



# Ispá

Instituto Universitário  
de Ciências Psicológicas,  
Sociais e da Vida

ENTRE EMOÇÕES E PROPÓSITO: UM ESTUDO INTERGERACIONAL SOBRE A  
RELAÇÃO ENTRE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL, ORIENTAÇÃO PARA O  
TRABALHO E EQUILÍBRIO VIDA-TRABALHO

MARIA DO CARMO SARAIVA E SOUSA DE HENRIQUES LEBRE

Orientação de Dissertação:

PROFESSOR DOUTOR FILIPE LOUREIRO

Professor de Seminário de Dissertação

PROFESSOR DOUTOR FILIPE LOUREIRO

PROFESSOR DOUTOR PEDRO ALMEIDA

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

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2025

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Professor Doutor Filipe Almeida, apresentada no Ispa – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações

## **Agradecimentos**

Após estes cinco anos, tenho a sorte de poder dizer que este percurso foi uma ótima experiência, e que o concluo a sentindo-me realizada com a escolha académica que fiz. No entanto, uma parte muito significativa deste sentimento deve-se às pessoas que tenho à minha volta, aquelas que sempre me apoiaram, acompanharam e nunca duvidaram de mim.

Em primeiro lugar, expresso o meu profundo agradecimento aos meus orientadores, Professor Filipe Loureiro e Professor Pedro Almeida, por me terem acolhido no seminário, pela disponibilidade constante, pelas horas extraordinárias dedicadas a esclarecer dúvidas, orientar decisões e acompanhar cada etapa deste processo.

Aos meus pais, obrigada por acreditarem em mim mais do que eu própria muitas vezes acreditei. Obrigada por nunca duvidarem das minhas capacidades, por estarem sempre lá, por apoiarem as minhas decisões e por me incentivarem a mudar se for para ser mais feliz. Obrigada, não só pelo apoio, mas principalmente por me acompanharem em cada etapa. Estiveram sempre lá, seja para celebrar uma conquista ou para me amparar nos momentos menos bons. São a minha maior força e motivação para dar o meu melhor.

Ao Vasco, meu namorado, um enorme obrigada por me acompanhares desde o início, pelo apoio incondicional, por seres o meu porto seguro, por me ouvires em todos os momentos e ajudares a descomplicar mesmo o que parece mais difícil. Juntos somos a melhor equipa.

Agradeço também às minhas amigas dentro e fora do ISPA, pelos conselhos, pela ajuda, pelos estudos, e pela companhia. Neste último ano, entre estágio, tese, trabalho e vida pessoal, fizeram uma importante parte do meu equilíbrio.

## Resumo

A Inteligência Emocional (IE) é considerada um recurso psicológico essencial para a adaptação ao contexto de trabalho, contribuindo para o bem-estar, as relações sociais e a gestão de diferentes exigências profissionais. Simultaneamente, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Work Life Balance, WLB) e a orientação para o trabalho (Work Orientation, WO) são dimensões fundamentais da experiência de trabalho atual, influenciando o envolvimento, a motivação e a realização. Neste estudo pretendeu-se analisar as relações entre inteligência emocional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e orientações para o trabalho, considerando ainda o impacto das diferenças geracionais nestas variáveis. Participaram 246 trabalhadores portugueses, entre os 18 e os 69 anos ( $M = 40.83$ ,  $DP = 14.37$ ), que responderam à versão portuguesa da *BEIS-16* (Davies et al., 2010), da *Work-Life Balance Scale* (Brough et al., 2014) e do *Work Orientation Questionnaire* (Willner et al., 2020). Os resultados indicaram que existe uma associação positiva entre Inteligência Emocional e Equilíbrio entre vida e trabalho, sobretudo através da autoavaliação e regulação emocional. Verificou também que a IE se relaciona positivamente com orientações vocacionais e relacionais para o trabalho (*Calling* e *Social Embeddedness*). Enquanto existe uma associação negativa entre as orientações *Job* e *Career* e Equilíbrio entre vida e trabalho. A WO revelou mediar parcialmente a relação entre IE e WLB. Foram observadas diferenças entre gerações, as mais velhas apresentaram níveis mais altos de IE e WLB, e as mais novas demonstraram maior orientação para o trabalho. Os resultados reforçam a importância de promover competências emocionais e de políticas organizacionais que valorizem culturas de trabalho equilibradas e ajustadas à diversidade geracional.

*Palavras-chave:* Inteligência Emocional, Equilíbrio Vida-Trabalho, Orientação para o Trabalho, Diferenças Geracionais, Bem-estar Organizacional

## Abstract

Emotional Intelligence (EI) is recognized as a key psychological resource for adapting to the work environment, contributing to well-being, social relationships, and the management of diverse professional demands. At the same time, Work–Life Balance (WLB) and Work Orientation (WO) are fundamental dimensions of contemporary work experience, influencing engagement, motivation, and personal fulfillment. This study aimed to analyse the relationships between emotional intelligence, work–life balance and work orientations, while also considering the impact of generational differences on these variables. A total of 246 Portuguese workers, aged between 18 and 69 years ( $M = 40.83$ ,  $DP = 14.37$ ), participated in the study and completed the Portuguese versions of the *BEIS-16* (Davies et al., 2010), the *Work–Life Balance Scale* (Brough et al., 2014), and the *Work Orientation Questionnaire* (Willner et al., 2020). The results indicated that higher levels of EI are associated with a more positive perception of work–life balance, particularly through emotional self-awareness and regulation. EI was also found to be related to vocational and relational work orientations (Calling and Social Embeddedness), whereas orientations focused on Job and Career were associated with lower levels of balance. Additionally, WO was found to partially mediate the relationship between EI and WLB. Generational differences were also observed: older workers reported higher levels of EI and WLB, while younger workers demonstrated a stronger orientation towards work. Overall, these findings highlight the importance of promoting emotional competencies and organizational policies that support balanced work cultures and acknowledge generational diversity.

*Keywords:* Emotional Intelligence, Work–Life Balance, Work Orientation, Generational Differences, Organizational Well-Being

## Índice

<b>Introdução</b> .....	1
<b>Revisão da Literatura</b> .....	2
Inteligência Emocional .....	2
Work Life Balance .....	6
Work Orientation .....	9
Relação entre as variáveis .....	12
<b>O Presente Estudo</b> .....	14
<b>Método</b> .....	16
Participantes e Delineamento .....	16
Instrumentos .....	16
Brief Emotional Intelligence Scale ( <i>BEIS</i> ) .....	16
<i>Work–Life Balance Scale</i> .....	19
<i>Work Orientation Questionnaire</i> (WOQ) .....	20
Procedimento .....	21
<b>Resultados</b> .....	22
Análise das qualidades psicométricas dos instrumentos.....	22
Brief Emotional Intelligence Scale ( <i>BEIS</i> ) .....	22
<i>Work–Life Balance Scale</i> .....	24
<i>Work Orientation Questionnaire</i> (WOQ) .....	25
Análise das estatísticas descritivas das variáveis em estudo .....	26
Brief Emotional Intelligence Scale ( <i>BEIS</i> ) .....	26
<i>Work–Life Balance Scale</i> .....	26
<i>Work Orientation Questionnaire</i> (WOQ) .....	26
Testes de hipóteses.....	28

<i>Hipótese 1</i> .....	28
<i>Hipótese 2</i> .....	29
<i>Hipótese 3</i> .....	31
Modelos de mediação.....	33
Análises adicionais .....	36
<b>Discussão</b> .....	39
<b>Referência Bibliográficas</b> .....	46
<b>Anexos</b> .....	51
Anexo A. Análise de Fiabilidade BEIS antes e após remover o item 7 .....	51
Anexo B. Análise Fatorial Confirmatória BEIS .....	53
Anexo C. Análises de Fatorial Confirmatória WLB .....	55
Anexo D. Análise do Poder Estatístico do G*Power .....	56
Anexo E. Análise do Poder Estatístico do G*Power .....	57
Anexo F. Análise do Poder Estatístico do G*Power .....	58
Anexo G. Teste Post-Hoc de Tukey para WOQ_SocialEmbed por Geração ..	59
Anexo H. Teste Post-Hoc de Tukey para WOQ_Calling por Geração .....	60
Anexo I. Teste Post-Hoc de Tukey para WLB_WIPL por Geração .....	61
Anexo J. Teste Post-Hoc de Tukey para BEIS_Own por Geração .....	62
Anexo K. Teste Post-Hoc de Tukey para WOQ_Career por Geração .....	63

## Introdução

O que será que distingue as pessoas que parece viverem a vida de uma forma mais leve, que demonstram resiliência face ao stress, às dificuldades que aparecem, que comunicam de forma empática, que mantêm relações saudáveis e que encontram propósito no trabalho, daquelas que se sentem constantemente sobrecarregadas, emocionalmente exaustas, reativas e que vivem em desequilíbrio entre as exigências da vida pessoal e profissional? Não será essa diferença um reflexo da forma como cada indivíduo compreende, regula e utiliza as suas emoções no quotidiano?

Nos últimos anos, a investigação tem demonstrado que a capacidade de controlar as emoções de forma eficaz está no centro do bem-estar, da adaptação e do desempenho humano (Brackett et al., Salovey, 2011). Indivíduos com níveis mais elevados de inteligência emocional (IE) tendem a experienciar maior satisfação, estabilidade emocional e harmonia nas suas relações, enquanto níveis reduzidos se associam a stress, conflitos e esgotamento (Brackett et al., 2011).

Em contexto organizacional, a relevância destas competências é particularmente evidente. Embora as organizações contratem com base em competências técnicas (“hard skills”), são as competências socioemocionais (“soft skills”), como empatia, autocontrolo e comunicação, que mais frequentemente determinam o sucesso e a permanência no trabalho (Wheeler, 2016). A IE constitui, assim, um recurso psicológico essencial para o bem-estar e eficácia, refletindo-se na qualidade das interações, resiliência, gestão do stress e na capacidade de equilibrar diferentes papéis de vida.

Importa ainda salientar que, para além de predizer resultados positivos, a IE é uma competência que pode ser desenvolvida. As habilidades que a compõem como reconhecer, compreender, identificar, expressar e regular emoções, podem ser ensinadas e aprendidas, conduzindo a melhorias significativas no bem-estar e no desempenho (Brackett et al., 2011). Embora parcialmente inatas, podem ser aperfeiçoadas com trabalho, reflexão e prática (Wheeler, 2016). Esta plasticidade torna a IE não só num traço, mas numa ferramenta de crescimento contínuo e transformação pessoal.

Neste enquadramento, compreender como a IE se relaciona com outras dimensões da experiência laboral revela-se fundamental. O equilíbrio entre vida pessoal e profissional (WLB) traduz a capacidade de gerir eficazmente as exigências dos diferentes papéis de vida, enquanto a orientação para o trabalho (WO) reflete o conjunto de valores, motivações e crenças que

estruturam o significado atribuído ao trabalho. Ambas as variáveis influenciam o bem-estar, o envolvimento e a satisfação profissional, sendo moldadas por diferenças individuais e contextuais.

A literatura indica que pessoas emocionalmente inteligentes tendem a utilizar estratégias de regulação mais eficazes, a comunicar de forma mais assertiva e a gerir melhor os limites entre vida pessoal e profissional (Miao, Humphrey, & Qian, 2016). Níveis elevados de IE associam-se a orientações vocacionais e relacionais caracterizadas por um sentido de propósito e ligação autêntica ao trabalho (Thory, 2016). Assim, a IE atua como um mecanismo integrador que favorece tanto o equilíbrio como o significado do trabalho, promovendo bem-estar e adaptação num mundo profissional em constante mudança.

É neste enquadramento que se insere a presente investigação, procurando analisar de que forma a inteligência emocional se articula com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e com a orientação para o trabalho em diferentes gerações. Para além de explorar estas relações diretas, considerou-se também o papel das orientações para o trabalho enquanto variável mediadora, procurando compreender se funcionam um como mecanismo através do qual a IE se traduz em maior equilíbrio entre a vida pessoal e o contexto laboral, bem como a possibilidade de estas relações variarem em função da geração a que cada indivíduo pertence. Este estudo pretende contribuir não só para o avanço teórico e para as práticas de gestão de pessoas, apoiando o desenvolvimento emocional e a criação de culturas organizacionais mais humanas e equilibradas, mas também para inspirar o leitor a reconhecer o valor de investir no desenvolvimento da própria inteligência emocional. Compreender e cultivar esta competência é dar um passo em direção a uma vida mais consciente, harmoniosa e alinhada com aquilo que realmente importa.

## Revisão da Literatura

### Inteligência Emocional

O conceito de inteligência emocional (IE) foi introduzido por Salovey e Mayer em 1989, no âmbito da tentativa de compreender de que forma os indivíduos percebem, regulam e utilizam as emoções em contextos sociais e pessoais. Os autores definiram a IE como uma subcategoria da inteligência social, entendida como a capacidade de monitorizar os sentimentos e emoções, tanto próprios como dos outros, de os discriminar entre si e de utilizar essa informação para orientar pensamentos e comportamentos (Salovey & Mayer, 1989).

Contrariando a perspectiva de autores clássicos, como Young (1937) e Woodworth (1940), que viam as emoções como perturbações para o raciocínio, Salovey e Mayer defendem que estas desempenham um papel funcional e adaptativo, orientando a atenção, a cognição e o comportamento.

O modelo teórico inicial articula três componentes principais: a avaliação e expressão das emoções em si e nos outros, a regulação das emoções e a utilização das emoções para facilitar o pensamento, a motivação e o planeamento (Salovey & Mayer, 1989). Embora estas capacidades sejam universais, os autores reconheceram que a existem diferenças individuais significativas no modo como são experienciadas e aplicadas por cada indivíduo.

A conceptualização da inteligência emocional evoluiu substancialmente desde então, Mayer e Salovey (1997) propuseram que a IE resultava da articulação entre processos emocionais e cognitivos. Paralelamente, destacam-se também contributos da inteligência social (Thorndike, 1920), da inteligência intrapessoal (Gardner, 1983) e de perspectivas desenvolvimentistas que articulavam cognição e afeto de Piaget (Piaget, 1970), que influenciaram a forma como as emoções passaram a ser compreendidas.

Numa perspectiva mais recente, Mayer e colaboradores (2016) reformularam a proposta original e consolidaram o modelo de habilidade, definindo a IE como uma forma de inteligência distinta da personalidade. Este modelo organiza-se em quatro ramos hierárquicos: perceção emocional (identificar emoções em si e nos outros), facilitação emocional do pensamento (utilizar as emoções para orientar o raciocínio), compreensão emocional (reconhecer significados emocionais complexos) e gestão emocional (regular eficazmente as emoções para promover bem-estar e adaptação). Apesar da sua consistência teórica e psicométrica, este modelo é frequentemente colocado em contraste com os modelos de traço e mistos, que

conceptualiza a IE a partir de perspectivas mais próximas da personalidade ou de um conjunto amplo de competências sociais e emocionais.

O modelo de traço, proposto por Petrides (2010), conceptualiza a IE como um conjunto de autopercepções emocionais estáveis, situadas na hierarquia da personalidade. Esta abordagem avalia a forma como os indivíduos percebem as suas próprias capacidades emocionais e é particularmente útil em contextos clínicos e educacionais, ainda que sujeita a críticas relacionadas com a subjetividade das respostas e o enviesamento de desajustabilidade social.

Por sua vez, os modelos mistos, como o de Bar-On (2006) e o de Goleman (1998), integram competências emocionais com características da personalidade e competências sociais. O modelo de Bar-On, operacionalizado através do Emotional Quotient Inventory (EQ-i), enfatiza dimensões como competências interpessoais, adaptabilidade e gestão do stress, mas tem sido criticado por incluir variáveis demasiado amplas e não específicas da cognição emocional. Já o modelo de Goleman, aplicado sobretudo em contexto organizacional, conceptualiza a IE como um conjunto de competências desenvolvidas que impactam diretamente o desempenho profissional, avaliadas pelo Emotional Competence Inventory (ECI), baseado em feedback 360°. Apesar da sua utilidade prática, este modelo é frequentemente criticado por confundir IE com desempenho global no trabalho.

Mais recentemente, Joseph e Newman (2010) propuseram um modelo hierárquico integrador que organiza as competências emocionais numa sequência que vai da percepção à regulação emocional, passando pela facilitação e compreensão. Este modelo procura sintetizar contributos dos diferentes enquadramentos, sublinhando a importância relativa de cada competência consoante as exigências emocionais de cada contexto profissional.

A diversidade de modelos teóricos traduziu-se numa pluralidade de instrumentos psicométricos. O Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) constitui a principal medida do modelo de habilidade, avaliando a capacidade de processamento emocional através de tarefas de desempenho (Mayer, et al., 2002). O Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue), desenvolvido por Petrides, é a medida mais utilizada para avaliar o modelo de traço, demonstrando fortes evidências de fiabilidade e validade convergente (Petrides & Furnham, 2001). No domínio dos modelos mistos, destacam-se o EQ-i de Bar-On e o ECI de Goleman e colaboradores (Boyatzis, Goleman, & Rhee, 2000), com aplicação sobretudo em contextos organizacionais e de liderança.

Entre os instrumentos mais recentes, destaca-se a British Emotional Intelligence Scale (BEIS-16), desenvolvida por Davies, Lane, Devonport e Scott (2010). Trata-se de um questionário de autorrelato que avalia a percepção das próprias competências emocionais, enquadrando-se numa perspetiva mista ou percepcionada de IE. A escala avalia cinco dimensões fundamentais: percepção das próprias emoções, que corresponde à capacidade de reconhecer e compreender as próprias reações emocionais; percepção das emoções dos outros, que diz respeito à sensibilidade para identificar e interpretar adequadamente as emoções dos outros; regulação das próprias emoções, que se refere à gestão e regulação dos próprios estados emocionais; regulação das emoções dos outros, que envolve a capacidade de apoiar ou influenciar a regulação emocional de outras pessoas; e utilização das emoções, que se traduz na aptidão para direccionar as emoções de forma construtiva, promovendo a motivação, o pensamento e a resolução de problemas. Apresenta consistência interna adequada e validade convergente com medidas de bem-estar e competências sociais, sendo considerada um instrumento fiável e prático para o estudo da IE em diferentes contextos, incluindo o organizacional e o educacional.

Diversos estudos têm demonstrado ainda a validade acrescida da IE, evidenciando que esta prediz variáveis como satisfação, desempenho e bem-estar para além do contributo da personalidade e inteligência cognitiva (Joseph & Newman, 2010; O'Boyle et al., 2011). Assim, a IE constitui um constructo de elevada relevância científica e prática, associado a resultados organizacionais e individuais positivos, tais como eficácia interpessoal, liderança transformacional e resiliência ao stress (Miao, et al., 2024).

Neste sentido, a inteligência emocional deve ser vista como um conceito consolidado e de relevância acrescida em contextos organizacionais atuais, marcados por exigências emocionais crescentes, complexidade relacional e instabilidade estrutural. No quadro da presente investigação, a IE assume uma importância particular por se articular com duas variáveis fundamentais: o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (WLB) e a orientação para o trabalho (WO). A sua análise permitirá compreender de que forma competências emocionais percebidas contribuem para a gestão de papéis múltiplos e para a atribuição de significado ao trabalho, aspetos decisivos para o bem-estar e a adaptação dos indivíduos em ambientes profissionais em constante transformação.

## **Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional (Work–Life Balance)**

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional (work–life balance, WLB) é um conceito central nas investigações contemporâneas sobre bem-estar, comportamento organizacional e gestão de pessoas. A sua importância tem vindo a aumentar bastante nas últimas décadas, em função das transformações significativas nos ambientes de trabalho, como a intensificação do trabalho, a disseminação das tecnologias de comunicação e a crescente sobreposição entre os âmbitos pessoal e profissional (Greenhaus & Allen, 2011; Kelliher et al., 2019).

De forma geral, o WLB refere-se ao grau em que os indivíduos conseguem atender simultaneamente às exigências da sua vida profissional e pessoal, de modo satisfatório e com o mínimo de conflito entre ambas as esferas. Contudo, este conceito vai além da simples ausência de conflito, integrando elementos de envolvimento positivo e satisfação com os papéis desempenhados (Brough et al., 2014; Sirgy & Lee, 2017). Greenhaus e Allen (2011) definem o WLB como “o grau em que um indivíduo está igualmente envolvido e igualmente satisfeito com os seus papéis de trabalho e de vida pessoal”, destacando que o equilíbrio não implica necessariamente uma distribuição equitativa de tempo entre os dois domínios, mas sim a percepção de harmonia, sucesso e bem-estar em ambos. Estes autores distinguem ainda o equilíbrio de fenómenos próximos, como o conflito trabalho–vida (work–life conflict) e o enriquecimento entre domínios (work–life enrichment), defendendo que devem ser tratados como conceitos distintos, embora inter-relacionados.

De forma complementar, Brough et al. (2014) propõem que o WLB deve ser entendido como um construto multifatorial, composto por pelo menos quatro dimensões: equilíbrio de tempo, de envolvimento, de satisfação e de eficácia. Esta abordagem multidimensional permite uma compreensão mais rica da experiência de equilíbrio, reconhecendo que indivíduos diferentes podem valorizar e experienciar o WLB de formas distintas, consoante os seus papéis, recursos e contexto sociocultural.

A perspetiva crítica de Kelliher et al. (2019) contribui para um entendimento mais aprofundado da natureza estrutural do equilíbrio. Estes autores analisam o WLB no contexto da crescente desestruturação do tempo e espaço de trabalho, marcada por práticas como o teletrabalho, a flexibilidade de horários e a conectividade permanente. Propõem que o WLB não deve ser visto apenas como uma responsabilidade individual, mas sim como um fenómeno influenciado por práticas organizacionais, normas culturais e políticas institucionais. O estudo evidencia ainda a ambiguidade das políticas de flexibilidade, embora possam aumentar a

autonomia e o controle dos trabalhadores, também podem intensificar a carga de trabalho, dificultar a desconexão e afetar a saúde mental, sobretudo quando não acompanhadas por uma cultura de apoio organizacional.

Sirgy e Lee (2017) apresentam um modelo centrado na qualidade de vida, segundo o qual o WLB é alcançado quando os diferentes papéis que o indivíduo desempenha, seja profissional, familiar, pessoal ou social, favorecem o seu bem-estar global. Com base na teoria da satisfação de necessidades, os autores argumentam que o equilíbrio depende do grau de congruência entre os valores pessoais e as exigências dos papéis assumidos. Este modelo destaca a energia emocional, a qualidade das relações interpessoais e o sentido de propósito como dimensões-chave do WLB, sublinhando a natureza subjetiva e experiencial do conceito.

Em conjunto, estas abordagens demonstram que o WLB é um constructo complexo e multidimensional, que não pode ser reduzido a uma simples divisão de tempo ou à ausência de conflito. As suas manifestações variam entre indivíduos e contextos, sendo influenciadas por fatores pessoais, como valores, competências emocionais e estratégias de  *coping*, e por fatores estruturais, como práticas organizacionais, políticas públicas e cultura de trabalho.

A avaliação do WLB tem acompanhado esta evolução conceptual. Os primeiros instrumentos eram unidimensionais e avaliavam sobretudo a interferência entre domínios, a forma como o trabalho impacta a vida pessoal e vice-versa. Fisher-McAuley et al. (2003) desenvolveram uma escala que identificava três dimensões centrais: a interferência do trabalho na vida pessoal, a interferência da vida pessoal no trabalho e o enriquecimento mútuo entre esferas. Esta proposta foi posteriormente refinada por Hayman (2005), que reduziu o instrumento para 15 itens e o estruturou em três construtos: Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW) e Work–Personal Life Enhancement (WPLE). O WIPL mede o impacto das exigências laborais na vida pessoal, o PLIW avalia a interferência da vida pessoal no desempenho profissional e o WPLE capta a percepção de enriquecimento mútuo entre os dois domínios.

Outros autores, como Brough et al. (2014), aprofundaram a perspetiva multidimensional do WLB. Contudo, para efeitos do presente estudo, optou-se pela escala de Hayman (2005), por esta captar de forma direta as três dimensões que interessam à nossa análise, interferência trabalho-vida, interferência vida-trabalho e enriquecimento trabalho–vida.

A investigação empírica tem demonstrado de forma consistente os efeitos do WLB sobre o bem-estar individual e os resultados organizacionais. Estudos longitudinais e meta-

análises revelam associações significativas entre o WLB e variáveis como o bem-estar psicológico, o stress laboral, o envolvimento organizacional e desempenho (Brough et al., 2014; Greenhaus & Allen, 2011). Maharani e Tamara (2024), observam que que níveis mais elevados de stress ocupacional estão negativamente relacionados com o WLB, o qual, por sua vez, prediz uma menor satisfação profissional e maior intenção de sair da organização. De forma semelhante, Rahim e colaboradores (2020) verificaram que o WLB exerce uma influência positiva sobre o bem-estar psicológico e a satisfação de carreira, mesmo quando controladas variáveis contextuais como o apoio do supervisor e da família.

A literatura também evidencia que a percepção do WLB não é uniforme, variando em função de fatores sociodemográficos, culturais e, de forma particularmente relevante, geracionais. Roebuck et al. (2013) mostraram que, embora exista uma valorização transversal do equilíbrio, trabalhadores mais jovens tendem a priorizar a flexibilidade e o alinhamento do trabalho com os seus interesses pessoais, ao passo que gerações mais antigas atribuem maior importância à estabilidade e à separação clara entre vida profissional e pessoal. Em linha com estes achados, Janeska-Iliev et al. (2019) identificaram que Millennials e Geração Z enfrentam maiores desafios associados à intensificação do trabalho e à constante conectividade digital, resultando em níveis mais elevados de conflito trabalho-vida, enquanto gerações mais velhas reportam maior capacidade de estabelecer fronteiras, embora frequentemente com custos em termos de desenvolvimento profissional. DiRenzo e Greenhaus (2015) evidenciaram ainda que as orientações de carreira, como a busca de progresso profissional, a valorização da segurança ou a procura de realização pessoal, influenciam de forma distinta a percepção de WLB em diferentes gerações.

Do ponto de vista das consequências, o WLB tem sido amplamente associado a resultados positivos tanto a nível individual como organizacional. Haar et al. (2014), num estudo comparativo em sete culturas, demonstraram que níveis elevados de WLB estão associados a maior satisfação profissional e satisfação com a vida, bem como a menores níveis de ansiedade e depressão, confirmando a sua robustez enquanto preditor transversal de bem-estar. No plano organizacional, Maharani e Tamara (2024) mostraram que o WLB contribui para reduzir a intenção de turnover, sendo esta relação mediada pela satisfação no trabalho. Estes dados revelam que o investimento em políticas que promovam o equilíbrio não só melhora a qualidade de vida dos trabalhadores, como gera benefícios tangíveis para as organizações, reduzindo custos e aumentando o comprometimento organizacional.

Além disso, o efeito do WLB pode ser potenciado por competências individuais, como a inteligência emocional. De acordo com Koubova e Buchko (2013), colaboradores com níveis mais elevados de IE estão revelam uma maior capacidade para lidar com as exigências emocionais e cognitivas associadas aos vários papéis que desempenham, aumentando os impactos positivos do WLB em relação ao desempenho e bem-estar. Esta interação reforça a pertinência de articular os conceitos de WLB e IE, dado que ambos se apresentam como fatores-chave de adaptação às exigências do contexto laboral contemporâneo.

### **Orientação para o Trabalho (Work Orientation)**

O conceito de orientação para o trabalho (work orientation, WO) tem vindo a ganhar destaque como uma visão fundamental para compreender a diversidade de significados que os indivíduos atribuem ao trabalho. O trabalho vai para além de uma atividade instrumental para garantir rendimento, ele é uma dimensão central da identidade, da integração social e da percepção de propósito de vida (Rosso et al., 2010). Desta forma, a WO refere-se ao conjunto de valores, motivações e crenças que moldam a forma como os trabalhadores vivenciam o trabalho e estabelecem as suas prioridades profissionais.

De acordo com Rosso et al. (2010), o sentido do trabalho pode ter diversas origens, que vão desde a motivação intrínseca à contribuição para os outros ou à ligação com valores mais elevados. Esta perspetiva demonstra que as orientações não resultam apenas de decisões individuais, mas são influenciadas pela interação entre fatores pessoais, como valores, necessidades psicológicas e características de personalidade, e fatores contextuais, como cultura organizacional, práticas de gestão e normas socioculturais.

Blustein (2008) sublinha que o trabalho deve ser entendido como parte integrante do desenvolvimento humano e relacional, influenciado por oportunidades, constrangimentos e dinâmicas sociais. Este contexto torna o estudo da WO particularmente significativo num ambiente de trabalho em constante transformação, caracterizado pela flexibilidade, pela diversidade de trajetórias e por rápidas mudanças nas expectativas profissionais.

A obra de Bellah e colaboradores (1985), *Habits of the Heart*, inaugurou a distinção clássica entre três formas fundamentais de relação com o trabalho: *job*, *career* e *calling*. A orientação *job* reflete uma visão instrumental, em que o trabalho é sobretudo um meio para alcançar segurança financeira e usufruir do tempo livre. A orientação *career* traduz-se na procura de progressão profissional, reconhecimento social e realização através de conquistas

objetivas ao longo do percurso. Já a orientação *calling* remete para uma vivência do trabalho como vocação, fonte de propósito e de contribuição que ultrapassa o interesse individual. Este modelo foi posteriormente operacionalizado por Wrzesniewski e colaboradores (1997), tornando-se a base de inúmeras investigações que exploraram as relações entre WO, satisfação, bem-estar e desempenho.

Apesar de ser bastante influente, a tipologia clássica tem recebido várias críticas pela sua aparente rigidez. Ao categorizar indivíduos em grupos mutuamente exclusivos, ignora a possibilidade de orientações híbridas e a evolução ao longo da vida profissional (Rosso et al., 2010). Avanços posteriores ampliaram a compreensão do conceito. Duffy e colaboradores (2012) propuseram que o *calling* não deve ser categorizado como fixo, mas sim como um processo dinâmico que pode incluir tanto dimensões internas, relacionadas com o propósito pessoal, quanto externas. Paralelamente, estudos empíricos evidenciaram que trabalhadores podem combinar simultaneamente elementos de *job*, *career* e *calling*, adaptando-se às exigências de cada fase da carreira (Mantler et al., 2021). A literatura passou também a enfatizar o peso dos fatores contextuais. Rosso et al. (2010) mostraram que o significado atribuído ao trabalho é fortemente condicionado pelas interações sociais, pelas práticas organizacionais e pela percepção de contribuição coletiva. Desta forma, as orientações não surgem apenas da individualidade, mas de uma construção contínua entre indivíduo e contexto.

A avaliação da WO acompanhou esta evolução teórica, passando de abordagens simples para instrumentos multidimensionais. As primeiras medidas baseavam-se na tipologia clássica proposta por Wrzesniewski et al. (1997), na qual os indivíduos eram convidados a classificar-se numa das três categorias propostas, *job*, *career* ou *calling*, ou a responder a escalas que mediam o grau de concordância com cada orientação. Apesar de estas medidas apresentarem a vantagem da simplicidade e clareza conceptual, foram alvo de críticas pela rigidez e por serem pouco sensíveis a perfis híbridos. O interesse crescente pelo *calling* levou ao desenvolvimento de instrumentos específicos, como o *Calling and Vocation Questionnaire* (CVQ; Duffy, et al., 2012), que entende a vocação como um constructo multidimensional, diferenciado entre a presença e a procura de vocação. Contudo, este instrumento centra-se numa única dimensão, não abrangendo de forma completa as orientações para o trabalho.

Como alternativa, emergiram medidas multidimensionais mais abrangentes, entre as quais se destaca o *Work Orientation Questionnaire* (WOQ), desenvolvido por Willner e colaboradores (2019). Este instrumento avalia cinco dimensões: *job*, *career*, *calling*, *social embeddedness* e *busyness*. O WOQ demonstrou validade robusta em diferentes contextos

culturais, captando tanto orientações tradicionais como dimensões mais contemporâneas do trabalho.

A importância da WO em diferentes populações e contexto tem sido destacada pela investigação. Mantler et al. (2021) mostraram que, em profissionais em fase intermédia de carreira, as orientações de tipo *calling* se associam a maior resiliência e satisfação, enquanto a orientação de *job* está ligada a desgaste e intenções de saída. Num estudo culturalmente distinto, Lan et al. (2012) validaram a tipologia *job-career-calling* em trabalhadores chineses, confirmando a sua aplicabilidade fora do contexto ocidental, mas revelando que o *calling* adquire significados mais coletivos em culturas de orientação grupal. Já Hirschi e Koen (2021) evidenciaram que orientações de tipo *career* e *calling* promovem maior proatividade na gestão de carreira, com impacto direto na empregabilidade e no desenvolvimento profissional. Estes resultados demonstram que a WO não só influencia a experiência subjetiva, como também molda comportamentos concretos de carreira.

Além das diferenças culturais, variáveis sociodemográficas desempenham um papel central na construção da WO. Taveggia (1978) mostrou que fatores como classe social e posição ocupacional condicionam a percepção do trabalho: funções menos qualificadas tendem a originar uma visão instrumental, enquanto maior escolaridade e estabilidade favorecem *career* ou *calling*. Mais recentemente, Park et al., (2021) e Fuchs et al., (2024) evidenciaram diferenças geracionais e de género, demonstrando que os mais jovens tendem a valorizar o propósito e a flexibilidade, enquanto gerações mais velhas privilegiam estabilidade e segurança. As mulheres, sobretudo em fases iniciais da carreira, atribuem maior relevância à flexibilidade e ao equilíbrio, em contraste com a ênfase masculina na progressão profissional. Estes resultados reforçam a ideia de que a WO deve ser entendida como um constructo dinâmico, que varia ao longo do ciclo de vida e em função das condições sociais e culturais.

As implicações da WO estendem-se tanto ao nível individual como organizacional. Duffy et al., (2012) demonstraram que orientações de tipo *calling* estão associadas a maior satisfação e propósito, independentemente do contexto. Mantler et al., (2021) observaram que diferentes orientações se refletem em padrões distintos de *engagement* e mobilidade, sendo que *career* se associa a maior investimento em progressão, enquanto *calling* se traduz em maior compromisso afetivo. Já Hirschi e Koen (2021) mostraram que *career* e *calling* promovem maior autogestão e adaptabilidade, sugerindo que as organizações podem beneficiar ao compreender as orientações predominantes dos seus colaboradores, de forma a desenhar estratégias eficazes de desenvolvimento e retenção.

A literatura evidencia a relevância de analisar a WO em articulação com o equilíbrio vida-trabalho (WLB) e a inteligência emocional (IE). Enquanto a WO orienta o significado atribuído ao trabalho, o WLB traduz a forma prática como os indivíduos gerem as fronteiras entre domínios pessoais e profissionais, e a IE fornece os recursos emocionais que permitem harmonizar estas dimensões. Indivíduos orientados para o *calling* tendem a integrar trabalho e vida pessoal, beneficiando do sentido de propósito, mas correndo o risco de sobrecarga (Duffy et al., 2012). Em contrapartida, aqueles que se identificam mais com a orientação *job* valorizam a separação clara entre papéis, o que facilita o equilíbrio, mas pode reduzir o envolvimento no trabalho (Wrzesniewski et al., 1997). Neste ponto, a IE atua como recurso crítico, trabalhadores emocionalmente inteligentes demonstram maior capacidade de regulação emocional, comunicação eficaz e gestão de conflitos, mitigando riscos de sobrecarga e reforçando os benefícios do equilíbrio (Koubova & Buchko, 2013).

### **Relações entre Inteligência Emocional, Work–Life Balance e Work Orientation**

A literatura contemporânea tem sublinhado a importância de integrar variáveis psicológicas e organizacionais para compreender a experiência laboral, destacando a inteligência emocional (IE), o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (work–life balance, WLB) e a orientação para o trabalho (work orientation, WO) como constructos fundamentais e inter-relacionados. Apesar de apresentarem distinções conceituais, a análise conjunta destas dimensões permite compreender de forma mais abrangente as variações individuais no bem-estar, no desempenho e nas decisões de carreira.

A Inteligência Emocional tem sido consistentemente relacionada a níveis mais elevados de satisfação profissional, melhor desempenho e atitudes organizacionais mais positivas, conforme revisões e meta-análises (Miao et al., 2016). Revisões críticas mostram igualmente que a IE funciona como um mecanismo de proteção psicológica, capaz de mitigar o stress, reforçar a resiliência e favorecer relações de qualidade no trabalho (Zeidner et al., 2004). No domínio do WLB, evidência recente indica que competências emocionais facilitam a gestão simultânea de múltiplos papéis e a construção de fronteiras adaptativas entre domínios, reduzindo o conflito e aumentando a percepção de harmonia (Koubova & Buchko, 2013). Investigações recentes indicam que a Inteligência Emocional pode atuar como um fator moderador na relação entre o stress laboral, as práticas organizacionais de apoio ao WLB e o compromisso com a organização. Esses resultados sugerem que a combinação de elevados

níveis de IE com políticas de conciliação tende a promover um maior envolvimento e de retenção dos colaboradores (Chigeda et al., 2022).

No que respeita à WO, orientações centradas no *calling* tendem a associar-se a bem-estar e desempenho superiores. Contudo, esse tipo de orientação também pode aumentar a probabilidade de um investimento excessivo no trabalho, conduzindo a estados de exaustão. A capacidade de regulação emocional e a resiliência, competência ligadas à inteligência emocional, funcionam como mediadores que permitem transformar o *calling* em resultados positivos e sustentáveis (Duffy et al., 2012). Em contextos de desenvolvimento, a IE contribui para reinterpretar e reconstruir o significado atribuído ao trabalho, aproximando-o de valores e metas pessoais (Thory, 2016), enquanto se associa a maior autoeficácia na tomada de decisões de carreira, facilitando escolhas consistentes e alinhadas com as orientações individuais (Jiang, 2016).

Assim, a orientação para o trabalho (WO) define o significado que os indivíduos atribuem ao seu trabalho, o WLB refere-se à forma como esse significado é conciliado com as restantes esferas da vida e a IE oferece os recursos emocionais que tornam esta articulação mais eficaz. Por exemplo, orientações de *calling* têm sido associadas a maior envolvimento, satisfação e bem-estar, enquanto orientações de tipo mais instrumental (e.g., *job* e *career*) evidenciam uma relação mais utilitária com o trabalho (Wrzesniewski et al., 1997). Enquanto a IE constitui um recurso importante para a regulação emocional e para uma comunicação eficaz, contribuindo para uma gestão mais equilibrada e adaptativa entres os diferentes domínios da vida. (Koubova & Buchko, 2013).

Estas dinâmicas não podem ser dissociadas do enquadramento geracional. Estudos pioneiros já indicavam que fatores sociais moldam a orientação para o trabalho (Taveggia, 1978), e investigações posteriores confirmaram que as gerações diferem na forma como definem o sucesso profissional: gerações mais antigas valorizam estabilidade e progressão linear, enquanto gerações mais jovens privilegiam propósito, desenvolvimento e flexibilidade (Dries et al., 2008; Lyons & Kuron, 2013). A literatura mostra também que Millennials e Geração Z apresentam maior predisposição para orientações de *calling* e para o alinhamento entre valores pessoais e atividade laboral, ao passo que gerações anteriores priorizam segurança e continuidade (Park et al., 2021; Fuchs et al., 2024).

No contexto do WLB, trabalhadores mais jovens tendem a priorizar políticas de flexibilidade e integração tecnológica como critérios centrais de escolha e permanência na

empresa, enquanto gerações mais velhas demonstram maior satisfação com estabilidade e condições previsíveis (Wan Fauziah et al., 2013). Relativamente à IE, os resultados empíricos mostram alguma heterogeneidade: alguns estudos não identificam diferenças significativas entre gerações (Akduman et al., 2014), mas há consenso de que a IE facilita a integração intergeracional, reduzindo tensões derivadas de expectativas distintas e ao promover a colaboração em equipas multigeracionais (Njoroge & Yazdanifard, 2014).

Em conjunto, a literatura converge em demonstrar que a IE se associa a satisfação, desempenho e menor stress, que o WLB constitui um preditor central de bem-estar e de intenção de permanência e que a WO acrescenta a dimensão motivacional e de significado que orienta o comportamento de carreira. Persistem, contudo, lacunas relevantes, os estudos que analisam IE, WLB e WO de forma integrada são ainda escassos, as comparações sistemáticas entre gerações permanecem pouco frequentes e a maioria das investigações concentra-se em contextos anglo-saxónicos, limitando a generalização para outras realidades culturais.

A presente investigação posiciona-se precisamente neste cruzamento, procurando compreender de que forma a IE, o WLB e a WO se articulam e variam em função das gerações, ao analisar estas relações de forma integrada, o estudo pretende contribuir assim não só para o avanço teórico da psicologia organizacional, mas também para implicações práticas na gestão de pessoas, através do desenvolvimento de competências emocionais, de políticas de conciliação e de estratégias de retenção de talentos adaptadas à diversidade geracional.

## **O Presente Estudo**

A presente investigação tem como objetivo analisar de forma integrada as relações entre inteligência emocional (IE), equilíbrio entre vida pessoal e profissional (work-life balance, WLB) e orientações para o trabalho (work orientation, WO), considerando ainda o impacto das diferenças geracionais nestas variáveis.

Com base na revisão da literatura, reconhece-se que a IE constitui um recurso psicológico essencial para lidar com as exigências emocionais e relacionais do contexto laboral (Mayer et al., 2016; Miao et al., 2016). As competências de perceção, regulação e utilização das emoções têm sido associadas a indicadores consistentes de bem-estar, desempenho e adaptação organizacional, funcionando como mecanismos de proteção contra o stress e a exaustão (Zeidner et al., 2004).

O WLB, por sua vez, traduz a capacidade de gerir eficazmente as dimensões pessoais e profissionais, assegurando simultaneamente envolvimento e satisfação em ambas (Greenhaus & Allen, 2011; Brough et al., 2014). A literatura mostra que indivíduos emocionalmente inteligentes tendem a experienciar níveis superiores de equilíbrio, por serem capazes de regular emoções negativas, comunicar de forma assertiva e recorrer a estratégias de *coping* adaptativas (Koubova & Buchko, 2013).

A WO introduz uma dimensão motivacional e de significado, refletindo os valores e propósitos que orientam a forma como os indivíduos se relacionam com o trabalho (Rosso et al., 2010; Willner et al., 2019). Diferentes orientações, *job*, *career*, *calling*, *social embeddedness* e *busyness*, correspondem a modos distintos de envolvimento e de atribuição de sentido ao trabalho. Estudos recentes sugerem que orientações vocacionais e relacionais (*calling* e *social embeddedness*) estão associadas a níveis mais elevados de satisfação e bem-estar (Duffy et al., 2012; Mantler et al., 2021; Hirschi & Koen, 2021). Em contrapartida, orientações mais instrumentais, como *job* e *career*, tendem a relacionar-se com uma visão mais extrínseca e utilitária do trabalho, centrada em recompensas externas e progressão profissional, o que se associa a níveis comparativamente inferiores de satisfação e envolvimento (Wrzesniewski et al., 1997; Willner et al., 2020).

Apesar dos avanços, persistem lacunas relevantes. Poucos estudos analisam simultaneamente as três variáveis (IE, WLB e WO), e a investigação que compara gerações permanece escassa. A literatura indica que as gerações diferem quanto ao significado atribuído ao trabalho e à forma como gerem as fronteiras entre domínios, mas ainda não está claro como essas diferenças interagem com as competências emocionais (Lyons & Kuron, 2013; Fuchs et al., 2024).

Neste contexto, o presente estudo pretendeu examinar as relações entre IE, WLB e WO, testando efeitos diretos, mediações e diferenças geracionais. De forma específica, procurou-se verificar as seguintes hipóteses: (H1) a IE associa-se positivamente ao WLB; (H2) a IE está positivamente correlacionada com a WO, sobretudo com as dimensões *career* e *calling*; (H3) a WO correlaciona-se positivamente com o WLB; (H4) a WO medeia a relação entre IE e WLB; (H5) existem diferenças geracionais significativas nas WO, prevendo-se que as gerações mais jovens reportam maior identificação com *career* e *calling* do que as gerações mais velhas; e (H6) a relação entre IE e WLB é moderada pela geração, sendo mais forte entre Millennials e Geração Z.

## Método

### Participantes e Delineamento

O presente estudo apresenta um delineamento quantitativo, transversal, correlacional e comparativo, procurando analisar as relações entre inteligência emocional (IE), equilíbrio entre vida pessoal e profissional (work-life balance, WLB) e orientações para o trabalho (work orientation, WO), bem como diferenças geracionais nestas variáveis.

A amostra foi composta por 246 trabalhadores ativos, com idades entre 18 e 69 anos ( $M = 40.83$ ,  $DP = 14.37$ ). A recolha de dados resultou de amostragem não-probabilística por conveniência, com divulgação do questionário online via redes sociais (Instagram, LinkedIn e WhatsApp) e contactos pessoais. Critérios de inclusão: ter mais de 18 anos e estar inserido no mercado de trabalho no momento da participação. A participação foi voluntária e anónima. Quanto ao género, 185 participantes (75.2%) identificaram-se como feminino e 61 (24.8%) como masculino.

Inicialmente, a base de dados incluiu 288 respostas. Foram excluídos 38 participantes por não estarem, à data, inseridos no mercado de trabalho (violação de critério de inclusão) e 4 por padrões repetidos de resposta, sugestivos de inatenção/automatização, perfazendo a amostra final de  $N = 246$ .

O cálculo da amostra mínima necessária para este estudo foi realizado no software G\*Power 3.1 (Faul et al., 2007) com o objetivo de garantir que a amostra recolhida apresentava uma dimensão suficiente para detetar efeitos de magnitude média com poder estatístico adequado.

Para as correlações bivariadas entre variáveis contínuas (Inteligência Emocional, Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional e Orientações para o Trabalho), utilizou-se o teste *Correlation: Bivariate normal model*, considerando um tamanho de efeito médio ( $r = .30$ ; Cohen, 1988), um nível de significância de  $\alpha = .05$  (bicaudal) e um poder estatístico de .90. Os resultados indicaram uma amostra mínima necessária de 112 participantes.

Para testar a hipótese de mediação da Orientação para o Trabalho (WO) na relação entre Inteligência Emocional (IE) e Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional (WLB), foi realizado o teste ao teste *Linear multiple regression: Fixed model, R<sup>2</sup> deviation from zero*. Considerou-se um tamanho de efeito médio ( $f^2 = .15$ ; Cohen, 1988), um nível de significância de  $\alpha = .05$  e uma potência de teste igual a .80. Como preditores, foram introduzidas duas variáveis

independentes (IE e WO). O cálculo indicou uma amostra mínima necessária de 68 participantes.

Adicionalmente, para testar as diferenças geracionais nas orientações para o trabalho, foi conduzida uma análise de potência para ANOVA one-way (com quatro grupos: Baby Boomers, Geração X, Millennials e Geração Z). Assumiu-se um tamanho de efeito médio ( $f = .25$ ; Cohen, 1988), com  $\alpha = .05$  e poder estatístico de .90. O cálculo indicou que seriam necessários 232 participantes para detetar diferenças com esse nível de poder, como pode ser observada em no anexo F.

A amostra final obtida ( $N = 246$ ) excedeu os valores mínimos requeridos pelas análises acima, assegurando assim potência estatística adequada para a detecção de efeitos de magnitude média, tanto nas análises correlacionais como nas comparações entre gerações.

## **Instrumentos**

Para avaliar as variáveis em estudo, foram utilizados três instrumentos previamente validados internacionalmente. As versões utilizadas foram traduzidas e adaptadas para a língua portuguesa, seguindo o procedimento de tradução-retrotradução, assegurando equivalência linguística e conceptual (Hambleton, 2005; Sireci et al., 2006).

### ***Brief Emotional Intelligence Scale (BEIS-16)***

A Inteligência Emocional foi avaliada através da *Brief Emotional Intelligence Scale* (BEIS-16), desenvolvida por Davies e colaboradores (2010). A versão utilizada neste estudo contém 16 itens (ver Tabela 1), respondidos numa escala de 5 pontos (1 = “Discordo totalmente” a 5 = “Concordo totalmente”). A escala avalia cinco dimensões: autoavaliação das próprias emoções, avaliação das emoções dos outros, regulação das próprias emoções, regulação das emoções dos outros e utilização das emoções.

**Tabela 1***Itens BEIS-16 adaptados para a população portuguesa*

Dimensão	Itens
Autoavaliação das próprias emoções	1. Estou consciente das minhas emoções enquanto as experiencio. 2. Sei porque as minhas emoções mudam. 3. Reconheço facilmente as minhas emoções enquanto as experiencio.
Avaliação das emoções dos outros	4. Consigo perceber como é que os outros se sentem através do seu tom de voz. 5. Reconheço as emoções que as pessoas estão a experienciar ao olhar para as suas expressões faciais. 6. Sei o que as outras pessoas estão a sentir só de olhar para elas. 7. É difícil para mim compreender porque as pessoas se sentem da forma como sentem. *
Regulação das próprias emoções	8. Procuro realizar atividades que me fazem feliz. 9. Tenho controlo sobre as minhas emoções.
Regulação das emoções dos outros	10. Organizo eventos de que outras pessoas gostam. 11. Ajudo as pessoas a sentirem-se melhores quando estão em baixo.
Utilização das emoções	12. Quando o meu humor muda, vejo novas possibilidades. 13. Quando estou de bom humor, é fácil para mim resolver problemas. 14. Quando estou de bom humor, sou capaz de gerar novas ideias. 15. Quando sinto uma mudança nas minhas emoções, costumo gerar novas ideias. 16. Uso um estado de espírito positivo para me ajudar a enfrentar obstáculos.

## ***Work–Life Balance Scale***

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional foi medido através da escala desenvolvida por Brough e colaboradores. (2014) A versão utilizada neste estudo é composta por 15 itens (ver Tabela 2), respondidos numa escala de 5 pontos (1 = “Discordo totalmente” a 5 = “Concordo totalmente”). Esta escala é composta por três dimensões: interferência do trabalho na vida pessoal, interferência da vida pessoal no trabalho e enriquecimento entre trabalho e vida pessoal.

**Tabela 2**

*Itens da escala de Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional (Work–Life Balance in Organizations) de Fisher-McAuley et al. (2003), traduzida e adaptada para a população portuguesa*

Dimensão	Itens
Interferência do trabalho na vida pessoal	<ol style="list-style-type: none"><li>1. A minha vida pessoal sofre por causa do trabalho</li><li>2. O meu trabalho dificulta a minha vida pessoal</li><li>3. Negligencio necessidades pessoais por causa do trabalho</li><li>4. Coloco a vida pessoal em espera por causa do trabalho</li><li>5. Falto a atividades pessoais por causa do trabalho</li></ol>
Interferência da vida pessoal no trabalho	<ol style="list-style-type: none"><li>6. Tenho dificuldade em conciliar o trabalho e o não-trabalho</li><li>7. Estou infeliz com a quantidade de tempo que tenho para atividades não relacionadas com o trabalho</li><li>8. A minha vida pessoal esgota-me a energia para o trabalho</li><li>9. Estou muito cansado para ser eficiente no trabalho.</li><li>10. O meu trabalho sofre por causa da minha vida pessoal</li></ol>
Enriquecimento trabalho–vida pessoal	<ol style="list-style-type: none"><li>11. É difícil trabalhar por causa de assuntos pessoais</li><li>12. A minha vida pessoal dá-me energia para o meu trabalho</li><li>13. O meu trabalho dá-me energia para me dedicar a atividades pessoais</li><li>14. Tenho uma melhor disposição no meu trabalho por causa da minha vida pessoal</li><li>15. Tenho uma melhor disposição por causa do meu trabalho</li></ol>

### ***Work Orientation Questionnaire (WOQ)***

A orientação para o trabalho foi avaliada através da *Work Orientation Questionnaire* (WOQ), desenvolvida por Willner et al. (2020). A versão utilizada neste estudo é composta por 25 itens (ver Tabela 3) avaliados numa escala de 7 pontos (1 = “Discordo totalmente” a 7 = “Concordo totalmente”), e avalia cinco dimensões distintas: orientação para o trabalho, orientação para a carreira, orientação para a vocação, inserção social e ocupação.

**Tabela 3**

Itens da escala de Orientação para o Trabalho (Work Orientation Questionnaire – WOQ) de Wrzesniewski et al. (1997), traduzida e adaptada para a população portuguesa

Dimensão	Itens
Orientação para o trabalho	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Se tivesse dinheiro suficiente, não procuraria trabalho</li><li>2. Se pudesse receber um salário por ficar em casa o dia todo, não trabalharia.</li><li>3. A minha principal razão para trabalhar é obter um salário que me permitirá viver a minha vida sem ter de trabalhar</li><li>4. A minha principal motivação para trabalhar é financeira – suportar a minha família e o meu estilo de vida</li><li>5. Quando não estou no trabalho, não penso muito nele</li></ol>
Orientação para a carreira	<ol style="list-style-type: none"><li>6. Gostaria de progredir na hierarquia profissional da minha área e receber deveres e responsabilidades adicionais</li><li>7. Espero ganhar influência e poder no meu futuro local de trabalho</li><li>8. Espero um dia estar melhor posicionado na minha área profissional</li><li>9. Espero alcançar uma posição sénior no futuro, no meu local de trabalho</li><li>10. Espero alcançar uma posição sénior no futuro, no meu local de trabalho</li></ol>
Orientação para a vocação	<ol style="list-style-type: none"><li>11. Vejo o meu trabalho como a minha missão de vida</li><li>12. Vejo o meu trabalho como a minha missão de vida</li><li>13. O meu trabalho é uma das coisas mais importantes na minha vida</li></ol>

	14. O meu trabalho faz do mundo um lugar melhor
	15. O meu trabalho dá significado à minha vida
Inserção social	16. O meu trabalho é uma oportunidade para mim de fazer parte de um grupo ou de uma equipa
	17. Gostaria de estar socialmente ligado às pessoas com quem trabalho
	18. Procuro fazer um esforço para me sentir parte da organização na qual trabalho
	19. Procuro um local de trabalho que será como uma família para mim
	20. Gostaria de estabelecer relações com os meus colegas de trabalho que se estendam para além do local de trabalho
Ocupação	21. Nos dias em que não estou a trabalhar, o tempo parece passar muito devagar
	22. É difícil para mim imaginar como passaria o meu tempo sem trabalhar
	23. Não gosto de não ter nada para fazer, por isso prefiro trabalhar
	24. Sem trabalho, a minha vida seria vazia e aborrecida
	25. Quando estou em casa durante as férias, aborreço-me rapidamente

## Procedimento

A recolha de dados foi realizada exclusivamente online, entre maio e junho de 2025, através de um questionário criado na plataforma Qualtrics. Os participantes foram convidados a participar voluntariamente no estudo, tendo sido informados, na primeira página do questionário, o objetivo do estudo, a garantia de anonimato e confidencialidade dos dados, bem como a possibilidade de desistência a qualquer momento, sem qualquer prejuízo. O tempo médio de resposta foi de aproximadamente quatorze minutos.

Antes de iniciarem o questionário, os participantes confirmaram ser trabalhadores ativos. Seguidamente, responderam a perguntas sociodemográficas (género e idade), e posteriormente às três escalas relativas à variável em estudo: Inteligência Emocional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e orientação para o trabalho.

As escalas foram apresentadas sequencialmente, mas os itens dentro de cada escala foram aleatorizados automaticamente pela plataforma, de modo a reduzir o viés de resposta.

## Resultados

Nesta secção, são apresentadas as análises realizadas com o objetivo de testar as hipóteses propostas. Inicialmente, serão examinadas as qualidades psicométricas dos instrumentos utilizados (validade de construto, fiabilidade e sensibilidade). Seguidamente, serão apresentadas as estatísticas descritivas das variáveis em estudo e, por fim, os testes das hipóteses, correspondentes às relações entre a inteligência emocional (IE), o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (WLB) e a orientação para o trabalho (WO).

### Análise das qualidades psicométricas dos instrumentos

#### *BEIS-16 (Inteligência Emocional)*

**Validade.** De acordo com o modelo teórico proposto por Davies e colaboradores (2010), a *Brief Emotional Intelligence Scale* (BEIS-16) apresenta uma estrutura multifatorial composta por cinco dimensões correlacionadas: Perceção das Emoções Próprias (Own Emotion Appraisal), Perceção das Emoções dos Outros (Others Emotion Appraisal), Regulação das Emoções Próprias (Own Emotion Regulation), Regulação das Emoções dos Outros (Others Emotion Regulation) e Utilização das Emoções (Emotion Utilization). Com base nesta estrutura, foi conduzida uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) com o objetivo de testar a validade de construto da escala na presente amostra, como podemos observar no anexo B.

Durante a análise inicial, verificou-se que o item 7 apresentava uma correlação negativa com o total da escala, como podemos observar no anexo A. Em conformidade com as orientações de Marôco (2018), procedeu-se à remoção deste item, resultando numa versão final de 15 itens (BEIS-15).

O modelo ajustado de cinco fatores correlacionados revelou um bom ajustamento aos dados (Tabela 4), apresentando os seguintes índices:  $\chi^2/gl = 1.31$ , CFI = .948, TLI = .934, RMSEA = .035 (IC90% = [.014, .052]). De acordo com os critérios de referência ( $\chi^2/gl \leq 5$ ; CFI  $\geq$  .90; TLI  $\geq$  .90; RMSEA  $\leq$  .08) (Byrne, 2001; Marôco, 2014), estes resultados indicam um ajustamento satisfatório do modelo, confirmando a adequação da estrutura fatorial à teoria subjacente. Todas as cargas fatoriais foram estatisticamente significativas ( $p < .001$ ) e superiores a .40, demonstrando uma validade convergente adequada.

**Tabela 4***Índices de qualidade dos ajustamentos do modelo (BEIS-15) à amostra*

Modelo	$\chi^2/\text{gl}$	CFI	TLI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
					Lim. Inf.	Lim. Sup.
Original	1.31	.948	.934	.035	.014	.052

**Fiabilidade.** A análise inicial de consistência interna revelou um valor de  $\alpha$  de Cronbach de .426, indicando uma fiabilidade insatisfatória. Observou-se que o item *BEIS\_7\_Others* apresentava uma correlação negativa com o total da escala, sugerindo inconsistência estatística. Após a sua remoção, o valor de  $\alpha$  aumentou para .691, evidenciando uma melhoria substancial da consistência interna. Estes resultados confirmam que o item 7 comprometia a homogeneidade da subescala, e que a versão ajustada (BEIS-15) apresenta uma fiabilidade aceitável para fins de investigação. Relativamente às cinco subdimensões que apresentaram 3 ou mais itens apresentaram valores de consistência interna aceitáveis: Perceção das Emoções Próprias ( $\alpha = .69$ ), Perceção das Emoções dos Outros ( $\alpha = .69$ ) e Utilização das Emoções ( $\alpha = .61$ ). No caso das subdimensões Regulação das Emoções Próprias e Regulação das Emoções dos Outros, cada uma composta apenas por dois itens, o alfa de Cronbach não é o indicador mais adequado, uma vez que tende a subestimar a fiabilidade em escalas curtas. Assim, nestes casos procedeu-se ao cálculo da consistência interna com base no coeficiente Spearman-Brown (Eisinga, et al., 2013). Os resultados indicaram coeficientes de .24 para a Regulação das Emoções Próprias e .30 para a Regulação das Emoções dos Outros. Estes valores revelam uma consistência interna baixa.

Ainda assim, considerando o conjunto dos resultados, o instrumento evidencia níveis de fiabilidade aceitáveis para fins de investigação.

Em síntese, a versão adaptada da BEIS-16, após a remoção do item 7, demonstrou bons índices de ajustamento, validade fatorial e fiabilidade global adequada, confirmando a sua adequação à amostra em estudo e sustentando a utilização deste instrumento para a medição da inteligência emocional no contexto organizacional.

### ***Work-Life Balance (WLB)***

**Validade.** A Work-Life Balance Scale (Brough et al., 2014) avalia o equilíbrio entre vida pessoal e profissional através de três dimensões: Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW) e Work/Personal Life Enhancement (WPLE). Com base nesta estrutura teórica de três fatores correlacionados, foi conduzida uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC), como pode ser observada no anexo D, com o objetivo de testar a validade de construto da escala na presente amostra. As cargas fatoriais dos 15 itens variaram entre .59 e .94, sendo todas estatisticamente significativas ( $p < .001$ ), o que demonstra uma boa validade convergente. O modelo de três fatores correlacionados revelou um ajustamento moderado aos dados (Tabela 5), apresentando os seguintes índices:  $\chi^2/gf = 2.65$ , CFI = .895, TLI = .871, RMSEA = .081 (IC90% = [.069, .095]). De acordo com os critérios de referência propostos por Byrne (2001) e Marôco (2014), estes resultados indicam um ajustamento aceitável, embora ligeiramente aquém dos valores ideais de qualidade do modelo.

**Tabela 5**

*Índices de qualidade dos ajustamentos do modelo (WLB) à amostra*

Modelo	$\chi^2/gf$	CFI	TLI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
					Lim. Inf.	Lim. Sup.
Original	2.65	.895	.871	.082	.069	.095

**Fiabilidade.** A consistência interna global da escala foi satisfatória ( $\alpha = .76$ ), superando o valor mínimo recomendado de .70 (Marôco & Garcia-Marques, 2006). A análise das três dimensões revelou os seguintes resultados: Work Interference with Personal Life (WIPL)  $\alpha = .86$ ; Personal Life Interference with Work (PLIW)  $\alpha = .73$ ; Work/Personal Life Enhancement (WPLE)  $\alpha = .68$ . Os valores de fiabilidade indicam uma consistência interna elevada para a dimensão WIPL, aceitável para a PLIW e ligeiramente inferior para a WPLE. Contudo, este último valor é considerado tolerável em estudos exploratórios, especialmente em escalas com número reduzido de itens e construtos mais complexos (Marôco, 2018).

## Work Orientation (WOQ)

**Validade.** A Work Orientation Questionnaire (Willner et al., 2020) avalia as diferentes orientações de carreira através de cinco dimensões: Job Orientation, Career Orientation, Calling Orientation, Social Embeddedness, e Busyness. Com base nesta estrutura teórica multifatorial, foi conduzida uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) com o objetivo de testar a validade de construto da escala na presente amostra. O modelo apresentou um ajustamento muito satisfatório aos dados (Tabela 6), com os seguintes índices:  $\chi^2/gf = 1.68$ , CFI = .916, TLI = .904, RMSEA = .053 (IC90% = [.043, .061]). Todos os itens apresentaram cargas fatoriais estatisticamente significativas ( $p < .001$ ), demonstrando uma boa validade convergente e uma correspondência sólida entre cada item e a dimensão teórica correspondente.

**Tabela 6**

*Índices de qualidade dos ajustamentos do modelo (WO) à amostra*

Modelo	$\chi^2/gf$	CFI	TLI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
					Lim. Inf.	Lim. Sup.
Original	1.68	.916	.904	.053	.043	.061

**Fiabilidade.** A consistência interna global da escala foi aceitável ( $\alpha = .75$ ), superando o valor mínimo recomendado de .70 (Marôco & Garcia-Marques, 2006). As análises específicas por dimensão revelaram os seguintes resultados: Job Orientation  $\alpha = .73$ ; Career Orientation  $\alpha = .86$ ; Calling Orientation  $\alpha = .78$ ; Social Embeddedness  $\alpha = .73$ ; Busyness  $\alpha = .76$ . Os valores obtidos indicam uma fiabilidade elevada para a dimensão Career Orientation, boa para Calling e Busyness, e aceitável para Job e Social Embeddedness. Estes níveis de consistência interna estão em linha com os valores observados nos estudos originais da escala (Willner et al., 2020), evidenciando estabilidade e coerência interna adequada para a amostra em análise.

## **Análise das estatísticas descritivas das variáveis em estudo**

As estatísticas descritivas relativas às variáveis em estudo Brief Emotional Intelligence Scale (BEIS-16), Work-Life Balance Scale (WLB) e Work Orientation Questionnaire (WOQ) podem ser consultadas na Tabela 7.

### ***Brief Emotional Intelligence Scale (BEIS-16)***

De forma geral, os resultados da escala BEIS-16 indicam níveis médios globais moderadamente elevados ( $M = 3.87$ ,  $DP = .37$ ), sugerindo que, em média, os participantes percebem uma boa capacidade de percepção, regulação e utilização das emoções. Os desvios-padrão relativamente baixos demonstram uma dispersão reduzida das respostas, refletindo uma percepção relativamente consistente das competências emocionais avaliadas.

De forma mais detalhada, a dimensão Regulação das Emoções dos Outros ( $M = 4.05$ ,  $DP = .60$ ) apresentou a média mais elevada, seguida de Regulação das Emoções Próprias ( $M = 3.97$ ,  $DP = .46$ ), o que sugere uma maior competência na gestão emocional em contextos interpessoais e intrapessoais. Estes resultados estão alinhados com os obtidos por Davies et al. (2010), que também reportaram valores superiores nestas dimensões, salientando o papel da regulação emocional como componente central da inteligência emocional funcional.

As dimensões Percepção das Emoções Próprias ( $M = 3.88$ ,  $DP = .61$ ) e Percepção das Emoções dos Outros ( $M = 3.68$ ,  $DP = 0.63$ ) apresentaram valores ligeiramente inferiores. A dimensão Utilização das Emoções ( $M = 3.89$ ,  $DP = .50$ ) mostrou resultados intermédios.

Os valores de assimetria ( $-.87 \leq A_s \leq -.12$ ) e curtose ( $-.27 \leq K \leq 1.43$ ) encontram-se dentro dos limites de normalidade estabelecidos ( $|A_s| < 3$ ;  $|K| < 8$ ; Marôco, 2018), indicando distribuições adequadas e ausência de desvios significativos. Assim, a BEIS-16 apresenta uma estrutura descritiva estável e coerente com os resultados reportados no estudo original, confirmando a sua adequação à avaliação da inteligência emocional em contexto organizacional.

### ***Work-Life Balance Scale (WLB)***

Relativamente ao score total da WLB, os resultados obtidos variam entre 1.80 e 4.93, apresentando uma média global de 3.43 ( $DP = .60$ ). Estes valores indicam uma percepção globalmente positiva de equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional.

No que respeita às três dimensões que compõem o instrumento: Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW) e Work/Personal Life

Enhancement (WPLE), verificou-se que a WIPL apresentou a média mais baixa ( $M = 3.20$ ,  $DP = .85$ ), sugerindo que o impacto do trabalho na vida pessoal é moderado. A dimensão PLIW revelou uma média mais elevada ( $M = 3.72$ ,  $DP = .74$ ), indicando que a interferência da vida pessoal no trabalho é menos frequente. Por sua vez, a dimensão WPLE ( $M = 3.54$ ,  $DP = .67$ ) evidencia uma percepção positiva da influência mútua entre o trabalho e a vida pessoal.

Os valores de assimetria ( $-.04 \leq As \leq -.47$ ) e curtose ( $-.63 \leq K \leq .14$ ) encontram-se dentro dos limites recomendados ( $|As| < 3$ ;  $|K| < 8$ ; Marôco, 2018), não se verificando violações relevantes da normalidade. Assim, os resultados sugerem que a Work-Life Balance Scale apresenta uma distribuição adequada e consistente com o modelo teórico validado por Agha et al. (2017).

### ***Work Orientation Questionnaire (WOQ)***

Relativamente ao score total da WOQ, os resultados variaram entre 2.00 e 6.48, com uma média global de 4.21 ( $DP = .65$ ), indicando uma orientação globalmente positiva face ao trabalho.

De forma mais detalhada, as dimensões Career Orientation ( $M = 4.89$ ,  $DP = 1.35$ ) e Social Embeddedness ( $M = 4.52$ ,  $DP = 1.12$ ) apresentaram as médias mais elevadas, refletindo uma maior identificação com a carreira e valorização das relações sociais no contexto laboral. Em contraste, a dimensão Busyness ( $M = 3.29$ ,  $DP = 1.31$ ) apresentou a média mais baixa, sugerindo uma menor valorização do envolvimento constante e intenso com o trabalho.

As dimensões Calling Orientation ( $M = 4.28$ ,  $DP = 1.20$ ) e Job Orientation ( $M = 4.07$ ,  $DP = 1.27$ ) revelaram valores intermédios, traduzindo uma visão equilibrada entre o trabalho como vocação e como meio de subsistência. Estes resultados são consistentes com o modelo teórico de Willner et al. (2019), no qual se propõe que as diferentes orientações coexistem e variam em função da percepção individual de propósito, envolvimento social e motivação intrínseca.

Os valores de assimetria ( $-.54 \leq As \leq .19$ ) e curtose ( $-.56 \leq K \leq .29$ ) encontram-se dentro dos limites aceitáveis ( $|As| < 3$ ;  $|K| < 8$ ; Marôco, 2018), confirmando a normalidade das distribuições e a adequação dos dados às análises paramétricas subsequentes.

**Tabela 7***Estatística descritiva das variáveis em estudo (BEIS, WLB, WOQ)*

	Média	Mediana	Desvio Padrão	Assimetria	Curtose	Mínimo	Máximo
BEIS_Total	3.87	3.87	0.37	-0.12	0.24	2.73	4.93
BEIS_Own	3.88	4	0.61	-0.87	1.43	1.67	5
BEIS_Others	3.68	3.67	0.63	-0.71	0.81	1.67	5
BEIS_OwnReg	3.97	4	0.46	-0.37	0.15	2.5	5
BEIS_OthersReg	4.05	4	0.60	-0.62	0.69	2	5
BEIS_Utiliz	3.89	3.9	0.50	-0.12	-0.27	2.6	5
WLB_Total	3.43	3.4	0.60	-0.05	-0.26	1.8	4.93
WLB_WIPL	3.20	3.21	0.85	-0.04	-0.63	1	5
WLB_PLIW	3.72	3.75	0.74	-0.47	0.14	1	5
WLB_WPLE	3.54	3.5	0.67	-0.26	0.03	1.5	5
WOQ_Total	4.21	4.24	0.65	-0.09	0.29	2	6.48
WOQ_Job	4.07	4	1.27	0.02	-0.53	1	7
WOQ_Career	4.89	5	1.35	-0,54	-0.10	1	7
WOQ_Calling	4.28	4.4	1.2	-0.31	-0.39	1.2	7
WOQ_SocialEmb	4.52	4.6	1.13	-0.23	-0.29	1.4	7
WOQ_Busyness	3.294	3.2	1.307	.192	-.558	1	7

**Teste de Hipóteses*****Hipótese 1***

Com o objetivo de testar a hipótese de que níveis mais elevados de inteligência emocional (IE) se associam a um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional (WLB), foram realizadas correlações de Pearson entre as dimensões das duas variáveis (Tabela 8).

Os resultados revelaram correlações positivas e significativas entre a IE total (BEIS\_Total) e o WLB total ( $r = .23, p < .001$ ), confirmando que níveis mais elevados de inteligência emocional estão associados a uma percepção globalmente mais positiva de equilíbrio entre domínios.

Entre as subdimensões da BEIS-16, destacaram-se a Percepção das Emoções Próprias (BEIS\_Own) ( $r = .30, p < .001$ ) e a Regulação das Emoções Próprias (BEIS\_OwnReg) ( $r = .24, p < .001$ ), indicando que a consciência e o controlo emocional contribuem para uma gestão mais eficaz das fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal. A Regulação das Emoções dos Outros (BEIS\_OthersReg) apresentou ainda uma correlação positiva com Work/Personal Life Enhancement (WPLE) ( $r = .22, p < .001$ ), sugerindo que a competência para gerir emoções interpessoais favorece experiências de enriquecimento entre contextos.

As restantes dimensões evidenciaram correlações de menor magnitude ou não significativas. Assim, os resultados suportam a hipótese formulada, confirmando a relação positiva entre a inteligência emocional e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, sobretudo através das dimensões de autoconsciência e autorregulação emocional.

### **Tabela 8**

*Correlações de Pearson entre a Inteligência Emocional (BEIS-16) e o Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional (WLB)*

<i>Variáveis</i>	<i>WLB_Total</i>	<i>WIPL</i>	<i>PLIW</i>	<i>WPLE</i>
BEIS_Total	.23**	.20**	.18**	.25**
BEIS_Own	.30**	.29**	.22**	.12
BEIS_Others	.09	.05	.05	.16*
BEIS_OwnReg	.25**	.15*	.18**	.30**
BEIS_OthersReg	.12	.06	.05	.22**
BEIS_Utiliz	.12	.08	.06	.13*

### **Hipótese 2**

Com o objetivo de testar a hipótese de que níveis mais elevados de inteligência emocional (IE) se associam positivamente à orientação para o trabalho (WO) em particular às

dimensões Career Orientation e Calling Orientation foram realizadas correlações de Pearson entre as dimensões da BEIS-16 e da WOQ (Tabela 9).

De forma geral, a IE total (BEIS\_Total) não apresentou correlação significativa com o WOQ\_Total ( $r = .02, p = .742$ ), indicando ausência de associação entre as duas variáveis globais. No entanto, verificaram-se correlações positivas e significativas entre a IE total e as dimensões Calling Orientation ( $r = .15, p = .021$ ) e Social Embeddedness ( $r = .13, p = .046$ ). Embora de magnitude fraca (Cohen, 1988), estes resultados sugerem que indivíduos emocionalmente mais competentes tendem a vivenciar o trabalho de forma mais vocacional e relacional, valorizando o propósito e o apoio social no contexto laboral.

Nas análises por subdimensões da IE, observou-se que a Percepção das Emoções Próprias (BEIS\_Own) se correlacionou negativamente com Career Orientation ( $r = -.23, p < .001$ ) e Busyness ( $r = -.15, p = .019$ ), indicando que maior autoconsciência emocional se associa a uma menor centralidade do trabalho e menor valorização da constante ocupação. Em contraste, a Utilização das Emoções (BEIS\_Utiliz) correlacionou-se positivamente com Social Embeddedness ( $r = .16, p = .012$ ), refletindo que a capacidade de usar as emoções de forma funcional favorece a valorização das relações interpessoais.

Por fim, a Regulação das Emoções dos Outros (BEIS\_OthersReg) apresentou uma correlação negativa com Job Orientation ( $r = -.15, p = .013$ ), sugerindo que indivíduos com maior competência para gerir emoções alheias tendem a atribuir menos importância à dimensão instrumental do trabalho.

Em síntese, os resultados parcialmente suportam a hipótese, evidenciando que as dimensões mais vocacionais e relacionais da orientação para o trabalho (Calling e Social Embeddedness) estão positivamente associadas à inteligência emocional, sobretudo às competências de percepção e utilização adaptativa das emoções. Estes achados reforçam a ideia de que a IE contribui para um envolvimento laboral mais significativo e relacional, em linha com o proposto por Carmeli (2003), Mayer et al. (2016) e Willner et al. (2019).

**Tabela 9**

*Correlações de Pearson entre a Inteligência Emocional (BEIS-16) e as Orientações para o Trabalho (WOQ)*

Variáveis	WOQ_Total	Job	Career	Calling	SocialEmb	Busyness
BEIS_Total	.02	-.08	-.10	.15*	.13*	-.01
BEIS_Own	-.12	.12	-.23**	.05	-.08	-.15*
BEIS_Others	.05	-.07	-.01	.11	.12	.00
BEIS_OwnReg	.02	-.12	-.05	.12	.12	-.01
BEIS_OthersReg	.02	-.15*	.03	.08	.11	-.00
BEIS_Utiliz	.08	-.12	-.02	.11	.16*	.09

### ***Hipótese 3***

Com o objetivo de testar a hipótese de que a orientação para o trabalho (WO) se correlaciona positivamente com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (WLB), foram realizadas correlações de Pearson entre as dimensões da Work Orientation Questionnaire (WOQ) e da Work-Life Balance Scale (WLB) (Tabela 10).

De forma geral, observou-se uma correlação negativa e significativa entre o WOQ\_Total e a subdimensão WPLE ( $r = -.25, p < .001$ ), indicando que níveis globais mais elevados de orientação para o trabalho se associam a uma menor percepção de enriquecimento entre as esferas pessoal e profissional. Embora as correlações com as restantes dimensões da WLB não tenham atingido significância estatística ( $r = -.10$  com WLB\_Total;  $r = -.18$  com WIPL;  $r = -.14$  com PLIW), o padrão geral sugere que uma maior centralidade global do trabalho pode tender a reduzir a percepção de equilíbrio entre domínios.

De forma geral, observaram-se correlações negativas e significativas entre as dimensões Job Orientation ( $r = -.19, p = .004$ ) e Career Orientation ( $r = -.23, p < .001$ ) com o score total da WLB, indicando que uma maior centralidade do trabalho, seja pela sua instrumentalidade (Job) ou pelo foco em progressão e sucesso profissional (Career), associa-se a níveis inferiores de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Este padrão é reforçado pelas correlações negativas entre Career Orientation e as subdimensões WIPL ( $r = -.25, p < .001$ ) e PLIW ( $r = -$

.16,  $p = .010$ ), sugerindo que indivíduos mais orientados para a carreira percebem maior interferência entre os domínios profissional e pessoal.

Em contraste, as dimensões Calling Orientation e Social Embeddedness apresentaram correlações positivas e significativas com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Especificamente, Calling Orientation correlacionou-se positivamente com WLB\_Total ( $r = .18$ ,  $p = .004$ ) e de forma particularmente forte com WPLE ( $r = .51$ ,  $p < .001$ ), indicando que encarar o trabalho como vocação ou propósito se associa a uma maior percepção de enriquecimento entre as esferas pessoal e profissional. De forma semelhante, Social Embeddedness revelou correlação positiva com WPLE ( $r = .23$ ,  $p < .001$ ), sugerindo que indivíduos que valorizam as relações e o apoio social no trabalho tendem a experimentar interações mais equilibradas entre os dois domínios.

A dimensão Busyness apresentou um padrão ambivalente: apesar de se correlacionar positivamente com WPLE ( $r = .31$ ,  $p < .001$ ), sugerindo que o envolvimento ativo com o trabalho pode ser percebido como fonte de energia e crescimento pessoal, também se relaciona negativamente com PLIW ( $r = -.17$ ,  $p = .008$ ), o que indica que níveis elevados de ocupação reduzem a interferência da vida pessoal no trabalho, mas podem implicar uma maior centralidade laboral.

Entre todas as relações observadas, destacou-se a correlação mais elevada entre Calling Orientation e Work/Personal Life Enhancement ( $r = .51$ ,  $p < .001$ ), evidenciando uma associação forte e estatisticamente significativa entre perceber o trabalho como vocação e experimentar uma relação de reforço mútuo entre as esferas pessoal e profissional.

De acordo com Willner et al. (2019), indivíduos com uma orientação vocacional (“calling”) veem o seu trabalho como uma forma de contribuição social e autorrealização, associando-lhe um propósito centrado em valores e significado pessoal. Essa percepção de propósito favorece o envolvimento emocional positivo e contribui para uma integração mais fluida entre os diferentes papéis de vida.

Por outro lado, a dimensão Work/Personal Life Enhancement da Work-Life Balance Scale (Brough et al., 2014) avalia o grau em que o trabalho e a vida pessoal se reforçam reciprocamente, promovendo energia, motivação e bem-estar em ambos os contextos. Assim, a associação encontrada sugere que indivíduos que veem o trabalho como vocação não experienciam o trabalho como uma fonte de conflito, mas sim como um elemento que potencia o bem-estar pessoal, estimulando emoções positivas, energia e satisfação global.

Em termos teóricos, estes resultados sustentam a perspectiva de que o sentido de propósito no trabalho contribui para um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Quando as pessoas atribuem significado e valor ao seu trabalho, tendem a vivê-lo de forma mais positiva, o que gera bem-estar e satisfação que se estendem a outras áreas da vida. Assim, o envolvimento intrínseco e motivado no trabalho pode favorecer trocas positivas entre os dois domínios, permitindo que as emoções e a energia derivadas do contexto laboral se reflitam também na vida pessoal, e vice-versa (Greenhaus & Allen, 2011; Sirgy & Lee, 2017).

### **Tabela 10**

*Correlações de Pearson entre a Work Orientation Questionnaire (WOQ) e da Work-Life Balance Scale (WLB)*

Variáveis	WLB_Total	WLB_WIPL	WLB_PLIW	WLB_WPLE
WOQ_Total	-.10	-.19	-.14	-.25**
Job	-.19**	-.11	-.06	-.32**
Career	-.23**	-.25**	-.16*	-.03
Calling	.18**	.05	.00	.51**
SocialEmb	.024	-.09	.05	.23**
Busyness	-.012	-.07	-.17**	.31**

### **Análises de Mediação**

De forma a testar o papel mediador das orientações para o trabalho na relação entre a inteligência emocional e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, foram conduzidos modelos de mediação através do módulo JAMM: Jamovi Advanced Mediation Models do software Jamovi.

Os efeitos indiretos foram estimados pelo método de bootstrapping com 5000 amostras e intervalos de confiança a 95%, de forma a avaliar a significância dos efeitos indiretos entre as variáveis.

As análises incluíram as dimensões da Brief Emotional Intelligence Scale (BEIS-16) como variáveis predictoras, as dimensões da Work Orientation Questionnaire (WOQ) como mediadoras e as dimensões da Work–Life Balance Scale (WLB) como variáveis dependentes.

Tendo como pressuposto a necessidade da existência de associações significativas entre as variáveis presentes no modelo de mediação, com base nas análises correlacionais anteriores, tal resultou na possibilidade de testar dez modelos de mediação:

1. Inteligência emocional total → Orientação para a vocação → Equilíbrio global entre vida pessoal e profissional
2. Inteligência emocional total → Orientação para a vocação e Inserção social → Enriquecimento trabalho–vida pessoal
3. Autoavaliação das próprias emoções → Orientação para a carreira → Equilíbrio global entre vida pessoal e profissional
4. Autoavaliação das próprias emoções → Orientação para a carreira → Interferência do trabalho na vida pessoal
5. Autoavaliação das próprias emoções → Orientação para a carreira e Ocupação → Interferência da vida pessoal no trabalho
6. Regulação das próprias emoções → Orientação para a carreira → Equilíbrio global entre vida pessoal e profissional
7. Regulação das próprias emoções → Orientação para a carreira → Interferência do trabalho na vida pessoal
8. Regulação das próprias emoções → Orientação para a carreira e Ocupação → Interferência da vida pessoal no trabalho
9. Regulação das próprias emoções → Orientação para a carreira e Ocupação → Enriquecimento trabalho–vida pessoal
10. Utilização das emoções → Inserção social → Enriquecimento trabalho–vida pessoal

Entre os dez modelos testados, cinco apresentaram efeitos indiretos estatisticamente significativos ou marginalmente significativos, conforme descrito abaixo.

### ***Modelo 1***

Este modelo teve como objetivo analisar se a orientação para a vocação (*calling*) medeia a relação entre a inteligência emocional total e o equilíbrio global entre vida pessoal e

profissional (WLB total). Observou-se um efeito indireto marginalmente significativo da orientação para a vocação na relação entre a inteligência emocional total e o equilíbrio global entre vida pessoal e profissional ( $\beta = 0.022$ ,  $SE = 0.021$ ,  $IC95\% [-0.006; 0.076]$ ,  $p = .094$ ).

### ***Modelo 2***

Este modelo teve como objetivo analisar se a orientação para a vocação (calling) e a inserção social (social emb) medeiam a relação entre a inteligência emocional total e o enriquecimento trabalho–vida pessoal (WPLE). Verificou-se um efeito indireto significativo da orientação para a vocação na relação entre a inteligência emocional total e o enriquecimento trabalho–vida pessoal ( $\beta = 0.071$ ,  $SE = 0.057$ ,  $IC95\% [0.016; 0.242]$ ,  $p = .025$ ). O efeito indireto através da inserção social não foi significativo ( $p = .990$ ).

### ***Modelo 3***

Este modelo teve como finalidade analisar se a orientação para a carreira medeia a relação entre a autoavaliação das próprias emoções e o equilíbrio global entre vida pessoal e profissional (WLB total). Identificou-se um efeito indireto significativo da orientação para a carreira na relação entre a autoavaliação das próprias emoções e o equilíbrio global entre vida pessoal e profissional ( $\beta = 0.038$ ,  $SE = 0.017$ ,  $IC95\% [0.004; 0.072]$ ,  $p = .028$ ).

### ***Modelo 4***

Este modelo teve como objetivo analisar se a orientação para a carreira medeia a relação entre a autoavaliação das próprias emoções e a interferência do trabalho na vida pessoal (WIPL). O modelo apresentou um efeito indireto significativo da orientação para a carreira na relação entre a autoavaliação das próprias emoções e a interferência do trabalho na vida pessoal ( $\beta = 0.044$ ,  $SE = 0.026$ ,  $IC95\% [0.011; 0.113]$ ,  $p = .017$ ).

### ***Modelo 10***

Este modelo teve como objetivo analisar se a inserção social (social embeddedness) medeia a relação entre a utilização das emoções e o enriquecimento do trabalho–vida pessoal (WPLE). Foi observado um efeito indireto significativo da inserção social na relação entre a utilização das emoções e o enriquecimento trabalho–vida pessoal ( $\beta = 0.033$ ,  $SE = 0.022$ ,  $IC95\% [0.002; 0.089]$ ,  $p = .042$ ).

Os restantes modelos (5 a 9) não apresentaram efeitos indiretos estatisticamente significativos. A Tabela 11 apresenta a síntese dos efeitos indiretos observados, incluindo os

coeficientes padronizados ( $\beta$ ), erros-padrão (SE), intervalos de confiança (IC95%) e valores de  $p$ .

**Tabela 11**

*Efeitos indiretos significativos entre Inteligência Emocional, Orientações para o Trabalho e Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional (método bootstrap, 5000 amostras, IC95%)*

Modelo	Variável preditora (IE)	Variável mediadora (WOQ)	Variável dependente (WLB)	SE	IC95%	p
1	IE_Total	WOQ_Calling	WLB_Total	0.021	[-0.006; 0.076]	.094
2	IE_Total	WOQ_Calling	WPLE	0.06	[0.016; 0.242]	.025
	IE_Total	WOQ_SocialEmb	WPLE	.001	[-0.027; 0.027]	.990
3	IE_Own	WOQ_Career	WLB_Total	0.017	[0.004; 0.072]	.028
4	IE_Own	WOQ_Career	WIPL	0.026	[0.011; 0.113]	.017
10	IE_Utiliz	WOQ_SocialEmb	WPLE	0.022	[0.002; 0.089]	.042

### Análises adicionais

Com o objetivo de explorar possíveis diferenças geracionais nas variáveis em estudo, foram realizadas análises de variância unidirecionais (ANOVA) para comparar quatro grupos etários definidos com base na idade dos participantes: Geração Z (18–30 anos), Geração Y (31–44 anos), Geração X (45–60 anos) e Baby Boomers (61–81 anos).

### *Diferenças geracionais na Inteligência Emocional*

A análise de variância revelou diferenças estatisticamente significativas entre as gerações na inteligência emocional total,  $F(3, 83.1) = 4.17, p = .009$ , e na dimensão autoavaliação das próprias emoções,  $F(3, 83.1) = 10.14, p < .001$ .

Os testes post hoc de Tukey indicaram que, relativamente à inteligência emocional total, a Geração X apresentou níveis significativamente mais elevados do que a Geração Z ( $p = .003$ ). Os restantes testes post hoc podem ser observados em anexo.

Na dimensão autoavaliação das próprias emoções, observaram-se diferenças significativas entre a Geração X e a Geração Z ( $p < .001$ ), bem como entre os Baby Boomers e a Geração Z ( $p = .018$ ), indicando valores superiores de autoavaliação emocional entre as gerações mais velhas.

As restantes dimensões da BEIS, avaliação das emoções dos outros, regulação das próprias emoções, regulação das emoções dos outros e utilização das emoções, não apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre as gerações ( $p > .05$ ).

Estes resultados sugerem uma tendência para níveis mais elevados de inteligência emocional global e de autoavaliação emocional entre os participantes das gerações mais antigas (Geração X e Baby Boomers), em comparação com os das gerações mais jovens (Geração Z e Geração Y).

### ***Diferenças geracionais no Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional***

A análise de variância revelou diferenças estatisticamente significativas entre as gerações no equilíbrio global entre vida pessoal e profissional (WLB total),  $F(3, 68.2) = 3.33$ ,  $p = .025$ .

Os testes post hoc de Tukey não revelaram diferenças significativas entre pares de gerações no WLB total ( $p > .05$ ). No entanto, a análise gráfica indica uma tendência crescente dos níveis de equilíbrio entre vida pessoal e profissional das gerações mais jovens para as mais velhas, com médias ligeiramente superiores nas gerações X e Baby Boomers, comparativamente às gerações Z e Y.

De forma semelhante, o padrão observado na dimensão interferência do trabalho na vida pessoal (WIPL) sugere que os participantes das gerações mais velhas reportam menor interferência do trabalho na vida pessoal, embora as diferenças não tenham alcançado significância estatística.

### ***Diferenças geracionais na Orientação para o Trabalho***

A análise de variância indicou diferenças estatisticamente significativas entre as gerações na dimensão orientação para a carreira,  $F(3, 61.4) = 31.41$ ,  $p < .001$ , e na dimensão inserção social,  $F(3, 60.4) = 3.46$ ,  $p = .022$ .

As restantes dimensões, orientação para o trabalho (WOQ\_Job),  $F(3, 60.9) = 0.69, p = .563$ ; orientação para a vocação (WOQ\_Calling),  $F(3, 61.3) = 2.39, p = .077$ ; e ocupação (WOQ\_Busyness),  $F(3, 62.1) = 2.15, p = .103$  não apresentaram diferenças significativas entre grupos geracionais.

Nos testes post hoc de Tukey, observaram-se diferenças significativas na orientação para a carreira entre a Geração Z e todas as restantes gerações, com médias superiores na Geração Z em comparação com a Geração Y ( $p < .001$ ), Geração X ( $p < .001$ ) e Baby Boomers ( $p < .001$ ).

Verificaram-se também diferenças entre a Geração Y e os Baby Boomers ( $p = .043$ ), com valores mais elevados na Geração Y.

Na dimensão inserção social, identificou-se uma diferença significativa entre a Geração Z e a Geração X ( $p = .017$ ), com a Geração Z a apresentar valores mais altos de inserção social.

Na dimensão orientação para a vocação (calling), embora o efeito global não tenha alcançado significância estatística ( $p = .077$ ), observa-se uma tendência não significativa de redução da orientação vocacional nas gerações mais velhas, com a Geração Z a apresentar médias ligeiramente superiores às das gerações X e Baby Boomers.

Esta tendência é coerente com o padrão observado no gráfico, que sugere uma maior perceção de sentido ou propósito no trabalho entre os participantes mais jovens.

De forma geral, os resultados sugerem que os participantes mais jovens (Geração Z) tendem a apresentar maior orientação para a carreira e maior valorização da inserção social no trabalho, enquanto as gerações mais velhas evidenciam níveis mais reduzidos nestas dimensões.

### ***Correlações com a idade***

Para complementar a análise geracional, procedeu-se ao exame das correlações entre a idade e as variáveis de inteligência emocional (IE), equilíbrio entre vida pessoal e profissional (WLB) e orientações para o trabalho (WOQ), considerando a idade como variável contínua.

Os resultados evidenciaram correlações positivas significativas entre a idade e a inteligência emocional total ( $r = .19, p = .00$ ), bem como com a dimensão autoavaliação das próprias emoções (BEIS\_Own) ( $r = .31, p = .00$ ).

No domínio do equilíbrio entre vida pessoal e profissional (WLB), observou-se uma correlação positiva e significativa entre a idade e o WLB total ( $r = .172, p = .02$ ), bem como com a dimensão interferência do trabalho na vida pessoal (WLB\_WIPL) ( $r = .162, p = .01$ ),

indicando que os participantes mais velhos reportam maior equilíbrio e menor interferência negativa do trabalho na esfera pessoal.

Relativamente às orientações para o trabalho (WOQ), emergiram correlações negativas significativas entre a idade e a orientação para a carreira ( $r = -.495, p = .00$ ), inserção social ( $r = -.161, p = .01$ ) e ocupação (busyness) ( $r = -.136, p = .03$ ), sugerindo que os participantes mais jovens tendem a valorizar mais o desenvolvimento profissional, os aspetos sociais do trabalho e a atividade constante.

Verificou-se ainda uma correlação positiva, entre idade e orientação para a vocação (calling) ( $r = .133, p = .04$ ), apontando para uma maior perceção de propósito e sentido no trabalho entre os indivíduos mais velhos.

Em síntese, estas correlações reforçam o padrão etário identificado nas análises geracionais, evidenciando uma tendência de maior inteligência emocional e equilíbrio vida-trabalho com o aumento da idade, e menor orientação para a carreira e para aspetos sociais do trabalho entre os grupos mais velhos.

## Discussão

O presente estudo teve como objetivo analisar, de forma integrada, as relações entre a inteligência emocional (IE), o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (work-life balance, WLB) e as orientações para o trabalho (work orientation, WO), considerando ainda eventuais diferenças geracionais nestas variáveis. Pretendeu-se, assim, contribuir para o conhecimento sobre a forma como recursos individuais de natureza emocional se articulam com significados atribuídos ao trabalho e com condições de vida e de carreira, bem como apontar implicações para a prática organizacional, nomeadamente no desenvolvimento de políticas de bem-estar, de formação emocional e de gestão de talentos ajustadas a diferentes grupos etários.

Foram testadas seis hipóteses de investigação. A primeira hipótese esperava que níveis mais elevados de inteligência emocional associam-se positivamente ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional; a segunda, se a inteligência emocional associa-se de forma positiva às orientações para o trabalho, sobretudo às dimensões vocacionais e relacionais; a terceira, se as orientações para o trabalho associam-se ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional; a quarta hipótese propunha que as orientações para o trabalho funcionassem como mediadoras da relação entre a inteligência emocional e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Considerou-se ainda a existência de diferenças geracionais nas orientações para o trabalho,

prevendo-se que as gerações mais jovens se identificassem mais com career e calling do que as gerações mais velhas, que correspondeu à hipótese 5. Por fim, testou-se se a relação entre inteligência emocional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional seria moderada pela geração, sendo expectável que esta associação fosse mais forte entre Millennials e Geração Z.

Adicionalmente, foram analisados modelos de mediação, de modo a perceber se as orientações para o trabalho funcionam como mecanismos de ligação entre a IE e o WLB, e foram ainda exploradas diferenças geracionais e correlações com a idade.

A primeira hipótese foi confirmada. Verificou-se que participantes com níveis mais elevados de IE reportaram também níveis mais elevados de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, sendo a associação particularmente clara nas dimensões de autoavaliação das próprias emoções e de regulação emocional. Este resultado é consistente com a ideia de que a IE funciona como um recurso psicológico transversal que permite gerir de forma mais adaptativa as exigências concorrentes dos diferentes papéis de vida.

Ahmad et al. (2023) mostraram que a capacidade de reconhecer e gerir as próprias emoções reduz o impacto do stress ocupacional e favorece o bem-estar. De modo convergente, Michel, Bosch e Rexroth (2014) evidenciaram que a autorregulação atua como um mecanismo de “desligamento” psicológico do trabalho, o que diminui a interferência entre papéis. Estes resultados enquadram-se ainda nos pressupostos do modelo Job Demands–Resources e da Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1989), segundo os quais os recursos pessoais ajudam a conservar energia psicológica e a prevenir spillover negativo.

Estudos anteriores já tinham associado maiores níveis de IE a menores níveis de exaustão e de conflito trabalho–família (Extremera & Fernández-Berrocal, 2006; Mikolajczak et al., 2012), pelo que o padrão agora encontrado reforça essa linha de evidência: quem se conhece melhor emocionalmente e consegue regular-se tende também a gerir melhor as fronteiras entre trabalho e vida pessoal.

A segunda hipótese, que previa uma associação positiva entre IE e orientações para o trabalho, foi apenas parcialmente confirmada. Os resultados mostraram que níveis superiores de IE estão associados a formas de vivenciar o trabalho de natureza vocacional (calling) e relacional (social embeddedness), o que está em linha com a proposta de Emmerling e Cherniss (2003) e de Thory (2016), segundo a qual a IE facilita a integração de valores pessoais nas escolhas e compromissos profissionais.

A ligação entre IE e calling sugere que participantes com maior consciência e regulação emocional conseguem articular melhor aquilo que são com aquilo que fazem e, por isso, tendem a perceber o trabalho como fonte de sentido e não apenas como obrigação. A associação positiva entre IE e inserção social no trabalho reforça a importância das competências empáticas e de relacionamento na construção de laços de apoio e de pertença no contexto laboral, tal como descrito por Lee e Woo (2015).

Por contraste, algumas subdimensões da IE relacionaram-se negativamente com orientações mais centradas na carreira ou na ocupação constante, o que é plausível: uma maior consciência emocional pode levar à definição de limites e à recusa de uma dedicação profissional excessivamente centrada em recompensas externas. Jiang (2016) e Thory (2016) defendem precisamente que a IE funciona como regulador das motivações profissionais, promovendo uma relação mais equilibrada e autêntica com o trabalho. Assim, pode dizer-se que a IE favorece orientações vocacionais e relacionais e que, em alguns casos, contém orientações demasiado competitivas ou economicistas.

A terceira hipótese propunha que orientações para o trabalho mais elevadas se associariam positivamente ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mas foi apenas parcialmente suportada. A análise por dimensões mostrou que o impacto varia conforme o tipo de orientação. As orientações Job e Career apresentaram associações negativas com o equilíbrio, indicando que tanto a perceção do trabalho como um meio essencialmente económico, como a valorização do sucesso e da progressão profissional, tendem a estar ligadas a uma menor harmonia entre as esferas pessoal e laboral. Este resultado é coerente com o modelo de conflito trabalho-família de Carlson, Kacmar e Williams (2000), segundo o qual o investimento excessivo num domínio diminui os recursos disponíveis para o outro. De forma consistente, Kelliher, Richardson e Boiarintseva (2019) descrevem que as concepções tradicionais de desempenho e produtividade, fortemente centradas na carreira, continuam a limitar o equilíbrio trabalho-vida, ao promoverem sobrecarga e falta de espaço para recuperação psicológica e pessoal.

De outra forma, as orientações Calling e Social Embeddedness associaram-se positivamente ao equilíbrio e, sobretudo no caso da calling, ao enriquecimento do equilíbrio trabalho-vida. Este resultado é particularmente relevante porque está totalmente alinhado com o que é descrito por Willner et al. (2019) sobre a orientação vocacional: quando o trabalho é vivido como fonte de contribuição e de autorrealização, é mais provável que gere emoções positivas e que estas se difundem para outros contextos. Brough et al. (2014) sublinham

precisamente que o WLB não é apenas ausência de conflito, mas também presença de facilitação e de reforço mútuo. A dimensão busyness apresentou um padrão ambivalente, o que é expectável: algum nível de envolvimento pode ser energizante, mas níveis muito elevados acabam por traduzir absorção laboral e, portanto, menor espaço de recuperação.

Este conjunto de resultados é coerente com a Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1989, 2001), orientações vocacionais e relacionais parecem gerar recursos (significado, pertença, apoio) que podem ser usados para manter o equilíbrio, enquanto orientações mais centradas na recompensa ou na ascensão exigem um gasto contínuo de recursos (tempo, energia, atenção) e, por isso, aumentam a probabilidade de conflito (Thakur & Bhatnagar, 2017). Em síntese, a hipótese confirma-se para as orientações que produzem recursos (calling e inserção social) e não se confirma para as orientações que consomem recursos (job e career). Isto reforça uma visão contemporânea do work–life balance como processo dinâmico e subjetivo, dependente do significado atribuído ao trabalho e não apenas de condições estruturais (Kelliher et al., 2019).

As análises de mediação permitiram clarificar estes mecanismos. Em primeiro lugar, a calling orientation mediou a relação entre a IE e o enriquecimento trabalho–vida. Isto significa que parte do efeito da IE no WLB passa por a pessoa passar a ver o trabalho como vocação. Tal como descrito por Willner et al. (2019), esta orientação implica uma ligação identitária e de propósito ao trabalho; e como defendem Sirgy e Lee (2017), o equilíbrio é mais provável quando existe transferência positiva de afetos e valores entre papéis. Greenhaus e Allen (2011) acrescentam que o equilíbrio deve ser entendido também como integração e não só como ausência de conflito. Assim, faz sentido que a IE, ao facilitar clareza emocional, aumente a probabilidade de adoção de uma orientação vocacional e, por essa via, de experiências de enriquecimento.

Em segundo lugar, a career orientation mediou a relação entre a inteligência emocional (sobretudo a autoavaliação emocional) e o equilíbrio. Este resultado pode ser interpretado à luz da crítica de Kelliher et al. (2019), orientações muito centradas na progressão e produtividade tendem a intensificar o conflito trabalho–vida. Participantes com maior consciência das próprias emoções parecem gerir melhor esta centralidade da carreira, impedindo que ela absorva recursos em excesso. Greenhaus e Allen (2011) dizem que o conflito surge quando as exigências de um papel ultrapassam os recursos disponíveis, a IE pode assim exercer um papel regulador.

Por fim, a social embeddedness mediou a relação entre a utilização das emoções e o enriquecimento trabalho–vida. Este resultado é coerente com o que Willner et al., (2019) descrevem sobre esta dimensão, valorização de pertença, apoio e coesão no trabalho e com o que Brough et al. (2014) referem sobre o papel do apoio social no aumento da motivação e do bem-estar. Ahmad et al. (2023) acrescentam que competências relacionais e empáticas diminuem o stresse ocupacional e protegem o equilíbrio. Assim, quando os indivíduos sabem usar as emoções de forma funcional, tendem a construir relações de apoio, e estas relações são o veículo através do qual o trabalho passa a reforçar a vida pessoal.

De forma geral, estas mediações mostram que a IE não atua apenas de forma direta: ela opera através de significados (calling), de prioridades (career) e de relações (social embeddedness). Isto reforça a sua relevância enquanto recurso psicológico de base, capaz de ativar outros recursos.

As análises adicionais sobre diferenças geracionais acrescentaram uma dimensão contextual aos resultados. As gerações mais velhas (Geração X e Baby Boomers) apresentaram níveis mais elevados de IE total e, em particular, de autoavaliação emocional, quando comparadas com a Geração Z. Este padrão está de acordo com estudos que mostram que a IE tende a aumentar com a idade, refletindo maturação emocional, maior experiência social e maior estabilidade psicológica (Cabello et al., 2016; Goldenberg et al., 2006). Joshi et al., (2010) também salientam que colaboradores mais velhos evidenciam mais empatia e autocontrolo, o que favorece relações mais estáveis e comportamentos organizacionais ajustados.

Apesar de as diferenças no WLB entre gerações não terem sido significativas em todos os pares, o padrão foi o de um ligeiro aumento do equilíbrio das gerações mais jovens para as mais velhas. Isto é compatível com o que tem sido descrito sobre os mais novos, valorizam o equilíbrio, mas enfrentam mais obstáculos para o alcançar, nomeadamente devido à intensificação tecnológica, à conectividade permanente e à pressão para a progressão (Cennamo & Gardner, 2008; Twenge et al., 2010). As gerações mais velhas, por seu lado, dispõem de maior estabilidade profissional e de estratégias de coping mais consolidadas (Drexler et al., 2019), o que pode explicar a menor interferência do trabalho na vida pessoal.

As diferenças mais marcadas surgiram nas orientações para o trabalho. A Geração Z apresentou valores significativamente superiores na orientação para a carreira e também valores superiores de inserção social face a algumas gerações mais velhas. Este resultado está em

consonância com as revisões de Lyons e Kuron (2014) e de Twenge e Campbell (2012), que descrevem as gerações mais jovens como mais orientadas para o desenvolvimento rápido, para o reconhecimento e para a construção de redes. Joshi et al., (2010) referem ainda que os trabalhadores mais jovens dão mais importância a objetivos instrumentais e sociais, enquanto os mais velhos tendem a centrar-se em valores intrínsecos e em experiências de significado. A ligeira tendência para maiores níveis de calling nas gerações mais jovens (embora não significativa) pode também ser lida neste contexto: trata-se de uma geração que procura propósito, mas o faz num mercado de trabalho mais instável e competitivo.

A leitura integrada destes resultados sugere que as diferenças geracionais na IE, no WLB e nas WO refletem, em grande medida, condições socioculturais distintas. A Geração Z socializou-se em ambientes digitais, com ritmos rápidos e carreiras menos previsíveis, o que pode explicar a maior centralidade na carreira e a maior valorização do capital relacional. As gerações mais velhas construíram trajetórias em contextos de maior previsibilidade e, por isso, atribuem mais valor ao propósito e ao equilíbrio (Lyons & Kuron, 2014).

Do ponto de vista aplicado, estes dados reforçam a necessidade de políticas de recursos humanos sensíveis à idade e à fase de carreira. Programas de mentoring intergeracional podem capitalizar a experiência emocional dos mais velhos e a adaptabilidade dos mais novos. Políticas de flexibilidade, aliados a programas de desenvolvimento de competências emocionais, podem ajudar sobretudo os grupos mais jovens, que valorizam equilíbrio, mas enfrentam maiores desafios associados à instabilidade laboral e à pressão organizacional.

### **Limitações e Investigações Futuras**

Foram identificadas algumas limitações neste estudo cujo podem ser relevantes para investigações futuras. Sendo uma investigação de delineamento transversal e correlacional não nos permite estabelecer relações de causalidade entre as variáveis em estudo. Relativamente à recolha de dados, esta foi realizada através de uma amostragem não probabilística por conveniência, o que limita a generalização dos resultados. Houve também uma predominância de participantes do género feminino e uma utilização exclusiva de medidas de autorrelato, o que pode trazer enviesamentos ligados à desejabilidade social e à perceção subjetiva das competências emocionais.

Porém, os resultados obtidos contribuem para delinear novas perspetivas de investigação. Em primeiro lugar, poderia ser interessante analisar as diferenças geracionais

numa perspectiva mais dinâmica. Isto é, reconhecer que as diferenças observadas entre gerações podem resultar não só de fatores culturais, mas também de mudanças associadas às fases da vida de cada um. Esta abordagem permitiria distinguir com maior precisão o que é verdadeiramente geracional do que é um efeito do ciclo de vida.

Uma outra perspectiva que poderia ter implicações diretas para as práticas de gestão de pessoas e culturas organizacionais seria aumentar o foco da inteligência emocional para além da dimensão individual, integrando o conceito de cultura emocional organizacional. Compreender de que forma o clima emocional das organizações, como a empatia, a abertura e o apoio percebido nas relações de trabalho, influencia o bem-estar e o sentido de propósito dos colaboradores permitiria compreender o impacto da inteligência emocional enquanto fenômeno coletivo.

Por fim, poderia ser relevante desenvolver estudos que avaliem o impacto que programas de desenvolvimento de inteligência emocional têm em contexto organizacional. Tais como a implementação de formações focadas na percepção,<sup>2</sup> regulação e utilização das emoções e observar as mudanças que teriam relativamente a cada uma das variáveis do estudo.

## Referência Bibliográfica

- Agha, M. H., Azmi, F. T., & Irfan, M. (2017). Validating the multidimensional work–life balance scale. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 21(3), 259–270. <https://doi.org/10.1177/0972262917721428>
- Ahmad, A., Bangash, Y. A., & Khan, M. A. (2023). Emotional intelligence and occupational stress: A meta-analytic review. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04491-5>
- Akduman, G., Hatipoğlu, Z., & Yüksekbilgili, Z. (2014). A research about emotional intelligence on generations. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Review*, 124–133. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/61397/>
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18(Supl.), 13–25. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17295953/>
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life*. University of California Press.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228–240. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.63.4.228>
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence* (pp. 343–362). Jossey-Bass.
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). Emotional intelligence and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 88–103. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00334.x>
- Brough, P., Timms, C., O’Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation. *Journal of Organizational Behavior*, 35(7), 1120–1137. <https://doi.org/10.1002/job.1977>

- Cabello, R., Sorrel, M. A., Fernández-Pinto, I., Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2016). Age and gender differences in ability emotional intelligence. *Developmental Psychology*, 52(9), 1486–1492. <https://doi.org/10.1037/dev0000204>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Work–family conflict measure. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891–906. <https://doi.org/10.1108/02683940810904394>
- Chigeda, F., Ndofirepi, T. M., & Steyn, R. (2022). Emotional intelligence, work–life balance support, and commitment. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(1), 22–38. <https://doi.org/10.1002/joe.22172>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum.
- Davies, K. A., Lane, A. M., Devonport, T. J., & Scott, J. A. (2010). Validity of BEIS-10. *Journal of Individual Differences*, 31(4), 198–208. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000028>
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Calling and Vocation Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 242–263. <https://doi.org/10.1177/1069072711434410>
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Protean career orientation and WLB. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538–560. <https://doi.org/10.1002/job.1996>
- Dries, N., Pepermans, R., & De Kerpel, E. (2008). Generations and career beliefs. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 907–928. <https://doi.org/10.1108/02683940810904394>
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Work–life balance and stress. *SIOP Conference Proceedings*.
- Fuchs, O., Lorenz, E., & Fuchs, L. (2024). Generational differences in attitudes toward work. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*.

- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Basic Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance. *Journal of Management*, 37(1), 10–35.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). WLB and well-being across cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Iliev, A. J., Postolov, K., & Sopova, M. M. (2019). Generational differences in WLB. *MEST Journal*, 7(1), 7–15. <https://doi.org/10.12709/mest.07.07.01.02>
- Jiang, Z. (2016). Emotional intelligence and career decision-making. *Journal of Employment Counseling*, 53(1), 30–47. <https://doi.org/10.1002/joec.12026>
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). EI meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 54–78. <https://doi.org/10.1037/a0017286>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). Reconceptualising WLB. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Koubova, V., & Buchko, A. A. (2013). Life–work balance. *Management Research Review*, 36(7), 700–719. <https://doi.org/10.1108/mrr-05-2012-0115>
- Lan, G., Okechuku, C., Zhang, H., & Cao, J. (2012). Work orientation in China. *Journal of Business Ethics*, 112(4), 627–640. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1562-5>
- Lyons, S., & Kuron, L. (2013). Generational differences in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S139–S157. <https://doi.org/10.1002/job.1913>
- Mantler, J., Campbell, B., & Dupré, K. E. (2021). Work orientation mid-career. *Journal of Career Development*, 49(5), 1152–1167. <https://doi.org/10.1177/08948453211022845>
- Mayer, J. D., Caruso, D., & Salovey, P. (2016). Ability model of EI. *Emotion Review*, 8(4), 290–300. <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>

- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (2002). *MSCEIT user's manual*. Multi-Health Systems.
- Mehler, M., Balint, E., Gralla, M., et al. (2024). Training emotional competencies. *BMC Psychology*, *12*, 718. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02198-3>
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness & WLB. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, *87*, 733–754. <https://doi.org/10.1111/joop.12072>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2016). EI and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *89*(4), 981–1002. <https://doi.org/10.1111/joop.12167>
- Petrides, K. V. (2010). Trait EI theory. *Industrial and Organizational Psychology*, *3*(2), 136–139. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2010.01213.x>
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait EI. *European Journal of Personality*, *15*(6), 425–448. <https://doi.org/10.1002/per.416>
- Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. V. (2020). WLB & well-being. *International Journal of Business and Society*, *21*, 588–606. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3273.2020>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). Meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, *30*, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, *9*(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2017). WLB and quality of life. *Applied Research in Quality of Life*, *12*, 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-015-9419-6>
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, *140*, 227–235.
- Thory, K. (2016). Emotional intelligence training. *International Journal of Training and Development*, *20*(1), 58–77. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12069>
- Taveggia, T. C., & Ross, B. (1978). Generational differences in work orientation. *Pacific Sociological Review*, *21*(3), 331–349. <https://doi.org/10.2307/1388851>
- Willner, T., Lipshits-Braziler, Y., & Gati, I. (2019). Work Orientation Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, *28*(1), 109–127. <https://doi.org/10.1177/1069072719830293>

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Job–career–calling. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

Wheeler, R. E. (2016). Soft skills and emotional intelligence. *AALL Spectrum*, 20, 28.

Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2004). EI in the workplace. *Applied Psychology*, 53(3), 371–399. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00176>.

## Anexos

### Anexo A. Análise de Fiabilidade BEIS antes e após remover o item 7

#### Estatísticas de Fiabilidade de Escala

---

	$\alpha$ de Cronbach
escala	0.426

---

Nota. Item 'BEIS\_7\_Others' correlaciona-se negativamente com o total da escala e provavelmente deve ser invertido

#### Estatísticas da Fiabilidade do Item

---

	Se o item for eliminado
	$\alpha$ de Cronbach
BEIS_4_Others	0.305
BEIS_5_Others	0.123
BEIS_6_Others	0.159
BEIS_7_Others	0.691

---

#### Análise de Fiabilidade

#### Estatísticas de Fiabilidade de Escala

---

$\alpha$ de Cronbach
----------------------

---

escala      0.691

---

Estatísticas da Fiabilidade do Item

---

Se o item for eliminado

---

$\alpha$  de Cronbach

---

BEIS\_4\_Others      0.732

BEIS\_5\_Others      0.472

BEIS\_6\_Others      0.551

---

## Anexo B. Análise Fatorial Confirmatória BEIS

### Pesos fatoriais

Fator	Indicador	Estimativas	Erro-padrão	Z	p
Fator 1	BEIS_1_Own	0.5247	0.0513	10.23	<.001
	BEIS_2_Own	0.3855	0.0527	7.31	<.001
	BEIS_3_Own	0.6165	0.0561	10.98	<.001
Fator 2	BEIS_4_Others	0.3328	0.0491	6.78	<.001
	BEIS_5_Others	0.5823	0.0491	11.85	<.001
	BEIS_6_Others	0.6951	0.0622	11.17	<.001
	BEIS_7_Others	-0.0944	0.0698	-1.35	0.176
Fator 3	BEIS_8_OwnReg	0.2040	0.0565	3.61	<.001
	BEIS_9_OwnReg	0.3810	0.0990	3.85	<.001
Fator 4	BEIS_10_OthersReg	0.3467	0.0802	4.32	<.001
	BEIS_11_OthersReg	0.2986	0.0624	4.78	<.001
Fator 5	BEIS_12_Utiliz	0.3944	0.0686	5.75	<.001
	BEIS_13_Utiliz	0.4109	0.0586	7.01	<.001
	BEIS_14_Utiliz	0.3239	0.0494	6.56	<.001
	BEIS_15_Utiliz	0.4502	0.0622	7.23	<.001

BEIS_16_Utiliz	0.3621	0.0628	5.77	<.001
----------------	--------	--------	------	-------

---

## ANEXO C – Análises de Fatorial Confirmatória WLB

### Análise Fatorial Confirmatória

WLB

Pesos fatoriais

Fator	Indicador	Estimativas	Erro-padrão	Z	p
Factor 1	WLB_1_WIPL	0.913	0.0680	13.42	<.001
	WLB_2_WIPL	0.939	0.0664	14.14	<.001
	WLB_3_WIPL	0.705	0.0694	10.17	<.001
	WLB_4_WIPL	0.804	0.0679	11.83	<.001
	WLB_5_WIPL	0.653	0.0731	8.93	<.001
	WLB_6_WIPL	0.796	0.0595	13.36	<.001
	WLB_7_WIPL	0.622	0.0754	8.25	<.001
Factor 2	WLB_8_PLIW	0.593	0.0579	10.23	<.001
	WLB_9_PLIW	0.470	0.0651	7.22	<.001
	WLB_10_PLIW	0.747	0.0647	11.55	<.001
	WLB_11_PLIW	0.736	0.0695	10.59	<.001
Factor 3	WLB_12_WPLE	0.173	0.0491	3.53	<.001
	WLB_13_WPLE	1.119	0.0857	13.05	<.001
	WLB_14_WPLE	0.209	0.0520	4.02	<.001
	WLB_15_WPLE	0.644	0.0725	8.89	<.001

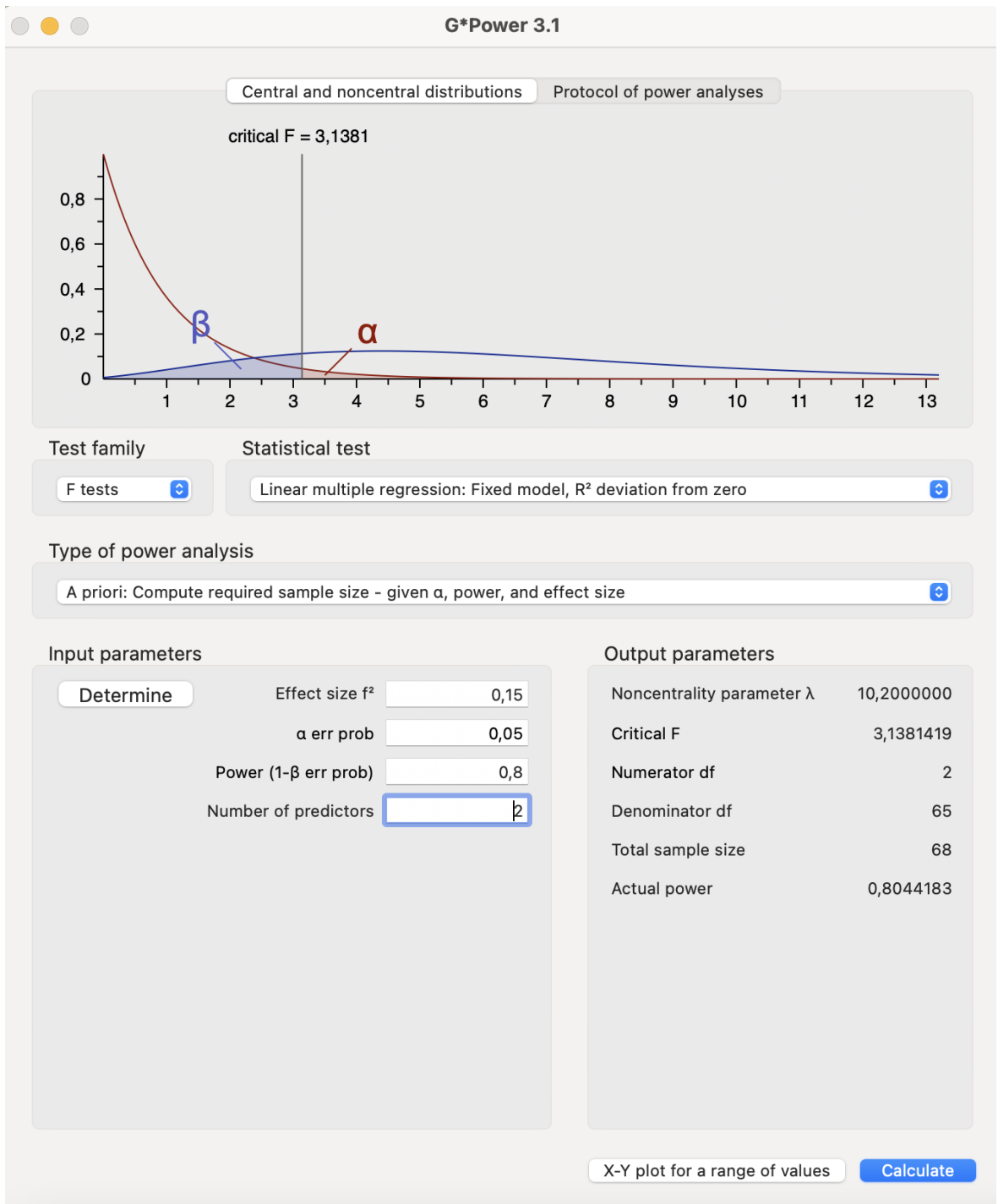
[3]

### Estimativas fatoriais

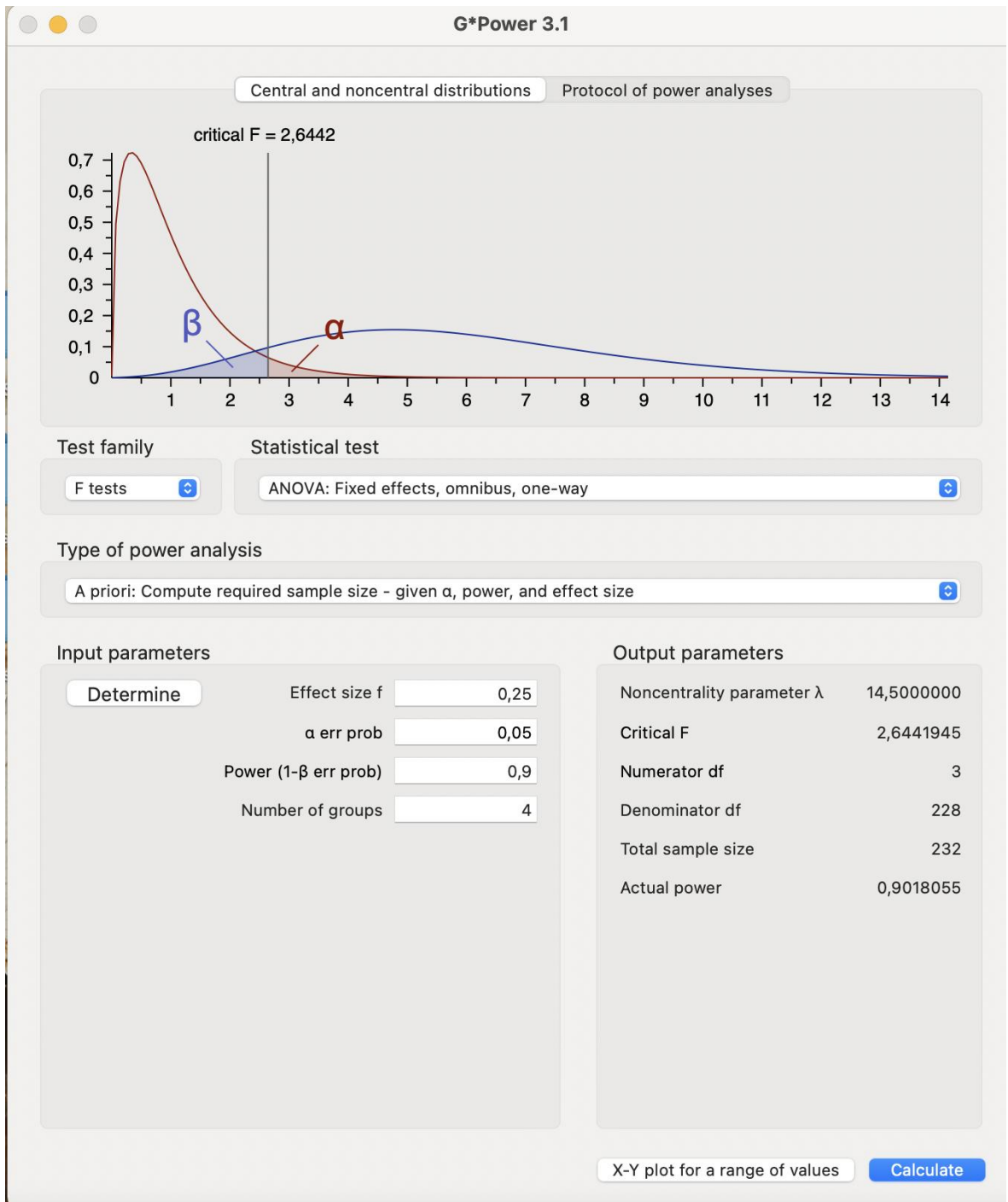
Covariâncias fatoriais

		Estimativas	Erro-padrão	Z	p
Factor 1	Factor 1	1.0000 <sup>a</sup>			
	Factor 2	0.5863	0.0592	9.90	<.001
	Factor 3	-0.4634	0.0594	-7.81	<.001
Factor 2	Factor 2	1.0000 <sup>a</sup>			
	Factor 3	-0.0950	0.0717	-1.32	0.185
Factor 3	Factor 3	1.0000 <sup>a</sup>			

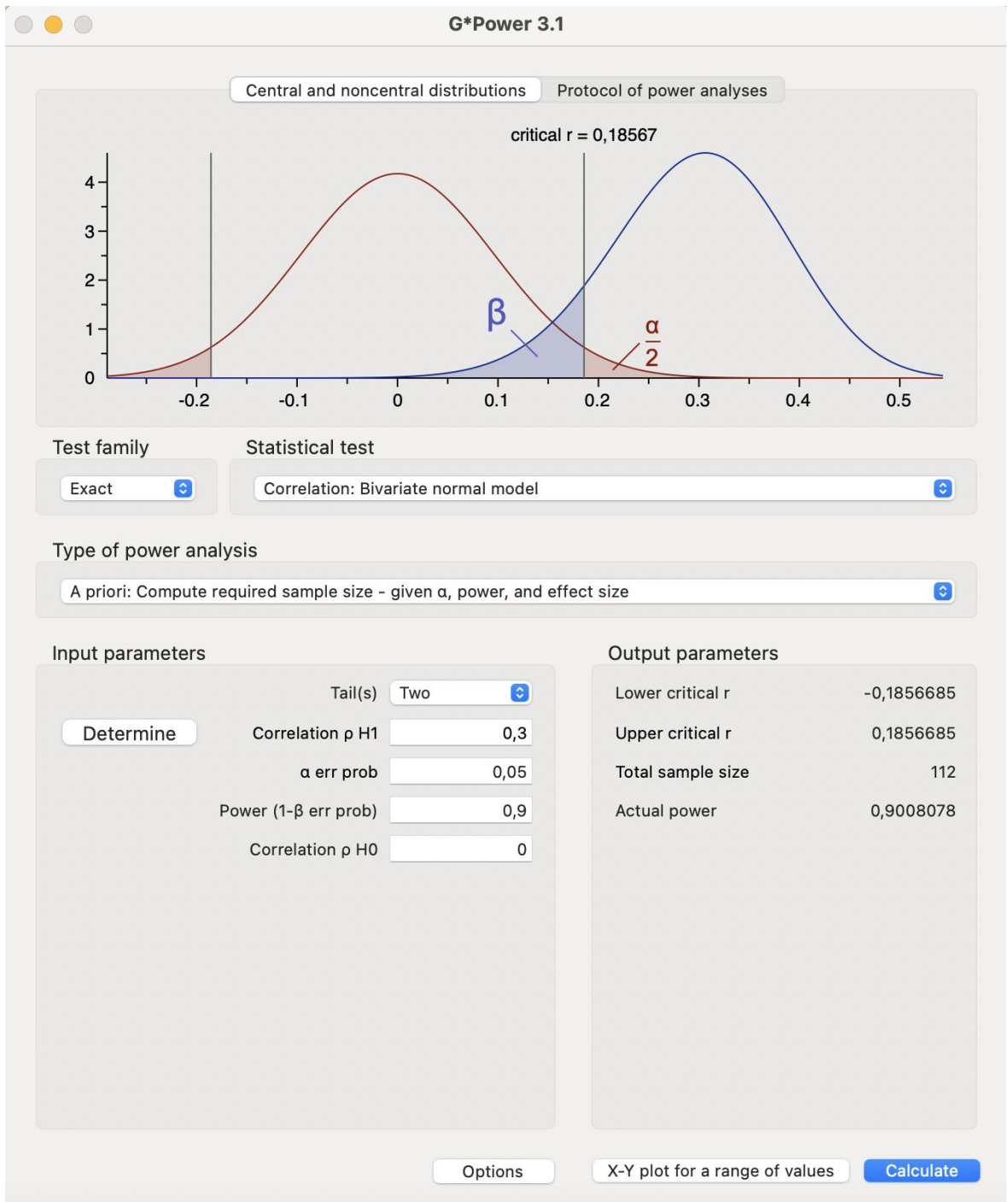
## Anexo D. Análise do Poder Estatístico do G\*Power



## Anexo E. Análise do Poder Estatístico do G\*Power



## Anexo F. Análise do Poder Estatístico do G\*Power



## Anexo G. Teste Post-Hoc de Tukey para WOQ\_SocialEmbed por Geração

Tukey Post-Hoc Test – WOQ\_SocialEmb

		<b>Geracao Z</b>	<b>Geracao Y</b>	<b>Geracao X</b>	<b>Baby boomers</b>
<b>Geracao Z</b>	<b>Mean difference</b>	—	0.447	0.4822*	0.3594

Subject: De: Plano geral

	<b>p-value</b>	—	0.146	0.017	0.613
<b>Geracao Y</b>	<b>Mean difference</b>		—	0.0347	-0.0881
	<b>p-value</b>		—	0.998	0.993
<b>Geracao X</b>	<b>Mean difference</b>			—	-0.1228
	<b>p-value</b>			—	0.975
<b>Baby boomers</b>	<b>Mean difference</b>				—
	<b>p-value</b>				—

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

## Anexo H. Teste Post-Hoc de Tukey para WOQ\_Calling por Geração

Tukey Post-Hoc Test – WOQ\_Calling

		<b>Geracao Z</b>	<b>Geracao Y</b>	<b>Geracao X</b>	<b>Baby boomers</b>
<b>Geracao Z</b>	<b>Mean difference</b>	—	0.0886	-0.389	-0.124
	<b>p-value</b>	—	0.979	0.116	0.979
<b>Geracao Y</b>	<b>Mean difference</b>		—	-0.478	-0.213
	<b>p-value</b>		—	0.136	0.926
<b>Geracao X</b>	<b>Mean difference</b>			—	0.265
	<b>p-value</b>			—	0.831
<b>Baby boomers</b>	<b>Mean difference</b>				—
	<b>p-value</b>				—

Note. \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

## Anexo I. Teste Post-Hoc de Tukey para WLB\_WIPL por Geração

Tukey Post-Hoc Test – WLB\_WIPL

		Geracao Z	Geracao Y	Geracao X	Baby boomers
<b>Geracao Z</b>	<b>Mean difference</b>	—	-0.0624	-0.222	-0.505
	<b>p-value</b>	—	0.980	0.275	0.110
<b>Geracao Y</b>	<b>Mean difference</b>		—	-0.160	-0.443
	<b>p-value</b>		—	0.737	0.266
<b>Geracao X</b>	<b>Mean difference</b>			—	-0.283
	<b>p-value</b>			—	0.577
<b>Baby boomers</b>	<b>Mean difference</b>				—
	<b>p-value</b>				—

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

## Anexo J. Teste Post-Hoc de Tukey para BEIS\_Own por Geração

Tukey Post-Hoc Test – BEIS\_Own

		<b>Geracao Z</b>	<b>Geracao Y</b>	<b>Geracao X</b>	<b>Baby boomers</b>
<b>Geracao Z</b>	<b>Mean difference</b>	—	-0.175	-0.397***	-0.4548*
	<b>p-value</b>	—	0.386	<.001	0.018
<b>Geracao Y</b>	<b>Mean difference</b>		—	-0.223	-0.2802
	<b>p-value</b>		—	0.167	0.340
<b>Geracao X</b>	<b>Mean difference</b>			—	-0.0576
	<b>p-value</b>			—	0.981

<b>Baby boomers</b>	<b>Mean difference</b>	—
	<b>p-value</b>	—

Note. \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

## Anexo K. Teste Post-Hoc de Tukey para WOQ\_Career por Geração

Tukey Post-Hoc Test – WOQ\_Career

		Geracao Z	Geracao Y	Geracao X	Baby boomers
<b>Geracao Z</b>	<b>Mean difference</b>	—	0.977***	1.475***	1.860***
	<b>p-value</b>	—	<.001	<.001	<.001
<b>Geracao Y</b>	<b>Mean difference</b>		—	0.498	0.882*
	<b>p-value</b>		—	0.096	0.043
<b>Geracao X</b>	<b>Mean difference</b>			—	0.384
	<b>p-value</b>			—	0.585
<b>Baby boomers</b>	<b>Mean difference</b>				—
	<b>p-value</b>				—

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