



CATOLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA

PORTO

*O PAPEL DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E AS DIFERENÇAS
ENTRE MULHERES E HOMENS NO EQUILÍBRIO ENTRE O
TRABALHO E A VIDA PESSOAL*

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

Gabriela Penafort Vilar

Porto, junho 2025



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA

PORTO

*O PAPEL DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E AS DIFERENÇAS
ENTRE MULHERES E HOMENS NO EQUILÍBRIO ENTRE O
TRABALHO E A VIDA PESSOAL*

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

Gabriela Penafort Vilar

Trabalho efetuado sob a orientação da
Doutora Adélia Monarca

Porto, junho 2025

Nota: A dissertação está escrita em português do Brasil.

Agradecimentos

Ao entregar esta dissertação, cumpro uma das etapas mais desafiadoras do mestrado, concluindo a base da minha formação acadêmica em Psicologia, com foco no desenvolvimento de recursos humanos. Entre os sentimentos que afloram, a gratidão se destaca, com a consciência de que, sozinha, nada disso teria sido possível.

Agradeço pelo suporte e amor incondicional da minha família. Como representante dos meus valores humanitários e do interesse pelo desenvolvimento intelectual, agradeço à Rosanira, minha mãe, que junto ao meu padrasto, Jorge Alberto, foram o meu porto seguro, para onde eu poderia voltar, se quisesse ou precisasse. Aos meus irmãos – Deborah (que não me deixou desistir), Paulo Victor, Paula Andréa e Isabela – que estão comigo para qualquer ajuda, sempre com seus parceiros que também são como irmãos: Walfran (com apoio mais próximo em vários momentos), Dani Lima, Dani Gama e Jorge. Os meus sobrinhos mais velhos, exemplos de seres humanos que lutam pelo que acreditam: Katarina e Jonathan. E os sobrinhos mais novos, a próxima geração, que me enche de esperança: Murilo, Marina e Maria Clara. Cada um, à sua maneira, sustenta a minha existência como ser humano, e por isso, minha gratidão eterna!

Agradeço profundamente aos amigos mais próximos, parte essencial da minha rede de apoio: Waleska, Angela, Luana, Letícia, Anna Carolina, Celina, Fabiana, Aline, Maiara, Célia, Robin, Valéria, Luíza, Patrícia, Mari Brasão, André, Alex e Jhonatan. À Rafaela, minha parceira desde a licenciatura, e que me incentivou a iniciar este mestrado, nossa amizade transcende a vida acadêmica. E aos mais recentes na minha jornada, minha psicóloga Taís, que me ajuda a iluminar as minhas sombras e acolher as minhas dores. Ao meu parceiro romântico, Dimitri, cuja ternura e carinho ajudaram a suavizar esta reta final.

À minha orientadora, Adélia Monarca, agradeço pela orientação e apoio ao longo deste processo. Sua dedicação, total disponibilidade e expertise foram fundamentais para a realização deste trabalho. À coordenação do programa, representada por Filipa Sobral, agradeço pela formação rica e desafiadora. Aos professores, agradeço por representarem a ética, a dedicação e a competência neste mestrado. Em especial, à Catarina Moraes, também pelas contribuições valiosas sempre que solicitadas e pelos questionamentos que originaram insights essenciais para o desenvolvimento desta pesquisa.

Agradeço de coração aos voluntários, conhecidos e até mesmo a amigos de amigos, que dedicaram um tempo precioso para responder ao questionário. Sem os quais, não seria possível esta dissertação.

Por fim, não poderia deixar de dizer: valeu a pena! Muito obrigada!

Índice

Resumo.....	7
Introdução.....	9
Enquadramento Teórico.....	11
O equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.....	11
A inteligência emocional.....	13
A variável sexo (feminino e masculino).....	15
Método.....	17
Desenho do Estudo.....	17
Procedimento de recolha de dados.....	17
Questionário.....	17
Critérios de inclusão.....	17
Escala de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal – WLB.....	18
Escala de inteligência emocional – SSEIT.....	18
Amostra (N = 92).....	19
Procedimento de análise de dados.....	20
Resultados.....	21
Discussão dos Resultados.....	26
Implicações teóricas e práticas.....	28
Conclusão.....	29
Limitações e futuras pesquisas.....	29
Referências bibliográficas.....	31
Anexo - Questionário.....	37

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Normalidade da Distribuição – WLB e IE ($N = 92$).....	21
Tabela 2 – Correlação de Pearson – WLB e IE ($N = 92$).....	22
Tabela 3 – Teste t para amostras independentes – portugueses e estrangeiros ($N = 92$).....	23
Tabela 4 – Correlação de Pearson – subescalas WLB ($N = 92$).....	23
Tabela 5 – Correlação de Pearson – subescalas IE ($N = 92$).....	23
Tabela 6 – Teste t para amostras independentes – mulheres e homens ($N = 91$).....	24

Resumo

Este estudo transversal e quantitativo investigou a associação entre a inteligência emocional (IE) e o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (WLB), além das diferenças entre mulheres e homens, no contexto português. A lacuna está na escassez de pesquisas em contexto português e dimensões desses construtos. Amostra com 92 participantes, sendo composta na maioria por mulheres ($n = 62$). Utilizou-se a escala de Schutte (SSEIT) para IE e de Hayman (2005) para WLB, com análises de correlação (Pearson) e comparação (Teste t). Não houve correlação global significativa entre IE e WLB, mas o enriquecimento do trabalho na vida pessoal (WPLE) correlacionou-se positivamente com o gerenciamento das próprias emoções (GPE) e das emoções dos outros (GEO). Em relação às diferenças, as mulheres apresentaram o GEO mais elevado que os homens, mas sem diferenças significativas no WLB global. Concluiu-se que habilidades emocionais (GPE/GEO) podem promover o enriquecimento trabalho-vida, mas não mitigam interferências mútuas. As organizações podem adotar estratégias combinadas (treinamentos em IE e políticas de flexibilidade). A ausência de diferenças de sexo no WLB sugere que contextos específicos (e.g., ausência de dependentes) podem neutralizar disparidades culturais. Recomenda-se ampliar a amostra e incluir variáveis contextuais em futuras pesquisas.

Palavras-Chave: inteligência emocional, diferenças entre mulheres e homens, equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal

Abstract

This cross-sectional, quantitative study investigated the association between emotional intelligence (EI) and work-life balance (WLB), as well as gender differences, in the Portuguese context. The gap lies in the scarcity of research in the Portuguese setting and the dimensions of these constructs. The sample consisted of 92 participants, mostly women (n = 62). The Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test (SSEIT) was used to assess EI, and Hayman's (2005) scale was used for WLB, with correlation (Pearson) and comparison (t-test) analyses. No significant overall correlation was found between EI and WLB, but work-to-personal life enrichment (WPLE) was positively correlated with managing one's own emotions (MOE) and managing others' emotions (MOO). Regarding gender differences, women scored higher than men in MOO, but no significant differences were found in overall WLB. It was concluded that emotional skills (MOE/MOO) may promote work-life enrichment but do not mitigate mutual interference. Organizations can adopt combined strategies (EI training and flexibility policies). The absence of gender differences in WLB suggests that specific contexts (e.g., absence of dependents) may neutralize cultural disparities. Future research should expand the sample and include contextual variables.

Keywords: emotional intelligence, women and men differences, work-life balance

Introdução

O bem-estar e as condições de trabalho são temas de grande relevância na gestão de recursos humanos e podem sofrer influências tanto da segurança e saúde no ambiente laboral quanto dos fatores psicossociais, incluindo as relações interpessoais e a organização do trabalho (Dwivedi et al., 2023; Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2023).

Especificamente na Europa, as condições de trabalho revelam aspectos negativos como o desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal (Eurofound, 2023). Tal desequilíbrio se constitui em um dos fatores de risco psicossocial e sinaliza a necessidade de expansão dos aspectos positivos do trabalho, como o investimento na satisfação das necessidades dos trabalhadores, para a mitigação desses riscos (Eurofound, 2023). Isso porque esses riscos psicossociais podem levar a problemas de saúde física e mental, acarretando custos sociais e econômicos significativos para as organizações e a sociedade, devido aos gastos associados com a saúde (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2020). Além disso, promover condições de trabalho que enfatizem a saúde e o bem-estar dos colaboradores pode resultar em maior produtividade e satisfação no ambiente de trabalho (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2020).

Alguns estudos evidenciam uma correlação significativa entre o bem-estar e o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (e.g., Farooqui, 2021; Sirgy & Lee, 2018), bem como, uma influência desse equilíbrio na diminuição da intenção de *turnover* (Lestari & Margaretha, 2020), no aumento da satisfação, da produtividade e da criatividade no trabalho (Allen et al., 2000; Bruck et al., 2002; Lamane-Harim et al., 2023), além de ter uma forte associação positiva com o envolvimento dos colaboradores, a felicidade e o desempenho laboral (Agha et al., 2017; Björk-Fant et al., 2023; Ganiyu et al., 2020; Hildenbrand et al., 2023). E também preconizam a necessidade de ações organizacionais para desenvolver uma cultura de apoio na facilitação do equilíbrio percebido pelos seus colaboradores (Lamane-Harim et al., 2023). Portanto, incentivar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal pode ser uma estratégia fundamental para a promoção do bem-estar dos trabalhadores, a melhoria do desempenho organizacional e a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos (Lamane-Harim et al., 2023).

Por um lado, encontram-se pesquisas sobre o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal dos colaboradores em diversos contextos culturais, como nos Estados Unidos (Hildenbrand et al., 2023), na Malásia (Baker et al., 2024; Nair et al., 2023), no Paquistão (Kundi & Badar, 2021), na Indonésia (Lestari & Margaretha, 2020), na Espanha (Lamane-Harim et al., 2023). Inclusive uma pesquisa sobre a variação do equilíbrio entre

vida profissional e pessoal em função do regime de bem-estar social na Europa, com base em dados da European Working Conditions Survey de 2015, porém sem resultados específicos para Portugal (Björk-Fant et al., 2023). Não foram encontradas investigações do contexto português.

Por outro lado, verificam-se lacunas na compreensão dos fatores que influenciam o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (Hildenbrand et al., 2023), assim, também não se encontrou pesquisas que tenham explorado, por exemplo, a relação entre a inteligência emocional e o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, bem como as diferenças em razão do sexo feminino *versus* masculino, no contexto português.

Sendo assim, a relevância e a pertinência do tema abordado são significativas no cenário europeu atual, também devido às mudanças nas dinâmicas laborais e familiares, ao aumento da competitividade com jornadas de trabalho exigentes e a constante conexão, facilitada pela tecnologia, que têm colocado maior pressão sobre os indivíduos na gestão eficaz sobre suas responsabilidades profissionais e pessoais.

Enquadramento Teórico

O equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal

O equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (*Work-Life Balance – WLB*), não possui uma definição única, mas se refere ao equilíbrio geral entre as demandas do trabalho e as atividades da vida pessoal de um indivíduo, uma conciliação entre as responsabilidades profissionais e não profissionais, que inclui outros papéis para além do trabalho e da família, como papéis sociais, espirituais, *hobbies* e autocuidado (e.g., Clark, 2000; Fisher-McAuley et al., 2003; Hayman, 2005; Hildenbrand et al., 2023; Khateeb, 2021).

Esse equilíbrio pode ser estudado a partir da relação trabalho-família, tendo como base três grandes paradigmas: o negativo, o positivo e o integrativo (Carvalho & Chambel, 2016). Na perspectiva negativa, o conflito trabalho-família sugere que indivíduos com múltiplos papéis inevitavelmente enfrentam conflitos, baseado no fato das pessoas terem recursos e energia limitados, é também visto como um fenômeno bidirecional, indicando que as experiências no âmbito familiar podem impactar negativamente o trabalho, assim como as experiências no trabalho podem afetar negativamente a esfera familiar, pressupõe uma tensão nas interações sociais e na necessidade dos indivíduos equilibrarem as múltiplas exigências que enfrentam em suas vidas diárias, conforme a teoria do *role strain* de Goode (1960). No caso da perspectiva positiva, ocorre a integração de diversos papéis com o enriquecimento trabalho-família, baseada na teoria da acumulação de papéis desenvolvida por Sieber (1974) que sugere que, embora a sobrecarga de papéis possa causar estresse, a gestão eficaz de múltiplos papéis pode resultar em benefícios, como o aumento de recursos e satisfação, com mecanismos aditivos, moderadores e de transferência nesse enriquecimento (Greenhaus & Powell, 2006) em que as experiências positivas em um papel (e.g. no trabalho) podem se traduzir em benefícios em outro papel (e.g., na vida familiar), ou seja, o sucesso e a satisfação em um papel podem criar um efeito positivo que se estende a outros papéis, promovendo um ciclo de enriquecimento, e na teoria expansionista de Barnett e Hyde (2001) para a qual os recursos como a energia humana podem se expandir a partir de certas condições, como no caso de acesso a recursos adequados e apoio em seus papéis, em que os indivíduos podem gerenciar melhor suas responsabilidades e, assim, experimentar um enriquecimento que beneficia tanto o trabalho quanto a vida pessoal. Essas teorias juntas sustentam a ideia de que, em vez de haver um conflito inevitável entre trabalho e vida pessoal, pode haver uma interação positiva que resulta em um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal mais satisfatório e produtivo. E, por fim, no paradigma integrativo, são considerados tanto os conflitos quanto o enriquecimento dessa relação trabalho-família, um balanço da relação

entre as atividades voltadas para o trabalho e para a família (Carvalho & Chambel, 2016), mas também podem ser consideradas outras responsabilidades pessoais, tais como cuidados com a saúde pessoal, atividades de lazer e interesses pessoais (Fisher-MacAuley et al., 2003).

A ligação do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal com o paradigma integrativo da relação trabalho-família é estabelecida tanto pelas demandas quanto pelos recursos do trabalho, que podem levar ao conflito e ao enriquecimento entre trabalho e família (Fisher et al., 2009; Sirgy & Lee, 2018). Essa abordagem integrativa reconhece a complexidade das interações entre o trabalho e a vida pessoal, e destaca a importância de considerar tanto os desafios quanto as oportunidades que surgem da interconexão dessas esferas para se encontrar um equilíbrio (Fisher et al., 2009).

A base conceitual para alcançar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal que utilizaremos se fundamenta na teoria dos papéis de Kahn e colegas (1964, como citado em Fisher-MacAuley et al., 2003), e na teoria da conservação de recursos (Hobfoll, 2002). Fisher-MacAuley e colegas (2003) sugerem que existe uma relação inversa entre o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e os níveis de estresse no trabalho, pois manter uma harmonia entre as diversas responsabilidades pode acarretar uma concorrência por recursos limitados, como tempo e energia, desencadeando um processo de estresse.

Na pesquisa realizada, foram encontrados poucos estudos que destacassem os aspectos da relação entre o trabalho e a vida pessoal para se perceber o nível de equilíbrio que o indivíduo se encontra, e se a causa estaria relacionada mais ou menos à interferência do trabalho na vida pessoal, à interferência da vida pessoal no trabalho ou ao enriquecimento do trabalho na vida pessoal, especialmente no contexto português (e.g., Carvalho & Chambel, 2016; Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2020, 2023).

Além dos aspectos do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal outro fator que pode influenciar esse equilíbrio, pois contribui para o bem-estar físico e mental, o desempenho, a realização profissional e para as relações sociais dos colaboradores é a inteligência emocional (e.g., Day & Carroll, 2004; Mayer et al., 2008; Nanda & Randhawa, 2020). Pois encontramos estudos indicando que a inteligência emocional pode impactar positivamente o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos indivíduos, especialmente em organizações que promovem uma cultura de harmonia entre trabalho e vida pessoal (e.g., Farooqui, 2021). Evidências empíricas em contextos específicos, como o militar, reforçam a associação positiva entre a inteligência emocional e o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (e.g., Baker et al., 2024).

A inteligência emocional

O conceito de inteligência emocional, conforme o modelo proposto por Salovey e Mayer em 1990 e refinado em estudos subsequentes (e.g., Mayer et al., 2003, 2004, 2008), envolve um conjunto de habilidades, que podem ser treinadas. Essas habilidades incluem a capacidade de processar e racionalizar as emoções como um componente central do pensamento, bem como a capacidade de utilizar as emoções e o conhecimento emocional para enriquecer e aprimorar o raciocínio. Portanto, a inteligência emocional pode desempenhar um papel fundamental na gestão das emoções relacionadas ao trabalho e à vida pessoal, contribuindo para um equilíbrio saudável entre essas esferas (Farooqui, 2021).

Esse modelo desenvolvido por Mayer e seus colegas (2004) é formado por quatro ramos, ou quatro grandes habilidades ou competências da inteligência emocional: (1) a percepção e expressão da emoção, (2) a facilitação do pensamento pelas emoções, (3) a compreensão das emoções, e (4) a gestão das emoções. E a ordem desses ramos reflete sua integração na personalidade geral de um indivíduo. O ramo 1 envolve o reconhecimento de emoções nos outros, enquanto o ramo 2 explora como as emoções podem melhorar o pensamento. O ramo 3 concentra-se na análise e compreensão das emoções, com aspectos de desenvolvimento ligados ao crescimento da linguagem e do pensamento. Por fim, o ramo 4 enfatiza a gestão das emoções em alinhamento com os objetivos e a consciência social. Os autores observam uma progressão de desenvolvimento de habilidades dentro de cada ramo, do básico ao sofisticado, pelo que a inteligência é tida como uma descrição genérica para habilidades mentais que se alinham hierarquicamente como habilidades mentais básicas e distintas – e.g., domínio verbal, em um nível médio encontram-se habilidades mais amplas – e.g., compreensão de padrões perceptivos, e em nível mais alto, habilidades que envolvem o raciocínio abstrato (Mayer et al., 2008).

Este modelo propõe que a inteligência emocional envolve a habilidade de perceber, usar, compreender e regular as emoções de forma eficaz, e ao pensarmos no papel da inteligência emocional no equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, temos como objetivo perceber quais os níveis que se apresentam essas quatro grandes competências nos colaboradores que alcançam maior equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.

Foram encontradas algumas evidências de que a inteligência emocional e o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal apresentam uma relação positiva (Kumarasamy et al., 2022), tendo alguns estudos apresentado resultados diferentes para cada uma das dimensões da inteligência emocional (Baker et al., 2024; Takong et al., 2021).

Jordan e seus colegas (2009) mencionavam que apesar de escassa já havia evidência empírica do papel da inteligência emocional no desempenho profissional e na formação do comportamento em contexto laboral, porém, com a ressalva de que apenas em relação a funções nas quais seriam necessárias uma regulação das emoções. E, na mesma linha de pesquisa, Furnham (2009) em estudos sobre a importância e treinamento da inteligência emocional no trabalho, pontuava a necessidade de um aprendizado que envolvesse as emoções, que conseqüentemente ampliaria as possibilidades de diversas soluções no ambiente de trabalho, a partir de uma melhor qualificação do indivíduo. Portanto, acreditamos que um maior conhecimento sobre as perspectivas da inteligência emocional, que estão relacionadas aos aspectos do equilíbrio em maior ou menor graduação, contribuirá para as organizações se direcionarem melhor em relação ao ramo da inteligência ou aspectos do equilíbrio da vida profissional e pessoal, que podem ser mais orientados e treinados nos seus colaboradores.

A importância da inteligência emocional para os colaboradores das organizações se reflete em melhor *performance* organizacional (Supramaniam & Singaravelloo, 2021), na influência do bem-estar subjetivo, como a satisfação com a vida e a felicidade (Blasco-Belled et al., 2020). E para além de um recurso que ajuda os colaboradores a se envolverem mais com o trabalho, o que pode levar a um melhor desempenho e produtividade, há um componente específico, que é a capacidade de regular e gerenciar as emoções, relacionado ao engajamento no trabalho (Barreiro & Treglown, 2020). E por fim, também foi encontrado um papel regulador da inteligência emocional entre comportamentos contraproducentes e conflitos interpessoais no trabalho (Kundi & Badar, 2021).

Apesar dos estudos mencionados, encontramos poucas pesquisas (e.g. Farooqui, 2021; Koubova & Buchko, 2013) sobre o papel da inteligência emocional no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, e nenhum trabalho específico em relação aos colaboradores das organizações em Portugal, o que justifica a atualidade da questão de investigação que se coloca sobre qual a influência da inteligência emocional (e dos seus quatro ramos) no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (em cada um dos três aspectos), em relação aos colaboradores no contexto português.

Os aspectos da inteligência emocional, uma vez identificados, podem ser aprendidos e desenvolvidos tanto do lado dos colaboradores a partir de iniciativas individuais, quanto do lado das organizações por meio de treinamentos (Cherniss et al., 2006; Doherty & Stephens, 2023; Furnham, 2009; Kundi & Badar, 2021). Por isso, pretendemos perceber quais aspectos

da inteligência emocional estão relacionados a um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

Diante dos estudos anteriormente citados, que apontam para uma influência positiva da inteligência emocional no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, formula-se a seguinte hipótese:

(H1) Existe uma associação positiva entre a inteligência emocional e o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, no contexto português.

A variável sexo (feminino e masculino)

Outro fator a ser estudado diz respeito à variável sexo (feminino e masculino), com o objetivo de verificar se há diferenças, tendo em conta que as pesquisas indicam que pode haver diferenças tanto em relação a alguns aspectos da inteligência emocional (e.g., Kundi & Badar, 2021; Sudarshan, 2023), quanto em relação ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (e.g., Eurofound, 2023; Morgenroth et al., 2021).

Swarnalatha e Sekar (2017) mostram que altos níveis de inteligência emocional melhoram o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e o desempenho organizacional, com uma ênfase particular nos desafios enfrentados por mulheres profissionais devido a expectativas tradicionais e múltiplos papéis sociais, no entanto, o estudo não faz comparações diretas com os homens. Em outro estudo, Sudarshan (2023) relata que as mulheres nepalesas enfrentam uma carga de trabalho excessiva devido a responsabilidades domésticas e financeiras, resultando em um maior desafio para equilibrar o trabalho e a vida pessoal, em comparação aos homens, apontando para a necessidade de maior atenção às políticas organizacionais na promoção da igualdade de gênero e de apoio ao bem-estar das colaboradoras.

Em estudos realizados com colaboradores em organizações na Europa, incluindo-se Portugal, as descobertas demonstram que as mulheres enfrentam maiores desafios para o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, devido à disparidade entre os estereótipos sociais das mulheres e as expectativas associadas aos seus papéis de trabalho (Morgenroth et al., 2021). Trata-se, portanto, de um cenário relevante para as mulheres que trabalham em Portugal, e participam ativamente das tarefas domésticas e financeiras, devido ao risco de sobrecarga de trabalho, podendo levar ao desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal, impactando negativamente a sua qualidade de vida.

Portanto, considerando-se as pesquisas encontradas e citadas acima, foram formuladas as seguintes hipóteses:

(H2) Existem diferenças nos níveis de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal quando se comparam mulheres e homens.

(H3) Existem diferenças nos níveis de inteligência emocional quando se comparam mulheres e homens.

Método

Desenho do Estudo

Este estudo adotou uma abordagem quantitativa, com um desenho transversal e uma amostragem não probabilística por conveniência. Os objetivos foram: (1) analisar o papel da inteligência emocional no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e (2) investigar as diferenças entre mulheres e homens em relação ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (WLB) e à inteligência emocional (IE), ambos no contexto português.

Procedimento de recolha de dados

A recolha de dados foi realizada por meio de um questionário (Anexo) desenvolvido e alojado na plataforma Qualtrics.

A divulgação do questionário foi realizada *online*, por meio de um *link* compartilhado nas redes sociais da investigadora (*LinkedIn*, *Facebook* e *Instagram*) e enviado para a sua rede de contactos pessoais via *WhatsApp*. As pessoas foram convocadas para participar de forma voluntária, por meio do processo denominado “bola de neve”, no qual os voluntários iniciais eram pessoas conhecidas da investigadora e foram encorajados a redistribuir o questionário aos seus contactos e assim sucessivamente.

Os dados foram recolhidos durante os meses de novembro e dezembro de 2024, e janeiro de 2025.

Questionário

O questionário assegurava a confidencialidade e o anonimato, informava o objetivo da pesquisa no âmbito académico no qual se realizou, estava estruturado em três partes: 1) critérios de inclusão; 2) questões sociodemográficas consideradas importantes para o estudo (e.g., sexo e nacionalidade); e, 3) instrumentos de avaliação das variáveis da IE e WLB, descritos abaixo.

Critérios de inclusão

Os critérios de inclusão exigiam que os voluntários tivessem 18 anos ou mais, fossem falantes da língua portuguesa e estivessem trabalhando em Portugal. E caso não preenchessem esses critérios, era solicitado que não preenchesse o restante do questionário, com o agradecimento pela tentativa de participação.

Questões sociodemográficas

Foram coletados dados com as seguintes características sociodemográficas: sexo (feminino, masculino ou outro), nacionalidade (portuguesa ou outra), estado civil (solteiro(a), casado(a), viúvo(a), divorciado(a), separado(a), união de fato ou outro), composição do agregado familiar (número total de membros e dependentes) e habilitações académicas (do 1.º

ciclo do ensino básico ao pós-doutoramento). Além disso, foram recolhidas informações sobre a situação profissional (empregado por conta de outrem, trabalhador independente, estudante estagiário ou outra), tempo no emprego atual, horário de trabalho (integral, parcial ou outro) e modalidade de trabalho (remoto, presencial ou híbrido).

Escala de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal – WLB

O estudo do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal foi operacionalizado a partir da escala de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (*work-life balance* – WLB) de Hayman (2005), adaptada do instrumento de Fisher-McAuley et al. (2003), utilizada para avaliar a autopercepção dos participantes no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. A seleção desta escala fundamentou-se nos resultados encontrados na adaptação feita para a população brasileira por Rocha e seus colegas (2022).

A escala WLB foi composta por 15 itens, $\alpha = .60$, com três subescalas para identificar os três seguintes fatores: (1) a interferência do trabalho na vida pessoal (*work interference with personal life* – WIPL) com 7 itens, $\alpha = .89$, exemplificada por frases como: "Negligencio necessidades pessoais por causa do trabalho"; (2) a interferência da vida pessoal no trabalho (*personal life interference with work* – PLIW) com 4 itens, $\alpha = .64$, a partir de itens como: "Sinto-me demasiado cansado(a) para ser eficaz no trabalho"; e (3) o enriquecimento do trabalho na vida pessoal (*work-personal life enhancement* – WPLE) com 12 itens, $\alpha = .80$, com afirmações como: "O trabalho dá-me energia para realizar atividades pessoais". Os participantes responderam à avaliação utilizando-se uma escala Likert de 7 pontos, que indica a frequência percebida, onde 1 é igual a "nunca", e 7 é igual a "sempre". Contabilizando-se de acordo com o valor da média de cada dimensão, ou seja, quanto maior a média dos itens, mais elevados os níveis da subescala calculada, considerando-se apenas um item invertido (Hayman, 2005).

Escala de inteligência emocional – SSEIT

A variável inteligência emocional foi avaliada pelo instrumento denominado *Schutte Self Report Emotional Intelligence Test (SSEIT)*, com tradução do inglês para o português e adaptação transcultural realizada por Toledo Júnior et al. (2018). A seleção desta escala fundamentou-se nos resultados encontrados na adaptação referida, tanto em termos de consistência e validade interna quanto na equivalência semântica e idiomática (Toledo Júnior et al., 2018).

Trata-se de uma escala composta por 33 itens, $\alpha = .87$, distribuídos em quatro subescalas: (1) percepção das emoções (PE) com 10 itens, $\alpha = .58$, com frases como: "Eu tenho consciência das minhas emoções quando eu as sinto"; (2) gerenciamento das próprias

emoções (GPE) com 9 itens, $\alpha = .69$, com afirmações como: “Eu tenho controle sobre minhas emoções”; (3) gerenciamento das emoções dos outros (GEO) com 8 itens, $\alpha = .76$, com itens como: “Eu sei falar sobre meus problemas pessoais com outras pessoas”; e (4) utilização das emoções (UEm) com 6 itens, $\alpha = .69$, com frases como: “Quando meu humor muda eu percebo novas possibilidades”. Nas diretrizes para aplicação da escala solicita-se que o participante marque as alternativas que melhor reflitam a sua verdade pessoal para cada item. Utiliza-se uma Escala Likert de 5 pontos, em que 1 é igual a “discordo totalmente” e 5 é igual a “concordo totalmente”. Contabilizam-se a soma dos pontos (com 3 itens invertidos), sendo a pontuação mínima de 33 e máxima de 165 pontos, e quanto maior a pontuação maior será o indicativo de características de inteligência emocional (Schutte et al., 2009; Toledo Júnior et al., 2018).

Amostra (N = 92)

O estudo contou com uma amostra inicial de 162 participantes. Após a eliminação dos questionários que continham respostas em branco nos instrumentos de inteligência emocional (IE) ou equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (WLB), ou ainda, que não estavam a trabalhar em Portugal, foram excluídos 70 participantes (43.2%), restando 92 participantes (56.8%).

A distribuição por sexo revelou predominância de mulheres ($n = 62$, 67.4%), seguidas por homens ($n = 29$, 31.5%), e apenas uma pessoa se autodeclarou como "outro" ($n = 1$, 1.1%). Para a realização das análises comparativas entre sexos, optou-se por considerar apenas os grupos feminino e masculino, uma vez que a categoria “outro” contou apenas com uma ocorrência, o que inviabilizaria análises estatísticas robustas¹.

Quanto à nacionalidade, a maioria dos participantes era composta por participantes portugueses ($n = 48$, 52.2%) em comparação aos participantes estrangeiros ($n = 44$, 47.8%).

No que diz respeito ao estado civil, a maioria era solteira ($n = 45$, 48.9%), seguida por casados ($n = 29$, 31.5%). Outras categorias com menores percentuais incluíram indivíduos em união de fato ($n = 8$, 8.7%), divorciados ($n = 6$, 6.5%), separados ($n = 2$, 2.2%), viúvos ($n = 1$, 1.1%) e “outro” ($n = 1$, 1.1%).

Em relação aos agregados familiares, a maioria dos participantes ($n = 48$, 52.2%) não tem dependentes diretos, enquanto uma parte significativa ($n = 25$, 27.2%) tem apenas um

¹ A exclusão foi realizada exclusivamente por razões metodológicas, sem implicar desconsideração da relevância dessas identidades, mantendo-se o compromisso com o respeito à diversidade de identidades de gênero.

dependente, uma parte menor ($n = 10$, 10.9%) possui 2 dependentes diretos, e os demais participantes ($n = 8$, 8.7%) com 3 ou 4 dependentes diretos.

Em relação às habilitações acadêmicas, a maioria dos participantes possuía o ensino superior ($n = 68$, 73.91%), os demais participantes possuíam o ensino secundário ($n = 22$, 23.91%), e a minoria possuía o ensino básico ($n = 2$, 2.17%).

Quanto à situação profissional, a maioria era empregada por conta de outrem ($n = 59$, 64.1%), os demais declararam serem trabalhadores independentes ($n = 28$, 30.4%), estudante trainee ($n = 2$, 2.2%), ou responderam “outra” ($n = 3$, 3.3%).

A análise da modalidade laboral indicou maior prevalência do trabalho presencial ($n = 65$, 70.7%), em relação ao formato híbrido ($n = 18$, 19.6%) ou ao regime exclusivamente remoto ($n = 9$, 9.8%).

Dos 92 participantes, 10 participantes não informaram as suas idades, reduzindo o número analisado em relação à idade ($N = 82$), que variou de 18 a 61 anos ($M = 35.28$, $DP = 11.30$), sendo que até 50% dos participantes estavam entre os 18 e 33 anos. A distribuição apresentou moda em 23 anos ($n = 6$).

Procedimento de análise de dados

Os dados foram analisados estatisticamente com a utilização do software IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 24, seguindo uma abordagem quantitativa, em duas etapas: (1) análise descritivas e (2) análise inferencial, ambas com o foco nas principais variáveis: o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (WLB), a inteligência emocional (IE) e o sexo (feminino e masculino).

Na primeira etapa, foi caracterizada a amostra em relação aos dados sociodemográficos, além disso, foram calculadas as consistências internas de cada escala e subescalas do WLB e da IE (WLB: WIPL, PLIW e WPLE; IE: PE, GPE, GEO e UEm), por meio do coeficiente de alfa de Cronbach (α), considerando valores ≥ 0.60 aceitáveis para pesquisas exploratórias (Taber, 2018). Foi realizada a análise exploratória dos dados para a verificação dos pressupostos de normalidade de distribuição (assimetria e curtose), e a avaliação da homogeneidade de variâncias (teste de Levene), para a determinação dos testes a serem aplicados (Martins, 2011).

Na segunda etapa, utilizou-se o coeficiente de correlação de Pearson (r) para as variáveis intervalares (WLB, IE e subescalas) e o Teste t para amostras independentes para as variáveis categóricas sexo (feminino vs. masculino) e nacionalidade (portugueses vs. estrangeiros) em relação às escalas globais (WLB e IE).

Resultados

Para testar a hipótese de que existe uma associação positiva entre a inteligência emocional (IE) e o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (WLB), no contexto português (H1), verificou-se que todas as variáveis apresentaram valores de assimetria e curtose variando entre -1 e $+1$, confirmando-se a distribuição normal, conforme a Tabela 1 (Martins, 2011).

Tabela 1

Normalidade da Distribuição – WLB e IE (N = 92)

Variáveis	Assimetria (EP = 0.25)	Curtose (EP = 0.50)
Equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (WLB)	-0.09	-0.97
Interferência do trabalho na vida pessoal (WIPL)	-0.27	-0.62
Interferência da vida pessoal no trabalho (PLIW)	0.52	0.11
Enriquecimento do trabalho na vida pessoal (WPLE)	0.22	-0.60
Inteligência emocional (IE)	-0.15	-0.46
Percepção das emoções (PE)	-0.45	0.97
Gerenciamento das próprias emoções (GPE)	-0.62	0.75
Gerenciamento das emoções dos outros (GEO)	-0.44	-0.16
Utilização das emoções (UEm)	-0.13	-0.54

Nota. EP = Erro Padrão

Em seguida foi realizado o teste de correlação de Pearson e o resultado, com valores próximos de zero, sugere que não existe uma correlação linear entre a inteligência emocional global (IE) e o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal global (WLB), conforme a Tabela 2.

Em relação às dimensões do WLB, a subescala que avalia o enriquecimento do trabalho na vida pessoal (WPLE) apresentou uma correlação positiva e estatisticamente relevante com duas dimensões da IE, a subescala que avalia o gerenciamento das próprias emoções (GPE) e a que avalia o gerenciamento das emoções dos outros (GEO), de acordo com a Tabela 2.

Tabela 2*Correlação de Pearson – WLB e IE (N = 92)*

Variáveis		Pearson		
		<i>r</i>	<i>p</i>	
Equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (WLB)	–	Inteligência emocional (IE)	.00	.985
Interferência do trabalho na vida pessoal (WIPL)	–	Percepção das emoções (PE)	-.11	.286
Interferência do trabalho na vida pessoal (WIPL)	–	Gerenciamento das próprias emoções (GPE)	-.12	.236
Interferência do trabalho na vida pessoal (WIPL)	–	Gerenciamento das emoções dos outros (GEO)	-.12	.233
Interferência do trabalho na vida pessoal (WIPL)	–	Utilização das emoções (UEm)	-.02	.830
Interferência da vida pessoal no trabalho (PLIW)	–	Percepção das emoções (PE)	-.15	.149
Interferência da vida pessoal no trabalho (PLIW)	–	Gerenciamento das próprias emoções (GPE)	-.15	.142
Interferência da vida pessoal no trabalho (PLIW)	–	Gerenciamento das emoções dos outros (GEO)	-.12	.254
Interferência da vida pessoal no trabalho (PLIW)	–	Utilização das emoções (UEm)	.03	.722
Enriquecimento do trabalho na vida pessoal (WPLE)	–	Percepção das emoções (PE)	.15	.135
Enriquecimento do trabalho na vida pessoal (WPLE)	–	Gerenciamento das próprias emoções (GPE)	.30*	.004
Enriquecimento do trabalho na vida pessoal (WPLE)	–	Gerenciamento das emoções dos outros (GEO)	.35*	<.001
Enriquecimento do trabalho na vida pessoal (WPLE)	–	Utilização das emoções (UEm)	.19	.067

Nota. $p < .05$ (significativo)

Foi realizado o Teste *t* para amostras independentes para verificar se houve enviesamento dos resultados pela presença de estrangeiros na amostra. Os resultados indicam ausência de diferença estatística significativa entre portugueses e estrangeiros, sugerindo que nesta amostra, a proporção de estrangeiros (47.8%) não introduziu um viés evidente nos resultados globais do WLB e da IE, para o contexto português. O teste de Levene ($p > 0.05$) confirmou homogeneidade de variâncias (Tabela 3).

Tabela 3*Teste t para amostras independentes – portuguesas e estrangeiros (N = 92)*

Variáveis	Nacionalidade	n	Média	DP	Teste t (p)	Cohen's d [IC 95%]
WLB	Portuguesa	48	3.46	0.57	-0.58 (0.564)	-0,121 [-0.530, 0.289]
	Estrangeira	44	3.53	0.58		
IE	Portuguesa	48	3.78	0.39	-0.48 (0.633)	-0,101 [-0.510, 0.309]
	Estrangeira	44	3.82	0.45		

Nota. DP = Desvio Padrão, IC = Intervalo de Confiança.

Foram analisadas as correlações das subescalas de WLB entre si, havendo uma correlação positiva entre interferência do trabalho na vida pessoal (WIPL) e a interferência da vida pessoal no trabalho (PLIW), uma correlação negativa entre interferência do trabalho na vida pessoal (WIPL) e o enriquecimento do trabalho na vida pessoal (WPLE), e uma correlação negativa entre a interferência da vida pessoal no trabalho (PLIW) e o enriquecimento do trabalho na vida pessoal (WPLE), conforme a Tabela 4.

Tabela 4*Correlação de Pearson – subescalas WLB (N = 92)*

Subescalas do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal		Pearson	
		r	p
Interferência do trabalho na vida pessoal (WIPL)	– Interferência da vida pessoal no trabalho (PLIW)	0.36*	<.001
Interferência do trabalho na vida pessoal (WIPL)	– Enriquecimento do trabalho na vida pessoal (WPLE)	-0.54*	<.001
Interferência da vida pessoal no trabalho (PLIW)	– Enriquecimento do trabalho na vida pessoal (WPLE)	-0.28*	.006

Nota. p < .05 (significativo)

Da análise das inter-relações entre as dimensões de IE, verificou-se que todas as correlações foram positivas e estatisticamente significativas (Tabela 5).

Tabela 5*Correlação de Pearson – subescalas IE (N = 92)*

Subescalas da inteligência emocional		Pearson	
		r	p
Percepção das emoções (PE)	– Gerenciamento próprias emoções (GPE)	0.46*	<.001
Percepção das emoções (PE)	– Gerenciamento emoções outros (GEO)	0.53*	<.001
Percepção das emoções (PE)	– Utilização das emoções (UEm)	0.47*	<.001
Gerenciamento próprias emoções (GPE)	– Gerenciamento emoções outros (GEO)	0.63*	<.001
Gerenciamento próprias emoções (GPE)	– Utilização das emoções (UEm)	0.63*	<.001
Gerenciamento emoções outros (GEO)	– Utilização das emoções (UEm)	0.53*	<.001

Nota. $p < .001$ (significativo)

Para testar as diferenças entre mulheres e homens em relação (H2) aos níveis de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (WLB), e em relação (H3) aos níveis de inteligência emocional (IE), foi realizado o Teste t para amostras independentes (Tabela 6).

Tabela 6

Teste t para amostras independentes – mulheres e homens ($N = 91$)²

Variáveis	Mulheres <i>M (DP)</i>	Homens <i>M (DP)</i>	<i>t(df)</i>	<i>p</i>	<i>Cohen's d</i> [IC 95%]
WLB	3.56 (0.56)	3.34 (0.58)	1.75 (89)	.084	0.39 [-0.05, 0.84]
WIPL	3.70 (1.26)	3.28 (1.06)	1.54 (89)	.127	0.35 [-0.10, 0.79]
PLIW	2.41 (0.79)	2.41 (0.97)	-0.03 (89)	.973	-0.01 [-0.45, 0.43]
WPLE	4.48 (1.26)	4.37 (1.11)	0.40 (89)	.691	0.09 [-0.35, 0.53]
IE	3.85 (0.41)	3.71 (0.42)	1.47 (89)	.146	0.33 [-0.11, 0.77]
PE	3.54 (0.45)	3.38 (0.35)	1.75 (89)	.084	0.39 [-0.05, 0.84]
GPE	3.85 (0.53)	3.87 (0.44)	-0.18 (89)	.859	-0.04 [-0.48, 0.40]
GEO	4.10 (0.51)	3.75 (0.72)	2.35 (41.88)*	.024	0.60 [0.14, 1.04]
UEm	4.03 (0.53)	3.99 (0.56)	0.31 (89)	.755	0.07 [-0.37, 0.51]

Nota. $p < .05$ (significativo). *M* = média, *DP* = desvio padrão, WLB = equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, WIPL = interferência do trabalho na vida pessoal, PLIW = interferência da vida pessoal no trabalho, WPLE = enriquecimento do trabalho na vida pessoal, IE = inteligência emocional, PE = percepção das emoções, GPE = gerenciamento das próprias emoções, GEO = Gerenciamento das emoções dos outros, UEm = utilização das emoções. Para GEO, foi utilizado o teste t para variâncias não homogêneas (Levene $F = 5.17$, $p = .025$).

Em relação ao WLB não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre mulheres e homens, tanto em termos de WLB global quanto em relação às dimensões (WIPL, PLIW, WPLE; $p > .05$). Apesar das mulheres terem reportado médias mais altas em comparação aos homens no WLB global, não houve significância estatística. Na subescala da interferência da vida pessoal no trabalho (PLIW) mulheres e homens apresentaram médias idênticas, sem diferença estatisticamente significativa (Tabela 6).

No que diz respeito à IE, destaca-se a diferença estatisticamente significativa e de efeito moderado na gestão das emoções dos outros (GEO), com as mulheres reportando médias mais altas em comparação aos homens. Este é o único contraste relevante entre os sexos encontrado nesta amostra, alinhando-se a parte da literatura sobre a socialização

² As análises comparativas entre os sexos focaram apenas nos grupos feminino e masculino devido à ocorrência da categoria 'outro' ter sido de apenas um participante, exclusivamente para garantir a validade estatística.

diferenciada (Joseph & Newman, 2010), mas sem refletir no WLB global. A IE global e as demais dimensões (PE, GPE, UEm) não apresentaram diferenças significativas ($p > .05$), de acordo com a Tabela 6.

Discussão dos Resultados

Este estudo investigou a relação entre a inteligência emocional (IE) e o equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal (WLB), ainda pouco explorada no contexto português, analisando as dimensões de ambos os construtos e as diferenças entre sexos (feminino e masculino). Os resultados revelaram aspectos relevantes que demandam uma reflexão mais aprofundada à luz da literatura encontrada.

A hipótese (H1) que apontava para uma correlação positiva entre IE e WLB foi parcialmente suportada. Embora a análise global desses construtos não tenha revelado correlação significativa, a análise das dimensões identificaram correlações específicas: correlações positivas entre o enriquecimento do trabalho na vida pessoal (WPLE) e o gerenciamento das próprias emoções (GPE) e o gerenciamento das emoções dos outros (GEO).

A ausência de correlação global diverge de estudos como o de Baker et al. (2024), com amostra multinacional e foco em liderança, e de Kumarasamy et al. (2022), do setor de saúde na Malásia, sugerindo que o contexto português e a natureza multidimensional dos construtos possam modular essas relações.

As correlações entre WPLE e GPE e GEO indicam que o enriquecimento do trabalho na vida pessoal é mais sensível ao gerenciamento das emoções (própria e dos outros) do que às dimensões de interferência (do trabalho na vida pessoal – WIPL ou da vida pessoal no trabalho PLIW).

Verificou-se ainda que a proporção de estrangeiros, próxima da metade da amostra, não introduziu diferenças estatísticas nos resultados de WLB e IE globalmente analisados, descartando este fator como explicação para a não confirmação integral da H1.

Apesar das mulheres terem reportado médias mais altas em comparação aos homens, a ausência de significância estatística e o efeito baixo indicam que, nesta amostra específica, o fato de ser mulher ou homem não foi um fator determinante para o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Não foi corroborada a hipótese (H2) de diferenças entre mulheres e homens no WLB. Este achado contrasta com estudos como da Eurofound (2023), que identificou disparidades persistentes entre os sexos (feminino e masculino) em países europeus, devido à desigualdade de cuidados familiares, bem como, com os estudos de Morgenroth e seus colegas (2021) que demonstram como estereótipos estabelecidos para os papéis de gênero pode trazer penalidade e prêmios em contextos conservadores.

As divergências podem ser reflexo de características da amostra do presente estudo, como o fato de grande parte dos participantes serem solteiros (48.9%) e sem dependentes

(52.2%), o que pode reduzir os efeitos da dupla jornada (Barnett & Hyde, 2001). Outras questões que podem influenciar, mas foram limitações do presente estudo, são características do contexto, se a amostra está com setores com políticas de conciliação ou possui suporte familiar (e.g., Eurofound, 2023; Morgenroth et al., 2021).

No que diz respeito à hipótese (H3) de que há diferenças entre os sexos (feminino e masculino) em relação à IE, verificou-se que as mulheres, quando comparadas aos homens, apresentaram aptidão significativamente superior no gerenciamento das emoções dos outros (GEO), uma das dimensões da IE, corroborando parcialmente a H3. Esse resultado está alinhado à meta-análise de Joseph & Newman (2010) que atribui à socialização da mulher maior desenvolvimento de habilidades interpessoais, refletindo em competências para gerenciar as emoções dos outros.

Contudo, observou-se que essa vantagem das mulheres no GEO não se traduziu em variações no WLB. O que sugere que habilidades emocionais específicas, embora relevantes, possam não ser suficientes para promover níveis mais elevados de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Esses achados reforçam a tese de Morgenroth e seus colegas (2021) sobre o reconhecimento da complexidade do gerenciamento de papéis, sugerindo que a promoção de um equilíbrio de vida bem-sucedido exige intervenções abrangentes, incluindo mudanças organizacionais, suporte social e a criação de ambientes que promovam compatibilidade de identidades e papéis.

As correlações entre as dimensões do WLB destacaram sua natureza multifacetada: com uma relação negativa entre o enriquecimento do trabalho na vida pessoal e a interferência do trabalho na vida pessoal e positiva entre a interferência do trabalho na vida pessoal e a interferência da vida pessoal no trabalho, evidenciando que as experiências de enriquecimento e os interferência coexistem, reforçando a necessidade de abordar o WLB como um constructo multidimensional. Paralelamente, a forte interdependência entre dimensões da IE corrobora a integração dessas habilidades como componentes de um mesmo construto, ainda que sua influência seja seletiva sobre aspectos do WLB.

Pesquisas em outros contextos culturais corroboram a complexidade dos construtos (WLB e IE) e os achados do presente estudo. Como no Nepal, onde foram identificadas que habilidades emocionais se mostraram desconectadas do WLB diante da precariedade de apoio familiar (Kundi & Badar, 2021). Adicione-se ainda, fatores macroestruturais como políticas públicas de conciliação, que podem moderar fortemente os WLB em economias emergentes e contextos específicos (Sudarshan, 2023).

Implicações teóricas e práticas

Teoricamente, os resultados destacam a importância de desagregar construtos multidimensionais como o da IE e o do WLB em dimensões, validando abordagens que privilegiam análises específicas sobre generalizações. Alinhando-se com modelos integrativos (e.g., Carvalho & Chambel, 2016). A seletividade das associações entre o enriquecimento do trabalho na vida pessoal (WPLE) e o gerenciamento das próprias emoções (GPE) ou das emoções dos outros (GEO) sustenta a premissa de que habilidades de regulação emocional são centrais para o enriquecimento do trabalho na vida pessoal, e deixa um indicativo de que as interferências podem exigir modelos explicativos que integrem outras variáveis, e de que habilidades emocionais não são suficientes para mitigar as interferências (WIPL e PLIW), em contextos com cargas de trabalho assimétricas por exemplo (Morgenroth et al., 2021).

Na prática, organizações portuguesas podem beneficiar-se de programas de treinamento em GPE e GEO para promover o WPLE, como mentoria ou workshops de regulação emocional (Cherniss et al., 2006; Doherty & Stephens, 2023). Paralelamente, a ausência de correlações entre IE e interferências (WIPL/PLIW) indica a necessidade de estratégias estruturais, como flexibilidade horária e suporte gerencial (Lamane-Harim et al., 2023). A ausência de diferenças entre o sexo feminino e masculino, ressalta a importância de evitar generalizações culturais, adaptando intervenções às dinâmicas locais e promovendo políticas inclusivas.

Conclusão

Dados os resultados apresentados e discutidos, pode-se dizer que este estudo avançou na compreensão das relações entre a inteligência emocional (IE) e o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (WLB) no contexto português, destacando nuances que análises globais poderiam encobrir.

A hipótese de uma associação positiva entre IE e WLB, pensada inicialmente de forma global, não foi confirmada mas reforçou a ideia de complexidade dessa relação. Isso porque, a análise fragmentada das dimensões específicas do WLB e da IE apresentaram algumas correlações significativas, como foi visto na discussão.

A ausência de correlações significativas entre dimensões da IE e as componentes de interferência do WLB sugerem que outros fatores além das habilidades emocionais podem ser mais determinantes para explicar as interferências mútuas entre o trabalho e a vida pessoal.

Os resultados sugerem que as intervenções focadas no treinamento do gerenciamento das próprias emoções e das emoções dos outros podem potencializar o enriquecimento do trabalho na vida pessoal, promovendo a transferência de recursos emocionais do trabalho para a vida pessoal. Contudo, para abordar a interferência do trabalho na vida pessoal e a interferência da vida pessoal no trabalho, estratégias organizacionais parecem ser relevantes.

As diferenças de sexo (feminino/masculino) revelaram maior aptidão das mulheres no gerenciamento das emoções alheias, sem, contudo, traduzir-se em diferenças no WLB visto de uma forma global. Contrariando as narrativas tradicionais sobre as diferenças entre mulheres e homens em face do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

A consistência das correlações entre as dimensões de IE corrobora a validade do construto, mas a seletividade de suas relações com as componentes do WLB merece investigação adicional.

Como pesquisadora, acredito que o verdadeiro desafio seja colocar esse conhecimento em prática nas empresas, utilizando esses achados em parte de uma cultura de valorização do treinamento e aprimoramento de competências relacionais interpessoais porque impactam positivamente a vida das pessoas.

Limitações e futuras pesquisas

Este estudo apresenta limitações que devem ser consideradas, incluindo uma amostra reduzida, a predominância de mulheres, assim como de um número elevado de estrangeiros.

A pesquisa foi conduzida com um número limitado de participantes, um fator que restringe a generalização dos resultados para populações mais amplas. Além da composição desproporcional da amostra, com uma forte representação de mulheres, estrangeiros e

pessoas sem dependentes diretos, pode influenciar de forma específica as percepções e experiências relacionadas ao WLB, não refletindo adequadamente a diversidade de vivência em contextos mais abrangentes.

Para superar essas limitações, futuras pesquisas podem adotar estratégias como ampliar o período de coleta de dados, com a disponibilização dos questionários por mais tempo, na tentativa de conseguir amostras mais amplas, e talvez diversificar mais os meios de divulgação, como questionários impressos e não apenas digitais, bem como, ir fisicamente até grandes empresas para convocar voluntários, incluindo setores econômicos variados, para capturar dinâmicas culturais e organizacionais mais diversificadas.

Seria importante também que fossem feitos estudos que explorassem mediadores como suporte social e moderadores como políticas de conciliação.

Por fim, a realização de estudos em contextos socioculturais e laborais variados pode aprofundar o entendimento dos fatores que impactam o WLB. Essas direções de pesquisa não apenas ampliariam o conhecimento teórico sobre o WLB, mas também poderiam fundamentar a prática e as políticas organizacionais voltadas para a promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores em diferentes realidades.

Referências bibliográficas

- Agha, K., Azmi, F. T., & Khan, S. A. (2017). Work-life balance: Scale development and validation. In M. L. Heras, N. Chinchilla, & M. Grau, (Eds.). *The work-family balance in light of globalization and technology* (pp.109–130). Cambridge Scholars Publishing.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278–308.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Baker, R., Puzi, N. F. H. M., Saudi, N. S. M., Zahari, H. M., Sallehudin, H., Zainol, N. A. M., & Selamat, M. N. (2024). The influenced of work-life balance on emotional intelligence, depression, anxiety, and stress. *Kurdish Studies, 12*(1), 43–57.
<https://kurdishstudies.net/menu-script/index.php/KS/article/view/544/928>
- Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: an expansionist theory. *American Psychologist, 56* (10), 781–796.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Barreiro, C. A., & Treglown, L. (2020). What makes an engaged employee? A facet-level approach to trait emotional intelligence as a predictor of employee engagement. *Personality and Individual Differences, 159*, 109892.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109892>
- Björk-Fant, J. M., Bolander, P., & Forsman, A. K. (2023). Work-life balance and work engagement across the European workforce: a comparative analysis of welfare states. *European Journal of Public Health, 33*(3), 430–434.
<https://doi.org/10.1093/eurpub/ckad046>
- Blasco-Belled, A., Rogoza, R., Torrelles-Nadal, C., & Alsinet, C. (2020). Emotional intelligence structure and its relationship with life satisfaction and happiness: New findings from the bifactor model. *Journal of Happiness Studies, 21*(6), 2031–2049.
<https://doi.org/10.1007/s10902-019-00167-x>
- Bruck, C., Allen, T., & Spector, P. (2002). The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grainer Analysis. *Journal of Vocational Behavior, 60*(1), 336–353. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1836>
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2016). A relação trabalho-família. In M. J. Chambel (Coord.), *Psicologia da saúde ocupacional* (pp. 187–214). Pactor.

- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cherniss, C., Extein, M., Goleman, D., & Weissberg, R. P. (2006). Emotional intelligence: what does the research really indicate? *Educational Psychologist*, 41(4), 239–245. https://doi.org/10.1207/s15326985ep4104_4
- Day, A. L., & Carroll, S. A. (2004). Using an ability-based measure of emotional intelligence to predict individual performance, group performance, and group citizenship behaviours. *Personality and Individual Differences*, 36(6), 1443–1458. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00240-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00240-X)
- Dwivedi, P., Chaturvedi, V., & Vashist, J. K. (2023). Innovation for organizational sustainability: The role of HR practices and theories. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(3), 759–776. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2021-2859>
- Doherty, O., & Stephens, S. (2023). Hard and soft skill needs: higher education and the Fintech sector. *Journal of Education & Work*, 36(3), 186–201. <https://doi.org/10.1080/13639080.2023.2174954>
- Eurofound (2023), *Living and working in Europe 2022*, Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/living-and-working-europe-2022>
- Farooqui, S. (2021). Emotional Intelligence: Its Positive Influence on Work-Life Balance. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(6). <https://www.tojqj.net/index.php/journal/article/view/2082>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003, April). *Modeling the relationship between work life balance and organisational outcomes* [Conference session]. Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, Orlando, FL, United States. https://www.academia.edu/download/54054279/Modeling_the_Relationship_between_WorkLi20170803-19277-11dn75t.pdf
- Furnham, A. (2009). The importance and training of emotional intelligence at work. In J. Parker, D. Saklofske & C. Stough (Eds.), *Assessing emotional intelligence: Theory,*

research, and applications, (pp. 137-155).

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-0-387-88370-0_8

- Ganiyu, I. O., Fields, Z., Atiku, S. O., & Derera, E. (2020). Measuring the effectiveness of work-life balance strategies in the manufacturing sector. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1-10. <https://hdl.handle.net/10520/EJC-1fa43a17d6>
- Goode, W. J. (1960). A Theory of Role Strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483–496. <https://doi.org/10.2307/2092933>
- 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. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91. <http://hdl.handle.net/20.500.11937/46385>
- Hildenbrand, K., Daher, P., Topakas, A., & Gan, X. (2023). Multidimensional work-nonwork balance: are balanced employees productive at work and satisfied with life?. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-40. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2258335>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Jordan, P. J., Murray, J. P., & Lawrence, S. A. (2009). The application of emotional intelligence in industrial and organizational psychology. In J. Parker, D. Saklofske & C. Stough (Eds.), *Assessing emotional intelligence: Theory, research, and applications*, 171-190. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-0-387-88370-0_10
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of applied psychology*, 95(1), 54-78. <https://doi.org/10.1037/a0017286>
- Khateeb, F. R. (2021). Work life balance-A review of theories, definitions and policies. *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1), 27-55. https://seaopenresearch.eu/Journals/articles/CMJ2021_I1_3.pdf
- Koubova, V., & Buchko, A. A. (2013). Life-work balance: Emotional intelligence as a crucial component of achieving both personal life and work performance. *Management Research Review*, 36(7), 700-719. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2012-0115>

- Kumarasamy, M. M., Hasbolah, F., Hamzah, H., Fazmi, K. N. M., & Omar, S. A. (2022). The moderating role of organisational support towards achieving a good work-life balance in the new normal: A Malaysian lecturers' perspective. *International Journal of Business and Society*, 23(2), 913-930. <https://doi.org/10.33736/ijbs.4845.2022>
- Kundi, Y. M., & Badar, K. (2021). Interpersonal conflict and counterproductive work behavior: The moderating roles of emotional intelligence and gender. *International Journal of Conflict Management*, 32(3), 514-534. <https://doi.org/10.1108/IJCM-10-2020-0179>
- Lamane-Harim, J., Cegarra-Leiva, D., & Sanchez-Vidal, M. E. (2023). Work-life balance supportive culture: a way to retain employees in Spanish SMEs. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(10), 2074-2106. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1878255>
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11(1), 157-170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Martins, C. (2011). *Manual de análise de dados quantitativos com recurso ao IBM SPSS: Saber decidir, fazer, interpretar e redigir*. Psiquilíbrios Edições.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2003). Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0. *Emotion*, 3, 97-105. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.3.1.97>
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15, 197-215. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02
- Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human abilities: Emotional intelligence. *Annu. Rev. Psychol.*, 59, 507-536. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093646>
- Morgenroth, T., Ryan, M. K., Rink, F., & Begeny, C. (2021). The (in) compatibility of identities: Understanding gender differences in work-life conflict through the fit with leaders. *British Journal of Social Psychology*, 60(2), 448-469. <https://doi.org/10.1111/bjso.12411>
- Nair, V., Sinniah, S., Makhbul, Z. K. M., Salleh, M. F. M., & Rahman, M. R. C. A. (2023). The impact of emotional intelligence on work-life balance and job performance among Malaysian employees. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(11), e1095-e1095. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i11.1095>

- Nanda, M., & Randhawa, G. (2020). Emotional intelligence, work-life balance, and work-related well-being: A proposed mediation model. *International Journal of Theory & Practice*, 11(02), december.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020). Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações – Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal.
https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/relatorio_riscos_psicossociais.pdf
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023). Prosperidade e sustentabilidade das organizações – Relatório do custo do stresse e dos problemas de saúde psicológica no trabalho, em Portugal.
https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/relatorio_riscos_psicossociais_v2.pdf
- Rocha, F. D. S., Barham, E. J., & Santis, L. D. (2022). Work/life balance self-assessment scale: brazilian adaptation and evidence of validity. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 22(3), 2119-2127. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.3.22950>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., & Bhullar, N. (2009). The assessing emotions scale. In *Assessing emotional intelligence: Theory, research, and applications* (pp. 119-134). Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-0-387-88370-0_7
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American sociological review*, 567-578. <https://www.jstor.org/stable/2094422>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229-254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Sudarshan, K. C. (2023). Emotional Intelligence and Work-Life Balance of Female Staff in Commercial Banks in Kathmandu District. *Quest Journal of Management and Social Sciences*, 5(2), 206-218. <https://doi.org/10.3126/qjmss.v5i2.60830>
- Supramaniam, S., & Singaravelloo, K. (2021). Impact of emotional intelligence on organisational performance: An analysis in the Malaysian Public Administration. *Administrative Sciences*, 11(3), 76. <https://doi.org/10.3390/admsci11030076>
- Swarnalatha, V. & Sekar, S. (2017). A relationship between emotional intelligence and work life balance professionals: A conceptual perspective. *International Journal of Trend in*

Scientific Research and Development, 2(1), 107-110.

<https://www.ijtsrd.com/papers/ijtsrd5887.pdf>

Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in science education*, 48, 1273-1296.

<https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>

Takong, A. J., Latip, H. B. A., & Apoi, A. (2021). The impacts of emotional intelligence and individual performance on work-life balance. *International Journal of Academic Research in Economics and Management and Sciences*, 10(3), 183-191.

<http://dx.doi.org/10.6007/IJAREMS/v10-i3/10578>

Toledo Júnior, A., Duca, J. G. M., & Coury, M. I. F. (2018). Tradução e adaptação transcultural da versão brasileira do Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 42, 109-114.

<https://doi.org/10.1590/1981-52712015v42n4RB20180102>

Anexo - Questionário

Consentimento Informado

Esta **pesquisa** está a ser elaborada no âmbito do Mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos, da Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa no Porto. Solicita-se que responda, **voluntariamente**, ao questionário, com duração de aproximadamente 12 minutos. Todos os dados recolhidos serão tratados de forma **confidencial** e coletiva e usados unicamente para **fins de investigação**. Para quaisquer esclarecimentos contacte, por favor, a investigadora responsável pelo projeto **Professora Adélia Monarca – mmonarca@ucp.pt**; e a responsável pela proteção de dados da Universidade Católica Portuguesa, **Dra. Frederica Campos de Carvalho – compliance.rgpd@ucp.pt**. Agradeço, desde já, a sua atenção e valiosa contribuição.

Data:

- Li e compreendi os termos deste consentimento informado e concordo em participar deste estudo. [resposta obrigatória para prosseguir]

[Critérios para a participação na pesquisa]

Idade (em anos). No caso de ter menos de 18 anos, por favor, não preencha o restante do questionário, obrigada. _____

Encontra-se, atualmente, a trabalhar em Portugal?

- "Sim"
- "Não". No caso de não estar a trabalhar em Portugal, por favor, não preencha o

restante do questionário, obrigada.

Qual a sua situação profissional?

- Empregado por conta de outrem (assalariado)
- Trabalhador independente/autônomo (por conta própria, trabalhador independente com pessoal ao serviço ou sem pessoal ao serviço)
- Estudante estagiário ou trainee
- Outra. Qual? _____

[Dados Sociodemográficos]

Sexo

- Feminino
 Masculino
 Outro _____

Nacionalidade:

- Portuguesa
 Outra _____

Estado Civil

- Solteiro(a)
 Casado(a)
 Viúvo(a)
 Divorciado(a)
 Separado(a)
 União de fato
 Outro

Por quantas pessoas é constituído o seu agregado familiar? _____

E quantos dependem de si? _____

Habilitações Académicas

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> 1.º Ciclo do Ensino Básico | <input type="radio"/> Licenciatura |
| <input type="radio"/> 2.º Ciclo do Ensino Básico | <input type="radio"/> Mestrado |
| <input type="radio"/> 3.º Ciclo do Ensino Básico | <input type="radio"/> Doutoramento |
| <input type="radio"/> Ensino Secundário | <input type="radio"/> Pós-Doutoramento |
| <input type="radio"/> Bacharelado | <input type="radio"/> outro |

Tempo no atual trabalho (anos e meses) _____

Horário de Trabalho

- Tempo integral
 Tempo parcial
 Outro: _____

Modalidade de Trabalho

- Remoto
 Presencial
 Híbrido (indicar quantos dias presenciais) _____

Profissão: _____

[Escala de Work-life balance]

Leia com cuidado e classifique (de 1 a 7) cada item de acordo com o seu **nível de frequência sentida**: 1=Nunca; 2=Raramente; 3=Ocasionalmente; 4=Às vezes; 5=Freqüentemente; 6=Quase Sempre; 7=Sempre.

1. A vida pessoal sofre com o trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
2. O trabalho dificulta a vida pessoal.	1	2	3	4	5	6	7
3. Negligencio necessidades pessoais por causa do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
4. Ponho a vida pessoal em standby por causa do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
5. Senti falta de atividades pessoais por causa do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
6. Luto para conciliar o trabalho com atividades fora do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
7. Feliz com a quantidade de tempo para atividades fora do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
8. A vida pessoal drena a minha energia para o trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
9. Sinto-me demasiado cansado(a) para ser eficaz no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
10. O meu trabalho é prejudicado por causa da minha vida pessoal.	1	2	3	4	5	6	7
11. É difícil trabalhar por causa de assuntos pessoais.	1	2	3	4	5	6	7
12. A vida pessoal dá-me energia para o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
13. O trabalho dá-me energia para realizar atividades pessoais.	1	2	3	4	5	6	7
14. Sinto um melhor humor no trabalho por causa da vida pessoal.	1	2	3	4	5	6	7
15. Sinto bom humor no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7

[Schutte Self Report Emotional Intelligence Test - SSEIT]

Leia atentamente cada item e marque a alternativa (de 1 a 5) que melhor reflita, de um modo geral, a sua verdade pessoal em relação a cada uma das afirmativas: 1=discordo totalmente; 2=discordo parcialmente; 3=nem concordo nem discordo; 4=concordo parcialmente; 5=concordo totalmente.

1. Eu sei falar sobre meus problemas pessoais com outras pessoas.	1	2	3	4	5
2. Quando eu enfrento um problema, lembro-me das ocasiões em que enfrentei problemas semelhantes e consegui resolvê-los.	1	2	3	4	5
3. Eu espero me sair bem na maioria das coisas que tento fazer.	1	2	3	4	5
4. As pessoas acham fácil confiar em mim.	1	2	3	4	5
5. Eu acho difícil entender as mensagens não verbais de outras pessoas.	1	2	3	4	5
6. Alguns dos eventos principais da minha vida me levaram a reavaliar o que é importante e o que não é importante para mim.	1	2	3	4	5
7. Quando meu humor muda eu percebo novas possibilidades.	1	2	3	4	5
8. Emoções são uma das coisas que fazem minha vida valer a pena.	1	2	3	4	5
9. Eu tenho consciência das minhas emoções quando eu as sinto.	1	2	3	4	5
10. Eu espero que coisas boas aconteçam.	1	2	3	4	5
11. Eu gosto de compartilhar minhas emoções com outras pessoas.	1	2	3	4	5
12. Quando eu experimento uma emoção positiva, eu sei como fazê-la durar mais.	1	2	3	4	5
13. Eu organizo eventos de que outras pessoas gostam.	1	2	3	4	5
14. Eu procuro atividades que me fazem feliz.	1	2	3	4	5
15. Eu tenho consciência das mensagens não verbais que transmito aos outros.	1	2	3	4	5
16. Eu me apresento de maneira que cause boa impressão aos outros.	1	2	3	4	5
17. Quando estou de bom humor, acho fácil resolver problemas.	1	2	3	4	5
18. Ao olhar a expressão facial das pessoas, eu consigo reconhecer as emoções que elas estão experimentando.	1	2	3	4	5

19. Eu sei por que minhas emoções mudam.	1	2	3	4	5
20. Quando eu estou de bom humor, eu sou capaz de ter novas ideias.	1	2	3	4	5
21. Eu tenho controle sobre minhas emoções.	1	2	3	4	5
22. Eu reconheço facilmente minhas emoções quando as vivencio.	1	2	3	4	5
23. Eu me motivo quando imagino os bons resultados nas tarefas que assumo.	1	2	3	4	5
24. Eu elogio os outros quando fazem algo bem feito.	1	2	3	4	5
25. Eu identifico as mensagens não verbais que as outras pessoas enviam.	1	2	3	4	5
26. Quando outra pessoa me fala sobre um evento importante em sua vida, eu quase me sinto como se eu tivesse vivido aquilo.	1	2	3	4	5
27. Quando sinto uma mudança nas minhas emoções, eu tenho a tendência de ter novas ideias.	1	2	3	4	5
28. Quando enfrento um desafio, eu desisto porque acho que vou falhar.	1	2	3	4	5
29. Eu sei o que outras pessoas estão sentindo só de olhar para elas.	1	2	3	4	5
30. Eu ajudo as pessoas a se sentirem melhor quando elas estão tristes.	1	2	3	4	5
31. Eu uso o bom humor para me ajudar a continuar enfrentando os obstáculos.	1	2	3	4	5
32. Eu posso dizer como as pessoas estão se sentindo ao ouvir o tom de sua voz.	1	2	3	4	5
33. É difícil para mim entender o porquê de as pessoas se sentirem como elas se sentem.	1	2	3	4	5

Agradecemos o tempo que você dedicou respondendo a esta pesquisa.

Sua resposta foi registrada.