



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

BRAGA

Inteligência Emocional e Adaptabilidade de Carreira Como Recursos Pessoais ao Enriquecimento Trabalho/Família

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações**.

Ana Gabriela Silva Caridade

Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais

MARÇO 2025



CATOLICA

FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS

BRAGA

Inteligência Emocional e Adaptabilidade de Carreira Como Recursos Pessoais ao Enriquecimento Trabalho/Família

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações**.

Ana Gabriela Silva Caridade

Sob a Orientação da Prof.^a Doutora **Íris Martins
Oliveira**

Agradecimentos

De forma simples, quero deixar um obrigada repleto de gratidão a cada pessoa que participou neste percurso comigo, ao longo dos últimos seis anos. Um obrigada a todo o corpo docente da Universidade Católica Portuguesa de Braga, sem o esforço, dedicação e apoio de cada um, este percurso não tinha sido tão enriquecedor e benéfico.

À Professora Íris Oliveira, pelo seu humanismo e profissionalismo, pela sua disponibilidade e apoio incondicional na orientação deste estudo, obrigada por sempre ter acreditado em mim, por sempre me incentivar e por tornar este percurso mais leve! Um obrigada nunca será suficiente, o mundo académico precisa de mais profissionais como a professora!

Ao meu noivo, ao amor da minha vida, ao meu amigo e parceiro por sempre acreditar em mim e no meu potencial, por nunca me ter deixado desistir, mesmo quando eu estava decidida a fazê-lo. Obrigada por seres casa, por seres o meu refúgio e a rocha com quem eu sempre posso contar. Um agradecimento especial aos meus sogros, por toda a ajuda e apoio que me deram, pela maneira como me receberam, abraçaram como filha e me acompanharam neste percurso. Nunca conseguirei agradecer o suficiente aos três. Um agradecimento um tanto não convencional, agradeço às minhas meninas de quatro patas, por todas as vezes que me acalmaram e me encheram de mimo, dando-me força mesmo sem saber.

À minha amiga Dori, a irmã que a vida me deu, por sempre acreditar em mim e no meu potencial mais que eu mesma. Obrigada por seres quem és e por todo o apoio, cuidado e ajuda.

Aos meus pais, por todo o amor, os valores e acompanhamento que me proporcionaram. À minha mãe por sempre me incentivar a ir atrás do que eu desejo. Ao meu pai por toda a ajuda e apoio, sem ele não seria possível. À minha irmã Anita, por

sempre me ouvir e apoiar, obrigada por seres tu. Sem vocês e o vosso apoio não teria sido possível.

Às amizades que fiz na universidade e que espero levar comigo para toda a vida. Um muito obrigada, por todos os convívios, conversas, risos, por sempre me apoiarem, obrigada por estes seis anos.

A todos os participantes, que cederam o seu tempo para participar neste estudo, o qual não seria possível sem a sua ajuda.

A todos aqueles que não mencionei diretamente, mas que foram muito significativos no meu percurso.

Avô, meu amigo do peito, isto é para ti, para nós! Conseguimos!

Obrigada por olhares por mim aí de cima, por continuares a seguir os meus passos e por cuidares de cada um deles!

“A minha saudade tem nome, o meu sobrenome e protege-me lá do céu”

Resumo

Atualmente, o desafio e a importância do Enriquecimento trabalho/família (ETF) tornaram-se evidentes, pois a prática de diversos papéis pode levar ao enriquecimento originando uma série de consequências positivas para os indivíduos. Com o presente estudo, procura-se compreender em que medida a Inteligência Emocional (IE) e a Adaptabilidade de Carreira (AC) constituem recursos pessoais para o ETF de adultos inseridos no mercado de trabalho, controlando o efeito de variáveis estruturais, como o sexo e a idade. Participaram 285 adultos, maioritariamente do sexo feminino ($n = 214$; 75.1%), com idades entre os 18 e os 64 anos, verificando-se uma média de 35 anos ($DP = 11.53$). Os participantes responderam a um questionário sociodemográfico, bem como à Escala de IE de Wong e Law (WLEIS), *Career Adapt-abilities Scale* (CAAS) e *Work-to-Family Enrichment* (WFES). Foram encontradas correlações positivas estatisticamente significativas entre o ETF e todas as dimensões da IE e da AC. A idade também apresenta uma relação positiva e estatisticamente significativa com o ETF e a IE, no entanto, não foram encontradas relações com a AC. Verificaram-se ainda diferenças estatisticamente significativas entre sexos nas três variáveis em estudo, sendo que o sexo masculino apresenta valores mais elevados de ETF, IE e AC do que o sexo feminino. O presente estudo também confirmou que a IE e a AC constituem preditores estatisticamente significativos do ETF. Alertando-se para a necessidade de os contextos laborais e empresariais investirem no desenvolvimento destas competências.

Palavras-chave: inteligência emocional, adaptabilidade de carreira, enriquecimento trabalho/família

Abstract

Nowadays, the challenge and importance of work-family enrichment (WFE) have become evident, as the practice of various roles can lead to enrichment, resulting in a series of positive consequences for individuals. The aim of this study is to understand the extent to which Emotional Intelligence (EI) and Career Adaptability (CA) are personal resources for work-family enrichment among adults in the labor market, controlling for the effect of structural variables such as gender and age. The participants were 285 adults, mostly female ($n = 214$; 75.1%), aged between 18 and 64, with an average age of 35 ($SD = 11.53$). The participants answered a sociodemographic questionnaire, as well as the Wong and Law EI Scale (WLEIS), Career Adaptabilities Scale (CAAS) and Work-to-Family Enrichment (WFES). Statistically significant positive correlations were found between the ETF and all the dimensions of EI and CA. Age also showed a positive and statistically significant relationship with the ETF and EI, but no relationship was found with CA. There were also statistically significant differences between the sexes in the three variables under study, with males having higher ETF, EI and AC values than females. This study also confirmed that EI and AC are statistically significant predictors of ETF. It highlights the need for work and business contexts to invest in the development of these skills.

Keywords: emotional intelligence, career adaptability, work/family enrichment

Índice

Introdução.....	8
Enquadramento Teórico	10
Inteligência Emocional	10
Adaptabilidade de Carreira.....	16
Enriquecimento trabalho-família	21
Relação entre Variáveis	27
Método.....	29
Objetivos, Questões, Hipóteses e Desenho de Investigação	29
Participantes	31
Instrumentos	32
Procedimentos	35
Análises	36
Resultados.....	38
Resultados Descritivos e Correlacionais	38
Efeitos da Idade e do Sexo	40
Resultados Preditivos	41
Discussão.....	43
Conclusão	48
Referências	51
Anexo A - Cronograma	61
Anexo B – Consentimento Informado.....	62
Anexo C – Questionário Sociodemográfico	63

Introdução

A família e o trabalho compõem duas esferas de importância na vida adulta (Greenhaus & Powell, 2006; Orsso, 2020). No entanto, uma grande parte dos adultos apresenta dificuldade na gestão destas duas dimensões (Carvalho, 2016; Dutra, 2022). Esta dificuldade torna-se evidente pelas mudanças sociais que têm sido sistemáticas, como a maior participação das mulheres no mercado de trabalho e a diversificação das dinâmicas familiares (Santos, 2015). Os estudos assentam sobretudo numa perspetiva de conflito da relação, no entanto, a literatura demonstra que existem evidências de uma visão positiva de enriquecimento trabalho/família (Dutra, 2022; Grzywacz & Marks, 2000). Torna-se, cada vez mais, uma meta que os indivíduos almejam alcançar, pelo que se defende que os recursos adquiridos no âmbito do trabalho, possuem influência positiva no âmbito familiar, e vice-versa (Greenhaus & Powell, 2006; Orsso, 2020).

Com o presente estudo, o intuito é entender se o enriquecimento trabalho/família pode ter como recursos pessoais a inteligência emocional e a adaptabilidade de carreira. A inteligência emocional é um tema muito atual e pode ser caracterizado como a habilidade dos indivíduos para lidar com as próprias emoções e as dos outros, alcançando sucesso em todas as áreas da vida, nomeadamente o trabalho e a família, através de decisões assertivas e racionais (Salovey & Peter, 1990; Sousa, 2013). Com a mudança e a evolução da sociedade um outro tema que se vem destacando é a adaptabilidade de carreira, visto que é necessária a capacidade de flexibilidade e adaptação do indivíduo em situações inesperadas e/ou transitórias (Nunes, 2016, Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012).

O objetivo do estudo passa por compreender em que medida a inteligência emocional e a adaptabilidade de carreira constituem recursos pessoais para o enriquecimento trabalho-família de adultos inseridos no mercado de trabalho,

controlando o efeito de variáveis estruturais, como o sexo e a idade. Uma investigação desta natureza pode contribuir para um maior entendimento sobre esta relação e como estes recursos podem ser desenvolvidos e implementados para uma maior percepção de enriquecimento trabalho-família. Dessa forma, neste estudo agregam-se os três conceitos visto que poderão surtir vantagens para os indivíduos de um modo geral, assim como, para as organizações.

O presente documento encontra-se dividido em cinco partes, iniciando-se com o enquadramento teórico. Esta parte apresenta uma revisão de literatura sobre as variáveis em estudo: a inteligência emocional, a adaptabilidade de carreira e o enriquecimento trabalho/família. A segunda parte consiste na metodologia, onde são abordados aspectos específicos sobre objetivo geral e específicos, questões e hipóteses de investigação, participantes, instrumentos, procedimentos e análises. A terceira parte apresenta os resultados, os quais são discutidos na quarta parte. Por fim, a quinta parte deste documento salienta as principais conclusões.

Enquadramento Teórico

Inteligência Emocional

A inteligência emocional (IE) tem gerado grande interesse nos últimos anos, devido à sua importância em todas as áreas de vida. Na área profissional, tem-se reconhecido a importância da IE para o desempenho de funções, principalmente entre indivíduos que exercem cargos de liderança (Baczynska & Thornton, 2017). A atenção a este construto é coerente com as exigências do mundo de trabalho atual, em que não se espera um emprego para toda a vida, como antigamente (Tavares, 2013), e em que as competências humanas, incluindo a forma como se gerem as próprias emoções e se responde às dos outros constituem qualidades fundamentais (Torres, 2014). Dong e Howard (2006) identificam a IE como um conjunto de capacidades fundamentais no trabalho, como saber identificar e perceber o comportamento emocional dos colegas e responder adequadamente às exigências laborais.

Ao rever literatura de conceitualização da IE ao longo dos anos, é possível identificar diversos modelos teóricos que foram surgindo e que, apesar de diferentes, são mais complementares do que divergentes entre si (Ciarrochi et al., 2000). Estes podem ser enquadrados em duas grandes perspetivas, que dizem respeito à perspetiva de habilidade (adotada no presente estudo), e à perspetiva de traço (Costa & Faria, 2014).

A perspetiva de habilidade tem origem a partir da introdução na literatura do conceito de inteligência social (Thorndike, 1920), que possibilitou a Gardner (1983, citado por Torres, 2014) salientar o conceito de inteligências múltiplas. Reconheceu-se que a inteligência não possui apenas uma dimensão, mas várias como linguística, lógico-matemática, musical, cinestésico-corporal, espacial, interpessoal e intrapessoal (Torres, 2014). Neste enquadramento, Salovey e Mayer (1990) descrevem a IE como a capacidade intrínseca a cada indivíduo de gerir os sentimentos e emoções próprios e dos outros, fazendo uso da informação obtida para conduzir melhor o seu pensamento e

ação. Dessa forma, defendem que as informações emocionais se encontram relacionadas com os processos mentais para sustentar a avaliação e expressão, a regulação, e a utilização das emoções (Neves, 2017). Posteriormente, os autores Mayer e Salovey (1997) reviram e expandiram o seu entendimento do conceito, descrevendo a IE como a aptidão para reflexão sobre as emoções, utilizando-as para apoiar o raciocínio, interpretar estados emocionais e aplicar esse conhecimento para melhorar o pensamento. Além disso, engloba uma gestão consciente das emoções para promover o desenvolvimento emocional e cognitivo.

Assim, reestruturaram o modelo de habilidades e organizaram-no em quatro dimensões. A primeira é a percepção, avaliação e expressão das emoções, que acontece a partir de expressões, comportamentos e pensamentos das pessoas. A segunda consiste na capacidade de aceder e gerar emoções que facilitam as atividades mentais. A terceira inclui compreender e analisar as emoções de forma a utilizar o conhecimento emocional no relacionamento interpessoal. Por fim, a quarta incide na regulação reflexiva das emoções para promover o crescimento emocional e intelectual, desde processos psicológicos mais simples para os mais complexos (Neves, 2017; Torres, 2014). O modelo foi organizado hierarquicamente, desde a percepção, avaliação e expressão das emoções até à sua gestão (Ângelo, 2007), assumindo que as dimensões se encontram relacionadas entre si (Torres, 2014). Anos mais tarde, Mayer et al. (2008, p.507), definiu a IE como "a capacidade de raciocinar corretamente sobre as emoções e a capacidade de usar as emoções e o conhecimento emocional para melhorar o pensamento".

No que diz respeito à perspectiva de traço, esta engloba questões do domínio da personalidade, como a empatia e a assertividade (Goleman, 1995). Ainda que não tão explicitamente, reconhece também elementos da inteligência social de Thorndike

(1920), da inteligência pessoal (Gardner, 1983) e do modelo de habilidades da IE (Mayer & Salovey, 1997). Esta perspectiva destaca, contudo, a junção das auto-percepções emocionais associadas à personalidade do indivíduo. Advém de contributos de Daniel Goleman (1995), que ajudou a tornar o conceito mundialmente famoso (Mayer, 2006). Segundo Goleman (2003), a IE pode ser definida como a capacidade de se automotivar e manter a perseverança mesmo diante das dificuldades, de controlar os impulsos e de adiar recompensas, de gerir as próprias emoções, evitando que o desânimo afete o pensamento, além de demonstrar empatia e manter uma atitude positiva.

Defende que a IE é a capacidade de perceber sentimentos e emoções em si próprio e nos outros, sabendo geri-las pessoalmente e nas relações interpessoais (Goleman, 2000). Goleman (1997) insere características da personalidade na sua definição de IE, pelo que divide o seu modelo em cinco traços distintos: autoconsciência, autorregulação, motivação, empatia e competências sociais. Mais tarde, juntamente com outros investigadores (Goleman et al., 2002), desenvolveram um modelo com quatro traços da IE: autoconsciência, autogestão, consciência social e gestão das relações. Estes quatro traços subdividem-se em: pessoais, a que pertencem a autoconsciência e a consciência social; e de gestão, onde se insere a autogestão e a gestão das relações. Assim, a nível pessoal, a autoconsciência consiste no conhecimento das próprias emoções, fatores fortes e fracos, e a autogestão é uma ferramenta que ajuda o indivíduo a ter controlo sob os seus sentimentos e impulsos. A nível social, a consciência social auxilia na identificação de sentimentos e emoções dos outros e a gestão das relações permite desenvolver relações benéficas (Neves, 2017). Este modelo é, por vezes, designado na literatura como um modelo misto, pois além das capacidades

mentais, engloba características da personalidade e de caráter dos indivíduos (Neves, 2017).

Nesta perspectiva, além de Goleman (1997, 2000, 2002), é também possível enquadrar contributos de outros autores, como Bar-On (2006). Bar-On (1980) introduziu a sigla QE (quociente emocional) e desenvolveu o *Emotional Quotient Inventory* (EQ-i). Sugere que a IE ajuda na eficácia com que as pessoas percebem e expressam as suas emoções, gerindo e relacionando-se com outros (Bar-On, 2006). O modelo de Bar-On (2006) postula que a IE é composta por cinco competências (pelo que cruza também traços e competências, num modelo misto): inteligência intrapessoal, inteligência interpessoal, gestão de stress, adaptabilidade e estado de espírito. A inteligência intrapessoal diz respeito à maneira como o indivíduo percebe, classifica e compreende as suas emoções. Por outro lado, a inteligência interpessoal considera a compreensão de emoções e necessidades dos outros, procurando relações benéficas, construtivas e enriquecedoras. A gestão de stress é definida como a capacidade de gestão emocional em situações diversas, de forma a alcançar melhores resultados. A adaptabilidade é caracterizada como a capacidade de resolver e transcender situações diversas, adaptando-se. Por último, o estado de espírito pode ser definido como a capacidade de desenvolver emoções positivas, elevando o grau de satisfação, otimismo e felicidade (Bar-On 2006; Neves, 2017).

Posteriormente, a par de estudos empíricos com o EQ-i, foram identificadas cinco competências base, com principais alterações ao nível dos itens e da formulação ou designação das competências. A autoperceção consiste em compreender e aceitar os pontos fortes e fracos pessoais, fazendo sempre por melhorar, através da construção de objetivos significativos e tendo por base a autoeficácia. A autoexpressão alude à assertividade no momento de expressar sentimentos, de modo a comunicar de forma

eficaz. A competência interpessoal consiste na capacidade de construir relações interpessoais benéficas, compreendendo e respeitando o outro através da empatia. A gestão de stress diz respeito à adaptabilidade das emoções e comportamentos, de forma positiva em situações inesperadas, mostrando resiliência. Por último, a tomada de decisões abrange a resolução de problemas, com objetividade e controlo dos impulsos (Neves, 2017).

Ao cruzar modelos teóricos, é possível verificar que comumente reconhecem que a IE é algo que se vai desenvolvendo ao longo da vida e das experiências. Goleman (2000) defende que a IE é propícia a aumentar à medida que se possui mais consciência do estado de espírito pessoal, que se aprende a ter mais controlo, a ouvir mais o outro e a demonstrar mais empatia, ou seja, com a idade e mais maturidade.

A principal diferença entre as perspetivas de IE encontra-se presente na forma de avaliar o construto (Costa & Faria, 2014). A literatura defende que a perspetiva de habilidade compreende a capacidade cognitiva relacionada com as emoções e deve ser medida através de testes de desempenho. Por outro lado, a perspetiva de traço, no qual se integram os modelos mistos, defende a autoperceção das emoções e o uso de instrumentos de autorrelato (Ciarrochi et al., 2001). No entanto, os testes de desempenho têm como limitações a escassez de provas validadas no contexto português e a necessidade de mais recursos materiais e temporais para avaliar a IE. Por sua vez, o uso de medidas de autorrelato apresenta limitações, que dizem respeito ao facto de ser o próprio indivíduo a avaliar as próprias crenças sobre as suas competências emocionais; pode existir pouca coerência entre o que o indivíduo afirma e faz, bem como maior probabilidade de responder conforme desejabilidade social (Costa & Faria, 2014). Tendo em conta estes aspetos práticos, e apesar de limitações, a maioria dos estudos tem vindo a recorrer a instrumentos de autorrelato para avaliar a IE.

A IE tem sido alvo de vários estudos. As investigações indicam que, por exemplo, no que diz respeito a variáveis sociodemográficas, parecem existir diferenças na IE em função do sexo. As mulheres parecem apresentar níveis de IE superiores aos dos homens, nomeadamente na avaliação e reconhecimento das emoções dos outros (Folião, 2020). Também têm sido realizados estudos ao nível das faixas etárias. Num estudo realizado por Torres (2014) em duas empresas, na primeira empresa, os escalões dos 33 aos 42 e dos 53 aos 65 anos apresentavam IE mais elevada comparativamente à segunda empresa, em que o escalão que apresentava maior IE era o dos 43 aos 52 anos. Estes resultados demonstram que adultos apresentam níveis mais elevados de IE do que jovens adultos. No mesmo estudo, foi também analisada a relação entre a IE e a antiguidade na empresa, bem como, entre a IE e as habilitações. No que diz respeito à antiguidade, foi possível verificar que, na primeira empresa, o escalão que apresentava mais IE era o dos 11 aos 20 anos de antiguidade, comparativamente à segunda empresa em que era dos 31 aos 37 anos (Torres, 2014). Por último, em relação às habilitações, em ambas as empresas, colaboradores com mestrado apresentavam níveis mais elevados de IE, seguido de colaboradores com licenciatura. Assim, habilitações mais elevadas parecem associar-se a maiores níveis de IE.

Estudos têm também considerado a IE ao nível do trabalho e da carreira. Há evidência de que a IE se encontra positivamente relacionada com um melhor desempenho no trabalho (Bar-On et al., 2006; Druskat et al., 2006), melhor saúde mental (Ciarrochi & Godsell, 2006), melhores resultados em trabalho de equipa, qualidades de liderança (Lopes, Costa & Salovey, 2006) e uma melhor satisfação com a vida (Worn, 2016). Adicionalmente, a IE pode ser inserida no Modelo de Adaptação à Carreira (Savickas, 2021), enquanto indicador de prontidão adaptativa. Segundo Hirschi et al. (2015), a prontidão adaptativa inclui traços de personalidade e disposições pessoais que

favorecem a gestão de situações desconhecidas, complexas e imprevistos, que podem ocorrer nas transições do desenvolvimento de carreira e no mercado de trabalho, suportando respostas adaptativas.

Adaptabilidade de Carreira

No decorrer do século XX, os estudos sobre a carreira e o seu desenvolvimento começaram a ganhar cada vez mais relevo (Ambiel, 2014). O conceito de carreira foi sofrendo drásticas alterações ao longo do tempo, devido aos avanços na tecnologia, à diversidade de trabalhos e às mudanças nas estruturas organizacionais. Enquanto, antigamente, o desenvolvimento de carreira era designado às empresas que decidiam sobre progressões, este, cada vez mais, se torna uma responsabilidade do colaborador, que proactivamente estabelece objetivos e assume a sua autogestão de carreira (Hirschi, 2012).

O conceito de carreira tem evoluído a par de mudanças sociais. Na conceptualização de carreira, destacam-se contributos da Teoria *Life-span e Life-space* ou Arco-Íris da Carreira, que define carreira como a combinação e sequência de papéis desempenhados por um indivíduo ao longo da sua vida (Super, 1980). Esta teoria teve início com os estudos de Donald Super sobre o desenvolvimento de carreira, *Career Pattern Study*. Nesta teoria, são especificados diferentes pontos de decisão e de desenvolvimento de carreira ao longo da vida. Esta sugere que a carreira necessita ser considerada em duas dimensões: espacial, que diz respeito aos vários papéis sociais desempenhados pelo indivíduo e à interação entre os mesmos; longitudinal, que inclui a sequência de desenvolvimentos dos vários papéis desde a infância até à idade adulta. Para explicar as diferentes fases do desenvolvimento de carreira, o autor defendeu que o maxi-ciclo de vida, dividido em cinco fases, acompanha o ciclo vital: crescimento (0-14

anos), exploração (14-24 anos), estabelecimento (24 aos 44 anos), manutenção (44 aos 64 anos) e declínio (>64 anos) (Ambiel, 2014; Rosas, 2017; Super, 1980). Assim, sustentou-se alteração do conceito de carreira, que estava enraizado nas organizações como apenas ligado ao domínio profissional e a uma progressão hierárquica e vertical, para um conceito que enceta vários domínios de vida, é variável, progressivo e decorre durante a vida (Rosa, 2017).

Há várias ideias-chave que se destacam na teoria de Super (1980). Por exemplo, o autor defende que, para as escolhas, torna-se necessário um processo de desenvolvimento e estabelecimento do autoconceito. Consiste num conjunto de interações complexas, sentimentos e atitudes, que resultam na autoimagem do indivíduo nos seus vários papéis de vida (Bernardo, 2013). Super e Knasel (1981) desenvolveram também o conceito de maturidade de carreira. Refere-se ao grau de aptidão para lidar com tarefas de desenvolvimento vocacional (Ambiel, 2014). No entanto, foi alvo de debate científico, pois pressupunha-se maior maturidade vocacional com a idade, mas nem sempre a habilidade em tomar decisões é maior à medida que a idade avança (Rosa, 2017). Mais tarde, Super e Knasel (1981) propuseram o conceito de adaptabilidade de carreira. Desta forma, passou de um conceito inicialmente associado a natureza biológica e idade para um conceito de natureza psicossocial.

Savickas (2002), com base na teoria de Super, desenvolveu a Teoria de Construção de Carreira (TCC). Nesta teoria, a carreira é considerada um processo sucessivo e construtivo de acontecimentos, experiências e expectativas. Ou seja, o indivíduo atribui significados aos seus comportamentos e experiências pessoais, académicas e profissionais, e dessa forma, constrói a sua carreira e identidade (Rosas, 2017; Savickas, 2002). Ao contrário de Super, Savickas (2013) acredita que a idade e as fases do maxi-ciclo de vida não são estanques, existindo variabilidade nos percursos de

carreira. Como tal, aperfeiçoou o conceito de adaptabilidade de carreira. Caracteriza-o como “a prontidão para lidar com as tarefas previsíveis de preparação e participação no papel de trabalho, bem como ajustamentos imprevisíveis resultantes das mudanças no trabalho e nas condições laborais” (1997, p.254). Ainda, como “construto psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas atuais e previstas de desenvolvimento vocacional” (Savickas, 2002, p.156). Dessa forma, é necessário estar apto para se ajustar a novas e diferentes situações. Ao invés de se debruçar em fases de maturidade vocacional, deve pensar-se na carreira como um processo contínuo e construtivo com múltiplos momentos de adaptação (Ambiel, 2014).

Dessa forma, o conceito encontra-se relacionado com atitudes e comportamentos necessários para lidar com as modificações académicas e laborais. Savickas e Porfeli (2012) expressam os recursos que o indivíduo possui e pode continuamente desenvolver para lidar com tarefas, transições e traumas nos papéis ocupacionais. A adaptabilidade de carreira (AC) é concebida como um construto multidimensional, organizado em quatro dimensões que constituem os recursos de adaptabilidade de carreira: preocupação, controlo, curiosidade e confiança (Rosas, 2017; Savickas & Porfeli, 2012). A preocupação consiste na capacidade de planear o futuro conscientemente. Encontra-se relacionada com a esperança e o otimismo (Rosas, 2017; Savickas & Porfeli, 2012), mas no caso de indivíduos que não possuem esse recurso, com a indiferença no que diz respeito à carreira, apatia, pessimismo, falta de organização e preparação (Bernardo, 2013). O controlo diz respeito à noção de domínio sobre os comportamentos vocacionais e os processos de tomada de decisão, permitindo que os indivíduos se tornem responsáveis por eles mesmos e pelos ambientes em que estão inseridos (Rosas, 2017; Savickas & Porfeli, 2012). Indivíduos que não possuem este recurso revelam-se indecisos, confusos, com recurso frequente à procrastinação e

impulsividade em relação à carreira (Bernardo, 2013). No que diz respeito à curiosidade, é designada como uma atitude que conduz o indivíduo na sua exploração do meio, da qual retém aprendizagens e experiências que auxiliam nas mudanças que vão ocorrendo nos contextos académicos e laborais (Rosas, 2017; Savickas & Porfeli, 2012). Indivíduos que carecem deste recurso, apresentam falta de realismo acerca do si próprio e do contexto laboral (Bernardo, 2013). Por fim, a confiança consiste nas crenças de autoeficácia para a resolução de tarefas pessoais, académicas e profissionais (Savickas & Porfeli, 2012; Rosas, 2017). Quando um indivíduo carece deste recurso, apresenta dificuldades em desempenhar papéis e alcançar objetivos (Bernardo, 2013). Além de ser um construto multidimensional, é também um construto hierárquico. Encontra-se organizado em três níveis, sendo que no primeiro nível encontram-se as quatro dimensões da AC. O segundo, é caracterizado por atitudes, crenças e competências. Por fim, o último nível é composto pelos comportamentos vocacionais e ações em função das tarefas do desenvolvimento de carreira (Rosas, 2017).

Outro elemento presente na TCC é o Modelo de Adaptação de Carreira ou *Career Construction Model of Adaptation*, no qual se encontra inserida a AC (Ladeira et al., 2019). Este modelo defende que um processo de adaptação compreende uma sequência que passa desde a prontidão adaptativa (*adaptivity*), pelos recursos de adaptabilidade (*adaptability*), que originam respostas adaptativas (*adapting*), e estas, por sua vez, promovem resultados de adaptação (*adaptation*) (Ladeira et al., 2019; Hirschi et al., 2015). Assim, a prontidão adaptativa consiste em traços de personalidade ou disposições pessoais que permitem abertura à mudança. Dessa forma, os indivíduos com elevados níveis de prontidão adaptativa conseguem rapidamente corresponder em situações de desequilíbrio, imprevistos ou transições na carreira (Ambiel, 2014; Hirschi et al., 2015; Savickas & Porfeli, 2012). No que diz respeito aos recursos de

adaptabilidade, enquadra-se a AC, que consiste num construto psicossocial que evidencia os recursos que o indivíduo possui para gerir tarefas e transições. Assim, os recursos de adaptabilidade constituem capacidades de autorregulação na resolução de problemas ou adversidades relacionadas com a carreira (Ambiel, 2014; Hirschi et al., 2015; Savickas & Porfeli, 2012). As respostas adaptativas dizem respeito ao domínio das tarefas de desenvolvimento, ao gerir transições e adaptar-se a mudanças de trabalho, através de comportamentos, como a exploração e a gestão (Ambiel, 2014; Hirschi et al., 2015; Savickas & Porfeli, 2012). Por fim, a adaptação consiste no resultado do processo, com a intenção de haver um balaço entre necessidades internas e oportunidades externas. Os resultados de adaptação podem ser indicados pelo sucesso, satisfação e desenvolvimento (Ambiel, 2014; Hirschi et al., 2015; Savickas & Porfeli, 2012).

Apesar de diversos estudos realizados sobre a AC e o Modelo de Adaptação de Carreira, na sua maioria, estes não são realizados com trabalhadores/adultos inseridos no mercado de trabalho, mas sim com estudantes adolescentes ou estudantes do ensino superior em transição para o mundo do trabalho. Ainda assim, há alguma evidência de que adultos apresentam resultados mais favoráveis em relação à AC do que jovens adultos (Bernardo, 2013). Estudos ao nível da escolaridade, têm também demonstrado, que níveis mais altos de escolaridade refletem níveis mais altos AC (Ambiel et al., 2022; Salvador & Ambiel, 2019). No entanto, há estudos que demonstram que indivíduos com nível de escolaridade mais elevado não apresentam mais AC (Vieira, 2014). Deste modo, existem resultados inconsistentes no que concerne a variações na AC em função das habilitações. No que diz respeito ao sexo, no estudo de Ambiel et al. (2022) e no estudo de Santos e Oliveira (2016), verificou-se não existir diferenças.

O construto AC tem também sido alvo de estudo em relação com outras variáveis. Nomeadamente, a IE parece relacionar-se positivamente com a AC (Ferrari, 2020). Também se verificou que maiores níveis de AC se associam a maior bem-estar (Ribeiro, 2021). Diversos estudos têm analisado a relação da AC com a autoeficácia ocupacional, apontando para uma relação estatisticamente significativa, positiva e de magnitude moderada, o que demonstra que, indivíduos com crenças mais favoráveis de autoeficácia, apresentam AC mais desenvolvida (Gamboa et al., 2018; Salvador & Ambiel, 2019). Num outro estudo foi analisada a relação da AC e a satisfação com a carreira, na qual se pôde verificar uma correlação significativa e positiva, maior AC relacionada com maior satisfação com a carreira. Quando os indivíduos colocam em prática estratégias de autogestão e implementam comportamentos eficazes, mais se sentem satisfeitos com a sua carreira e a sua vida, percebendo como vão alcançar os objetivos para a construção da sua carreira e como resolver os obstáculos que possam surgir (Oliveira, 2014).

Enriquecimento trabalho-família

Nos últimos anos, tornou-se notório que a perspectiva de que o trabalho e a família atuam em separado na vida dos indivíduos não é mais uma representação da realidade (Voydanoff, 2004). Estas duas esferas têm sido consideradas mutuamente dependentes e de maior investimento na vida adulta (Carvalho 2016). Esta noção é ainda coerente com a teoria ecológica de Bronfenbrenner (1994), segundo a qual o trabalho e a família constituem microssistemas compostos por padrões, papéis e relacionamentos interpessoais que interagem entre si, desenvolvendo um mesossistema.

Em revisão de literatura, é possível verificar que o estudo sobre a relação trabalho/família assenta em três perspetivas distintas, sendo estas, a perspetiva de

conflito, a perspectiva de balanço e a perspectiva de enriquecimento, adotada no presente estudo (Carvalho, 2016; Freitas, 2022; Pereira & Ribeiro, 2014; Pereira et al., 2017).

A perspectiva que tem sido mais investigada é a de conflito trabalho/família (CTF), que se encontra no paradigma negativo da relação trabalho-família. Greenhaus e Beutell (1985) caracterizam o CTF como resultado da dificuldade na gestão dos diferentes papéis e na sua interação, tornando-os incompatíveis. Ou seja, esta perspectiva sugere que o desempenho num dos papéis, dificulta a participação no outro, pois os indivíduos possuem limites de recursos e energia. A perspectiva de conflito é coerente, durante o século XX, com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, pois se antes dedicavam atenção à casa e aos filhos, com a inserção no mercado de trabalho, passaram a ter de gerir melhor o seu tempo e a dedicar também atenção à vida profissional, o que pode gerar conflito (Parasuraman & Greenhaus, 1997, citado por Lindo et al., 2007).

O conflito é entendido como um fenómeno bidirecional, distinguindo-se entre o conflito trabalho/família (CTF), no qual as experiências de trabalho podem afetar negativamente as experiências da família, e o conflito família/trabalho (CFT), no qual as experiências da família podem afetar de forma negativa as experiências de trabalho. Os estudos demonstraram que apesar de os dois conflitos existirem, o CTF encontra-se mais presente do que o contrário (Oliveira & Ribeiro, 2019). Segundo diversos autores (Greenhaus & Beutell, 1985; Oliveira & Ribeiro, 2019; Silva, 2017), podem ser distinguidos três tipos de conflito, sendo estes o *time-based conflict*, o *strain-based conflict* e o *behavior-based conflict*. *Time-based conflict* caracteriza-se pelo tempo despendido na execução de um papel, pois esse poderia ser utilizado na execução de outro. *Strain-based conflict* passa pela tensão que determinada atividade exerce sobre os indivíduos, que acaba por abalar outras atividades. Por último, *behavior-based conflict*

caracteriza-se pela oposição de comportamentos expectáveis no avanço de cada papel desempenhado.

O balanço entre trabalho/família, de acordo com avanços teóricos pode ser descrito como as perceções que o indivíduo forma sobre como os seus diferentes papéis na vida se equilibram (Haar et al., 2014). Este pode ser entendido como um equilíbrio das duas partes da vida, o que pode originar um bom desempenho em ambas e maior bem-estar (Limão, 2020). Os fatores que podem influenciar a relação trabalho/família e família/trabalho são vários e existem seis mecanismos de interação entre estas duas esferas abordados por Edwards e Rothbard (2000): (a) mecanismos de segmentação, em que os indivíduos procuram que as duas não se misturem, quer física ou psicologicamente, no sentido de não se influenciarem; (b) mecanismos de contaminação ou “*spillover*”, em que se encontra presente o impacto de uma sob a outra, por exemplo, as experiências de um domínio afetam o outro; (c) mecanismos de compensação, em que se tenta compensar a insatisfação num determinado domínio, através da procura por uma resposta ativa pela satisfação no outro; (d) mecanismos de congruência, que define a forma como as duas esferas são semelhantes ou convergentes; (e) mecanismos de escassez de recursos, que ocorre quando o indivíduo investe esforço e dedica todos os seus recursos apenas a uma das partes, ignorando a outra; (f) mecanismos de conflito, em que o indivíduo percebe que as exigências das tarefas das esferas são incongruentes entre si, e entende que para suprir uma esfera, a outra sofre (Carvalho, 2016; Freitas, 2022). Uma outra teoria que aborda a dualidade trabalho/família é a teoria das fronteiras. Defende que as duas esferas são impermeáveis e se influenciam mutuamente, pelo que é necessário considerar a gestão que os indivíduos fazem de forma a alcançar o balanço (Carvalho, 2016). Nesta teoria, salientam-se os *border-keepers*, responsáveis por dar suporte ao indivíduo e auxiliarem

na criação das fronteiras entre as duas esferas, tendo em atenção graus de flexibilidade para a permeabilidade entre fronteiras (Silva, 2020). Hirschi (2020), desenvolveu um modelo de aconselhamento e gestão de carreira “*Whole-life*”, este divide-se em quatro fases: (a) clarificação de objetivos nos papéis profissionais e não profissionais, (b) mapeamento de recursos e barreiras (c) desenvolvimento de estratégias de ação para atingir os objetivos, e (d) monitorizar e adaptar a prossecução dos objetivos em termos de objetivos profissionais e não profissionais. O modelo defende que é possível o indivíduo se autogerir e atingir o equilíbrio entre trabalho e não trabalho, tendo como objetivo o desenvolvimento proativo da carreira, com foco na satisfação e eficácia em múltiplos papéis da vida (DiRenzo et al., 2015).

Por fim, a perspetiva de enriquecimento trabalho/família (ETF) enquadra-se no paradigma positivo da relação trabalho/família. O paradigma positivo da relação abrange diversos construtos como o *spillover* positivo (Crouter, 1984), a facilitação (Grzywacz, 2002), o aprimoramento (Sieber, 1974) e o enriquecimento (Greenhaus & Powel, 2002).

Segundo Parasuraman e Greenhaus (2002), o enriquecimento pressupõe que o envolvimento em diversos papéis pode ser estimulante e proporcionar uma sensação de bem-estar aos indivíduos. Ou seja, ao contrário da perspetiva de CTF, que defende que a gestão de muitos papéis é incompatível, a perspetiva ETF assume que estar envolvido em diversos papéis é benéfico. Nesse caso, a família e o trabalho podem ser considerados “aliados” e não “inimigos” (Friedman e Greenhaus, 2000). Na base do paradigma positivo, encontram-se a teoria da acumulação de papéis (Sieber, 1974) e a hipótese expansionista (Barnett & Hyde, 2001; Marks, 1977). A teoria da acumulação de papéis (Sieber, 1974) defende quatro argumentos ou pressupostos que podem sustentar enriquecimento e melhor qualidade de vida. O primeiro argumento é o que

quantos mais papéis os indivíduos desempenharem, mais privilégios terão. Ou seja, a participação num papel provém privilégios à participação noutro. O segundo argumento é que o envolvimento em diversos papéis fornece segurança ao indivíduo, pois este não desempenha apenas um papel e acaba por conquistar suporte decorrente de vários papéis em situações menos favoráveis. O terceiro argumento é que o indivíduo adquire vários recursos no desempenho de papéis, que podem servir para aprimorar o seu desempenho noutros. O quarto e último argumento é que o indivíduo, ao desempenhar vários papéis, pode alcançar enriquecimento pessoal. Por sua vez, a hipótese expansionista defende que o tempo e a energia são recursos que podem ser estendidos a outros (Barnett & Hyde, 2001; Marks, 1977), complementando, assim, a teoria da acumulação de papéis (Carvalho, 2016).

O ETF é ainda concebido como um fenómeno bidirecional, assim como o CTF. Significa que tanto a família quanto o trabalho podem proporcionar enriquecimento um ao outro para os indivíduos envolvidos. A literatura mostra que a percepção de enriquecimento família/trabalho é superior à percepção do enriquecimento trabalho/família (Greenhaus & Powell, 2006). Neste âmbito, Greenhaus e Powell (2006) definem o ETF como “a extensão na qual as experiências em um papel melhoram a qualidade de vida em outro papel” (p.76).

Estes autores identificam três grandes especificidades a partir dos pressupostos da teoria da acumulação de papéis e da hipótese expansionista. A primeira especificidade é a identificação de cinco tipos de recursos que o indivíduo adquire através da interação entre trabalho e família: competências e perspetivas (e.g., *coping*, respeito pelas diferenças de cada um, desenvolvimento de relacionamentos); recursos psicológicos e físicos (e.g., autoeficácia, otimismo, perseverança); capital social (e.g., rede de contatos, informação); flexibilidade (esquemas de trabalho flexíveis); e recursos

materiais (dinheiro, presentes). A segunda especificidade incide nos dois mecanismos pelos quais os recursos promovem o ETF: o mecanismo instrumental, segundo o qual os recursos gerados num domínio podem influenciar diretamente o outro domínio; e o mecanismo afetivo, em que as experiências no trabalho podem gerar afeto positivo sob a forma de entusiasmo ou mais energia, que por sua vez podem indiretamente gerar afeto positivo no domínio familiar. A terceira especificidade diz respeito aos moderadores. Greenhaus e Powell (2006) defendem que os indivíduos transferem mais facilmente um recurso gerado num papel (A) para outro papel (B) (mecanismo instrumental), quando o último é mais relevante para suas vidas. De forma semelhante, no mecanismo afetivo, os autores defendem que o efeito positivo num papel promove alto desempenho no outro papel, quando esse último é mais relevante para o indivíduo (Carvalho, 2016).

Assim, esta perspectiva salienta que pode existir uma relação saudável entre ambas as esferas de vida (Freitas, 2022; Parasuraman & Greenhaus, 2002). Segundo diversos autores (Greenhaus & Powell, 2006; Voydanoff, 2002), o estar inserido em múltiplos papéis pode proporcionar efeitos positivos através de três processos: efeito aditivo, efeito amortecedor e efeito de transparência. O efeito aditivo é verificado quando a acumulação de experiências positivas em diferentes papéis origina maior satisfação com a vida. O efeito amortecedor caracteriza um efeito de moderação, ou seja, a insatisfação num dos papéis, pode ser compensada pela satisfação que o indivíduo conquista pela participação num outro papel. Por último, o efeito de transparência defende que o desempenho de um papel pode originar energia positiva para desempenhar outro papel. Este último efeito, para Greenhaus e Powerl (2006), é o que melhor explica o conceito de enriquecimento, pois as experiências num dos papéis podem ser benéficas, ajudar ao desempenho noutra papel e melhorar, assim, a percepção de qualidade de vida.

O ETF, ainda que menos investigado do que o CTF, tem sido alvo de diversos estudos. No que diz respeito a variações em função de variáveis sociodemográficas, num estudo realizado com expatriados, verificaram que o sexo feminino apresenta mais CTF do que o sexo masculino (Mello & Tomei, 2020), este resultado pode ser corroborado com o de outro estudo que sugere que o sexo masculino apresenta melhores resultados de ETF do que o sexo feminino (Aboobaker & Edward, 2020). Já no que diz respeito à idade, há estudos que demonstram não existir uma relação estatisticamente significativa entre a idade e o ETF (Rodrigues, 2015).

Em relação a outras variáveis, há estudos que defendem que o ETF melhora positivamente o compromisso do trabalho, pois os colaboradores quando entendem que possuem apoio por parte da empresa na gestão dos diferentes papéis, demonstram-se mais prestáveis e direcionados para o sucesso da empresa, apresentando um melhor desempenho (Awan et al., 2021). Outros estudos apontam que ETF apresenta uma relação positiva com a autoeficácia percebida (Vilhena & Tavares, 2020). Foram ainda verificadas relações positivas no que diz respeito as relações trabalho/família a nível da satisfação com o teletrabalho (Ferreira, 2020). No estudo de Rodrigues (2015), verificou-se que o *work engagement* é um preditor do ETF, assim sendo, o ETF torna-se uma mais-valia para as empresas e os seus colaboradores. Foi ainda possível verificar uma relação significativa e positiva entre o teletrabalho e o ETF, visto que este apresenta a possibilidade de proximidade da família (Dutra, 2022).

Relação entre Variáveis

Numa revisão da literatura mais integradora, percebe-se que o ETF é um fenómeno recente que tem sido estudado na relação entre o trabalho e a família. Estas duas esferas interagem mutuamente podendo surtir efeito positivo ou negativo. No

presente estudo espera-se compreender em que medida a IE e a AC constituem recursos pessoais para o ETF.

Há evidência de que o ETF e o suporte social tem como moderador significativo a IE que se encontra correlacionada positivamente com os mesmos (Maqsood, 2019). A IE é importante em todas as esferas da vida (Antonakis et al., 2009). É possível afirmar que o desempenho nas várias esferas de vida depende da capacidade do indivíduo em lidar com informações e situações que influenciam o seu estado de espírito (Koubova & Buchko, 2013). Dessa forma, as emoções que se experienciam na vida pessoal podem surtir efeito na vida profissional e vice-versa. Assim, pode atingir-se um cenário negativo de conflito ou um cenário positivo de enriquecimento. Parece ser necessário a IE para não permitir que as emoções desenvolvam consequências negativas no trabalho ou na família e para encarar os papéis de vida como fontes complementares de recursos, suporte e enriquecimento (Aisha & Hussein, 2022).

Tal como a IE, quando os indivíduos apresentam maior AC, tendem também a apresentar melhores respostas para gerir os desafios da relação trabalho/família (Wang et al., 2015). Os indivíduos esforçam-se para conseguir alcançar desenvolvimento de carreira e melhorar a qualidade de vida das suas famílias. O enriquecimento acontece quando os recursos dos indivíduos lhes fornecem prosperidade e desempenho nas duas esferas (Yang et al., 2023). Com base na revisão da literatura, tornou-se visível a escassez de estudos que relacionem a AC e o ETF, o que demonstra a pertinência do presente estudo e contributo que este poderá ter.

Método

Objetivos, Questões, Hipóteses e Desenho de Investigação

O presente estudo tem como objetivo geral compreender em que medida a inteligência emocional e a adaptabilidade de carreira constituem recursos pessoais para o enriquecimento trabalho/família de adultos inseridos no mercado de trabalho, controlando o efeito de variáveis estruturais, como o sexo e a idade (Figura 1). A partir deste e para um melhor aprofundamento do tema, foram definidos como objetivos específicos: 1) Caracterizar os níveis de inteligência emocional, adaptabilidade de carreira e enriquecimento trabalho/família da amostra; 2) Analisar diferenças em função do sexo na inteligência emocional, adaptabilidade de carreira e enriquecimento trabalho/família; 3) Analisar relações da idade com a inteligência emocional, a adaptabilidade de carreira e o enriquecimento trabalho/família; 4) Explorar a relação entre a inteligência emocional, a adaptabilidade de carreira e enriquecimento trabalho/família; 5) Testar em que medida a inteligência emocional e a adaptabilidade de carreira explicam variações no enriquecimento trabalho/família, controlando os efeitos do sexo e da idade.

Com base nestes objetivos, foram elaboradas as seguintes questões de investigação:

Q1: A idade relaciona-se com a IE, AC e o ETF?

Q2: Haverá diferenças entre sexos na AC?

Q3: Haverá relação entre a AC e o ETF?

Q4: Será que a IE e a AC permitem explicar variações no ETF?

Com base na literatura revista e nos objetivos, foram construídas as seguintes hipóteses de investigação:

H1: Espera-se que a IE seja superior no sexo feminino do que no sexo masculino.

H2: Espera-se que a IE se correlacione positivamente com a AC.

H3: Espera-se que a IE se correlacione positivamente com o ETF.

H4: Espera-se que o ETF seja superior no sexo masculino do que no sexo feminino.

Figura 1

Esquema Ilustrativo do Objetivo Principal



O estudo tem por base uma metodologia quantitativa, pois procura descrever e explicar um fenómeno através da medição de variáveis e da análise de dados numéricos. Trata-se de um estudo de cariz exploratório e descritivo-correlacional, pois almeja analisar relações entre variáveis e atender ao valor preditivo das mesmas. Este estudo é transversal, pois os dados na amostra foram recolhidos em apenas um momento (Fortin et al., 2009).

Participantes

Para a realização deste estudo foi utilizado um método de amostragem não-probabilístico por conveniência, que consiste na escolha de indivíduos que respeitam os critérios de inclusão, num preciso local e momento (Fortin et al., 2009). Como critérios de inclusão na amostra, foram integrados indivíduos inseridos no mercado de trabalho, a desempenhar uma atividade profissional no território português ou estrangeiro, seja por conta de outrem ou trabalhador independente, em regime de *part-time* ou *full-time* e independentemente do seu estado civil, de ter ou não filhos e da nacionalidade, desde que existisse o domínio e a compreensão da língua portuguesa. No que diz respeito aos critérios de exclusão, indivíduos que estivessem desempregados não puderam participar neste estudo.

A presente amostra é constituída por 285 participantes, a maioria do sexo feminino ($n=214$; 75.1%), idades entre os 18 e os 64 anos, verificando-se uma média de 35 anos ($DP = 11.53$). Em relação à nacionalidade, a amostra conta maioritariamente com participantes de nacionalidade portuguesa ($n = 263$; 92.3%), sendo possível verificar que, entre outras nacionalidades, as mais presentes são a brasileira ($n = 11$; 3.9%) e a francesa ($n = 4$; 1.4%). Em relação ao estado civil, a maioria dos participantes é solteiro ($n=143$; 50.3%). No que concerne ao agregado familiar, a maior parte dos participantes vive com três pessoas ($n = 83$; 29.1%), nomeadamente com o parceiro e filhos ($n = 83$; 29.1%).

No que diz respeito às habilitações académicas, a maioria dos participantes possui o ensino superior; (licenciatura, $n=110$; 38.6%; mestrado, $n=51$; 17.9%; doutoramento, $n = 8$; 2.8%), seguido do 12.º ano ($n=93$; 32.6%). A nível das profissões, tendo em conta a Classificação Portuguesa das Profissões (Instituto Nacional de Estatística, 2011), a maior parte da amostra insere-se nos especialistas das atividades

intelectuais e científicas ($n = 99$; 34.7%), seguida de trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores ($n = 73$; 25.6%) e de técnicos e profissões de nível intermédio ($n = 36$; 12.6%). A categoria profissional menos frequente corresponde aos trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices ($n = 6$; 2,1%). No que concerne ao país em que exercem funções, a maioria dos participantes exerce funções em Portugal ($n = 263$; 92.3%), mas há também quem atue em países como França ($n = 5$; 1.8%), Suíça ($n = 5$; 1.8%) e Brasil ($n = 4$; 1.4%). Em relação ao setor de atividade, a maioria exerce funções no setor privado ($n = 225$; 78.1%), e no setor terciário ($n = 241$; 83.7%). Os participantes apresentam, em média, 12 anos de tempo total de experiência profissional ($DP = 10.94$), e de 6 anos de tempo de exercício na função e no local atual ($DP = 8.00$). Foi ainda possível verificar que a maioria se encontra em regime de trabalho presencial ($n = 228$; 79.2%) e a tempo inteiro ($n = 207$; 71.9%), em situação contratual por conta de outrem por termo indeterminado ($n = 156$; 54.2%).

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico

Foi desenvolvido um questionário sociodemográfico com o intuito de recolher informações que possibilitassem caracterização da amostra (Anexo C). Este questionário incluiu oito questões abertas e oito questões fechadas para recolher informações como sexo, idade, estado civil, nacionalidade, filhos, habilitações, profissão, setor de atividade, situação contratual, tempo na organização, carga horária semanal e regime de trabalho.

Escala de Inteligência Emocional de Wong e Law (WLEIS; Wong & Law, 2002; adaptada por Rodrigues et al., 2011)

Para avaliação do construto de IE, foi utilizada a Escala de Inteligência Emocional de Wong e Law (2002). Rodrigues et al. (2011) traduziu e adaptou a escala à população portuguesa. A escala original e a escala portuguesa são compostas por 16 itens, que se encontram divididos em quatro subescalas – a) avaliação das próprias emoções (e.g., “Compreendo bem as minhas emoções”); b) avaliação das emoções dos outros (e.g., “Sou um bom observador das emoções dos outros); c) uso das emoções (e.g., “Estabeleço sempre metas para mim próprio, tentando em seguida dar o meu melhor para as atingir”) e d) regulação das emoções (e.g., “Possuo um bom controlo das minhas emoções). O instrumento utiliza uma escala tipo *Likert* de resposta de 1 a 5, sendo 1 “discordo totalmente” e 5 “concordo totalmente”. Na versão original do instrumento, foram obtidos valores de alfa de Cronbach de .93 para a escala total, .86 para a avaliação e expressão das próprias emoções, .90 para a avaliação e reconhecimento das emoções dos outros, .92 para a regulação das emoções do próprio e .82 para a utilização das emoções para facilitar o desempenho. Na versão portuguesa da escala, foram obtidos valores de .82 para a escala total, .84 para a avaliação das próprias emoções, .80 para a avaliação das emoções dos outros, .73 para a uso das emoções e .89 para a regulação das emoções. Na presente amostra foram obtidos valores de alfa de Cronbach de .88 para a escala total, .84 para a avaliação das próprias emoções, .82 para a avaliação das emoções dos outros, .85 para o uso das emoções e .90 para a regulação das emoções.

Career Adapt-abilities Scale (CAAS; Savickas & Porfeli, 2012; adaptada por Duarte et al., 2012; Monteiro & Almeida, 2015; Soares et al., 2022)

Para avaliação do construto adaptabilidade de carreira, foi utilizada a *Career Adapt-abilities Scale (CAAS; Savickas & Porfeli, 2012)*. Este instrumento teve origem com Savickas e Porfeli (2012), juntamente com investigadores de mais 13 países, incluindo Portugal. Esta escala foi adaptada para a população portuguesa por Duarte et al. (2012), junto de estudantes do ensino básico e secundário. A escala originalmente era composta por 24 itens, no entanto, tendo em atenção as características culturais, foram adicionados mais quatro itens, dando origem a 28 itens (Duarte et al., 2012).

Posteriormente, Monteiro e Almeida (2015) adaptaram a escala para a população adulta, nomeadamente estudantes do ensino superior. Os autores optaram por utilizar apenas os 24 itens da escala internacional, tendo em conta o que sucedia noutros estudos. Mais recentemente, Soares et al. (2022) procederam ao estudo psicométrico de uma versão reduzida do instrumento composta por 12 itens, com estudantes do ensino superior e com adultos inseridos no mercado de trabalho. Esta versão foi a utilizada, por ser a mais recente e com evidências psicométricas junto de adultos inseridos no mercado de trabalho. Inclui 12 itens, divididos em quatro subescalas – preocupação (e.g., “Pensar como vai ser o meu futuro), controlo (e.g., “Assumir a responsabilidade pelos meus atos”), curiosidade (e.g., “Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa” e confiança (e.g., “Dar sempre o meu melhor”) – com três itens cada. As respostas são dadas numa escala tipo *Likert* de 5 pontos, sendo 1 “muito pouco” e 5 “muito”. No que diz respeito à versão original do instrumento, foram obtidos valores de alfa de Cronbach de .92 para a escala total, e de .83 para a preocupação, .74 para o controlo, .79 para a curiosidade e .85 para a confiança (Savickas & Porfeli, 2012). No estudo de Soares et al. (2022), foram obtidos valores de alfa de Cronbach nas subescalas entre .70 e .87 no

grupo de estudantes universitários e entre .76 e .86 para o grupo dos adultos inseridos no mercado de trabalho. Na presente amostra obtiveram-se valores de alfa de Cronbach de .88 para a escala total, .79 para a dimensão da preocupação, .78 para o controlo, .77 para a curiosidade e .78 para a confiança.

***Work-to-Family Enrichment* (WFES; Carlson et al. 2006; adaptada por Vieira et al., 2014; Chambel, 2014)**

Para avaliar o enriquecimento trabalho/família, foi utilizada a versão portuguesa da escala *Work-to-Family Enrichment* composta por nove itens (Vieira et al., 2014; e.g., “O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família”). Esta escala foi traduzida e validada para a população portuguesa por Vieira et al. (2014) e posteriormente num estudo de Chambel (2014). O instrumento utiliza uma escala de resposta tipo *Likert* de 5 pontos, sendo 1 “discordo fortemente” e 5 “concordo fortemente”. No estudo de Chambel (2014), obteve-se valor de alfa de Cronbach da escala de .94. Na presente amostra, foram obtidos valores de alfa de Cronbach de .96 para a escala.

Procedimentos

Foi seguido o cronograma (Anexo A) definido para execução deste estudo. Após desenvolvimento do questionário sociodemográfico, os instrumentos selecionados foram agrupados num protocolo. Este protocolo foi construído, a partir de um formulário online, desenvolvido com o apoio da plataforma *Google Forms*. Para garantir os cuidados de aplicação, foram realizados dois passos de correção e verificação do protocolo online antes da divulgação do link do *Google Forms* para recolha de dados. O primeiro passo incidiu numa reunião de grupo de trabalho para

garantir a correção ortográfica e a compreensão das instruções e dos itens. O segundo passo correspondeu à realização de uma administração piloto, presencial e oral, de forma a perceber se o questionário online estaria perceptível e quanto tempo demoraria, aproximadamente, a sua aplicação. Esta administração contou com a participação de 4 indivíduos inseridos no mercado de trabalho, sendo três do sexo feminino e um do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 23 e 55 anos, tendo atingido uma média de 12 minutos de resposta. Posteriormente, o formulário foi partilhado online, através de diversas plataformas, como o *Facebook*, *Linkedin* e *Instagram*.

No que concerne aos cuidados éticos (Anexo B), foi desenvolvido um consentimento informado que forneceu conhecimento aos participantes de que a sua participação era livre e voluntária, assim como deu garantia do anonimato e da confidencialidade dos dados recolhidos. Apenas após cederem o seu consentimento, os participantes acediam às restantes partes do formulário. Durante o estudo, foram respeitados os princípios especificados no Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses.

Análises

O *software Statistical Package for Social Sciences for Windows (SPSS®)*, mais precisamente a *versão IBM® SPSS Statistics 28*, foi utilizado para a análise dos dados. Foram realizadas análises de estatística descritiva para caracterizar a amostra e as variáveis; análises de estatística inferencial, que possuem como principal objetivo conseguir generalizar os resultados que surgem da amostra à restante população. Assim sendo, realizaram-se testes à normalidade de distribuição e ao pressuposto de homogeneidade das variâncias das variáveis em estudo, chegando à conclusão de que a amostra não segue a normalidade da distribuição, utilizando assim os testes não

paramétricos, como o teste de Spearman. Para tal, foram utilizados coeficientes de correlação para verificar associações entre a inteligência emocional e a adaptabilidade de carreira com o enriquecimento trabalho/família, assim como, testes de diferenças em função do sexo dos indivíduos nas variáveis em estudo, nomeadamente o teste não paramétrico de Mann-Whitney e testes de associação entre as variáveis e a idade dos indivíduos. Posteriormente foi realizada uma regressão linear hierárquica, que prediz o valor de uma determinada variável dependente a partir de outras independentes, avaliadas separadamente. Dessa forma, é possível verificar a hierarquia das variáveis independentes, que exercem maior influência sobre a dependente.

Resultados

Resultados Descritivos e Correlacionais

A Tabela 1 apresenta os resultados descritivos e correlacionais do presente estudo. No que concerne à IE, as médias registadas pela amostra nas dimensões e no total da escala apresentam valores semelhantes e próximos do ponto médio possível. No entanto, a dimensão com média mais elevada é a da avaliação da emoção dos outros e com menor média é a dimensão da regulação das emoções. Por sua vez, na CAAS, a dimensão que apresenta médias mais elevadas é a do Controlo e a que apresenta médias mais baixas é a Preocupação. Verificam-se valores médios superiores ao ponto médio possível tanto nas dimensões, como no total da CAAS. No que diz respeito ao ETF, também este apresenta um valor médio superior ao ponto médio possível.

No que concerne aos resultados correlacionais, foram encontradas correlações positivas e estatisticamente significativas entre todas as dimensões da adaptabilidade de carreira e entre estas e a escala total. Ao nível IE, foram igualmente encontradas correlações positivas e estatisticamente significativas.

No cruzamento dos construtos, foi possível observar correlações positivas e estatisticamente significativas entre o ETF e todas as dimensões da adaptabilidade de carreira e da IE, assim como com as pontuações totais dos construtos. Tal, significa que quanto maior adaptabilidade de carreira (e respetivas dimensões) e maior IE (e respetivas dimensões), maior o ETF. Ao cruzar a adaptabilidade de carreira com a IE, foi possível verificar que existe uma relação positiva e estatisticamente significativa entre os totais dos instrumentos e as respetivas dimensões. Deste modo, maior adaptabilidade de carreira (e respetivas dimensões) associa-se a maior IE (e respetivas dimensões).

Tabela 1*Resultados descritivos e correlação de variáveis*

Variável	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. ETF	3.56	.93											
2. CAAS_Preocupação	3.97	.73	.23**										
3. CAAS_Controlo	4.43	.59	.32**	.45**									
4. CAAS_Curiosidade	4.11	.66	.42**	.45**	.52**								
5. CAAS_Confiança	4.36	.59	.37*	.32**	.50**	.63**							
6. CAAS_Total	4.22	.50	.42**	.74**	.76**	.84**	.75**						
7.IE_Av_Proprias_emoções	3.96	.71	.37**	.12	.26**	.33**	.30**	.31**					
8. IE_Av_emoções_outros	3.98	.65	.24**	.20**	.22**	.33**	.29**	.32**	.34**				
9. IE_uso_das_emoções	3.85	.79	.47**	.34**	.39**	.56**	.50**	.57**	.35**	.22**			
10. IE_regulação_emoções	3.38	.85	.32**	.23**	.37**	.42**	.34**	.43**	.46**	.26**	.44**		
11. EI_Total	3.79	.54	.47**	.29**	.44**	.58**	.50**	.57**	.72**	.55**	.72**	.79**	

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

Efeitos da Idade e do Sexo

Verificou-se que a idade apresenta uma relação positiva e estatisticamente significativa com o ETF e a IE, o que significa que quanto maior a idade, maior o ETF e a IE. No que concerne à adaptabilidade de carreira não foi encontrada relação (Tabela 2).

Tabela 2

Resultados Correlacionais entre Idade e Variáveis

Variável	1.	2.	3.	4.
1. ETF				
2. CAAS_Total	.42**			
3. IE_Total	.47**	.57**		
4. Idade	.23**	.04	.27**	

** $p < .01$

No que diz respeito ao sexo, foi possível verificar diferenças estatisticamente significativas nas três variáveis em estudo. O sexo masculino apresenta valores significativamente mais elevados de ETF, CAAS e IE em relação ao sexo feminino (Tabela 3).

Tabela 3*Resultados de Diferenças entre Sexos nas Variáveis*

	Sexo		<i>U</i>
	Feminino (<i>n</i> = 214)	Masculino (<i>n</i> = 71)	
	Ordem Média	Ordem Média	
1. ETF	136.98	161.14	8885.0*
2. CAAS_Total	134.30	169.21	9458.0**
3. IE_Total	133.72	170.98	9583.5***

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$ **Resultados Preditivos**

Os resultados da análise de regressão linear hierárquica (Tabela 4) indicam que o primeiro bloco explica 7% da variância (R^2 Aj. = .06), sendo estatisticamente significativo, $F(2, 282) = 9.84, p < .001$. Nesse bloco, a idade é um preditor estatisticamente significativo do ETF, ou seja, quanto maior a idade, maior o ETF ($\beta = .23, t = 4.02, p < .001$). O segundo bloco também é estatisticamente significativo, $F(3, 281) = 33.90, p < .001$, sendo que o modelo passa a explicar 27% da variância (R^2 Aj. = .26). Neste bloco, a IE é um preditor estatisticamente significativo do ETF, sendo que quanto maior a IE, maior o ETF ($\beta = .47, t = 8.77, p < .001$). O terceiro e último bloco acrescenta aos anteriores a AC e explica 30 % da variância (R^2 Aj. = .29), sendo estatisticamente significativo, $F(4, 280) = 29.55, p < .001$. Neste bloco, a AC é um preditor estatisticamente significativo do ETF, assim sendo, quanto maior a AC, maior o ETF ($\beta = .23, t = 3.52, p < .001$). Para além disso, a IE mantém-se, no terceiro modelo, como variável preditora estatisticamente significativa para a variável dependente. Posto

isto, quanto maior a IE, maior o ETF ($\beta = .33, t = 4.99, p < .001$). Também a idade configura, no terceiro bloco, um preditor estatisticamente significativo, em que quanto maior a idade maior o ETF ($\beta = .14, t = 2.62, p < .01$).

Tabela 4

Resultados da Regressão Linear Hierárquica

Preditores	R^2 (R^2 Aj.)	Modelo	β	t
Bloco 1	.07 (.06)	$F(2, 282) =$		
Sexo		9.84**	-.09	-1.46
Idade			.23	4.02***
Bloco 2	.27 (.26)	$F(3, 281) =$		
Sexo		33.90**	-.01	-.18
Idade			.11	1.97
IE_Total			.47	8.77***
Bloco 3	.30 (.29)	$F(4, 280) =$		
Sexo		29.55**	.01	.19
Idade			.14	2.62**
IE_Total			.33	4.99***
CAAS_Total			.23	3.52***

** $p < .01$. *** $p < .001$

Discussão

O principal objetivo do presente estudo consistiu em compreender em que medida a IE e a AC constituem recursos pessoais para o ETF de adultos inseridos no mercado de trabalho, controlando o efeito de variáveis estruturais, como o sexo e a idade. De forma geral, os resultados permitiram responder a este objetivo e demonstram que níveis mais elevados de IE e AC se associam positivamente ao ETF. Apresenta-se uma discussão dos principais resultados obtidos, tendo em conta as questões e hipóteses de investigação estabelecidas

No que diz respeito à Q1, foram encontradas correlações positivas entre a idade e a IE, sendo que estes resultados vão ao encontro dos de estudos anteriores, que demonstram que quanto maior a idade, maior a IE (Torres, 2014). Apesar dos resultados serem coerentes com os de estudos anteriores, deveriam ser realizados mais estudos para perceber o porquê desta relação. Esta pode estar interligada a questões de maturidade à medida que o indivíduo se desenvolve, no entanto, pode estar interligado também a questões de experiências de vida e laborais, o que em investigação futura se poderia explorar. Em relação ao ETF, no presente estudo, foram encontradas correlações positivas entre a idade e o ETF, ou seja, quanto maior a idade, maior o ETF. No entanto, esses resultados não são corroborados pela literatura, onde habitualmente não se encontram relações estatisticamente significativas (Rodrigues, 2015). Nesse sentido, devido à escassez de literatura sobre o tema, seria benéfico realizar mais estudos que relacionem o ETF com a idade com o intuito de perceber se a idade realmente representa impacto no ETF. Já no que diz respeito à AC, não foram encontradas relações com a idade. Estes resultados também divergem dos de estudos anteriores, em que se verificou que adultos demonstram níveis mais elevados de AC do que jovens adultos (Bernardo, 2013). Visto que os resultados do presente estudo não

vão ao encontro do esperado, poderiam ser realizados mais estudos que ajudassem a esclarecer se existe ou não esta relação entre estas variáveis em adultos inseridos no mercado de trabalho, além de perceber como se pode capacitar cada vez mais cedo os colaboradores para que estes estejam preparados para enfrentar os desafios do mundo laboral.

No que concerne à Q2, o presente estudo demonstrou que existem diferenças significativas entre sexos na AC, sendo que os valores mais elevados se registam no sexo masculino. Estes resultados, divergem dos resultados encontrados, por exemplo, nos estudos de Ambiel et al. (2022) e de Santos e Oliveira (2016), onde não foram encontradas diferenças entre sexos na AC. Neste sentido, visto que existe uma incongruência entre os resultados do presente estudo e de estudos anteriores, poderiam ser realizados mais estudos, com amostras equilibradas entre sexos, que analisassem a diferenças entre sexos.

Neste seguimento de diferenças entre sexos, ao nível da H4, esta encontra-se sustentada pelos resultados obtidos, onde o sexo masculino apresenta resultados mais elevados de ETF do que o sexo feminino, tal como verificado noutros estudos (Aboobaker & Edward, 2020). Num estudo realizado por Soares (2016), foi verificada a relação do ETF com a satisfação no trabalho e a satisfação na família, tendo como variável moderadora o sexo. Foi possível verificar que a relação entre o ETF e a satisfação no trabalho é mais elevada nas mulheres, pois estes recursos beneficiam a família, mas a família precisa de outros recursos que não apenas os laborais. No que diz respeito à relação entre o ETF e a satisfação familiar, esta é maior no sexo masculino, visto que os homens consideram o trabalho algo central e que traz benefício na satisfação familiar. Com base na literatura também se verifica que o conflito trabalho/família é superior no sexo feminino o que pode igualmente contribuir para

explicar o resultado encontrado (Mello & Tomei, 2020). Este resultado pode ainda estar ligado a diversos fatores, como o desempenho de diferentes papéis e posições sociais, diferentes habilitações e percursos educativos, influências sociais, competências e disposições biológicas. Neste sentido torna-se crucial investir em mais investigação acerca da temática, para que se possa entender mais aprofundadamente as diferenças entre sexos no ETF e ainda como promover o ETF de forma equitativa entre homens e mulheres.

Quanto à H1, esta foi parcialmente sustentada pelos resultados, uma vez que foram encontradas diferenças entre sexos, no entanto, em direção contrária ao esperado. Os resultados apontam que a IE é superior no sexo masculino do que no sexo feminino, o que não vai ao encontro dos resultados de estudos anteriores (Folião, 2020). Este resultado pode estar relacionado com a tendência, de alguns indivíduos, priorizarem uma abordagem voltada para a solução de problemas em detrimento da atenção às dimensões emocionais que se associam a tais problemas. A literatura sugere que, a nível histórico, a abordagem à resolução de problemas pode ser influenciada por normas sociais e culturais. Nos dias atuais, ainda há uma prevalência do sexo masculino em cargos de liderança, que embora progressivamente mais equilibrada, continua a ser relevante e pode ajudar a explicar as diferenças encontradas neste estudo. Dessa forma, torna-se urgente que os contextos do trabalho e empresarial abordem a importância do desenvolvimento da IE, não apenas como uma competência pessoal, como também como uma ferramenta eficaz para aprimorar a liderança e a gestão de equipas, independentemente de ser homem ou mulher. A IE contribui para a melhoria da tomada de decisão e da gestão de conflitos e equipas, assim como, para o desenvolvimento de ambientes organizacionais colaborativos e empáticos.

No que concerne à H2, esta foi sustentada pelos resultados. Confirmou-se que quanto maior a IE, maior a AC. Este resultado é coerente com outros estudos nos quais foram encontradas relações positivas entre a IE e a AC (Ferrari, 2020). Uma vez que, a IE pode ser concebida como indicador de prontidão adaptativa segundo o Modelo de Adaptação à Carreira (Savickas, 2021), era esperado que existisse uma relação positiva entre as variáveis. Esta relação precisa, ainda assim, de ser mais estudada na literatura incluindo diversas outras variáveis, como por exemplo, a satisfação no trabalho. A junção de IE e de estratégias de AC são fundamentais para o bom desempenho do colaborador, mas também para o seu bem-estar e satisfação.

Em relação à Q3, o presente estudo demonstrou que existe relação entre a AC e o ETF e que esta é positiva e estatisticamente significativa. Sendo assim, quanto maior a AC, maior o ETF. Este resultado é coerente com outros estudos que defendem que quando os indivíduos apresentam maior AC, tendem a apresentar melhores respostas para gerir os desafios da relação trabalho/família (Wang et al., 2015). No entanto, a escassez de estudos neste tema torna pertinente continuar a investigação acerca desta relação, para, dessa forma, investir na formação e no desenvolvimento dos indivíduos, contribuindo cada vez mais para a perspetiva de ETF. Já no que diz respeito à H3, esta foi sustentada pelos resultados, confirmando-se que quanto maior a IE, maior o ETF. Este resultado é compatível com estudos anteriores, que defendem que a IE é importante em todas as esferas da vida (Antonakis et al., 2009), podendo-se afirmar que o desempenho do indivíduo depende da sua capacidade em lidar com adversidades ao seu estado de espírito (Koubova & Buchko, 2013). Desenvolvendo esta competência espera-se diminuir consequências negativas e cultivar mais consequências enriquecedoras (Aisha & Hussein, 2022).

Quanto à Q4, o presente estudo demonstrou que a IE e a AC possuem influência no ETF. Sendo assim, quanto maior a IE e a AC, maior o ETF. Os resultados do presente estudo não podem ser comparados com estudos anteriores, dada a escassez de literatura que integra as três variáveis em questão. No entanto, é possível cruzar este resultado com o de outros estudos que abordam separadamente as variáveis. No estudo de Maqsood, (2019) verificou-se que a IE atua como moderador significativo na relação entre o ETF e o suporte social. No estudo de Wang et al (2015), é possível verificar que quanto maior a AC, melhores são as respostas para gerir os desafios da relação trabalho/família. Assim sendo, investindo nestas variáveis – IE e AC – o ETF será potencializado nos colaboradores.

Conclusão

Apesar dos contributos e das potencialidades do estudo, podem destacar-se algumas limitações. Uma das limitações tem que ver com o facto de a amostra apresentar mais indivíduos do sexo feminino do que do sexo masculino. Uma vez que um dos objetivos do estudo era verificar os efeitos de variáveis estruturais, como a idade e o sexo, na IE, AC e no ETF, este desequilíbrio no número de homens e mulheres na amostra, pode ter apresentado impacto nos resultados. Seria benéfico, em estudos futuros, replicar o presente estudo com amostras mais igualitárias entre homens e mulheres. Uma segunda limitação consiste no facto de a recolha de dados ter sido realizada em formato *online*. Este formato não possibilita ao investigador estar presente para esclarecer possíveis questões que os participantes possam apresentar, o que pode demonstrar impacto nas respostas e nos resultados. De forma a ultrapassar esta lacuna, seria benéfico num estudo futuro, realizar a recolha de dados *online*, no entanto, na presença do investigador.

No que diz respeito a implicações futuras, poderia ser pertinente avaliar a evolução das variáveis, num estudo longitudinal, com o intuito de perceber de que forma as variáveis – IE, AC e ETF – oscilam ao longo do tempo e à medida que se avança em experiências profissional. Recorrer a um estudo de metodologia mista poderia também ser útil. Ou seja, além de recolha de informação quantitativa com recurso a medidas de autorrelato, realizar também recolha de informação qualitativa, através de entrevistas, poderia ser benéfico para atingir uma compreensão mais aprofundada acerca da experiência de vida dos participantes em relação ao ETF, bem como para conhecer as suas perspetivas sobre como e se consideram que a IE e a AC podem ajudar a alcançar o mesmo.

O presente estudo apresenta implicações relevantes para a investigação científica, mas também alerta para a prática, visto que, os resultados obtidos sugerem que níveis mais elevados de IE e de AC se encontram relacionados com maior percepção de ETF. Assim sendo, existe a necessidade de profissionais da área da psicologia do trabalho e das organizações investirem no desenvolvimento da IE e da AC dos colaboradores das suas organizações. Para tal, as empresas precisam de ser alertadas para este fenómeno e para a importância que este possui no bom funcionamento, produtividade e prosperidade de uma empresa e dos seus colaboradores. Verificou-se, também, que maiores níveis de IE se encontram relacionados positivamente com níveis mais elevados de AC, o que demonstra a importância de investir na IE dos colaboradores, através de ações formativas que promovam as competências emocionais intrapessoais e interpessoais para lidar e se adaptar às diversas situações que podem ocorrer ao longo da sua carreira. Psicólogos do trabalho e das organizações poderiam atuar tendo por base o Modelo de Adaptação de Carreira, que defende que um processo de adaptação compreende uma sequência que passa desde a prontidão adaptativa (e.g., IE), pelos recursos de adaptabilidade (AC), que originam respostas adaptativas, que por sua vez, promovem resultados de adaptação (Ladeira et al., 2019; Hirschi et al., 2015). Torna-se crucial por parte das empresas além de investirem na IE dos colaboradores, investirem também nos seus recursos de adaptabilidade, ou seja, na AC, explorando as quatro dimensões que a compõem, sendo estas: o controlo, a confiança, a curiosidade e a preocupação. Se as empresas valorizarem estratégias que permitam aos colaboradores compreender e se adaptar a diferentes contextos e ambientes, acreditarem na capacidade de superação de desafios e de alcance dos seus objetivos, incentivando a curiosidade e interesse em perceber o seu papel dentro da empresa e apoiando a reflexão sobre as

tarefas que desempenha e como pode evoluir ao longo da carreira, as empresas estarão, por inerência, a promover o ETF no dia-a-dia dos colaboradores.

De forma a concluir, pode assumir-se que o objetivo do presente estudo, analisar e explorar a relação da IE e da AC na potencialização do ETF dos indivíduos, foi comprovado, ou seja, estas variáveis realmente constituem preditores do ETF. Este é um tema de interesse no mundo laboral atualmente, visto que, o ETF produz efeito positivo no desempenho profissional dos colaboradores, assim como, na satisfação com o trabalho e bem-estar, o que leva a uma menor rotatividade e a um maior comprometimento por parte dos colaboradores (Brougham, et al., 2015). Um estudo de Bakker, et al. (2014), demonstrou que ambientes de trabalho mais flexíveis, com incentivos atrativos, recursos adequados e oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento de competências, tem tendência a ajudar o indivíduo a enfrentar menos stress relacionado com o trabalho, o que gera impacto positivo na sua vida familiar. Por isso, o presente trabalho pode contribuir para sustentar práticas promotoras de ambientes de trabalho saudáveis, com impacto positivo na vida dos colaboradores. Apesar de algumas limitações, o presente estudo veio ainda contribuir para o reforço da literatura acerca da relação entre a IE, a AC e o ETF, visto que a combinação destas três variáveis ainda é escassa no âmbito da investigação.

Referências

- Aboobaker, N. & Edward, M. (2020). Collective Influence of Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment on Turnover Intention: Exploring the Moderating Effects of Individual Differences. *Global Business Review*, 21(5), 1218-1231.
- Aisha, B. & Hussein, M. (2022). Role of emotional intelligence and work life balance on employee wellbeing – mediating Effect of job stress. *Periodicals of Management Studies*, 2(2), 1-24.
- Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15-24.
- Ambiel, R. A. M., Matins, G. H. & Salvador, A. P. (2022). Diferenças na adaptabilidade de carreira em função da escolaridade e situação laboral. *Interação em Psicologia*, 26(2), 1-9. <http://dx.doi.org/10.5380/riep.v26i2.77840>
- Ângelo, I. S. (2007). *Medição da inteligência emocional e a sua relação com o sucesso escolar* [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa.
- Antonakis, J., Ashkanasy, N. M. & Dasborough, M. T. (2009). Does Leadership need emotional intelligence? *The Leadership Quarterly*, 20, 247-261
- Awan, K., Ahmad, N., Naveed, R. T., Scholz, M., Adnan, M. & Han, H. (2021). The impact of work-family enrichment on subjective career success through job engagement: a case of banking sector. *Sustainability*, 13(8), 2-16
<https://doi.org/10.3390/su13168872>
- Baczyńska, A. & Thornton, G. C. (2017). Relações das inteligências analítica, prática e emocional com as dimensões comportamentais do desempenho dos gestores de topo. *Jornal Internacional de Seleção e Avaliação*, 25(2), 171–182.
<https://doi.org/10.1111/ijsa.12170>

- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Vergel, A. I. S. (2014). Bournout and Work Engagement: *The JD-R Aproach. The Annual Review of Organizational Psychology and Organizacional Behavior 1*, 389-411.
- Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001). Mulheres, homens, trabalho e família: uma teoria expansionista. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Bar-On, R. (2006). O modelo Bar-On de inteligência emocional-social (ESI). *Psicothema*, 18 (Supl), 13-25
- Brougham, D., Haar, J., & Roche, M. A. (2015) Work-family enirchment, collectivism, and workplace cultural outcomes: A study of New Zealand Māori. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 40(1), 19-34.
- Bernardo, A. C. C. (2013). *Carreira, Adaptabilidade e Personalidade: um estudo exploratório numa amostra de jovens e adultos trabalhadores* [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work/family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Carvalho, V. S. G. (2016). *A relação trabalho-família: O desafio para ontem* [Dissertação de doutoramento]. Universidade de Lisboa.
- Chambel, M. J. (2020). O equilíbrio trabalho-família e as suas repercussões no bem-estar laboral. *RH Magazine*, 117
- Ciarrochi, J., Chan, A. Y. C. & Bajgar, J. (2001). Measuring emotional intelligence in adolescents. *Personality and Individual Differences*, 31, 1105-1119.

- Ciarrochi, J. V., Chan, A. Y. C. & Caputi, P. (2000). A critical evaluation of the emotional intelligence construct. *Personality and Individual Differences*, 28, 539-561
- Costa, A. C. F. & Faria, L. M. S. (2014). Avaliação da Inteligência emocional: a relação entre medidas de desempenho e de autorrelato. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(3), 339-346
- Crouter, C. A. (1984). Spillover da família para o trabalho: o lado negligenciado da interface trabalho-família. *Relações Humanas*, 37(6), 425- 441.
<https://doi.org/10.1177/001872678403700601>
- Dong, Q. & Howard, T. (2006); Emotional Intelligence, Trust and Job Satisfaction. *Competition Forum*, 4(2), 381-388.
- Dutra, H. M. (2022). Enriquecimento trabalho-família sob a ótica de mães em teletrabalho [Monografia]. Universidade de Brasília.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mecanismos de ligação entre trabalho e família: esclarecendo a relação entre trabalho e construções familiares. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Ferrari, I. S. (2020). *Inteligência emocional e a sua relação com variáveis profissionais estresse no trabalho, adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional* [Pós Graduação]. Universidade Federal de São Carlos.
- Ferreira, A. C. A. S. (2020). *Satisfação com o teletrabalho e as relações trabalho-família: uma questão de equilíbrio ou de conflito?* [Dissertação de mestrado]. Universidade do Porto.
- Fortin, M. F., Côte, J., & Filion, F. (2009). Fundamentos e etapas do processo de Investigação. Lusodidacta

- Freitas, A. M. R. (2022). *Práticas de conciliação trabalho-família/família-trabalho nas Organizações: Perspetivas de Responsáveis de Recursos humanos* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Católica Portuguesa.
- Friedman, S. D. & Greenhaus, J. H. (2000). Trabalho e família – aliados ou inimigos? *Academy of Management Executive*, 47, 358-364.
<http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195112757.001.0001>
- Frone, M (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: the national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895.
- Gamboa, V., Paixão, O., Gomes, J., Silva, A. & Bento, P. (2018). Empregabilidade percebida, adaptabilidade de carreira e autoeficácia na transação para o trabalho: Diferenças entre estudantes e trabalhadores estudantes. *Educação, Sociedade e Culturas*, 52, 65-82. <https://doi.org/10.34626/esc.vi52.75>
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: Uma Teoria das Inteligências Múltiplas*. Nova York: Basic Books.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. 10.2307/258214
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2000). Liderança que obtém resultados. *Harvard Business Review*, 78, 78-90.
- Goleman, D. (2003). Maxed Emotions. *Business Strategy Review*, 14(2), 26-32
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). O poder da inteligência emocional: como liderar com sensibilidade e eficiência. *Objetiva*.

- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceituando a interface trabalho-família: uma perspectiva ecológica sobre os correlatos de transbordamento positivo e negativo entre trabalho e família. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A. & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 361-373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Hirschi, A., Herrmann, A. & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: a conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10
- Ladeira, M. R. M., Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (2019). Adaptabilidade de carreira e empregabilidade na transição universidade-trabalho: Mediação das respostas adaptativas. *Psico-USF*, 24(3), 583-595. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240314>
- Limão, T. C. B. M. (2020). *Balanço trabalho-família: escala das relações interpessoais integrada* [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa.
- Lindo, M. R., Cardoso, P. M., Rodrigues, M. E. & Wetzel, U. (2007). Vida Pessoal e Vida Profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. *RAC-Eletrônica*, 1(1), 1-15. <http://www.anpad.org.br/rac-e>

- Marcos, S. R. (1977). Papéis Múltiplos e Tensão de Papéis: Algumas Notas sobre Energia Humana, Tempo e Compromisso. *American Sociological Review*, 42, 921-936. <https://doi.org/10.2307/2094577>
- Maqsood, S. (2019). Social Support and Work Family Life Enrichment: the mediating role of emotional intelligence. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 39(1), 01-08
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). O que é inteligência emocional? Em P. Salovey & DJ Sluyter (Eds.), *Desenvolvimento emocional e inteligência emocional: Implicações educacionais* (pp. 3–34). Basic Books.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R. & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principals and Updates. *Emotion Review*, 8, 1-11
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Inteligência emocional: nova habilidade ou traços ecléticos? *American Psychologist*, 63(6), 503-517. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>
- Mello, S. F. & Tomei, P. A. (2020). Desafios da expatriação e o enriquecimento da interface trabalho-família em expatriados, durante a pandemia covid-19. *Revista de Gestão Organizacional*, 14(1), 269-293. <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v14i1>
- Neves, V. V. (2017). *Inteligência Emocional dos gestores de diferentes tipos de Organizações Portuguesas – Estudo Exploratório* [Dissertação de Mestrado]. Universidade do Minho.
- Nunes, S. A. S. (2016). *Adaptabilidade de carreira: estudo comparativo entre candidatos e estudantes do curso superior de psicologia* [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa.
- Oliveira, A. E. L. (2014). *Recursos de adaptabilidade de carreira e percepção de satisfação com a carreira numa amostra do setor dos transportes públicos* [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa.

- Oliveira, A. R. & Ribeiro, N. (2019). O impacto do conflito trabalho-família no engagement, desempenho e intenção de turnover dos colaboradores. Atas XXIX Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica, Universidade de Sevilha, 31 de janeiro a 2 de fevereiro, Osuna, Espanha.
- Orsso, R. T. L. (2020). *O conflito e o enriquecimento na relação trabalho-família e a associação com a parentalidade e a satisfação conjugal* [Tese de Mestrado]. Universidade Católica Portuguesa.
- Parasuraman, S. & Greenhaus, J. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.
- Pereira, A. V., Vieira, J. M. & Matos, P. M. (2017). Interface trabalho-família, vinculação romântica e parentalidade. *Análise Psicológica*, 1, 73-90.
- Pereira, S. & Ribeiro, C. (2014). O equilíbrio trabalho/família: Revisão de literatura. *Gestão e desenvolvimento*, 22, 73-88.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Inteligência emocional de traço: investigação psicométrica com referência a taxonomias de traço estabelecidas. *European Journal of Personality*, 15(6), 425–448. <https://doi.org/10.1002/per.416>
- Ribeiro, S. (2021). *Interesses, adaptabilidade na carreira e bem-estar psicológico: estudo na transição do ensino superior para o mercado de trabalho* [Dissertação de Mestrado]. Universidade do Algarve.
- Rodrigues, B. L. F. (2015). *Work engagement e enriquecimento trabalho-família: a influência das características de família* [Dissertação de Mestrado]. Universidade do Minho.
- Rosas, A. C. S. F. R. (2017). *Adaptabilidade de Carreira: Implicações na satisfação com a vida, no trabalho e no desempenho* [Relatório Científico Final]. Academia Militar.

- Salovey, P. & Mayer, JD (1989-1990). Inteligência emocional. *Imaginação, Cognição e Personalidade*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Salvador, A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional: relações com variáveis de carreira. *Avaliação Psicológica*, 18(3), 256-263. <https://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1803.16853.0>
- Santos, A. E. & Oliveira, M. C. (2020) Análise da adaptabilidade de carreira em estudantes concluintes do ensino superior. *Interação em Psicologia*, 24(1), 42-53. <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v24i1.62877>
- Santos, J. F. M. (2015). *Enriquecimento trabalho-família: efeito mediador na relação entre percepção de suporte organizacional e compromisso afetivo* [Tese de Mestrado]. Universidade de Lisboa.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2002). Revigorando o estudo das carreiras. *Journal of Vocational Behavior*, 61(3), 381–385. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2002.1880>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds.) *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp.42-70). John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L. (2021). Career construction theory and counseling model. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 251-297). Wiley
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A

- paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocation Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sieber, S. D. (1974). Rumo a uma teoria da acumulação de papéis. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578. <https://doi.org/10.2307/2094422>
- Silva, T. R. M. (2017). *O conflito trabalho-família e família- trabalho e a sua relação com o sentimento de culpa, satisfação com a vida e a satisfação e paixão pelo trabalho* [Dissertação de Mestrado]. Universidade do Algarve.
- Silva, T. S. P. (2020). *O suporte da família e o balanço trabalho/família: o papel moderador da centralidade da família* [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa.
- Sousa, D. A. (2013). *Inteligência emocional no trabalho* [Dissertação de Mestrado]. FATECS.
- Super, D. E. (1980). Uma Abordagem Life-Span, Life-Space para o Desenvolvimento de Carreira. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E. & Knasel, E. G. (1981). Desenvolvimento de carreira na idade adulta: Alguns problemas teóricos e uma possível solução. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194-201. <https://doi.org/10.1080/03069888100760211>
- Tavares, L. (2013). *Inteligência emocional e a satisfação no trabalho* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Lusófona.
- Thorndike, EL (1920). A confiabilidade e importância dos testes de inteligência. *Jornal de Psicologia Educacional*, 11(5), 284-287. <https://doi.org/10.1037/h0074443>

- Torres, M. B. (2014). *O impacto da inteligência emocional no resultado do trabalho – estudos em dois contextos organizacionais* [Dissertação de Mestrado].
Universidade Europeia.
- Vieira, L. M. S. (2014). *Adaptabilidade de carreira e empenhamento organizacional: estudo exploratório em trabalhadores com e sem atividades extra profissionais* [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa.
- Vilhena, L. M. & Tavares, S. (2020). O benefício do enriquecimento trabalho-família para a saúde dos professores: o papel da autoeficácia percebida num estudo diário. *Psicologia*, 34(1), 83-93. 10.17575/psicologia.v34i1.1474
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work family interface and work, family and individual outcomes: an integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164.
- Wang, Y. C., Tien, H. L. S. & Wu, C. L. (2015). The relation of career adaptability to work-family experience and personal growth initiative among taiwanese working parents. *Journal of Employment Counseling*, 55, 27-55.
- Worn, J. B. O. K. (2016). *Inteligência emocional, satisfação com a vida e desempenho académico dos estudantes de medicina: um estudo em Portugal* [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa

Anexo B – Consentimento Informado

Inteligência Emocional, Adaptabilidade de Carreira e Enriquecimento Trabalho-Família

No âmbito do Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações da Universidade Católica Portuguesa - Centro Regional de Braga, encontro-me a desenvolver uma dissertação que procura compreender em que medida a inteligência emocional e a adaptabilidade de carreira constituem recursos pessoais para o enriquecimento trabalho-família de adultos inseridos no mercado de trabalho.

Se tem 18 ou mais anos de idade e se encontra inserido no mercado de trabalho, convidamo-lo(a) a participar neste estudo, ao responder a este questionário, que demora cerca de 12 minutos.

Podem participar indivíduos de diferentes nacionalidades, desde que compreendam a língua portuguesa.

Garante-se o anonimato e a confidencialidade. A sua participação é voluntária, pelo que tem total liberdade para abandonar a sua participação em qualquer momento. Não existem respostas certas nem erradas, sendo valorizada a sua resposta honesta e consoante o que considerar aplicável a si.

Desde já, agradeço a sua disponibilidade em colaborar neste estudo. Em caso de dúvida, não hesite em questionar.

Ana Gabriela Caridade: s-acaridade@ucp.pt

(Sob orientação da Profª Doutora Íris Martins Oliveira: imoliveira@ucp.pt)

Anexo C – Questionário Sociodemográfico**Questionário Sociodemográfico**

Qual o seu sexo? *

- Feminino
- Masculino

Qual a sua idade? (Indique por numero de anos). *

A sua resposta _____

Qual a sua nacionalidade? *

A sua resposta _____

Qual o seu estado civil? *

- Solteira(o)
- Casada(o) ou União de facto
- Divorciada(o) ou Separada(o)
- Viúva(o)

Com quantas pessoas vive?

A sua resposta _____

Com quem vive? (ex: cônjuge, filho(a), pais, avós)

A sua resposta _____

Quais as suas habilitações académicas? *

- 4º ano
- 6º ano
- 9º ano
- 12º ano
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

Qual a sua profissão? *

A sua resposta _____

Em que país exerce funções? *

A sua resposta _____

Atualmente, exerce funções no setor público ou privado? *

- Setor público
- Setor privado

Qual o setor de atividade? *

- Setor primário (ex: agricultura; pesca)
- Setor secundário (ex: indústria; construção cívil)
- Setor terciário (ex: ensino; saúde; comércio; transportes; outros serviços)
- Setor quaternário (ex: IPSS; associações sem fins lucrativos)

Qual o seu tempo total de experiência profissional em anos? (caso não tenha ainda completado um ano, coloque zero seguido do número de meses - ex, se tem 3 meses de experiência total, coloque 03). *

A sua resposta _____

Há quanto tempo exerce funções na atual instituição, em anos? (caso não tenha ainda completado um ano, coloque um zero seguido do número de meses - ex, se tem 3 meses de experiência na atual instituição, coloque 03). *

A sua resposta _____

Qual a sua carga horária? *

- Tempo inteiro/full time
- Tempo parcial/part-time
- Horário variável

Qual o seu regime de trabalho? *

- Teletrabalho
- Presencial
- Misto

Qual a sua situação contratual? *

- Trabalhador por conta de outrem por tempo determinado
- Trabalhador por conta de outrem por tempo indeterminado
- Trabalhador temporário (ex: Outsourcing/agência)
- Trabalhador independente (ex: Prestador de serviços)
- Trabalhador de plataformas (ex: Uber; Glovo)
- Outros