



CATÓLICA  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
E PSICOLOGIA

---

PORTO

# RELAÇÃO ENTRE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E BEM-ESTAR EM CONTEXTO DE TRABALHO

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau  
de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

*Maria Elisabete Abreu e Sousa*

Porto, junho de 2018



CATÓLICA  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
E PSICOLOGIA

---

PORTO

# RELAÇÃO ENTRE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E BEM-ESTAR EM CONTEXTO DE TRABALHO

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

*Maria Elisabete Abreu e Sousa*

Trabalho efetuado sob a orientação de

Professora Doutora Adélia Monarca

Porto, junho de 2018

## **Agradecimentos**

A presente dissertação exhibe a finalização do Mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos, integrando todos os esforços que culminaram na conquista do objetivo de vida mais importante para mim.

À professora Doutora Adélia Monarca pelo apoio não só a nível de trabalho como a nível pessoal, pelo que teve um contributo fundamental nesta fase.

Aos meus pais, pelo amor incondicional, apoio emocional e pela ajuda constante.

À minha Tia Hígina, pelo ser humano incrível que é, pelo suporte emocional inexplicável e por ter estado sempre presente, mesmo nos momentos mais difíceis,

Aos meus Avôs, Tia Ana e aos meus primos, por serem pessoas tão importantes para mim e fazerem-me acreditar que vale a pena lutar por aquilo que realmente queremos.

Ao Válder, o meu namorado, mas também a pessoa mais bonita que conheço, pela presença firme e, ademais, pelo sentimento tão sólido e particular que me proporcionou, fazendo-me manter viva e com força para completar esta etapa da minha vida.

À Ana Falcão e à Nilsa por serem a família que a minha essência escolheu, pela amizade verdadeira e inexplicável que conseguimos ter.

Aos meus amigos, por me terem fornecido um apoio consolidado nesta fase e por serem as pessoas inconcebíveis que são.

## **Resumo**

Nesta dissertação, pretende-se investigar a relação entre a inteligência emocional (IE) e o bem-estar (BE) na profissão de professores, através do envolvimento no trabalho (*engagement*). Trata-se de um estudo de índole quantitativa, em que foi considerada uma amostra de 170 professores do ensino secundário que responderam ao questionário da relação entre IE e BE no contexto de trabalho, com base nas escalas de inteligência emocional (Rego & Fernandes, 2001) e *engagement* (Schaufeli & Bakker, 2003 cit in Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Posteriormente, os dados recolhidos foram analisados através da correlação de *Pearson*, a partir do programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Os resultados obtidos demonstraram que a IE se relaciona positivamente com o *engagement*. Logo, partindo da definição de envolvimento no trabalho, que é considerado um estado positivo de BE (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008), podemos concluir que a IE se relaciona positivamente com o mesmo.

## **Palavras-Chave**

Inteligência emocional (IE), bem-estar (BE), envolvimento no trabalho (*engagement*), professores (docentes)

**Abstract**

In this dissertation, we intend to investigate the relationship between emotional intelligence (IE) and wellbeing (BE) in the profession of teachers, through engagement in work. This is a quantitative study in which a sample of 170 secondary school teachers who answered the questionnaire about the relationship between IE and BE in the work context was considered, based on the emotional intelligence scales (Rego & Fernandes, 2001) and engagement (Schaufeli & Bakker, 2003 cit in Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Subsequently, the collected data was analyzed through the Pearson correlation, from the statistical program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results obtained showed that IE is positively related to engagement. Therefore, we can conclude that IE is positively related to Wellbeing, since work involvement is considered to be a positive state of BE (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008).

**Keywords**

*Emotional intelligence, wellbeing, engagement, teachers*

## **Índice de Abreviaturas**

**IE-** Inteligência emocional

**BE-** Bem-estar

**BES-** Bem-estar subjetivo

**BET-** Bem-estar no trabalho

**VI-** Vigor

**AB-** Absorção

**DE-** Dedicção

**QI-** Quociente de inteligência

## Índice

Resumo .....	4
Introdução.....	10
Enquadramento Teórico .....	11
1. Inteligência emocional .....	11
2. Bem-estar .....	13
3. Relação entre inteligência emocional e bem-estar nos professores .....	15
Método .....	19
1. Amostra.....	19
2. Instrumentos .....	19
3. Procedimento de recolha de dados .....	20
4. Procedimento de tratamento de dados.....	20
Resultados .....	21
Discussão.....	23
Conclusões .....	25
Referências bibliográficas .....	27
Anexos.....	31

## Índice de Tabelas

Tabela 1. Dados descritivos .....	21
Tabela 2. Inteligência emocional, <i>engagement</i> e seus subcomponentes .....	21
Tabela 3. Correlações de <i>Pearson</i> ( <i>r</i> ) entre inteligência emocional e <i>engagement</i> .....	22

## **Índice de Anexos**

<i>Anexo A.</i> Consentimento informado .....	32
<i>Anexo B.</i> Questionário da relação entre inteligência emocional e bem-estar no contexto de trabalho.....	33

## Introdução

A inteligência emocional é definida como a capacidade do indivíduo para regular as próprias emoções e as dos outros, bem como para as compreender e discriminar, facilitando a consecução de metas (Salovey & Grewal, 2005). Torna-se fundamental no que se refere ao desempenho no trabalho (Joseph & Newman, 2010) e, além disso, promove a saúde psicológica e a resiliência (Millán de Lange, García-álvarez & López, 2014). Tem o objetivo de aumentar o bem-estar e é também importante para uma melhor adaptação do indivíduo no contexto educacional e laboral (Woyciekoski & Hutz, 2009). De facto, o estudo da associação entre IE e saúde mental, relacionada com o bem-estar subjetivo, é considerado um dos ramos mais relevantes da investigação sobre a inteligência emocional (Ferragut & Fierro, 2012). No que se refere à relação entre IE e *engagement*, em que este último conceito consiste num estado positivo de bem-estar (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008), é provável a primeira variável promover a segunda. No entanto, quando um indivíduo possui reduzida IE, tem menor consciência do valor e da congruência do seu objetivo relativamente à atividade laboral, possuindo, conseqüentemente, um menor envolvimento no trabalho (Clercq, Bouckenooghe, Raja & Matsyborska, 2014).

Já o BE, é definido por uma apreciação positiva da vida e pela existência de um estado emocional e afetivo ótimo (Ferragut & Fierro, 2012). O bem-estar pode ser hedónico, que se focaliza na satisfação de prazeres (Millán de Lange et al., 2014). No que toca ao bem-estar, pode ser investigado através do *engagement* (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). O bem-estar no trabalho (BET), consiste no predomínio de emoções positivas no contexto profissional. Este último conceito amplifica a probabilidade de o indivíduo alcançar os seus objetivos de vida (Santos & Gonçalves, 2015), pelo que se salienta a resiliência como um bom preditor do bem-estar laboral (Júnior, Silvestrin & Oliveira, 2015).

Nesta dissertação, propomo-nos a esclarecer o conceito de inteligência emocional e bem-estar, assim como a relação entre os dois em ambiente de trabalho, mais especificamente na profissão de docente, sendo que esta associação é analisada a partir do conceito de *engagement*.

O estudo da conexão entre inteligência emocional e o bem-estar é bastante relevante na atividade de professor, visto que esta profissão implica o uso das competências intelectuais de ensino, mas também das emocionais (Joshith, 2012) e, além disso, podemos deduzir que o bem-estar é também importante, já que possibilita a existência de um ambiente laboral agradável (Morreall, 1997). De facto, a IE e o BE, assim como a ligação entre ambos são mais estudados em contextos globais do que neste ambiente específico, tal como se verifica através de uma

revisão literária consolidada. Desta forma, salienta-se a pertinência deste estudo no contexto particular de docente.

Neste sentido, considerando uma amostra de professores, são estabelecidos os seguintes objetivos: (1) investigar se há evidências de inteligência emocional (2) investigar se há evidências de bem-estar (3) investigar se há evidências de envolvimento no trabalho (4) investigar a relação entre IE e BE, a partir do conceito de *engagement*.

Este trabalho divide-se em quatro partes. Primeiramente, no enquadramento teórico, em que se abordam conceitos como a IE e BE, assim como a sua relação e a aplicação no contexto de professor. Neste tópico é ainda explicado o envolvimento no trabalho e os seus subcomponentes. Seguidamente, é relatada a investigação realizada, em que se esclarece quais são os participantes, os instrumentos, o procedimento de recolha de dados e o procedimento de tratamento de dados. Posteriormente, são exibidos os resultados e feita a discussão sobre os mesmos. Em último lugar, procede-se à conclusão e às reflexões finais.

## **Enquadramento teórico**

### **1. Inteligência emocional**

A inteligência emocional consiste na compreensão e regulação emocional (e.g. Woyciekoski & Hutz, 2009; Salovey & Grewal, 2005), no entanto, não inclui só essas habilidades. Este conceito associa-se a aspetos não só intelectuais, mas também aplicados ao domínio das emoções. Esta relação entre a cognição e a emoção pode resultar numa capacidade de o indivíduo lidar com as suas emoções inteligentemente, de forma compatível com os seus objetivos de vida (Woyciekoski & Hutz, 2009). De facto, a IE enfatiza a metacognição como um instrumento crucial, permitindo uma melhor regulação emocional (Donaldson-Feilder & Bond, 2004). Além disso, engloba também o autodomínio, a perseverança, assim como a automotivação. Na verdade, a relevância deste tipo de inteligência tem como base a relação entre sentimento, personalidade e instintos morais. Desta forma, possibilita o controlo de impulsos emocionais, descodificação de sentimentos mais profundos do outro e a capacidade de manusear relações (Goleman, 2016).

Nos dias de hoje, a inteligência emocional é aplicada em diversos ambientes escolares e de trabalho, já que é fundamental na adaptação do indivíduo a essas situações (Woyciekoski & Hutz, 2009). Este conceito é crucial no que toca ao desempenho do indivíduo, bem como no seu bem-estar e eficácia pessoal (Joshith, 2012). Além disso, a IE também promove a saúde psicológica e a resiliência perante possíveis fontes de stress (Millán de Lange et al, 2014).

É ainda de salientar que as emoções são as ferramentas pelas quais avaliamos a experiência e nos preparamos para agir em determinados contextos, permitindo sustentar as condições favoráveis e lidar com as condições desfavoráveis. Desta forma, as emoções têm diferentes efeitos, dependendo da relação do indivíduo com os eventos circundantes, pelo que este avalia uma experiência com um significado emocional e prepara-se para atuar em determinadas situações (Cole, Martin, & Dennis, 2004). Assim, pessoas de diferentes ambientes possuem abordagens emocionais também elas divergentes (Salovey & Sluyter, 1997).

A inteligência emocional tem o intuito de aumentar o bem-estar, facilitar o crescimento emocional e intelectual, assim como de promover a adaptação social (Woyciekoski & Hutz, 2009). Logo, pode deduzir-se que a competência social é promovida pela inteligência emocional. Uma capacidade social *core* consiste na forma como os indivíduos expressam os seus sentimentos, sendo que a pessoa é mais hábil socialmente a partir do momento que controla os sinais externos (Goleman, 2016). Além disso, tem-se constatado também que esta habilidade aumenta a satisfação na vida, sendo esta última uma das componentes do bem-estar subjetivo, que proporciona ainda resultados sociais positivos. Neste sentido, as pessoas que fazem uma gestão adequada dos relacionamentos possuem maior probabilidade de desenvolver as suas aptidões sociais que os ajudem a atrair outros indivíduos. Estas capacidades podem operar de várias maneiras com o intuito de proteger os indivíduos da má adaptação (Fogle, Huebner, & Laughlin, 2002).

A inteligência emocional associa-se positivamente com o desempenho laboral (Joseph & Newman, 2010) e destaca-se por proporcionar também a consecução de metas por parte do indivíduo (Salovey & Grewal, 2005), salientando-se aqui, mais uma vez, o impacto que poderá ter num contexto de trabalho.

A inteligência emocional pode ser medida através de um Instrumento desenvolvido por Rego e Fernandes (2001), que envolve o estudo da sensibilidade emocional, empatia, compreensão das próprias emoções, auto encorajamento, compreensão das emoções dos outros e autocontrolo emocional. A metodologia mais utilizada no estudo deste conceito é a quantitativa, já que é um conceito amplamente investigado.

A revisão de literatura evidencia a relevância da inteligência emocional em múltiplos meios e, além disso, também demonstra a sua relação com outras variáveis. Segundo Goleman (2016), a coerência emocional pode auxiliar no nosso bem-estar, já que as emoções negativas compreendem um risco bastante elevado para a saúde.

## 2. Bem-estar

O BE é definido como uma avaliação positiva da vida, com base em aspirações e realizações, bem como pela existência de um estado emocional e afetivo ótimo (Ferragut & Fierro, 2012). O bem-estar pode ser hedónico, conceito este que se foca na satisfação de prazeres (Millán de Lange et al., 2014).

Seligman elabora um modelo explicativo e seleciona os componentes com base no seu valor intrínseco e pela possibilidade de medição de forma independente entre si, considerando que o bem-estar constitui emoções positivas, *engagement*, relacionamentos interpessoais, significado e realização. De facto, uma maior presença de cada um destes elementos explica um maior bem-estar psicológico (BEP) (Seligman, 2011 cit in Millán de Lange et al., 2014).

O BE engloba aspetos como autoaceitação, relações positivas com os outros, autonomia, domínio ambiental, propósito de vida e crescimento pessoal (Ryff, 1989). Este conceito pode ser avaliado com uma visão subjetiva, sendo que esta pode ser determinada através das experiências conscientes do indivíduo no que concerne a sentimentos hedónicos e satisfações cognitivas. Ademais, o bem-estar subjetivo (BES) auxilia os indivíduos na tomada de decisão. O BES compreende três aspetos que se relacionam entre si: satisfação com a vida; emoção positiva; e emoção negativa. Aquando da presença de um elevado nível de bem-estar subjetivo, existe satisfação com a vida nos domínios de trabalho, mas também de lazer (Diener & Suh, 1997).

No que se refere às modificações biológicas primordiais causadas pela presença de bem-estar, compreende-se uma atividade elevada numa zona central do cérebro, que dificulta a existência de sentimentos nefastos, possibilita uma ampliação da energia acessível e uma diminuição de pensamentos negativos. Neste sentido, não há alterações fisiológicas, apenas uma tranquilidade genérica que permite ao indivíduo a recuperação acelerada da ativação biológica incitada pelas emoções negativas, assim como uma predisposição e motivação para executar funções e alcançar uma elevada diversidade de metas (Goleman, 2016).

O BE está relacionado positivamente com o locus de controlo interno (Carneiro & Fernandes, 2015), sendo o locus de controlo uma análise causal dos comportamentos em múltiplos contextos (Rotter, 1990), pode-se deduzir que o locus de controlo interno consiste numa análise causal interna que o indivíduo faz das suas ações.

O bem-estar no trabalho, pode ser compreendido como um predomínio de emoções positivas no contexto laboral e é através deste que existe um aumento da probabilidade de o indivíduo alcançar os seus objetivos de vida (Santos & Gonçalves, 2015). Além disso, um forte

antecedente de BET é a resiliência, sendo, por isso, este último um conceito fundamental (Júnior, Silvestrin & Oliveira, 2015).

O bem-estar pode ser medido através da escala de *engagement*, pelo que o envolvimento no trabalho é uma forma de compreender o BE dos trabalhadores (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). O *engagement* consiste num estado positivo de bem-estar, numa presença de um elevado nível de energia e de uma elevada identificação com o trabalho, pelo que a sua construção sólida incide na experiência da atividade profissional (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). Este conceito é definido como um estado emocional positivo, que não se foca em nenhum objeto, evento e comportamento específicos (Carmeli, McKay & Kaufman, 2013). De facto, é previsto através dos recursos de trabalho, tais como a supervisão, autonomia, *coaching* e o feedback de desempenho. No que diz respeito aos recursos individuais, inclui-se o otimismo, autoestima e a autoeficácia. É expectável que na presença de envolvimento no trabalho, os indivíduos concebam os seus próprios recursos laborais e possuam um melhor desempenho no trabalho (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). Este conceito possui o fim de mediar a associação entre os recursos de trabalho e uma menor probabilidade de abandono do trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004). Ademais, relaciona-se com o contexto laboral e inclui conceitos como vigor (VI), dedicação (DE) e absorção (AB) (e.g. Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006; Carmeli, McKay, Kaufman, 2013). No que toca ao vigor, é caracterizado por elevados níveis de energia e resiliência mental aquando das atividades profissionais, assim como por uma vontade e persistência na execução de tarefas no trabalho, mesmo quando existem dificuldades. Já a dedicação, envolve os conceitos de orgulho, significado, inspiração, motivação e desafio (Schaufeli, Salanova, González-romá & Bakker, 2001). Em relação à absorção, consiste num estado emocional mais profundo e perseverante (Schaufeli & Bakker, 2004). No entanto, o *engagement* é um conceito recente, sendo que não existem muitos estudos sobre este tema. É ainda de salientar que a metodologia mais usada é a quantitativa.

Dada a ligação entre BE e envolvimento no trabalho, o bem-estar pode ser medido através da escala de *engagement* de trabalho, pelo que existe a escala original de Utrecht de 17 itens (UWES), que pode ser restringida a 9 itens (UWES-9). Esta ferramenta inclui as dimensões: vigor, dedicação e absorção (Schaufeli & Bakker, 2003 cit in Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). A metodologia geralmente utilizada na investigação do BE é também quantitativa.

Em suma, a revisão de literatura evidencia a importância do bem-estar em múltiplos contextos, e, além disso, comprova que existem alguns estudos sobre a sua relação com a inteligência emocional, nomeadamente em contexto escolar, como veremos posteriormente.

### **3. Relação entre inteligência emocional e o bem-estar nos professores**

O estudo da profissão de professor é um tema recorrente no que se refere às investigações do campo educativo. De facto, este trabalho é crucial, sendo fundamental o estudo da satisfação dos docentes, uma vez que esta afeta diretamente o desempenho e eficácia destes indivíduos (Mayo & Martínez, 2016). Neste contexto, o professor deve planear as ações de ensino e, desta forma, conseguem-se perceber as necessidades e as falhas dos alunos, aumentando a probabilidade de ajustamento destes ao mercado de trabalho. Além disso, o seu comportamento tem de ser cuidado, evitando um ambiente propício ao conflito e à agressividade (Madureira, 2006). Apesar desta profissão ser muito investigada, o mesmo não acontece com o estudo da relação entre inteligência emocional e bem-estar no contexto escolar, não existindo literatura tão abundante nesta área, tornando-se fundamental a sua investigação.

Como vimos, a inteligência emocional relaciona-se positivamente com o desempenho laboral (Joseph & Newman, 2010) e é importante para o sucesso no trabalho (Goleman, 2016). De facto, é fundamental no processo de adaptação do indivíduo e tem servido de base para diversos programas de aprendizagem social e emocional em contextos escolares e laborais (Woyciekoski & Hutz, 2009), pelo que existem alguns estudos sobre a IE no contexto laboral e na aplicação específica da profissão de professor.

No contexto escolar, as competências dos sujeitos podem ser melhoradas através da educação, iniciando-se previamente em ambiente familiar. De facto, deve-se estar ciente de como os pais ensinam os seus filhos em termos de regulação emocional, já que pode auxiliar o professor a criar ambientes favoráveis à aprendizagem e ao crescimento e, conseqüentemente, os alunos, por observação, aprendem a usar estratégias adaptadas para a regulação das emoções. Quando estas competências emocionais não são aprendidas anteriormente de forma correta, os indivíduos podem desenvolver estratégias mal adaptativas de regulação emocional e, nestas situações, as escolas fornecem uma aprendizagem corretiva (Salovey & Sluyter, 1997). Neste sentido, pode-se deduzir a importância de um grau de ligação consolidado entre professor e aluno, sendo necessário sincronismo, isto é, a coordenação de movimentos entre ambos, já que eles se tornam mais motivados, satisfeitos, amigáveis, empenhados e com facilidade nas relações interpessoais. De facto, um elevado nível de sincronismo demonstra que os indivíduos possuem sentimentos positivos em relação às outras pessoas (Goleman, 2016).

O professor, precisa de usar além das suas competências intelectuais de ensino, as suas competências emocionais, importantes no que toca ao desempenho adequado nesta função. Os docentes podem aumentar a capacidade de regulação emocional ao longo do seu percurso profissional e, por outro lado, podem ensinar os seus alunos a serem mais inteligentes

emocionalmente. Logo, neste contexto, a IE é importante para o desempenho do professor, pelo que os docentes podem inculcar nos seus alunos a capacidade destes serem emocionalmente autoconscientes, resilientes e de possuírem mais empatia em relação ao outro (Joshith, 2012). Neste sentido, podemos depreender que é necessária uma elevada capacidade de inteligência emocional nesta profissão.

A existência de inteligência emocional é importante para o professor executar efetivamente o seu trabalho (Joshith, 2012), tão ou mais relevante que o quociente de inteligência (QI) (Madureira, 2006). De facto, os indivíduos com um nível alto de inteligência emocional e reduzido quociente de inteligência são relativamente escassos. Neste sentido, é de salientar a existência de uma pequena conexão entre o QI e a inteligência emocional (Goleman, 2016).

A inteligência emocional relaciona-se também com o *engagement*, sendo que indivíduos com reduzida IE são menos conhecedores do valor e da congruência dos objetivos em relação ao seu trabalho, pelo que possuem um menor *engagement* (Clercq, Bouckennooghe, Raja & Matsyborska, 2014). A IE pode enfatizar o envolvimento no trabalho, bem como os seus subcomponentes: vigor, dedicação e absorção (Bakker, Demerouti, Sanz-Vergel, 2014, Extremera, Sánchez-García, Durán, Rey, 2012 & Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli, 2001 cit in Mérida-López, Extremera & Rey, 2017). Além disso, associa-se particularmente ao VI, já que os indivíduos inteligentes emocionalmente, utilizam as suas emoções para compreender as necessidades dos outros e responder através da generosidade e, esses atos, ampliam o efeito positivo do vigor (Carmeli, Mckay & Kaufman, 2013). A resiliência perante fontes de *stress*, incluída no conceito de VI (Schaufeli, Salanova, González-romá & Bakker, 2001), é enfatizada pela IE (Millán de Lange et al, 2014). De facto, os indivíduos com competências emocionais possuem maior probabilidade de envolvimento no seu trabalho, mesmo na presença de possíveis conflitos entre os seus compromissos laborais e pessoais (Clercq, Bouckennooghe, Raja & Matsyborska, 2014). Neste sentido, torna-se importante o estudo da relação entre IE e *engagement*, que permitirá relacionar o primeiro conceito com o bem-estar, o objetivo central do estudo.

O BET é um conceito bastante investigado e conseguiu muita visibilidade na literatura (Agapito, Filho & Siqueira, 2015), até porque consiste numa série de apreciações positivas sobre conceitos como o ambiente laboral, remuneração e motivação do indivíduo em relação ao trabalho (Sobrinho & Porto, 2012 cit in Júnior, Silvestrin & Oliveira, 2015).

O bem-estar laboral engloba dimensões afetivas (emoção e humor) e cognitivas (perceção de concretização), existindo um predomínio de emoções positivas no contexto de

trabalho e no entendimento por parte do indivíduo de que desenvolveu as suas competências. Ademais, possui uma maior possibilidade de atingir os seus objetivos de vida (Santos & Gonçalves, 2015).

A resiliência no trabalho e as avaliações afetivas sobre aspetos do trabalho podem ser antecedentes preditores do bem-estar laboral, sendo que a resiliência aliada a aspetos de índole afetiva torna-se um preditor mais consolidado de bem-estar neste contexto (Júnior, Silvestrin & Oliveira, 2015). Além disso, o ambiente social e os métodos que permitem enfrentar o *stress*, influenciam o BET (Sobrinho & Porto, 2012).

Ainda no que toca ao estudo do bem-estar no contexto de professores, existem múltiplos preditores deste conceito no contexto educacional, tais como o conhecimento prático e a experiência adquirida independentemente da especialização (Hall-Kenyon, Bullough, MacKay & Marshall, 2013) e, além disso, também a estabilidade emocional aparenta ser fundamental (Wagner, Baumann & Hank, 2016). Contrariamente, a pressão e a carga de trabalho elevadas, bem como a existência de estudantes com comportamentos desajustados são alguns dos antecedentes principais de um menor BE nos docentes (Kyriacou 2001 cit in Wagner, Baumann & Hank, 2016).

Os professores devem possuir BE, proporcionando um ambiente positivo e agradável que diminui a ansiedade e aumenta o prazer (Morreall, 1997). Assim, aquando da existência de BES neste contexto, há uma satisfação global com a vida (Diener & Suh, 1997), logo, *à priori*, que é definida como uma atitude e emoção, que se relaciona com o ambiente, com a saúde mental e com o equilíbrio individual dos professores. Essa satisfação é provável existir quando o docente sente que possui um desempenho eficaz (Mayo & Martínez, 2016).

Em síntese, a presença de inteligência emocional é importante para o docente realizar efetivamente o seu trabalho (Joshith, 2012), e, para além disso, podemos concluir que o bem-estar é também essencial neste contexto, já que este promove um ambiente positivo e desejável (Morreall, 1997).

O estudo da relação entre IE e saúde mental, associada ao BES, é considerado um dos ramos mais importantes da investigação sobre a inteligência emocional (Ferragut & Fierro, 2012). Na verdade, a IE promove a saúde psicológica e a resiliência perante fontes de stress (Millán de Lange et al, 2014). O equilíbrio emocional pode ajudar também no bem-estar do indivíduo, visto que as emoções nefastas comportam um risco muito elevado para a saúde, sendo que a chave é o controlo desse tipo de emoções negativas (Goleman, 2016). A literatura defende que a regulação e estabilidade emocional parecem ser cruciais no que concerne ao bem-estar específico dos professores (Wagner, Baumann & Hank, 2016).

Como referido anteriormente, a inteligência emocional promove a adaptação social, logo, podemos deduzir que potencia também a competência social dos indivíduos. De facto, este último conceito é uma habilidade responsável por mediar a relação do bem-estar com outras variáveis, como o temperamento. No entanto, aquando da ausência de competência social, os sujeitos possuem neuroticismo e, conseqüentemente, menor BE (Argyle and Lu, 1990 cit in Fogle, Huebner & Laughlin, 2002). O neuroticismo é um conceito que engloba aspetos como ansiedade e reduzida autoestima. Já a socialização, protege os indivíduos de um mau ajustamento social e promove a satisfação na vida (Fogle, Huebner, & Laughlin, 2002).

Apesar do estudo da relação entre inteligência emocional e bem-estar no ambiente escolar não ser tão abundante como é no contexto geral, ainda existem algumas investigações sobre esse tema. O objetivo desta dissertação consiste na investigação da IE, do BE e da relação entre estas variáveis na profissão de professores a partir do conceito de *engagement*, bem como dos seus subcomponentes: vigor, absorção e dedicação.

Neste sentido, tendo em conta a revisão bibliográfica encontrada sobre este tema e o objetivo desta investigação, as hipóteses são:

Hipótese 1: A inteligência emocional relaciona-se positivamente com o *engagement* no contexto de trabalho dos professores

Hipótese 1A: A inteligência emocional dos professores no contexto de trabalho relaciona-se positivamente com o vigor

Hipótese 1A: A inteligência emocional dos professores no contexto de trabalho relaciona-se positivamente com a absorção

Hipótese 1A: A inteligência emocional dos professores no contexto de trabalho relaciona-se positivamente com a dedicação

## **Método**

### **1. Amostra**

Para o estudo da relação entre IE e BE dos docentes foi utilizada uma amostra composta por 170 professores de 3º ciclo, isto é, a lecionar o 7º, 8º e 9º ano de escolaridade, de quatro escolas da cidade de Vila Nova de Gaia: Escola básica de Gervide, Soares dos Reis, Escola Secundária Almeida Garrett e Agrupamento de Escolas Soares de Basto. Os participantes incluíam indivíduos do sexo feminino e masculino, pelo que os critérios de inclusão foram ter idade entre os 20 e os 67 anos e possuir entre 5 a 40 anos de serviço.

### **2. Instrumentos**

#### **Instrumento de medida da inteligência emocional (IE) desenvolvido e validado por Rego e Fernandes**

A inteligência emocional dos indivíduos foi avaliada com base na administração do Instrumento de medida da IE desenvolvido e validado por Rego e Fernandes. A presente ferramenta possui bons níveis de consistência interna. Esta inclui uma escala tipo *Likert* de sete pontos (1: “*não se aplica rigorosamente nada a mim*”; [...]; 7: “*aplica-se completamente a mim*”). O questionário envolve 6 dimensões: compreensão das próprias emoções, autocontrolo perante as críticas, auto encorajamento (uso das emoções), autocontrolo emocional (regulação de emoções), empatia e compreensão das emoções dos outros ( $\alpha=.79$ ). A compreensão das próprias emoções corresponde aos itens 1, 7, 13 ( $\alpha=.73$ ); o autocontrolo perante as críticas é avaliado pelos itens 2,8,14 ( $\alpha=.77$ ); o auto encorajamento é investigado a partir dos itens 3,9,15 ( $\alpha=.72$ ); o autocontrolo emocional é medido pelos itens 4,10,16 ( $\alpha=.72$ ); a empatia é estudada através dos itens 5 e 11 ( $\alpha=.84$ ); e a compreensão das emoções dos outros é avaliada pelos itens 6,12, 17 ( $\alpha=.60$ ). De facto, o item “Percebo bem os sentimentos das pessoas com quem me relaciono” sustenta o conceito de empatia, mas também o fator relativo ao entendimento das emoções dos outros (Rego & Fernandes, 2001; Anexo B).

#### **Escala de *engagement***

O bem-estar dos participantes foi avaliado através da aplicação do instrumento de medida designado de escala de *engagement* de Trabalho encurtada. Na verdade, existe a escala de *engagement* de Trabalho original de Utrecht de 17 itens (UWES), que pode ser reduzido para 9 itens (UWES-9) ( $\alpha=.92$ ). Em relação ao instrumento utilizado, a escala UWES-9, foi validada para a população portuguesa e possui boa consistência interna. Esta ferramenta inclui as subescalas de vigor, dedicação, absorção e compreende uma escala tipo *Likert* de sete pontos

(1: “*Nunca*”; [...]; 7: “*Todos os dias*”). A dimensão vigor é medida pelos itens “No meu trabalho, sinto-me cheia(o) de energia”, “No meu trabalho, sinto-me forte e com vigor” e “Quando acordo de manhã, sinto-me bem por ir trabalhar” ( $\alpha=.89$ ). A dimensão dedicação é avaliada pelos itens “Estou entusiasmada(o) com o meu trabalho”, “Tenho Orgulho no trabalho que faço” e “O meu trabalho inspira-me” ( $\alpha=.85$ ). A dimensão absorção é mensurada pelos itens “Esqueço-me ‘do resto’ quando estou a trabalhar”, “Estou contente quando estou a trabalhar intensamente” e “Estou imerso no meu trabalho” ( $\alpha=.59$ ) (Schaufeli & Bakker, 2003 cit in Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006; Anexo B).

### **3. Procedimento de recolha de dados**

A recolha ocorreu entre janeiro e fevereiro de 2018 em quatro escolas da cidade de Vila Nova de Gaia: Escola básica de Gervide, Soares dos Reis, Escola Secundária Almeida Garrett e Agrupamento de escolas Soares de Basto. Os docentes foram convidados a participar na investigação, formando uma amostra não probabilística por conveniência, mas também objetiva, por existirem critérios pré-definidos.

Antes do preenchimento do questionário da relação entre a IE e BE no contexto de trabalho (cf. Anexo B), foi executada uma breve exposição do estudo, indicando a sua finalidade e durabilidade, com o fim de proporcionar a sua participação voluntária e ciente.

Foi garantida total confidencialidade da resposta dos indivíduos aos questionários cedidos, sendo que os professores foram informados que poderiam desistir eventualmente da participação no estudo, em qualquer momento do processo.

### **4. Procedimento de tratamento de dados**

Nesta fase, descreveu-se a amostra em termos de idade, antiguidade, local de trabalho, estado civil e género. No que toca à idade e anos de serviço, estas variáveis são quantitativas de rácio e no que se refere às restantes, são qualitativas nominais.

Além disso, mediu-se a consistência interna dos mesmos para verificar o nível de confiabilidade. Posteriormente, calculou-se o valor total médio da escala de IE e de *engagement*, bem como dos seus subcomponentes. De seguida, analisou-se os níveis de correlação entre a inteligência emocional e o envolvimento no trabalho, vigor, absorção e dedicação através da correlação de *Pearson*. A análise estatística dos dados foi realizada no programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*.

## Resultados

Tabela 1

*Dados descritivos da amostra dos professores*

Caraterística	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
Idade	52	7	34	68
Anos de serviço	27	8	7	44

Característica	N (%)
Género	
Feminino	127 (74.7)
Masculino	43 (25.3)
Local de trabalho	
Escola Básica de Gervide	44 (25.9)
Escola de Soares dos Reis	22 (12.9)
Escola Secundária Almeida Garrett	56 (32.9)
Agrupamento de Soares dos Bastos	48 (28.2)
Estado civil	
Solteiro(a)	27 (15.9)
Casado(a) ou União	109 (64.1)
Divorciado(a) ou Separado(a)	31 (18.2)
Viúvo(a)	3 (1.8)

A amostra foi constituída por 170 professores, 127 (74,7%) do sexo feminino e 43 (25,5 %) do masculino. Relativamente ao local de trabalho, a maior parte dos professores eram da escola Almeida Garrett, pelo que 56 indivíduos (32,9 %) pertenciam a este estabelecimento. No que se refere ao estado civil, a maioria dos participantes estavam casados ou em união (64,1%). A idade média e os anos de serviço correspondiam em média a 52 e 27 anos, respetivamente.

Tabela 2

*Inteligência emocional, engagement e seus subcomponentes na amostra dos professores*

Variáveis	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Máximo
Inteligência emocional	5.6	.5	3.8	6.9
Engagement	5.7	1.0	1.7	7.0
Vigor	5.5	1.2	1.0	7.0
Absorção	5.8	.9	2.7	7.0
Dedicação	5.8	1.1	1.0	7.0

De um modo geral, a média da IE na amostra foi elevada ( $M= 5,6 \pm 0,5$ ), sendo que as suas dimensões estão presentes neste contexto de professores (compreensão das próprias emoções, autocontrolo perante as críticas, auto encorajamento (uso das emoções), autocontrolo emocional (regulação de emoções) e compreensão das emoções dos outros). No que toca ao *engagement*, a média também é elevada ( $M= 5,7 \pm 1,0$ ), assim como dos seus subcomponentes: VI, AB e DE ( $M= 5,5 \pm 1,2$ ;  $M= 5,8 \pm 0,9$ ;  $M= 5,8 \pm 1,1$ ), pelo que o envolvimento no trabalho e os seus subitens existem nestes docentes.

Tabela 3

*Correlações de Pearson (r) entre a inteligência emocional e engagement*

	<i>Engagement</i>	Vigor	Absorção	Dedicação
Inteligência emocional	.41**	.33**	.39**	.40**

\*\* $p < .01$

Em relação à hipótese da inteligência emocional se relacionar positivamente com o *engagement* no contexto de trabalho dos professores, esta foi confirmada pela correlação de *Pearson*, visto que se observou o valor  $r = 0,406$  ( $p < 0,01$ ). De facto, a IE correlaciona-se positivamente com o envolvimento no trabalho, aumentando o *engagement* quando aumenta a inteligência emocional, mas também, significativamente. No que se refere à magnitude, esta é moderada.

Relativamente à hipótese da IE se associar positivamente com o vigor no contexto de trabalho dos professores, esta foi comprovada através da correlação de *Pearson*, já que se verificou o valor  $r = 0,332$  ( $p < 0,01$ ). Na verdade, a inteligência emocional correlaciona-se significativamente com o VI e no sentido positivo, pelo que a segunda variável aumenta quando a primeira aumenta. No que concerne à magnitude, esta é média.

Já no que se refere à hipótese da IE se relacionar de modo positivo com a absorção no contexto de trabalho dos professores, esta foi provada através da correlação de *Pearson*, já que o valor  $r$  é  $0,392$  ( $p < 0,01$ ). Tendo em conta o referido anteriormente, a inteligência emocional correlaciona-se de forma positiva com a AB, sendo que a absorção aumenta quando a IE também aumenta e, além disso, correlaciona-se significativamente. Em relação à magnitude, é considerada moderada.

No que diz respeito à hipótese da inteligência emocional se associar de forma positiva com a dedicação no contexto de trabalho dos professores, esta foi confirmada através da correlação de *Pearson*, uma vez que se verificou o valor  $r = 0,402$  ( $p < 0,01$ ). Desta forma, a IE correlaciona-se positivamente com a DE, sendo que a dedicação aumenta quando a inteligência emocional aumenta, significativamente. Já no que toca à magnitude, esta situa-se na média.

## **Discussão**

Nesta dissertação, o objetivo foi perceber a variável de inteligência emocional e bem-estar, bem como a relação entre ambas, a partir do conceito de *engagement*. Neste sentido, nesta secção irá ser feita a discussão dos resultados obtidos, confrontando-os com a revisão bibliográfica.

Em relação à IE na amostra, está presente de forma consistente. Este facto significa que os conceitos de compreensão das emoções próprias, autocontrolo perante as críticas, autocontrolo emocional (regulação de emoções), empatia, compreensão das emoções dos outros e auto encorajamento (uso das emoções) estão presentes de forma consolidada nesta amostra de professores (Rego & Fernandes, 2001). A literatura refere esse facto, que a IE consiste no entendimento e manuseamento das emoções (Salovey & Grewal, 2005; Woyciekoski & Hutz, 2009). Este conceito refere-se à capacidade do indivíduo para regular as próprias emoções, assim como de as compreender e discriminar. De facto, por saber que a inteligência emocional foi aplicada neste meio, podemos concluir que os professores desta amostra possuem uma maior probabilidade de cumprirem os objetivos pessoais (Salovey & Grewal, 2005). Por outro lado, *a priori* têm um maior controlo nos seus impulsos emocionais, persistência, uma maior habilidade de se motivarem a eles mesmos, bem como uma maior capacidade de gerir os próprios relacionamentos (Goleman, 2016). Estes indivíduos possuem maior probabilidade de conseguirem um melhor desempenho nas suas tarefas, bem como de aumentarem o seu bem-estar e a sua eficácia pessoal (Joshith, 2012). Além disso, podemos concluir que estes indivíduos têm maior probabilidade de evoluírem emocionalmente, bem como intelectualmente e, além disso, de conseguirem uma maior adaptação social. Com este estudo, podemos depreender a importância deste conceito e comprovar o que alguma literatura refere, isto é, que a IE é aplicada em contextos escolares e de trabalho (Woyciekoski & Hutz, 2009).

Em relação ao envolvimento no trabalho, define-se por um estado positivo de bem-estar e por uma elevada quantidade de energia e identificação a nível profissional (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). Ademais, caracteriza-se por um estado emocional positivo, que não se foca em nenhum objeto, evento e comportamento específicos (Carmeli, McKay & Kaufman,

2013). De facto, o BE pode ser investigado através do *engagement* (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006) e como este último conceito está presente de forma consolidada nesta amostra, então, podemos concluir, que o bem-estar também existe solidamente na amostra. No que se refere aos subcomponentes do envolvimento no trabalho: VI, AB e DE, também estão presentes na amostra. Neste sentido, é enfatizada a presença de *engagement* na população deste estudo, ou seja, é fortificada a existência de BE nesta amostra.

No que diz respeito ao bem-estar, por estar presente na amostra de professores utilizada, significa que os professores possuem um predomínio de emoções positivas no contexto laboral, a percepção de que desenvolveram as suas competências e uma maior probabilidade de alcançarem os seus objetivos de vida (Santos & Gonçalves, 2015). O bem-estar no trabalho pode ter sido antedito pela resiliência laboral dos professores e as avaliações afetivas que estes profissionais fazem dos aspetos do seu trabalho (Júnior, Silvestrin & Oliveira, 2015). Por outro lado, também pode ter sido predito pelo conhecimento prático e a experiência adquirida (Hall-Kenyon, Bullough, MacKay & Marshall, 2013). Como os sujeitos analisados possuem bem-estar, então é provável que exista um ambiente positivo e favorável (Morreall, 1997), pelo que podemos perceber a relevância da aplicação deste conceito neste contexto. Posto isto, podemos provar o que alguma literatura referencia, isto é, que o BE é aplicado em ambientes escolares e de trabalho.

No que toca à relação entre inteligência emocional e envolvimento no trabalho, assim como com os seus subcomponentes, foi comprovada através dos resultados obtidos. De facto, a IE correlaciona-se positivamente com o *engagement*. Neste sentido, além da associação ser positiva, a magnitude é moderada. De facto, foi comprovada esta relação, anteriormente referida por alguma literatura. A IE associa-se ao envolvimento no trabalho, pelo que profissionais com níveis reduzidos do primeiro, possuem menor *engagement* (Clercq, Bouckennooghe, Raja & Matsyborska, 2014). É de salientar que a IE pode fortificar o envolvimento no trabalho, mas também o vigor, a dedicação e a absorção (Bakker, Demerouti, Sanz-Vergel, 2014, Extremera, Sánchez-García, Durán, Rey, 2012 & Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli, 2001 cit in (Mérida-López, Extremera & Rey, 2017). Desta forma, como referido na revisão literária, quanto maior a inteligência emocional, maior o *engagement*, que é justamente o que está presente nos resultados obtidos desta dissertação.

Como referenciado anteriormente, o bem-estar pode ser estudado a partir do *engagement* (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006), e como a IE se relaciona positivamente com o *engagement*, então, podemos deduzir que esta também se associa positivamente com o BE. De facto, existe literatura que aponta precisamente para o que foi concluído com este

estudo, isto é a correlação entre IE e bem-estar. Segundo alguns autores a regulação das emoções parece ser fundamental no que diz respeito ao bem-estar dos docentes (Wagner, Baumann & Hank, 2016). De facto, o equilíbrio emocional pode auxiliar no BE do sujeito, já que as emoções negativas possuem um risco bastante elevado para a saúde e, por isso, a chave é o domínio desse tipo de emoções desagradáveis (Goleman, 2016).

Em suma, foi comprovado o objetivo inicial desta dissertação, a relação entre inteligência emocional e bem-estar na profissão de professores a partir do conceito de *engagement*. No entanto, não existiu muita literatura sobre a relação específica da IE com VI, AB e DE e, tal facto, prediz a pertinência da existência e desenvolvimento de estudos sobre este tema, sendo uma proposta para uma possível investigação futura.

## **Conclusões**

A presente dissertação possui como objetivo principal a investigação da IE, do BE e da relação entre os dois através do *engagement* e dos seus subcomponentes (VI; AB; DE) (e.g. Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006; Carmeli, Mckay, Kaufman, 2013). Como ímpeto geral, pretendemos fornecer um contributo adicional sobre o estudo deste tema na profissão de professor e, por outro lado, enfatizar a importância desta pesquisa e da aplicação prática destes conceitos nesta envolvente laboral. O estudo da IE, do BE e da ligação entre ambos é fundamental, sendo pertinente a existência destes conceitos no contexto escolar.

Este trabalho focou-se na profissão de professor, dada a relevância do estudo da mesma, assim como da aplicação dos conceitos de inteligência emocional e bem-estar nesta envolvente. Neste sentido, as ações do docente devem ser cuidadas, evitando um ambiente favorável à discórdia e à agressividade (Madureira, 2006). Ademais, a existência de IE é fundamental para o profissional executar efetivamente o seu trabalho (Joshith, 2012), e podemos depreender que o bem-estar é também relevante, visto que pode estimular a presença de um ambiente positivo e desejável (Morreall, 1997).

O trabalho de docente é um tema muito investigado, no entanto o estudo da relação entre IE e BE neste meio não é tão vasta. Neste sentido, por este facto e por ser uma profissão crucial (Mayo & Martínez, 2016), foi relevante a sua investigação.

Em relação aos resultados conseguidos, a inteligência emocional relacionou-se positivamente e moderadamente com o *engagement* neste contexto, assim como com os seus subitens. Posto isto, partindo da definição de envolvimento no trabalho, um estado positivo de bem-estar (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008), e dada a ligação positiva entre IE e

*engagement* percebida nos dados finais deste estudo, podemos concluir, que esta também se associa com o bem-estar, logo, o nosso objetivo primordial é comprovado.

Em conclusão, o objetivo principal deste estudo, a relação entre IE e BE no trabalho de professor a partir do conceito de envolvimento no trabalho, foi atingido. Apesar disso, a revisão literária não mostrou informação abundante sobre a associação específica da inteligência emocional com o VI, AB e DE, pelo que propomos a existência de investigações futuras sobre este tema num contexto geral ou de trabalho, de forma a enfatizar a relevância que estes conceitos possuem em qualquer ambiente.

## Referências Bibliográficas

Agapito, P. R., Filho, A. P. & Siqueira, M. M. M. (2015). Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. *Ram, Revista de administração Mackenzie*, 16(6), 71-93. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/167869712015/administracao.v16n6p71-93>

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22 (3), 187-200. Doi: 10.1080/02678370802393649

Carmeli, A., McKay, A. S., & Kaufman, J. C (2013). Emotional Intelligence and Creativity: The Mediating Role of Generosity and Vigor. *Journal of Creative Behavior*, 48(4), 290-309. Doi: 10.1002/jocb.53

Carneiro, L. L., & Fernandes, S. R. P. (2015). Bem-estar pessoal nas organizações e locus de controle no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(3), 257-270. doi: 10.17652/rpot/2015.3.599

Clercq, D., Bouckennooghe, D., Raja, U., & Matsyborska, G. (2014). Unpacking the Goal Congruence–Organizational Deviance. Relationship: The Roles of Work Engagement and Emotional Intelligence. *Journal of Business Ethics*, 124(4), 695–711. doi: 10.1007/s10551-013-1902-0.

Cole, P. M., Martin, S. E., & Dennis, T. A. (2004). Emotion regulation as a scientific construct: Methodological challenges and directions for child development research. *Child Development*, 75(2), 317–333. doi: 10.1111/j.1467-8624.2004.00673

Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189-216.

Donaldson-Feilder, E. J., & Bond, F. W. (2004). The relative importance of psychological acceptance and emotional intelligence to workplace well-being. *British Journal of Guidance & Counselling* 32(2), 187-203. doi: 10.1080/08069880410001692210

Ferragut, M., & Fierro, A. (2012). Inteligência emocional, bienestar personal y rendimiento académico en preadolescentes. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 44(3), 95-104

Fogle, L. M., Huebner, E. S., & Laughlin, J. E. (2002). The relationship between temperament and life satisfaction in early adolescence: Cognitive and behavioral mediation models. *Journal of Happiness Studies*, 3, 373-392

Goleman, D. (2016). *Inteligência emocional* (eds). Temas e debates: círculo de leitores

Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., MacKay, K. L., & Marshall E. E. (2013). Preschool Teacher Well-Being: A Review of the literature. *Early Childhood Educ J*, 42, 153-162. doi: 10.1007/s10643-013-0595-4

Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 54-78. doi:10.1037/a0017286.

Joshith, V. P. (2012). Emotional Intelligence as a tool for innovative teaching. *i-manager's Journal on Educational Psychology*, 5(4), 54- 60.

Júnior, S. G., Silvestrin, L. H. B., & Oliveira, A. F. (2015). Bem-estar no Trabalho: o Impacto das Satisfações com os Suportes Organizacionais e o Papel Mediador da Resiliência no Trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(1), 19-29. doi: 10.17652/rpot/2015.1.349

Madureira, M. D. (2006). O fator emocional e o professor de educação física no início da carreira: é possível que a inteligência emocional seja um instrumento favorável à melhoria das relações humanas no exercício profissional? *Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte*, 5, 83-92.

Mayo, I. C. & Martínez, S. T. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226

Mérida-López, S., Extremera, N., & Rey, L. (2017). Contributions of Work-Related Stress and Emotional Intelligence to Teacher Engagement: Additive and Interactive Effects. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(10), 1-15. doi:10.3390/ijerph14101156.

Millán de Lange, A. C., García-Álvarez, D. J., & López, M. E. D. (2014). Efecto de la Inteligencia Emocional y Flujo en el Trabajo Sobre Estresores y Bienestar Psicológico: Análisis de Ruta en Docentes. *Revista colombiana de psicología*, 23(1), 207-228. doi: 10.15446/rcp.v23n1.37676

Morreall, J. (1997). *Humor works*. Amherst, Massachusetts: HRD Press

Rego, A. & Fernandes, C. (2001). Inteligência emocional: Contributos adicionais para a validação de um instrumento de medida (Projeto de investigação). Universidade de Aveiro, Aveiro

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069-1081.

Sobrinho, F. R., & Porto, J. B. (2012). Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 253-270. doi:10.1590/S1415-65552012000200006

Rotter, J. B. (1990). Internal Versus External Control of reinforcement. A case History of a variable. *American Psychological Association*, 45(4), 489-493. doi: 0003-066X/90/\$00.75

Salovey, P., & Grewal, D. (2005) The Science of Emotional Intelligence. *Current Directions in psychological science*, 14(6), 281-285

Salovey, P., & Sluyter, D. (Eds.). (1997). *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. New York: Basic Books

Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2015). A determinação do empenhamento organizacional e do Bem-estar no trabalho sobre o bem-estar subjetivo. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(2), 123-132. doi: 10.17652/rpot/2015.2.386

Schaufeli W. B., & Bakker A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. Doi: 10.1002/job.248

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. Doi:10.1177/0013164405282471

Schaufeli, W. B., Salanova, M, González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2001). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Wagner, L., Baumann, N., & Hank, P. (2016). Enjoying influence on others: Congruently high implicit and explicit power motives are related to teachers' well-being. *Motivation and Emotion*, 40(1), 69-81. Doi: 10.1007/s11031-015-9516-8

Woyciekoski, C., & Hutz, C. S. (2009). Inteligência emocional: Teoria, Pesquisa, Medida, Aplicações e Controvérsias. *Psicologia: Reflexão e crítica*, 22(1), 1-11. Retrieved from [www.scielo.br/prc](http://www.scielo.br/prc)

## **ANEXOS**

*Anexo A - Consentimento informado*



**CATOLICA**  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
E PSICOLOGIA

---

PORTO

No âmbito do Mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos estamos a realizar uma dissertação sobre a “Relação da inteligência emocional e bem-estar em contexto de trabalho”.

Solicitamos a sua colaboração neste estudo, respondendo a todas as questões.

Os dados recolhidos servem exclusivamente para fins estatísticos, pelo que asseguramos total confidencialidade e anonimato.

Agradecemos a sua participação.

Tomei conhecimento das condições de realização deste estudo,

---

*Anexo B-* Questionário da relação entre inteligência emocional e bem-estar no contexto de trabalho

**Questionário da relação entre inteligência emocional e bem-estar no contexto de trabalho**

**Questionário sociodemográfico**

1. Género

a) Feminino

b) Masculino

2. Idade

3. Anos de serviço

4. Local de Trabalho

5. Estado civil

a) Solteiro

b) Casado(a)/ União

c) Divorciado/ Separado

d) Víuvo(a)

Nos questionários seguintes encontram-se informações sobre a sua atividade profissional. Leia cada frase atentamente e averigue como se sente face ao seu trabalho. Escolha um número de 1 a 7 de acordo com o que melhor descreve como se sente perante o seu contexto laboral.

## Questionário inteligência emocional

A afirmação não se aplica rigorosamente a mim	Não se aplica	Aplica-se pouco	Aplica-se alguma coisa	Aplica-se bastante	Aplica-se muito	A afirmação aplica-se completamente a mim
1	2	3	4	5	6	7

1.Sei bem o que estou a sentir.	1	2	3	4	5	6	7
2.Não lido bem com as críticas que me fazem.	1	2	3	4	5	6	7
3.De uma forma geral costumo estabelecer objetivos para mim próprio.	1	2	3	4	5	6	7
4.Sou realmente capaz de controlar as minhas emoções.	1	2	3	4	5	6	7
5.Quando algum amigo meu ganha um prémio, sinto-me feliz por ele.	1	2	3	4	5	6	7
6.Consigo compreender as emoções e sentimentos dos meus amigos vendo os seus comportamentos.	1	2	3	4	5	6	7
7.Compreendo as causas das minhas emoções.	1	2	3	4	5	6	7
8.Fico irritado(a) quando os outros me criticam – mesmo quando sinto que eles têm razão.	1	2	3	4	5	6	7
9.Normalmente encorajo-me a mim próprio(a) para dar o meu melhor.	1	2	3	4	5	6	7
10.Consigo permanecer calmo(a) mesmo quando os outros ficam zangados.	1	2	3	4	5	6	7
11.Sinto-me bem quando um amigo meu recebe um elogio.	1	2	3	4	5	6	7
12.Faço tudo o que posso para compreender os pontos de vista das outras pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
13.Compreendo os meus sentimentos e emoções.	1	2	3	4	5	6	7
14.É difícil para mim aceitar uma crítica.	1	2	3	4	5	6	7
15.Dou o meu melhor para alcançar os objetivos a que me propus.	1	2	3	4	5	6	7
16.Reajo com calma quando estou sob tensão.	1	2	3	4	5	6	7
17.Percebo bem os sentimentos das pessoas com quem me relaciono.	1	2	3	4	5	6	7

## Questionário bem-estar no trabalho

Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
1	2	3	4	5	6	7

1.	No meu trabalho, sinto-me cheia (o) de energia	1	2	3	4	5	6	7
2.	Estou entusiasmada (o) com o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Estou contente quando estou a trabalhar intensamente.	1	2	3	4	5	6	7
4.	No meu trabalho, sinto-me forte e com vigor.	1	2	3	4	5	6	7
5.	O meu trabalho inspira-me.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Estou imerso no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Quando acordo de manhã, sinto-me bem por ir trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Tenho orgulho no trabalho que faço.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Esqueço-me “do resto” quando estou a trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7