



**ESTUDO LONGITUDINAL SOBRE UMA  
ESCALA DE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL:  
ESTABILIDADE FACTORIAL E A SUA  
RELAÇÃO COM A PERSONALIDADE**

*Vera Lúcia Almeida Batista*

Orientador de Dissertação:  
*Rui Bártolo-Ribeiro*

Coordenador de Seminário de Dissertação:  
*Rui Bártolo-Ribeiro*

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

**MESTRE EM PSICOLOGIA**

*Especialidade em Psicologia Social e das Organizações*

2010

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Prof. Dr. Rui Bártolo-Ribeiro, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para a obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações conforme o despacho da DGES n.º 19673/2006 publicado em Diário da República 2.ª série de 26 de Setembro, 2006.

## AGRADECIMENTOS

Este é o momento por mim mais ansiado: redigir os Agradecimentos significa para ter alcançado uma meta que, muitas vezes, se vislumbrou distante. Foi uma etapa muito dura na minha vida e que só foi possível graças à compreensão e colaboração de muitos, a quem quero expressar os meus sinceros agradecimentos.

Ao meu Orientador, estimado Prof. Dr. Rui Bártolo-Ribeiro agradeço toda a disponibilidade e confiança depositadas desde o primeiro minuto, toda a motivação que me soube transmitir nos momentos menos positivos, as críticas e sugestões que tanto me ensinaram e fizeram crescer, o empenho e interesse que sempre colocou nesta orientação e, sobretudo, pela sua sempre boa disposição e *mood* positivo constantes. Muito obrigada!

Ao estimado Prof. Doutor João Maroco agradeço a sua incansável paciência, fantástica disponibilidade, incrível rapidez e eficiência de resposta e indescritível qualidade na transmissão de conhecimentos que tanto contribuíram para este trabalho e meu crescimento profissional. Por tudo, muito obrigada.

Ao Eng.º Vítor Pinto, meu Chefe e também Amigo, mas sobretudo uma referência na minha vida, os meus agradecimentos pela confiança, apoio e valorização constantes.

Ao Eng.º Dias Lopes, companheiro de longas dissertações sobre a vida, obrigada por estar sempre lá, por nunca ter desistido de mim e por querer saber!

Aos meus colegas e amigos Paulo Mendes e José Paulino obrigada pelos frequentes auxílios em termos de informação organizacional, pelas conversas potenciadoras de ideias, ou apenas por me ouvirem falar.

Aos meus amigos Ivo Serra, Bruno Garrinhas, Marta Cal, Paula Fernandes, Carla Monteiro, Ana Possidónio, Alexandra Martins e Catarina Carreira, obrigada pelo apoio incondicional, pelo sorriso quando mais precisei dele, por me apoiarem quando tudo parecia desmoronar, e sobretudo por me ouvirem vezes sem conta nas conversas repetitivas sobre este trabalho.

À Renata Santos, amiga e colega de jornada, obrigada pelas frequentes trocas de informação que tanto me ajudaram. Se há pessoa com quem gostaria de continuar a trabalhar é com ela.

A todos os participantes que tão simpaticamente responderam duas vezes aos meus questionários e sem os quais este estudo não era possível.

Aos Eng.ºs José Ferreira, José Alexandre, Carlos Mendes, Vítor Grilo, José Rosário, João Santos, Francisco Azevedo, João Vizinha, Lopes Dias, Eduardo Neves, Frederica Carvalho, Dias Lopes, bem como aos Sr.(a)s Carlos Sengo, Manuel Cunha, Luís Bernardo, Manuel Delgado,

Conceição Brito e Ana Isabel o meu especial muito obrigada pela colaboração e dedicação que tiveram para que eu pudesse efectuar a recolha de dados.

À minha colega Ana Paula agradeço a disponibilidade que sempre demonstrou em me substituir nos momentos de ausência do posto de trabalho para poder realizar a minha investigação.

À minha mãe Fernanda, pai António e irmão Pedro que embora com uma participação menos activa, mas nunca desistiram de mim e foram os mais penalizados por todas as minhas ausências e mau humor.

Por último, mas não menos importante, ao Manuel, cúmplice de *brainstormings*, companheiro de trabalho, potenciador de grandes ideias, cozinheiro excepcional, grande penalizado pela minha ausência, stress e mau-feitio, ouvinte incansável enquanto eu não falava de outra coisa a não ser deste trabalho, Obrigada pelo apoio incondicional e por fazer parte da minha vida.

## RESUMO

O presente trabalho propôs-se a avaliar a estabilidade factorial de um instrumento de medida de Inteligência Emocional (IE) de modelo hexadimensional, proposto por Rego & Fernandes (2005) através de um estudo longitudinal. Foi também objectivo do trabalho contribuir para o estudo das relações entre a IE e a personalidade, mais concretamente analisar as relações entre a IE e os *Big Five* da Personalidade com a primeira versão Portuguesa do inventário reduzido BFI-10 por via de modelos baseados em equações estruturais. A amostra consistiu em 117 chefias de uma empresa de manutenção, com idades compreendidas entre os 31 e os 66 anos. A escala de IE foi aplicada duas vezes, com um intervalo de 9 meses, sendo que a escala BFI-10-PT foi aplicada apenas no segundo momento. Os resultados sugerem que 1) a escala de Rego & Fernandes (2005) apresenta consistência temporal e contribui efectivamente para uma boa definição e mensuração da Inteligência Emocional, e 2) as dimensões *Extroversão*, *Amabilidade*, *Conscienciosidade* e *Neuroticismo* dos *Big Five* explicam 18% da variância da Inteligência Emocional, indicando algumas semelhanças entre os dois constructos. Atendendo às baixas correlações e à baixa variância explicada, é possível argumentar que a IE estará próxima do traço de personalidade, embora não possa ser considerada como tal.

**Palavras-chave:** Inteligência Emocional, *Big Five*, Estabilidade Factorial

## ABSTRACT

The aim of this work was to evaluate the factorial stability of the measurement scale of Emotional Intelligence (EI) with a hexadimensional model proposed by Rego & Fernandes (2005), through a longitudinal study. An additional purpose has been to contribute to the study of the relation between EI and personality, by analyzing the relationship between EI and the Big Five of Personality, using the first Portuguese version of the short inventory BFI-10, with models based on structural equations. The sample was 117 managers of a maintenance company, with ages between 31 and 66 years. The EI scale was applied twice, with a nine-month interval, while the BFI-10-PT was applied only in the second sampling period. The results indicate that 1) the Rego & Fernandes (2005) scale shows temporal consistency and does contribute to a good definition and measurement of Emotional Intelligence, and 2) the personality dimensions *Extroversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness* and *Neuroticism* of the *Big Five* explain 18% of the variance in EI, suggesting some proximity between the two constructs. In view of the low correlations obtained, and the low level of EI variance explained, while it is possible to argue that EI is close to a personality trait, it cannot be considered as such.

**Key-words:** Emotional Intelligence, Big Five, Factorial Stability

# ÍNDICE

<b>AGRADECIMENTOS</b> .....	<b>iii</b>
<b>RESUMO</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>vii</b>
<b>LISTA DE TABELAS</b> .....	<b>ix</b>
<b>LISTA DE FIGURAS</b> .....	<b>x</b>
<b>LISTA DE ABREVIATURAS</b> .....	<b>xi</b>
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>1</b>
Inteligência Emocional	
Personalidade <i>Big Five</i>	
Objectivos e Hipóteses de Investigação	
<b>MÉTODO</b> .....	<b>10</b>
Participantes	
Instrumento	
<i>Escala de Inteligência Emocional</i>	
<i>Escala Big Five Inventory (BFI-10-PT)</i>	
Procedimento	
<b>RESULTADOS</b> .....	<b>14</b>
<b>DISCUSSÃO</b> .....	<b>23</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>28</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>33</b>
Anexo A: Estatística Descritiva .....	34
Anexo B: Carta de apresentação e questionários de IE e BF .....	36
Anexo C: Descritivos funcionais .....	42
Anexo D: Caracterização da Organização.....	49
Anexo E Sensibilidade IE e BF .....	50
Anexo F: Consistência interna IE e BF .....	50
Anexo G: AFC para IE e BF .....	52
Anexo H: Estabilidade temporal IE.....	54
Anexo I: IE e a variável Ambiente Funcional .....	57
Anexo J: IE e a variável Formação.....	59

Anexo K: Modelo de mediação entre a IE e os BF, correlações e RLM .....	61
Anexo L: Estudos Exploratórios.....	66
Anexo M: Inteligência Emocional.....	68
<i>Inteligência Emocional: Perspectiva Histórica</i>	
<i>Inteligência Emocional: Abordagem Corporativa</i>	
<i>Inteligência Emocional: Instrumentos de Medida</i>	
<i>Inteligência Emocional: Qual a sua relevância em contexto organizacional?</i>	
<i>Inteligência Emocional: Críticas Apontadas</i>	
Anexo N: Emoções .....	74
<i>Abordagens às Emoções</i>	
<i>Abordagem Biológica: Charles Darwin</i>	
<i>Abordagem Corporal: James-Lange</i>	
<i>Abordagem Psicoterapêutica: Sigmund Freud</i>	
<i>As novas teorias Psicológicas: Magda Arnold e Sylvian Tomkins</i>	
<i>Emoção: definição do conceito</i>	
Anexo O: Inteligência .....	79
<i>Inteligência: definição do conceito</i>	
Anexo P: Personalidade .....	80
<i>Breve Evolução Histórica</i>	
<i>Descrição de dimensões e traços dos Big Five da Personalidade</i>	
Referências Bibliográficas .....	83

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Estatística descritiva das variáveis sócio-demográficas .....	10
Tabela 2: Índices de normalidade de distribuição para os instrumentos IE e BFI-10-PT por dimensões avaliadas .....	14
Tabela 3: Consistência interna apresentada nas dimensões avaliadas nos instrumentos IE e BFI- 10-PT neste estudo e nos estudos dos autores .....	15
Tabela 4: Índices de qualidade de ajustamento para as escalas IE e BFI-10-PT .....	16
Tabela 5: Coeficientes de correlação entre o primeiro momento (a) e o segundo (b), para cada uma das dimensões da escala .....	18
Tabela 6: Estatística descritiva do <i>score</i> de IE e ANOVAS por tipo de Formação .....	19
Tabela 7: Correlações entre as dimensões de IE e os <i>Big Five</i> .....	22
Tabela 8: Resumo do descritivo funcional das categorias profissionais .....	42
Tabela 9: Modelo Misto de Goleman (1995) .....	69
Tabela 10: Modelo Multi-Factorial de Bar-On (1997).....	70
Tabela 11: Escalas de medida de IE mais usadas na literatura.....	71
Tabela 12: Dimensões da Personalidade, pólo positivo e negativo e seus respectivos traços.....	82

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Representação gráfica da distribuição (em %) das variáveis Género, Categoria Profissional e Habilitações Literárias, respectivamente.....	11
Figura 2: Representação do Modelo de AFC para a escala de Inteligência Emocional.....	17
Figura 3: Representação do Modelo de AFC para a escala BFI-10-PT .....	17
Figura 4: Resultado na IE antes e após Formação Comportamental (N=17; R <sup>2</sup> =0.32).....	20
Figura 5: Representação do modelo de mediação entre a IE e os BF .....	21
Figura 6: Histograma dos <i>scores</i> de IE antes e após Formação Comportamental (N=17) .....	61

## LISTA DE ABREVIATURAS

A.....	Amabilidade
AFC.....	Análise Factorial Confirmatória
AntEmpr.....	Antiguidade na Empresa
AntFunc.....	Antiguidade na Função
BFI.....	<i>Big Five Inventory</i>
BFI-10-PT.....	<i>Big Five Inventory</i> -10 itens vs Portuguesa
C.....	Conscienciosidade
CFI.....	<i>Comparative Fit Index</i>
CP.....	Categoria Profissional
DP.....	( <i>Std Error</i> ) Desvio-padrão
GFI.....	<i>Goodness-of-Fit Index</i>
GRH.....	Gestão de Recursos Humanos
E.....	Extroversão
EQ-i.....	<i>Emotional Quotient Inventory</i>
HabLit.....	Habilitações Literárias
IE.....	Inteligência Emocional
K-S.....	Kolmogorov-Smirnov
$K_u$ .....	( <i>Kurtosis</i> ) Coeficiente de Achatamento
$M$ .....	Média
MSCEIT.....	Mayor, Salovey & Caruso Emotional Intelligence Test
N.....	Neuroticismo
NEO-FFI.....	<i>Neuroticism, Extroversion and Openness to Experience – Five Factor Inventory</i>
NEO-PI.....	<i>Neuroticism, Extroversion and Openness to Experience – Personal Inventory</i>
O.....	( <i>Openness to Experience</i> ) Abertura à Experiência
QI.....	Quociente de Inteligência
RLM.....	Regressão Linear Múltipla
RMSEA.....	<i>Root Mean Square Error of Approximation</i>
$SDK_u$ .....	( <i>Std Error Kurtosis</i> ) Erro Padrão de Achatamento
$SDS_k$ .....	( <i>Std Error Skewness</i> ) Erro Padrão de Assimetria
$S_k$ .....	( <i>Skewness</i> ) Assimetria
SSRI.....	<i>Schutte Self-Report Inventory</i>

TADM.....Técnico Administrativo  
TM..... Técnico de Manutenção  
TO ..... Técnico Oficial  
TP..... Técnico de Planeamento

## INTRODUÇÃO

Se o modelo da personalidade designado por *Big Five* (BF) é um constructo bem consolidado, definido e desenvolvido (Goldberg, 1990), a Inteligência Emocional (IE) é um conceito relativamente novo (Mayer & Salovey, 1997) e, naturalmente, ainda muito controverso na literatura. Será a IE um constructo consistente? Deverá a IE ser considerada um constructo autónomo ou considerado um traço de personalidade? É na procura de conhecer melhor este constructo e na relação que estabelece com a personalidade que surge a pertinência desta investigação.

Nas duas últimas décadas, a IE foi alvo de especial interesse na psicologia social, comportamental e organizacional. Autores como Mayer, Caruso, Salovey, Goleman, Cooper e Bar-On são dos mais citados no desenvolvimento desta área (e.g., Bar-On, 1997; Caruso, Mayer & Salovey, 2002; Cooper, 1997; Goleman, 1995, 1998, 1998a; Goleman, Boyatzis, & Mckee, 2002; Mayer & Caruso, 2002; Mayer & Salovey, 1997; Mayer, Salovey, Caruso & Sitarenios, 2001; Mayer, Salovey & Caruso, 1999, 2000, 2004, 2004a, 2008; Zeidner, Matthews & Roberts, 2002, 2004). Contudo, a formalização da designação de IE foi definida, pela primeira vez na literatura científica, nos anos 90 por Salovey & Mayer (1990). Segundo estes autores, os seres humanos distinguem-se num certo tipo de inteligência social que estará vinculada ao conhecimento das próprias emoções (capacidade para descrever, expressar ou comunicar os próprios sentimentos), ao controlo das emoções (reter as emoções sem as reprimir e canalizando-as mediante a situação e/ou o momento mais oportuno), ao reconhecimento das emoções alheias (sensibilidade aos sinais não verbais das outras pessoas) e ao controlo das relações sociais (eficácia interpessoal). Em 1997, Salovey & Mayer apresentam uma nova definição para a IE “...a capacidade de perceber, avaliar e expressar emoções com precisão; a capacidade de gerar e/ou aceder a sentimentos quando estes facilitam o pensamento; a capacidade de entender as emoções e o conhecimento emocional e a capacidade de regular emoções para promover o crescimento emocional e intelectual” (p.10).

A IE revela a importância da complementaridade da emoção e da inteligência no bem-estar pessoal e na qualidade dos relacionamentos interpessoais. O conceito de emoção foi um dos elementos que mais contribuiu para o desenvolvimento do constructo de IE, sendo fundamental para o desenvolvimento das operações mentais, de mãos dadas com a cognição e motivação (Rego & Fernandes, 2005). Nesta mesma linha, Mayer & Salovey (1997), argumentam que: 1) a emoção torna o pensamento mais inteligente; 2) a inteligência cognitiva auxilia o indivíduo a

pensar as suas emoções e as dos outros; 3) a ausência desta relação binomial torna o sujeito emocional e socialmente incapaz. Por outro lado, Rego & Fernandes (2005), citando Mayer & Geher, (1996) e Mayer e colaboradores, (2000<sup>a</sup>), sugerem que a IE se centra mais na resolução emocional de problemas do que em aspectos sociais, verbais e visuais tão conexos com o constructo de inteligência social. A IE envolve assim o processamento e a manipulação de emoções na resolução de problemas.

Naturalmente, temáticas como a inteligência ou as emoções têm sido polémicas em mais de um século de estudos e investigações (Mattews, Zeidner & Roberts, 2002). As concepções actuais sobre inteligência e sobre emoções provêm do trabalho, do pensamento e de investigações de centenas de autores que, ao longo da história, definiram estes dois conceitos. Contudo, a definição de IE não tem sido consensual entre os vários investigadores.

Mayer, Salovey & Caruso (1999, 2004), unem as emoções à inteligência, tendo como ponto de partida que para se alcançar o sucesso será necessário mais do que raciocínio e boas capacidades analíticas em termos verbais e de desempenho. Esta abordagem sugere que a IE funciona tanto ao nível do sistema cognitivo, como ao nível emocional, sendo o indivíduo capaz de monitorizar os seus próprios sentimentos e emoções, tal como as dos outros. A IE tem ainda o efeito regulador no uso dessa informação a fim de guiar o pensamento e a acção. Estes autores revelam que para a IE ser considerada um constructo científico legítimo terá que reunir três critérios: conceptualização, correlação e desenvolvimento. Pelo que a IE deverá ser operacionalizada como uma capacidade mental; deverá atingir critérios correlacionais indicadores de que é uma capacidade única e que representa uma nova forma de desempenho, relativamente a medidas de inteligência e/ou disposições de personalidade; e revelar crescimento com a idade (tal como as outras formas de inteligência). Rego & Fernandes (2005) apontam a IE como uma forma de inteligência autónoma e não como parte integrante da inteligência geral.

Segundo Mayer, Salovey & Caruso (2002), o significado da IE enquadra-se em duas tendências: 1) a IE enquanto traço de personalidade é considerada uma característica importante para a obtenção de sucesso e 2) a IE enquanto capacidade mental no processamento de informação emocional. Esta abordagem académica e científica é a mais adaptada na literatura científica apresentando modelos que sugerem resultados de boa consistência interna ao longo do tempo, pretendendo demonstrar que o ser humano é dotado de uma inteligência diferente daquela que, até aqui, tem sido operacionalizada e medida (QI), além de que a avaliação da IE pode ser feita por outras vias para lá dos traços de personalidade (e.g., Mayer et al., 2002).

Para os autores Salovey & Mayer (1990) e Mayer & Salovey (1997), a IE é uma vertente da inteligência social que envolve a competência para perceber e expressar emoções, compreendê-las, usando-as e gerindo-as quer em si próprio, quer nas outras pessoas. De uma forma mais formal o modelo apresentado por estes autores distingue quatro conjuntos de processos mentais: 1) *Percepcionar, avaliar e exprimir emoções no self* e nos outros diz respeito à identificação de emoções e conteúdo emocional tanto em si próprio como nos outros, bem como à capacidade de expressar sentimentos de forma clara e adequada. Refere-se também à capacidade de identificar a expressão falsa e/ou manipulada dos sentimentos; 2) *Facilitar, em termos emocionais*, o pensamento e outras actividades cognitivas resulta da actuação das emoções nos processos cognitivos ligados ao raciocínio, ajudando na resolução de problemas. Refere-se também à capacidade de gerar, examinar e aceder às emoções de forma a auxiliar os processos de pensamento, facilitando a tomada de decisões; 3) *Compreender e analisar emoções e utilização do conhecimento emocional* diz respeito à compreensão e ao uso do conhecimento emocional de uma forma crescente ao longo da vida, uma vez que o indivíduo vai aperfeiçoando o entendimento dos significados emocionais. Refere-se à compreensão das emoções complexas e contraditórias, à mudança de sentimentos e a sua relação com situações interpessoais; 4) *Regular e gerir emoções para adaptação e promoção do desenvolvimento intelectual e emocional* diz respeito à capacidade de controlar e regular as reacções emocionais. O que pressupõe tolerância às experiências emocionais mais intensas e o conhecimento e uso de estratégias para alterar esses sentimentos. Com o tempo, o indivíduo aprende a gerir as emoções positivas e negativas, tornando-as numa ferramenta de raciocínio (Mayer, Salovey & Caruso, 1999). Cunha e colaboradores (2006) apontam como vantagens deste modelo o facto de se centrar na forma como as emoções intervêm no pensamento e no comportamento adaptativo, bem como por ter a IE como um tipo particular de atributos mentais, distintos dos traços e das disposições. Como limitações, os mesmos autores consideram ser um constructo ainda jovem, o que por consequência, requer estudos que comprovem a sua validade preditiva, e é um modelo que denota níveis de poder preditivo inferiores aos modelos mistos (mais amplos).

No contexto organizacional a inteligência emocional tem sido considerada uma competência essencial e indispensável, sendo frequentemente associada ao desempenho, liderança, satisfação no trabalho, sucesso profissional, entre outros (e.g., Goleman, 1998, 1998<sup>a</sup>; Goleman & Boyatzis, 2002; Kok-Mun, Wong, Zalaquett & Bodenhorn, 2007; Mayer & Caruso, 2002; Zeidner & Matthews, 2004). Cooper (1997) revela nos seus estudos que, quando as emoções são geridas com cuidado, produzem sentimentos de confiança, lealdade, empenho, aumento de

produtividade e satisfação, tanto a nível individual, como do grupo, como da organização. Mayer et al. (2002) lançam a hipótese de que os trabalhadores que têm níveis elevados de EI podem ter interações mais suaves com os membros das suas equipas de trabalho. Salovey et al. (1990) descobriram que os indivíduos com grande capacidade de perceber o rigor, apreciar e entender as emoções dos outros foram capazes de responder de forma mais flexível a mudanças nos seus ambientes sociais e construir redes de suporte.

É nesta linha que alguns autores têm afirmado que a IE é uma competência que pode ser aprendida e desenvolvida (e.g. Dawn & Sojka, 2003; Goleman, 1995, 1998, 1998a; Zeidner, 2002). Goleman (1998) assume também que embora a IE tenha uma componente genética, a investigação sugere que a formação e/ou treino podem produzir efeitos; a IE aumenta com a idade, provavelmente reflectindo a maturidade, embora seja requisito essencial que o sujeito tenha vontade de mudar e aprender.

Desde que a IE surgiu no mundo científico, muitos trabalhos foram já realizados na tentativa de compreender e esclarecer se se trata realmente de um novo constructo, se atente aos requisitos que determinada inteligência requer para ser considerada como tal, se é distinta dos traços de personalidade e em que medida contribui para a vida do ser humano em geral (Muniz & Primi, 2008). Os resultados encontrados são bastante contraditórios. Vários autores (e.g., Dantas & Noronha, 2006; Lopes, Salovey & Straus, 2003; Lopes, Brackett, Nezlek, Schütz, Sellin & Salovey, 2004; Muniz & Primi, 2008; Zeidner, Roberts, & Matthews, 2002) defendem que a IE é um constructo novo e que é um outro tipo de inteligência distinta da personalidade. Mostram ainda evidências de que estes dois constructos tendem a ser mais divergentes do que convergentes, o que possibilitaria aos indivíduos adaptar as suas emoções de forma a obter maior sucesso pessoal, profissional e educacional. Outros autores como Bar-On (1997), Davies, Stankov & Roberts (1998) alegam que a IE “não é mais do que um conjunto de traços de personalidade bem definidos” e consideram a IE como um novo nome para os traços de personalidade. Estas contradições surgem de acordo com os instrumentos utilizados, sendo a mensuração da IE um dos problemas mais evidentes (e.g., Matthews, Zeidner & Roberts, 2002). Segundo Gowing (2001, cit. por Conte & Dean, 2006) é importante ter em conta que os investigadores usam definições diferentes de IE na construção de escalas, o que promove instrumentos de diferentes tipos, com diferente número de dimensões. Comumente a IE é mensurada por instrumentos de avaliação de dois tipos: 1) os de desempenho, que medem a performance do sujeito em tarefas específicas e 2) os de auto-descrição constituídos por questionários, onde o indivíduo reporta as habilidades que acredita possuir.

Os testes disponíveis internacionalmente são o *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test* (MSCEIT) (Mayer et al., 2002) na categoria das provas de desempenho, e o *Emotional Quotient Inventory* (EQ-i) de Bar-On (1997) e o *Schutte Self-Report Inventory* (SSRI) de Schutte et al. (1998) como escalas de auto-descrição. Os estudos que apontam a fragilidade do conceito de IE usam maioritariamente escalas de auto-descrição, que é o tipo de instrumento mais frequentemente utilizado para mensurar traços de personalidade (Muniz & Primi, 2008). Vários estudos indicam que as escalas de auto-descrição se relacionam mais com escalas de personalidade do que com medidas de IE baseadas em desempenho (e.g., Ciarrochi, Chan, Caputi & Roberts, 2001). Contudo estudos realizados com o instrumento de desempenho MSCEIT revelam também a existência de associações entre a IE e a personalidade (e.g. Brackett & Mayer, 2003; Dantas et al., 2006, Noronha & Miguel, 2006). Rosete *et al.* (2005) investigaram a relação entre a IE (MSCEIT), personalidade (16PF5), QI (WASI) e eficácia da liderança. Concluíram que um elevado *score* de IE está associado a uma maior eficácia na liderança, e que esta variável tinha poder explicativo da variância verificada superior quer à personalidade quer ao QI. Torna-se então fundamental explorar a complexa relação entre a Inteligência Emocional e a personalidade.

Sobre o vasto tema da personalidade, Allport (1937) levantou uma questão importante com a sua teoria sobre os traços necessários para descrever adequadamente a personalidade humana. Dentro da personalidade, os traços estão organizados hierarquicamente: os traços mais elevados na hierarquia (factores) são mais amplos e abstractos do que os traços hierarquicamente mais abaixo. O conhecimento das características gerais, ou dos factores da personalidade, bem como esta organização hierárquica, ajuda-nos a definir, organizar e entender como é que os traços hierarquicamente inferiores estão associados com cada grande factor. Esta taxonomia (quadro estrutural) ajudou a reduzir a confusão gerada pela simples compilação de uma longa lista de características, de forma intuitiva e assistemática. Pretendeu também reduzir a redundância de resultados da medição de um mesmo constructo com nomes diferentes (McCrae & John, 1992, p.177). Além disso a taxonomia fornece um conjunto padrão em termos de traço o que promove a investigação cooperativa, facilitando a comunicação dos resultados empíricos entre os investigadores (John, 1990). Por outro lado, uma taxonomia abrangente garante que os investigadores não omitam, inadvertidamente, alguma consideração importante sobre os traços de personalidade encontrados nos seus estudos (McCrae & Costa, 1990, cit. por Ryckman, 2008).

Allport & Odbert (1937, cit. por Goldberg, 1990) tomaram como ponto de partida para a construção dessa taxonomia, a linguagem natural de descrição da personalidade. Partiram da suposição razoável de que as diferenças individuais mais importantes nas transacções humanas

podem ser codificadas numa única característica em termos de linguagem. Posto isto, começaram por extrair todos os termos de personalidade relevantes de um dicionário. A lista final totalizava cerca de 18 mil termos dos quais cerca de 4.500 descreviam traços de personalidade. Mais tarde Cattell (1943) utilizou esta lista como ponto de partida (adicionando alguns conceitos recolhidos na literatura psicológica, incluindo aspectos da psicopatologia), para a construção de 171 escalas, maioritariamente bipolares. Guiado pelas correlações entre as 171 escalas nas suas análises empíricas, Cattell (1943) reduziu-as para um conjunto de 35 clusters através do desenvolvimento de características com dois pólos opostos (e.g. Extroversão *vs* Introversão). Estimulados pelo seu trabalho inovador, outros investigadores examinaram, simplificaram e descreveram estes traços com diversas populações e, finalmente, foram capazes de extrair cinco factores relativamente fortes (e.g. Borgatta, 1964; Digman & Takemoto-Chock, 1981; Goldberg, 1981, 1990; McCrae & Costa, 1990; Norman, 1963, 1967, Tupes & Christal, 1961, cit. por Ryckman, 2008). Por exemplo, Goldberg (1990), aplicou uma lista de 339 traços a estudantes universitários pedindo-lhes para se auto-descreverem em cada traço, numa escala de 9 pontos (1=extremamente impreciso como auto-descrição; 5= Estou incerto ou o significado do traço não é claro, e 9= extremamente certo como auto-descrição). Os dados foram então analisados e surgiram cinco factores: Extroversão (E), Amabilidade (A), Conscienciosidade (C), Neuroticismo (N) e Abertura à Experiência (O). Estas cinco dimensões foram obtidas com base em respostas de milhares de pessoas, esses dados foram analisados com o conhecido método estatístico da análise factorial (e.g. Goldberg, 1990).

Actualmente o modelo dos *Big Five* aparenta ser então a plataforma de entendimento sobre a personalidade (e.g. McCrae & John, 1992; Rammsted & John, 2007; Ryckman, 2008), tendo a robustez da sua estrutura sido verificada por Goldberg (1981, cit. por Bártolo-Ribeiro & Aguiar, 2008).

A *Extroversão* implica uma abordagem enérgica em relação ao mundo social e material e inclui características como sociabilidade, a actividade, assertividade e emoções positivas. É, no seu pólo positivo, caracterizada por outros traços como ser activo, energético, vigoroso, etc. Já no pólo negativo, os traços passam por ser secreto, calado, acanhado, etc. A *Amabilidade* reflecte a tendência para sentir compaixão e cooperação em relação ao outro. No pólo positivo comporta traços como ser amável, cooperativo, simpático, cortês, delicado, etc. No pólo negativo os traços passam por ser rabugento, argumentativo, autoritário, rude, etc. A *Conscienciosidade* é compreendida como uma tendência para a auto-disciplina com traços de uma pessoa organizada, exacta, segura, confiável, precisa, persistente, entre outros no pólo positivo. Do lado oposto

encontram traços de alguém desorganizado, negligente, distraído, imprudente, etc. O *Neuroticismo* (por vezes também chamado de Estabilidade Emocional na literatura) é a tendência de experimentar emoções negativas como ansiedade, nervosismo, tensão, etc. Por último, a *Abertura à Experiência* descreve a profundidade, originalidade e complexidade da vida mental e experimental do indivíduo, contendo traços como intelectual, artístico, perceptivo, inovador, no pólo positivo e, no oposto, traços como irreflectido, desatento e superficial, entre outros (John, Naumann & Soto, 2008).

Vários instrumentos foram desenvolvidos para operacionalizar a teoria dos *Big Five*, sendo o mais conhecido, o NEO-PI (*Neuroticism, Extroversion, and Openness to Experience – Personality Inventory*) de Costa e McCrae (1985), revisto em 1992 (NEO-PI-R) pelos seus autores (Costa, McCrae & Jónsson, 1999). Para atender à necessidade de ter instrumentos de medida dos *Big Five* curtos e transversais ao estudo da personalidade foi construído o BFI (*Big Five Inventory*) de 44 itens (John, Donahue & Kentle, 1991, cit. por John et al., 2008; Rammstedt & John, 2007). Os 44 itens foram seleccionados com base em análises factoriais resultantes de grandes amostras com universitários. Contudo, a sociedade evoluiu, e o que antes parecia extremamente curto, agora parece entediante, sendo necessário recorrer a estratégias motivacionais para os participantes. Por outro lado, os investigadores deparam-se com grandes dificuldades relacionadas com a limitação de tempo para avaliação de dados (e.g. Bártolo-Ribeiro & Aguiar, 2008; Rammstedt & John, 2007). Surge então o BFI-10 (Rammstedt & John, 2007) de 10 itens.

Na literatura têm surgido críticas associadas às qualidades métricas das versões reduzidas de questionários, e.g. Gosling e colaboradores (2003, cit. por Bártolo-Ribeiro & Aguiar, 2008), que concluem não se poder esperar que as versões reduzidas substituam os instrumentos originais. No entanto, de acordo com Robins, Tracy, Trzesniewski, Potter & Gosling (2001), se as diferenças encontradas nas qualidades métricas entre a escala longa e a escala reduzida não forem muito grosseiras, poderá ser vantajoso usar as escalas reduzidas em determinados contextos. Os mesmos autores referem ainda que as qualidades métricas não são, nem podem ser, o único indicador a ter em conta na avaliação de um instrumento. Por outro lado, tal como Burisch (1997, cit. por Rammstedt et al., 2007) previu, muitos destes instrumentos curtos apresentam características psicométricas respeitáveis (e.g. Rammstedt & John, 2007).

Na tentativa de observar as relações existentes entre a inteligência emocional e a personalidade vários autores apresentam diferentes estudos: Davies, Stankov & Roberts (1998), publicaram uma investigação que procurou observar a relação entre a IE, capacidades cognitivas e personalidade. Encontraram correlações entre a IE e a *Extroversão* (0.49) e *Neuroticismo* (0.47),

sugerindo que a IE pode não ser totalmente distinta da personalidade, mas que também só duas das dimensões apresentam relações, não podendo dizer-se que se trata do mesmo constructo. Num outro estudo, os mesmos autores encontraram evidências de que instrumentos de IE, de auto-descrição, estão relacionados com os traços de personalidade (*Extroversão*  $r=0.71$ ; *Neuroticismo*  $r=0.63$  e *Amabilidade*  $r=0.65$ ).

Caruso et al. (2002) usaram o MEIS (*Multifactor Emotional Intelligence Scale*) e o 16PF para avaliar as relações entre os dois constructos, que revelam que a IE está relativamente livre dos efeitos dos traços de personalidade, pois as correlações encontradas são baixas, negativas e significativas. Muniz & Primi (2008) investigaram as relações entre a IE e a personalidade através do Rorschach, e obtiveram evidências que estes dois constructos se relacionam de forma baixa e negativa mas estatisticamente significativa. Lopes, Brackett, Nezlek, Schütz, Sellin & Salovey (2004) avaliaram a relação entre a IE e os traços de personalidade através do MSCEIT e do BFI, obtendo uma baixa correlação e concluindo que o MSCEIT não é uma medida de personalidade.

Brackett & Mayer (2003), correlacionaram o MSCEIT com o teste de personalidade NEO-PI-R, encontrando uma pequena convergência com a *Abertura à Experiência* ( $r=0.25$ ) e com a *Amabilidade* ( $r=0.28$ ), embora concluindo que a IE medida pelo MSCEIT é, maioritariamente, divergente da Personalidade, existem traços convergentes. Noutro estudo realizado por Schulte, Ree & Carreta (2004), foram correlacionados os resultados do MSCEIT com uma versão reduzida do NEO-PI-R (NEO-FFI), tendo sido encontradas correlações baixas para todas as dimensões dos *Big Five*:  $r=0.27$  para a *Amabilidade*,  $r=0.23$  para a *Conscienciosidade*,  $r=-0.28$  para o *Neuroticismo*,  $r=0.18$  para a *Extroversão* e  $r=0.27$  para a *Abertura à Experiência*. Os autores acreditam que estas correlações se devem a características próprias das amostras ou possíveis diferenças nos instrumentos.

Mayer et al. (2004), na tentativa de avaliar se o MSCEIT apresenta validade discriminante, ou se simplesmente duplica as medidas já existentes dos traços de personalidade, citam um estudo de Schaie (2001) que também concluiu não ser a IE não uma simples forma alternativa de descrever as dimensões da personalidade. No mesmo trabalho, os autores mostram evidências (de cinco estudos com o MEIS, MSCEIT e *Big Five*), de correlações entre a IE e os BF, em que pessoas emocionalmente inteligentes são mais amáveis ( $r=0.21$ ), abertas à experiência ( $r=0.17$ ) e conscienciosas ( $r=0.11$ ).

Um estudo realizado por Petrides, Pita & Kokkinaki (2007) a fim de determinar a localização da IE nos traços da personalidade, identifica a IE como um traço oblíquo nos *Big Five*. Esta

conclusão leva os autores a afirmar que a IE é uma característica distinta da personalidade, embora revele algumas correlações com pelo menos quatro dos *Big Five*.

Tok & Morali (2009) avaliaram a capacidade preditiva dos *Big Five* e da IE no sucesso académico de professores. Foram encontradas relações positivas entre o sucesso académico a *Abertura à Experiência* e a *Conscienciosidade*, e negativas com o *Neuroticismo*. Nenhuma associação foi identificada entre o sucesso académico e a IE. Por outro lado, a IE também não revelou neste estudo, capacidade preditiva dos *Big Five*.

Por outro lado, Van Der Zee, Thijs & Schakel, (2002) procuram obter relações entre a IE e os *Big Five*, obtendo fortes correlações entre os dois constructos, sobretudo com a *Extroversão* e *Neuroticismo*.

### Objectivos e Hipóteses de Investigação

A pertinência desta investigação insere-se nas fragilidades teóricas encontradas na definição e mensuração da IE, na medida em que esta abrange um campo conceitual complexo e multidimensional sobre as inter-relações entre emoção e cognição e, conseqüentemente, das competências que daí advêm, nomeadamente a capacidade de regulação emocional para adaptação (e.g. Woyciekoski & Hutz, 2009). Em Portugal, Rego & Fernandes (2005) desenvolveram um instrumento de medida de Inteligência Emocional de modelo hexadimensional. E por se tratar de uma escala aferida à população portuguesa é objectivo desta investigação contribuir para o seu desenvolvimento, através de um estudo longitudinal, testando a manutenção da estrutura factorial deste instrumento de medida a partir de dados recolhidos em dois momentos distintos na mesma amostra. É de assinalar que não foi encontrado nenhum estudo publicado com características semelhantes. Em segundo lugar pretende-se analisar em que medida se relacionam as variáveis Inteligência Emocional e os *Big Five*. Pretende-se deste modo responder às seguintes questões: a) tem a escala de Inteligência Emocional, de modelo hexadimensional (Rego & Fernandes, 2005) estabilidade temporal? b) Que relações existem entre a IE e os *Big Five* da Personalidade?

Para responder a estas questões são ainda colocadas as seguintes hipóteses: 1) O contexto funcional influencia o *score* de inteligência emocional. 2) Existem diferenças no *score* de inteligência emocional após frequência de formação (comportamental). 3) Com base na literatura será de esperar fracas correlações entre a IE e as cinco dimensões dos *Big Five*, por se considerarem constructos diferentes.

## MÉTODO

A presente investigação é um estudo correlacional desenvolvido longitudinalmente em dois momentos de aplicação distanciados por 9 meses.

### Participantes

Este estudo incidiu em trabalhadores efectivos numa empresa de manutenção e engenharia que actua na área de transportes em Portugal com cargos de chefia de primeira e segunda linha hierárquicas: Chefia de nível I e Chefia de nível II.

Numa população de 164 chefias foram conseguidas 137 participações no primeiro momento e 126 (em 137) no segundo momento que correspondem a 84% e 92% da totalidade da população existente na altura na aplicação. Contudo, apenas foram consideradas as respostas dos 117 colaboradores efectivos com cargos de chefia que participaram nos dois momentos: 7 (6%) do sexo feminino e 110 (94%) do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 31 e os 66 anos ( $M= 50.32$ ;  $DP=8.84$ ). Os inquiridos responderam aos questionários de IE e de Personalidade bem como às perguntas de caracterização demográfica (género, idade, habilitações literárias, categoria profissional, antiguidade na função e antiguidade na empresa). Na tabela 1 e figura 1 encontram-se as estatísticas descritivas relativas às variáveis sócio-demográficas (anexo A). Não houve qualquer remuneração ou incentivo à participação.

Tabela 1 – Estatística descritiva das variáveis sócio-demográficas

	<i>M</i>	<i>DP</i>	Mínimo	Máximo
Idade	50.32	8.84	31	66
Ant.Função	4.85	2.96	1	16
Ant.Empres	25.99	8.27	10	42

*N=117*

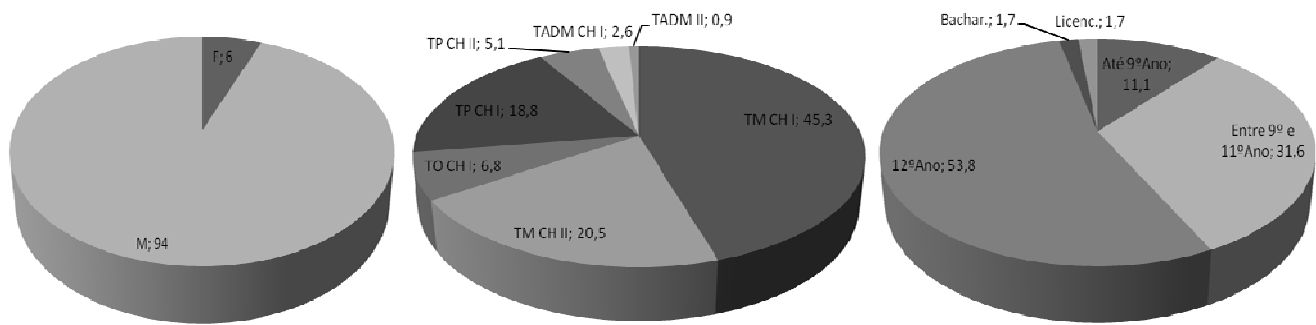


Figura 1 – Representação gráfica da distribuição (em %) das variáveis Género, Categoria Profissional e Habilitações Literárias, respectivamente (N=117)

### Instrumento

Com o objectivo de analisar as relações entre a IE e o modelo de personalidade assente nos *Big-Five*, as variáveis em estudo foram operacionalizadas com base em dois instrumentos apresentados num só questionário.

#### *Escala de Inteligência Emocional*

Para a mensuração da variável IE foi utilizada a escala de modelo hexadimensional criada e adaptada à população Portuguesa por Rego e Fernandes (2005). Trata-se de uma escala auto-descritiva, constituída por 23 itens (com 17 questões colocadas na positiva) que compõem 6 dimensões: *Empatia* (capacidade do indivíduo reagir empaticamente a estímulos dos outros); *Auto-controlo perante as críticas* (facilitação emocional do pensamento, percepção e expressão de emoções e autoconsciência); *Auto-controlo emocional* (grau em que indivíduo é capaz de controlar as suas emoções em situações de grande carga emocional, bem como a sua capacidade para redireccionar e priorizar o pensamento tendo associados sentimentos e emoções); *Auto-encorajamento - uso das emoções* (capacidade do individuo se auto-motivar e encorajar, regulação das emoções e auto-gestão); *Compreensão das emoções próprias* (grau em que o individuo compreende os seus sentimentos e emoções, bem como as suas respectivas causas); *Compreensão das emoções dos outros* (compreensão emocional e avaliação das emoções dos outros). As respostas são dadas numa *rating scale*, de sete pontos (1 - Não se aplica rigorosamente nada a mim; 7 - Aplica-se completamente a mim). A versão usada resulta de um trabalho desenvolvido por Grilo (2009).

### *Escala de Personalidade – Big Five – BFI-10-PT*

Para avaliar a Personalidade foi usada a versão portuguesa da escala de medida *Big Five Inventory* (BFI-10-PT), de Rammstedt & John (2007), traduzida e adaptada à população portuguesa por Bártolo-Ribeiro & Aguiar (2008). É uma escala auto-descritiva, composta por 10 itens que se distribuem em 5 factores: *Extroversão* (E), *Amabilidade* (A), *Conscienciosidade* (C), *Neuroticismo* (N) e *Abertura à Experiência* (O). Cada factor comporta 2 itens (um na positiva e outro na negativa). É uma escala do tipo Likert, variando numa escala de 5 pontos (de 1 = Discordo Fortemente a 5 = Concordo Fortemente). A consistência interna nas dimensões da escala reportada no estudo de adaptação foi: Extroversão  $\alpha=0.71$ ; Amabilidade  $\alpha=0.41$ ; Conscienciosidade  $\alpha=0.60$ ; Neuroticismo  $\alpha=0.80$  e Abertura à Experiência  $\alpha=0.53$ . Apesar de ter sido um estudo preliminar é necessário continuar a trabalhar o instrumento, optando-se pela sua utilização neste trabalho devido a ter poucos itens e ser aplicado em conjunto com outro questionário mais alargado, reduzindo assim o tempo de aplicação e evitando não-respostas. Outras mais-valias para a sua utilização resultam do facto de o contexto de aplicação não ser susceptível a efeitos de desejabilidade social, e além disso o instrumento apresenta boa estrutura factorial (Bártolo-Ribeiro & Aguiar, 2008).

### Procedimento

A recolha de dados ocorreu em dois momentos distintos. O primeiro foi em Abril de 2009 e o segundo ocorreu 9 meses depois, em Janeiro de 2010, com identificação dos participantes por se tratar de um estudo longitudinal. Foi apresentada uma carta de apresentação (anexo B) com o intuito de reduzir as não-respostas devido ao pedido de identificação dos participantes (Hill & Hill, 2008).

O estudo ocorreu após autorização formal do Director Geral da empresa e consequente informação enviada aos Directores de cada uma das Áreas de trabalho onde se inserem os participantes do estudo. Na primeira recolha de dados os questionários foram aplicados em formato de papel, distribuídos em envelopes e por Áreas de trabalho. Os participantes foram informados que os questionários deveriam ser devolvidos no envelope fechado também distribuído, para evitar problemas relativos à confidencialidade dos dados e possíveis não respostas e/ou enviesamentos, devido à questão da identificação. No segundo momento de recolha de dados, tendo em conta que já havia sido estabelecido um contacto anterior com os participantes, o questionário foi enviado via *e-mail*. De forma a garantir o anonimato da

organização, os nomes das categorias profissionais (CP) apresentados são fictícios (vide anexo C e D).

A validade factorial das escalas bem como as estruturas hierárquicas de segunda ordem foram avaliadas com o *software* AMOS (versão 18.0; IBM ® SPSS®). A sensibilidade dos itens foi avaliada graficamente (com o *software* PASW Statistics 18.0; IBM ® SPSS ®), e através do teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S) e por recurso aos rácios críticos dos coeficientes de assimetria ( $Sk$ ) e achatamento ( $Ku$ ). Calculou-se a razão entre  $Sk$  e o erro padrão da assimetria ( $SD_{sk}$ ), bem como a razão entre  $Ku$  e o erro padrão do achatamento ( $SD_{ku}$ ) considerando que os coeficientes de assimetria iguais ou inferiores a 3 e coeficientes de achatamento iguais ou inferiores a 7 não apresentavam problemas de desvio significativo da normalidade (Kline, 1998). Estes valores determinam consequentemente, a eliminação de itens com resultados superiores. A fiabilidade foi avaliada com o *alpha* ( $\alpha$ ) de Cronbach para cada total das escalas de IE e Personalidade. A validade factorial dos modelos de medida tri-factorial foi avaliada com uma análise factorial confirmatória usando-se como índices de qualidade do ajustamento o  $\chi^2/df$ , CFI, GFI e RMSEA e  $P(rmse \leq 0.05)$ . Considerou-se que o ajustamento do modelo aos dados era muito bom para valores de CFI e GFI superiores a 0.9, valores de RMSEA inferiores a 0.05 e  $\chi^2/df$  entre 1 e 2 (Schumacker & Lomax, 1996). O refinamento dos modelos de medida foi efectuado com base nos índices de modificação calculados pelo AMOS e em critérios de validade de face (Arbuckle, 2006). Este refinamento ocorreu apenas com alterações de trajectórias e/ou eliminação de itens para índice de modificação superiores a 11 [ $\chi^2(1)=10.86$ ;  $p=0.001$ ]. Foram ainda usados outros tratamentos estatísticos como coeficientes de correlação de Pearson, Análises de Variância (ANOVA) com validação de pressupostos (de homocedasticidade com o teste Levene no caso da ANOVA *one-way* e de esfericidade com o teste Mauchly no caso da ANOVA de medições repetidas) e regressão linear múltipla (RLM) também antecedida pela estimação e validação dos seus pressupostos: resíduos (erros aleatórios e independentes) por via da estatística de Durbin-Watson ( $d \sim 2$ ); erros de distribuição linear normal de média 0 e variância constante (plots); e multicolinearidade ( $VIF < 5$ ;  $T > 0.1$ ), (Maroco, 2007).

## RESULTADOS

### Qualidades Métricas dos Instrumentos

#### *Sensibilidade*

A aferição da normalidade das escalas foi efectuada através do teste de K-S ( $p \leq 0.05$ ) com correcção de Lilliefors (anexo E) e por recurso aos rácios críticos dos coeficientes de assimetria (Sk) e achatamento (Ku). Todas as dimensões da IE tendem para a distribuição normal, como se pode observar na tabela 2, havendo apenas um pequeno desvio da dimensão *compreensão das emoções próprias*. No que diz respeito aos BF, os resultados obtidos tendem para a distribuição normal, existindo também um pequeno desvio no coeficiente de assimetria da dimensão *amabilidade*.

Tabela 2 – Índices de normalidade da distribuição para os instrumentos IE e BFI-10-PT por dimensões avaliadas

	KS Z ( <i>p</i> )	Sk	SD <sub>Sk</sub>	Sk/SD <sub>Sk</sub>	Ku	SD <sub>Ku</sub>	Ku/SD <sub>Ku</sub>
<b>Inteligência Emocional</b>							
Empatia	.087 ( <i>p</i> =.031)	-.245	.224	-1.094	.007	.444	.016
Auto-controlo perante as críticas	.106 ( <i>p</i> =.003)	-.479	.224	-2.138	-.141	.444	-.318
Auto-controlo emocional	.183 ( <i>p</i> =.000)	-.253	.224	-1.129	-.201	.444	-.453
Auto-encorajamento (uso das emoções)	.148 ( <i>p</i> =.003)	-.603	.224	-2.692	.515	.444	1.160
Compreensão das emoções próprias	.092 ( <i>p</i> =.016)	-.898	.224	-4.009	3.212	.444	7.234
Compreensão das emoções dos outros	.126 ( <i>p</i> =.000)	-.282	.224	-1.259	.251	.444	.565
<b>BFI-10-PT</b>							
Extroversão	.126 ( <i>p</i> =.000)	.007	.224	.031	-.808	.444	-1.820
Amabilidade	.236 ( <i>p</i> =.000)	-.917	.224	-4.094	.102	.444	.230
Conscienciosidade	.182 ( <i>p</i> =.000)	-.656	.224	-2.929	-.453	.444	-1.020
Neuroticismo	.204 ( <i>p</i> =.000)	.095	.224	.424	.209	.444	.471
Abertura à Experiência	.163 ( <i>p</i> =.000)	-.172	.224	-.768	-.554	.444	-1.248

#### *Fiabilidade*

As dimensões *Empatia*, *Auto-controlo perante as críticas*, *Auto-controlo emocional*, *Auto-encorajamento (uso das emoções)* e *Compreensão das emoções dos outros* apresentam valores de  $\alpha$  standardizados de

0.73, 0.77, 0.72, 0.77 e 0.73 respectivamente, considerados razoáveis (Hill & Hill, 2008; Maroco, 2007). A dimensão *Compreensão das emoções próprias* apresenta um  $\alpha=0.85$ , considerado bom. Como nenhum dos itens, se retirado, aumenta significativamente (5%) o valor do  $\alpha$ , não se procedeu a qualquer alteração da composição das dimensões para os estudos subsequentes (vide anexo F). A consistência interna da escala BFI-10-PT apresenta valores menos abonatórios já que as dimensões *Extroversão* (0.60), *Conscienciosidade* (0.66) e *Neuroticismo* (0.61) apresentam um  $\alpha$  de Cronbach considerado fraco (Hill & Hill, 2008). Os coeficientes de consistência interna mais reduzidos são os das dimensões *Amabilidade* (0.47) e *Abertura à Experiência* (0.40). Tal como representado na tabela 3, os valores de  $\alpha$  encontrados não são muitos distintos dos valores apresentados pelos autores dos estudos de adaptação à população portuguesa.

Tabela 3 – Consistência interna apresentada nas dimensões avaliadas nos instrumentos IE e BFI-10-PT neste estudo e nos estudos dos autores

Dimensões das Escalas	Nº itens	$\alpha$ este estudo	$\alpha$ Rego & Fernandes (2005)	$\alpha$ Bártolo- Ribeiro & Aguiar (2008)
<b>Inteligência Emocional</b>				
Empatia	4	0.73	0.79	
Auto-controlo perante as críticas	5	0.77	0.79	
Auto-controlo emocional	3	0.72	0.70	
Auto-encorajamento (uso das emoções)	3	0.77	0.77	
Compreensão das emoções próprias	5	0.85	0.82	
Compreensão das emoções dos outros	3	0.73	0.67	
<b>BFI-10-PT</b>				
Extroversão	2	0.60		0.71
Amabilidade	2	0.47		0.41
Conscienciosidade	2	0.66		0.60
Neuroticismo	2	0.61		0.80
Abertura à Experiência	2	0.40		0.53

#### *Validade Factorial*

Como ilustrado na figura 2, confirmou-se que todos os factores da escala de IE são correlacionáveis com a variável latente, no entanto foram removidos os itens 5 e 8 (pertencentes aos factores *empatia* e *auto-controlo perante as críticas*, respectivamente) através do refinamento dos índices de modificação. Como indicado na tabela 4 o instrumento da IE apresenta bons

indicadores de ajustamento ao modelo e respeita os critérios da distribuição normal (vide anexo G).

Ainda no que diz respeito ao modelo de segunda ordem de IE apresentado na figura 2, [ $\chi^2/df=1.549$ ;  $CFI=0.889$ ;  $GFI=0.825$ ,  $RMSEA=0.069$ ;  $P(rmse\leq 0.05)=0.030$ ], todos os itens apresentam pesos factoriais elevados (todos superiores a  $\gamma=0.5$ ). O factor *Empatia* apresenta um efeito directo na IE de  $\beta_{EmpIE}=0.57$  e contribui em 33% para a sua explicação ( $R^2_{EmpIE}=0.33$ ); *Auto Controlo Emocional* apresenta um coeficiente de trajectória  $\beta_{AContEmoIE}=0.51$ , com uma variabilidade explicada de 26% ( $R^2_{AContEmoIE}=0.26$ ); *Auto Encorajamento - uso das emoções* tem um efeito na IE de  $\beta_{AEncjUemoIE}=0.77$  e 59% de variabilidade explicada ( $R^2_{AEncjUemoIE}=0.59$ ); *Compreensão das emoções próprias* reflecte um coeficiente de trajectória de  $\beta_{ComEmPpIE}=0.80$  e contribui em 65% para a explicação da IE ( $R^2_{ComEmPpIE}=0.65$ ); *Compreensão das emoções dos outros* apresenta um efeito directo na IE de  $\beta_{ComEmOutIE}=0.84$  e uma variabilidade explicada de 70% ( $R^2_{ComEmOutIE}=0.70$ ), por último, o factor que menos influencia e explica a IE é o *Auto Controlo perante as críticas*  $\beta_{AContCritIE}=0.17$  e ( $R^2_{AContCritIE}=0.03$ ).

Tabela 4 – Índices de qualidade de ajustamento para as escalas de IE e BFI-10-PT

Instrumento	$\chi^2/df$	CFI	GFI	RMSEA	<i>p-value</i>
IE	1.549	0.889	0.825	0.069	0.030
BFI-10-PT	2.300	0.380	-	0.106	0.004

Já a escala BFI-10-PT apresenta uma reduzida validade factorial e, como apresentado na figura 3, os factores *Amabilidade* ( $\gamma_{bf2A}=0.43$ ;  $R^2_{bf2A}=0.18$  e  $\gamma_{bf7A}=0.28$ ;  $R^2_{bf7A}=0.08$ ) e *Abertura à Experiência* ( $\gamma_{bf5O}=0.17$ ;  $R^2_{bf5O}=0.03$  e  $\gamma_{bf10O}=0.22$ ;  $R^2_{bf10O}=0.05$ ) são avaliados por itens que pouco contribuem para a sua explicação. Nos restantes factores encontram-se pesos factoriais e proporções de variância dos itens mais aceitáveis: *Extroversão* ( $\gamma_{bf1E}=0.55$ ;  $R^2_{bf1E}=0.38$  e  $\gamma_{bf6E}=0.61$ ;  $R^2_{bf6E}=0.38$ ); *Conscienciosidade* ( $\gamma_{bf3C}=0.53$ ;  $R^2_{bf3C}=0.28$  e  $\gamma_{bf8C}=0.70$ ;  $R^2_{bf8C}=0.48$ ) e *Neuroticismo* ( $\gamma_{bf4N}=0.44$ ;  $R^2_{bf4N}=0.19$  e  $\gamma_{bf9N}=0.51$ ;  $R^2_{bf9N}=0.26$ ). São ainda encontradas as seguintes correlações entre factores:  $R_{EA}=0.26$ ;  $R_{EC}=0.21$ ;  $R_{EN}=-0.13$ ;  $R_{EO}=0.54$ ;  $R_{AC}=0.03$ ;  $R_{AN}=-0.47$ ;  $R_{AO}=0.00$ ;  $R_{CN}=-0.05$ ;  $R_{CO}=1.16$  e  $R_{NO}=0.24$ .

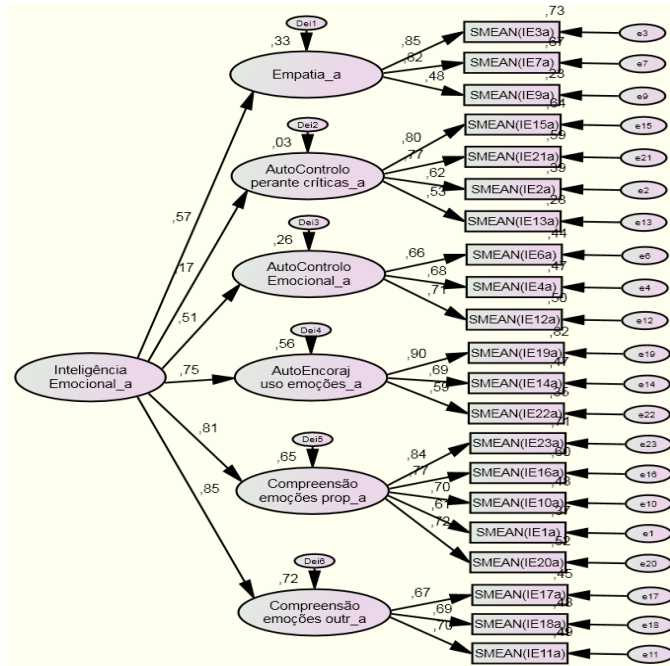


Figura 2 – Modelo de AFC para a escala de Inteligência Emocional

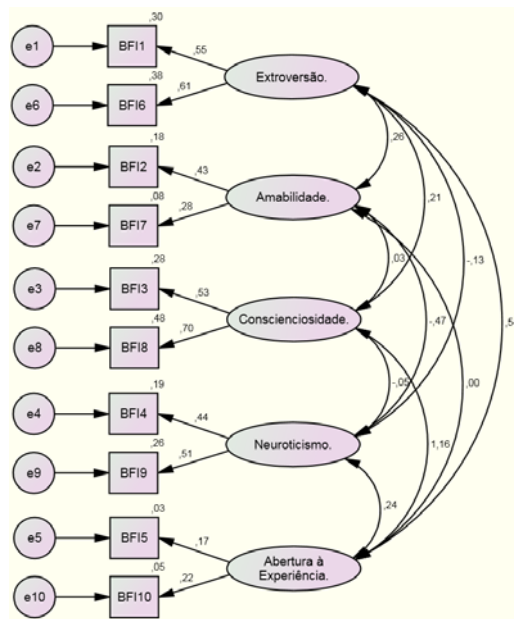


Figura 3 – Modelo de AFC para a escala BFI-10-PT

### Estabilidade Temporal da Escala de Inteligência Emocional

Com o intuito de responder ao primeiro objectivo apresentado, que reside na avaliação da consistência temporal da escala de IE, foram calculados os coeficientes de correlação de Pearson

entre os *scores* totais de IE nos dois momentos (ScoreIEa e ScoreIEb) para cada sujeito. Verificou-se que os dois momentos estão correlacionados moderadamente de forma positiva e significativa ( $r=0.686$ ;  $p=0.001$ ).

Tal como apresentado na tabela 5, os coeficientes de correlação entre os *scores* relativos aos dois momentos e às seis dimensões da escala apresentam significância estatística e todos os coeficientes. A correlação mínima é de  $r=0.545$  na dimensão *Auto-controlo perante as críticas* e a correlação máxima é de  $r=0.681$  na dimensão *Auto-encorajamento-uso das emoções*. Procedeu-se ainda a uma análise multi-grupos para confirmar estes resultados obtendo os valores dos pesos estruturais livres de  $\chi^2(15)= 21.150$ ;  $p=0.132$  e os pesos estruturais  $\chi^2(20)= 21.935$ ;  $p=0.344$  (vide anexo H), o que significa que a medição de IE não se alterou do momento 1 para o momento 2 ( $p>0.05$ ), pelo que o modelo de IE é invariante e com estabilidade temporal nos dois momentos, o que nos permite cumprir o primeiro objectivo deste trabalho.

Tabela 5 – Coeficientes de correlação entre o primeiro momento (a) e o segundo (b), para cada uma das dimensões da escala

	1.b	2.b	3.b	4.b	5.b	6.b	ScoreIEb
1.Empatia.a	0.588**						
2.AutoContCrit.a		0.545**					
3.AutContEm.a			0.636**				
4.AutEncjUsoEm.a				0.681**			
5.CompEmPp.a					0.629**		
6.CompEmOut.a						0.622**	
ScoreIEa							0.686**

\*\* Correlação é significativa para 0.01 (2-tailed)

### Inteligência Emocional e a Variável Ambiente da Função

Para avaliar se a variável função (1-ambiente oficial vs 2-ambiente de escritório) afecta significativamente a média de IE, recorreu-se à ANOVA *one-way*. Após a validação do pressuposto de homocedasticidade com o teste Levene ( $p=0.582$ ) e se verificar a homogeneidade das variáveis (vide anexo I). Verificou-se que não existem diferenças significativas  $F(1, 115)=1.583$ ;  $p=0.211$ ) entre o ambiente oficial e o ambiente de escritório. Foi ainda realizada uma análise multi-grupos por via das equações estruturais, para analisar de forma mais abrangente

a existência ou não de diferenças entre os dois ambientes de trabalho, obtendo-se pesos factoriais de  $\chi^2(17)=19.923$ ;  $p=0.278$  e pesos estruturais de  $\chi^2(22)=32.347$ ;  $p=0.072$ . O que nos permite inferir mais uma vez que não existem diferenças entre os dois ambientes de trabalho. Contudo o factor *Empatia* mostrou-se permeável ao ambiente da função  $F(1, 115)=7.019$ ;  $p=0.009$ ) apresentando assim diferenças significativas entre as pessoas que trabalham em ambiente oficial e pessoas que trabalham em ambiente de escritório (anexo I).

### Inteligência Emocional e a Variável Formação

Para verificar se a *Formação* influencia a IE obtida nos dois momentos de avaliação, recorreu-se a uma análise de variância que foi validada pelo do pressuposto de homocedasticidade com o teste Levene para o ScoreIEa ( $p=0.376$ ) e ScoreIEb ( $p=0.828$ ). A tabela 6 representa os participantes que, no intervalo temporal entre os dois momentos, tiveram ou não formação, bem como a *M* e *DP* de IE dos respectivos grupos. Considerou-se *formação comportamental* as formações de gestão, liderança, formação de formadores e factores humanos. As restantes formações foram consideradas *técnicas*. Não se encontram diferenças significativas entre os grupos:  $F(3, 113)= 0.850$ ;  $p=0.469$  e  $F(3, 113)= 0.752$ ;  $p=0.523$ , sendo que a *formação* não influencia a média de IE (anexo J). Tornou-se então pertinente verificar se há diferenças entre os dois momentos para cada grupo por recurso à ANOVA de medições repetidas (tabela 6), concluindo também não se verificarem alterações no *score* de IE de um momento para o outro, para cada grupo.

Tabela 6 – Estatística descritiva do *score* global de IE e ANOVAS por tipo de Formação

	N	Antes da Formação		Depois da Formação		F
		<i>M</i> <sub>IEa</sub>	<i>DP</i> <sub>IEa</sub>	<i>M</i> <sub>IEb</sub>	<i>DP</i> <sub>IEb</sub>	
Sem Formação	16	17.55	1.898	17.45	1.323	$F(1, 15)=0.093$ ; $p=0.765$
Com Form. Comportamental	17	17.18	1.823	17.15	1.521	$F(1, 16)=0.006$ ; $p=0.940$
Com Form. Técnica	22	16.62	1.405	17.66	1.578	$F(1, 21)=0.019$ ; $p=0.892$
Com Ambas Formações	62	17.06	1.605	17.12	1.625	$F(1, 61)=0.172$ ; $p=0.680$

Avaliou-se ainda graficamente se, entre os 17 participantes que tiveram apenas *formação comportamental*, existiam diferenças de IE nos 2 momentos de acordo com a formação (figura 4) e confirma-se que a formação não influencia o nível de IE, sendo que apenas 7 participantes

aumentaram o seu *score* de IE, 5 reduziram e 5 mantiveram o *score* de IE nos dois momentos (vide anexo J).

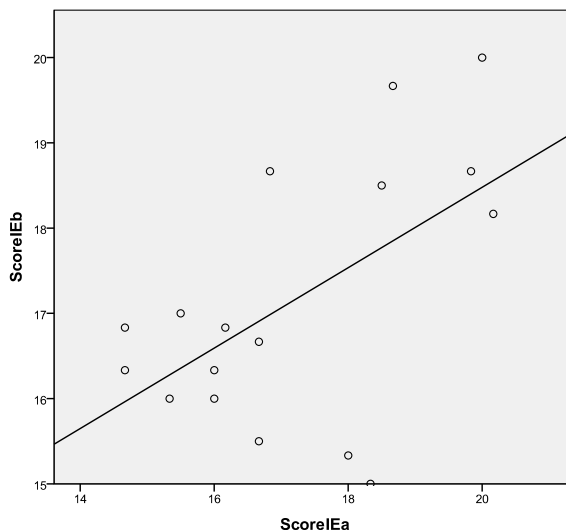


Figura 4 – Resultado na IE antes e após Formação Comportamental ( $N=17$ ;  $R^2=0.32$ )

#### Inteligência Emocional e as suas relações com os *Big Five*

Para avaliar quais as relações existentes entre as variáveis IE e os BF recorreu-se às Equações Estruturais obtendo-se um modelo com uma validade factorial sofrível (figura 5) através dos índices de ajustamento [ $\chi^2/df=1.719$ ;  $CFI=0.755$ ;  $RMSEA=0.079$ ;  $P(rmse \leq 0.05)=0.000$ ] (vide anexo K). Como observado anteriormente, a dimensão *Abertura à Experiência* apresenta problemas de mensuração, pelo que foi retirada. Obtiveram-se os seguintes coeficientes de trajetória entre os factores:  $\beta_{IEE}=0.18$  (*Extroversão* e IE);  $\beta_{IEA}=0.37$  (*Amabilidade* e IE);  $\beta_{IEC}=0.07$  (*Conscienciosidade* e IE) e  $\beta_{IEN}=0.09$  (*Neuroticismo* e IE). A variância da Inteligência Emocional explicada pelos quatro factores *Extroversão*, *Amabilidade*, *Conscienciosidade* e *Neuroticismo*, avaliados pelo BFI-10-PT é de 18%.

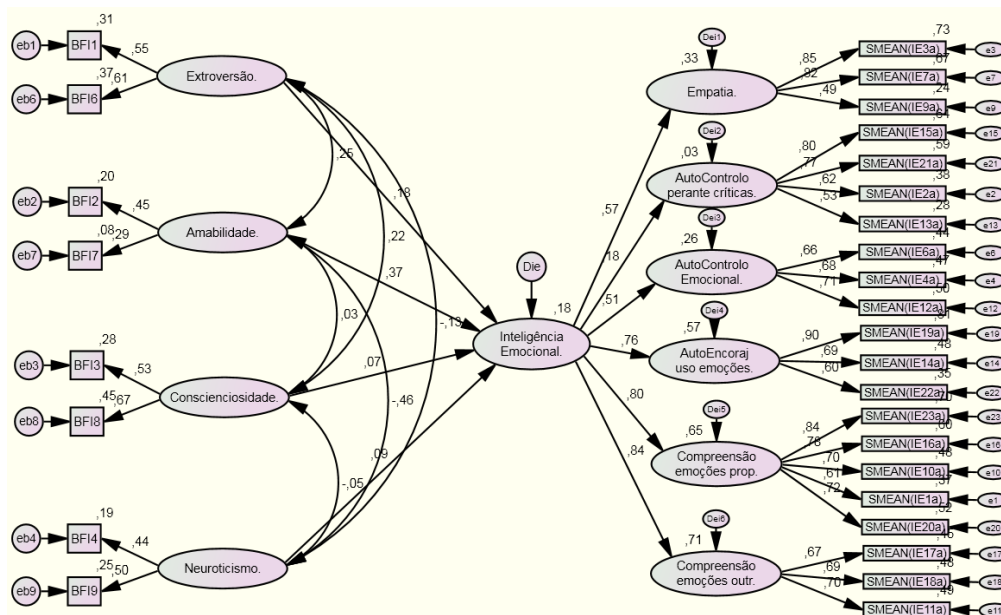


Figura 5 – Representação do modelo de mediação entre a IE e os BF

Na continuação de tentar perceber quais as relações entre a IE e os *Big Five* analisaram-se mais detalhadamente as relações das dimensões da IE com as dimensões dos BF (tabela 7) através dos coeficientes de correlação de Pearson (anexo K). Verificou-se que se salientam essencialmente três grupos: 1) a *Empatia* está positiva e significativamente relacionada com a *Extroversão* e *Amabilidade*; 2) o *Auto-controlo perante as críticas*, o *Auto-controlo emocional* e o *Auto-encorajamento (uso das emoções)* correlacionam-se positiva e significativamente com a *Conscienciosidade*; e 3) o *ScoreIEb* correlaciona-se positiva e significativamente com a *Conscienciosidade* e *Abertura à Experiência* e de forma negativa e significativa com o *Neuroticismo*.

É ainda de salientar que o *Neuroticismo* se relaciona de forma negativa com todas as dimensões da IE, sendo apenas significativa a sua relação com o *Auto-controlo emocional*. A dimensão *Compreensão das emoções próprias* relaciona-se apenas com a *Abertura à Experiência*, não se encontrando qualquer correlação entre *Compreensão das emoções dos outros* com os *Big Five*.

Tabela 7 – Correlações entre as dimensões de IE e os *Big Five*

	Extroversão	Amabilidade	Conscienciosidade	Neuroticismo	Abertura à Experiência
Empatia.b	<b>0.264**</b>	<b>0.233**</b>	-0.002	-0.043	0.054
AutoContCrit.b	0.135	0.175	<b>0.229*</b>	-0.225*	0.202*
AutContEm.b	0.041	0.093	<b>0.184*</b>	-0.425**	0.073
AutEncjUsoEm.b	0.119	0.046	<b>0.329**</b>	-0.036	0.261*
CompEmPp.b	0.143	0.008	0.130	-0.141	0.217*
CompEmOut.b	0.081	0.119	0.022	-0.092	0.082
ScoreIEb	0.226*	0.191*	<b>0.245**</b>	<b>-0.258**</b>	<b>0.252**</b>

\* Correlação é significativa para 0.05 (2-tailed)

\*\* Correlação é significativa para 0.01 (2-tailed)

Com base nas correlações significativas encontradas entre o scoreIEb e as dimensões do BFI-10-PT, efectuou-se uma RLM. Confirmados os pressupostos:  $d=1.942$ ;  $VIF_N=1.001$ ;  $T_N=0.999$ ;  $VIF_O=1.026$ ;  $T_O=0.975$  e  $VIF_C=1.027$ ;  $T_C=0.974$  (vide anexo K), verificou-se que o modelo de regressão linear ajustado é significativo para 3 dimensões dos *Big Five* (*Neuroticismo*: ( $F(1, 115)=8.177$ ;  $p=0.005$ ); *Abertura à Experiência*: ( $F(2, 114)=8.468$ ;  $p=0.000$ ) e *Conscienciosidade*: ( $F(3, 113)=7.676$ ;  $p=0.000$ )) e que estas contribuem em 17% para a explicação da inteligência emocional, embora apresentando reduzidas variâncias explicadas: ( $R_a^2=0.066$ ); ( $R_b^2=0.063$ ) e ( $R_c^2=0.040$ ) respectivamente. A análise aos coeficientes de regressão revela que o efeito das dimensões *Neuroticismo*, *Abertura à Experiência* e *Conscienciosidade* é significativo no score de IE do segundo momento ( $\beta_N=-0.258$ ;  $t(115)=-2.860$ ;  $p=0.005$ ); ( $\beta_O=0.251$ ;  $t(114)=2.871$ ;  $p=0.005$ ) e ( $\beta_C=0.203$ ;  $t(113)=2.331$ ;  $p=0.022$ ), respectivamente.

A título exploratório fomos verificar se as variáveis sócio-demográficas estão relacionadas com a inteligência emocional através das equações estruturais (vide anexo L). Os valores de qualidade de ajustamento são considerados sofríveis, demonstrando moderada validade factorial [ $\chi^2/df=1.514$ ;  $CFI=0.882$ ;  $GFI=0.790$ ;  $P=(rmsea \leq 0.05)=0.067$ ]. Observados os coeficientes de trajectória verifica-se que nenhuma das variáveis se relaciona de forma significativa com a IE, revelando uma reduzida variância explicada (9%). A *Idade* tem um efeito directo na IE de  $\beta_{IE_{idade}}=0.14$ ; a *Categoria Profissional* tem um coeficiente de trajectória de  $\beta_{IE_{catprof}}=0.14$ ; a *Antiguidade da Empresa* apresenta um efeito de  $\beta_{IE_{antemp}}=0.12$ ; a *Antiguidade na Função* e as *Habilitações Literárias* apresentam um efeito negativo na IE de  $\beta_{IE_{antfunção}}=-0.21$  e  $\beta_{IE_{hablit}}=-0.09$  respectivamente. Como esperado verificam-se ainda algumas correlações fortes e significativas ( $p=0.001$ ) entre as

variáveis *Idade* e *Antiguidade na Empresa* ( $R_{Idad.AntEmp}=0.92$ ); entre a *Idade* e a *Antiguidade na Função* ( $R_{Idad.AntFunç}=0.41$ ) e entre a *Antiguidade na Empresa* e a *Antiguidade na Função* ( $R_{AntEmp.AntFunç}=0.42$ ).

## DISCUSSÃO

O presente estudo teve como objectivos testar a estabilidade factorial de um instrumento de medida hexadimensional de Inteligência Emocional e perceber quais as relações da Inteligência Emocional com os *Big Five*, usando duas escalas adaptadas à população portuguesa.

Não há ainda consenso entre os autores no campo da IE, sendo uma das principais dificuldades teóricas a própria definição de IE e, conseqüentemente, a sua mensuração (e.g. Matthews et al., 2002; Woyciekoski & Hutz, 2009; Zeidner et al., 2002). Analisado o instrumento de medida de IE, os resultados demonstram, de forma global, que o instrumento revela boas propriedades psicométricas, que o modelo factorial é bastante claro, que as consistências internas são satisfatórias e que os indicadores de ajustamento do modelo revelam boa validade factorial. As dimensões da escala estão significativamente correlacionadas entre si, reforçando a ideia de que todas contribuem para a explicação do constructo. É de relevar que as correlações não são elevadas o suficiente para apresentarem problemas de multicolinearidade e pôr assim em causa a valia da participação dimensional. O *Auto controlo perante as críticas* é o factor que menos influencia a IE, contribuindo apenas com 3% para a sua explicação, o que pode ficar a dever-se a este ser o único factor composto totalmente por itens invertidos, sendo ainda necessário trabalhar esta dimensão. Estes resultados corroboram a validação do constructo encontrada por Rego e Fernandes (2005), tendo ficado ainda em aberto a necessidade de validar a estabilidade factorial, o que nos leva ao nosso primeiro objectivo.

Com efeito, uma das razões que mais fundamentam a pertinência deste trabalho é a ausência de estudos que validem a consistência temporal da inteligência emocional, não obstante existirem vários estudos a apoiarem a validade preditiva e discriminante da IE (e.g. Brackett & Mayer, 2003; Joseph & Newman, 2010; Lopes et al., 2004; Mayer et al., 2000; Mayer et al., 2004, 2004<sup>a</sup>). Os resultados mostram que a correlação entre os *scores* globais dos dois momentos (*scoreIEa* e *scoreIEb*) é positiva e significativa. Também os resultados obtidos na análise multi-grupos revelam que a medição da inteligência emocional não se alterou do primeiro para o segundo momento, o que nos permite afirmar que o modelo de IE é invariante e mostra estabilidade temporal. Estes resultados apoiam a ideia de que a escala hexadimensional de IE de Rego &

Fernandes (2005) permite uma boa mensuração da Inteligência Emocional, com o mérito adicional de ser uma escala construída de raiz em Português. No entanto, apesar da sua boa validade factorial, apresentando itens com pesos factoriais elevados e dimensões cuja variabilidade explicada é boa, será necessário rever os itens 5 e 8 (pertencentes aos factores *empatia* e *auto-controlo perante as críticas*, respectivamente), que foram removidos. Esta remoção ficou a dever-se à fraca contribuição dos itens para a explicação do respectivo factor, o que pode resultar de os itens estarem invertidos.

A relevância que a IE tem demonstrado no contexto organizacional tem inspirado vários trabalhos relacionando a inteligência emocional com a liderança, satisfação no trabalho, desempenho, sucesso profissional, entre outros, (e.g. Goleman, 1998, 1998<sup>a</sup>; Goleman & Boyatzis, 2002; Kok-Mun, Wong, Zalaquett & Bodenhorn, 2007; Mayer & Caruso, 2002; Zeidner & Matthews, 2004). Estas evidências levaram-nos a testar a hipótese que postula a influência do contexto funcional sobre a IE. A partir dos resultados da análise multi-grupos foi possível concluir que não existem diferenças no *score* de IE entre os participantes que trabalham em ambiente de escritório e os que trabalham em ambiente oficial. Contudo, os resultados obtidos na análise de variância revelam que a dimensão *Empatia* é permeável ao ambiente funcional, demonstrando diferenças entre o ambiente de escritório e o ambiente oficial. Como definido pelos autores da escala (Rego e Fernandes, 2005), *Empatia* é a capacidade do indivíduo reagir empaticamente a estímulos dos outros. Podemos conjecturar que estas diferenças se ficam a dever ao facto de que quem trabalha em contexto oficial está mais centrado na tarefa e sob *stress*. Por se tratar de uma empresa altamente regulamentada para garantir a qualidade e segurança orientadas para o cliente, é fulcral o cumprimento da regulamentação, prazos e exigência de qualidade no produto final. Por outro lado, quem trabalha em contexto de escritório está muito mais orientado para a relação com o outro e o seu contexto de trabalho é, em geral, menos stressante e está mais centrado na convivência directa com o cliente. É ainda possível que as características peculiares deste ambiente oficial possam influenciar a ausência de diferenças nas outras dimensões da IE, pelo que seria interessante, em estudos futuros, que fossem investigados diferentes ambientes profissionais para se poder avaliar até que ponto diferenças dimensionais reflectem o ambiente profissional. Em todo o caso, com base no conjunto das diferenças encontradas, podemos admitir a possibilidade de a IE se aproximar do conceito de traço de personalidade, conforme os autores Dantas & Noronha, (2006); Davies et al., (1998), haviam referido.

Alguns autores defendem que a IE é uma competência que pode ser aprendida e desenvolvida (e.g. Clarke, 2006; Dawn & Sojka, 2003; Goleman, 1995, 1998, 1998a; Zeidner et al., 2002), não tendo sido encontradas diferenças no *score* de IE antes e depois da formação para nenhum dos grupos analisados (Grupo 1 - sem formação; Grupo 2 - com formação comportamental; Grupo 3 - com formação técnica e Grupo 4 - com ambas as formações). Mesmo quando analisado detalhadamente apenas o grupo 2, (com formação comportamental), os dados mostram que não há qualquer alteração do nível de inteligência emocional antes e depois dos momentos formativos. Estes dados sugerem que a IE não é sensível aos efeitos da formação, o que apoiaria, mais uma vez, a sua aproximação ao traço de personalidade.

Analisado o instrumento de medida dos BF, que é a primeira versão Portuguesa do inventário reduzido BFI-10, as propriedades psicométricas reveladas são, de forma global, modestas. A dimensão *Amabilidade* mostra algumas fragilidades em termos de normalidade, precedida da dimensão *Abertura à Experiência*, o que vai de encontro com os resultados apresentados por Bártolo-Ribeiro & Aguiar (2008). O modelo factorial do BFI-10-PT é claro mas os indicadores de ajustamento revelam uma reduzida validade factorial. As dimensões da escala apresentam baixas correlações entre si, embora todas contribuam para a explicação do constructo. O *Neuroticismo* apresenta-se correlacionado negativamente com as dimensões *Extroversão*, *Amabilidade* e *Conscienciosidade*, mostrando uma relação positiva apenas com a *Abertura à Experiência*. Apesar de a dimensão *Amabilidade* apresentar as fragilidades também apontadas no estudo de Bártolo-Ribeiro & Aguiar (2008), as fragilidades mais grosseiras surgiram na *Abertura à Experiência*, nomeadamente com pesos factoriais inaceitáveis para a explicação da dimensão, pelo que foi esta a removida. Sugere-se que em estudos futuros esta dimensão seja revista. A variável *idade* pode ser apontada como uma explicação para estes resultados, pois este estudo foi realizado com pessoas mais velhas, mais experientes a nível profissional e pessoal e, conseqüentemente, com maior maturidade. O que poderá ter contribuído para os melhores resultados na *Amabilidade* do que os resultados encontrados por Bártolo-Ribeiro & Aguiar (2008), cuja amostra são estudantes e, inversamente, apresentam melhores resultados na *Abertura à Experiência*.

Os dados obtidos através do modelo de mediação sugerem que as quatro dimensões dos BF (*Extroversão*, *Amabilidade*, *Conscienciosidade* e *Neuroticismo*) explicam apenas 18% da variância da Inteligência Emocional. Esta evidência pode sugerir que a IE não é um traço de personalidade, enquadrada dentro do modelo dos *Big Five*, como argumentado por alguns autores (e.g. Brackett & Mayer, 2003; Caruso et al., 2002; Lopes et al., 2004). Contudo, também não é totalmente

independente como sugerido por outros (e.g. Ackerman & Heggestad, 1997; Cobêro, 2004; Dantas e Noronha, 2006; Davies et al., 1998).

Os resultados apontam ainda três tendências nas relações entre os dois constructos: 1) a *Empatia* está positiva e significativamente correlacionada com a *Extroversão* e *Amabilidade*, o que pode ser explicado pelo facto de a capacidade do indivíduo reagir empaticamente a estímulos dos outros ser influenciado pela sociabilidade e emoções positivas, características da *Extroversão*, bem como pela cooperação em relação ao outro, no caso da *Amabilidade*. Estes resultados estão em sintonia com os trabalhos de Davies et al. (1998) e Schulte et al. (2004), por exemplo; 2) as dimensões *Auto-controlo perante as críticas*, *Auto-controlo emocional* e *Auto-encorajamento (uso da emoções)* revelam correlações positivas, moderadas e significativas com a *Conscienciosidade*. O facto de as três dimensões de IE se referirem ao “auto-controlo” do próprio, permite-nos conjecturar que a auto-consciência, auto-percepção, auto-compreensão, auto-motivação e auto-gestão das emoções são influenciadas pela auto-disciplina característica de pessoas seguras, precisas, persistentes e conscienciosas. Embora Mayer et al. (2004) apresentem dados que corroboram estes resultados, em que pessoas emocionalmente mais inteligentes tendem a ser conscienciosas, é de notar que a variância explicada pela *Conscienciosidade* é reduzida, podendo tratar-se apenas de uma tendência que deverá ser aprofundada em estudos futuros; 3) o *score* de IE no segundo momento está significativamente correlacionado com as dimensões *Conscienciosidade*, *Neuroticismo* e *Abertura à Experiência* (de forma positiva com a *Conscienciosidade* e *Abertura à Experiência* e de forma negativa com o *Neuroticismo*). Estas relações permitem-nos inferir que há uma tendência para que pessoas organizadas, seguras, resistentes à frustração (controlando as suas ansiedades e emoções negativas), e abertas a novas experiências, revelem maior capacidade de perceber, avaliar, expressar e gerir as suas próprias emoções bem como as dos outros. Estes resultados são consistentes com os trabalhos de Douglas, Frink & Ferris (2004), Mayer et al. (2004), Schulte et al. (2004), Tok & Morali (2009), Van Der Zee et al. (2002).

Ainda de referir que a *Compreensão das emoções dos outros* não apresenta qualquer relação com os *Big Five*, o que pode ser explicado pelo facto de os instrumentos usados serem auto-descritivos, como postulado pelos autores Ciarrochi et al. (2001) e Muniz et al. (2008). Por último, o *Neuroticismo* apresenta-se relacionado negativamente com todas as dimensões da IE, apresentando significância apenas na relação com o *Auto-controlo emocional*, apoiando a ideia de que estas chefias controlam as suas emoções em situações de grande carga emocional.

Estes resultados corroboram uma série de estudos anteriores (e.g. Bracket & Mayer, 2003; Caruso et al., 2002; Lopes et al., 2004; Muniz & Primi, 2008; Sharma, Deller, Biswal & Mandal,

2009), que demonstraram correlações de instrumentos de IE (tanto auto-descritivos como de desempenho), com os *Big Five*. As correlações indicaram semelhanças entre os BF e a IE em função de coeficientes baixos, positivos e negativos e significativos, não havendo, no entanto, convergência total. Alguns traços de personalidade podem facilitar ou inibir o uso da inteligência emocional, contudo os constructos não apresentam sobreposição. Os dados sugerem que a IE está próxima do traço de personalidade, embora não possa ser considerada como tal tendo em conta as baixas correlações e a baixa variância explicada pelos BF. Estes resultados apoiam, assim, a última das hipóteses propostas neste trabalho.

Analísamos também as relações das variáveis sócio-demográficas (*idade, categoria profissional, antiguidade na função, antiguidade na empresa e habilitações literárias*) com a inteligência emocional. Os dados obtidos mostram que estas variáveis têm uma influência muito reduzida sobre a IE, explicando apenas 9% da sua variância. É possível que este resultado seja influenciado pelas características peculiares da amostra, pelo que será interessante aprofundar esta questão em estudos futuros.

Quanto às limitações sentidas neste trabalho, começamos por assinalar o facto de não ter sido possível comparar diferenças entre géneros dada a assimetria existente na amostra. Como evidenciado por alguns autores (e.g. Ciarrochi, Hynes, & Crittenden, 2005; Hall, 1978, 1984; McClure, 2000; Van Rooy, Dilchert, Viswesvaran & Ones 2006), o género é uma variável importante no estudo da IE, pelo que é recomendada para trabalhos futuros a investigação de diferenças entre géneros em contexto organizacional e com cargos de chefia.

A escala BFI-10-PT apresenta ainda problemas em termos de normalidade, o que se tornou numa limitação para este estudo e que deverá também ser alvo de investigação e melhoramentos em trabalhos futuros.

Outra limitação a apontar consiste no facto de não ter sido considerada a duração dos cursos de formação, o que poderá ter contribuído para o enviesamento dos resultados. Sugere-se que em estudos futuros a variável “horas de formação” seja controlada e avaliada.

Assinale-se ainda a impossibilidade de se ter realizado uma análise multi-grupos com as variáveis sócio-demográficas para as trajectórias estruturais entre os *Big Five* e a IE, para se verificar se os constructos são ou não afectados por estas variáveis. Tal não foi possível por a amostra ser limitada, e é uma recomendação óbvia para investigações futuras.

Em suma, foi possível mostrar neste trabalho que 1) a escala de modelo hexadimensional de Rego & Fernandes (2005) apresenta consistência temporal e contribui efectivamente para uma boa definição e mensuração da Inteligência Emocional, o que se espera ter sido um avanço na

compreensão e operacionalização deste constructo ainda jovem, e 2) as relações encontradas entre a Inteligência Emocional e os *Big Five* indicam algumas semelhanças entre os dois constructos, sendo possível argumentar que a IE está próxima do traço de personalidade embora não possa ser definida como tal se considerarmos as baixas correlações e baixa variância explicada.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ackerman, P. L. & Heggestad, E. D. (1997). Intelligence, Personality and Interests: Evidence for Overlapping Trait's. *Psychological Bulletin*, 121(2): 219-245.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt.
- Arbuckle, J. L. (2006). *Amos 17 users' guide*. Chicago, IL: SPSS.
- Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): User's Manual*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bártolo-Ribeiro, R., Aguiar, R. (2008). Avaliação rápida da personalidade: Estudo preliminar da versão portuguesa reduzida de 10 itens do *Big Five Inventory*. *Actas da XII Conferência Avaliação Psicológica: Formas e Contextos*. Universidade do Minho.
- Brackett, M. A. & Mayer, J. D. (2003). Convergent, Discriminant, and Incremental Validity of Competing Measures of Emotional Intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(9): 1147-1158.
- Caruso, R., Mayer, D. & Salovey, P. (2002). Relation of an ability measure of emotional intelligence to personality. *Journal of Personality Assessment*, 79(2): 306-320.
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38: 476-506.
- Cattell, R. B. (1943a). The description of personality: Foundations of trait measurement. *Psychological Review*, 50(6): 559-594.
- Centro de Documentação do ISPA (2003). *Normas da American Psychological Association (APA/2001): Citações & Referências Bibliográficas*. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada. (texto policopiado)
- Ciarrochi, J., Chan, A., Caputi, P. & Roberts, R. (2001). Measuring Emotional Intelligence. In Ciarrochi, J., Forgas, J. P. & Mayer, J. D. (Eds), *Emotional Intelligence in everyday life: a scientific inquiry* (pp.25-45). Philadelphia: Psychology Press.

- Ciarrochi, J., Hynes, K., & Crittenden, N. (2005). Can men do better if they try harder? Sex and motivational effects on emotional awareness. *Cognition and Emotion*, 19: 133–141.
- Clarke, N. (2006). Emotional Intelligence Training: A Case of Caveat Emptor. *Human Resource Development Review*, 5(4): 422-441.
- Cobêro, C. (2004). *Inteligência Emocional: Validade do MSCEIT no contexto organizacional*. Dissertação de Mestrado. Universidade São Francisco, Itatiba.
- Conte, J. M. & Dean, M. A. (2006). Can Emotional Intelligence be measured? In Murphy, K. R. (Eds), *A Critique of Emotional Intelligence: What are the problems and how can they be fixed?* (pp. 59-77). Pennsylvania State University: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cooper, R. (1997). Applying emotional intelligence in the workplace. *Training and development*, 51(12): 31-38.
- Costa, P. T., McCrae, R. R. & Jónsson, F. H. (1999). Validity and utility of the Revised NEO Personality Inventory: Examples from Europe. In Raad, B. & Perugini, M. (Eds.), *Big Five Assessment* (pp. 61-77). Hogrefe & Huber Publishers.
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R. & Cardoso, C. (2006). *Manual de comportamento organizacional e gestão*, 5ª Ed. Lisboa: Editora RH.
- Dantas, M. A. & Noronha, A. P. P. (2006). Inteligência Emocional: Validade Discriminante entre MSCEIT e 16PF. Consultado em 18 de Janeiro de 2010 através de <http://sites.ffclrp.ups.br/paideia/artigos/33/09.pdf>
- Davies, M., Stankov, L. & Roberts, R. D. (1998). Emotional Intelligence: In search of on elusive construct. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(4): 989-1015.
- Dawn, R. & Sojka, J. (2003). Developing effective salespeople: Exploring the link between emotional intelligence and sales performance. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(3): 211-220.
- Douglas, C., Frink, D. D. & Ferris, G. R. (2004). Emotional Intelligence as a Moderator of the Relationship between Conscientiousness and Performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(3). Consultado em 29 de Setembro de 2009 através de <http://jlo.sagepub.com/cgi/content/abstract/10/3/2>
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The *Big Five* factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59: 1216-1229.
- Goleman, D. (1995). *Inteligência Emocional*, (1ª Ed.) Lisboa: Temas e Debates.
- Goleman, D. (1998). What makes a leader?, *Harvard Business Review*, 82-91.
- Goleman, D. (1998a). *Trabalhar com inteligência emocional*, (1ª Ed.) Lisboa: Temas e Debates.

- Goleman, D., Boyatzis, R., & Mckee (2002). *Os Novos Líderes: A Inteligência Emocional nas Organizações*. Lisboa: Gradiva Publicações.
- Grilo, R. (2009). *Inteligência emocional nas organizações: Colaboradores motivados e desempenho emocionalmente inteligente*. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada. Dissertação de mestrado em Psicologia das Organizações.
- Hall, J. A. (1978). Gender effects in decoding nonverbal cues. *Psychological Bulletin*, 85: 845-857.
- Hall, J. A. (1984). *Nonverbal sex differences: Communication accuracy and expressive style*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Hill, M. & Hill, A. (2008). *Investigação por questionário*. (2ª Ed.) Edições Sílabo: Lisboa.
- John, O. P., Naumann, L. P. & Soto, C. J. (2008). Paradigm Shift to the Integrative *Big Five* Trait Taxonomy. In John, O. P., Robins, R. W. & Pervin, L. A. (Eds.) *Handbook of Personality: Theory and Research*, (pp. 114-158). New York: Guilford.
- Joseph, G. L. & Newman, D. A., (2010). Emotional Intelligence: An Integrative Meta-Analysis and Cascading Model. *Journal of Applied Psychology*, 1(95): 54-78.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Kok-Mun, Ng., Wang, C., Zalaquett, C. P. & Bodenhorn, N. (2007). A confirmation factor analysis of the Wong and Law Emotionl Intelligence scale in a sample of international college students. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 3-4(29): 173-185.
- Lopes, P. N., Brackett, M. A., Nezlek, J., Schütz, A., Sellin, I. & Salovey, P. (2004). Emotional Intelligence and social interaction. *Personality and social Psychology Bulletin*, 30(8): 1018-1034.
- Lopes, P. N., Salovey, P., & Straus, R. (2003). Emotional Intelligence, Personality and the Perceived Quality of Social Relationships. *Personality and Individual Differences*, Yale University, 35: 641-658.
- Maroco, J. (2007). *Análise Estatística – com utilização do SPSS* (3ª Ed) Edições Sílabo: Lisboa.
- Mattews, G., Zeidner, M., & Roberts, R. D. (2002). *Emotional Intelligence: Science and myth*. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology.
- Mayer, J. D. & Caruso, D. R. (2002). The effective leader: Understanding and applying emotional intelligence. *Ivey Business Journal*, 1-5.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence. In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: educational implications*. Nova Iorque: Basic Books Inc., 3-34.

- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. R. (1999). Emotional Intelligence meets Traditional Standards for an Intelligence. *Intelligence*, 27(4): 267-298.
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. R. (2000). *Models of emotional intelligence*. In R. Sternberg (Ed.) Handbook of Intelligence. (p.396-420). Cambridge: Cambridge University Press.
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, Findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3): 197-215.
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. R. (2004a). A Further Consideration of the Issues of Emotional Intelligence. *Psychological Inquiry*, 15, (3): 249-255.
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. R. (2008). Emotional Intelligence New Ability or Eclectic Traits? *American Psychologist*, 63(6): 503-517.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R. & Sitarenios, G. (2001). Emotional Intelligence as a Standard Intelligence. *Emotion, American Psychological Association*, 1(3): 232-242.
- McClure, E. B. (2000). A meta-analytic review of sex differences in facial expression processing and their development in infants, children, and adolescents. *Psychological Bulletin*. 126: 424-453.
- McCrae, R. R. & John, O. P. (1992). An introduction to the Five-Factor Model and its applications. In R. R. McCrae (Ed.), *The Five-Factor Model: Issues and applications*. *Journal of Personality*, 60: 175-215.
- Muniz, M. & Primi, R. (2008). Inteligência Emocional e Personalidade avaliada pelo Método de Rorschach. *PSICO*, 39(1): 48-57.
- Noronha, A. P. P. & Miguel, F. K. (2006). Inteligência Emocional e tipos psicológicos: um estudo correlacional. *Psychologica*, 43: 245-257.
- Petrides, K. V., Pita, R. & Kokkinaki, F. (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology*, 98: 273-289.
- Rammstedt, B. & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41: 203-212.
- Rego, A. & Fernandes, C. (2005). Inteligência Emocional: Contributos Adicionais para a validação de um instrumento de medida. *Psicologia*. [online] vol.19, no.1-2 p.139-167. Consultado em 06 de Novembro de 2008 através de <http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/psi/v19n1-2/v19n1-2a07.pdf>
- Robins, R. W., Tracy, J. L., Trzesniewski, K., Potter, J. & Gosling, S. D. (2001). Personality correlates of self-esteem. *Journal of Research in Personality*, 35(4): 463-482.

- Rosete, D. & Ciarrochi, J (2005). Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(5): 388-399.
- Ryckman, R. M. (2008). *Theories of personality* (9<sup>th</sup> Ed.). Belmont: Thomson.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and personality*, 9(3): 185-211.
- Schulte, M. J., Ree, M. J. & Carreta, T. R. (2004). Emotional Intelligence: Not Much More than g and Personality. *Personality and Individual Differences*, 37: 1059-1068.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling* (2<sup>nd</sup> Ed.). Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J. & Dorheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25: 167-177.
- Sharma, S., Deller, J., Biswal, R. & Mandal, M. K. (2009). Emotional Intelligence: Factorial Structure and Construct Validity across Cultures. *International Journal of Cross Cultural Management*, 9(2): 217-236.
- Tok, S. & Morali, S. L. (2009). Trait Emotional Intelligence, the Big Five Personality Dimensions and Academic Success in Physical Education Teacher Candidates. *Social Behaviour and Personality*, 37(7): 921-932.
- Van Der Zee, K., Thijs, M. & Schakel, L. (2002). The Relationship of Emotional Intelligence with Academic Intelligence and the Big Five. *European Journal of Personality*. 16: 103-125.
- Van Rooy, D. L, Dilchert, S., Viswesvaran, C. & Ones, D. S. (2006) Multiplying intelligences: Are general, emotional, and practical intelligences equal? In Murphy, K. R. (Eds), *A Critique of Emotional Intelligence: What are the problems and how can they be fixed?* (pp. 235-262). Pennsylvania State University: Lawrence Erlbaum Associates.
- Woycieskoski, C. & Hutz, C. S. (2009). Inteligência Emocional: Teoria, Pesquisa, Medida, Aplicações e Controvérsias. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22(1): 1-11.
- Zeidner, M., Roberts, R. & Matthews, G. (2002). Can Emotional Intelligence be schooled? A critical review. *Educational Psychologist*, 37: 215-231.
- Zeidner, M., Roberts, R. & Matthews, G. (2004). Emotional Intelligence in the Workplace: A critical review. *Applied Psychology: An International Review*, 53(3): 371-399.

## ANEXOS

## ANEXO A

### Estatística Descritiva

#### Descriptive Statistics

	N	Minimu	Maximu	Mean	Std.	Skewness		Kurtosis	
		m	m		Deviation		Std.		Std.
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Error	Statistic	Error
Sex	117	0	1	,94	,238	-3,760	,224	12,350	,444
Idad	117	31	66	50,32	8,841	-,081	,224	-1,236	,444
CatProf	117	1	8	2,56	1,923	,959	,224	-,444	,444
AntFunção	117	1	16	4,85	2,963	1,562	,224	2,982	,444
AntEmpr	117	10	42	25,99	8,274	,005	,224	-1,170	,444
HabLiter	117	1	5	2,51	,784	-,098	,224	,785	,444
Valid N (listwise)	117								

#### Statistics

		Sex	Idad	CatProf	AntFunção	AntEmpr	HabLiter
N	Valid	117	117	117	117	117	117
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		,94	50,32	2,56	4,85	25,99	2,51
Median		1,00	51,00	2,00	5,00	24,00	3,00
Std. Deviation		,238	8,841	1,923	2,963	8,274	,784
Variance		,057	78,166	3,696	8,780	68,457	,614
Kurtosis		12,350	-1,236	-,444	2,982	-1,170	,785
Std. Error of Kurtosis		,444	,444	,444	,444	,444	,444

#### Sex

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Feminino	7	6,0	6,0	6,0
	Masculino	110	94,0	94,0	100,0
Total		117	100,0	100,0	

**CatProf**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TM CH I	53	45,3	45,3	45,3
	TM CH II	24	20,5	20,5	65,8
	TO CH I	8	6,8	6,8	72,6
	TP CH I	22	18,8	18,8	91,5
	TP CH II	6	5,1	5,1	96,6
	TADM CH I	3	2,6	2,6	99,1
	TADM CH II	1	,9	,9	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

**HabLiter**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Até 9º Ano	13	11,1	11,1	11,1
	Entre 9º e 11º Ano	37	31,6	31,6	42,7
	12º Ano	63	53,8	53,8	96,6
	Bacharelato	2	1,7	1,7	98,3
	Licenciatura	2	1,7	1,7	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

## ANEXO B

Carta e Instrumento 1ª Aplicação



| Instituto Superior de Psicologia Aplicada

Caro(a) Colega,

O meu nome é Vera Batista, TAP N° 26135/4, e sou aluna finalista do Mestrado Integrado em Psicologia Social e das Organizações, no Instituto Superior de Psicologia Aplicada (ISPA).

Solicito a sua colaboração no preenchimento deste breve questionário, cujo objectivo é estritamente académico: a conclusão da minha Tese de Mestrado.

Este questionário não é um teste, pelo que não existem respostas certas ou erradas; deve apenas preencher de acordo com a sua opinião pessoal.

Encontrará duas secções distintas: a primeira para assinalar a resposta que mais se adequa a si, numa escala de 1 a 6, e a segunda onde lhe é pedido que preencha alguns dados pessoais.

O pedido de identificação deve-se **apenas à natureza do estudo académico e respectivo tratamento estatístico**. Isto é, o seu N° TAP **nunca será associado ao seu nome** e é apenas necessário para cruzar os seus dados com algumas características da estrutura em que está inserido.

De salientar que o que interessa neste estudo são apenas **os dados globais**, logo **nunca serão publicadas informações individualizadas**, sendo que **em momento algum** serão revelados dados que o possam identificar. Apenas eu terei conhecimento destas informações e, terminado o estudo, serão destruídas quaisquer relações estabelecidas. Consequentemente, o documento final só apresentará resultados gerais.

Desta forma, **comprometo-me a garantir a confidencialidade dos dados por si disponibilizados**.

Em caso de dúvida ou questões adicionais sobre o questionário, poderá contactar-me para:

Vera Batista, [veralbatista@gmail.com](mailto:veralbatista@gmail.com) ou 96 610 2078.

**Grata pela sua colaboração.**

**Assinale com uma cruz ( X ) o número do grau que melhor se aplica a si em cada afirmação, atendendo à seguinte chave:**

1	2	3	4	5	6
Não se aplica rigorosamente nada a mim	De uma forma geral, não se aplica a mim	Aplica-se pouco a mim	Aplica-se muito a mim	Aplica-se bastante a mim	Aplica-se completamente a mim

1. Compreendo os meus sentimentos e emoções.	1	2	3	4	5	6
2. Não lido bem com as críticas que me fazem.	1	2	3	4	5	6
3. Quando algum amigo meu ganha um prémio, sinto-me feliz por ele.	1	2	3	4	5	6
4. Reajo com calma quando estou sob tensão.	1	2	3	4	5	6
5. Sou indiferente à felicidade dos outros.	1	2	3	4	5	6
6. Consigo permanecer calmo mesmo quando os outros ficam zangados.	1	2	3	4	5	6
7. Sinto-me bem quando um amigo meu recebe um elogio.	1	2	3	4	5	6
8. Quando sou derrotado num jogo, perco o controlo.	1	2	3	4	5	6
9. Vivo os problemas dos outros como se fossem os meus problemas.	1	2	3	4	5	6
10. Compreendo as causas das minhas emoções.	1	2	3	4	5	6
11. Empenho-me em compreender os pontos de vista das outras pessoas.	1	2	3	4	5	6
12. Sou realmente capaz de controlar as minhas próprias emoções.	1	2	3	4	5	6
13. Tenho dificuldade em conversar com pessoas que não partilham pontos de vista idênticos aos meus.	1	2	3	4	5	6
14. Normalmente encorajo-me para dar o meu melhor.	1	2	3	4	5	6
15. Fico irritado quando me criticam, mesmo sabendo que as outras pessoas têm razão.	1	2	3	4	5	6
16. De uma forma geral, tenho consciência dos meus sentimentos.	1	2	3	4	5	6
17. Procuo compreender os sentimentos da pessoa que estou a ouvir.	1	2	3	4	5	6
18. Consigo compreender as emoções e sentimentos dos meus amigos vendo os seus comportamentos.	1	2	3	4	5	6
19. Dou o meu melhor para alcançar os objectivos a que me propus.	1	2	3	4	5	6
20. Quando estou triste, sei quais são os motivos.	1	2	3	4	5	6
21. É difícil para mim aceitar uma crítica.	1	2	3	4	5	6
22. De uma forma geral, costumo estabelecer objectivos para mim próprio.	1	2	3	4	5	6
23. Sei bem o que sinto.	1	2	3	4	5	6

Nesta secção é pedida alguma informação pessoal, necessária para posterior comparação estatística entre grupos. Relembro que **será assegurada toda a confidencialidade dos dados, e que nunca serão associados ao seu nome.**

Nº TAP: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_

(esta informação é fundamental para o processamento dos dados, mas nunca será associada ao seu nome)

Sexo: F  M

Idade: \_\_\_\_\_

Categoria Profissional: \_\_\_\_\_

Antiguidade na Função (em anos):

\_\_\_\_\_

Antiguidade na empresa (em anos): \_\_\_\_\_

Habilitações Literárias:

Até 9º Ano

Entre 9º e 11º Ano

12º Ano

Bacharelato

Licenciatura

Outra: \_\_\_\_\_

**MUITO OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO.**

## Carta e Instrumento 2ª Aplicação



| Instituto Universitário

Caro(a) Colega,

O meu nome é Vera Batista, TAP N° 26135/4, e sou aluna finalista do Mestrado Integrado em Psicologia Social e das Organizações, no ISPA - Instituto Universitário.

Na sequência do questionário que preencheu em Abril.09, o que mais uma vez agradeço, solicito novamente a sua colaboração no preenchimento deste breve questionário, que demora no máximo 5 minutos.

Tal como o anterior, este questionário não é um teste, pelo que não existem respostas certas ou erradas; deve apenas preencher de acordo com a sua opinião pessoal e da forma mais espontânea e sincera possível.

Neste questionário vai encontrar questões semelhantes às que respondeu em Abril.09 e outras novas. O objectivo é o mesmo de quando respondeu da primeira vez, ou seja, que dê uma imagem realista e sincera do modo como habitualmente se vê.

Mais uma vez é-lhe pedido que se identifique, **apenas para poder relacionar os dois momentos**. O pedido de identificação deve-se **apenas à natureza do estudo académico e respectivo tratamento estatístico**, como tal o seu N° TAP **nunca será associado ao seu nome**.

De salientar que o que interessa neste estudo são apenas **os dados globais**, logo **nunca serão publicadas informações individualizadas**, sendo que **em momento algum** serão revelados dados que o possam identificar. Apenas eu terei conhecimento destas informações e, terminado o estudo, serão destruídas quaisquer relações estabelecidas. Consequentemente, o documento final só apresentará resultados gerais.

Uma vez mais **comprometo-me a garantir a confidencialidade dos dados por si disponibilizados**.

Gostaria ainda de manifestar o meu Agradecimento Público pela sua colaboração e reconhecer que todos os colegas da ME foram incrivelmente prestáveis ao preencher os questionários que me ajudam a concluir o curso.

Em caso de dúvida ou questões adicionais sobre o questionário, poderá contactar-me para: Vera Batista, [veralbatista@hotmail.com](mailto:veralbatista@hotmail.com) ou 96 610 2078.

**Grata pela sua colaboração.**

Assinale com um círculo (○) o número do grau que melhor se aplica a si em cada afirmação, atendendo à seguinte chave:

1	2	3	4	5	6
Não se aplica rigorosamente nada a mim	De uma forma geral, não se aplica a mim	Aplica-se pouco a mim	Aplica-se muito a mim	Aplica-se bastante a mim	Aplica-se completamente a mim

1. Compreendo os meus sentimentos e emoções.	1	2	3	4	5	6
2. Não lido bem com as críticas que me fazem.	1	2	3	4	5	6
3. Quando algum amigo meu ganha um prémio, sinto-me feliz por ele.	1	2	3	4	5	6
4. Reajo com calma quando estou sob tensão.	1	2	3	4	5	6
5. Sou indiferente à felicidade dos outros.	1	2	3	4	5	6
6. Consigo permanecer calmo mesmo quando os outros ficam zangados.	1	2	3	4	5	6
7. Sinto-me bem quando um amigo meu recebe um elogio.	1	2	3	4	5	6
8. Quando sou derrotado num jogo, perco o controlo.	1	2	3	4	5	6
9. Vivo os problemas dos outros como se fossem os meus problemas.	1	2	3	4	5	6
10. Compreendo as causas das minhas emoções.	1	2	3	4	5	6
11. Empenho-me em compreender os pontos de vista das outras pessoas.	1	2	3	4	5	6
12. Sou realmente capaz de controlar as minhas próprias emoções.	1	2	3	4	5	6
13. Tenho dificuldade em conversar com pessoas que não partilham pontos de vista idênticos aos meus.	1	2	3	4	5	6
14. Normalmente encorajo-me para dar o meu melhor.	1	2	3	4	5	6
15. Fico irritado quando me criticam, mesmo sabendo que as outras pessoas têm razão.	1	2	3	4	5	6
16. De uma forma geral, tenho consciência dos meus sentimentos.	1	2	3	4	5	6
17. Procuo compreender os sentimentos da pessoa que estou a ouvir.	1	2	3	4	5	6
18. Consigo compreender as emoções e sentimentos dos meus amigos vendo os seus comportamentos.	1	2	3	4	5	6
19. Dou o meu melhor para alcançar os objectivos a que me propus.	1	2	3	4	5	6
20. Quando estou triste, sei quais são os motivos.	1	2	3	4	5	6
21. É difícil para mim aceitar uma crítica.	1	2	3	4	5	6
22. De uma forma geral, costumo estabelecer objectivos para mim próprio.	1	2	3	4	5	6
23. Sei bem o que sinto.	1	2	3	4	5	6

Neste grupo encontra 10 afirmações. Para cada uma delas assinale a opção que melhor o caracteriza (de discordo fortemente a concordo fortemente). Por favor assinale com uma cruz no círculo que melhor se aplica a si ( ⊗ ).

Vejo-me como alguém que...	Discordo Fortemente	Discordo Parcialmente	Não Concordo nem Discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Fortemente
... é reservado(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... é amável e atencioso(a) com a maioria das pessoas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... tende a ser desorganizado(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... é descontraído(a), lida bem com o stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... tem poucos interesses artísticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... é conversador(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... é, por vezes, mal-educado com os outros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... faz planos e segue-os cuidadosamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... por vezes, fica tenso(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... é inventivo(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nesta secção é pedida alguma informação pessoal, necessária para posterior comparação estatística entre grupos. Relembro que será assegurada toda a confidencialidade dos dados, e que nunca serão associados ao seu nome.

Nº TAP: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_

(esta informação é fundamental para o processamento dos dados, mas nunca será associada ao seu nome)

Sexo: F  M

Idade: \_\_\_\_\_

Categoria Profissional: \_\_\_\_\_

Antiguidade na Função (em anos): \_\_\_\_\_

Antiguidade na empresa (em anos): \_\_\_\_\_

Habilitações Literárias:

Até 9º Ano

Entre 9º e 11º Ano

12º Ano

Bacharelato

Licenciatura

Outra: \_\_\_\_\_

**MUITO OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO.**

## ANEXO C

### Descritivos Funcionais

Como foi dito anteriormente, os participantes deste estudo são trabalhadores efectivos, de quatro categorias profissionais (CP) que se dividem em primeira e segunda linha hierárquicas: Chefia de nível I e Chefia de nível II, respectivamente. A fim de garantir o anonimato da organização em estudo, foi-nos pedido pelo Director Geral que os nomes das CP fossem alterados, sem desconfigurar evidentemente, os seus descritivos funcionais. A tabela que se segue descreve, resumidamente cada uma das CP. Posteriormente encontram-se os descritivos funcionais na íntegra.

Tabela 8 – Resumo do descritivo funcional das categorias profissionais

<b>Técnico de Manutenção (TM)</b>  É o profissional que efectua a manutenção preventiva e correctiva dos transportes	<b>TM Chefia nível I</b> É o TM com grandes conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal e com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 1ª linha
	<b>TM Chefia nível II</b> É o TM com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 2ª linha
<b>Técnico Oficinal (TO)</b>  É o profissional que executa trabalhos e processos tecnológicos	<b>TO Chefia nível I</b> É o TO com capacidades de organização do trabalho e responsabilidades hierárquicas de 1ª linha
	<b>TO Chefia nível II</b> É o TO com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 2ª linha
<b>Técnico de Planeamento (TP)</b>  É o profissional que organiza, orienta e controla recepções, codificações, armazenamento, expedição e inventariação de materiais	<b>TP Chefia nível I</b> É o TP com capacidades de organização do trabalho e responsabilidades hierárquicas de 1ª linha
	<b>TP Chefia nível II</b> É o TP com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 2ª linha
<b>Técnico Administrativo (TADM)</b>  É o profissional que executa trabalhos de natureza administrativa e organizativa	<b>TADM Chefia nível I</b> É o TADM com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 1ª linha
	<b>TADM Chefia nível II</b> É o TADM com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas de 2ª linha

#### *Técnico de Manutenção (TM)*

É o técnico com conhecimentos teóricos e práticos de manutenção que efectua a manutenção preventiva e correctiva do veículo, estrutura, sistemas, motores e componentes, procedendo à detecção e correcção de avarias ou anomalias, bem como à operação, reparação,

regulação e ensaio do veículo, seus sistemas mecânicos, hidráulicos e pneumáticos, eléctricos e electrónicos, seus motores e partes constituintes, sua estrutura e elementos estruturais, seus componentes e partes constituintes.

#### *Técnico de Manutenção Chefia I*

É o TM com grandes conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal sedimentados, e com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 1ª linha, que: Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela Organização; É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, em conjunto com o TM Chefia II, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do “Currículo Técnico”; Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento; Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho; É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente; Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas; Executa e/ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela Área da Qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela organização, de acordo com o normativo em vigor; Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela organização, de acordo com o normativo em vigor; Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados; Colabora com o TM Chefia II podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

#### *Técnico de Manutenção Chefia II*

É o TM com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 2ª linha, que: Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de

trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela organização; Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade; É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos; Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos de sua responsabilidade; É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente; Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas; Executa e/ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela Área da Qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela organização, de acordo com o normativo em vigor; Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela organização, de acordo com o normativo em vigor; Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados; Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

#### *Técnico Oficinal (TO)*

É o profissional que executa trabalhos e processos tecnológicos para os quais esteja qualificado, no âmbito de análises e ensaios laboratoriais, soldadura, manufactura, ensaio, reparação, modificação, recuperação, tratamento e revestimento, por processos físicos ou químicos, de peças, componentes e materiais utilizados na indústria, ou relacionados com a sua manutenção, de acordo com a sua especialização ou qualificação e conforme as especificações técnicas aplicáveis.

#### *Técnico Oficinal Chefia I*

É o TO com capacidades de organização do trabalho e responsabilidades hierárquicas, de 1ª linha, que: No seu âmbito de actuação deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela organização; É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de

trabalho, em conjunto com o seu superior hierárquico, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do Currículo Técnico; Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento; Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho; É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente; Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas; Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados; Colabora com o TO Chefia II podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

#### *Técnico Oficial Chefia II*

É o TO com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 2ª linha, que: Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela organização; Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade; É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos; Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos de sua responsabilidade; É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente; Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas; Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos

métodos e processos utilizados; Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

#### *Técnico de Planeamento (TP)*

É o profissional que organiza, orienta e controla operações de recepção, codificação, armazenagem, expedição e inventariação de componentes, materiais, produtos, ferramentas e equipamentos; executa tarefas inerentes aos processos de aquisição e venda de equipamento, material, produtos e serviços; executa o planeamento, preparação e controlo dos trabalhos de manutenção e componentes; executa ou modifica desenhos técnicos para manutenção; traduz e/ou retroverte documentos técnicos de e para línguas estrangeiras.

#### *Técnico de Planeamento Chefia I*

É o TP com capacidades de organização do trabalho e responsabilidades hierárquicas, de 1ª linha, que: no seu âmbito de actuação deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela organização; É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, em conjunto com o seu superior hierárquico, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do Currículo Técnico; Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento; Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho; É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente; Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas; Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados; Colabora com o TP Chefia II podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

#### *Técnico de Planeamento Chefia II*

É o TP com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 2ª linha que: Detém responsabilidades

hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela organização; Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade; É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos; Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos de sua responsabilidade; É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente; Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas; Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados; Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

#### *Técnico Administrativo*

Executa trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes; nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à Empresa, aos serviços de atendimento e de secretariado; executa operações de caixa; ordena e trata dados contabilísticos, estatísticos e financeiros; assegura serviços de biblioteca; assegura o serviço de controlo da prevenção e segurança de pessoas e instalações, e de higiene industrial; assegura o desenvolvimento e actuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos. No exercício da sua actividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.

#### *Técnico Administrativo Chefia I*

É o profissional com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas. Tem a formação técnica e de gestão definida pela Empresa como necessária ao desempenho das suas funções. Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o Téc. Administrativo Chefia II, no que respeita à

avaliação, acompanhamento e preenchimento do Currículo Técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela Empresa. Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento. Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, e utensílios de trabalho. É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho. Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado. Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados. Colabora com o Téc. Administrativo Chefia II podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

#### *Técnico Administrativo Chefia II*

É o profissional com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas. Tem a formação técnica e de gestão definida pela Empresa como necessária ao desempenho das suas funções. Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela Empresa. Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade. É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos. É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho. Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado. Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados. Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

## ANEXO D

### Caracterização da Organização

Este estudo foi efectuado numa organização de manutenção e engenharia que actua na área de transportes, em Portugal. Foi fundada em 1945 e tem por missão prestar serviços de manutenção aos transportes equipamentos da própria empresa e a clientes externos, com elevada qualidade e nas condições económicas mais favoráveis, contribuindo activamente para a manutenção dos elevados níveis de segurança exigidos pela indústria, para a salvaguarda das condições de segurança de pessoas e bens e para a protecção do ambiente. A sua visão é continuar a ser uma das 10 principais empresas europeias de manutenção.

No período da primeira recolha de dados, (Abril 2009), a empresa detinha nos seus quadros 1950 colaboradores, (1781 homens e 169 mulheres), entre as instalações de Lisboa, Porto, Faro, Funchal, Luanda (Angola), Brasília, Rio de Janeiro, São Paulo, Recife, Fortaleza, Natal e Salvador (Brasil). No segundo momento da recolha de dados (Janeiro 2010), o quadro de pessoal da empresa era composto por 1971 colaboradores (1798 homens e 173 mulheres).

O quadro de pessoal distribui-se predominantemente por Técnicos de Manutenção (TM) e outros técnicos como engenheiros, pessoal de staff de vários níveis e especialidades, nas seguintes principais valências profissionais: Engenharia; Electricidade, Mecânica; Instrumentos, Rádio, Electrónica; Calibração; Estruturas (serralharia, interiores de cabina); Pintura; Soldadura; Máquinas-Ferramentas de Precisão; Preparação, Planeamento e Compras; Apoio de Manutenção (transportes, armazém, decapagem, limpeza); Secretariado e Administração; Gestão e Contabilidade e Informática.

É uma organização que se mantém em laboração 24 sobre 24 horas durante os 365 dias do ano, com trabalhadores adequadamente treinados e qualificados para prestar os serviços de manutenção e engenharia com uma qualidade internacionalmente reconhecida, num mercado extremamente exigente onde, a segurança é factor primordial.

## ANEXO E

### Sensibilidade

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Empatia.aa	,087	117	,031	,978	117	,055
AutContCriticas.aa	,106	117	,003	,973	117	,019
AutContEmoc.aa	,183	117	,000	,959	117	,001
AutEncjUsEmoc.aa	,148	117	,000	,943	117	,000
CompEmocPp.aa	,092	117	,016	,940	117	,000
CompEmocOut.aa	,126	117	,000	,960	117	,001

a. Lilliefors Significance Correction

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Extroversão	,126	117	,000	,958	117	,001
Amabilidade	,236	117	,000	,846	117	,000
Conscienciosidade	,182	117	,000	,911	117	,000
Neuroticismo	,204	117	,000	,940	117	,000
Abertura	,163	117	,000	,942	117	,000

a. Lilliefors Significance Correction

## ANEXO F

### Consistência Interna

#### Scale: Empatia.a

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,683	4

#### Scale: AutoContCriticas.a

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	5

### Scale: AutoContEmoc.a

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	3

### Scale: AutoEncorjUsoEmoç.a

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	3

### Scale: ComprEmoçPp.a

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	5

### Scale: CompEmoçOutr.a

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	3

### Scale: Extroversão

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,604	2

### Scale: Amabilidade

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,469	2

### Scale: Conscienciosidade

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,662	2

### Scale: Neuroticismo

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,605	2

### Scale: Abertura

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,400	2

## ANEXO G

AFC - IE

### CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	48	283,426	183	,000	1,549
Saturated model	231	,000	0		
Independence model	21	1113,264	210	,000	5,301

**RMR, GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,066	,825	,779	,653
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,200	,381	,319	,347

**Baseline Comparisons**

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,745	,708	,892	,872	,889
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

**Parsimony-Adjusted Measures**

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,871	,650	,775
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,069	,053	,084	,030
Independence model	,193	,182	,204	,000

AFC – BFI-10-PT

**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	35	68,986	30	,000	2,300
Saturated model	65	,000	0		
Independence model	10	117,833	55	,000	2,142

**Baseline Comparisons**

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,415	-,073	,556	-,138	,380
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

**Parsimony-Adjusted Measures**

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,545	,226	,207
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,106	,073	,139	,004
Independence model	,099	,074	,124	,001

**ANEXO H**

Estabilidade temporal IE

**Correlations**

		ScoreIEa	ScoreIEb
ScoreIEa	Pearson Correlation	1	,686**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	117	117
ScoreIEb	Pearson Correlation	,686**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	117	117

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Estabilidade temporal por dimensões

Correlations

		ScEmpat ia.a	ScAuto ContCrit .a	ScAutoC ontEmc. a	ScAutoE ncUsoE mc.a	ScComp EmocPp .a	ScComp EmocOu t.a	ScEmpa tia.b	ScAuto ContCrit .b	ScAuto ContE moc.b	ScAutoE ncUsoE mc.b	ScComp EmcPp. b	ScComp EmcOut. b
ScEmpatia.a	Pearson Correlation	1	,205*	,126	,343**	,359**	,424**	,588**	,175	,037	,213*	,257**	,249**
	Sig. (2-tailed)		,027	,178	,000	,000	,000	,000	,059	,695	,021	,005	,007
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
ScAutoContCrit.a	Pearson Correlation	,205*	1	,006	,038	,193*	-,058	,096	,545**	,065	-,063	,276**	-,076
	Sig. (2-tailed)	,027		,950	,686	,038	,534	,302	,000	,486	,500	,003	,417
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
ScAutoContEmc.a	Pearson Correlation	,126	,006	1	,336**	,369**	,324**	,147	,148	,636**	,137	,201*	,275**
	Sig. (2-tailed)	,178	,950		,000	,000	,000	,113	,111	,000	,142	,029	,003
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
ScAutoEncUsoEm c.a	Pearson Correlation	,343**	,038	,336**	1	,527**	,414**	,297**	-,014	,178	,681**	,370**	,355**
	Sig. (2-tailed)	,000	,686	,000		,000	,000	,001	,884	,055	,000	,000	,000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
ScCompEmocPp.a	Pearson Correlation	,359**	,193*	,369**	,527**	1	,408**	,301**	,112	,346**	,306**	,629**	,376**
	Sig. (2-tailed)	,000	,038	,000	,000		,000	,001	,230	,000	,001	,000	,000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
ScCompEmocOut. a	Pearson Correlation	,424**	-,058	,324**	,414**	,408**	1	,395**	,089	,221*	,330**	,240**	,622**
	Sig. (2-tailed)	,000	,534	,000	,000	,000		,000	,342	,017	,000	,009	,000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
ScEmpatia.b	Pearson Correlation	,588**	,096	,147	,297**	,301**	,395**	1	,309**	,162	,272**	,318**	,374**
	Sig. (2-tailed)	,000	,302	,113	,001	,001	,000		,001	,081	,003	,000	,000

	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
ScAutoContCrit.b	Pearson Correlation	,175	,545**	,148	-,014	,112	,089	,309**	1	,115	-,015	,215*	,076
	Sig. (2-tailed)	,059	,000	,111	,884	,230	,342	,001		,216	,875	,020	,416
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
ScAutoContEmoc. b	Pearson Correlation	,037	,065	,636**	,178	,346**	,221*	,162	,115	1	,238**	,365**	,314**
	Sig. (2-tailed)	,695	,486	,000	,055	,000	,017	,081	,216		,010	,000	,001
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
ScAutoEncUsoEm c.b	Pearson Correlation	,213*	-,063	,137	,681**	,306**	,330**	,272**	-,015	,238**	1	,386**	,457**
	Sig. (2-tailed)	,021	,500	,142	,000	,001	,000	,003	,875	,010		,000	,000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
ScCompEmcPp.b	Pearson Correlation	,257**	,276**	,201*	,370**	,629**	,240**	,318**	,215*	,365**	,386**	1	,424**
	Sig. (2-tailed)	,005	,003	,029	,000	,000	,009	,000	,020	,000	,000		,000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
ScCompEmcOut.b	Pearson Correlation	,249**	-,076	,275**	,355**	,376**	,622**	,374**	,076	,314**	,457**	,424**	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,417	,003	,000	,000	,000	,000	,416	,001	,000	,000	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Análise Multi-Grupos

Assuming model Unconstrained to be correct:

Model	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
Measurement weights	15	21,150	,132	,010	,012	-,001	-,001
Structural weights	20	21,935	,344	,010	,012	-,005	-,006
Structural covariances	21	24,172	,285	,011	,014	-,004	-,005
Structural residuals	27	27,188	,454	,013	,015	-,008	-,009
Measurement residuals	48	54,876	,230	,026	,031	-,010	-,012

## ANEXO I

Ambiente de Função – Media IE

### Função

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	AmbOficinal	85	72,6	72,6	72,6
	AmbEscritório	32	27,4	27,4	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

### Test of Homogeneity of Variances

MediaIE

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,305	1	115	,582

### Descriptives

MediaIE

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					AmbOficinal	85		
AmbEscritório	32	17,5365	1,62335	,28697	16,9512	18,1217	11,92	20,00
Total	117	17,2585	1,46962	,13587	16,9894	17,5276	11,92	21,42

**ANOVA**

MedialE

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,402	1	3,402	1,583	,211
Within Groups	247,131	115	2,149		
Total	250,533	116			

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
M.Empatia	Between Groups	2,516	1	2,516	7,019	,009
	Within Groups	41,218	115	,358		
	Total	43,733	116			
M.AutoContCrit	Between Groups	,237	1	,237	,603	,439
	Within Groups	45,143	115	,393		
	Total	45,380	116			
M.AutoContEmoc	Between Groups	,284	1	,284	,708	,402
	Within Groups	46,175	115	,402		
	Total	46,459	116			
M.AutoEncjUsoEmoc	Between Groups	,675	1	,675	1,692	,196
	Within Groups	45,859	115	,399		
	Total	46,533	116			
M.CompEmocPp	Between Groups	,098	1	,098	,297	,587
	Within Groups	38,095	115	,331		
	Total	38,193	116			
M.CompEmocOut	Between Groups	,002	1	,002	,008	,931
	Within Groups	34,242	115	,298		
	Total	34,244	116			

**Assuming model Unconstrained to be correct:**

Model	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
Measurement weights	17	19,923	,278	,008	,010	-,005	-,007
Structural weights	22	32,347	,072	,013	,016	-,004	-,005
Structural covariances	23	32,573	,089	,013	,016	-,005	-,006
Structural residuals	29	50,243	,009	,020	,025	-,002	-,003

Measurement residuals	52	98,753	,000	,040	,049	,000	,000
-----------------------	----	--------	------	------	------	------	------

## ANEXO J

### ANOVA Formação – Scores IE

#### Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ScoreIEa	1,045	3	113	,376
ScoreIEb	,296	3	113	,828

#### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ScoreIEa	Between Groups	6,906	3	2,302	,850	,469
	Within Groups	305,851	113	2,707		
	Total	312,756	116			
ScoreIEb	Between Groups	5,521	3	1,840	,752	,523
	Within Groups	276,581	113	2,448		
	Total	282,103	116			

### ANOVA Medições Repetidas

#### Tests of Within-Subjects Effects<sup>a</sup>

Measure: MEASURE\_1

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
factor1	Sphericity Assumed	,087	1	,087	,093	,765
	Greenhouse-Geisser	,087	1,000	,087	,093	,765
	Huynh-Feldt	,087	1,000	,087	,093	,765
	Lower-bound	,087	1,000	,087	,093	,765
Error(factor1)	Sphericity Assumed	13,997	15	,933		
	Greenhouse-Geisser	13,997	15,000	,933		
	Huynh-Feldt	13,997	15,000	,933		
	Lower-bound	13,997	15,000	,933		

a. Formação = Sem Formação

**Tests of Within-Subjects Effects<sup>a</sup>**

Measure:MEASURE\_1

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
factor1	Sphericity Assumed	,007	1	,007	,006	,940
	Greenhouse-Geisser	,007	1,000	,007	,006	,940
	Huynh-Feldt	,007	1,000	,007	,006	,940
	Lower-bound	,007	1,000	,007	,006	,940
Error(factor1)	Sphericity Assumed	20,007	16	1,250		
	Greenhouse-Geisser	20,007	16,000	1,250		
	Huynh-Feldt	20,007	16,000	1,250		
	Lower-bound	20,007	16,000	1,250		

a. Formação = Com Form. Comport

**Tests of Within-Subjects Effects<sup>a</sup>**

Measure:MEASURE\_1

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
factor1	Sphericity Assumed	,016	1	,016	,019	,892
	Greenhouse-Geisser	,016	1,000	,016	,019	,892
	Huynh-Feldt	,016	1,000	,016	,019	,892
	Lower-bound	,016	1,000	,016	,019	,892
Error(factor1)	Sphericity Assumed	17,526	21	,835		
	Greenhouse-Geisser	17,526	21,000	,835		
	Huynh-Feldt	17,526	21,000	,835		
	Lower-bound	17,526	21,000	,835		

a. Formação = Com Form. Técnica

**Tests of Within-Subjects Effects<sup>a</sup>**

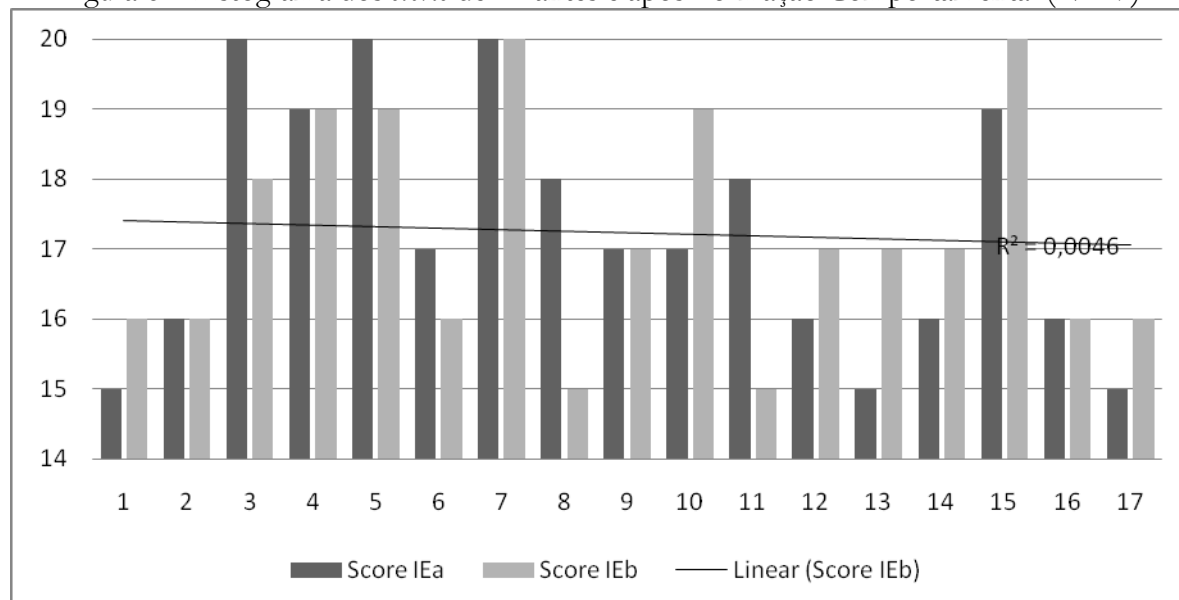
Measure:MEASURE\_1

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
factor1	Sphericity Assumed	,119	1	,119	,172	,680
	Greenhouse-Geisser	,119	1,000	,119	,172	,680
	Huynh-Feldt	,119	1,000	,119	,172	,680
	Lower-bound	,119	1,000	,119	,172	,680
Error(factor1)	Sphericity Assumed	42,062	61	,690		
	Greenhouse-Geisser	42,062	61,000	,690		

Huynh-Feldt	42,062	61,000	,690	
Lower-bound	42,062	61,000	,690	

a. Formação = Com Ambas Form.

Figura 6 - Histograma dos *scores* de IE antes e após Formação Comportamental (N=17)



## ANEXO K

Modelo de Mediação IE e BF

### CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	99	627,393	365	,000	1,719
Saturated model	464	,000	0		
Independence model	29	1505,243	435	,000	3,460

### Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,583	,503	,770	,708	,755
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

### Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
-------	--------	------	------

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,839	,489	,633
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,079	,068	,089	,000
Independence model	,146	,138	,154	,000

**Correlations**

		ScEmp atia.b	ScAutoC ontCrit.b	ScAuto ContE moc.b	ScAuto EncUso Emc.b	ScCom pEmcP p.b	ScCom pEmcO ut.b	E	A	C	N	O
ScEmpati a.b	Pearson	1	,309**	,162	,272**	,318**	,374**	,264**	,233*	-,002	-,043	,054
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		,001	,081	,003	,000	,000	,004	,011	,981	,644	,565
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
ScAutoC ontCrit.b	Pearson	,309**	1	,115	-,015	,215*	,076	,135	,175	,229*	-,225*	,202*
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,001		,216	,875	,020	,416	,147	,059	,013	,015	,029
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
ScAutoC ontEmoc. b	Pearson	,162	,115	1	,238**	,365**	,314**	,041	,093	,184*	-,425**	,073
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,081	,216		,010	,000	,001	,664	,317	,047	,000	,432
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
ScAutoE ncUsoEm c.b	Pearson	,272**	-,015	,238**	1	,386**	,457**	,119	,046	,329**	-,036	,261**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,003	,875	,010		,000	,000	,202	,624	,000	,699	,004
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
ScComp EmcPp.b	Pearson	,318**	,215*	,365**	,386**	1	,424**	,143	,008	,130	-,141	,217*
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,000	,000		,000	,125	,933	,164	,128	,018
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
ScComp EmcOut. b	Pearson	,374**	,076	,314**	,457**	,424**	1	,081	,119	,022	-,092	,082
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,000	,416	,001	,000	,000		,384	,200	,815	,326	,378
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117

Extrovers ão	Pearson	,264**	,135	,041	,119	,143	,081	1	,054	,100	-,058	,123
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,004	,147	,664	,202	,125	,384		,560	,282	,533	,186
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Amabilida de	Pearson	,233*	,175	,093	,046	,008	,119	,054	1	,112	-,091	-,072
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,011	,059	,317	,624	,933	,200	,560		,229	,331	,442
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Conscien ciosidade	Pearson	-,002	,229*	,184*	,329**	,130	,022	,100	,112	1	-,030	,159
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,981	,013	,047	,000	,164	,815	,282	,229		,747	,086
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Neurotici smo	Pearson	-,043	-,225*	-,425**	-,036	-,141	-,092	-,058	-,091	-,030	1	-,003
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,644	,015	,000	,699	,128	,326	,533	,331	,747		,977
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Abertura	Pearson	,054	,202*	,073	,261**	,217*	,082	,123	-,072	,159	-,003	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,565	,029	,432	,004	,018	,378	,186	,442	,086	,977	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### RLM – Score IE e BF

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Neuroticismo	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	Abertura	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
3	Conscienciosidade	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: ScoreIEb

**Model Summary<sup>d</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,258 <sup>a</sup>	,066	,058	1,513	,066	8,177	1	115	,005	1,942
2	,360 <sup>b</sup>	,129	,114	1,468	,063	8,244	1	114	,005	
3	,411 <sup>c</sup>	,169	,147	1,440	,040	5,434	1	113	,022	

a. Predictors: (Constant), Neuroticismo

b. Predictors: (Constant), Neuroticismo, Abertura

c. Predictors: (Constant), Neuroticismo, Abertura, Conscienciosidade

d. Dependent Variable: ScoreIEb

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,727	1	18,727	8,177	,005 <sup>a</sup>
	Residual	263,376	115	2,290		
	Total	282,103	116			
2	Regression	36,488	2	18,244	8,468	,000 <sup>b</sup>
	Residual	245,614	114	2,155		
	Total	282,103	116			
3	Regression	47,757	3	15,919	7,676	,000 <sup>c</sup>
	Residual	234,346	113	2,074		
	Total	282,103	116			

a. Predictors: (Constant), Neuroticismo

b. Predictors: (Constant), Neuroticismo, Abertura

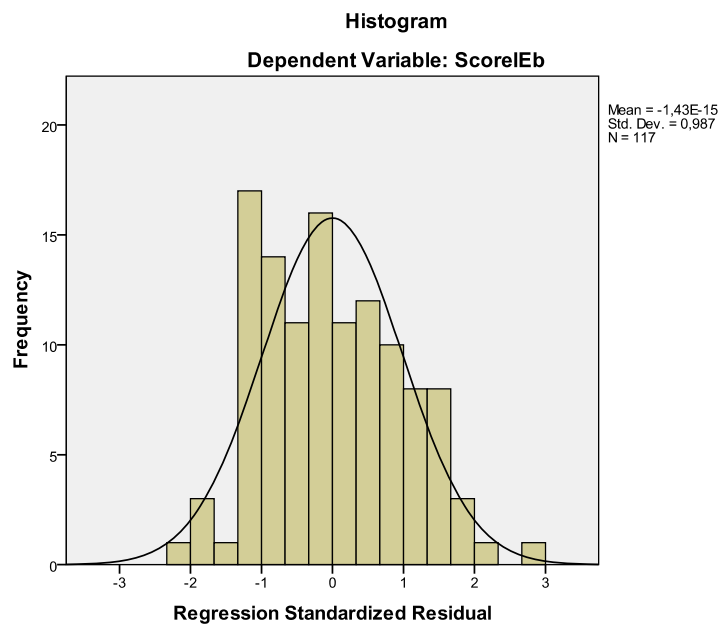
c. Predictors: (Constant), Neuroticismo, Abertura, Conscienciosidade

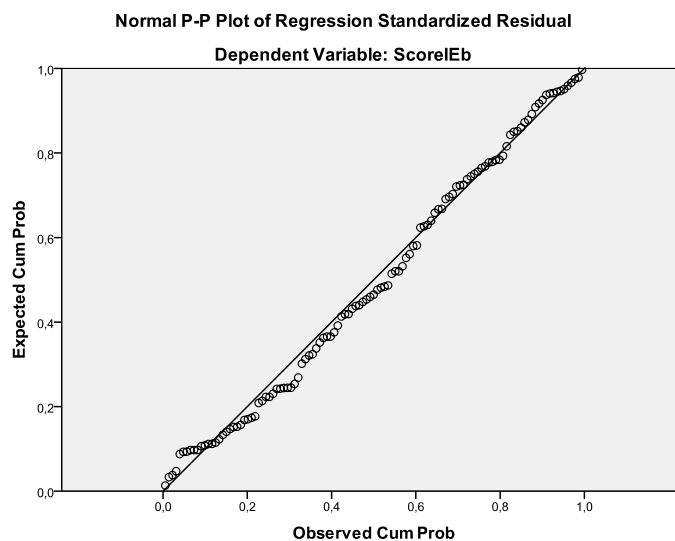
d. Dependent Variable: ScoreIEb

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,999	,621		30,600	,000		
	Neuroticismo	-,281	,098	-,258	-2,860	,005	1,000	1,000
2	(Constant)	16,771	,982		17,072	,000		
	Neuroticismo	-,280	,095	-,257	-2,940	,004	1,000	1,000
	Abertura	,296	,103	,251	2,871	,005	1,000	1,000
3	(Constant)	15,644	1,078		14,510	,000		
	Neuroticismo	-,273	,093	-,251	-2,925	,004	,999	1,001
	Abertura	,258	,102	,219	2,518	,013	,975	1,026
	Conscienciosidade	,179	,077	,203	2,331	,022	,974	1,027

a. Dependent Variable: ScoreEb





## ANEXO L

### Estudos exploratórios

#### CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	61	438,961	290	,000	1,514
Saturated model	351	,000	0		
Independence model	26	1589,392	325	,000	4,890

#### RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,390	,790	,746	,653
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	3,818	,391	,342	,362

#### Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,724	,690	,885	,868	,882
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

**Parsimony-Adjusted Measures**

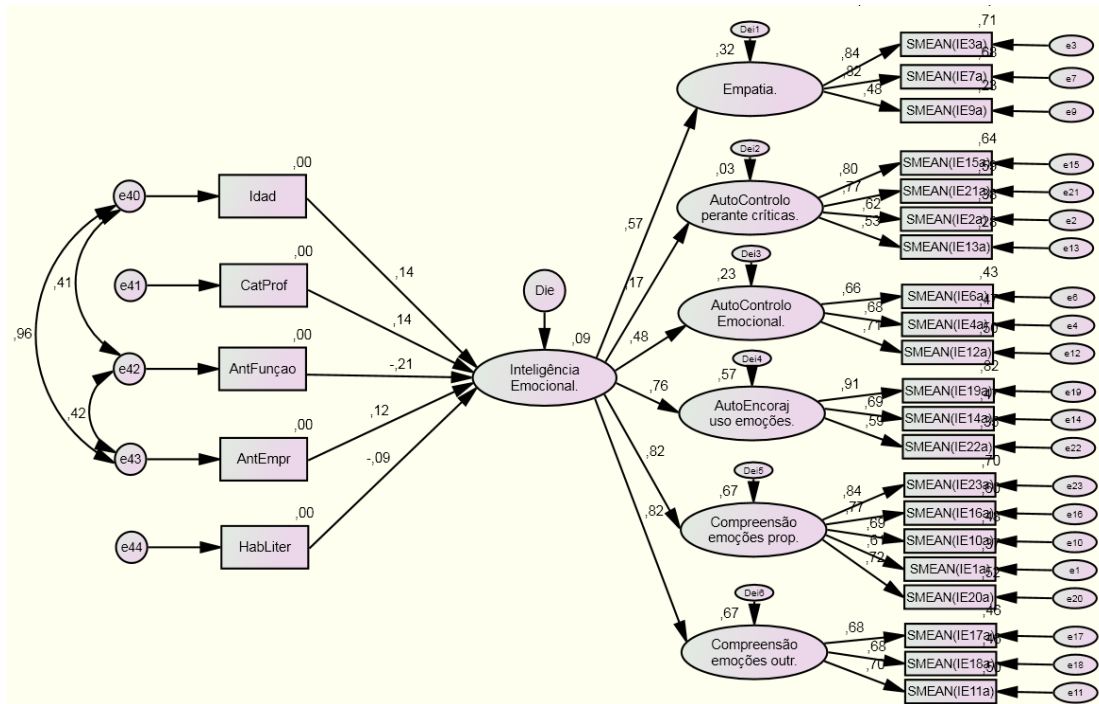
Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,892	,646	,787
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,067	,054	,079	,020
Independence model	,183	,174	,192	,000

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e40 <--> e43	69,430	9,322	7,448	***	par_26
e40 <--> e42	10,678	2,607	4,095	***	par_27
e42 <--> e43	10,272	2,450	4,193	***	par_28



## ANEXO M

### Inteligência Emocional

#### *Inteligência Emocional: Perspectiva Histórica*

Thorndike (1920) foi o primeiro a descrever a inteligência social como uma das muitas inteligências que o ser humano possui. Wechsler (1940) desenvolve o teste de QI, que teve grande influência na sociedade, e considera as emoções como a antítese do raciocínio e das capacidades cognitivas, (cit. por Rego e Fernandes, 2005).

Gardner (1983) apresenta a sua teoria das inteligências múltiplas que, de entre as sete competências que descreve, (inteligências lógico-matemática; linguística; espacial; corporal-cinestética; musical; interpessoal e intrapessoal), a inteligência pessoal é a que mais se aproxima da IE. O autor divide então esta competência em duas dimensões: a inteligência intrapessoal (capacidade de discriminação dos próprios sentimentos, identificando-os e usando-os de forma compreender e conduzir o comportamento), e inteligência interpessoal (capacidade de detectar e distinguir humores, temperamentos, motivações e intenções dos outros).

A partir da teoria das inteligências múltiplas Bar-On (1988) desenvolve o teste do Quociente Emocional (EQ). Esta teoria serviu de base a Salovey e Mayer (1990), para a formação do seu conceito de IE “um tipo de inteligência social, que envolve a capacidade de gerir as próprias emoções e as dos outros, de discriminar ambas e de usar a informação obtida no pensamento e nas acções” (1990, p. 189). Em 1997, Salovey e Mayer reformularam este conceito da seguinte forma: “...a capacidade de perceber, avaliar e expressar emoções com precisão; a capacidade de aceder e ou gerar sentimentos quando estes facilitam o pensamento; a capacidade de entender as emoções e o conhecimento emocional e a capacidade de regular emoções para promover o crescimento emocional e intelectual” (p.10).

Sendo que a definição original de IE foi conceptualizada como um conjunto de capacidades inter-relacionadas, (Mayer et al., 1997; Salovey et al., 1990), outros investigadores descreveram a IE como uma mistura de características muito variadas, muito disposicionais, como a felicidade, auto-estima, optimismo e auto-gestão, (Bar-On, 2004; Boyatzis & Sala, 2004; Petrides & Furnham, 2001; Tett, Fox & Wang, 2005, cit. por Mayer, Salovey & Caruso, 2008).

Goleman (1998), diz que IE é conhecer aquilo que se sente e saber lidar com esses sentimentos; para além disso, é também ser capaz de se auto-motivar para a realização de tarefas, ser criativo, ter noção dos sentimentos dos outros e criar relações de forma eficaz.

Com base nas diversas definições do constructo de IE podemos depreender que os indivíduos com elevada IE são os que utilizam a razão para compreender as suas próprias emoções bem como as dos outros e saber lidar com elas. Para além disso, recorrem às emoções para tomar decisões mais racionais bem como para compreender o contexto.

O aumento da investigação e teorização na área da IE, bem como os seus potenciais benefícios para o indivíduo e para a organização são notórios, pelo que se verificam duas abordagens distintas da IE: a Abordagem Corporativa (que destaca os modelos de Goleman e Bar-On) e a Abordagem Académica e Científica (que distingue o modelo de Mayer & Salovey). No entanto, neste trabalho, será apenas explorado o modelo da abordagem académica e científica por ser aquele que melhor se integra em contexto académico e científico.

#### *Inteligência Emocional: Abordagem Corporativa*

Este é o modelo com maior popularidade uma vez que a meados dos anos 90 o conceito da IE surgia com a noção das potencialidades que pode trazer às pessoas em geral. Goleman (1995, 1998, 1998<sup>a</sup>) foi um dos responsáveis por esta popularização e define a IE como a “capacidade de reconhecer os nossos sentimentos e os dos outros, de nos motivarmos e de gerirmos bem as emoções em nós e nas nossas relações” (1998, p. 323). Esta corrente desenvolveu-se com base na existência de características não intelectuais, nos seres humanos, que poderão contribuir para o desempenho. Assim, esta abordagem pressupõe e pretende medir traços de personalidade, competências e estados motivacionais que permitam o sucesso académico e profissional. No seu modelo misto Goleman apresentou um modelo com 25 aptidões, organizadas em 5 grupos: auto-consciência; auto-regulação, motivação, empatia e talento nas relações. Posteriormente o modelo foi reformulado e reduzido a 18 aptidões, organizadas em 4 grupos que, para o autor, será necessário revelar competências em qualquer um destes grupos para ser detentor de uma IE satisfatória (tabela 9).

Tabela 9 – Modelo Misto de Goleman (1995)

<b>Grupo</b>	<b>Aptidões / Competências</b>
Auto-consciência	Consciência emocional, auto-avaliação e auto-confiança
Auto-domínio	Auto-domínio, transparência, adaptabilidade, orientação para os resultados, iniciativa e optimismo
Consciência Social	Empatia, consciência organizacional e orientação para o serviço
Gestão das Relações	Desenvolvimento de outros, liderança, influência, catalisador de mudança, gestão de conflitos e trabalho de equipa e colaboração

Na perspectiva de Goleman a IE torna-se mais do que um conceito acerca da inteligência. Revela-se uma teoria do desempenho, sendo que todo o trabalho deste autor se centraliza nos conceitos de liderança profissional e sucesso.

Contudo, Cunha, Rego, Cunha, & Cardoso (2006), apontam vantagens e desvantagens ao modelo misto de Goleman. Assim, apresentam como vantagens o facto de incluir uma multiplicidade de traços; o facto desses traços manifestarem uma honesta validade facial/aparente; revela um elevado valor preditivo de diversas variáveis relevantes para a vida dos indivíduos e para o funcionamento das organizações e, pelo facto de ser um modelo útil para a compreensão da eficácia no mundo do trabalho. Como desvantagens indicam o facto de alguns dos traços do modelo já se incluírem no modelo dos *Big Five* da personalidade; a pouca clareza na forma como as competências são agrupadas; o modelo não inclui apenas traços e competências, mas também resultados da IE e torna-se difícil deduzir as fronteiras entre alguns traços.

Bar-On (1997) tem uma visão bastante alargada do constructo da IE, e definiu este conceito como todas as aptidões não cognitivas, conhecimento e competências que possibilitam ao indivíduo obter sucesso nas variadíssimas situações com que se depara.

Apresenta-nos então o Modelo Multi-factorial, onde sugere cinco competências de IE que agrupam 15 subcompetências:

Tabela 10 – Modelo Multi-factorial de Bar-On (1997)

Competências	Subcompetências
Competências Intrapessoais	Auto-respeito, auto-consciência emocional, assertividade, independência e auto-realização
Competências Interpessoais	Empatia, responsabilidade social e relacionamento interpessoal
Adaptabilidade	Resolução do problema, compreensão da realidade e flexibilidade
Gestão do Stress	Tolerância ao stress e controlo de impulsos
Humor Geral	Optimismo e felicidade

Competências estas que se traduzem em:

- capacidade de estar atento, perceber e expressar-se a si próprio
- capacidade de estar atento, perceber e de se relacionar com os outros
- capacidade de lidar com emoções fortes e controlar os seus impulsos

- capacidade de adaptar à mudança e resolver problemas de natureza pessoal ou social

*Inteligência Emocional: Instrumentos de Medida*

Tabela 11 – Escalas de medida da Inteligência Emocional mais usadas

Teste	Domínio de Amostragem	Itens	Escala
<i>Escalas de Auto Descrição</i>			
EQ-i (Emotional Quotient Inventory) Bar-On, 1997	Intrapessoal, Interpessoal, Adaptação, Gestão de stress, Humor Geral	15 escalas (132 itens)	Escala de 5 pontos; auto-relato
SSRI (Schuttle Self-Report Index) Schuttle et al., 1998	Modelo hierárquico de quatro ramos	1 teste (32 itens)	Escala de 5 pontos; auto-relato
ECI (Emotional Competence Inventory) Boyatzis et al. 2000	Auto-conhecimento, auto-gestão, sensibilização social, habilidades sociais	19 escalas (63 itens)	Escala de 7 pontos; auto-relato, chefia e colegas
TEIQue (Trait Emotional Intelligence Questionnaire) Petrides & Furnham, 2003	Amostragem de domínio global (principalmente modelo de quatro ramos e EQ-i)	15 escalas (144 itens)	Escala de 5 pontos; auto-relato
<i>Escalas de Desempenho</i>			
MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test Battery) Mayer et al., 2003	Modelo hierárquico de quatro processos mentais com superfatores estratégicos e experimentais	8 subescalas (2 por processo mental)	Rating scales e escolha múltipla

Fonte: adaptado de Matthews, Emo, Roberts & Zneider (2006, pp. 13)

*Inteligência Emocional: Qual a sua relevância em contexto organizacional?*

No contexto organizacional a IE tem sido considerada como uma competência essencial e indispensável e são vários os estudos e autores que relacionam esta variável com o desempenho (e.g. Dawn & Sojka, 2003). Outro dos temas que tem sido objecto de grande atenção, em simultâneo com a IE, é a liderança (e.g. Barling et al., 2000; Caruso et al., 2002; George, 2000; Goleman, 1998, 1999, 2002; Megerian & Sosik, 1996). Goleman, por exemplo, (1998) afirma que a IE é condição essencial para a eficácia dos líderes. Tal como os autores atrás referidos que sugerem que a IE é fundamental para uma liderança e um líder se tornarem eficazes, defendem que mesmo que um líder possua a melhor formação e um nível de inteligência elevado, nunca será bom líder se não for emocionalmente inteligente. De acordo com Goleman (1998), líderes mais eficazes são similares entre si e têm um alto nível de inteligência emocional. Goleman (1998,

p.93) afirmou, "inteligência emocional é a condição *sine qua non* da liderança. Sem ela, uma pessoa pode ter a melhor formação do mundo, uma mente incisivamente analítica, e uma infindável oferta de ideias inteligentes, mas continua a não ser um grande líder ". Goleman (1998) diz ainda que a IE desempenha um papel cada vez mais importante nos níveis mais elevados de uma empresa onde as diferenças das competências técnicas são de uma inegável importância.

Goleman (1995) refere que “na melhor das hipóteses, o QI contribui com cerca de vinte por cento para os factores que determinam o êxito na vida, o que deixa oitenta para outras forças” (p.54). Por outras palavras, Goleman (1995) sugere que as pessoas mais bem sucedidas, em termos pessoais e profissionais, nem sempre são intelectualmente brilhantes, mas todas elas são dotadas de um nível elevado de inteligência emocional. Por outro lado, algumas investigações sugerem que cerca de 90 por cento das competências necessárias para o sucesso da liderança são de natureza emocional e social (Goleman, 1998).

Mayer, Salovey & Caruso (2008), apresentam um conceito de IE, que se distingue de outras abordagens, por incluir a capacidade sofisticada de intervenção no processamento de informação sobre as emoções do próprio e dos outros, e pela capacidade de usar essa informação como um guia do pensamento e do comportamento. Isto é, indivíduos com altos níveis de IE prestam atenção à forma como usam, compreendem e gerem as emoções, e estas competências servem como funções adaptativas que, têm o potencial de benefício próprio bem como o dos outros. As atitudes, que espelham as emoções mais significativas para cada pessoa, ir-se-ão repercutir no seu comportamento, incluindo no comportamento organizacional. Cooper (1997) revela nos seus estudos que, quando as emoções são bem geridas produzem resultados positivos. Pois quando geridas com cuidado levam a sentimentos de confiança, lealdade, empenho, aumento de produtividade e satisfação, tanto a nível individual, como do grupo, como da organização. Mayer et al. (2000a) hipotetizam que os trabalhadores que têm níveis elevados de EI podem ter interações mais suaves com os membros das suas equipas de trabalho. Salovey et al. (1990), descobriram que os indivíduos com grande capacidade de perceber o rigor, apreciar e entender as emoções dos outros foram capazes de responder de forma mais flexível a mudanças nos seus ambientes sociais e construir redes de suporte. Mayer et al. (2000) propôs que um elevado nível de EI permite que o líder seja capaz de controlar melhor o modo como os elementos do grupo de trabalho se sentem e tomar as acções adequadas. Bass (1990), cit. por Madell et al., (2003), propõe que os líderes transformacionais devem possuir vários tipos de inteligência e que a inteligência social e emocional são fundamentais para que o líder tenha capacidade de inspirar e construir relacionamentos com os colaboradores. Mayer & Caruso (2002) apoiam a teoria de

Bass. Segundo estes autores a IE subjacente a relação das competências do líder. Alegam ainda que as organizações devem considerar a IE na selecção e desenvolvimento dos líderes.

Embora os estudos sobre o sucesso e desempenho dos trabalhadores não sejam muitos, os existentes demonstram uma relação positiva entre a IE e o desempenho em contexto organizacional. Exemplo disso é o estudo de Kelley & Caplan (1993), que revela a capacidade da IE em diferenciar um desempenho alto de um desempenho mediano em contexto de trabalho. Também Goleman (1995), revela pistas nos seus estudos para que se considere positivamente a relação entre a IE e o desempenho, afirma que as pessoas que atingem um melhor sucesso, tanto na vida profissional como na vida pessoal, são as que apresentam um nível elevado de inteligência emocional.

Outra das investigações empíricas que tem vindo a ser desenvolvida é a relação da IE e a satisfação com a vida e com o trabalho. Wong & Law (2002, cit. por Rego & Fernandes, 2005), verificaram que a IE dos líderes correlaciona-se fortemente com a satisfação e o empenhamento dos colaboradores. Também Ciarrochi et al. (2000, cit. por Rego & Fernandes, 2005), verificaram que a IE está relacionada com a satisfação com a vida, mesmo após o controlo de variáveis de personalidade e outras variáveis como o QI.

Rosete et al. (2005) investigaram a relação entre a IE (MSCEIT), personalidade (16PF5), QI (WASI) e eficácia da liderança. Concluíram que uma elevada IE está associada a uma maior eficácia na liderança, e que esta variável tinha um poder explicativo da variância verificada superior quer à personalidade quer ao QI.

A EI é um factor chave na capacidade do indivíduo ser socialmente eficaz George (2000) e Mayer et al. (2000b) cit. por Kerr, Garvin, Heaton & Boyle (2006) e é vista na literatura sobre liderança como uma chave determinante uma liderança eficaz (Ashkanasy e Tse, (2000); Hooijberg e Boal (2000); George, (2000), cit. por Kerr et al. (2006). George (2000) argumenta que líderes emocionalmente inteligentes podem promover a eficácia a todos os níveis nas organizações. A EI do líder desempenha um papel importante na qualidade e na eficácia das interações sociais com outros indivíduos (House & Aditya, 1996, cit. por Kerr et al., 2006).

#### *Inteligência Emocional: Críticas Apontadas*

As principais críticas apontadas ao conceito da IE referem sempre que é um conceito pouco estudado, um tanto controverso, que revela problemas a nível de medição e não reúne consenso (Zeidner, Roberts & Matthews, 2002).

Uma crítica apontada à abordagem corporativa, especialmente aos trabalhos de Goleman, deve-se ao facto do seu conceito ter como base aptidões não cognitivas, pelo que não poderá ser considerada uma inteligência, existindo assim uma contradição de termos (Afonso, 2008).

Daniel Goleman, que tanto tem tentado credibilizar as suas investigações, tem sido bastante criticado nos seus trabalhos, nomeadamente, que é pouco inovador nas conclusões sobre a IE. Outra crítica apontada prende-se com a sobreposição com os modelos de personalidade, pois se essas competências advêm da personalidade, não poderão ser consideradas como uma inteligência.

Zeidner et al. (2002) criticam em relação às últimas adaptações de Goleman et al. (2002), dizendo que a sua análise não descreve como distinguir a IE de outros traços e competências que possam influenciar a regulação e reconhecimento de emoções, ficando assim a IE como um conceito indefinido.

## **ANEXO N**

### **Emoção**

Etimologicamente a palavra emoção provém do latim *emovere* (movimentar, deslocar), ou *emotionem* que deriva de duas palavras latinas: *ex* (fora, para fora) e *motio* (movimento, acção). A acepção mais antiga é de “agitação popular, desordem”, posteriormente passou a ser documentada como “agitação da mente ou do espírito”. A sua raiz sugere que a moção é manifestada perante algumas situações que, devido à sua intensidade, nos mobilizam para algum tipo de acção.

#### *Abordagens às Emoções*

De todas as linhas de pensamento desenvolvidas para compreender as emoções a abordagem biológica de Charles Darwin, a abordagem corporal de William James e a abordagem psicoterapêutica de Sigmund Freud foram as que mais contribuíram para as definições contemporâneas do conceito emoção, estabelecendo a compreensão das emoções na tradição das ciências biológicas e sociais (Oatley & Jenkins, 2002).

### *Abordagem Biológica: Charles Darwin*

Oatley & Jenkins (2002) consideram que o livro mais importante sobre emoções jamais escrito foi o *The Expression of the Emotions in Man and Animals*, publicado em 1872 por Darwin. O que realmente interessava a Darwin eram “as expressões emocionais como prova possível da evolução da espécie humana, a continuidade do comportamento humano com o de outros animais e as bases físicas da mente” (Oatley & Jenkins, 2002, p.23).

Nas suas conclusões, Darwin avança que as expressões emocionais são padrões de acção que ocorrem mesmo não sendo imediatamente úteis. Isto é, a sua ideia principal é que as expressões da emoção derivam de hábitos que no nosso passado evolucionário foram um dia úteis. Baseando-se assim em mecanismos semelhantes a reflexos. As emoções podem ser consideradas como veiculadoras de informação que pode e deve ser processada, pois marcam as relações. Os significados emocionais são universais e regulares; Darwin argumenta que a linguagem emocional é adjacente a determinadas expressões faciais e posturais, bem como sinais comuns à espécie (e.g. Mayer et al., 2000; Ekman et al., 2003).

A perspectiva de Darwin assenta portanto no facto de que as emoções possuem uma qualidade primitiva. Mantendo laços com o nosso passado, tanto com o passado da nossa espécie, como a nossa própria história individual.

### *Abordagem Corporal: James-Lange*

No seu livro *The Principles of Psychology*, editado em 1890, William James afirma “as mudanças corporais seguem directamente a percepção do facto excitante... e do sentimento das mesmas mudanças à medida que ocorre, É a emoção.” (p. 449, cit. por Oatley & Jenkins, 2002). James considera que a experiência subjectiva da emoção é a tomada de consciência das mudanças corporais, por consequência a um estímulo desencadeador (Oatley & Jenkins, 2002; Gleitman, 2003). Paralelamente, o dinamarquês Carl Lange (1885) havia desenvolvido uma teoria similar à de William James, tornando-se assim conhecida como a teoria das emoções James-Lange.

A teoria sublinha a personificação das emoções, mantendo a ideia de que os sentimentos corporais contribuem para a intensidade com que as emoções são sentidas. Atender às sensações corporais é, para muitos, contribuir para o processo de redução de stress e controlo de ansiedade (Oatley & Jenkins, 2002). James falava assim de emoções grosseiras (modificações corporais como transpirar, tremer, taquicardia, etc.), que estão associadas a distúrbios corporais que podem

ser tão fortes, que causam medo. “Agitando o corpo, as nossas emoções mostram-nos que algo de importante está a acontecer” (Oatley & Jenkins, 2002, p.27).

Ainda sob a análise dos mesmos autores, James propôs que sem o efeito das emoções tudo seria “baço”, pois são as emoções que provocam “cor e calor à vivência”. Esta ideia de cor associada às emoções permanece, ainda hoje, nos entendimentos psicológicos da emoção (Oatley & Jenkins, 2002).

#### *Abordagem Psicoterapêutica: Sigmund Freud*

Freud propôs três teorias acerca dos efeitos de questões emocionalmente significativas: a teoria dos traumas emocionais (Freud e Breuer, 1895, cit. por Oatley & Jenkins, 2002); a teoria dos conflitos internos (Freud, 1915-1916, cit. por Oatley & Jenkins, 2002) e a teoria da compulsão à repetição (Freud, 1920, cit. por Oatley & Jenkins, 2002). Apesar de Freud não ter desenvolvido uma teoria das emoções enquanto tal, a teoria dos traumas iniciais, que analisaremos aqui, fala-nos dos efeitos emocionais oriundos de determinados eventos, normalmente de cariz sexual, que podem ser tão prejudiciais que deixam marcas psicológicas, afectando o resto da vida das pessoas.

O famoso caso de Katharina (Freud e Breuer, 1895, cit. por Oatley & Jenkins, 2002), em que uma jovem de 18 anos sofre de medo, falta de ar, vertigens, com um zumbido e martelar constantes na cabeça (actualmente denominado por ataque de pânico), fundamentou a teoria dos efeitos emocionais. Estes ataques podem em perturbações ansiosas (que são habitualmente estados incapacitantes crónicos, em que uma pessoa pode perder toda a confiança e sentir-se incapaz de participar na vida social (ver American Psychiatric Association, 1996). No que diz respeito às emoções, estes ataques são episódios de medo com perturbações corporais violentas do tipo que William James descreveu. Os ataques de pânico acontecem frequentemente sem qualquer noção do objecto que produz esse medo e, muitas vezes, fazendo quem sofre deles pensar que estas perturbações causarão a morte (ver American Psychiatric Association, 1996). Após longa conversa com Katharina, Freud percebeu que o objecto temido era o próprio pai de Katharina, por a assediar sexualmente.

Freud demonstrou que as emoções nem sempre são simples. Podem ser sentidas de forma obscura e com efeitos incompreensíveis para os próprios. Pelo que algumas emoções e respectivos significados se tornam mais claros apenas quando os exprimimos, ou a conversar sobre eles com outra pessoa, ou reflectindo sobre eles (Oatley & Jenkins, 2002). Tais emoções, ao se tornarem profundamente incapacitantes ou perturbadoras, são chamadas de sintomas. Os

sintomas conservam as suas bases emocionais, embora possam ser mais intensos e mais duradouros do que as emoções comuns.

Para compreender as emoções, Freud iniciou a ideia de que a mente parece “prevenir-se contra emoções desagradáveis” deliberada ou involuntariamente. Chamou a estes processos mecanismos de defesa, ideia esta desenvolvida pela sua filha Anna Freud (1937, cit. por Oatley & Jenkins, 2002).

Até aqui falámos de autores que contribuíram para a fundação da psicologia das emoções, mas que não foram, de todo, os primeiros a pensar sobre as emoções. Encontram-se reflexões acerca das emoções com Aristóteles, René Descartes, Baruch Espinosa e George Eliote, representando correntes importantes do pensamento referente às emoções recorrendo a bases filosóficas e literárias.

Numa perspectiva mais contemporânea surgem, e. g., Magda Arnold e Sylvian Tomkins com as novas teorias psicológicas.

#### *As novas teorias Psicológicas: Magda Arnold e Sylvian Tomkins*

A segunda metade do século XX foi a rampa de lançamento para as novas teorias psicológicas acerca das emoções. Autores como Arnold e Gasson (1954) e Tomkins (1954) (ambos citados por Oatley & Jenkins, 2002) tiveram um papel importante no desenvolvimento das emoções. Arnold propôs que as emoções se baseiam na apreciação de eventos e Tomkins apresentou a ideia que instigou a investigação das expressões emocionais do rosto.

Na investigação moderna sobre as emoções surge a «apreciação» que se aplica à ideia de que qualquer emoção se baseia na avaliação de um evento, i.e, se sabemos que se realizam apreciações, podemos prever a emoção; e se sabemos o que é a emoção, é possível descrever as apreciações. Arnold e Gasson (1954) propuseram que a emoção liga o eu ao objecto: “Uma emoção... é uma tendência sentida em relação a um objecto julgado adequado, ou afastada de um objecto julgado inadequado, reforçada através de mudanças corporais específicas, de acordo com o tipo de emoção” (cit. por Oatley & Jenkins, 2002). Nesta linha, se um objecto é considerado adequado e se está presente, estamos perante as emoções impulsivas (e.g. o amor); se um objecto é julgado inadequado e não está presente, são as emoções de contenção (e.g. o medo).

Tomkins (1954, cit. por Oatley & Jenkins, 2002) com a sua teoria de *feedback* corporal centrou-se no lado motor das emoções, defendendo que o rosto e as expressões faciais são amplificadores primários das emoções nos humanos. Com base nesta teoria o rosto tornou-se um ponto central na investigação das

emoções, pois as mudanças fisiológicas do fluxo sanguíneo e dos movimentos dos músculos aumentam a fim de canalizar a atenção para uma necessidade ou objectivo particular.

### *Emoção: definição do conceito*

De uma forma subjectiva, existem poucos factos psicológicos que se comparem às emoções. Marcam acontecimentos importantes na nossa vida, mas mais do que isso, as emoções influenciam a forma como reagimos a esses acontecimentos. Assim, as emoções podem causar impactos importantes no bem-estar subjectivo das pessoas, na saúde física e mental, nas interacções sociais, bem como influenciar a capacidade de resolução de problemas (Smith & Lazarus, 1990, cit. por Mayer, Caruso & Salovey, 2000).

Após toda a evolução em torno das emoções estas estão divididas em dois grupos: as emoções básicas ou primárias (medo, cólera, tristeza, alegria e surpresa), que são um conjunto de emoções presentes no nascimento, ou que emergem no primeiro ano de vida (Izard et al., 1995 cit. por Shaffer, 2005), e que alguns teóricos acreditam ser biologicamente programadas por emergirem em bebés nas mesmas idades e serem interpretadas de forma similar, independentemente do contexto cultural (Camras et al., 1992; Izard et al., 1982, 1993 cit. por Shaffer, 2005; Izard, 1991, 1994; Ekman, 1992 cit. por Gleitman, Fridlund & Reisberg, 2003); e as emoções complexas ou secundárias (embaraço, vergonha, culpa, orgulho e inveja), que são emoções auto-conscientes e auto-avaliativas que surgem a partir do segundo ano de vida e dependem, em parte, do desenvolvimento cognitivo (Shaffer, 2005; Gleitman e colaboradores, 2003).

Mas afinal, o que são as emoções? As emoções são o centro da vida mental humana. Campos et al., (1994, cit. por Oatley & Jenkins, 2002), definem as emoções como “processos que estabelecem, mantêm, alteram ou terminam a relação entre a pessoa e o meio em assuntos importantes para a pessoa”. Um pouco na linha de William James, António Damásio (1995) define emoção como “um conjunto de mudanças que ocorrem quer no corpo, quer no cérebro e que normalmente é originado por um determinado conteúdo mental” (Damásio, 199, p.273). Por outras palavras, a emoção é também vista como um sistema organizado de respostas que coordena e organiza mudanças fisiológicas, perceptivas, experienciais e cognitivas em experiências coerentes de humores e sentimentos como a felicidade, raiva, tristeza e surpresa (Smith & Lazarus, 1990, cit. por Mayer, Caruso & Salovey, 2000). As emoções são acções ou movimentos que ocorrem no rosto, na voz, ou em comportamentos específicos; “As emoções desenrolam-se no teatro do corpo” (Damásio, 2003). Também para Mayer e colaboradores (2000)

as emoções são acontecimentos internos que coordenam vários subsistemas psicológicos incluindo respostas fisiológicas, cognição e atenção consciente. As emoções surgem tipicamente em resposta às mudanças nas relações das pessoas.

Num outro trabalho, Mayer, Salovey, Caruso & Sitarenio (2001) afirmam que a informação emocional é bissocial, isto é, tem origem biológica, mas pode também ser aprendida. Os autores relatam que a informação emocional diz respeito às relações entre as pessoas e destas com as instituições culturais, artefactos, ideias e regras de comportamento. Estando assim associada à forma como os homens sobrevivem e interagem com o seu meio ambiente, onde os significados emocionais são construídos através da experiência. Para estes autores a coordenação de múltiplos processos é uma característica principal da emoção, tal como a regulação da emoção. Esta posição reforça a importância interpessoal e transaccional das emoções destacando as inter-relações com o ambiente. Na mesma linha Lopes et al., (2004) salientam que as competências emocionais são importantes nas interações sociais, não só porque as emoções alimentam as funções comunicativas e sociais, mas também porque contêm informação sobre os pensamentos e as intenções das pessoas e coordenam os encontros sociais. Assim, para que ocorra uma interação social positiva e satisfatória é necessário que os indivíduos percebam, processem e giram a informação emocional de forma inteligente. Damásio (2003) afirma que se algumas emoções são inatas e estão prontas para ser usadas a seguir ao nascimento, o mesmo não acontece com outras, que requerem “um grau mínimo de exposição apropriada ao ambiente” (p. 64).

É a visão de que as competências emocionais são cruciais para a adaptação em diferentes contextos, que tem suscitado o interesse pela Inteligência Emocional e inspirado as muitas investigações no âmbito clínico, educacional e organizacional.

## **ANEXO O**

### **Inteligência**

#### *Inteligência: definição do conceito*

Enquanto a emoção é uma resposta mental organizada a um evento que inclui aspectos fisiológicos, experimentais e cognitivos (Mayer, Caruso & Salovey, 2000), a inteligência, embora possua varias definições, foca-se essencialmente no raciocínio abstracto e, secundariamente, à adaptação. Talvez a definição mais citada de inteligência seja de Wechsler (1958, cit. por Salovey

& Mayer, 1990; Kline, 1991), que diz que a inteligência é o agregado de capacidades ou a capacidade global, que o indivíduo possui para agir com propósito, para pensar racionalmente e para lidar eficazmente com o seu ambiente. Não muito diferente da definição apresentada por Wechsler, a inteligência é definida mais comumente como a capacidade de aprender, compreender e lidar com novas situações (Kline, 1991).

Autores como Francis Galton (1822-1911), James Cattell (1860-1944), Alfred Binet (1857-1911), Charles Spearman (1863-1945), L.L. Thurstone (1887-1955) foram fundamentais para o desenvolvimento do constructo de inteligência. Contudo, a falta de consenso entre as diferentes definições de inteligência no seu significado deve-se ao facto do seu “carácter polimorfo” (Sternberg, 2000a cit. por Almeida, Guisande & Ferreira 2009). Galton definia inteligência como “força ou poder mental”; Cattell é o pai dos “testes mentais”; Binet fala de uma medida directa da capacidade intelectual; Spearman apresenta a teoria do factor *g*, como sendo uma aptidão para pensar de forma abstracta, raciocinar ou “aprender relações” e outros afirmavam ser uma capacidade de bom senso ou julgamento, ou aptidão para formar associações complexas (Almeida e colaboradores, 2009). Estas características continuam actuais.

“Although the word intelligence (as a unitary concept) continues to be useful in everyday life, this does not represent a good scientific concept” (Horn, 1986, p. 69, cit. por Anderson, 2000)

## **ANEXO P**

### Personalidade

#### *Breve Evolução Histórica*

A palavra personalidade é originária do latim e deriva da palavra *persona* que significa máscara de actor, contudo foi adquirindo diversos significados ao longo da sua evolução. Allport (1897-1967), Cattell (1905 – 1998), Guilford (1957, 1959), Eysenck (1970) e mais tarde, Costa e McCrae (1985) foram os principais responsáveis pela definição e mensuração deste constructo.

Allport (1937) apresenta a Teoria dos Traços da Individualidade enfatizando as diferenças individuais que são mais ou menos estáveis no tempo e contribui para o desenvolvimento da mensuração destes traços através de testes. Define a personalidade como “a organização

dinâmica dos sistemas psicofísicos que determinam, no interior do indivíduo, seus ajustamentos únicos ao meio.”

Cattell (1943) fala-nos sobre a Teoria Analítico-Factorial dos Traços e define a personalidade como “aquilo que permite predizer o que uma pessoa fará numa dada situação” e traço como “aquilo que define o que uma pessoa fará ao deparar com uma situação definida”. Desenvolveu a escala 16PF (*Sixteen Personality Factor Questionnaire*), como as provas de Dados Q, Dados T e Dados L. Cattell foi pioneiro nos métodos de pesquisa Multivariados, que passa pela recolha de um conjunto de dados dos indivíduos e a sua relação com determinada variável. Com as contribuições de Pearson e Spearman, na operacionalização empírica da teoria dos traços, através de métodos estatísticos para a avaliação das capacidades humanas, o aparecimento da Análise Factorial viria a desempenhar um papel fundamental nos valiosos contributos prestados por Eysenck, Thurstone, Cattell e Guilford.

Após vários anos e trabalhos de escrutínio surge o modelo dos *Big Five* que consiste numa representação da estrutura da personalidade em termos de 5 dimensões básicas (Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade, Neuroticismo e Abertura à Experiência), sendo cada um deles designado a partir de um traço geral que compreende o tema semântico compartilhado pelos traços que contribuem para esse factor. Na origem do nome dos factores estão envolvidas duas tradições: a tradição lexical e a tradição do estudo com questionários (McCrae & John, 1992).

Vários instrumentos foram desenvolvidos para operacionalizar a teoria dos *Big Five*, sendo o mais conhecido, o NEO-PI (*Neuroticism, Extroversion, and Openness to Experience – Personality Inventory*) de Costa e McCrae (1985), revisto em 1992 (NEO-PI-R) pelos seus autores (Costa, McCrae & Jónsson, 1999). Esta escala surge de estudos feitos com base na escala 16PF (*Sixteen Personality Factor Questionnaire*) de Cattell et al. (1970, cit. por John et al., 2008). É então uma escala com 240 itens e por ser bastante longa (demora cerca de 45 minutos a responder), Costa & McCrae (1992, cit. por Costa et al., 1999) desenvolveram o NEO-FFI (*NEO-Five Factor Inventory*) de 60 itens, optimizando assim o tempo de resposta para 20 minutos. Para atender à necessidade de ter instrumentos de medida dos *Big Five* curtos e transversais ao estudo da personalidade foi construído o BFI (*Big Five Inventory*) de 44 itens (John, Donahue & Kentle, 1991, cit. por John et al., 2008; Rammstedt & John, 2007). Os 44 itens foram seleccionados com base em análises factoriais resultantes de grandes amostras com universitários. Contudo, a sociedade evolui, e o que antes parecia extremamente curto, agora parece entediante, sendo necessário recorrer a estratégias motivacionais para os participantes. Por outro lado, os investigadores deparam-se com grandes dificuldades relacionadas com a limitação de tempo para avaliação de dados (e.g. Bártolo-

Ribeiro & Aguiar, 2008; Rammstedt & John, 2007). Surge então o BFI-10 (Rammstedt & John, 2007) de 10 itens.

Tabela 12 – Dimensões da Personalidade, pólo positivo e negativo e seus respectivos traços

<i>Factor I: Extroversão</i>	
<b>Pólo Positivo do Factor</b>	<b>Traços</b>
Gregarismo	Extrovertido, gregário, sociável
Expressividade	Comunicativo, expressivo, linguagem verbal
Espontaneidade	Despreocupado, de bem com a vida, espontâneo
Nível de energia	Activo, energético, vigoroso
Tagarelice	Falador, palavroso
<b>Pólo Negativo do Factor</b>	
Indiferença	Secretivo, pouco sociável, retirado
Silêncio	Quieto, silencioso, calado
Reserva	Independente, reservado, secreto
Acanhamento	Acanhado, tímido
Inibição	Inibido, contido
<i>Factor II: Amabilidade</i>	
<b>Pólo Positivo do Factor</b>	<b>Traços</b>
Cooperação	Amável, agradável, cooperativo, útil, paciente, pacífico, razoável
Amabilidade	Amável, cordial, amigável, genial, agradável
Empatia	Atencioso, gentil, simpático, confiante, compreensivo
Calma	Brando, incriticável, desinteressado
Cortesia	Cortês, diplomático, educado, respeitoso, delicado
<b>Pólo Negativo do Factor</b>	
Beligerância	Antagónico, argumentativo, combatente, briguento
Criticidade	Rabugento, duro, implacável, insensível
Autoritarismo	Autoritário, mandão, exigente, dominante, manipulativo
Grosseiro	Abusivo, desrespeitoso, descortês, imprudente, rude, desdenhoso
Crueldade	Cruel, impiedoso, vingativo
<i>Factor III: Conscienciosidade</i>	
<b>Pólo Positivo do Factor</b>	<b>Traços</b>
Organização	Ordeiro, organizado, sistemático
Eficiência	Conciso, exacto, eficiente, delicado, auto-disciplinado
Segurança	Seguro, confiável, responsável
Precisão	Meticuloso, perfeccionista, preciso
Persistência	Diligente, persistente, tenaz, completo

**Pólo Negativo do Factor**

Desorganização	Desorganizado, ineficiente, sem rumo, desmiolado, desleixado
Negligência	Descuidado, negligente, dependente, inconsciente, instável
Inconsistência	Errático, inconsistente, imprevisível
Esquecimento	Esquecido, distraído
Imprudência	Imprudente, precipitado, inconsequente

---

*Factor VI: Neuroticismo*

---

**Pólo Positivo do Factor****Traços**

Serenidade	Desapaixonado, tranquilo, frio
Independência	Autónomo, independente, individualista

**Pólo Negativo do Factor**

Insegurança	Defensivo, irritável, inseguro, negativo, auto-crítico, auto-piedoso
Medo	Ansioso, medroso, nervoso
Instabilidade	Temperamental, sensível, instável
Emocional	Emocional, excitável
Inveja	Invejoso, ciumento

---

*Factor V: Abertura à Experiência*

---

**Pólo Positivo do Factor****Traços**

Intelectualidade	Contemplativo, intelectual, introspectivo, meditativo, filosófico
Profundidade	Complexo, profundo
Introspecção	Providente, perspicaz, perceptivo
Criatividade	Artístico, criativo, imaginativo, inovador, inventivo

**Pólo Negativo do Factor**

Superficialidade	Superficial, prosaico, irreflectido
Falta de imaginação	Sem criatividade, sem imaginação
Falta de perspicácia	Imperceptível, desatento
Estupidez	Maçante, ignorante, estúpido

---

Fonte: adaptado de Goldberg (1990, pp. 1224-1225)

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afonso, C. (2008). *A Liderança e a Inteligência Emocional, que efeitos no Desempenho?* (Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações). Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Almeida, L. S.; Guisande, M. A. & Ferreira, A. I. (2009). *Inteligência: Perspectivas Teóricas*, 1ª Ed. Coimbra: Almedina.

- American Psychiatric Association (1996). *DSM-IV: Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais*. (4ª Ed.). Lisboa Climepsi.
- Anderson, J. R. (2000). *Cognitive Psychology and Its Implications*, (5ª Ed). New York: Worth Publishers.
- Barling, J., Slater, F., & Kelloway, E. (2000). Transformational leadership and emotional intelligence: An exploratory study. *The Leadership and Organizational Development Journal*, 21: 157-161.
- Bar-On, R. (1988). *The development of a concept of psychological well-being*. Doctoral dissertation, Rhodes University, South Africa. Consultado em 06 de Novembro de 2008 através de <http://www.reuvenbaron.org/about-reuven-baron/resume.php>
- Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): User's Manual*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bártolo-Ribeiro, R., Aguiar, R. (2008). Avaliação rápida da personalidade: Estudo preliminar da versão portuguesa reduzida de 10 itens do *Big Five Inventory*. *Actas da XII Conferência Avaliação Psicológica: Formas e Contextos*. Universidade do Minho.
- Caruso, R., Mayer, D. & Salovey, P. (2002). Relation of an ability measure of emotional intelligence to personality. *Journal of Personality Assessment*, 79(2): 306-320.
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38: 476-506.
- Cooper, R. (1997). Applying emotional intelligence in the workplace. *Training and development*, 51(12): 31-38.
- Costa, P. T., McCrae, R. R. & Jónsson, F. H. (1999). Validity and utility of the Revised NEO Personality Inventory: Examples from Europe. In Raad, B. & Perugini, M. (Eds.), *Big Five Assessment* (pp. 61-77). Hogrefe & Huber Publishers.
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R. & Cardoso, C. (2006). *Manual de comportamento organizacional e gestão*, 5ª Ed. Lisboa: Editora RH.
- Damásio, A. (1995). *O Erro de Descartes: Emoção, Razão e Cérebro Humano*. Mem-Martins: Publicações Europa-América.
- Damásio, A. (2003). *Ao Encontro de Espinosa: As Emoções Sociais e a Neurologia do Sentir*, (2ª Ed.) Mem Martins: Publicações Europa-América.
- Dawn, R. & Sojka, J. (2003). Developing effective salespeople: Exploring the link between emotional intelligence and sales performance. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(3): 211-220.

- Ekman, P., Campos, J., Davidson R. J., & De Waals, F. (2003). Emotions inside out: 130 years after Darwin's "The Expression of the Emotions in Man and Animals" (Vol. 1000). New York: Annals of the New York Academy of Sciences.
- Gardner, H. (1983). The Theory of Multiple Inteligences. In Routledge (Eds.), *Handbook of Educational Ideas and Practices*, (930-938). London and New York.
- George, J. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53(8): 1027-1055.
- Gleitman, H., Fridlund, A. J. e Reisberg, D. (2003). *Psicologia*, (6ª Ed.) Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59: 1216-1229.
- Goleman, D. (1995). *Inteligência Emocional*, (1ª Ed.) Lisboa: Temas e Debates.
- Goleman, D. (1998). What makes a leader?, *Harvard Business Review*, 82-91.
- Goleman, D. (1998a). *Trabalhar com inteligência emocional*, (1ª Ed.) Lisboa: Temas e Debates.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & Mckee (2002). *Os Novos Líderes: A Inteligência Emocional nas Organizações*. Lisboa: Gradiva Publicações.
- John, O. P., Naumann, L. P. & Soto, C. J. (2008). Paradigm Shift to the Integrative *Big Five* Trait Taxonomy. In John, O. P., Robins, R. W. & Pervin, L. A. (Eds.) *Handbook of Personality: Theory and Research*, (pp. 114-158). New York: Guilford.
- Kelley, R. & Caplan, J. (1993). How Bell Labs creates star performers. *Harvard Business Review*, 128-139.
- Kerr, R., Garvin, J., Heaton, N. & Boyle, E. (2006). Emotional intelligence and leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4): 265-279.
- Kline, P. (1991). *Intelligence: The Psychometric View*. London: Routledge.
- Lopes, P. N., Brackett, M. A., Nezlek, J., Schütz, A., Sellin, I. & Salovey, P. (2004). Emotional Intelligence and social interaction. *Personality and social Psychology Bulletin*, 30(8): 1018-1034.
- Mandell, B. & Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: A gender comparison. *Journal of Business and Psychology*, 17(3): 387-404.
- Matthews, G., Emo, A., Roberts, R. D. & Zneider, M. (2006). What is this thig called emotional intelligence? In Murphy, K. R. (Eds), *A Critique of Emotional Intelligence: What are the problems and how can they be fixed?* (pp. 3-36). Pennsylvania State University: Lawrence Erlbaum Associates.

- Mayer, J. D. & Caruso, D. R. (2002). The effective leader: Understanding and applying emotional intelligence. *Ivey Business Journal*, 1-5.
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. (2000). *Models of emotional intelligence*. In R. Sternberg (Ed.) Handbook of Intelligence. (p.396-420). Cambridge: Cambridge University Press.
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. R. (2008). Emotional Intelligence New Ability or Eclectic Traits? *American Psychologist*, 63(6): 503-517.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. & Sitarenios, G. (2001). Emotional intelligence as a standard intelligence. *Emotion*. 1, p. 232-242.
- McCrae, R. & John, O. (1992). Introduction to the Five-Factor Model and its Applications. *Journal of Personality*, 60: 175-215.
- Megerian, L., & Sosik, J. (1996). An affair of the heart: Emotional intelligence and transformational leadership. *Journal of Leadership Studies*, 3(3): 31-48.
- Oatley, K. e Jenkins, J. M. (2002). *Compreender as Emoções*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Rammsted, B. & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41: 203-212.
- Rego, A. & Fernandes, C. (2005). Inteligência Emocional: Contributos Adicionais para a validação de um instrumento de medida. *Psicologia*. [online] vol.19, no.1-2 p.139-167. Consultado em 06 de Novembro de 2008 através de <http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/psi/v19n1-2/v19n1-2a07.pdf>
- Rosete, D. & Ciarrochi, J. (2005). Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(5): 388-399.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and personality*, 9(3): 185-211.
- Shaffer, D. R. (2005). *Psicologia do Desenvolvimento: Infância e Adolescência*, 6ª Ed. São Paulo: Pioneira Thomson.
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. Harper's Magazine, p.140.
- Wechsler, D. (1940). Nonintellective factors in general intelligence. *Psychological Bulletin*, 37: 444-445.
- Zeidner, M., Roberts, R. & Matthews, G. (2002). Can Emotional Intelligence be schooled? A critical review. *Educational Psychologist*, 37: 215-231.