uma forma diferente de pensar e de agir, conferindo à personalidade o caráter pessoal e singular, porém existem também aspetos constantes nas pessoas que são conhecidos como traços da personalidade. Os traços de personalidade carregam em si padrões comportamentais, cognitivos e emocionais que influenciam o sistema psíquico de cada pessoa, sendo constantes tanto ao nível individual como ao nível grupal. Significa que podem ser vistos numa perspetiva apenas focada no sujeito como também numa visão que engloba vários sujeitos com características muito idênticas (D'Amico & Monteiro, 2012). Deste modo, sendo uma estrutura psíquica da personalidade, os traços permitem explicar a organização, a regularidade e a consistência do comportamento das pessoas. Assim, a teoria dos traços funciona como um alicerce para descrever o funcionamento psicológico dos sujeitos e que, permitiu a transição para a avaliação da personalidade (Thomas & Castro, 2012).

No entanto, convém sublinhar a ideia de que, a avaliação da personalidade é diretamente influenciada pelo modelo teórico no qual os investigadores se apoiam. Apesar de constituir uma restrição por colmatar, os modelos são elaborados de forma a permitir uma aproximação cada vez mais objetiva e exata do construto a ser medido. Um dos modelos que tem vindo a ser mais utilizado e reconhecido como peça fundamental na avaliação psicológica diz respeito ao Modelo dos *Big Five*.

De acordo com o Modelo dos *Big Five*, os traços da personalidade evidenciam uma estreita associação entre as componentes genéticas e as vivências pessoais do sujeito, sendo a interação das duas componentes determinante do comportamento humano (Thomas & Castro, 2012). O modelo conserva a autonomia entre os fatores, mas que numa visão geral fornecem uma estrutura taxonómica que permite estudar as diferenças individuais das pessoas (Palma, 2012). As dimensões foram identificadas com base no seu raio de alcance e grau de consistência nas diversas culturas, contextos socioeconómicos, género, idade, raças como ainda na herança genética. Assim sendo, os célebres traços de personalidade são respetivamente, a *Conscienciosidade*, *Amabilidade*, *Extroversão/Introversão*, *Abertura à Experiência* e o *Neuroticismo*.

Na *extroversão*, o foco das emoções e da atenção é direcionado para o exterior, sendo claro a forte motivação do sujeito para estabelecer relacionamentos com os outros (Palma, 2012). Aos olhos da avaliação psicológica, são descritos como sendo sociáveis que prezam pelo contacto social e pelo divertimento, ativas, otimistas e que ao nível da comunicação demonstram um grau considerável de assertividade, entusiasmo e afeto. A extroversão reflete assim, uma personalidade “energética” orientada para a afiliação, no qual é possível analisar o sujeito ao nível quantitativo e qualitativo (Purnamaningsih, 2016). Ainda segundo o mesmo autor, o nível quantitativo corresponde à frequência e intensidade dos relacionamentos estabelecidos pelo sujeito, enquanto que o nível qualitativo deixa transparecer o modo como o sujeito concretiza essas mesmas relações, sendo importante o entusiasmo e confiança depositados.

Em contexto de trabalho, a *extroversão* é encarada como um forte preditor da liderança, por um lado porque os sujeitos com níveis altos na extroversão demonstram um elevado nível de sociabilidade e assertividade nas interações e, por outro lado, o facto de serem motivados pela concretização de tarefas desafiantes e na conquista de objetivos, vai de grosso modo, influenciar o seu grau de influência sobre os outros. De igual forma, a extroversão é um factor

que promove o sucesso da gestão, das vendas e do nível de eficiência das pessoas. Sendo também um grande preditor em relação à eficácia do desempenho e ao bem-estar geral (Ackerman, 2020).

Enquanto que na *extroversão* é avaliada a componente interna relacional do sujeito, na *amabilidade* a personalidade do sujeito é localizada em relação aos outros e, portanto, o sujeito é caracterizado tendo em conta o seu nível de simpatia/cinismo e empatia/hostilidade que manifesta em relação aos outros. Além disso, espelha a inclinação do sujeito para cooperar e para agir de forma gentil com o sofrimento das outras pessoas. Deste modo, um resultado elevado neste factor, permite compreender que o sujeito é cooperativo, bondoso, confiante, honesto, altruista e que demonstra considerável empatia em relação aos outros. Em contraste, valor baixo indica que o sujeito tende a ser individualista, cinico, manipulador e áspero (Almeida Batista, 2010).

Em contexto de trabalho, sujeitos com níveis altos de *amabilidade* têm maior facilidade em estabelecer relações positivas com os colegas, de sentirem-se bem com as relações e possuem maior probabilidade de ocupar funções que desejam. Geralmente, cargos com elevado poder e sucesso não despertam o seu interesse. No entanto, os sujeitos são fortemente motivados para o cumprimento das normas e regras sociais e para a melhoria do bem-estar e felicidade dos outros (Ackerman, 2020).

De acordo com a terminologia, no *neuroticismo* a personalidade é caracterizada em termos da estabilidade ou instabilidade emocional. Avalia a inclinação do sujeito na forma como reage e vive as situações (Thomas & Castro, 2012). Um resultado elevado indica que o sujeito facilmente tende a sentir e a perceber as situações de forma negativa, ameaçadora e terrível (Purnamaningsih, 2016). Sendo frequente a baixa tolerância em relação à frustração e ao stress, como também a propensão para sentir ansiedade, tristeza, impulsividade e pessimismo. O *neuroticismo* pode ser influenciado tanto pela componente genética como pela distorção cognitiva do sujeito em relação à realidade (Simões, 2016). Contudo, quanto menor o valor no *neuroticismo*, maior a certeza de que o sujeito demonstra uma boa resiliência emocional, segurança e autoconfiança.

Em contexto de trabalho, sujeitos com elevado *neuroticismo* tendem apresentar níveis fracos de desempenho e de motivação. O facto de serem emocionalmente instáveis e vulneráveis ao stress, promove de forma negativa o seu ajustamento em relação à exigência e à complexidade da função.

No *neuroticismo*, os sujeitos focam-se essencialmente nos problemas e não nas soluções. A fraca motivação que exibem relativamente ao cumprimento dos objetivos, faz com que não exista uma organização mental dos processos, nomeadamente, no planeamento de estratégias eficazes e na definição dos objetivos atingir. Ainda assim, são estimulados sobretudo, para resultados a curto-prazo e é comum agirem de forma impulsiva, sendo reflexo do seu desinteresse pelas regras sociais (Ackerman, 2020).

A *conscienciosidade*, traduz o grau de orientação do sujeito para a concretização de objetivos em termos de planificação, execução e responsabilidade (Almeida Batista, 2010). A responsabilidade enquadra-se num sentido de dever/obrigação que oferece um outro ângulo da personalidade, nomeadamente, a capacidade do sujeito para pensar antes de agir e para controlar os impulsos (Palma, 2012). O significado de uma pontuação alta, indica que o sujeito exibe um grande controlo dos impulsos e que tende a ser organizado, trabalhador, persistente, autodisciplinado, ambicioso e pontual (Cherry, 2019). Em contraste, valores baixos indicam que é preguiçoso, despreocupado, negligente e irresponsável.

Convém ressaltar o facto de sujeitos com níveis altos na *conscienciosidade*, em contexto de trabalho, serem apologistas da ordem, realização e auto-disciplina. Para estes sujeitos deve existir sempre um rigoroso planeamento dos processos, para que posteriormente sejam concretizados os objetivos (McCrae & John, 1992). Existe assim, um *mindset* orientado para a melhoria das competências e que se vai refletir na enorme eficácia na resolução de problemas evidenciada pelos sujeitos (Barrick & Mount, 1991). Geralmente, o sujeito tende a demonstrar uma proatividade em relação à organização, tanto na melhoria do bem-estar organizacional como no interesse coletivos. Em adição, vários estudos indicam que a conscienciosidade está associada de forma positiva a um bom ajustamento em relação aos desafios da vida e a mecanismos de defesa maduros.

Posto isto, a *conscienciosidade* pode ser considerada como um forte preditor do sucesso profissional, desde que não venha associada a um extremo perfeccionismo (Ackerman, 2020).

A *Abertura à Experiência* retracts o grau de criatividade e flexibilidade mental do sujeito em relação a novas ideias e acontecimentos, que corresponde assim, à adaptação do sujeito perante a mudança (Cherry, 2019). O presente fator implica a ação conjunta de várias qualidades, principalmente a proatividade, aceitação e iniciativa do sujeito relativamente a informações novas. Logo, pontuações altas implicam que o sujeito não é norteado por ideias fixas, sendo curioso, original, demonstrando grande flexibilidade de interesses e imaginação.



Enquanto que, pontuações baixas demonstram convencionalidade nos pensamentos, ausência de criatividade e imaginação (Cherry, 2019).

A literatura aponta para a relação entre os níveis de *abertura à experiência* e o alcance de posições de liderança, possivelmente influenciada pela capacidade de processar e receber novas informações, de pensar de forma criativa e de promover valores de igualdade e justiça. Outro aspecto interessante da abertura à experiência diz respeito à sua relação com as capacidades intelectuais e com o próprio conhecimento, sendo que há medida que aumenta a idade nos sujeitos, maior serão os ganhos na utilização desse mesmo conhecimento. Os sujeitos com níveis altos neste fator, tendem a mostrar maior iniciativa e interesse para conhecer os outros, o mundo e a si mesmos. Em regra, tendem a ser líderes criativos e democráticos e apresentam maior probabilidade de vir a produzir grandes inovações ao nível do trabalho e ao nível da sociedade (Ackerman, 2020).

## **Tríade Negra da Personalidade**

Segundo Paulhus e Williams (2002) as investigações têm demonstrado uma firmeza sólida a respeito dos traços socialmente aversivos, especialmente, na temática da personalidade negra. Geralmente, é mais conhecida pelo nome de tríade negra da personalidade (TNP) que é composta pelo narcisismo, maquiavelismo e psicopatia. Ainda segundo os mesmos autores, há medida que foram realizadas as investigações nas respectivas escalas, foi possível a adaptação do processo avaliativo dos traços da TNP do nível clínico para o nível subclínico. Um importante passo que permitiu abandonar a categorização em termos de transtornos de personalidade, para vir abraçar descrições mais credíveis e coerentes do funcionamento psicológico da população normal.

As dimensões da TNP serão descritas tendo em conta as suas características psicológicas e comportamentais tanto num contexto geral como no contexto organizacional.

### *Narcisismo*

Relativamente ao *narcisismo*, a atenção do sujeito é sempre orientada para si sendo frequente a expressão de comportamentos e de atitudes de grandiosidade bem como a percepção de superioridade em relação aos outros. De tal forma que o sujeito narcísico deposita enorme convicção na crença de que merece e possui mais direitos que os outros (Avelino & Lima,

2014). Existe também uma forte necessidade de o sujeito se querer reafirmar e, portanto, com a ambição de ser o centro das atenções o sujeito molda as situações de forma a poder canalizar disfarçadamente ou de forma abusiva a atenção dos outros para si. A ideia de querer alcançar o estatuto de “supremo” ou de ser o melhor em tudo é uma das várias maneiras de conquistar atenção dos outros.

A necessidade de o sujeito narcísico querer estabelecer relacionamentos com os outros tem como principal fim a validação do seu autoconceito, uma vez que na maior parte dos casos as amizades que desenvolve são superficiais. No narcisismo a auto-estima do sujeito é alta, mas frágil. Logo, face a críticas e rejeições o sujeito tende a responder de forma arrogante ou agressiva (Avelino & Lima, 2014). Em adição, tendem a manifestar comportamentos de desdém em relação aos sujeitos que percebem como inferiores. Contudo, o sujeito narcísico revela uma elevada consideração em se relacionar com pessoas que ao nível psicológico e intelectual sejam similares a si e, portanto, esta condição constitui um obstáculo nas relações que o sujeito estabelece, uma vez que nem sempre os outros refletem a perfeição que o sujeito esperava ou então, há medida que vai conhecendo melhor as pessoas, a consciência das diferenças dos outros em relação a si podem gerar frustração e aversão no sujeito ao ponto de se afastar (West, 2004).

### *Narcisismo Organizacional*

Em contexto de trabalho, o sujeito narcísico sente que deve confiar mais no seu trabalho do que no trabalho realizado pelos outros. Influenciado pela crença de ser o “melhor de todos”, não demonstra grande abertura em relação às ideias e opiniões dos outros. Nestes sujeitos existe a ilusão de os outros só existem para os servir, por exemplo, numa liderança com base no narcisismo, o sujeito tende a demonstrar maior preferência pelos colegas que o elogiam, apoiam ou que não criticam as suas ideias/objetivos ou então, opta por escolher apenas aqueles que são similares a si ou que demonstram competências tão boas quanto as suas, excluindo os restantes membros da equipa. Não existe, portanto, uma meritocracia neste tipo de liderança, não existe preocupação em relação às necessidades dos colaboradores (Kets de Vries & Miller, 1990).

De igual forma no que toca ao treino de competências, é frequente o sujeito narcísico não aceitar facilmente críticas construtivas ou feedback negativo a respeito do seu desempenho (Spain, Harms, & Lebreton, 2013). Ainda assim, vários estudos demonstram que o facto de o sujeito ser motivado em querer ser o melhor promove de forma positiva a melhoria da sua

performance sobretudo, quando se trata de tarefas difíceis e exigentes. No entanto, face a tarefas simples, o desempenho do sujeito tende a ser fraco.

Contrariamente ao que se pensava, vários estudos têm demonstrado que não existe diferenças ao nível do desempenho criativo entre sujeitos narcísicos e sujeitos não-narcísicos, no entanto tendem a ser classificados como mais criativos, quando têm a oportunidade de defender as suas ideias porque o entusiasmo que manifestam influencia significativamente a opinião dos outros (Spain, Harms, & Lebreton, 2013). O locus de causalidade do sujeito é sempre orientado para a proteção da sua auto-estima. Por exemplo, em trabalhos de grupo, o sujeito narcísico tende a atribuir a culpa aos colegas quando os resultados do grupo são fracos, mas perante o sucesso da equipa tende a atribuir todo o mérito a si.

A literatura indica que o sucesso do sujeito narcísico durante a entrevista de emprego pode ser explicada pela eficácia da sua comunicação verbal (Spain, Harms, & Lebreton, 2013). Tanto o charme como o carisma permitem que o sujeito seja capaz de gerar “boas” primeiras impressões nos outros. Regra geral, a maioria das pessoas sente maior atratividade por sujeitos com elevada auto-estima e, portanto, o facto de serem comunicativos, carismáticos e confiantes facilita esse primeiro contacto (Frye, 2018). No entanto, há medida que as pessoas vão conhecendo melhor o sujeito narcísico, a atratividade e a vontade de querer trabalhar com o sujeito diminuem acentuadamente.

### *Maquiavelismo*

O *maquiavelismo* pode ser visto como uma predisposição da personalidade como também pode ser encarado como um estratagema de conduta social. Quanto maior o traço maquiavélico no sujeito, maior será a sua orientação para o poder, dinheiro e competitividade (Jones & Paulhus, 2009).

Geralmente, o sujeito tende a encarar os outros em termos de utilidade, ou seja, como meios para atingir os seus fins, porque neste sujeito existe um elevado défice afetivo (Paulhus & Williams, 2002) e, portanto, são capazes de sacrificar a moralidade em detrimento dos seus interesses, a ideia de “deves fazer o que está certo” para eles é entendida maioritariamente nos ganhos pessoais que as situações podem fornecer. Os sujeitos maquiavélicos através da mentira e da omissão de factos conseguem enganar e confundir os outros a respeito das suas verdadeiras intenções (Darlene, 2019). Ainda segundo o autor, o facto de possuírem uma elevada

inteligência emocional, torna mais fácil a eficácia da manipulação. Com o intuito de ganhar a confiança e de desbloquear as resistências emocionais dos outros, o sujeito recorre ao falso charme e simpatia que vai permitir um acesso direto aos pontos emocionais frágeis, para que no futuro se venha aproveitar delas mais facilmente.

É característico no *maquiavelismo*, os sujeitos procurarem evitar os conflitos quando são confrontados sobre a falta de ética e incoerência entre os seus comportamentos e atitudes. Ainda assim, tendem a culpabilizar os outros de forma a que os outros se sintam mal e se sintam culpados mesmo quando são inocentes. A atitude dominante e desonesta é uma boa ferramenta para virar o ataque da vítima contra si mesma, no qual o resultado é sempre a favor do sujeito maquiavélico porque vai continuar a ter os mesmos comportamentos incorretos enquanto se aproveita dos outros. Raramente sentem algum remorso ou culpa pelas ações que praticam (Darlène, 2019).

Convém mencionar ainda, que o baixo envolvimento relacional se deve em grande parte à visão que o sujeito tem relativamente aos outros. Tendem a demonstrar enorme desconfiança em relação à ajuda das pessoas, pois assumem que os outros são imprevisíveis e que agem com segundas intenções, uma vez que projetam na personalidade dos outros a sua própria essência (Darlène, 2019).

### *A manipulação organizacional*

A teoria da ativação dos traços, sugere que o contexto, mas sobretudo, as relações interpessoais como fatores determinantes para a identificação da eminência das características do maquiavelismo. Além disso postula, que o contexto ou a situação em que o traço de personalidade se manifesta pode constituir uma pista importante para a sua identificação. Neste caso, ao nível do contexto organizacional sendo mais facilmente identificável na temática da liderança abusiva (Greenbaum, Hill, Mawritz, & Quade, 2014).

Em primeiro lugar, um dos aspetos mais visíveis nas interações que o sujeito maquiavélico realiza com os colegas e outras entidades da organização diz respeito, à sua grande eficácia na manipulação dos comportamentos dos outros. O facto de existir uma forte inclinação para o individualismo do que para o altruísmo, é legítimo pensar que a ajuda oferecida pelo sujeito maquiavélico é guiada por segundas intenções. O sujeito coopera com o

intuito de conseguir a confiança dos colegas, criar alianças ou então, vir a ser recompensado no futuro.

Segundo Greenbaum et al. (2014), o sujeito maquiavélico orienta-se de forma exagerada, pela necessidade de controlar os outros, no qual os outros são avaliados tendo em conta o seu nível de ameaça. Geralmente, os colaboradores da organização que detêm maior poder e influência social são encarados pelo sujeito maquiavélico como as principais ameaças. Quanto maior for ameaça percebida pelo sujeito maior a probabilidade de vir a demonstrar comportamentos que violam as regras e normas éticas da organização. Assim sendo, com o intuito de reduzir o poder dos outros, o sujeito visa estender o seu grau de controlo em relação a outros domínios, que pode ir desde a falsificação e manipulação da informação e de documentos financeiros, até mesmo à transgressão dos termos de contrato com os clientes.

O sujeito maquiavélico não demonstra grande interesse pelo cumprimento das normas e regras da organização que visam promover a justiça e ética. Foram realizados estudos ao nível da venda de serviços e os resultados obtidos, demonstraram que os sujeitos maquiavélicos tendem a mentir mais sobre a garantia dos serviços do que a maioria dos sujeitos. Do mesmo modo, em profissões de vendas, o sujeito maquiavélico exibe maior probabilidade de pagar a compradores “falsos” a fim de poder aumentar o seu número de vendas em relação aos seus colegas (Greenbaum et al., 2014).

Geralmente, o sujeito maquiavélico costuma prestar especial atenção aos comportamentos dos colegas que se assemelham aos seus comportamentos. Sendo um desbloqueador da personalidade, significa que os comportamentos anti-éticos do sujeito maquiavélico são potenciados pelo grau de maquiavelismo existente dentro da organização. Não sendo de estranhar, a tendência do sujeito na procura de pessoas que conferem a oportunidade de poder expressar as suas características verdadeiras (Greenbaum et al., 2014).

Relativamente a cargos de liderança, apesar de ser altamente eficaz e hábil em conseguir alcançar cargos com enorme poder, a literatura refere que lideranças com base na manipulação influenciam de forma negativa o nível de coesão e de compromisso dos colaboradores com a organização. Em regra, trata-se de liderança abusiva e visa como o nome indica, abusar, maltratar e ridicularizar os pensamentos e comportamentos dos outros elementos da organização. O facto de não existir transparência e honestidade nas decisões que são tomadas, bem como o facto de os colaboradores se sentirem explorados pelo líder, o seu nível de identificação em relação à organização vai diminuindo (Greenbaum et al., 2014).

Um forte traço maquiavélico, implica uma inclinação forte para a competitividade e poder. Geralmente, a competitividade e o poder são motivações bem apreciadas pelas organizações, uma vez que trazem benefícios económicos para as empresas. Contudo é essencial que a competitividade seja justa, o que não se verifica nos sujeitos maquiavélicos porque na maioria dos casos o sujeito ao encarar os outros com enorme desconfiança e como uma ameaça para o seu sucesso, sente que deve manipular os outros para não ser manipulado primeiro. Não sendo de estranhar o seu grande sucesso ao nível das negociações e das entrevistas de emprego, no qual demonstram maior prazer e desafio do que os outros em relação ao combate argumentativo (Spain, Harms, & Lebreton, 2013). O sujeito maquiavélico tende a apresentar uma maior taxa de sucesso sobretudo em organizações não estruturadas onde existem poucas regras, falta de supervisão e onde tem um maior poder de decisão. Em constraste, nas organizações estruturadas os sujeitos com níveis baixos de maquiavelismo tendem a ter melhores desempenhos que os sujeitos com níveis altos, provavelmente porque nessas organizações existem avaliações objetivas do desempenho, como também existem regras rígidas que restringem os comportamentos anti-éticos dos sujeitos (Jones & Paulhus, 2009).

Apesar dos vários aspetos negativos associados ao maquiavelismo, existem também aspetos positivos ao nível organizacional. Gustafson (2000) defende que o sujeito nem sempre prejudica os outros quando os explora, o sujeito quando se encontra num cargo de liderança pode agir com base nos objetivos coletivos, agindo em prol dos interesses dos colaboradores mesmo que exista um claro benefício para si. No caso de ser colaborador e existindo uma liderança transformacional, o líder pode ser capaz de canalizar o egoísmo do sujeito maquiavélico dando-lhe mais autonomia, ou motivando o sujeito a se envolver de forma positiva em comportamentos de cidadania (Castille, Buckner, & Thoroughgood, 2018).

## *Psicopatia*

De acordo com a nomenclatura, a *psicopatia* define todos os diferentes traços de personalidade que são considerados inadequados para a sociedade ao nível cognitivo, comportamental e relacional (Hauck, Teixeira, & Dias, 2012). Convém sublinhar a ideia de que, apesar da psicopatia existir em todos os seres humanos, apenas uma percentagem mínima da população evidencia fortes inclinações do traço. A evolução do traço depende diretamente da interação conjunta de fatores genéticos, ambientais e da personalidade (Soeiro & Gonçalves, 2010).

Uma das suas principais características reside na manifestação de comportamentos de desrespeito e de agressividade perante os outros, no qual o sujeito não exprime sentimentos de culpa ou de remorso (Soeiro & Gonçalves, 2010). Além disso, o sujeito tende agir de forma impulsiva porque não é capaz de controlar os impulsos e porque não sabe lidar com as emoções. A baixa empatia e inteligência emocional privam o sujeito de identificar e compreender o estado emocional dos outros e do próprio (Hauck et al., 2012).

O sujeito psicopata tende a demonstrar grande sensibilidade e estima em relação a si mesmo, mas grande insensibilidade em relação aos outros. Apesar de ser bastante similar ao narcisismo, difere deste nas razões intrínsecas que o levam a reagir de forma agressiva perante situações de crítica e desprezo. No *narcisismo* são as inseguranças do ego que levam o sujeito a reagir, na *psicopatia* são os pensamentos de grandiosidade e onnipotência, no qual o sujeito não mostra respeito pelos outros por os considerar inferiores e desprezíveis. Em adição, evita de alguma forma cooperar com as pessoas, porque isso implica para o sujeito psicopata se submeter à vontade e às opiniões dos outros (Freeman, 2016).

Na *psicopatia*, existe uma forte orientação para o poder e para o controlo. Os sujeitos buscam prazer e divertimento em momentos de humilhação, domínio e dano sobre os outros. Em comum com o maquiavelismo, os sujeitos psicopatas demonstram uma enorme eficácia na manipulação (Freeman, 2016).

#### *A psicopatia organizacional*

Em contexto organizacional, o sujeito é atraído principalmente por organizações com grande orientação para o negócio, dado que o negócio constitui uma boa fonte de poder e dinheiro. Geralmente, enquanto colaborador, tende a ser irresponsável, mentiroso, mas extrovertido. A extroversão não é algo natural do sujeito, mas é importante para os seus planos, uma vez que aliada com a falso charme e com a manipulação, vai permitir maior probabilidade de o sujeito vir a ser promovido para cargos superiores. Em regra, quanto mais importante for o cargo de poder maior a probabilidade de vir a encontrar um sujeito psicopata (Boddy, 2006).

Relativamente aos trabalhos em equipa, o facto de não sentir remorso ou culpa, promove a frieza nos comentários que realiza sobre a performance dos colegas. Do mesmo modo, o sujeito não se preocupa com as consequências dos seus atos sobre os outros, sendo capaz de prejudicar a equipa para alcançar os seus objetivos pessoais. O sujeito tende a racionalizar os

seus comportamentos frios e a ignorar qualquer sentido de responsabilidade pessoal. A sua única preocupação reside no seu bem-estar e nos seus objetivos, sendo totalmente indiferente em relação ao sofrimento e aos direitos dos colegas (Boddy, 2006).

Outro aspeto peculiar do sujeito psicopata diz respeito à falta de empatia com os colegas, de tal forma que as relações profissionais que estabelece são meramente superficiais. Apesar de não serem capazes de alcançar uma profundidade emocional nas conversas diárias que têm, ainda assim são capazes de transmitir uma imagem de si perfeitamente adaptada e normal (Spain, Harms, & Lebreton, 2013). O sujeito tende a ser calculista na forma como age com os colegas.

### *Factos sobre a Tríade Negra da Personalidade*

De forma geral, a TN tende a ser mais presente em idades mais jovens e com o sexo masculino. O facto de existir uma forte motivação para o poder e conquista, influencia a ausência de relação na procura pela intimidade com os outros. Por outras palavras, significa que as relações interpessoais que o sujeito estabelece são marcadas pela superficialidade e falta de autenticidade. Em virtude da TN apresentar relações negativas com a conscienciosidade, amabilidade e valores da transcendência do self será lógico pensar na falta de empatia e compaixão por parte deste sujeito. O sujeito consegue promover de forma eficaz o seu self, através da enorme bravura e assertividade. No entanto, a TN detém relação negativa com a satisfação pela vida (Kaufman et al., 2019).

Em contexto de trabalho, os traços que compõem a TN têm vindo a ser associados linearmente à insensibilidade emocional, à falta de humildade e a conflitos interpessoais. O facto de os sujeitos prejudicarem os outros como forma de autopromoção do seu self, faz com que a TN seja encarada como preditor de comportamentos desviantes em contexto de trabalho. De igual forma, vários estudos têm comprovado associação negativa entre a TN e os comportamentos de cidadania, no qual o maquiavelismo se apresenta como preditor negativo tanto dos comportamentos de cidadania em relação à organização como também em relação aos membros da equipa (Spain, Harms, & Lebreton, 2013). O facto de encarar os outros em termos de utilidade, dificulta o elo relacional entre a organização e o sujeito maquiavélico. Geralmente, lideranças com base na TN não são indicadas para promover criatividade nas organizações, pois



a liderança abusiva promove o aumento do stress e da carga cognitiva dos subordinados, levando estes a se sentirem incapazes e sem vontade de apostarem na sua criatividade.

**Tabela 1- Caraterísticas principais dos traços da TNP**

Autores	Factores da Tríade		Motivação	Necessidades	Características	Estratégias
	Negra da	Personalidade				
Avelino e Lima (2014); Spain, Harms e Lebreton (2013)	Narcisismo		Poder e competição	Admiração, grandiosidade e estatuto	Sujeito egocêntrico, vaidoso, com falta de empatia e com auto-estima elevada, mas frágil	Carisma Falso charme
Christie e Geis (1970); Darlene (2019); Paulhus e Williams (2002)	Maquiavelismo		Poder e competição	Controlo, estatuto e recompensas instrumentais	Sujeito cauteloso, interesseiro, cético, ambicioso, mas com foco estratégico a longo-prazo	Manipulação Mentira Omissão de Factos
Freeman (2016); Spain, Harms e Lebreton (2013)	Psicopatia		Poder	Estimulação, ação e recompensas instrumentais	Sujeito impulsivo, irresponsável, agressivo insensível aos outros, com falta de empatia e com foco estratégico a curto-prazo	Manipulação Falso charme Ameaças

## Tríade Branca da Personalidade

A respeito da tríade branca da personalidade (TBP), convém sublinhar a ideia de que, as dimensões da escala LTS não só refletem características do self, como também espelham a atitude de uma pessoa em relação às outras (Kaufman et al., 2019).

Uma das principais problemáticas que tem vindo a consumir grande reflexão por parte dos psicólogos e filósofos advém sobretudo, se “A natureza do ser humano é boa ou má?”, ou se “Somos predispostos agir de forma cooperativa para ajudar os outros, mesmo quando isso implica custos? Ou somos egoístas?” (Ward, 2012).

Num passado distante, alguns filósofos referiam que, apesar da natureza humana ser tendencialmente egoísta, a sociedade sobrevivia com base no contrato social entre o homem e o estado, no qual o estado fornecia proteção, dinheiro e saúde aos sujeitos e em troca recebia o

esforço e trabalho dos mesmos. Posteriormente, outros filósofos como Rousseau sugerem que, as pessoas nascem por instinto boas e que são preocupadas pelo bem-estar e felicidade dos outros. No entanto, a credibilidade e veracidade dos argumentos de cada pensador, não eram suficientes para serem interpretados à luz da ciência objetiva (Ward, 2012).

Deste modo, vários estudos foram realizados, a fim de compreender se o primeiro instinto automático das pessoas é orientado para o egoísmo ou para a cooperação. A lógica por trás dos instintos primários, é baseado no processo de tomada de decisão no qual permite explicar que as decisões e comportamentos das pessoas são feitos através da intuição e da reflexão (Ward, 2012). A intuição é mais automática, rápida e inconsciente, no qual as ações são feitas sem existir um entendimento dos pensamentos e motivos intrínsecos. Enquanto que, a reflexão é mais intencional, lenta e consciente, pelo que permite identificar e compreender as razões por trás dos comportamentos com base nos ganhos e custos para o sujeito que a realizou. Através dos estudos, foi possível demonstrar que as decisões mais intuitivas, estavam associados a níveis elevados de cooperação e que, decisões mais lentas e reflexivas estavam associadas a níveis elevados de egoísmo.

Foram feitos estudos posteriores com base no dilema do prisioneiro. Nos dois estudos, os resultados demonstraram, que as pessoas quando são forçadas a tomar decisões com restrição de tempo e quando encorajadas para decidir, evidenciam níveis mais altos de cooperação do que as pessoas que tinham mais tempo para refletir. Logo, o primeiro instinto humano é orientado para a cooperação (Ward, 2012).

No entanto, surgia outra questão por colmatar, “será que as pessoas são cooperativas por natureza ou simplesmente a cooperação é adquirida pela recompensa?”. Nem sempre a cooperação é intrinsecamente benévola, a sociedade e o meio familiar muitas vezes influenciam os sujeitos agirem com segundas intenções. As pessoas cooperam para vir a fazer novas amizades que podem promover o sucesso do sujeito (Ward, 2012). Assim sendo, foram feitos novos estudos, no qual era perguntado aos sujeitos se durante as interações eram cooperativos com os outros. Os resultados evidenciaram que, a ligação entre intuição e cooperação só existia para sujeitos que cooperavam nas interações diariamente onde esse comportamento era recompensado, ou seja, os investigadores concluíram que a bondade do ser humano era fruto da assimilação de um traço gratificado diariamente.

Como referido anteriormente, os fatores da TBP dizem respeito a atitudes benignas orientadas para cooperar e ajudar os outros. Numa análise mais profunda dos fatores da TB é lógico pensar que estes se encontram enraizados no domínio da psicologia positiva, refletindo geralmente uma atitude otimista dos seres humanos. Deste modo, os fatores Fé na Humanidade (FH), o Humanismo (H) e o Kantianismo (K) devem ser entendidos numa orientação positiva que vem expressa nas forças de caráter das pessoas. Em adição, os mesmos são caracterizados segundo a sua pela tendência para focar nos aspetos positivos das pessoas, no qual os relacionamentos interpessoais são vistos segundo uma perspectiva ética e construtiva (Gerymski & Krok, 2019).

### *Fé na Humanidade*

De acordo com Preston-Roedder (2013), a *Fé na Humanidade* (FH) é considerada uma das dimensões que definem o polo iluminado da personalidade humana, no qual reverte para componentes cognitivas e volitivas, ou seja, significa que são processos da cognição conscientes em que o sujeito se esforça por aprender e a desenvolver um comportamento específico. Por meio, das rotinas e dos hábitos ocorre uma automatização do comportamento do sujeito que, no final, vem a ser incorporado no seu self.

Ainda segundo o mesmo autor, a FH caracteriza-se, por um lado, pela tendência de não julgar os outros de forma rígida e negativa e por uma considerável sensibilidade e atenção quanto à bondade das pessoas. Por outro lado, requer ainda um investimento do sujeito nos outros com o intuito de ajudá-los a alcançar uma vida feliz e satisfatória. Acreditar na bondade dos outros e mostrar importância em manter essa bondade viva é o lema principal na FH.

Ser capaz de reconhecer nas pessoas (sejam familiares, amigos e até mesmo desconhecidos) o impacto positivo que elas têm nos outros, as boas intenções por trás dos seus comportamentos e atitudes, mesmo perante elementos negativos do seu passado, presente ou do futuro é uma das características principais da FH. Pegando, no exemplo do dilema do copo de água “se está meio cheio ou meio vazio”, na FH o sujeito não nega nem ignora o “meio negativo” da outra pessoa, mas tenderá a olhar e a dar mais valor ao seu lado positivo (Preston-Roedder, 2013).

O sujeito vê os outros como dignos de valor e que mudando o mundo interno dos outros o mundo exterior pode mudar também para melhor. Como foi referido anteriormente, existe um

“otimismo” em relação à personalidade, ao comportamento e aos motivos das outras pessoas. No entanto, é importante perceber que o otimismo que evidencia não se traduz num sentido “literal” de acreditar que todas as pessoas são boas, mas sim em reconhecer que no seu interior existe um lado humanitário. Segundo Tweed, Mah e Conway III (2020), a FH não implica de forma alguma que o sujeito seja “cego” em relação à maldade ou ao dano provocado pelos outros, essa cegueira seria antes uma fé na “positividade”, uma “pura vontade” ou um outro tipo de fé, mas que em nada se relaciona com a FH. Por exemplo, Gandhi e King tendo sido vítimas do ódio, ambos sabiam que existia maldade na humanidade, mas também tinham noção que existiam pessoas que pareciam ser mais cruéis do que outras.

Os vários estudos realizados na área da Psicologia Positiva têm sido importantes e cruciais para a identificação das variáveis que predizem os estados subjetivos positivos, no entanto até ao momento não existe uma teoria que explicita ou identifique o elemento comum a todas essas variáveis preditoras. No estudo de Tweed et al. (2020), os autores referem que alguns dos preditores psicológicos mais consistentes do bem-estar pessoal demonstram uma relação fraca entre si, há exceção da associação que têm com a FH, nomeadamente, na gratidão em relação aos outros, na perceção do suporte social, nos relacionamentos sociais, na confiança generalizada e no apego e generosidade.

A gratidão tem sido alvo de vários estudos na Psicologia Positiva, no qual os resultados e conclusões apontam para o facto de ela promover o bem-estar (Wood et al., 2016). Trata-se de um construto que se sobrepõe fortemente com uma das componentes da FH, em particular, com a tendência inata para perspetivar as pessoas de forma positiva. A gratidão consiste na capacidade de reconhecer algo que foi fornecido por outro sujeito, no qual o sujeito faz uma interpretação positiva do impacto dos outros na sua vida. Contudo, a gratidão faz parte da FH, por ser menos ampla que a última. A FH pode ser vista no presente, no passado e até mesmo na previsão futura, enquanto que a gratidão só pode ser entendida em algo que aconteceu no passado (Tweed et al., 2020).

A perceção de suporte social está fortemente correlacionada com o bem-estar, de tal forma que os vários resultados das investigações indicam que a perspectiva do suporte social detém uma correlação mais forte com o bem-estar do que o próprio suporte social recebido. Isto pode sugerir, que interpretar as pessoas consoante a probabilidade de virem a ajudar os outros no futuro é mais importante que a ajuda recebida pelo outro. Ao contrário da gratidão, o suporte

social é focado essencialmente na interpretação positiva de os outros virem ajudar o sujeito no presente e no futuro, sendo reflexo de uma das componentes da FH (Tweed et al., 2020).

Ao nível dos relacionamentos sociais, a FH desempenha um papel importante, uma vez que facilita e promove esses relacionamentos. De acordo com a teoria de Bartholomew e Horowitz (1991), os sujeitos que percecionam o self e os outros de forma negativa tendem a ser inseguros nos relacionamentos, em oposição os sujeitos que encaram o self positivo, mas os outros de forma negativa tendem a ser arrogantes. Já os sujeitos que encaram o self negativo mas os outros de forma positiva, tendem a ser preocupados. Contudo os autores argumentam que um relacionamento social adequado se constrói com base na percepção positiva do self e dos outros e que os estados subjetivos positivos predizem o bem-estar nas relações. Assim sendo, a FH contribui para iniciar e fortificar o elo de ligação dos relacionamentos sociais (Canevello & Crocker, 2010).

Para além dos estados subjetivos, a FH também se encontra associada com alguns dos traços de personalidade positivos, que geralmente são vistos como forças de carácter ou virtudes.

Os vários estudos realizados na Psicologia Positiva chegaram à conclusão de que a generosidade promove o bem-estar subjetivo dos sujeitos que se faz notar nas várias culturas e contextos (Aknin, Broesch, Hamlin, & Van De Vondervoort, 2015). Quanto melhor for a perspectiva que um sujeito tem relativamente aos outros, maior será a probabilidade de o traço se manifestar, o que significa a FH é a peça essencial para a manifestação e promoção dos comportamentos e atitudes generosas. Contudo, nem todos os comportamentos pró-sociais são intrinsecamente motivados pela generosidade, por vezes as pessoas ajudam as outras para retirar benefícios/vantagens das ações, contudo esse esforço egoísta mina os afetos positivos (Martin, 2008). O egoísmo não se associa com a FH, uma vez que a FH implica que o sujeito dê valor em relação aos outros.

No estudo de Tweed et al. (2020), os autores sugeriram que aspetos como a paciência e a liderança poderiam ser promovidos pelo grau de FH dos sujeitos, uma vez que exige que o sujeito acredite no desenvolvimento e na evolução dos outros, procurando ajudá-los a atingir os seus objetivos, mesmo que o processo possa demorar.

O sujeito com níveis altos de FH facilmente confia e acredita nos outros e tende a elogiar e a olhar para as pessoas de forma positiva (Preston-Roedder, 2013). Os níveis de fé influenciam os julgamentos de cada pessoa para cada situação. Perante situações incertas, o sujeito facilmente elabora julgamentos positivos a respeito das ações dos outros, ao ponto de acreditar

que as pessoas só precisam de ser motivadas para agir corretamente. As pessoas podem ter boas intenções, mas por falta de motivação agem incorretamente. O importante passa por regar na mente das pessoas a ideia de que conseguem e que podem sempre agir bem (Preston-Roedder, 2013).

Existem evidências, que mostram que o “mindset” dos sujeitos com FH difere bastante da maioria das pessoas, nomeadamente, o facto de ser intrinsecamente importante para estes sujeitos que as pessoas tomem decisões corretas. Quando se deparam com atitudes e comportamentos incorretos, sentem a necessidade e obrigação de fazer algo para melhorar a situação, que por consequência leva os sujeitos a incentivar e ajudar as pessoas a agirem bem (Preston-Roedder, 2013).

Existe alguma vulnerabilidade a respeito dos sujeitos com FH, uma vez que colocar fé em alguém, significa criar expectativas nessa pessoa para agir de acordo com o que se espera que aconteça, porém quando isso não acontece gera alguma frustração no sujeito. Quanto maior o tempo e o esforço que o sujeito despende e quanto maior a importância atribuída ao comportamento da pessoa alvo, maior será a frustração sentida quando o comportamento não se verifica. Do mesmo modo, por vezes, a elevada FH pode levar o sujeito a confiar em pessoas que as tratam mal. O facto de sentirem a necessidade de querer ajudar e alterar a pessoa que as trata mal, o sujeito fica desprotegido contra a exploração e manipulação (Preston-Roedder, 2013). De igual forma, aumentam também a vulnerabilidade das pessoas que ajudam e que acreditam na sua visão do mundo. Esta vulnerabilidade dos sujeitos com FH que é contaminada para os seus “seguidores” promove a fácil manipulação por parte dos sujeitos com níveis elevados na TN (Kaufman et al., 2019).

### *Humanismo*

A dimensão do Humanismo (HM) sublinha o respeito e a integridade que o sujeito demonstra em relação aos outros, numa visão de igualdade humana (Kaufman et al., 2019). É característico nos sujeitos humanistas existir um visão ética sobre os outros e sobre o mundo desprovida de crenças religiosas, culturais, género e idade. São assim, agentes éticos, no qual são motivados intrinsecamente a respeitar sempre as outras pessoas, a honrar os esforços de cada uma e a simpatizar com os seus sentimentos (Grayling, 2006). O sujeito humanista

demonstra sempre uma postura de respeito, essa postura é em parte devido às regras pelas quais o sujeito se rege na forma como estabelece relacionamentos com os outros, sendo norteados pela máxima “devemos tratar os outros como gostávamos que nos tratassem a nós, sendo que a nossa liberdade nunca pode interferir na liberdade dos outros”. Assim, todos merecem respeito e todos devem mostrar respeito. Contudo, os sujeitos com elevado HM têm a noção de que, nem sempre o respeito que exibem será devolvido pelas outras pessoas, no entanto mesmo quando não existe esse respeito por parte do outro, o sujeito não altera a sua essência moral e nunca age de acordo com a vingança ou desrespeito (Grayling, 2006).

O humanismo pressupõe a motivação para viver uma vida digna e para promover a felicidade e bem nos outros através da cooperação, com a finalidade de promover alicerces para a construção e para a transformação de um sociedade justa. Da mesma forma, acredita que o mais importante é saber direcionar esta dignidade e respeito para as pessoas que vivenciam sobretudo, hostilidade, egoísmo, maldade, superstição e ignorância. A maioria destes estados emocionais são influenciados pelo sistema de crenças às quais as pessoas aderem que são fruto da mentira e da falsidade, sendo que o sujeito com elevado HM procura combater e transformar estas cognições (Grayling, 2006). As crenças enraizadas nestes sistemas, por vezes, servem para promover condutas erradas do comportamento. Contudo, o sujeito não faz julgamentos e não culpabiliza os outros por aderirem a tais sistemas, tem consciência de que, grande parte das pessoas aderem pela forma como essas crenças se relacionam com a infância que vivenciaram, pela enorme necessidade e pelas expectativas e esperança com que acreditam que esses sistemas podem vir alterar a vida que têm tido. Deste modo, a humildade e a o dever do sujeito potencia o seu objetivo de direcionar o amor, a convicção, a esperança e entusiasmo que as pessoas depositam nestas crenças para a realidade, ou seja, para ideias que estão em sintonia com a ciência (Grayling, 2006).

O mesmo autor refere que, o sujeito com grau considerável HM apesar da credibilidade perante o conhecimento da ciência, tende sempre a pensar de forma crítica a respeito do que lê e do que ouve, pois só acredita nas teorias se existirem provas de que foram desenvolvidas por métodos credíveis e rigorosos. A inteligência humana é um dos principais fatores que promovem as atitudes de arrogância e de superioridade em relação aos outros, porém o sujeito com HM tende a ser humilde nas interações que estabelece (Grayling, 2006). A humildade é uma característica bastante presente no HM e pode ser entendida como um processo psicológico em que o sujeito se relaciona com os outros e consigo mesmo, no qual o respeito que estabelece nas interações é constante e não é influenciado pelas limitações e qualidades das outras pessoas.

A humildade se traduz num considerável grau de maturidade que é influenciado por uma sólida auto-estima e sinceridade (Valério, 2017). Deste modo, o sujeito HM assume que nem sempre estará certo e aceita com grande satisfação a ajuda por parte dos outros, sem nunca se sentir humilhado ou inferiorizado. Na humildade a pessoa sabe assumir quando está errada e vê isso como algo natural do processo da aprendizagem e do desenvolvimento pessoal (Valério, 2017).

### *Kantianismo*

De acordo com as conjecturas de Kant, a moralidade das ações humanas não se resume apenas a um sentido de dever ou obrigação, deve ser vista também na igualdade de respeito entre as pessoas. A hierarquia na moralidade não deve ser interpretada à luz de categorias entre os seres humanos, mas antes como forma de diferenciar os humanos das máquinas e dos outros seres vivos e, portanto, cabe à sociedade preservar a moralidade e evitar comportamentos que desonrem a dignidade das pessoas (Johnson & Cureton, 2019). Assim sendo, Kant decide elaborar a célebre “fórmula da humanidade”, no qual as pessoas jamais devem agir tratando os outros e a si mesmas como meios para atingir fins. A formulação de Kant é entendida pelo próprio como algo muito próximo da intuição, que é inato nas pessoas. Decide então, formular três pressupostos com o objetivo de colmatar os desentendimentos ou as lacunas associadas às suas formulações.

Em primeiro lugar, a “fórmula da humanidade” não nega o facto de em certas situações ser inevitável usar as pessoas como meios para atingir fins pessoais, uma vez que isso acontece frequentemente na sociedade de forma inconsciente, nomeadamente, no caso dos taxistas, em que tanto são uma forma de facilitarem as pessoas para chegarem mais rápido a outros sítios, como também contribuem para o seu próprio fim. No entanto, o importante a reter é que a pessoa não deve agir com a motivação consciente de se aproveitar dos outros, principalmente, quando existem outras alternativas possíveis (Johnson & Cureton, 2019).

Em segundo lugar, não são os seres humanos em si, mas sim a humanidade nos seres humanos é que deve ser tratada como um fim. Significa respeitar a vontade e a capacidade das pessoas para realizarem decisões racionais em relação aos seu próprio fim. O comportamento incorreto seria alguém se aproveitar do outro, quando este não possui toda a informação a respeito das consequências que podem surgir ou não demonstra capacidade autónoma para tomar decisões (crianças, bebés) (Johnson & Cureton, 2019).



Em terceiro, pressupõe a própria finalidade de tratar as pessoas como fins, ou seja, com o objetivo cultivar e desenvolver a sólida mentalidade de respeito e dignidade na sociedade. O sujeito deve agir de forma a que o seu comportamento seja um contributo para a melhoria da humanidade (Johnson & Cureton, 2019).

Assim sendo, tendo em conta a informação descrita, os sujeitos com níveis altos no Kantianismo (K) encaram mais facilmente as outras pessoas como fins e não como meios. São sujeitos que tendem agir em função do que está certo e não do que é melhor para si e, portanto, além de serem pessoas éticas também são altruístas (Kaufman et al., 2019).

A literatura refere que o altruísmo se exprime num comportamento pró-social. O sujeito altruísta age em prol dos outros, sem intenção de vir a ser recompensado ou reconhecido. Os autores explicam que a motivação do sujeito altruísta é orientada para os outros e nunca para si mesmo e que o objetivo principal passa por colmatar as necessidades dos outros (Carvalho, 2018). Uma característica notável no altruísmo reside na sua reatividade, significa que o sujeito ao se deparar com alguém em sofrimento tende facilmente a sentir compaixão em relação ao outro. Além disso, sentem uma enorme ligação com as pessoas e uma enorme empatia, e são motivados para fazer o que está certo como forma de defender os princípios morais da sociedade (Taylor, 2018).

Para além da ética, outra das principais diferenças entre o maquiavelismo e o kantianismo diz respeito à orientação e ao foco do sujeito. No maquiavelismo a orientação é interna e focada nos ganhos pessoais, enquanto que no kantianismo o sujeito demonstra uma orientação externa com preocupação pelos custos que as situações podem provocar nos outros (Lourenço, 1991).

### *Factos sobre a Tríade Branca da Personalidade*

Em primeiro lugar, é importante relembrar que existe uma grande escassez nas investigações que relacionam a TBP com o contexto de trabalho, ao ponto de não existir propriamente estudos que relacionem isoladamente cada uma dos aspetos da TB com as organizações. Ainda assim, a literatura existente tem apontado para a relação positiva entre a TB e o aumento da idade, estando mais associada com idades mais idosas e com o sexo feminino talvez por existir uma motivação mais orientada para a afiliação. Em contraste, tem sido correlacionada negativamente com a procura pelo poder, com o prestígio e com o

desenvolvimento pessoal, no entanto em relação a este último aspecto, a TB detém relação positiva com a produtividade e com a competência no trabalho (Kaufman et al., 2019).

De igual forma, associa-se a níveis altos de religiosidade/espiritualidade, satisfação pela vida, aceitação dos outros, empatia e compaixão, ou seja, de forma geral é compreensível que os comportamentos e atitudes dos sujeitos sejam, essencialmente, para o desenvolvimento de relacionamentos fortes carregados de enorme confiança e respeito e visando sobretudo o bem-comum. Não sendo de estranhar a sua relação direta com os traços da amabilidade, conscienciosidade e abertura à experiência (Kaufman et al., 2019). Geralmente, os sujeitos com níveis altos na TB tendem a demonstrar maior satisfação pela vida e pelas relações interpessoais que estabelecem.

Em contexto organizacional, são competentes, autônomos, cooperativos e muito curiosos pela aprendizagem. Em situações de stress, recorrem mais facilmente a mecanismos de defesa do ego maduros como, por exemplo, humor, sublimação, formação reativa e antecipação. No entanto, não existe relação com a bravura e assertividade, possivelmente porque os sujeitos com níveis altos na TB são propensos a sentir culpabilidade nas situações e nas relações. Por um lado, pode ser benéfico para a manutenção e reparação das relações, contudo pode ser prejudicial para os sujeitos, uma vez que a fim de resolverem os conflitos chegam a abdicar da sua verdadeira opinião (Kaufman et al., 2019).

Sendo importante frisar este ponto, uma vez que se pensarmos na interação entre sujeitos com níveis altos na TB e sujeitos com níveis altos na TN, percebemos que é este sentimento de culpabilidade e esta atitude de querer ajudar os outros que torna estes sujeitos vulneráveis às estratégias dos sujeitos da TN (Kaufman et al., 2019).

**Tabela 2- Características principais dos factores da TBP**

Autores	Factores da Tríade Branca da Personalidade	Características do factor	Motivação	Necessidade	Características do sujeito
Preston-Roedder (2013); Kaufman et al., (2019)	Fé na Humanidade	Crença na bondade elementar dos seres humanos; Visão positiva do mundo e das pessoas	Afiliação e intimidade	Promover o bem-estar coletivo	Sujeito otimista, paciente, generoso, grato, com empatia, pensa e age com base na percepção positiva do mundo e dos outros
Grayling (2006) Kaufman et al., (2019)	Humanismo	Valorizar a dignidade e valor de cada pessoa; Visão igualitária do mundo e das pessoas	Afiliação e intimidade	Promover a igualdade no coletivo	Sujeito humilde, modesto, com empatia e compaixão, pensa e age com base no respeito e na igualdade
Kaufman et al., (2019); Johnson e Cureton (2019)	Kantianismo	Tratar as pessoas como fins e não como meios; Visão ética do mundo e das pessoas	Afiliação e intimidade	Promover o respeito e o dever no coletivo	Sujeito ético, justo, obediente, com empatia, pensa e age com base no que moralmente é correto

**Tabela 3- Diferenças principais entre a TBP e a TNP**

Autores	Escalas	Motivação	Idade e Género	Modelos dos Big-Five	Outras correlações
Kaufman et al., (2019)	Light Triad Scale (LTS)	Afiliação e intimidade	Mais presente no sexo feminino e em idades mais idosas	Correlação positiva com amabilidade, conscienciosidade e com abertura à experiência  Correlação negativa com o neuroticismo	Correlação positiva com a justiça, sinceridade, satisfação pela vida e pelos relacionamentos, empatia, compaixão, competência, autonomia, cooperação, autoconsciência, crença de que as pessoas são boas e que o próprio self é bom  Correlação negativa com a procura de poder, aperfeiçoamento do self, assertividade, egoísmo, agressividade e com o raciocínio moral utilitário
Kaufman et al., (2019); Paulhus e Williams (2002)	Dark Triad Scale (DTS)	Poder, competição e estatuto	Mais presente no sexo masculino e em idades mais jovens	Correlação positiva com a extroversão e neuroticismo  Correlação negativa com amabilidade e conscienciosidade	Correlação positiva com aperfeiçoamento do self, liderança, bravura, egoísmo, autonomia e competência  Correlação negativa com a satisfação na vida, empatia, compaixão, crença de que as pessoas são boas e que o próprio ego é bom

## A Covid-19 em Portugal

O primeiro caso de covid19 em Portugal apareceu no dia 2 de Março de 2020, na região do norte. Devido ao limitado conhecimento científico das autoridades de saúde sobre a estirpe, as medidas de prevenção foram tidas em consonância com a evolução do número de infetados em Portugal e tendo em consideração a evolução da covid-19 nos outros países.

Na tabela 4 verificou-se que no dia 17 de Março de 2020 existiam na altura 448 pessoas infetadas em Portugal, tendo sido verificada a primeira morte no país. Esta evolução da covid-19 fez com que, no dia 18 de Março, fosse decretado o “Estado de Emergência” no país, o que implicou a restrição dos direitos e da liberdade dos portugueses ao estritamente necessário. As pessoas só poderiam sair das suas casas para adquirirem bens e serviços essenciais ou para se deslocarem para os eu local de trabalho (Antunes & Dinis, 2020).

A duração do estado de emergência era incerta na altura, a incerteza e medo gerados pela pandemia covid-19 provocou um aumento significativo de emoções, pensamentos e estados negativos nas pessoas. De forma geral, notavam-se grandes níveis de stress, ansiedade e frustração nas pessoas por estarem isoladas em casa e não poderem conviver com os outros presencialmente. Verificava-se também nas pessoas um enorme medo de virem a ser infetadas ou de infetarem familiares seus com a covid-19, no entanto o medo era sobretudo motivado pelo receio de ficarem sem emprego e de não poderem pagar as suas despesas.

Durante este *timing* incerto, o principal sistema de amortecimento das pessoas é personalidade, uma vez que é responsável pela adaptação do sujeito em relação ao meio externo que o rodeia, tendo sempre o objetivo de preservar o seu meio interno. Neste caso, a situação exige das pessoas uma adaptação dos seus pensamentos, atitudes e comportamentos. Sendo de extrema importância a cooperação entre todos e o respeito em relação às normas e regras estabelecidas, para a sobrevivência do coletivo.

Face ao exposto, será que a importância e o medo que as pessoas colocam na covid-19 se relaciona com as dimensões da tríade branca da personalidade? Será que a situação pandémica atual pode estar a despoletar nas pessoas a adoção de comportamentos e atitudes que caracterizam a TBP?

Com várias questões em aberto, o objetivo da presente investigação visa não só adaptação da LTS para Portugal, a fim de se avaliar as componentes da tríade branca da personalidade nos portugueses, como também parte do interesse de conseguir compreender se

existe uma possível relação entre a TBP com a situação pandémica atual. Sublinha-se ainda a ideia de que, neste estudo a recolha da amostra foi realizada durante o processo de confinamento.

**Tabela 4-** *Número de infetados e de mortes pela covid-19 em Portugal*

	Dia 2	17 Março	18 Março	15 de Abril
Número de Infetados	1	448	642	18091
Número de Mortes	0	1	2	599

## **Adaptação do Instrumento de Avaliação**

### **Guidelines da Comissão Internacional de Testes sobre adaptação e tradução de testes**

Segundo Hambleton e Jong (2003) a *International Test Commission* (ITC) iniciou em 1992 um projeto no qual, por um lado, foram delineadas as diretrizes na adaptação e tradução de testes e instrumentos psicológicos e, por outro lado, houve também a tentativa de conseguir equivalência das pontuações nos diferentes idiomas e grupos culturais. Foram várias as organizações que ajudaram a ITC na preparação das diretrizes, nomeadamente, a *European Association of Psychological Assessment*; a *European Test Publishers Group*; a *Internacional Association for Cross-Cultural Psychology* entre outras.

Ainda segundo os mesmos autores, as diretrizes estão organizadas segundo quatro categorias. A primeira categoria pressupõe que o contexto (país) para o qual o teste/instrumento foi originalmente desenvolvido seja também adequado para outras línguas desse mesmo país. Assim sendo, devem ser minimizados os efeitos das diferenças culturais que não são relevantes para o objetivo do estudo e deve ser avaliado o grau de sobreposição dos construtos .

A segunda categoria diz respeito ao desenvolvimento e adaptação de testes que se destinam a comparações internacionais, aqui existe a vantagem de se poder realizar em simultâneo as versões dos instrumentos tanto a nível nacional como internacional. Neste caso, os profissionais que pretendem construir/publicar novos testes devem ter em consideração as diferenças linguísticas e culturais das populações do estudo, devem de igual forma assegurar que a linguagem, rubricas e os itens são apropriados para todas as culturas e idiomas para o

qual o teste de destina. Na construção ou adaptação de testes é necessário existir ainda evidência que credibilize a escolha das técnicas a utilizar no teste, o próprio formato dos itens e as instruções e procedimentos a serem adotados, da mesma forma é importante garantir que os itens e os estímulos dos materiais sejam familiares para a população-alvo. Os profissionais devem pensar com rigor o design da amostra de forma a que seja possível o uso de técnicas estatísticas que garantam não só a equivalência entre os diferentes idiomas do instrumento/teste como também a identificação de componentes problemáticas neles existentes. Por fim, é importante mencionar a validade nos diferentes idiomas para o qual o instrumento/teste foi adaptado (Hambleton & Jong, 2003).

A terceira categoria refere-se ao processo de administração dos testes/instrumentos. A quarta categoria diz respeito à documentação e à interpretação dos resultados. Quando um teste/instrumento é adaptado para outra população é necessário não só mencionar todas as alterações feitas como também é necessário garantir evidências da equivalência do teste/instrumento. Deste modo, para serem feitas comparações entre os estudos de diferentes países é importante primeiro assegurar que existe invariância no teste/instrumento (Hambleton & Jong, 2003).

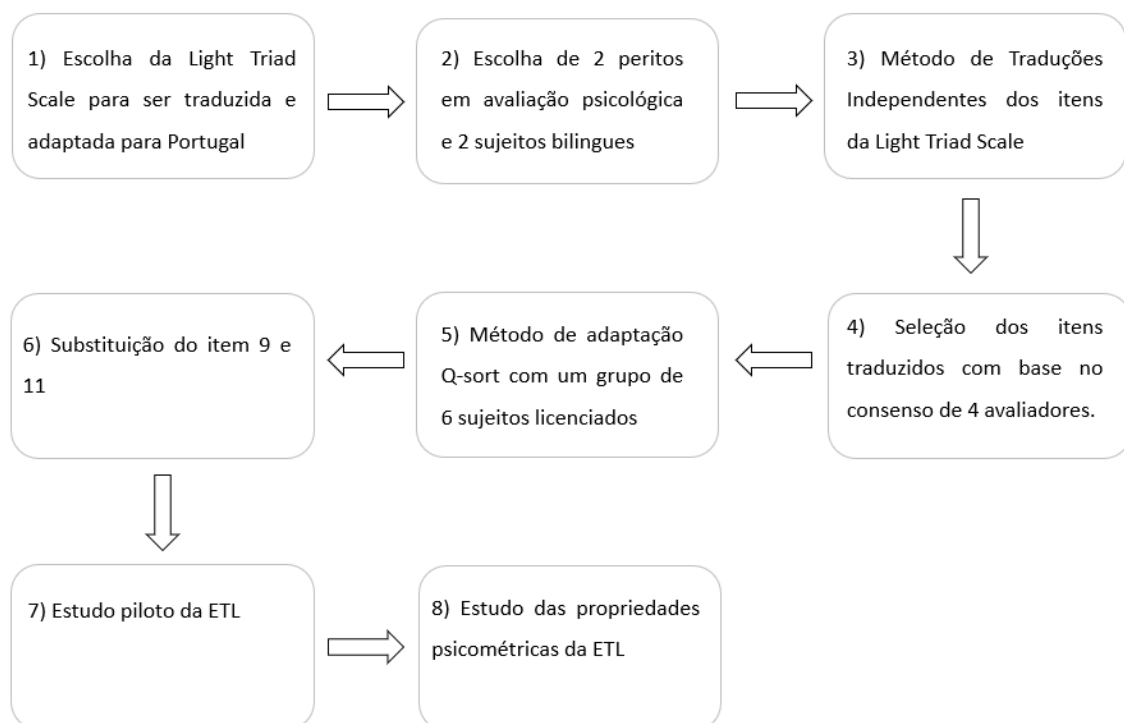


Figura 1. Fluxograma do processo de adaptação cultural (adaptado de Hambleton & Jong, 2003)

## Método

### Amostra

No presente estudo participaram no total cerca de 251 sujeitos, mas repartidos de forma desigual por duas amostras independentes, uma vez que foram feitas duas aplicações do questionário na plataforma *online Google Forms*. Contudo existiram algumas diferenças entre os dois questionários, por exemplo, no primeiro questionário constavam perguntas sociodemográficas sobre o sexo, idade, curso, profissão, enquanto que no segundo questionário era perguntado o sexo, idade e nacionalidade. Além disso, no segundo questionário foi adicionado um tópico com duas perguntas sobre a covid-19.

A amostra 1 constituída por 150 participantes recolhida do dia 2 de Fevereiro de 2020 até ao dia 20 de Março de 2020. Uma segunda amostra composta por 101 participantes recolhida do dia 20 de Março de 2020 até ao dia 27 de Março de 2020. Recorda-se que a situação de emergência com confinamento obrigatório foi declarada a 18 de Março de 2020.

A recolha amostral foi não-probabilística por conveniência através de *snowball*, uma vez que os participantes partilhavam o *link* do questionário *online* para outras pessoas.

Dos 251 participantes das duas amostras do estudo, cerca de 73% eram do sexo feminino e 27% eram do sexo masculino (tabela 5). As idades dos sujeitos rondavam dos 18 até aos 65 anos de idade e a média das idades foi 28.10 anos. Em termos profissionais, existiam 90 estudantes e 60 trabalhadores, dos quais 21 eram do curso de engenharia, 80 do curso de psicologia e os restantes 49 não pertenciam a nenhum dos cursos.

**Tabela 5-** *Caracterização da amostra 1 e 2*

Amostra	Variável	Categorias	Frequência	Percentagem/Médias
1 e 2	Sexo	Feminino	183	73%
		Masculino	68	27%
1 e 2	Idade		251	28.10
1	Profissão	Estudante	90	60%
		Trabalhador	60	40%
1	Curso	Engenharia	21	14%
		Psicologia	80	53%
		Nenhum	49	33%
		Portuguesa	98	98%
2	Nacionalidade	Brasileira	1	1%
		Britânica	1	1%

## Instrumentos

A escala Light Triad Scale (LTS) de Kaufman et al., (2019) foi objeto de tradução e adaptação para a população portuguesa, a qual se designou por Escala da Tríade Luz (ETL).

A escala TN-12 (Tríade Negra – Versão Portuguesa) foi utilizada para testar a validade discriminante, uma vez que os seus fatores estabelecem uma relação antagónica com os fatores do instrumento alvo do estudo.

O traço geral da *Amabilidade* do inventário de personalidade BFI-10 (*Big-Five-Inventory-10* Versão Portuguesa) serviu como referencia principal na validade convergente, dada a forte relação que estabelece com a tríade e com os seus factores.

### *Light Triad Scale (LTS)*

A LTS permite avaliar nos sujeitos o grau com que evidenciam pensamentos, atitudes e comportamentos que são característicos da tríade branca da personalidade. A escala é composta no total por 12 itens, no qual os sujeitos devem pontuar o seu grau de concordância numa escala tipo likert de cinco pontos, sendo que 1 corresponde a “discordo totalmente” e 5 a “concordo totalmente”. Os itens da escala são avaliados por 3 dimensões: *Fé na Humanidade*, *Humanismo* e *Kantianismo*. A *Fé na Humanidade* (item 1, 2, 3 e 4) estima o grau com que o sujeito acredita na bondade elementar dos humanos, no *Humanismo* (item 5, 6, 7 e 8) é avaliado o grau com que o sujeito valoriza a dignidade e valor de cada pessoa. Por fim, no *Kantianismo* (item 9, 10, 11 e 12) é avaliada a inclinação do sujeito em tratar as pessoas como fins e não como meios.

### *Tríade Negra-12/Dirty Dozen (TN)*

Foi utilizada a versão portuguesa do instrumento de avaliação Tríade Negra-12 (*Dirty Dozen*) de Jonason and Webster (2010) traduzida e adaptada para o contexto português por Macedo et al. (2017). O presente instrumento psicológico é composto por um total de 12 itens, nos quais o sujeito deve pontuar o seu nível de concordância numa escala do tipo likert compreendida de 1 a 5, sendo que 1 corresponde a “Discordo Fortemente” e 5 a “Concordo Fortemente”. O instrumento é constituído por três sub-escalas cada uma composta por 4 itens sendo, respetivamente, o *Narcisismo* (itens 1 a 4), a *Psicopatia* (itens 5 a 8) e o *Maquiavelismo*



(itens 9 a 12). Relativamente à consistência interna do instrumento no estudo de adaptação, os fatores manifestaram valores razoáveis: *Narcisismo* ( $\alpha=0.74$ ), *Psicopatia* ( $\alpha=0.64$ ) e *Maquiavelismo* ( $\alpha=0.73$ ). A respeito da validade, a escala verifica uma boa estrutura fatorial. No presente estudo, houve a necessidade de alterar ligeiramente os itens 3 e 11, pois apresentavam vocábulos incertos e eram pouco frequentes na língua portuguesa, sendo substituídos por um vocabulário mais simples e adequado, respetivamente, na substituição do vocábulo “obséquios” pelo vocábulo “favores” e “a lisonja” por “o elogio”. A substituição dos vocábulos foi feita por dois investigadores em avaliação psicológica.

#### *BFI-10*

Foi utilizada a versão portuguesa do “Big Five Inventory 10” de Rammstedt & John (2007) traduzida e adaptada por Bártole-Ribeiro & Aguiar (2008). O instrumento supracitado trata-se de uma escala de auto-descrição, sendo composto na totalidade por 10 itens, estando agrupados em 5 fatores, nomeadamente, a *Extroversão* (E), a *Amabilidade* (A), a *Conscienciosidade* (C), o *Neuroticismo* (N) e *Abertura à Experiência* (O). Deste modo, o sujeito deve pontuar o seu grau de concordância numa escala de 1 a 5 pontos, sendo que 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 5 a “Concordo Totalmente”. Relativamente à estabilidade temporal da escala adaptada, os fatores evidenciaram valores satisfatórios: *Extroversão* (Rtr=.62), *Amabilidade* (Rtr=.68), *Conscienciosidade* (Rtr=.72), *Neuroticismo* (Rtr=.59) e *Abertura à Experiência* (Rtr=.74). Além disso, foram obtidos coeficientes de correlação de concordância (CCC) satisfatórios na *Extroversão* (CCC=.63), na *Amabilidade* (CCC=.67), na *Conscienciosidade* (CCC=.75), no *Neuroticismo* (CCC=.58) e na *Abertura à Experiência* (CCC=.74). Em termos de estrutura fatorial, a escala cumpre os requisitos suficientes (Bártole-Ribeiro, 2017).

## *Procedimento na adaptação dos itens*

### **Fase 1-Processo de Tradução**

Numa fase inicial, a Light Triad Scale foi traduzida por dois peritos em avaliação psicológica e por dois sujeitos bilingues através do método de traduções independentes (Gudmundsson, 2009). Cada um dos peritos realizou uma tradução da LTS para língua portuguesa. Posteriormente, as quatro traduções dos itens foram comparadas e discutidos uma a uma, sendo o critério de seleção orientado com base no consenso dos avaliadores, tendo em consideração o grau de equivalência de cada item em relação ao seu homólogo original. Ficou estipulado que todos os itens deveriam começar com o pronome pessoal “Eu” há exceção do item 12 que não sofreu qualquer alteração.

Após a seleção dos itens traduzidos, foi feita posteriormente uma adaptação Q-sort, no qual existiram dois grupos, sendo o primeiro grupo constituído por quatro sujeitos do sexo masculino mas sem restrições, enquanto que o segundo grupo foi composto por seis sujeitos, no qual existiu uma certa seletividade dos inquiridos. Os sujeitos tinham que ser licenciados sendo três do curso de psicologia e três do curso de engenharia. Foi solicitado aos participantes do primeiro grupo se conseguiam compreender os itens de forma legível e clara e se as interpretações realizadas pelos sujeitos iam ao encontro do pretendido. Em relação ao segundo grupo foi pedido para preencherem uma tabela, no qual tinham que fazer corresponder cada um dos itens a cada uma das dimensões da escala em termos percentuais (0-100%).

Com efeito, foram substituídos os itens 9 “Eu prefiro a honestidade ao charme/simpatia” e 11 “Eu prefiro ser autêntico, mesmo que isso possa prejudicar a minha reputação” que geravam grandes incertezas nos sujeitos e que apresentavam valores percentuais baixos em relação ao fator do Kantianismo. Houve a necessidade de elaborar um novo item 9 “Quando eu ajudo as pessoas, não o faço com segundas intenções” e um novo item 11 “Eu nunca prejudico os outros para alcançar os meus objetivos” de forma a preservarem as componentes métricas.

## **Fase 2- Recolha da Amostra**

A recolha da amostra foi realizada através da plataforma online Google Forms, tendo sido partilhado o *link* do questionário na rede social Facebook, no qual os participantes foram divulgando o *link* a outras pessoas. O questionário vinha com um breve briefing sobre os objetivos do estudo, sobre a duração e sobre os termos de confidencialidade das respostas. A confidencialidade dos dados era assegurada pelo facto de os participantes não precisarem de fazer *login* para responderem ao questionário. O questionário *online* era composto por 4 seções, a primeira era relativa aos dados sociodemográficos dos participantes (sexo, idade, habilitações, profissão, nacionalidade, covid-19), a segunda era a Escala da Tríade Negra-12, a terceira seção era a Escala da Tríade Luz e a última seção era o BFI-10.

Convém sublinhar a ideia de que, existiram duas aplicações *online*, a primeira aplicação começou no dia 2 de Fevereiro de 2020 tendo sido fechada a 20 Março de 2020. Enquanto que a segunda aplicação, começou a 20 de Março de 2020 e foi concluída no dia 27 de Março de 2020. Além disso, a primeira aplicação era direccionada somente para trabalhadores ou para estudantes dos cursos de psicologia e engenharia, na segunda aplicação não existiam restrições na participação dos sujeitos, qualquer sujeito poderia responder ao questionário. No final, foi feita a inserção das respostas de cada sujeito no programa *SPSS 25 Statistics*.

## *Análise Estatística*

A invariância do modelo factorial foi realizada através do programa SPSS Amos, onde foram considerados os *valores de p* referentes aos três modelos de invariância: configural (sem restrições), estrutural e residual. A invariância configural permitiu avaliar a equivalência da estrutura nas diferentes amostras do estudo, enquanto que na estrutural o objetivo era saber se o grau de variabilidade dos factores eram equivalentes. Por fim, o modelo residual serviu para confirmar se o grau dos erros dos itens eram iguais nas duas amostras (Marôco, 2010).

A Análise Factorial Confirmatória (AFC), foi efetuada pelo programa SPSS Amos. O *Model Fit Indices* serviu de base e de suporte para a interpretação dos resultados obtidos na AFC (Arbuckle, 1982, Bentler, 1990). Deste modo, os índices de ajustamento que receberam maior destaque eram, precisamente, os índices absolutos, relativos e o índice de discrepância populacional. Sendo, respetivamente: CMIN/DEF e GFI; CFI e TLI e o RMSEA (Joreskog & Sorbom, 1993; Marôco, 2014b). A classificação existente para o parâmetro CMIN/DEF, refere

que os valores admissíveis devem ser superiores a 2, mas inferiores a 5. Enquanto que para os parâmetros GFI, CFI e TLI, estes devem ser superiores a 0.8 e no RMSEA o ajustamento é considerado aceitável quando o valor se encontra entre 0.05 e 0.1 (Marôco, 2014; 2018).

A Análise Factorial Exploratória (AFE) da ETL foi feita através do programa *SPSS 25 Statistics*, tendo sido alvo de foco os valores dos parâmetros do KMO, da variância total explicada, o gráfico de escarpa e a rotação Oblimin. A rotação Oblimin foi utilizada, uma vez que os factores da ETL estão correlacionados entre si.

Para o Teste de KMO e Bartlett, foi tida em consideração a classificação já existente, no qual se sublinha a obrigatoriedade de os valores serem iguais ou superiores a 0.70, o que significa que qualquer valor inferior a 0.70 é considerado inaceitável para a realização dos restantes parâmetros da AFE (Marôco, 2014; 2018). Na variância total explicada, os fatores do modelo devem explicar pelo menos 50% da variância total dos dados, e que o número de fatores a reter deve ser corroborado através do critério de Kaiser no gráfico de escarpa, sendo apenas retidos os fatores com  $\text{eigenvalue} > 1$  (Gouveia, Guerra, Sousa, Santos, & Costa, 2009; Marôco, 2018).

Na validade convergente, considerou-se correlações moderadas ou altas ( $0.4 < R < 0.7$ ) entre escalas que teoricamente se encontram correlacionadas, mas que não devem ser superiores a 0.9, pois seria um problema de duplicação de medidas. Para a validade discriminante, ou seja, para escalas que teoricamente devem apresentar correlações baixas, é importante que estas sejam inferiores a 0.3 e que sejam sobretudo, mais baixas que as correlações verificadas na validade convergente. Posto isto, para a validade convergente foi utilizado o BFI-10 como instrumento auxiliar e para a validade discriminante foi a TN-12.

Foi ainda realizada a comparação entre as médias dos participantes na ETL e na TN-12 com a variável sexo e idade.

## Resultados

### Invariância do Modelo Factorial

Na tabela 6 encontram-se os índices de ajustamento de cada um dos modelos de invariância da ETL: invariância configural, invariância estrutural e invariância residual.

Relativamente à invariância configural os resultados indicam nos índices absolutos um bom ajustamento na razão entre o qui-quadrado e os graus de liberdade ( $CMIN/DF = 1.780 \leq 2$ ) e um ajustamento sofrível no *Goodness-of-fit Index* ( $GFI = .89 > .80$ ). Nos índices relativos, nomeadamente, o *Comparative fit Index* e o *Tucker-Lewis Index* ( $CFI = .88 > .80$ ;  $TLI = .86 > .80$ ) verificou-se um ajustamento sofrível. No índice de discrepância populacional o ajustamento foi aceitável ( $RMSEA = 0.056 \leq 10$ ).

Na invariância estrutural e residual os resultados foram muito idênticos aos resultados na invariância configural. De forma geral, os índices de ajustamento foram aceitáveis, tanto nos índices absolutos ( $CMIN/DF \leq 2$ ;  $GFI > .80$ ), nos índices relativos ( $CFI$  e  $TLI > .80$ ) como no índice de discrepância populacional ( $RMSEA \leq 10$ ).

Na tabela 7 encontram-se os resultados sobre os pressupostos da invariância (configural, estrutural e residual). De forma geral, existe evidências a favor da invariância da ETL, uma vez que o nível de significância foi inferior ao valor de  $p$  nos diferentes modelos de invariância, tendo-se observado na configural ( $p = 0.175$ ), na estrutural ( $p = .213$ ) e na residual ( $p = .096$ ). Em suma, isto significa que não existem diferenças significativas na estrutura da ETL nas duas amostras do estudo. Em adição, não só o nível de variância e covariância das variáveis são equivalentes como também o são os erros dos itens. (Sinval, Pasian, Queirós & Marôco, 2018).

**Tabela 6-** *Modelo de Ajustamento da Invariância da ETL*

Modelo de Invariância	CMIN/DF	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Irrestrito	1.812	.90	.88	.85	0.057
Configural	1.780	.89	.88	.86	0.056
Estrutural	1.742	.89	.88	.86	0.055
Residual	1.719	.88	.87	.87	0.054

**Tabela 7-** Invariância factorial da ETL assumindo o Modelo Irrestrito

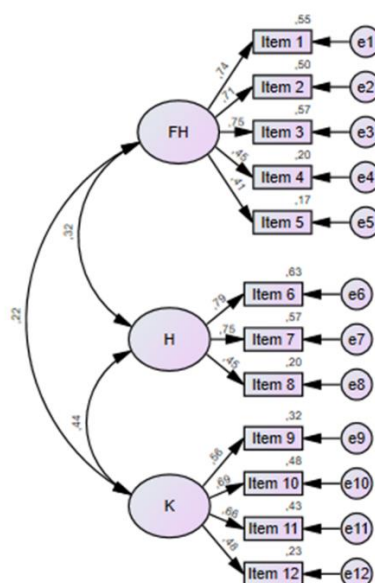
Modelo de Invariância	DF	CMIN	P
Configural	9	12.737	.175
Estrutural	15	19.013	.213
Residual	27	36.954	.096

### Análise Factorial Confirmatória (AFC)

Considerando haver invariância do modelo factorial para as duas amostras, foi analisado o modelo tridimensional pela AFC, cujos resultados (tabela 8) sugerem, no geral, um modelo de ajustamento aceitável (Marôco, 2018). Verificou-se um bom ajustamento tanto nos índices absolutos (CMIN/DEF = 1.968, GFI= 0.94) como nos índices relativos (CFI = 0.93 e TLI = 0.91), enquanto que no índice de discrepância populacional (RMSEA = 0.06) o ajustamento foi aceitável (Marôco, 2014).

**Tabela 8-** Indices de ajustamento do modelo de 3 fatores da ETL

	CMIN/DF	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Amostra (n=251)	1.968	0.94	0.93	0.91	0.06



**Figura 2.** Análise Factorial Confirmatória da ETL

## Análise Fatorial Exploratória (AFE)

Os dados da tabela 9 são relativos ao teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), no qual se obteve um valor médio ( $KMO = .76$ )(Marôco, 2014;2018).

Os resultados no gráfico de escarpa (figura 1) foram interpretados à luz do critério de Kaiser e, portanto, decidiu-se reter os 3 factores que apresentavam eigenvalue  $> 1$  (Gouveia et al., 2009; Marôco, 2018). Além disso verificou-se que aproximadamente 56% da variância total dos dados era explicada por 3 factores, indicando desta forma que o modelo tridimensional é o mais adequado para a ETL.

Na tabela 10, na maioria dos itens os *factor loadings* foram superiores a 0.5 o que indica que existe uma boa associação entre os itens com as dimensões que avaliam. O número de itens para cada factor não foi igual, na *Fé na Humanidade* foram atribuídos 5 itens (item 1, 2, 3, 4 e 5), no *Humanismo* foram 3 itens (item 6, 7 e 8) e no *Kantianismo* 4 itens (item 9, 10, 11 e 12). Verificou-se que no *Humanismo* os *loadings* foram negativos.

**Tabela 9-Teste de KMO e Bartlett da ETL**

Amostra (n=251)		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem		.76
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	721,936
	gl	66
	Sig.	.000

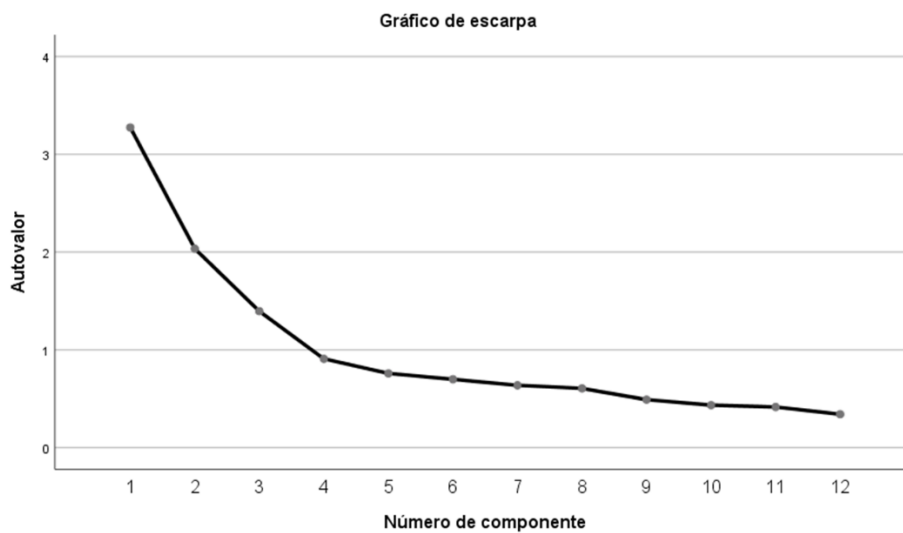
**Tabela 10-***Matriz de padrão da ETL*

	Matriz de Padrão <sup>a</sup>		
	Componente		
	1	2	3
Item 6	.853		
Item 7	.802		
Item 8	.495		
Item 3		-.826	
Item 1		-.747	
Item 2		-.745	
Item 4		-.644	
Item 5		-.510	
Item 12			.763
Item 11			.754
Item 10			.714
Item 9			.552

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Oblimin com Normalização de Kaiser. <sup>a</sup>

a. Rotação convergida com 13 iterações.



**Figura 3.** *Gráfico de Escarpa*



## Estudo da Sensibilidade

### *Sensibilidade dos Itens*

No estudo da sensibilidade é importante que a mediana dos itens da ETL não se situe num dos extremos da escala e que o valor absoluto da assimetria e da curtose sejam, respetivamente, inferiores a 3 e a 7 (Kline, 2011).

Na tabela 11 os resultados mostram que a mediana das respostas (4) aos itens não se encontrou num dos extremos da escala, porém nalguns dos itens (item 6, 7, 8, 9 e 11) o valor mínimo não foi atingido. Ao nível da assimetria e da curtose verificou-se que todos os itens apresentavam valores absolutos de assimetria inferiores a 3 e valores absolutos de curtose inferiores a 7. Em suma, os resultados sugerem que os itens seguem uma distribuição normal.

**Tabela 11-** *Estatística descritiva dos itens da ETL*

Escala Triade Luz (ETL)	Mediana	Média	DP	Assimetria	Erro padrão de Assimetria	Curtose	Erro padrão de Curtose	Min.	Máx.
Eu costumo ver o melhor nas pessoas (ETL1)	4.00	3.77	0.88	-.707	.154	.564	.306	1	5
Eu tendo a confiar que as outras pessoas lidarão comigo de forma justa (ETL2)	4.00	3.74	0.88	-.998	.154	1.026	.306	1	5
Eu penso que a maioria das pessoas é boa (ETL3)	4.00	3.44	0.92	-.583	.154	.008	.306	1	5
Eu tenho facilidade em perdoar as pessoas que me magoam (ETL4)	3.00	2.94	1.15	-.001	.154	-1.128	.306	1	5
Eu tendo admirar os outros (ETL5)	4.00	3.73	0.76	-.843	.154	1.367	.306	1	5
Eu tendo a felicitar as pessoas pelo seu sucesso (ETL6)	4.00	4.27	0.68	-.774	.154	.955	.306	2	5
Eu tendo a valorizar os outros (ETL7)	4.00	4.18	0.63	-.549	.154	1.224	.306	2	5
Eu gosto de falar com as pessoas independentemente da sua condição social (ETL8)	4.00	4.43	0.63	-.826	.154	.650	.306	2	5
Quando eu ajudo as pessoas, não o faço com segundas intenções (ETL9)	4.00	4.41	0.62	-.774	.154	.605	.306	2	5
Eu não me sinto confortável a manipular os outros de modo a conseguir algo que quero (ETL10)	4.00	4.23	0.81	-.992	.154	.949	.306	1	5
Eu nunca prejudico os outros para alcançar os meus objetivos (ETL11)	4.00	4.21	0.73	-.716	.154	.404	.306	2	5
Quando eu ajudo as pessoas, raramente penso naquilo que posso obter delas (ETL12)	4.00	4.07	0.84	-.964	.154	.946	.306	1	5
Total	4.02	4.01	0.40	-.529	.154	.925	.306		

Nota. N=251.

## Sensibilidade dos Fatores

Os resultados da tabela 12 mostram que os valores absolutos da assimetria e da curtose dos vários factores da ETL são, respetivamente, inferiores a 3 e a 7. O que significa que os factores também seguem distribuição normal.

**Tabela 12-** Estatística descritiva dos itens da ETL

Escala Tríade Luz (ETL)	Mediana	DP	Assimetria	Erro padrão de	
				Assimetria	Curtose
Fé na Humanidade	3.60	0.65	-.761	.154	1.40
Humanismo	4.33	0.48	-.503	.154	.445
Kantianismo	4.25	0.59	-.565	.154	.262

Nota. N=251.

## Estudo da Fiabilidade

A consistência interna constitui um dos parâmetros essenciais no estudo da fiabilidade dos instrumentos, que visa avaliar a consistência das respostas dadas num conjunto de itens que pertencem ao mesmo construto teórico. Por norma, qualquer valor igual ou superior a 0.7 considera-se como satisfatório.

Os resultados da tabela 13, revelam no geral que a consistência interna da ETL é satisfatória ( $\alpha = .74$ ). Verificou-se que dos três factores, o *Kantianismo* foi o que apresentou uma consistência interna mais baixa ( $\alpha = .66$ ).

**Tabela 13-** Consistência interna dos factores da ETL

	Alfa de Cronbach	Nº itens por factor
Fé na Humanidade	.74	5
Humanismo	.70	3
Kantianismo	.66	4
Total	.74	12

Nota. N=251.

## Estudo da Validade Convergente e Discriminante

### Correlações com o BFI-10

Na tabela 14, os resultados indicam que a ETL deteve correlações significativas fracas com a *Extroversão* ( $r = .18$ ), *Conscienciosidade* ( $r = .15$ ) e com o *Neuroticismo* ( $r = -.25$ ), mas moderada com *Amabilidade* ( $r = .41$ ).

No factor *Fé na Humanidade* as correlações foram significativas, mas eram fracas ou quase nulas, sendo para a *Extroversão* ( $r = .15$ ), para o *Neuroticismo* ( $r = -.35$ ) e para a *Amabilidade* ( $r = .19$ ). O *Humanismo* apresentou relação significativa fraca com a *Extroversão* ( $r = .19$ ) e com a *Conscienciosidade* ( $r = .19$ ), mas moderada com a *Amabilidade* ( $r = .42$ ). Por fim, verificou-se no *Kantianismo* uma correlação significativa com a *Conscienciosidade* ( $r = .15$ ) e com *Amabilidade* ( $r = .29$ ).

Apesar de não ser objeto do presente estudo, foram analisadas as correlações entre a TN-12 e o BFI-10. Nos resultados da tabela 15 verificou-se que a escala TN-12 exibiu correlação fraca positiva com a *Abertura à Experiência* ( $r = .13$ ) e correlação negativa moderada com a *Amabilidade* ( $r = -.33$ ). Ao nível dos factores, o *Narcisismo* deteve correlação fraca positiva com a *Extroversão* e com a *Abertura à Experiência* ( $r = .19$ ). O *Maquiavelismo* evidenciou apenas correlação negativa com a *Amabilidade* ( $r = -.28$ ). Na *Psicopatia* verificou-se correlação fraca com o *Neuroticismo* ( $r = -.13$ ), mas com a *Amabilidade* ( $r = -.48$ ) foi moderada.

**Tabela 14-** Correlações de Pearson entre a ETL e os factores do BFI-10

Correlações (n=251)					
	Extroversão	Conscienciosidade	Neuroticismo	Abertura à Experiência	Amabilidade
Escala Tríade Luz (ETL)	.18**	.15*	-.25**	.10	.41**
Fé na Humanidade	.15*	.00	-.35**	.06	.19**
Humanismo	.19**	.19**	-.06	.11	.42**
Kantianismo	.04	.15*	-.08	.05	.29**

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**Tabela 15-** *Correlações de Pearson entre a TN-12 e os factores do BFI-10*

Correlações (n=251)					
	Extroversão	Conscienciosidade	Neuroticismo	Abertura à Experiência	Amabilidade
Tríade Negra-12	.10	-.09	-.01	.13*	-.33**
Narcisismo	.19**	.02	.06	.19**	.01
Maquiavelismo	.05	-.11	.04	.10	-.28**
Psicopatia	-.03	-.11	-.13*	-.02	-.48**

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

### *Correlações com a escala TN-12*

Os valores da tabela 16 indicam que a ETL deteve correlações negativas moderadas com a escala TN-12 ( $r = -.42$ ) e com os factores da *Psicopatia* ( $r = -.41$ ) e do *Maquiavelismo* ( $r = -.41$ ).

Ao nível dos factores, verificou-se correlação significativa fraca entre a *Fé na Humanidade* e a *Psicopatia* ( $r = -.19$ ). No factor *Humanismo* observou-se correlações significativas com a escala TN-12 ( $r = -.29$ ), com a *Psicopatia* ( $r = -.31$ ) e com o *Maquiavelismo* ( $r = -.25$ ). No *Kantianismo*, verificou-se um maior número de correlações significativas e uma maior magnitude das correlações. Sendo as correlações com a escala TN-12 ( $r = -.56$ ) e com o *Maquiavelismo* ( $r = -.56$ ) moderadas, mas com o *Narcisismo* ( $r = -.31$ ) e com a *Psicopatia* ( $r = -.37$ ) foram fracas.

**Tabela 16-** *Correlações de Pearson entre a ETL e a TN-12*

Correlações (n=251)				
	Tríade Negra-12	Narcisismo	Psicopatia	Maquiavelismo
Escala Tríade Luz (ETL)	-.42**	-.12	-.41**	-.41**
Fé na Humanidade	-.06	.11	-.19**	-.06
Humanismo	-.29**	-.08	-.31**	-.25**
Kantianismo	-.56**	-.31**	-.37**	-.56**

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Na tabela 17 verificou-se que os itens que avaliam a importância e a probabilidade que os sujeitos atribuem à covid-19 não se correlacionaram com a ETL, no entanto na escala TN-12 houve relação significativa fraca com um dos itens ( $r = -.22$ ).

**Tabela 17-** *Correlações de Pearson da ETL e da TN-12 com os itens da covid-19*

	Correlações	
	ImportanciaCovid19	ProbabilidadeCovid19
Escala Tríade Luz (ETL)	.16	.12
Tríade Negra (TN)	-.22*	-.14

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

## Análise Comparativa de Médias

### *T-student ETL e TN-12*

A análise comparativa de médias tem como objetivo ver se existiram diferenças significativas entre as duas amostras ao nível da ETL e da TN-12.

Os resultados da tabela 18 mostram que nas duas amostras as médias obtidas na ETL (4.01 e 4,0) foram superiores às médias obtidas na escala TN-12 (2.32 e 2.14). No entanto, os resultados do teste t-student (tabela 19) sugerem não existir diferenças significativas nas médias da ETL entre amostra 1 e a amostra 2. Enquanto que, na escala TN-12 houve diferenças estatisticamente significativas entre as duas amostras.

As médias no *Narcisismo* (2.81), na *Psicopatia* (2.08) e no *Maquiavelismo* (2.06) na primeira amostra foram superiores às médias na segunda amostra (2.69, 1.89, 1.85).

**Tabela 18-** *Médias dos factores da ETL e da TN-12 nas amostras 1 e 2*

	Fé na Humanidade	Humanismo	Kantianismo	ETL	Narcisismo	Psicopatia	Maquiavelismo	TN-12
Amostra 1 (n=150)	3.52	4.34	4.17	4.01	2.81	2.08	2.06	2.32
Amostra 2 (n=101)	3.53	4.26	4.22	4.00	2.69	1.89	1.85	2.14

**Tabela 19- Resultados do teste T-student para a ETL e para a TN-12**

		Teste de Amostras Independentes								
		Teste Levene para a Igualdade de Variâncias				Teste-T para a Igualdade de Médias				
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Diferença Média	Erro padrão da Diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
ETL	Variâncias iguais assumidas	.638	.425	.141	249	.888	.007	.052	-.0951	.1097
	Variâncias iguais não assumidas			.142	220.694	.887	.007	.052	-.0943	.1089
TN-12	Variâncias iguais assumidas	.235	.628	2.729	249	.007	.171	.063	.0476	.2947
	Variâncias iguais não assumidas			2.732	215.528	.007	.171	.063	.0477	.2947

### *T-student sexo*

Em relação à variável sexo (tabela 20) existiram diferenças significativas nas médias obtidas na ETL e na TN-12 ( $p < .05$ ). Verificou-se que a média das mulheres (4.09) foi maior que a dos homens (3.79) na ETL, e que a média dos homens (2.47) foi maior que a média das mulheres (2.16) na escala TN-12.

**Tabela 20- Resultados do teste t-student para a variável sexo**

	Sexo				t	p
	Feminino		Masculino			
	Média	DP	Média	DP		
Escala Tríade Luz (ETL)	4.09	0.40	3.79	0.40	5.44	.000
Tríade Negra-12 (TN-12)	2.16	0.46	2.47	0.52	-4.58	.000

Nota. N=251.

## Discussão

O presente estudo de investigação teve como interesse principal a adaptação para a população portuguesa da *Light Triad Scale* (LTS; Kaufman et al., 2019). Em adição, surgiu o objetivo secundário de compreender se a situação pandémica atual podia de alguma forma alterar as respostas dos sujeitos ao respectivo instrumento-alvo.

Em primeiro lugar, os resultados sugerem que a ETL permite avaliação invariante das dimensões que caracterizam a tríade branca da personalidade nos diferentes sexos, idades e nos estudantes e trabalhadores. Além disso, os resultados mostraram que para além de existir invariância configural da ETL, também se verificou invariância ao nível da estrutura e dos resíduos dos itens (Sinval et al., 2018).

Até ao momento, as investigações sobre a LTS (Kaufman et al., 2019; Gerymski & Krok, 2019) focaram-se essencialmente nas características sociodemográficas, mas este estudo teve a particularidade de ter sido realizado durante a situação pandémica da covid-19. Apesar de não se ter verificado qualquer relação significativa entre a perceção dos sujeitos em relação à covid-19 com os resultados na ETL, não deixa de ser um contributo importante para o estudo da temática.

Relativamente à AFC da ETL os resultados indicaram um ajustamento satisfatório do modelo tridimensional no qual se mantiveram os 12 itens, indo ao encontro dos achados do estudo original (Kaufman et al., 2019). Contudo, os autores obtiveram índices de ajustamento mais adequados que os do presente estudo (tabela 21). No mesmo estudo, os autores chegaram a comparar duas soluções fatoriais, uma solução de 3 factores e uma de 1 factor, tendo chegado à conclusão de que a solução com 3 factores era a mais indicada.

Houve a necessidade de reformular os itens que estavam a gerar maior dificuldade na validade facial, em específico, o item 9 e o item 11. No estudo de Gerymski e Krok (2019) que foi realizado na Polónia, verificou-se que o item 9 também apresentava problemas. Em primeiro lugar, na validade de conteúdo foi o item que manifestou uma pontuação mais fraca (CVR=20) e, em segundo lugar, porque apresentou um *factor loading* muito baixo em relação aos outros, no entanto os autores decidiram manter o item porque se fosse retirado a qualidade de ajustamento do modelo diminuía.

Os mesmos autores levantaram a hipótese de que o item 9 “*I prefer honesty over charm*” poderia ter sido mal interpretado/compreendido pelos sujeitos, ficando a dúvida se a

honestidade e o charme seriam em relação ao sujeito ou em relação aos outros. Transpondo esta hipótese para o presente estudo, será lógico pensar que as fragilidades do item 9 “*Eu prefiro a honestidade ao charme/simpatia*” na validade facial estejam relacionadas com a forma como o item é interpretado nas duas populações. Mesmo tendo sido feita a correta tradução literal do item, o seu significado semântico pode não ser o mesmo nos dois idiomas, sendo interpretado de diferentes formas segundo Gerymski e Krok (2019).

O facto de se ter verificado tanto neste estudo como no estudo de adaptação à população da Polónia (Gerymski & Krok, 2019) problemas na validade facial referentes ao mesmo item, pode querer indicar que talvez as fragilidades verificadas no item 9 não estejam relacionadas com o processo de tradução, mas sim com problemas já existentes na elaboração da LTS.

Ainda sobre os resultados da AFC, neste estudo as magnitudes dos *factor loadings* (figura 3) foram no geral mais fracas que as do estudo original (Kaufman et al., 2019), mas similares em relação ao estudo na Polónia (Gerymski & Krok, 2019).

Relativamente ao estudo da fiabilidade, numa visão geral, a consistência interna dos fatores  $\alpha(\text{Fé na Humanidade})=0.74$ ;  $\alpha(\text{Humanismo})= 0.70$  e  $\alpha(\text{Kantianismo})= 0,66$  e da escala ( $\alpha=0.74$ ) foi satisfatória, não existindo grandes diferenças em relação ao estudo de Kaufman et al. (2019) no qual se observaram valores satisfatórios para a maioria dos fatores ( $\alpha=0.80$ ;  $\alpha=0.76$  e  $\alpha= 0.67$ ), e uma consistência interna boa para o total ( $\alpha= 0.84$ ).

As correlações da ETL com a TN-12 ( $r= -.42$ ) foram ao encontro das correlações verificadas no estudo de Kaufman et al., (2019) entre a LTS com a *Dark Triad Scale* ( $r= -.48$ ). Segundo Neumann et al. (2020) o facto de se tratar de uma correlação negativa moderada vem reforçar a ideia de que a TBP e a TNP não são simplesmente dois lados opostos da mesma moeda. A presença dos traços da TNP não implica necessariamente a ausência dos traços da TBP, uma vez que consoante a situação as pessoas podem manifestar diferentes níveis (baixo ou alto) das duas tríades.

Neste estudo e no estudo original (Kaufman et al., 2019) percebeu-se que tanto a ETL como a LTS exibiram correlação negativa com a *Psicopatia*  $r(\text{ETL})= -.41$ ;  $r(\text{LTS})= -.48$  e com o *Maquiavelismo*  $r(\text{ETL})= -.41$ ;  $r(\text{LTS})= -.43$ . Além disso, é importante sublinhar que nos dois estudos, o *Kantianismo* foi o factor onde as correlações negativas (TN-12; *Narcisismo*, *Maquiavelismo* e *Psicopatia*) eram mais altas.



Neste estudo as correlações da ETL com os factores do BFI-10 foram também idênticas às correlações obtidas no estudo original (Kaufman et al., 2019), nomeadamente, na correlação positiva com a *Extroversão*, *Conscienciosidade* e com a *Amabilidade* e na correlação negativa com o *Neuroticismo*. O facto de a correlação mais alta ter-se observado no traço geral da *Amabilidade* ( $r = .41$ ) vem reforçar não só a sua forte ligação com as dimensões da LTS, como também vem confirmar que a escala não avalia o mesmo que o traço da *Amabilidade* do BFI-10, que a LTS não se trata de uma medida redundante do mesmo fator (Gerymski & Krok, 2019).

Relativamente à TN-12 e aos factores do BFI-10 os resultados vieram confirmar aquilo que se esperava encontrar, nomeadamente, na correlação negativa da TN-12 e dos seus factores com o traço da *Amabilidade*, que também se fez notar no estudo original (Kaufman et al., 2019). Os autores explicam que é característico dos traços negros da personalidade existir um foco nos interesses pessoais, na competitividade, no poder e no dinheiro. Como sabemos, todos estes aspetos relacionam-se mais com a dominância social e não tanto com a procura do contacto social que está diretamente relacionado com o traço da *Amabilidade*.

Os resultados obtidos evidenciaram uma correlação positiva entre o *Narcisismo* e a *Extroversão* ( $r = .19$ ). O facto de existir no sujeito extrovertido uma necessidade de querer socializar com os outros e de querer ser popular, pode levar o sujeito a dar mais atenção a factores externos que o estimulem em vez de se preocupar com os sentimentos dos outros sendo algo muito característico do *Narcisismo* (Paulhus & Williams, 2002).

No estudo original (Kaufman et al., 2019), foi identificada a associação positiva da LTS com o sexo feminino e com idades mais avançadas, e que a DTS se associava mais com o sexo masculino e com idades mais jovens. Para os autores do estudo, o facto de no sexo feminino existir uma orientação para os relacionamentos e existirem níveis de empatia mais elevados que no sexo masculino pode permitir explicar a diferença entre os sexos. Foi precisamente essa diferenças nas médias que se verificou neste estudo, a média das mulheres era mais alta na ETL do que a média dos homens, enquanto que na TN-12 a média dos homens era maior que a das mulheres. Da mesma forma, os resultados mostraram que a média das mulheres era maior que a dos homens no traço geral da *Amabilidade*, sendo as diferenças estatisticamente significativas. Apesar disso, não se descarta a hipótese de as diferenças nas médias serem influenciadas pela composição da amostra, uma vez que dos 251 participantes cerca de 73% eram do sexo feminino.

Como foi referido, no estudo original (Kaufman et al., 2019) a LTS associou-se de forma positiva com idades mais avançadas e a DTS com idades mais jovens. A diferença nas idades foi explicada pelas descobertas no estudo de Bleidorn (2015), onde se verificou que entre os 30 e os 40 anos de idade havia uma diminuição do *neuroticismo* e um aumento significativo dos níveis de *conscienciosidade* e *amabilidade*. Isto é consistente com a ideia de que a personalidade é resultante de um processo de evolução da maturidade dos sujeitos (Neumann et al., 2020) o que significa que quanto maior a idade dos sujeitos mais facilmente tenderão a exhibir características da TBP, enquanto que nas idades mais jovens a TNP é mais presente. Apesar disso, neste estudo não se verificou qualquer diferença significativa na média da ETL e na média da TN-12 relativamente à variável idade ver tabela 26.

Neste estudo, também se verificou diferença na médias das amostras relativamente à TN, o que não aconteceu relativamente à TNP. Por um lado, isto pode por em causa a estabilidade temporal da medida ou pode significar que as pessoas refletem menos o seu lado negro em situações de fragilidade social como são as crises pandémicas.

Em suma, os objetivos pretendidos foram alcançados com sucesso, as fragilidades encontradas vêm reforçar a ideia de que a ETL deve ser vista como um novo contributo para a compreensão de um ângulo da personalidade que até agora não tem vindo a ser explorado e que poderá constituir uma valiosa orientação para os profissionais de psicologia da personalidade e da saúde (Gerymski & Krok, 2019). O facto de ser um contributo significa que pode e deve ser alvo de futuras evoluções, sendo recomendável que as investigações procurem sobretudo melhorar a psicometria associada ao item 9.

### **Limitações do Estudo/ Estudos futuros**

Em primeiro lugar, uma das limitações diz respeito ao próprio tema do estudo, ou seja, o facto de se estudar uma tríade da personalidade que tem recebido pouca atenção das investigações limita e restringe não só aquilo que se conhece até ao momento, como aquilo que se pode vir a conhecer num futuro próximo (Kaufman et al., 2019). Por exemplo, houve uma enorme dificuldade em conseguir definir, caracterizar e diferenciar a *Fé na humanidade*, o *Humanismo* e o *Kantianismo*, porque infelizmente não existem muitos estudos sobre a LTS e sobre as suas dimensões (Gerymski & Krok, 2019). A LTS só foi construída em 2019 e até agora só existe um estudo de adaptação feito na Polónia (Gerymski & Krok, 2019).

Em segundo lugar, como foi referido houve a necessidade de elaborar um novo item 9 e item 11 diferentes dos originais, uma vez que evidenciavam fragilidades ao nível da validade. No entanto, o problema continuava a persistir no item 9 e verificou-se que num estudo de adaptação para a Polónia este mesmo item se mostrava problemático. O que significa, que provavelmente as fragilidades não se devam a problemas ao nível da tradução, mas sim com o próprio instrumento original e, portanto, seria uma mais-valia as investigações futuras procurarem colmatar estas lacunas métricas. No entanto, sugere-se a exclusão do item da escala, pois até que ponto é que as desvantagens e limitações a ele associados, poderão ser compensadas pelas vantagens e utilidades que o mesmo fornece na avaliação psicológica dos sujeitos.

Outra das limitações residiu na dimensão amostral, uma vez que neste estudo apenas participaram 251 sujeitos ficando um pouco aquém das normas de adaptação de instrumentos para Portugal. Além disso, a aplicação do questionário foi feita numa plataforma *online* no qual não existiu controlo total de factores externos que poderiam estar a influenciar as respostas dos sujeitos. Deste modo, para estudos posteriores é recomendável a aplicação presencial e em papel da ETL e além disso, é importante existir uma maior dimensão amostral.

Em adição, na recolha da amostra verificou-se que as duas amostras não eram totalmente independentes entre si, alguns dos sujeitos da amostra 1 responderam à ETL quando já se tinham verificado em Portugal um número significativo de infetados com covid-19. Não era objetivo de o estudo existir uma segunda aplicação do questionário, foi algo que surgiu e que foi motivado pela situação pandémica que se fazia sentir na altura e, portanto, trata-se de uma limitação que foge um pouco ao controlo do estudo.

Seria interessante para estudos futuros, tentar encontrar hipóteses explicativas sobre as diferenças nas médias da TN-12 entre as duas amostras. O facto de se verificar na amostra 1 médias mais elevadas no total da escala e em cada um dos factores pode levar a pensar se a situação pandémica poderia de certa forma influenciar a manifestação dos traços de personalidade. Deste forma, seria interessante para estudos futuros a realização de estudos longitudinais com a mesma amostra, mas em situações diferentes em termos de pandemia.

## **Implicações Práticas**

As organizações têm desenvolvido diversas estratégias e políticas que visam identificar atributos e traços positivos nos colaboradores com o objetivo de aumentar a eficácia, eficiência e coesão dos mesmos. O estudo do comportamento organizacional positivo constitui uma ferramenta importante para a maximização do potencial dos sujeitos, porém não se trata simplesmente de tentar motivar os colaboradores a fazer o seu trabalho, mas sim inspirar cada sujeito a dar o melhor que há em si.

Contudo, as investigações têm vindo a focar-se sobretudo na tríade negra da personalidade, no impacto e nos efeitos que apresenta no contexto. Os vários estudos realizados têm sugerido algumas vantagens e aspetos positivos associados à TNP, contudo também há maior probabilidade de existir prejuízo nas organizações. Apesar de ser um enorme contributo para as organizações, as investigações caem no erro analisar isoladamente a TNP, sendo de extrema importância o seu estudo na interação com a TBP (Kaufman et al., 2019).

Deste modo, graças à adaptação da LTS para a população portuguesa, o presente estudo vem fornecer um novo instrumento de auxílio às investigações na área da Psicologia Positiva, Psicologia da Saúde e Psicologia Organizacional (Gerymski & Krok, 2019). Além disso, não só vem legitimar e corroborar os resultados do estudo original, como também fornece novas informações que são específicas da população portuguesa, sobretudo numa altura em que a sociedade se depara com uma situação pandémica incomum.

O presente estudo vem da mesma forma enfatizar a importância da avaliação das características positivas, uma vez que se encontram correlacionadas com vários aspetos psicológicos que são apreciados pelas organizações. No estudo de Kaufman et al. (2019) os sujeitos que apresentaram pontuações mais altas na LTS manifestavam um maior desenvolvimento pessoal, autonomia, competência, satisfação no trabalho, satisfação nos relacionamentos interpessoais. Demonstravam maior curiosidade pelas pessoas e pelas coisas, entusiasmo, amor, bondade, trabalho em equipa e gratidão.

Em suma, há medida que forem feitas novas adaptações da ETL para outros países, mais se ficará a conhecer sobre os constructos que compõem a TBP, nomeadamente, nas vantagens que pode vir a fornecer para as organizações.

## Referências

- Ackerman, Courtney E. (2020, April 10). Big five personality traits: The ocean model explained [Web log post]. Retrieved from <https://positivepsychology.com/big-five-personality-theory/>
- Aknin, L. B., Broesch, T., Hamlin, J. K., & Van De Vondervoort, J. W. (2015). Prosocial behavior leads to happiness in a small-scale rural society. *Journal of Experimental Psychology*, 144(4), 788–795.
- Antunes, R. P., & Dinis, R. (18 de Março de 2020). O que muda com o estado de emergência. que direitos vão poder ser suspensos e quais são intocáveis? Recuperado de Observador: <https://observador.pt/2020/03/18/o-que-muda-com-o-estado-de-emergencia-que-direitos-vaopoder-ser-suspensos-e-quais-sao-intocaveis/>
- Almeida Batista, V. (2010). *Estudo longitudinal sobre uma escala de inteligência emocional: estabilidade fatorial e a sua relação com a personalidade* (Tese de doutoramento, ISPA, Lisboa) Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10400.12/4333>
- Arbuckle, J. L. (1982). AMOS users guide: version 3.6. Chicago, IL: SPSS, 1997. Research, 19, 491-504.
- Avelino, B. C., & Lima, G. D. (2014). A Influência do narcisismo no ambiente acadêmico: aspectos relacionados à desonestidade. In *Anais do Congresso USP de Controladoria e Contabilidade*, 14, 1-5.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 226–244.
- Bártolo-Ribeiro, R. (2017, July). *The use of brief questionnaires in academic context: The case of BFI-10*. Poster session presented at the meeting of 14th European Conference on Psychological Assessment of European Association of Psychological Assessment (EAPA), Lisbon: ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa. <http://www.ecpa14.com>
- Bártolo-Ribeiro, R., & Aguiar, R. (2008). Avaliação rápida da personalidade: estudo preliminar da versão portuguesa reduzida de 10 itens do Big Five Inventory. Trabalho apresentado em XIII Conferência de Avaliação Psicológica: Formas e Contexto, In *Actas do XIII Congresso Internacional de Avaliação Psicológica: Formas e Contexto*, Braga.
- Boddy, C. R. (2006). The dark side of management decisions: Organizational psychopaths. *Management Decision*, 44, 1461–1475. doi:10.1108/00251740610715759
- Borsa, J. L., Damásio, B. F., & Bandeira, D.R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432. doi: 10.1590/S0103-863X2012000300014
- Cabaços, C. S. M. (2017). O Papel do Perfeccionismo e dos Traços Obscuros na Inteligência Emocional (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Medicina, Universidade de Coimbra, Coimbra).
- Canevello, A., & Crocker, J. (2010). Creating good relationships: Responsiveness, relationship quality, and interpersonal goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99, 78–106.

- Carvalho, F. A. M. D. (2018). Dois lados do maltrato infantojuvenil: Dos traços psicopáticos à inibição de atitudes altruístas. (Dissertação de mestrado, ISPA, Lisboa). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10400.12/6659>
- Castille, C. M., Buckner, J. E., & Thoroughgood, C. N. (2018). Prosocial citizens without a moral compass? Examining the relationship between Machiavellianism and unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 149(4), 919-930.
- Cherry, K. (2019, October 14). The Big Five Personality Traits. [Web log post]. Recuperado de <https://www.verywellmind.com/the-big-five-personality-dimensions-2795422>
- D'Amico, S. M., & Monteiro, J. K. (2012). Características de personalidade e qualidade de vida de gestores no Rio Grande do Sul. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(3), 381-396.
- Darlene, L. (2019, July 2). Covert Tactics Manipulators Use to Control and Confuse You. [Web log post]. Retrived from <https://www.psychologytoday.com/us/blog/toxic-relationships/201907/covert-tactics-manipulators-use-control-and-confuse-you>
- Freeman, R. (2016, February 18). Are You Dating Someone with Psychopathy?. [Web log post]. Retrived from <https://www.psychologytoday.com/us/blog/neurosagacity/201602/are-you-dating-someone-psychopathy>
- Gerymski, R., & Krok, D. (2019). Psychometric properties and validation of the Polish adaptation of the Light Triad Scale. *Current Issues in Personality Psychology*, 7(4), 341-354.
- Gouveia, V. V., Guerra, V. M., Sousa, D. M., Santos, W. S., & Costa, M. (2009). Escala de desejabilidade social de Marlowe-Crowne: evidências de sua validade factorial e consistência. *Avaliação Psicológica*, 8(1), 87-98.
- Grayling, A. (2006, November 21). The milk of humanist kindness. *The Guardian*. Retrived from <https://www.theguardian.com/commentisfree/2006/nov/21/humanismandreligion>
- Gudmundsson, E. (2009). Guidelines for translating and adapting psychological instruments, *Nordic Psychology*, 61(2), 29-45. doi: 10.1027/1901-2276.61.2.29
- Gustafson, S. B. (2000). Personality and organizational destructiveness: Fact, fiction, and fable. In L. R. Bergman, R. B. Cairns, L. Nilsson, & N. Nystedt (Eds.), *Developmental science and the holistic approach*. Mahwah, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Hambleton, R.K. and Jong, J.H. (2003). Advances in translating and adapting educational and psychological tests. *Language Testing*, 20, 127-134
- Hauck Filho, N., Teixeira, M. A. P., & Dias, A. C. G. (2012). Psicopatia: uma perspectiva dimensional e não-criminosa do construto. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 30(2), 317-372.
- Henna, E. A. D. (2011). Relação entre temperamento, caráter e bem-estar subjetivo: estudo em uma amostra de sujeitos saudáveis. (Tese de doutoramento, USP-FM, São Paulo). Recuperado de <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/5/5142/tde-19122011-114648/pt-br.php>
- Johnson, R., & Cureton, A. (2019, March 21). *Kant's Moral Philosophy*. Stanford Encyclopedia of Philosophy. Retrived from <https://plato.stanford.edu/entries/kant-moral/>
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The Dirty Dozen: A concise measure of the Dark Triad. *Psychological Assessment*, 22, 420-432.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2009). Machiavellianism. In M. R. Leary, & R. H. Hoyle (Eds.), *Individual differences in social behavior* (93-108). New York: Guilford.

- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1993). LISREL8: Structural equation modelling with the SIMPLIS command language. Chicago, IL: Scientific Software International.
- Kaufman, S. B., Yaden, D. B., Hyde, E., & Tsukayama, E. (2019). The Light vs. Dark Triad of Personality: Contrasting Two Very Different Profiles of Human Nature. *Frontiers in psychology*, 10, 467. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00467
- Kets de Vries, Manfred & Miller, D. (1990). Narcisismo e liderança: uma perspectiva de relações de objetos. *Revista de Administração de Empresas*, 30, 5-16. doi:10.1590/S0034-75901990000300002.
- Kour, J., El-Den, J., & Sriratanaviriyakul, N. (2019). The Role of Positive Psychology in Improving Employees' Performance and Organizational Productivity: An Experimental Study. *Procedia Computer Science*, 161, 226-232.
- Lourenço, O. (1991). Porque são tão pouco altruístas as crianças pré-escolares? Considerações teóricas, dados empíricos, implicações educacionais. *Análise psicológica*, 9(1), 89-97.
- Macedo, A., Araújo, A. I., Cabaços, C., Brito, M. J., Mendonça, L., & Pereira, A. T. (2017). Personality Dark Triad: Portuguese validation of the Dirty Dozen. *European Psychiatry*, 41.
- Marôco, J. (2010). *Análise Estatística com o PASW Statistics (ex-SPSS)*. Pêro Pinheiro: Report Number.
- Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais. Fundamentos teóricos, software & aplicações* (2ª ed.). Pêro Pinheiro: Report Number.
- Marôco, J. (2018). *Análise estatística com o spss statistics 25* (7ª ed.). Pêro Pinheiro: Report Number.
- Martin, M. W. (2008). Paradoxes of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 9(2), 171–184.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215.
- Neumann, C. S., Kaufman, S. B., ten Brinke, L., Yaden, D. B., Hyde, E., & Tsykayama, E. (2020). Light and dark trait subtypes of human personality—A multi-study person-centered approach. *Personality and Individual Differences*, 164.
- Oakes, K. (2019). The "light triad" that can make you a good person. *BBC*.
- Palma, M. M. (2012). A prossecução dos estudos: O papel da personalidade na tomada de decisão. (Dissertação de Mestrado, Ispa).
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563. doi: 10.1016/s0092-6566(02)00505-6
- Preston-Roedder, R. (2013). Faith in Humanity. *Philosophy and Phenomenological Research*, 87(3), 664-671.
- Purnamaningsih, E. H. (2017). Personality and Emotion Regulation Strategies. *International Journal of Psychological Research*, 10, 53-60. doi:10.21500/20112084.2040.
- Silva, I. B., & Nakano, T. C. (2011). Modelo dos cinco grandes fatores da personalidade: Análise de pesquisas. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 51-62.
- Simões, V. de J. (2016). *Adaptação e Validação do teste de personalidade MiniIPIP e Big Five Inventory (BFI) em adultos portugueses*. Universidade de Coimbra.

- Sinval, J., Pasian, S., Queirós, C., & Marôco, J. (2018). Brazil-Portugal transcultural adaptation of the UWES-9: internal consistency, dimensionality, and measurement invariance. *Frontiers in psychology*, 9, 353. doi:10.3389/fpsyg.2018.00353
- Spain, S.M., Harms, P. and LeBreton, J.M. (2013). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behaviour*, 35, 1-15.
- Soares, C. (2019). O Poder dos Testes de Personalidade. *Visão*, 34-40.
- Soeiro, C., & Gonçalves, R. (2010). O estado de arte do conceito de psicopatia. *Análise Psicológica*, 28, 227-240.
- Taylor, S. (2018). Extreme Altruism. [Web log post]. Retrived from <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/out-the-darkness/201809/extreme-altruism>
- Thomas, C. V., & Castro, E. K. D. (2012). Personalidade, comportamentos de saúde e adesão ao tratamento a partir do modelo dos cinco grandes fatores: uma revisão de literatura. *Psicologia Saúde & Doenças*, 13(1), 100-109.
- Tweed, R. G., Mah, E. Y., & Conway III, L. G. (2020). Bringing coherence to positive psychology: Faith in humanity. *The Journal of Positive Psychology*, 1-12.
- Valério, J. S. (2017). *A importância da humildade no crescimento pessoal*. [E-book version]. Recuperado de [https://www.psicologia.pt/artigos/ver\\_carreira.php?a-importancia-da-humildade-no-crescimento-pessoal&id=345](https://www.psicologia.pt/artigos/ver_carreira.php?a-importancia-da-humildade-no-crescimento-pessoal&id=345)
- Ward, A. F. (2012). Scientists Probe Human Nature--and Discover We Are Good, After All. *Scientific American Global RSS*. Retrived from <https://www.scientificamerican.com/article/scientists-probe-human-nature-and-discover-we-are-good-after-all/>
- West, M. (2004). Identity, narcissism and the emotional core. *Journal of Analytical Psychology*, 49(4), 521-551.
- Wood, A. M., Emmons, R. A., Algoe, S. B., Froh, J. J., Lambert, N. M., & Watkins, P. (2016). A dark side of gratitude? Distinguishing between beneficial gratitude and its harmful impostor for the positive clinical psychology of gratitude and well-being. In A. M. Wood & Johnson (Eds.), *The Wiley handbook of positive clinical psychology*, 137-151. Oxford, UK: Wiley.



## **Anexos**

### **1- Grupo de 12 itens**

1. Eu costumo ver o melhor nas pessoas
2. Eu tendo a confiar que as outras pessoas lidarão comigo de forma justa.
3. Eu penso que a maioria das pessoas é boa.
4. Eu tenho facilidade em perdoar as pessoas que me magoam.
5. Eu tenho admirar os outros.
6. Eu tendo a felicitar as pessoas pelo seu sucesso.
7. Eu tendo a valorizar os outros.
8. Eu gosto de falar com as pessoas independentemente da sua condição social.
9. Quando eu ajudo as pessoas, não o faço com segundas intenções.
10. Eu não me sinto confortável a manipular os outros de modo a conseguir algo que quero.
11. Eu nunca prejudico os outros para alcançar os meus objetivos.
12. Quando eu falo com as pessoas, raramente penso naquilo que posso obter delas.

### **2- Retradução dos 12 itens**

1. I usually see the best in people.
2. I tend to trust that other people will deal with me fairly.
3. I think that majority of people is good.
4. I have ease forgiving people that hurt me.
5. I tend to admire others.
6. I tend to congratulate people for their success.
7. I tend to value others.
8. I like to speak with people independently of their social conditions.
9. When I help people, I don't do it with further intentions.
10. I don't feel comfortable manipulating others in order to achieve something that I want.
11. I never harm others to achieve my own objectives.
12. When I talk with people, I rarely think in what I can achieve from them.

### 3- Qualidades Métricas da ETL

**Tabela 21**– Resultados obtidos no presente estudo, no estudo de adaptação na Polónia e no estudo original da LTS

Versão da escala	N	Versão Itens (factores)	$\alpha$ Total	CMIN	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Portugal	251	AFC 12 (3)	0.74	100.365	.94	.93	.91	.06
		AFC 12 (1)	-	287	-	.75	.69	.10
Polónia	400	AFC 12 (3)	0.73	146	-	.90	.87	.07
		AFC 12 (2)	0.76	112	-	.95	.91	.08
USA	1518	AFC 12 (3)	0.84	889.61	-	.96	-	.05

**Tabela 22**– Variância Total Explicada

Variância total explicada							
Componente	Autovalores iniciais			Somos de extração de carregamentos ao quadrado			Somos de rotação de carregamentos ao quadrado <sup>a</sup>
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	
1	3,276	25,197	25,197	3,276	25,197	25,197	2,341
2	2,035	15,656	40,853	2,035	15,656	40,853	2,620
3	1,401	10,779	51,633	1,401	10,779	51,633	2,275
4	1,098	8,448	60,080	1,098	8,448	60,080	1,128
5	,876	6,741	66,821				
6	,759	5,842	72,663				
7	,670	5,153	77,816				
8	,638	4,906	82,722				
9	,583	4,485	87,208				
10	,487	3,746	90,954				
11	,432	3,322	94,276				
12	,403	3,103	97,379				
13	,341	2,621	100,000				

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. Quando os componentes são correlacionados, as somas de carregamentos ao quadrado não podem ser adicionadas para se obter uma variância total.

**Tabela 23- Fiabilidade do Fator 1**

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	Número de itens
.738	5

Estatísticas de item-total				
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Item 1	13,85	6,945	,595	,658
Item 2	13,88	7,119	,554	,673
Item 3	14,18	6,684	,625	,644
Item 4	14,68	6,715	,410	,744
Item 5	13,90	8,285	,367	,736

**Tabela 24- Fiabilidade do Fator 2**

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	Número de itens
.684	3

Estatísticas de item-total				
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Item 6	8,61	,998	,607	,436
Item 7	8,70	1,156	,547	,528
Item 8	8,45	1,369	,358	,757

**Tabela 25- Fiabilidade do Fator 3**

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	Número de itens
.688	4

Estatísticas de item-total				
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Item 9	12,51	3,339	,420	,655
Item 10	12,69	2,662	,522	,587
Item 11	12,71	2,829	,537	,580
Item 12	12,85	2,801	,422	,660

#### 4- Correlações das Variáveis do Estudo

**Tabela 26– Correlações dos itens da covid-19 com a ETL e a TN-12**

Correlações		
	ImportanciaCovid19	ProbabilidadeCovid19
Escala Tríade Luz (ETL)	.16	.12
Tríade Negra (TN)	-.22*	-.14

\*\*. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

## 5- Comparação de médias

**Tabela 27**– *Teste T-student para a variável idade com ponto de corte nos 30 anos*

Independent Samples Test										
Levene's Test for Equality										
		of Variances		T-test for Equality of Means						
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ETL	Equal variances assumed	.309	.579	-.075	249	.940	-.004	.060	-.1222	.1132
	Equal variances not assumed			-.076	100.075	.940	-.004	.059	-.1222	.1132
TN-12	Equal variances assumed	3.171	.076	-1.191	249	.235	-.087	.073	-.2306	.0569
	Equal variances not assumed			-1.123	90.528	.265	-.087	.077	-.2407	.0669